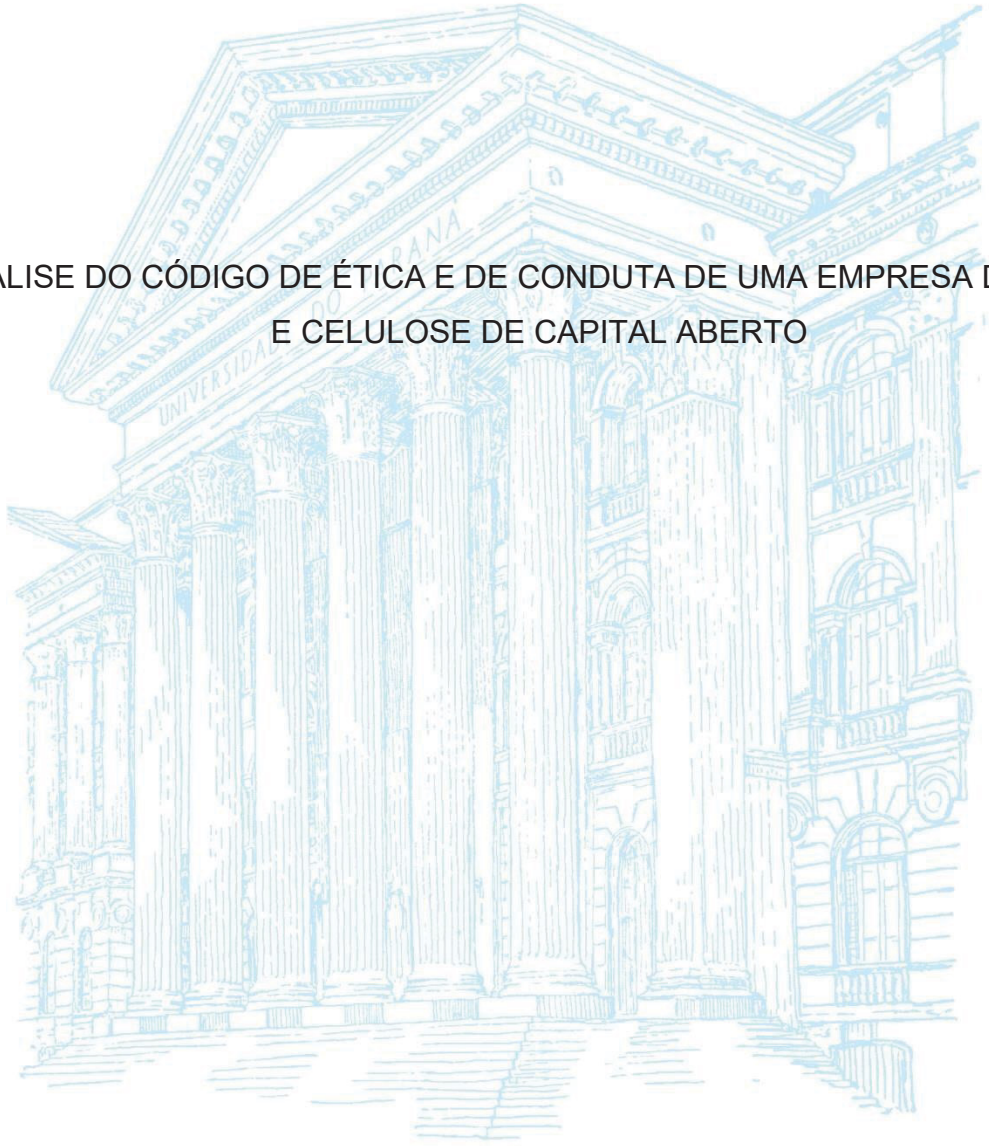
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ALINE MENDES VOI



ANÁLISE DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DE UMA EMPRESA DE PAPEL E CELULOSE DE CAPITAL ABERTO

CURITIBA

2024

ALINE MENDES VOI

ANÁLISE DO CÓDIGO DE ÉTICA E DE CONDUTA DE UMA EMPRESA DE PAPEL E CELULOSE DE CAPITAL ABERTO

Relatório Técnico-Científico apresentado ao curso de Especialização MBA em Governança Corporativa e Compliance, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Governança Corporativa e Compliance.

Orientadora: Profª. Dra. Tatiane de Oliveira Marques

CURITIBA

2024

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço à Deus por toda a minha trajetória e por me permitir chegar até aqui. Tudo acontece por um motivo certo e no momento certo. Aos meus familiares, em especial aos meus pais, que sempre me incentivaram e enfatizaram a importância dos estudos, e a minha orientadora, professora Tatiane, que me auxiliou nesta etapa tão importante na minha vida.

“Todas as verdades são fáceis de perceber
depois de terem sido descobertas; o
problema é descobri-las”.
Galileu Galilei

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo analisar o Código de Ética e de Conduta de uma Empresa de Papel e Celulose de Capital aberto brasileira. Não basta apenas ter um código, mas sim, estar claro que as diretrizes, princípios e valores, estão em acordo com a estrutura Organizacional. Sendo assim, a prática do estudo é essencial para entender profundamente a empresa objeto de análise, incluindo sua atividade empresarial, características, história, contexto, cultura e suas perspectivas para futuros impactos sociais, tanto positivos quanto negativos, fazendo-o entender qual é a estrutura de um bom código de ética, bem como as boas práticas do mercado.

A análise foi realizada pela forma documental, através do Código de Ética e de Conduta da referida empresa, disponível no site, sendo o objeto de estudo para apontamentos se a Companhia adota as boas práticas do mercado, se o Código reflete os negócios, valores e princípios. Foi observado a necessidade de inclusão de melhorias relacionadas a mensagem da alta gestão em apoio as normas de compliance, como também a segregação de temas como doações, presentes e conflitos de interesse.

Palavras-chave: Código de Ética. Governança. Setor de papel e celulose. Código de Conduta.

Abstract

The objective of this study was to analyze the Code of Ethics and Conduct of a Brazilian publicly traded Pulp and Paper Company. It is not enough to simply have a code, but rather to make it clear that the guidelines, principles and values are in line with the organizational structure. Therefore, the practice of the study is essential to deeply understand the company under analysis, including its business activity, characteristics, history, context, culture and its prospects for future social impacts, both positive and negative, making it possible to understand what the structure of a good code of ethics is, as well as good market practices. The analysis was carried out in documentary form, through the Code of Ethics and Conduct of the aforementioned company, available on the website, with the object of study being to indicate whether the Company adopts good market practices and whether the Code reflects the business, values and principles. The need to include improvements related to the message from senior management in support of compliance standards was observed, as well as the segregation of topics such as donations, gifts and conflicts of interest.

Keywords: Code of Ethics. Governance. Pulp and paper sector. Code of Conduct.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 6
1.1 PROBLEMA DA PESQUISA..... 7
1.2 OBJETIVO GERAL DO ESTUDO..... 7
1.3 IMPORTÂNCIA PRÁTICA DO ESTUDO..... 7
1.4 ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA 8
1.5 DIRETRIZES PARA ELABORAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA 10
2 METODOLOGIA E ANÁLISE DOS DADOS 12
2.1 INSTITUIÇÃO OBJETO DE ESTUDO 13
2.2 DESCRIÇÃO DAS DIRETRIZES DO CÓDIGO DE CONDUTA..... 15
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS 30
REFERÊNCIAS..... 31

1 INTRODUÇÃO

A Governança corporativa é um sistema formado por princípios, regras, estruturas e processos pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas, com vistas à geração de valor sustentável para a organização, para seus sócios e para a sociedade em geral (IBGC, 2023). Esse sistema baliza a atuação dos agentes de governança e demais indivíduos de uma organização na busca pelo equilíbrio entre os interesses de todas as partes, contribuindo positivamente para a sociedade e para o meio ambiente.

Dentre as melhores práticas da Governança Corporativa, podemos citar o código de conduta, ou código de ética que é um conjunto de normas internas cujo objetivo principal é promover o propósito, os princípios e valores éticos; fomentar a transparência; disciplinar as relações internas e externas da organização; administrar conflitos de interesses; proteger o capital (patrimônio) físico e intelectual; e consolidar as boas práticas de governança corporativa. A sua elaboração e o seu cumprimento elevam o nível de confiança na organização e melhoram sua imagem e reputação (IBGC, 2023).

A empresa objeto do referente estudo, possui o Código de Ética e Conduta, sendo divulgado amplamente entre todos os stakeholders para expressar e reafirmar o comportamento empresarial e o que espera dos parceiros de negócios, afirmando o compromisso, valores e princípios da Empresa, prezando pelo compromisso com a transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa, incluindo a promoção dos direitos humanos no âmbito das nossas operações, o que demonstra o seu compromisso com as boas práticas da Governança Corporativa (SUZANO, 2023).

Sendo assim, essa pesquisa tem o objetivo de analisar a estrutura do código de ética e conduta, compreendendo os seus objetivos, características, finalidades, contextos, como é descrito os negócios da companhia e os seus valores humanos, éticos, se está de acordo com o meio ambiente, a sua valorização de seus colaboradores, respeitando um ambiente de organização de excelência, e repudiando condutas comportamentais, prezando sempre pela transparência, onde será realizada essa análise crítica para verificar se o Código está em conformidade com as boas práticas do mercado.

1.1 PROBLEMA DA PESQUISA

Cada empresa possui sua própria cultura, sua forma de fazer negócios, suas estratégias e seus segredos industriais. Mas, apesar de toda peculiaridade, há algo em comum que o mercado, os clientes e os consumidores desejam saber: essa é uma empresa ética, íntegra, confiável?

Não basta dizer ‘sim’ para tais questões; é preciso demonstrá-las na prática com ações concretas e duradouras para haver maior credibilidade.

Nesse cenário, as organizações de todas as naturezas, portes, segmentos e localidades buscam estabelecer condições reais para convencer as partes interessadas de que estão no caminho certo, esforçando-se para atender aos anseios em geral, e para a forma mais efetiva para estabelecer tais princípios, valores, missão, a forma em que a Organização atua em prol da Comunidade, sua relação com terceiros, colaboradores e stakeholders, é a elaboração do Código de Conduta.

O Código de Conduta não deve ser um conjunto de frases prontas ou um “material de prateleira” que se encontra na Internet e só muda a logomarca. Trata-se de um documento que deve refletir a cultura da empresa, seu linguajar e suas características principais, transmitindo ao leitor o sentimento de um conteúdo honesto, verdadeiro e válido.

Sendo assim, a forma como se elabora o Código de Conduta assume papel relevante, pois, errar no nascedouro compromete todo trabalho da organização, vindo a impactar sua reputação, bem como as relações perante a sociedade, por isso, faz necessária entender os negócios da Companhia para que o Código de Conduta seja elaborado de uma maneira simples, didática, eficaz, de compreensão fácil e que reflita a Empresa, para que não seja apenas um código de prateleira.

1.2 OBJETIVO GERAL DO ESTUDO

O objetivo do estudo consiste em analisar a estrutura do código de ética e conduta de uma empresa de papel e celulose brasileira de capital aberto.

1.3 IMPORTÂNCIA PRÁTICA DO ESTUDO

A prática do estudo é essencial para entender profundamente a empresa objeto de análise, incluindo sua atividade empresarial, características, história, contexto, cultura e suas perspectivas para futuros impactos sociais, tanto positivos quanto negativos.

Além disso, é importante verificar se o código de conduta da empresa está em conformidade com as legislações vigentes e as melhores práticas da Governança Corporativa.

Sendo assim, o estudo deve analisar o código de conduta, identificando possíveis falhas, contradições, bem como destacando pontos positivos e sua conformidade com a legislação.

Também, é importante verificar se o código de conduta pode ser efetivamente aplicado na rotina diária da empresa. Isso ajuda a determinar se a companhia é capaz de seguir as diretrizes estabelecidas no código, para que não se caracterize código de conduta de prateleira, onde apenas é definido no papel, sem a real aplicabilidade.

A análise do código de conduta vai verificar sua compatibilidade com as melhores práticas de governança corporativa. Desta forma, a contribuição prática do estudo é descobrir novos insights e oferecer uma nova interpretação sobre o código de conduta da empresa, visando compreender sua importância para a sociedade e o desenvolvimento do país.

1.4 ANÁLISE DO CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta é um documento formal que estabelece e orienta padrões de comportamento, ética e responsabilidade de todos aqueles que estão dentro da organização. Serve como um guia orientativo, de uma maneira clara, linguagem simples, sobre o que é aceitável ou inaceitável no ambiente de trabalho, com o objetivo de garantir que as ações e decisões dos colaboradores estejam alinhadas com os valores e princípios da empresa.

Para Silva (2018), “o código de conduta é uma ferramenta essencial para guiar a atuação ética dos funcionários, promovendo um ambiente de confiança e integridade”.

Para o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBCG, 2023) o código de conduta ou código de ética é um conjunto de normas internas cujo objetivo principal é promover o propósito, os princípios e valores éticos; fomentar a transparência;

disciplinar as relações internas e externas da organização; administrar conflitos de interesses; proteger o capital (patrimônio) físico e intelectual; e consolidar as boas práticas de governança corporativa. A sua criação e o seu cumprimento elevam o nível de confiança na organização e melhoram sua imagem e reputação.

Diante do aumento da complexidade das relações empresariais e o seu aumento da regulamentação sobre as práticas corporativas adotadas no mercado, um código de conduta estruturado torna-se indispensável para assegurar a conformidade legal, além de promover uma cultura ética.

O principal objetivo de um código de conduta orientar o comportamento dos colaboradores, alinhando suas atitudes aos valores e princípios da organização, promovendo um ambiente de integridade e transparência (Ashley, 2002). Freitas (2020), destaca que o código de conduta é “um guia que define padrões claros para a conduta ética, prevenindo desvios de comportamentos e garantindo a integridade das relações profissionais”.

O código de conduta também busca proteger o risco reputacional da empresa, prevenindo comportamentos que possam levar a ações prejudiciais. Também mitiga riscos jurídicos, estabelecendo diretrizes claras que permitem à empresa mitigar e resolver temas sobre: ético, financeiro, e segurança (KPGM, 2023).

A criação de um código de conduta não deve ser vista apenas como uma exigência do mercado, mas como um processo estratégico e participativo. Para que o código seja eficaz, precisa refletir sobre os valores da organização e considerar as particularidades de sua cultura interna. Oliveira (2021), recomenda que o processo de criação envolva “a participação de diferentes níveis hierárquicos, desde a alta gestão até os colaboradores, garantindo assim que o código seja realista, aplicável e que tenha a aceitação por todos”.

Após a criação do documento, a sua implementação deve ser feita de uma maneira abrangente, envolvendo treinamentos contínuos para todos os colaboradores e uma comunicação clara sobre o documento. Gomes (2022) aponta que “não basta apenas entregar os documentos para os funcionários; é fundamental que a empresa invista em treinamentos regulares para garantir que o código seja compreendido e incorporado as práticas diárias”. O processo de implementação também deve incluir mecanismos para garantir a aplicação das diretrizes, tais como: canal de denúncias e as medidas disciplinares para aqueles que violarem o código.

Em um cenário cada dia mais competitivo e regulado, a organização que possuir uma conduta sobressai as demais que não possuírem, a organização que não se atentar a isso corre o risco de perder seus clientes por causa de comportamentos agressivos, preconceituosos ou desrespeitosos.

O código de conduta é uma importante ferramenta para a gestão da Governança de uma organização. A agilidade e eficiência dos seus processos de Governança certamente trabalharão a favor de um ambiente ético e favorável aos colaboradores, bem como o seu relacionamento com o mercado e *stakeholders*.

Como afirma Freitas (2020), “um código de conduta bem estruturado é uma base solida para garantir que a empresa mantenha seus valores e se destaque pela conduta ética”. Dessa forma, a empresa se fortalece e cria uma imagem positiva diante dos stakeholders e comunidade em geral, garantindo o cumprimento de suas responsabilidades sociais e legais. A revisão contínua e a atualização do código, conforme as mudanças no ambiente empresarial, são igualmente cruciais para manter sua eficácia e relevância.

1.5 DIRETRIZES PARA ELABORAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

Para a elaboração de um Código de conduta, Araújo, Behr e Momo (2018), destacam que devem conter os seguintes: 1) Cumprimento das leis e pagamento de tributos; 2) Operações com partes relacionadas; 3) Uso de ativos da organização; 4) Conflito de interesses; 5) Informações privilegiadas; 6) Política de negociação das ações da empresa; 7) Processos judiciais e arbitragem; 8) Whistle-blow; 9) Prevenção e tratamento de fraudes; 10) Pagamentos ou recebimentos questionáveis; 11) Recebimento de presentes e favorecimentos; 12) Doações; 13) Atividades políticas; 14) Direito à privacidade; 15) Nepotismo; 16) Meio ambiente; 17) Discriminação no ambiente de trabalho; 18) Assédio moral ou sexual; 19) Segurança no trabalho; 20) Exploração de trabalho adulto ou infantil; 21) Relações com a comunidade; 22) Uso de álcool e drogas.

O IBGC (2009) também recomenda alguns temas que devem ser previstos para um bom código de condutas, como: 1) Cumprimento das leis e pagamento de tributos; 2) Operações com partes relacionadas; 3) Uso de ativos da organização; 4) Conflito de interesses; 5) Informações privilegiadas; 6) Política de negociação das ações da empresa; 7) Processos judiciais e arbitragem; 8) Whistle-blower; 9)

Prevenção e tratamento de fraudes; 10) Pagamento ou recebimentos questionáveis; 11) Recebimento de presentes e favorecimentos; 12) Doações; 13) Atividades políticas; 14) Direito à privacidade; 15)Nepotismo; 16) Meio ambiente; 17) Discriminação no ambiente de trabalho; 18) Assédio moral ou sexual; 19) Segurança no trabalho; 20) Exploração de trabalho adulto ou infantil; 21) Relações com a comunidade; 22) Uso de álcool e drogas.

Para Silva Lopes, um código de conduta eficaz deve cobrir áreas fundamentais do comportamento empresarial. Entre elas: (i) Conformidade com as leis: A empresa deve operar de acordo com a legislação vigente, incluindo regras sobre proteção de dados, combate à corrupção e práticas trabalhistas; (ii) Ética e integridade: Todos os colaboradores devem agir com honestidade e transparência em suas atividades profissionais. Isso inclui evitar conflitos de interesse e tratar questões como suborno e fraudes com rigor; (iii) Confidencialidade: Proteger as informações da empresa e de seus parceiros é essencial. O código deve reforçar a necessidade de manter sigilo sobre dados sensíveis, especialmente em setores como tecnologia e finanças, e (iv) Respeito e inclusão: Promover um ambiente de trabalho diversificado é crucial. O código deve proibir qualquer forma de discriminação, assédio ou bullying, incentivando a igualdade entre os colaboradores. Essas áreas são fundamentais para servir como base normativa para a construção do código de ética para os códigos empresariais, independentemente das circunstâncias, crenças culturais, convicções religiosas e período histórico.

Os desafios para a implementação do Código são muitos, podemos citar que a resistência a mudanças é um grande fator, pois muitos colaboradores sentem inseguros e desconfortáveis diante de novas regras, o que exige da empresa uma abordagem que minimize essa resistência por um plano de comunicação eficaz, claro e participativo. Além disso, não adianta ter um excelente Código de Conduta se a alta direção não se comprometer a seguir e compartilhar esses valores. Por isso, o **“tone at the top”** é o que ajuda a manter a credibilidade da ética na empresa, além disso, deve-se também haver uma comunicação clara, contínua com os colaboradores.

Para Ferrel e Fraedrich (2016) “a comunicação continua e transparente é a chave para assegurar que todos os colaboradores compreendam e apliquem os valores e as expectativas estabelecidas pelo código”. Treinamentos regulares e campanhas de conscientização devem ser essenciais, ao longo do tempo, os funcionários precisam ser relembrados no que consiste o código e da importância dele

para a empresa. Por isso, palestras e treinamentos periódicos são recomendáveis. Eles ajudam a reforçar aquilo que já estava no código de forma mais lúdica, além de ser um espaço para tirar dúvidas, conscientização e importância de estar em conformidade com Organização, isso é extremamente relevante e faz com que todos estejam em um caminho de êxito.

Além da comunicação, treinamentos e apoio da alta gestão, o monitoramento e avaliação da eficácia do código precisa ser monitorado para garantir a competência do código. Kaptien (2015), destaca que “a criação de indicadores de desempenho, auditorias e pesquisas com os colaboradores são estratégias eficazes para avaliar o impacto do Código de Conduta e identificar as oportunidades de melhoria”.

A relação entre o Código de Conduta e o compliance é um ponto crucial quando se trata de prevenção a fraudes e corrupção. O código de conduta, em parceria com as outras políticas de compliance, oferece uma base solida para garantir e orientar o comportamento ético na organização.

Crane e Matten (2016) argumentam que o compliance é fundamental para proteger a empresa dos riscos legais e garantir as diretrizes éticas sejam seguidas por todos os colaboradores. Integrar o código de conduta ao programa de compliance fortalece a capacidade da empresa de prevenir fraudes a corrupção, criando uma cultura de responsabilidade e integridade.

Por fim, a crescente disseminação do código de conduta é enorme, e isto, tem refletido em novos temas a serem abordados, como: diversidade e inclusão, ESG, e igualdade, tornando a organização em um ambiente mais inclusivo. Para Thomas e Ely (2018)” a inclusão não apenas melhora o ambiente de trabalho, mas também traz benefícios tangíveis para a inovação e desempenho. Assim, os novos códigos de conduta estão evoluindo para incluir essas questões como pilares centrais de suas diretrizes”.

Portanto, a implementação de um código de conduta eficaz depende do apoio da alta gestão, treinamentos, comunicação efetiva, monitoramento constante e atenção aos novos temas e tendencias. Quando bem implementado, fortalece a cultura organizacional e contribui para o desenvolvimento de um ambiente de trabalho ético e íntegro.

2 METODOLOGIA E ANÁLISE DOS DADOS

O presente trabalho foi realizado através da análise documental do Código de Conduta da Suzano S.A na versão de 2023, sendo este disponível para download no site https://www.suzano.com.br/suzano/transparencia/compliance, para os colaborares, fornecedores, stakeholders e comunidade externa.

Foi realizado uma análise crítica sobre o conteúdo do Código de Conduta, quais temas devem ser tratados, tais como (a) governança corporativa; (b) privacidade e proteção de dados; (c) igualdade e diversidade; (d) transparência, verificando, sendo assim, e por último, se estes tópicos são relevantes possuir no Código de Conduta da Suzano.

2.1 INSTITUIÇÃO OBJETO DE ESTUDO

A Companhia foi fundada em 1924, Leon Feffer, imigrante ucraniano, cria sua firma individual de comércio de papéis. Em 1929, amplia os negócios com uma tipografia e uma pequena fábrica de sacos de papel, em 1939, a Segunda Guerra Mundial dificulta a importação de papel e Leon decide fabricar o produto no Brasil. Para isso, é ousado: vende todos os bens, incluindo a casa em que morava com a família.

Houve a Inauguração da primeira fábrica da Suzano (1941), a Unidade Ipiranga, localizada em São Paulo (SP). Max Feffer, filho de Leon, inicia sua trajetória na Suzano, liderando as pesquisas para produzir celulose no Brasil e testa o eucalipto. Já em 1955, a empresa adquire uma fábrica em Suzano (SP) e instala a planta piloto para produção de celulose de eucalipto no Brasil.

O Início da produção de celulose a partir da fibra de eucalipto em 1956, o que revolucionou a indústria de celulose no Brasil e no mundo. Posteriormente, a Suzano se torna a primeira empresa do mundo a produzir papel e celulose com 100% de fibra de eucalipto em escala industrial, realizando realiza a primeira exportação para a Argentina e, em 1975, começa a exportar para o mercado europeu.

Com a inauguração da Fábrica A da Aracruz Celulose (ES), fundada pelo imigrante norueguês, Erling Lorentzen, com capacidade de produção inicial de 400 mil toneladas anuais, que depois é ampliada para 525 mil toneladas por ano, iniciando as operações do Portocel (ES), o único porto do Brasil especializado no embarque de celulose.

Com o início da produção de Papel Report, o primeiro papel para imprimir e escrever (cut-size) da então Suzano Papel e Celulose, a Suzano começa a aplicar a

biotecnologia com as práticas de micropropagação com seus plantios, o famoso cultivo in vitro. Com a privatização do Portocel, passou a ter a Aracruz Celulose como a principal controladora.

Em 1989, houve o lançamento da “pedra fundamental” da Bahia Sul Celulose, dando início à construção da atual Unidade Mucuri (BA). A planta entra em operação onde a Votorantim Celulose e Papel (VCP) adquire a Indústria de Papel Simão S.A., atual Unidade Jacareí (SP) da Suzano.

Para celebrar os 75 anos da Suzano, Max Feffer cria o Instituto Ecofuturo. Leon Feffer, fundador da Suzano e líder comunitário, falece. Max o sucede e assume o cargo de Diretor Presidente.Com o seu falecimento de Max Feffer, seu filho, David Feffer, assume a Presidência da Suzano, cargo que ocupa até 2003, quando a gestão é profissionalizada.

Em 2004, o Parque das Neblinas, reserva ambiental localizada em Bertioga (SP) e gerida pelo Instituto Ecofuturo, abre para o público. Em 2009, com um time de 15 mil pessoas, nasce a Fibria, líder mundial em celulose de mercado, resultado da incorporação da Aracruz pela VCP. Neste mesmo ano, é inaugurada a Unidade Três Lagoas (MS).

Em 2010, Suzano adquire a Futura Gene, organização pioneira no aumento da produtividade e da sustentabilidade de árvores plantadas para a indústria de base florestal. De 2011 a 2013, A planta piloto de lignina entra em operação na Unidade Limeira (SP)., Inauguração da unidade de produção em Imperatriz (MA).

A Unidade Suzano (SP) começa a produzir Eucafluff, uma celulose tipo fluff usada como matéria-prima para itens absorventes, como fraldas descartáveis e absorventes menstruais.

A Suzano migra para o Novo Mercado na B3, a Bolsa de Valores de São Paulo, em 2017. Em Três Lagoas (MS), é lançado o projeto Horizonte 2, adicionando 1,95 milhão de toneladas à capacidade produtiva de celulose da planta.

Em 2018, são lançadas as primeiras marcas de papel higiênico, Mimmo e Max Pure. O foco nos bens de consumo se fortalece com a aquisição da Facepa.

Já em 2019 foi consolidada a fusão da Suzano Papel e Celulose com a Fibria, e com essa fusão, foi criada a Suzano S.A., uma empresa considerada como a maior produtora mundial de celulose de eucalipto.

O propósito da Suzano S.A. é revelado e há o lançamento dos Compromissos para Renovar a Vida, metas de longo prazo baseadas nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU).

Em 2021, a Suzano anuncia o Projeto Cerrado, construção da maior indústria de celulose em planta única do mundo, em Ribas do Rio Pardo (MS). O investimento é de R$22,2 bilhões.

Em parceria com cinco companhias, Suzano lança a Biomas, empresa que vai restaurar, conservar e preservar 4 milhões de hectares de florestas nativas no Brasil. Também é lançado o Suzano Ventures, para investir em startups. Em 2023, Suzano conclui compra do negócio de tissue da Kimberly-Clark e se torna líder do mercado brasileiro no segmento de papel higiênico com a aquisição da marca Neve. E assim, neste ano, a Suzano aos nossos primeiros 100 anos, sendo uma empresa 100% brasileira e referência global, como líderes mundiais do setor, e com os olhos postos no futuro.

2.2 DESCRIÇÃO DAS DIRETRIZES DO CÓDIGO DE CONDUTA

O Código de Conduta da Companhia brasileira de papel e celulose, objeto deste estudo está na sua versão de 2023, e possui 35 páginas, sendo a primeira escrita “CODIGO DE ÉTICA E CONDUTA SUZANO” com uma imagem de uma planta.

Nas páginas 02 e 03, consta o sumário contendo os 7 principais temas, sendo eles: (1) apresentação; (2) glossário; (3) princípios éticos e valores da companhia; (4) compliance e conhecimento sobre a legislação e regulamentação em vigor; (5) gestão do código de ética e de conduta e suas responsabilidades; (6) ouvidoria externa e (7) termo de compromisso.

Por sua vez, no item 1 do Código de Conduta e ética “APRESENTAÇÃO”, na página 04, informa que o Código de Ética da Suzano possui o compromisso com todos os interessados, promovendo um compromisso com a transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa, incluindo a promoção dos direitos humanos no âmbito das nossas operações. no item 02 chamado GLOSSÁRIO (páginas 05 a 11).

No item 03 chamado “PRINCIPIOS ÉTICOS E VALORES DA COMPANHIA” (páginas 12 a 25), abordando primeiramente que “Os(as) colaboradores(as) da empresa devem nortear a sua conduta nos mais elevados padrões éticos, em

alinhamento com as seguintes diretrizes, que compõem princípios e valores fundamentais da Companhia":

(a) Observância de elevado padrão de governança corporativa, incluindo, mas não se limitando ao respeito à legislação e regulamentação em vigor e às políticas da Companhia.
(b) Respeito à privacidade e proteção de dados pessoais.
(c) Conduta íntegra, incluindo, mas não se limitando ao combate à corrupção e lavagem de dinheiro e ao atendimento à legislação, regulamentação e políticas da Companhia sobre conflito de interesses.
(d) Respeito à igualdade e diversidade.
(e) Conduta transparente.
(f) Proteção ao patrimônio da Companhia.
(g) Conduta em favor da valorização profissional.
(h) Promoção do desenvolvimento sustentável, incluindo, mas não se limitando ao atendimento à legislação e regulamentação em vigor, bem como às políticas da Companhia, em especial sobre temas ambientais, sociais e de governança corporativa (ESG).

Na página 14 do código de conduta e ética da companhia trata do tema "GOVERNANÇA CORPORATIVA" com um pequeno texto informando que a Companhia adota as práticas da Governança Corporativa, que não admitem, em qualquer situação ou circunstância, prometer, ofertar, autorizar, induzir e/ou consentir vantagem indevida para um Agente Público, ou qualquer pessoa e ele relacionada, com o propósito de influenciar decisões que:

(I) possam afetar os negócios da Companhia;
(II) impliquem em ganho pessoal;
(III) visem a obter informações privilegiadas e/ou confidenciais sobre oportunidades de negócio, atividades do mercado, incluindo informações sobre concorrentes ou licitações; e
(IV) sejam interpretadas como forma de agradecimento nas decisões tomadas em benefício da Suzano S.A.

Ao final, a Companhia informa que preza pelo relacionamento íntegro e transparente com o poder público e pela observância à legislação e aos órgãos reguladores. Respeitamos as leis anticorrupção nacionais e estrangeiras e agimos em

favor das boas práticas corporativas. Para mais informações, consulte a Política vigente e a área de Compliance. • Critérios ambientais, sociais e de governança corporativa (Environmental, Social and Governance) são integrados aos processos decisórios da Companhia, sob a supervisão da Diretoria Executiva, do Comitê de Sustentabilidade e do Conselho de Administração.

Na página 15 e 16 do Código de Conduta é abordado o tema “PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS”, informar sobre a obrigatoriedade na preservação das informações pessoais de terceiros que, eventualmente tivermos acesso durante – e após - o vínculo estabelecido entre o terceiro e a Suzano S.A.

Ao acessar computadores, hardware, softwares, dispositivos móveis, incluído e-mail, internet e intranet, todos nós devemos cumprir as orientações de segurança da informação. Não é permitido o compartilhamento de quaisquer documentos, planilhas, contratos ou contatos dos clientes, fornecedores(as), colaboradores(as) e parceiros(as) de negócio da Suzano S.A. ou quaisquer outras informações e/ou documentações que contenham dados pessoais fora do contexto específico do trabalho e das políticas internas da Suzano S.A., sob pena de ferir este Código de Ética e Conduta e as legislações de proteção de dados pessoais vigentes e aplicáveis.

A Suzano S.A. tem um compromisso com o tratamento legítimo e lícito dos dados pessoais de todas as pessoas físicas (titulares de dados) que interagem conosco: colaboradores(as) e dependentes, acionistas, clientes e representantes dos parceiros(as) de negócios. Respeitamos a privacidade como um direito pessoal, colocando-a sempre no centro de nossas prioridades e assegurando, especialmente, os seguintes princípios: não discriminação, transparência, segurança, qualidade e minimização.

Somos uma empresa brasileira e global. Tratamos e usamos os dados pessoais respeitando sempre as leis e regulamentos aplicáveis, sendo assim, é considerado a privacidade e proteção de dados pessoais durante todo o ciclo de vida do dado, desde a coleta até o descarte ou armazenamento, passando pelo compartilhamento e tratamento lícito dos dados pessoais.

Nossos colaboradores(as), dependentes e terceiros, parceiros(as) de negócios e clientes têm o direito de saber como seus dados pessoais são tratados, por isso, agimos com transparência em relação ao tratamento dos dados pessoais e sua a finalidade.

Nas páginas 16 a 17, é tratado do tema “INTEGRIDADE E COMPLIANCE”, onde a Suzano informa que desenvolve as atividades de forma íntegra e transparente, preservando e fortalecendo nossos princípios morais e éticos.

É declarado também que a Suzano S.A. se compromete em promover a integridade na condução de seus negócios e, em todos os seus relacionamentos, públicos ou privados, atuando de acordo com a legislação nacional e estrangeira aplicável ao combate à corrupção, principalmente, à Lei Anticorrupção (Brasil), ao Foreign Corrupt Practices Act (Lei dos EUA sobre Práticas de Corrupção no Exterior), United Kingdom Bribery Act (Lei Anticorrupção Britânica), bem como a SOX - Lei Sarbanes-Oxley (EUA).

A fim de disseminar as melhores práticas e mitigar possíveis riscos de corrupção, a Companhia disponibiliza, mas também promove treinamentos obrigatórios e periódicos sobre práticas anticorrupção aos seus colaboradores.

No que tange sobre “BRINDES E PRESENTES”, na página 17 diz que “O oferecimento e o recebimento de brindes, presentes e entretenimento são práticas comuns dentro de relações comerciais, mas exigem cuidados. Em qualquer local do mundo onde a Suzano S.A. mantenha relacionamentos e operações, é imprescindível realizar a análise rigorosa de cada situação, considerando aspectos como a natureza da cortesia, valores envolvidos, contexto, frequência, legislação local aplicável e as normas internas das partes envolvidas. Tais práticas não devem fazer parte dos processos de decisão da Suzano S.A. ou caracterizar uma vantagem indevida ou qualquer tipo de constrangimento a qualquer uma das partes. Consulte a Política de Brindes, Presentes e Entretenimento vigente”.

Assim como para o tema “DOAÇÕES” inserido na mesma página, “todas as doações devem seguir as disposições das normas corporativas e leis anticorrupção”.

A Companhia veda que os colaboradores(as) da Companhia realizem atividades externas, como por exemplo, prestar consultoria ou ocupar cargos em organizações com interesses conflitantes ou que façam negócios com a Suzano S.A. Consulta a Política de Conflito de Interesses vigente. Também não são aceitos vínculos societários, próprios ou por intermédio de cônjuge ou familiares, com fornecedores(as) ou concorrentes da Suzano S.A. se o cargo que o(a) colaborador(a) ou administrador(a) ocupa lhe conferir o poder de influenciar transações ou permitir acesso a informações privilegiadas.

A Companhia também aborda sobre “CONFLITO DE INTERESSES” na página 17 a 19, “O(a) colaborador(a) que ocupar posições (remuneradas ou não) em entidades externas e/ou que tiver cônjuge ou familiares que trabalhem na Suzano S.A. ou em concorrentes, fornecedores(as), clientes, órgãos governamentais ou em instituições sem fins lucrativos que se relacionem com a Companhia, deve, obrigatoriamente comunicar o fato por meio do formulário eletrônico de Conflito de Interesses, o mais rápido possível, e à sua liderança imediata que avaliará eventuais conflitos de interesses em conjunto com as áreas de Compliance e Recursos Humanos e, se for o caso, com a área de Ética e Ouvidoria”

Frente a uma eventual situação de conflito de interesses, os conselheiros da Companhia deverão também reportar o fato à área de Ética e Ouvidoria para as análises e deliberações cabíveis junto ao Comitê de Auditoria Estatutário.

A Companhia veda manter ou contratar familiares ou parentes por afinidade em funções em que haja uma relação hierárquica direta entre eles, funções interdependentes ou correlacionadas.

O(a) administrador(a), fornecedor(a), prestador(a) de serviços ou representante da Companhia deve prontamente declarar-se conflitado e impedido de participar da discussão em curso ou mesmo votar na matéria na qual tiver conflito de interesses, devendo, inclusive, retirar-se de uma eventual reunião em que a discussão esteja ocorrendo, garantindo, assim, a adequada independência e transparência do processo.

Situações que possam caracterizar potenciais conflitos de interesses não explicitadas neste Código devem ser informadas às lideranças imediatas para as devidas orientações.

Caso haja um potencial conflito de interesses, é obrigatório formalizar os conflitos de interesses envolvidos no relacionamento dos(as) colaboradores(as) ou parentes com a Suzano S.A. ou que trabalhem em concorrentes, fornecedores(as), clientes, em órgãos governamentais ou em instituições sem fins lucrativos que se relacionem com a Companhia, por meio do formulário eletrônico de Declaração de Conflito de Interesses, na sessão de treinamentos obrigatórios, no UniverSuzano(US).

A Organização veda a usar do cargo, função, posição ou atividade desempenhada na Companhia, bem como facilidades, relacionamentos, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento, para si ou para terceiros.

Na página 20, o Código de Conduta aborda o tema sobre “LIVRE CONCORRENCIA”, onde informa que a Companhia age de acordo com as normas e os princípios da livre concorrência, vigente nas diversas localidades nas quais a Companhia atua, nos abstendo de trocar informações sensíveis com concorrentes que possam afetar a livre concorrência ou resultar em abuso de poder econômico, sendo vedada obtenção de informações sigilosas, como informações de mercado, de forma ilícita.

Na página, o Código de Conduta aborda sobre “IMAGEM E REPUTAÇÃO”, a construção e o fortalecimento da imagem e da reputação da Suzano S.A. também se dão por meio de nosso diálogo e comportamento para com os públicos com os quais nos relacionamos. Para tanto, nosso agir dentro e fora da Companhia deve estar sempre em consonância com os princípios e os valores da Suzano S.A. A gestão de imagem e reputação da Suzano S.A. deve seguir o posicionamento definido pelo Conselho de Administração, sob a orientação da área de Comunicação e Marca Corporativa.

A vinculação do nome ou imagem da Suzano S.A. em redes sociais, deve sempre respeitar os nossos valores e isso não deverá comprometer a nossa reputação, e que as postagens não estejam vinculadas a condutas repudiadas pela Empresa ou contenham qualquer tipo de informação confidencial ou secreta.

Na página 20 do Código de Conduta, a Suzano aprova o investimento em projetos sociais, culturais e ambientais deve ser orientado pelas reais demandas das comunidades, além de estar alinhado às diretrizes da Companhia e às suas políticas internas, de maneira a atender com total transparência a projetos efetivamente empenhados em promover a inclusão social, a melhoria da qualidade de vida e a conservação ambiental. No entanto, é vedada qualquer contribuição a título de caridade, apoio ou patrocínio visando influenciar decisões de negócios ou atender a benefícios pessoais, diretos ou indiretos, de qualquer natureza.

Ao final da página 20 do Código de Conduta, aborda sobre “DOAÇÕES A PARTIDOS POLÍTICOS”, sendo esta vedadas.

Na página 21, o Código de Conduta veda a utilização de bebidas alcoólicas e de drogas no local de trabalho, bem como a entrada nas instalações da Suzano S.A. de pessoas em estado de embriaguez ou sob a influência de substâncias que alteram seu comportamento, assim como porte de armas que podem afetar a segurança e as atividades de outras pessoas.

Na página 22 o Código de Conduta trata do “USO E PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO” que significa que Os bens, equipamentos, instalações e demais patrimônios da Suzano S.A. são disponibilizados aos(as) seus(suas) colaboradores(as), prestadores(as) de serviço, administradores(as) e representantes por ela indicados(as) para o seu uso exclusivo nas operações da Companhia e aprovados formalmente pelo(a) gestor(a) ou instância responsável, sendo todos os colaboradores responsáveis a cuidar e zelar pelos equipamentos.

É vedada a São proibidos a troca, o armazenamento e a utilização de conteúdo pornográfico, pedofilia, mensagens de ódio, discriminação, difamação e assuntos relacionados a violência de qualquer natureza que desrespeite indivíduos ou entidades, e seja contrário às políticas e aos interesses da Suzano S.A.

Na página 23, o Código de Conduta aborda como sub item “PROPRIEDADE INTELECTUAL” que significa todo o trabalho desenvolvido da companhia é de propriedade da companhia, e todos(as) os(as) colaboradores(as), fornecedores(as), prestadores(as) de serviços, administradores(as) e representantes da Companhia são responsáveis por tratar de forma confidencial as informações sobre a propriedade intelectual a que tenham acesso em decorrência do trabalho que desempenham, utilizando-as de forma cuidadosa. Não é permitida a divulgação dessas informações sem a autorização expressa da direção da Companhia.

Assim também, quando se tratar de propriedade intelectual ou os direitos autorais de terceiros devem ser rigorosamente respeitados, não sendo permitidos, por exemplo, cópias não autorizadas de materiais impressos protegidos por copyright, utilização de fotos e depoimentos de pessoas em materiais institucionais sem autorização ou ainda o uso de softwares ilegais ou piratas nos equipamentos da Companhia.

Na página 22, o Código de Conduta aborda sobre o tema “DIVERSIDADE E INCLUSÃO” que a Companhia promove ações voltadas à cultura da diversidade e Inclusão, que devem fazer parte de todas as nossas decisões no dia a dia da Companhia. Acreditamos que para sermos mais inclusivos devemos dar oportunidades a todos (as).

As metas de longo prazo foram traçadas para garantir maior representatividade de grupos menorizados e maior inclusão e respeito.

É Valorizado um ambiente de trabalho diverso e inclusivo e não admitimos atos de preconceito ou discriminação de qualquer espécie, seja em razão de raça, etnia,

gênero, religião, orientação sexual, nacionalidade, descendência ou origem, posição política, passagem pelo sistema prisional, classe social, idade, estado civil, gravidez, deficiência, peso, altura, estilo de vida ou qualquer outra característica física ou pessoal, homofobia, assédio moral ou sexual, bullying, nem quaisquer situações de humilhação, intimidação, exposição ao ridículo, hostilidade ou constrangimento, entre outros.

Sendo assim, é o dever da Companhia respeitar, conscientizar e prevenir contra a violação dos direitos humanos em nossas atividades, e atuar em conformidade com os tratados e convenções nacionais e internacionais, visando a proteção das pessoas.

Na mesma página, é tratada sobre “RECRUTAMENTO E SELEÇÃO” sub item do tema macro “DIVERSIDADE E INCLUSÃO”, onde é informado que os processos de recrutamento, seleção e promoção, os(as) candidatos(as) devem ser avaliados(as) unicamente por suas competências e condições de atender e se adequar às expectativas do cargo, não sendo aceitas decisões baseadas em preconceitos, favoritismos ou mesmo em privilégios de quaisquer naturezas, bem como a garantia de oportunidades iguais e buscamos desenvolver relacionamentos duradouros e de qualidade, baseados no respeito e na confiança.

O tema ainda é abordado na página 23, do Código de Conduta, informando a vedação de qualquer forma de constrangimento e intimidação, como violência verbal, física ou psíquica, bem como quaisquer formas de discriminação, assédio moral ou sexual, pois são inaceitáveis e serão punidas.

Além disso, é vedado quem se utilize da posição hierárquica superior para expor colaboradores(as), terceiros(as) e prestadores(as) de serviço à situação constrangedora, vexatória ou faltar com respeito no trato pessoal dos subordinados(as); assim como aproveitar-se de ocasiões e/ou do ambiente de trabalho para constranger colaboradores(as) em busca de oportunidade de relacionamentos amorosos ou sexuais.

Na página 24, o Código de Conduta aborda o tema “TRANSPARÊNCIA” onde informa que os relacionamentos são conduzidos de maneira clara e verdadeira, e é mantida comunicação permanente e somos verdadeiros e objetivos na divulgação de informações à sociedade e à imprensa.

Informa também que estão cientes quanto à conduta da Suzano S.A. em promover o diálogo aberto, leal e construtivo com as entidades representativas da

classe patronal e dos trabalhadores, com base nos princípios da liberdade de associação e do respeito à pluralidade de ideias. Os contatos com a Imprensa serão promovidos, exclusivamente pelos porta- -vozes designados pela Companhia, com orientação da área de Comunicação e Marca. É, portanto, vedado a pessoas não autorizadas realizarem contato ou prestarem informações à Imprensa em nome da Suzano S.A.

Na mesma página também é abordado o item “VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL” onde informa que a Companhia busca a criação de um ambiente de trabalho sadio, que estimule o desenvolvimento das pessoas e o reconhecimento pelo desempenho alcançado.

Além disso, os colaboradores são selecionados(as) e promovidos(as) com base em nossas qualificações e competências, avaliadas sempre com relação ao cargo ou função a ser desempenhada.

Por fim, vedando a exploração do trabalho forçado ou compulsório, involuntário, escravo ou análogo à escravidão, bem como a exploração ilegal de mão de obra imigrante ou refugiada, infantojuvenil ou qualquer outra forma de exploração que agrida a dignidade humana e legislação trabalhista vigente. São adotadas políticas e práticas que contribuem para prevenir, combater e erradicar quaisquer formas degradantes de mão de obra.

Na mesma página o Código de Conduta aborda o “DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”, que informa que a sustentabilidade como um pilar essencial do seu negócio e atua para que ela seja considerada nas principais ações e tomadas de decisão, promovendo competitividade aliada ao protagonismo na transformação da cadeia de valor, com o objetivo de ampliar os benefícios gerados e compartilhados com suas partes interessadas.

Na página 26 do Código de Conduta é abordado sobre “COMPLIANCE E CONHECIMENTO SOBRE A LEGISLAÇÃO E REGULAMENTAÇÃO EM VIGOR”, afirmando que o seu cumprimento das leis é um dos princípios Companhia. Para isso, é fundamental que nossos conselheiros, diretores, colaboradores, parceiros e terceiros ajam de forma aderente às diretrizes da Companhia, buscando atender às boas práticas nacionais e internacionais.

Nesse sentido, repudiamos fortemente condutas e doutrinas que promovam o terrorismo, lavagem de dinheiro, crimes contra a ordem financeira e tributária, crimes contra administração pública ou qualquer outro ato ilícito.

A conduta dos administradores, funcionários e estagiários da Companhia deverá, nesses termos, ser pautada pela estrita observação e cumprimento das leis e regulamentações em vigor, em especial a Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), regulamentada pelo Decreto 8.420/15, a Lei 9.613/1998 (Lei contra Crimes de Lavagem de Dinheiro), Lei 12.529/11 (Lei Antitruste), Decreto-Lei 5.452/1943 (Consolidação das Leis do Trabalho), Lei 9.605/1998 (Lei de Crimes Ambientais), Lei 6.385/1976 (Lei do Mercado de Valores Mobiliários), Lei 6.404/1976 (Lei das Sociedades Anônimas), e a regulamentação expedida pela Comissão de Valores Mobiliários e demais autoridades.

Na página 28, o Código de Conduta traz o tema “GESTÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA E RESPONSABILIDADES”, informando que a gestão do Código de Ética e Conduta busca assegurar a compreensão dos princípios éticos e valores, promovendo a ampla divulgação do documento junto a todos(as) os(as) colaboradores(as) e prestadores(as) de serviço da Companhia, e, dar o tratamento adequado para os conflitos éticos e os desvios de conduta.

Na página 29, são elencados os sub-itens dos temas acimas: (5.1) Atualização do Código de Ética e Conduta: A aprovação do Código de Ética e Conduta e suas atualizações são prerrogativas do Conselho de Administração da Companhia. A atualização do Código de Ética e Conduta é realizada a cada 2 anos e é responsabilidade do Comitê de Gestão de Conduta, bem como o encaminhamento de inclusões e melhorias propostas por todos da Suzano S.A.; (5.2) Treinamentos: O Comitê de Gestão de Conduta é responsável por promover os treinamentos periódicos obrigatórios sobre o Código de Ética e Conduta para todos os colaboradores da Suzano S.A., com a mesma tempestividade da revisão desse documento e, também, para todos os prestadores de serviço que atuam em nossas dependências através da Ambientação de Segurança.; (5.3.) Violações ao código e responsabilidades pela gestão de consequências: A existência de leis e regulamentações, normas, políticas e regras é condição essencial para uma empresa de sucesso.

Cabe à liderança incentivar suas equipes a estarem sempre em conformidade com elas e agirem segundo os padrões éticos de conduta da organização, além de garantir que sejam seguidos para o funcionamento harmónico e eficiente da organização.

Desvios, descumprimentos ou violações podem levar a medidas disciplinares que, quando aplicadas, devem servir como elemento educador e formador de cultura.

O que é considerado violação ao código: Descumprir as regras estabelecidas neste documento, assim como em outras políticas e normas da Companhia, bem como violar as leis vigentes aplicáveis aos negócios da Suzano S.A.

Omitir-se perante transgressões às leis, à ética, à moral e às premissas estabelecidas no Código, não tomando as ações cabíveis quando da ciência ou suspeita das irregularidades ou ainda não reportando a situação às instâncias e canais cabíveis;

Manipular ou fraudar informações a fim de ocultar transgressões às leis, à ética, à moral e às premissas estabelecidas no Código, políticas e normas internas da Companhia;

O uso indevido dos ativos, informações e recursos da Suzano S.A. é inaceitável e pode ser considerado fraude se qualquer colaborador intencionalmente alterar, omitir, manipular ou falsificar qualquer informação ou situação, resultando em uma vantagem ou desvantagem injusta e/ou ilegal de qualquer tipo.

Na página 30, o Código aborda a “COMPETENCIA DO COMITÊ DE GESTÃO E CONDUTA”, com o apoio das equipes de Ouvidoria Interna/Externa, gerir e zelar pelo cumprimento do Código de Ética e Conduta, analisando todas as dúvidas e denúncias, conduzindo investigações e deliberando sobre casos de comprovada infração, nos termos desse Código de Ética e Conduta.

Dessa forma, compete ao Comitê de Gestão de Conduta adotar medidas que assegurem a pronta interrupção da prática de infrações do Código ou que se antecipem a tais práticas, além de corrigir os danos gerados, o que poderá implicar, inclusive, o afastamento do funcionário ou estagiário de suas funções temporariamente, até que as investigações sejam concluídas. Nenhuma conclusão será tomada precipitadamente, sem que os fatos e as circunstâncias tenham sido objetivamente investigados e avaliados.

O encaminhamento de eventuais relatos ou denúncias sobre a não observância do Código de Ética e Conduta poderá ser feito à Ouvidoria Externa e seguirá o procedimento abaixo, sendo o(a) denunciante, quando identificado(a), informa - do(a) do andamento do processo. Caso o(a) denunciante opte pelo anonimato, é garantido o sigilo de sua identidade.

É exigido de todos os integrantes do Comitê de Gestão de Conduta que guardem sigilo sobre as informações recebidas, bem como sobre as decisões tomadas, salvo quando houver necessidade de utilizar a informação para defesa dos

interesses da Companhia ou de notificar autoridades públicas ou órgãos reguladores. Administramos de forma clara e transparente as consequências de comporta - mentos contrários aos valores da Companhia.

Na mesma página, o Código de Conduta aborda as “SANÇÕES DA VIOLAÇÃO AO CÓDIGO”, ao final das investigações, se comprovada a violação do Código, poderão ser aplicadas, pela Companhia, as penalidades cabíveis, que, a depender da gravidade da violação, podem ser: Advertência; Suspensão; ou Desligamento ou encerramento da relação contratual.

É abordado também sobre a “NÃO RETALIAÇÃO OU REPRESÁLIA” a Retaliação ou represália são atos prejudiciais a pessoas que reportaram uma preocupação ou ajudaram em uma investigação.

Nesse sentido, reafirmamos o compromisso com o Canal de Ouvidoria no que se refere ao combate a essas práticas. Para mais informações, consulte a Política de Ouvidoria. Sem prejuízo das punições acima, considerando o comprometimento da Companhia em sempre atuar em cooperação com as autoridades públicas nacionais ou estrangeiras, caso a infração cometida represente um ilícito civil, administrativo ou penal, esta poderá ser levada aos órgãos reguladores e às autoridades públicas competentes.

Na página 32 do Código, é abordado o tema da “OUVIDORIA EXTERNA”, informando que se trata de um canal adicional para o encaminhamento de relatos ou denúncias, sendo garantido o anonimato, se assim desejar o(a) denunciante, por meio de uma central telefônica ou da Internet, coordenados por uma em - presa externa contratada especificamente para este fim. Os relatos encaminhados pela Ouvidoria Externa são processados e um relatório é enviado ao Comitê de Gestão de Conduta. Foi disponibilizado também os meios para relatos, através do (a) telefone e (b) intranet.

Por fim, na página 35, o Código de Conduta contém o “TERMO DE COMPROMISSO” com a declaração de que o colaborador Recebi o Código de Ética e Conduta Suzano S.A. e, após ler e entender seu conteúdo, concordo com os princípios e orientações nele contidos e assumo o compromisso de seguir tais princípios e orientações nas minhas atividades profissionais e zelar pelo seu cumprimento por todas as demais pessoas às quais ele se aplica, e que todas as atualizações julgadas necessárias pelo Comitê de Gestão de Conduta serão automaticamente incorporadas ao Código de Ética e Conduta da Companha. e

seguidas por mim. Caso não aceite essas atualizações, manifestarei minha discordância por escrito à área de Ética e Ouvidoria.

Depois tem um campo para o colaborador colocar o seu nome, cpf, nome da empresa, área, local e data. Na página 35 há uma imagem de uma planta (eucalipto), e na página 36 possui a logomarca da Suzano, bem como o ano de edição do Código de Conduta e Ética (2023).

3. ANÁLISE DOS DADOS

Iniciando a análise do Código de Ética e de Conduta pelo sumário, o qual de uma forma bem didática e suscinta abordou os principais temas a serem discutidos no referido código, e indicando as páginas, bem como a mensagem inicial para cada ponto que será abordado.

Na apresentação foi abordado de uma forma clara e direta o objetivo que o Código assume com todos aqueles que fazem parte da Companhia, pautado pela transparência, prestação de contas, promovendo a igualdade e respeito aos Direitos humanos nas operações.

O comprometimento da alta direção foi elencado como o primeiro dos cinco pilares de um programa de compliance, tendo em vista que *o apoio da alta direção da empresa é condição indispensável e permanente para o fomento a uma cultura ética e de respeito às leis e para a aplicação efetiva do Programa.**[1]*** Dessa forma, um ponto de melhoria que deveria ser implementado na apresentação é a mensagem do “from on the top”, indicando o compromisso da alta direção com as normas de Compliance. A falta dessa mensagem pode não ser bem-vista pelo leitor, e indicar o não comprometimento da alta direção.

De acordo com Giovannini (2014), o mais alto grau da organização, deverá ser o primeiro a querer, de fato, ter o compliance no DNA da empresa. A partir dele, a cultura irá permear toda a companhia. Além disso, o mais alto executivo deve assumir a responsabilidade de demonstrar a todos o seu comprometimento, de modo a entenderem que, naquela organização, uma nova fase será inaugurada. Não se trata apenas de uma profunda mudança cultural, de rumo ou de princípios, mas sim, de uma verdadeira mudança comportamental.

No item 2, o glossário apresenta de forma clara e suscinta as definições, apresentando também uma lista de termos que serão utilizados ao longo da descrição do código para a compreensão do leitor.

Já partindo para os princípios éticos da Companhia no item 3, traz ao lado das informações imagens, assim como em todo o código, informando ao leitor o que a Companhia valoriza e preza. Neste sentido, os princípios da Companhia estão claros e trazem ao leitor a melhor compreensão, trazendo os princípios basilares, expondo políticas internas, orientando o leitor a ter um direcionamento do que fazer e o que é vedado.

Ainda no Capítulo 3 são apresentados subitens, dentre eles é informado sobre a Lei Geral de Proteção de Dados, informando ao leitor que devemos ter o zelo, cuidado, ao ter acesso a informações pessoais, bem como o seu não compartilhamento de dados, também sobre o uso e conservação do patrimônio da Companhia, o qual orienta os colaboradores a ter o zelo e cuidado com os equipamentos, informando sobre a propriedade intelectual, que é de propriedade da Suzano.

No subitem 3.2, sobre Integridade e Compliance, traz informações para o leitor sobre brindes, presentes e entretenimentos indicando ao leitor que são práticas comerciais, porém deve ter o cuidado e zelo, e sempre devendo ser realizada a análise para que não afronta as normas internas da Companhia.

Também, é abordado no mesmo item sobre conflito de interesses, que informa que caso haja parentes ou amigos(as) pessoais, que possam se beneficiar do vínculo de colaborador(a) da Suzano S.A. para obter vantagens pessoais ou em benefício de terceiros, ou seja, decisões em que os interesses particulares prevaleçam em detrimento aos interesses da Companhia, resultando em ganhos pessoais de qualquer natureza, diretos ou indiretos, para si, para membros da sua família ou amigos, quer tal decisão venha causar danos ou prejuízo, deve se abster de qualquer tomada de decisão, pois o interesse da Companhia deve prevalecer sobre qualquer interesse pessoal.

Outro ponto relevante e positivo, com tema atual que é trazido para o Código de Conduta da Companhia é sobre a igualdade e diversidade, no item 3.3, que informando que a Suzano exige respeito a todos os seus colaboradores e parceiros, e que esta tem trabalho para promover a cultura da igualdade, diversidade e inclusão. Asseguram a liberdade de pensamento e de opinião.

Também traz para o leitor que a Companhia respeita e protege os direitos humanos, e que em seus processos de recrutamento, seleção e promoção, são avaliados por suas competências e qualificações pretendentes ao cargo. Veda qualquer tipo de forma de constrangimento e intimidação, não tolera qualquer violência física, verbal ou psíquica.

No item 3.4, traz para o leitor a relação da Companhia referente aos seus relacionamentos, pautando pela transparência em todas as relações. Já no item 3.5 aborda sobre a valorização profissional, informando ao leitor que a Companhia adota como forma de valorizar o profissional seja pelas competências e qualificações, promovendo assim um ambiente sadio e justo, deixando claro para o colaborador como a Companhia atua.

Já no item 04, é abordado sobre o Compliance e sua legislação a qual a Companhia deve cumprir e observar a legislação vigente e internacional. Ponto positivo neste tópico é sobre a relação de leis que a Companhia traz para o leitor, resultando na transparência das informações ali prestadas.

No item 05, é abordado sobre a Gestão do Código de ética e conduta e suas responsabilidades, o que é um ponto positivo, pois informa a periodicidade da atualização do Código de ética, treinamentos, e violações ao código de ética, trazendo ao leitor o conhecimento das violações, de maneira bem clara e suscinta sobre o que o colaborador não deve fazer.

Já no item 06, é abordado sobre a ouvidoria, fazendo uma breve explicação sobre o que seria o tema, bem como a informação dos meios de canais para realizar a denúncia, sendo um ponto positivo trazendo ao leitor o conhecimento dos canais de denúncias, para que caso haja alguma infração, deve ser realizada a denúncia.

Por fim, no item 07, a Companhia informa sobre o termo de compromisso, o que traz ao leitor a sua ciência sobre as normas, valores e princípios da Companhia, e firmando o seu compromisso através da sua assinatura, sendo este após a sua ciência, não podendo alegar o seu desconhecimento do Código.

Além do ponto indicado da alta administração que deveria ser incluído no tópico, mensagem da diretoria para trazer mais credibilidade e apoio da alta gestão, também, deve-se observar principalmente no tópico 3, o qual traz diversos temas, estes deveriam ser separados e não trazidos em um único tópico, pois, traz ao leitor uma leitura cansativa e confusa, pois um tema vem seguido do outro em uma leitura direta. Com exceção a esses pontos destacados, o código foi muito bem elaborado,

com mensagens claras, simples e direta para o colaborador e comunidade externa, assim, adotando uma boa prática de compliance.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo da pesquisa foi realizar uma análise do Código de ética e Conduta de uma Empresa 100% brasileira de papel e celulose, com uma trajetória marcada pelo respeito, comprometimento ao ambiente em que atua e aos seus colaboradores, sendo cada vez mais atuante no mercado de papel e celulose no mundo.

A pesquisa foi realizada através da análise documental, referente a versão 2023 do código de conduta, que está disponível no site da Companhia, sendo este acessível para a comunidade externa, parceiros e fornecedores.

O código de conduta e ética reflete como a Companhia atua em seus negócios, como orienta seus colaboradores e parceiros de negócios. O código foi elaborado de forma clara, informando com mensagens didática, de uma maneira objetiva.

No entanto, alguns pontos precisam de melhorias, tais como: incluir a mensagem da diretoria, o que faz com que todos vejam que a alta gestão também está de acordo e seguem as normas de compliance, bem como a segregação de alguns tópicos, como doações, presentes e conflitos de interesses, para que visivelmente o leitor possa ter informações sobre pontos relevantes sem confundir os temas. Portanto, mesmo com as ressalvas de alguns pontos a serem melhorados, o código de conduta transmite a mensagem que a Companhia enfatiza os seus negócios.

REFERÊNCIAS

Ashley, Patricia. Ética e Responsabilidade Social nos Negócios. São Paulo: Atlas, 2002.

Crane, A., & Matten, D. (2016). Business Ethics: Managing Corporate Citizenship and Sustainability in the age of Globalization. Osford University Press. 2016.

Ferrel, O.C., & Fraedrich, J (2016). Business Ethics: Ethical Decision Making and Cases. Cengage Learning. 2016.

Freitas, M. (2020). Cultura e valores organizacionais. Revista de Gestão Corporativa, 12(3), 45-47, 2020.

GIOVANINI, Wagner. Compliance – A excelência na prática. 1ª Edição. São Paulo. 2014, pág. 54.

Gomes, P. (2022). Riscos jurídicos e compliance corporativo. Editora ABC. 2022.

http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/programa-de-integridade-diretrizes-para-empresas-privadas.pdf. Acesso em 14 out.2024

https://canaldaetica.com.br/blog/codigo-de-conduta-o-que-e-como-elaborar-e-aplicar-em-sua-empresa. Acesso em 14.out.2024.,

https://clickcompliance.com/codigo-conduta-11-pontos/ Acesso em 14 out.2024.

https://fia.com.br/blog/codigo-de-conduta/. Acesso em 14 out.2024.

https://kpmg.com/br/pt/home/insights/2023/01/compliance-reduzir-riscos-melhorar-imagem-empresa.html. Acesso em 14 out.2024

https://silvalopes.adv.br/codigo-de-conduta-o-que-e/ Acesso em 14 out.2024.

https://welcome.atlasgov.com/blog/compliance/codigo-de-conduta/ Acesso em 14 out.2024.

Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (SIGLA IBGC). Código das Melhores Práticas. 2023. 6ª edição. Disponível em:https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=24640. Acesso em 10 out.2024

Kaptien, M. (2015). The effectiveness of ethics Programs: The Role os scope composition, and sequence. Journal os business ethics, 132 (2), 415-431. 2015.

Oliveira, R. (2021). O impacto do código de conduta na cultura organizacional. Editora Zeta. 2021.

Silva, J (2018). Ambiguidade no ambiente corporativo. Gestão & Etica, 5(1), 78-79. 2018.

Souza, T. (2021). Estruturas de governança ética nas organizações. Editora Atlas. 2021.

Thomas, D.A., & Ely, R.J. V(2018). Making differences Matter: a new paradigma for managing diversity. Harvard Business Review. 2018.