

| <b>Código</b>                             | <b>Revisão</b> | <b>Data</b>       | <b>Emissão</b> | <b>Aprovação</b> |
|---|----------------|-------------------|----------------|------------------|
| <b>POL.00.00013</b>                       | <b>1.0</b>     | <b>02/10/2018</b> | <b>HS - RC</b> | <b>RCA</b>       |
| <b>Título:</b>                            |                |                   |                |                  |
| <b>POLÍTICA DE GOVERNANÇA CORPORATIVA</b> |                |                   |                |                  |

## Sumário

|   |   |
|---|---|
| 1. OBJETIVO .....   | 2 |
| 2. ABRANGÊNCIA .....  | 2 |
| 3. DIRETRIZES .....   | 2 |
| 3.1. Ambiente Regulatório .....   | 2 |
| 3.2. Assembleia Geral de Acionistas.....  | 2 |
| 3.3. Conselho Fiscal .....  | 3 |
| 3.4. Conselho de Administração.....   | 3 |
| 3.5. Comitês do Conselho de Administração .....   | 3 |
| 3.6. Diretoria Executiva .....  | 4 |
| 3.7. Auditoria Interna .....  | 5 |
| 3.8. Ética e Ouvidoria .....  | 5 |
| 3.9. Código de Conduta .....  | 5 |
| 3.10. Gestão de Riscos Corporativos .....   | 6 |
| 3.11. Responsabilidades dos Colaboradores.....  | 6 |
| 3.12. Conflitos de Interesse.....   | 7 |
| 3.13. Política Anticorrupção .....  | 7 |
| 3.14. Transações com Partes Relacionadas.....   | 7 |
| 3.15. Remuneração da Administração .....  | 7 |
| 3.16. Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante e Política de Negociação de Valores Mobiliários ..... | 9 |
| 3.17. Confidencialidade das Informações .....   | 9 |
| 3.18. Sustentabilidade.....   | 9 |

## 1. OBJETIVO

A Política de Governança Corporativa da Suzano Papel e Celulose S.A. e suas controladas (em conjunto, “Suzano” ou “Companhia”) parte dos princípios e práticas da boa governança adotados pela Companhia: transparência, prestação de contas, cumprimento à lei e respeito aos acionistas, colaboradores e demais *stakeholders*. Alicerça-se também na Missão, Visão e Valores da Companhia, assim como em seus documentos constitutivos, com o intuito de estabelecer políticas e diretrizes para condução dos seus negócios.

Com o objetivo de aperfeiçoar suas práticas de gestão empresarial e ampliar seu relacionamento com o mercado de capitais, a Companhia adere ao segmento especial de listagem Novo Mercado da B3 S.A. (Brasil, Bolsa, Balcão) e segue as regras da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Dessa forma, apresenta as estruturas existentes de maneira clara e transparente para o processo decisório e para a proteção dos acionistas, da Companhia e do mercado.

## 2. ABRANGÊNCIA

A política abrange a Companhia, todos os membros do Conselho de Administração, os Comitês de Gestão, de Sustentabilidade e Estratégia, de Riscos e de Auditoria, bem como os membros do Conselho Fiscal, da Diretoria e todos os colaboradores.

## 3. DIRETRIZES

### 3.1. Ambiente Regulatório

A Suzano cumpre com a legislação e regulamentação brasileira aplicáveis às companhias abertas com valores mobiliários negociados na Bolsa de Valores de São Paulo (“B3”) e adota as normas nacionais e internacionais de registros contábeis, conforme regulamentação da Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”). Em 2017, a Suzano aderiu ao segmento de listagem Novo Mercado de Governança Corporativa da B3, sujeitando-se às disposições do Regulamento (“Regulamento de listagem do Novo Mercado”).

### 3.2. Assembleia Geral de Acionistas

A Assembleia Geral é realizada, ordinariamente, em um dos 4 (quatro) meses seguintes ao término do exercício social e, extraordinariamente, a qualquer tempo, quando convocada pelo Presidente do Conselho de Administração, por um Vice-Presidente do Conselho de Administração, ou ainda, nos casos previstos em lei.

A Assembleia deve ser instalada pelo Presidente do Conselho de Administração, por qualquer dos Vice-Presidentes do Conselho de Administração, pelo Diretor Presidente, pelo Diretor Executivo de Relações com Investidores ou por um procurador com poderes específicos e, em seguida, os

acionistas devem eleger o Presidente da Assembleia Geral, o qual convidará um dos presentes para secretariar os trabalhos.

A Companhia mantém um endereço eletrônico na rede mundial (<http://www.suzano.com.br/ri>), através do qual disponibiliza documentos relacionados às assembleias e disponibiliza também um canal para comentários dos acionistas, encaminhados internamente para os responsáveis.

### **3.3. Conselho Fiscal**

A Suzano conta com o Conselho Fiscal permanente, composto por 3 (três) a 5 (cinco) membros efetivos e suplentes em igual número. O prazo de mandato dos integrantes é de 1 ano, sendo que a reeleição é permitida. A atuação do Conselho Fiscal é avaliada pela Assembleia Geral, levando-se em consideração as suas atribuições previstas em lei.

O Conselho Fiscal tem como principais atribuições a fiscalização dos atos dos administradores, verificando o cumprimento dos seus deveres legais e estatutários, opinar sobre o relatório anual e propostas dos órgãos da administração, avaliar e denunciar os erros, fraudes ou crimes que descobrirem e também analisar e examinar balancetes e demais demonstrações financeiras.

### **3.4. Conselho de Administração**

A administração da Companhia é profissionalizada, de forma com que se distingue a atuação e responsabilidades dos acionistas, administradores, do Conselho Fiscal e demais colaboradores. O Conselho de Administração é constituído de 5 (cinco) a 9 (nove) membros. A representação da sociedade é privativa do Diretor Presidente e dos Diretores Executivos.

O prazo do mandato para os conselheiros é de 2 (dois) anos, podendo ser reeleitos.

O mandato pode ser estendido até a investidura dos novos membros eleitos, sendo que os mesmos têm mandato unificado.

Os cargos de Presidente do Conselho de Administração e de Diretor Presidente ou principal executivo da Companhia não podem ser acumulados pela mesma pessoa.

As reuniões do Conselho de Administração são marcadas com pelo menos 2 (dois) dias de antecedência. As deliberações do Conselho de Administração são tomadas pela maioria dos membros presentes à reunião, sendo que necessariamente deve estar presente o Presidente ou um dos Vice-Presidentes.

### **3.5. Comitês do Conselho de Administração**

Com a finalidade de aumentar a interação e cooperação entre a Diretoria e o Conselho de Administração, proporcionar análise aprofundada de matérias relevantes e estratégicas, garantindo informações adequadas e maior qualidade e eficiência ao processo decisório do

Conselho de Administração, bem como atender às mais modernas regras de governança corporativa, o Conselho de Administração da Suzano dispõe de três Comitês:

- Comitê de Gestão;
- Comitê de Sustentabilidade e Estratégia;
- Comitê de Auditoria.

A função principal dos Comitês é opinar sobre as matérias de sua competência, sendo que poderão contar com a colaboração de outros profissionais, bem como estrutura administrativa de apoio. Os Comitês não têm função deliberativa.

Cada Comitê é composto por 02 (dois) a 09 (nove) integrantes, membros ou não do Conselho de Administração, nomeados por este último e com o mesmo prazo de mandato de seus membros, além disso, o Presidente do Conselho de Administração nomeia um Coordenador responsável para cada Comitê.

Todos os Comitês dispõem de um Regimento Interno que estabelece regras específicas relativas aos trabalhos, competência e procedimentos, elaborados pelo Conselho de Administração.

### **3.6. Diretoria Executiva**

A Diretoria é composta por um Diretor Presidente e de 4 (quatro) a 9 (nove) Diretores Executivos, acionistas ou não, de reconhecida capacidade técnica e administrativa, eleitos pelo Conselho de Administração. Cada Diretor Executivo é responsável por uma das sete grandes divisões dentro da companhia: Finanças e Relações com Investidores; Unidade de Negócios Florestal; Unidade de Negócios de Papel; Unidade de Negócios de Celulose; Unidade de Negócios de Bens de Consumo; Estratégia e Novos Negócios; e Gente e Gestão.

A diretoria reúne-se sempre que convocada pelo Diretor Presidente ou por 2 (dois) Diretores Executivos, com até 02 (dois) dias de antecedência, dispensando-se esse prazo quando a totalidade de seus integrantes participar da reunião.

Em todas as reuniões da Diretoria as deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes e registradas em ata. Em caso de empate, o Diretor Presidente tem o voto de qualidade.

A Diretoria é responsável pela gestão dos negócios, operações e desenvolvimento de projetos estratégicos, sujeitos à aprovação do Conselho de Administração.

A avaliação do desempenho dos membros da Diretoria é baseada no alcance de metas referenciadas em indicadores previamente estabelecidos, de forma que suportem as estratégias da Companhia, combinado com avaliações de aderências comportamentais de cada Diretor aos valores da Suzano.

Os Diretores Executivos são avaliados anualmente pelo Diretor Presidente e este pelo Conselho de Administração.

### **3.7. Auditoria Interna**

É uma área com total independência dos processos da Suzano e com reporte funcional ao Presidente do Conselho de Administração e administrativo ao CEO da Suzano. Os processos são avaliados de forma independente e periódica, e tem como objetivos: (i) garantir a efetividade e eficiência dos processos operacionais e controles internos, (ii) garantir a integridade das informações gerenciais e contábeis e (iii) garantir o cumprimento das normas e procedimentos vigentes na Companhia, sugerindo melhorias aos processos. Tais recomendações devem ser analisadas e tratadas pela área responsável.

A área de Riscos Corporativos, em conjunto com as Unidades de Negócio, é responsável por manter a comunicação e atualização das implementações e ações mitigatórias dos riscos para a auditoria interna, bem como na renegociação de prazos para conclusão.

### **3.8. Ética e Ouvidoria**

A Ouvidoria da Suzano tem como objetivo receber e analisar todos os tipos de denúncias e relatos de colaboradores, fornecedores, clientes, parceiros e quaisquer outras partes que se relacionam com a empresa. As denúncias podem ser feitas de forma anônima, sem a identificação do autor.

Além de ser uma boa prática de mercado, é um canal aberto e independente, que presta contas ao Comitê de Auditoria, possibilitando uma maior transparência na comunicação com a alta administração da Companhia sobre aspectos e/ou ações não aceitáveis para a Suzano.

### **3.9. Código de Conduta**

O Código de Conduta Suzano tem por objetivo disseminar e gerar o compromisso dos administradores e colaboradores da Suzano com os princípios éticos que norteiam a conduta empresarial da Companhia, além de disseminá-los para os demais *stakeholders* da Suzano.

É de responsabilidade de todos os colaboradores o conhecimento o Código de Conduta e a aplicação de suas regras e princípios nas atividades diárias. Todos os colaboradores, além de informados e treinados sobre as regras contidas no Código também devem assinar um termo de compromisso com os princípios e orientações nele contido.

Visando garantir o cumprimento do Código de Conduta por seus colaboradores, a Suzano possui um subcomitê e um comitê de conduta, que analisam casos de potenciais transgressões ao Código de Conduta e denúncias recebidas pelo canal de Ouvidoria.

Em caso de dúvidas por parte dos colaboradores, informações poderão ser esclarecidas junto ao parceiro de RH da respectiva área na Suzano. O Código de Conduta encontra-se na intranet da Suzano (<http://portal.suzano.com.br/irj/portal>) e em seu website (<http://www.suzano.com.br/portal/suzano-papel-e-celulose/publicacoes.htm>).

### 3.10. Gestão de Riscos Corporativos

A área de Riscos Corporativos é responsável pela Gestão Integrada de Riscos e pelos Controles Internos da Companhia, com reporte à Diretoria Executiva.

O processo de Gestão de Riscos envolve atividades com a finalidade de identificar, classificar, formalizar e administrar os riscos corporativos. A Gestão de Riscos deve estar alinhada aos objetivos, estratégias e negócio da organização, para promover melhorias contínuas da Companhia.

A área deve mapear e conciliar os objetivos do negócio, identificando os principais riscos, analisando através da apreciação das causas e fontes, bem como, consequências e probabilidade de ocorrência. Dessa maneira, a avaliação de riscos deve ser realizada, servindo como base e auxiliando no processo de tomada de decisão.

A equipe de Riscos Corporativos também é responsável por disseminar a cultura de gestão de riscos na Companhia continuamente, monitorar riscos e indicadores, em parceria com as áreas de negócio.

O pilar de Controles Internos é responsável por assegurar o cumprimento das leis, normas, regulamentos e compromissos, sejam elas impostas à Companhia ou de caráter voluntário, assim como a aderência às políticas e procedimentos internos. Além disso, a estrutura tem o papel de disseminação da cultura sobre a importância dos controles internos a todos os colaboradores da Suzano.

Os controles da Companhia devem permitir à Administração ter segurança e confiabilidade das demonstrações financeiras e informações contábeis, divulgadas ou não ao mercado, monitorar os processos operacionais e financeiros, assim como os riscos de desconformidade e descontinuidade, de acordo com as políticas e limites estabelecidos, propiciando sustentabilidade e perenidade nos negócios da Companhia.

Todas as atividades de controle devem ser constantemente avaliadas, tomando como referência as boas práticas de Governança Corporativa estabelecidas pelos padrões e estruturas do *Committee of Sponsoring Organizations of Treadway Commission – COSO e do Control Objectives for Information and related Technology – CobiT*.

### 3.11. Responsabilidades dos Colaboradores

Todos os colaboradores são responsáveis por contribuir com dedicação para que os objetivos da Companhia possam ser atingidos de forma íntegra, sem comprometimento das atividades, imagem e reputação da Suzano.

É dever de todos os colaboradores cumprir com as regras e responsabilidades definidas nas políticas e procedimentos da Companhia, incluindo o Código de Conduta, e nas atividades definidas na sua respectiva descrição de cargo.

A grade de treinamento também deve ser respeitada e cumprida, de acordo com o cronograma estabelecido pela Companhia, visando a capacitação e/ou o desenvolvimento dos colaboradores.

Dúvidas com relação às suas atividades, formas de condução e execução, devem ser discutidas entre cada colaborador com seu gestor. Toda e qualquer alteração de suas responsabilidades dos colaboradores são previamente discutidas em conjunto com o parceiro de RH.

### **3.12. Conflitos de Interesse**

Os integrantes do Conselho de Administração, assim como todos seus Comitês e a Diretoria, em hipótese alguma devem praticar atos ou intervir em qualquer operação social ou qualquer decisão em que tiverem de alguma maneira interesses conflitantes com os da Suzano. Assim, em qualquer deliberação envolvendo conflito de interesses, o respectivo membro do Conselho de Administração, Comitê ou Diretoria deve se abster de votar.

Da mesma forma, conflitos de interesse entre a Suzano e seus colaboradores são regulados pela Política de Transação entre Partes Relacionadas, visando garantir que a Companhia não seja lesada por interesses conflitantes com seus colaboradores.

### **3.13. Política Anticorrupção**

A Suzano Papel e Celulose tem o compromisso com a integridade e transparência comercial, seguindo as diretrizes estabelecidas em sua Política Anticorrupção.

### **3.14. Transações com Partes Relacionadas**

As transações entre a Suzano e partes relacionadas, definidas na Política de Transações com Partes Relacionadas, baseiam-se nos princípios adotados pela Companhia, pautadas pela transparência, comutatividade e respeito às normas legais e éticas, sendo que as condições dessas operações devem estar em condições equitativas e/ou razoáveis, compatíveis com as que prevalecem no mercado. Além disso, devem estar refletidas nas demonstrações financeiras, nos termos da regulamentação aplicável, e atendendo às especificações do Regulamento de listagem do Novo Mercado de Governança Corporativa da B3.

### **3.15. Remuneração da Administração**

A política de remuneração da Companhia visa atrair e reter profissionais que estejam alinhados com princípios e valores da Suzano e também com os objetivos da Companhia e dos seus acionistas. Para isso, a estratégia de remuneração indica que a Companhia pretende se posicionar acima da mediana do seu mercado de referência, composto por empresas concorrentes no segmento em que atua, multinacionais brasileiras ou empresas de capital aberto comparáveis.

A composição da remuneração da Companhia conta com os seguintes elementos e com os respectivos objetivos de cada um destes elementos:

- Remuneração fixa anual: abrange salário ou pró-labore, benefícios diretos e indiretos e remuneração por participação em comitês, entre outros, tendo como o objetivo a recompensa no curto prazo.
- Remuneração variável: abrange bônus, participação nos resultados, remuneração por participação em reuniões e comissões, entre outros, tendo como objetivo a recompensa no curto e médio prazo.
- Remuneração baseada em ações: programa de incentivo de longo prazo que abrange *phantom shares* e opção de compra de ações, tendo como objetivo a recompensa no médio e longo prazo.
- Benefícios pós-emprego: abrange previdência privada, tendo como objetivo a assistência após a cessação do vínculo com a Companhia.

Os membros do Conselho de Administração que não tenham dedicação permanente fazem jus somente a remuneração fixa, sendo que os Conselheiros que tenham dedicação permanente, além da fixa, fazem jus a remuneração variável e benefícios.

Os membros da Diretoria fazem jus à remuneração fixa e variável, sendo que há incentivos de curto prazo como forma de recompensa pelo atingimento de metas que sustentem a estratégia de curto prazo da Companhia, assim como os de longo prazo, por meio de *phantom shares* e Programa de Opções de Compra de Ações Preferenciais Classe A da Companhia. Além disso contam com diversos benefícios que compõe a remuneração.

A política de remuneração dos membros do Conselho Fiscal acompanha legislação existente, que prevê reembolso obrigatório de despesas de locomoção e estadia para o desempenho da função, além de uma compensação de no mínimo 10% da remuneração fixa em média atribuída à Diretoria, sem incluir os benefícios, verbas de representação e participação nos lucros distribuídos aos demais diretores. Os membros do Conselho Fiscal não fazem jus a qualquer remuneração variável e/ou benefícios.

Os integrantes dos Comitês Estatutários podem fazer jus à remuneração fixa e variável de curto prazo, de modo a que a parcela da remuneração componha a remuneração total, apontada pela pesquisa de mercado. Caso esta remuneração total já tenha sido atingida através do pagamento dos membros da Diretoria ou dos Conselhos, não haverá remuneração variável para os membros dos Comitês Estatutários.

A Suzano busca sempre alinhar a composição da remuneração de forma proporcional ao que o mercado pratica, dimensionadas de modo a atingir o objetivo da estratégia de remuneração adotada pela Companhia.



### **3.16. Política de Divulgação de Ato ou Fato Relevante e Política de Negociação de Valores Mobiliários**

A Companhia possui uma Política específica para a divulgação de ato ou fato relevante e de negociação de valores mobiliários disponível em seu website ([www.suzano.com.br/ri](http://www.suzano.com.br/ri) > Governança Corporativa > Política de Divulgação de Informação).

### **3.17. Confidencialidade das Informações**

Toda informação ainda não divulgada ao mercado e ao público, sem limitação a informações de clientes, fornecedores, comerciais, financeiras, operacionais, técnicas, e relacionadas à remuneração, devem ser tratadas como confidenciais (“Informações Confidenciais”), não podendo ser utilizadas em proveito próprio ou de terceiros.

Os colaboradores deverão evitar que pessoas desconhecidas ou conhecidas não autorizadas, tenham acesso às Informações Confidenciais, não devendo discuti-las em locais públicos, como, por exemplo, elevadores, corredores, restaurantes, banheiros, aeroportos e transporte público ou acessar documentos contendo tais dados em tais locais.

Os colaboradores deverão tomar providências para garantir que todos os papéis e documentos relacionados às Informações Confidenciais sejam produzidos, copiados, enviados por e-mail ou outro tipo de correspondência, arquivados, armazenados e descartados por meios que visem minimizar o risco de que pessoas não autorizadas venham a ter acesso a tais dados, devendo notificar imediatamente o seu superior hierárquico sobre qualquer violação ou tentativa de violação da confidencialidade de que tenha conhecimento.

A obrigação de sigilo das Informações Confidenciais permanecerá válida mesmo com o encerramento do vínculo do colaborador com a Companhia, devendo ser observados os termos e prazos indicados na cláusula de confidencialidade contida no contrato de trabalho ou, no caso de escritórios que não celebrem contrato formal, o termo de confidencialidade assinado de forma independente.

A Companhia conta com a Política de Segurança da Informação e Comunicação, que aborda diretrizes quanto à integridade, confidencialidade, disponibilidade e continuidade operacional das informações da Suzano Papel e Celulose S.A., bem como os deveres dos usuários que geram, utilizam, transmitem e/ou armazenam informações, além de definir os critérios de segurança nos sistemas computacionais.

### **3.18. Sustentabilidade**

A Suzano entende sustentabilidade como a capacidade de permitir que os ciclos de crescimento se renovem, o que implica construir as bases para uma expansão que integre operações competitivas, responsabilidade socioambiental e relacionamentos de qualidade.

Esse conceito rege nossas políticas de responsabilidade corporativa, que integram os aspectos de Responsabilidade Social, Saúde e Segurança, Qualidade e Meio Ambiente. Essas políticas são parte do nosso modelo de gestão, que tem como objetivo a contínua construção de uma empresa

de excelência, que harmonize a criação de valor com a dignificação do ser humano. Nosso compromisso com a sustentabilidade se revela ainda em várias frentes:

- Pacto Global, uma iniciativa da Organização das Nações Unidas (ONU) para a adoção de dez princípios relacionados a direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção;
- Pacto Empresarial pela Integridade e Contra a Corrupção, coordenado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud);
- Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, conduzido pelo Instituto Ethos e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Integração ao Fórum Amazônia Sustentável e apoio as iniciativas do Ethos na Plataforma por uma Economia Inclusiva, Verde e Responsável, elaborada por empresas e organizações da sociedade civil e capitaneada pelo Instituto Ethos, propondo diretrizes para uma nova economia;
- Em 2010, assinatura da Carta Empresarial pela Conservação e Uso Sustentável da Biodiversidade, lançada em setembro pelo Movimento Empresarial pela Conservação e Uso Sustentável da Biodiversidade (MEB).