

**Pesquisa sobre políticas de devida diligência (*due diligence*) em
empresas madeireiras e de carne bovina no Brasil**

Outubro de 2018

Centro de Informações sobre Empresas e Direitos Humanos (Business & Human Rights Resource Centre), BRICS Policy Center – PUC RJ, a Universidade de Nottingham, Coalition of Corporate Responsibility (CORE) e Repórter Brasil

Nome da empresa: JBS

Endereço da sede: Avenida Marginal Direita do Tietê, 500 – São Paulo – SP - Brasil

Site na Internet: www.jbs.com.br

I. Introdução

a. O que a sua empresa entende por trabalho escravo?

Resposta: A JBS compartilha das definições consideradas pelo Código Penal Brasileiro, em que são descritos como elementos que caracterizam condições análogas ao trabalho escravo os seguintes pontos: condições degradantes de trabalho (incompatíveis com a dignidade humana, caracterizadas pela violação de direitos fundamentais que coloquem em risco a saúde e a vida do trabalhador), jornada exaustiva (em que o trabalhador é submetido a esforço excessivo ou sobrecarga de trabalho que acarrete danos à sua saúde ou risco de vida), trabalho forçado (manter a pessoa no serviço através de fraudes, isolamento geográfico, ameaças e violências físicas e psicológicas) e servidão por dívida (fazer o trabalhador contrair ilegalmente um débito e prendê-lo a ele), em que essas situações podem ocorrer juntas ou isoladamente.

b. Qual é o volume anual de negócios da sua empresa? (*turn over*)

Resposta: A JBS registrou em 2017 uma receita líquida de R\$ 163,2 bilhões, equivalente a US\$ 51,5 bilhões, e um lucro líquido de R\$ 534,2 milhões. A margem EBITDA consolidada foi de 8,2%, acima dos 6,6% de 2016, e o índice de alavancagem reduziu de 4,16x em 2016 para 3,38x no final de 2017. O fluxo de caixa operacional foi de R\$ 5,2 bilhões e o fluxo de caixa livre foi de R \$ 2,8 bilhões. A dívida de curto prazo foi reduzida em 25%. No término do ano, representou apenas 24% do total de empréstimos.

II. Rastreabilidade e informações gerais

a. A sua empresa já começou a rastrear a própria cadeia de fornecimento de carne/madeira até a fazenda?

Resposta: Sim, a empresa realiza o monitoramento socioambiental de 100% de seus fornecedores diretos de gado. A JBS possui uma Política de Compra Responsável de Matéria-Prima que estabelece critérios socioambientais para a seleção de fornecedores. A Companhia não adquire animais de fazendas envolvidas com desmatamento de florestas nativas, invasão de terras indígenas ou áreas de conservação ambiental, ou que foram embargadas pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama). A empresa também não realiza compras de gado de fornecedores envolvidos com trabalho escravo (“Lista Suja” do Ministério do Trabalho), violência rural ou conflitos agrários.

- b. Se sim, qual porcentagem de fornecedores sua empresa já rastreou até esse nível?

Resposta: 100% do cadastro de fornecedores da Companhia, em um total de 80 mil fornecedores de gado.

- c. A sua empresa tem planos de publicar os nomes e os locais de seus fornecedores de carne / madeira? Em que prazo?

Resposta: As fazendas fornecedoras e sua localização são disponibilizadas no site da Companhia, por meio do programa de qualidade Confiança desde a Origem. Por meio de leitura do QR-code na embalagem de todos os produtos, os consumidores têm acesso à lista das fazendas e suas respectivas localizações que formaram aquele lote de produção, podendo verificar a procedência das carnes da JBS.

- d. Qual é a proporção da produção de sua empresa exportada para a UE e qual a proporção para o Reino Unido?

Resposta: Entre as exportações em 2017, 7,2% do volume total da JBS, incluindo todas as proteínas de todas as operações no mundo, tiveram como destino a União Europeia.

- e. Qual a porcentagem da matéria-prima principal (*primary raw material*) de sua empresa fornecida pelos 20% de seus maiores fornecedores?

Resposta: Essa é uma informação estratégica para a empresa, não podendo ser detalhada.

f. Quantos fornecedores diretos existem da matéria prima principal (*primary raw material*) de sua empresa?

Resposta: 80 mil.

g. Quantos fornecedores “indiretos” (fornecedores de seus fornecedores) existem da (*primary raw material*) de sua empresa?

Resposta: Não há dados disponíveis consolidados para essa questão.

h. Quantos dos principais fornecedores de matérias-primas são: i) fornecedores com quem a sua empresa tem uma relação de longo prazo, ii) fornecedores do mercado à vista? (*spot market suppliers*)?

Resposta: Essa é uma informação estratégica para a empresa, não podendo ser detalhada.

Que percentagem da matéria-prima principal de sua empresa é fornecida:

a) a partir de suas próprias operações. **Resposta: zero por cento.** b) a partir de fornecedores com quem sua empresa tem relações de longo prazo e / ou c) do mercado à vista (*spot market*)? **Resposta: Essa é uma informação estratégica para a empresa, não podendo ser detalhada.**

i. Qual é o prazo praticado entre a celebração do contrato ou pedido de compra com o fornecedor de matéria-prima de sua empresa e entrega do produto?

Resposta: A maior parte da compra de matéria-prima (gado bovino) é realizada diariamente, no mercado spot, com entrega praticamente imediata (ao redor de 7 dias).

- j. O produto de sua empresa é incorporado em mercadorias vendidas no Reino Unido?

Resposta: Sim.

Em caso afirmativo, por favor, informe quais clientes o fazem.

Resposta: Essa é uma informação estratégica para a empresa, não podendo ser detalhada.

III. Direitos humanos e devida diligência (*due diligence*)

- a. A sua empresa tem uma política de compromisso de respeito aos direitos humanos em suas operações, divulgada publicamente, que aborda: a) os direitos dos/as trabalhadores/as empregados/as pela empresa, e b) os direitos dos/as trabalhadores/as empregados/as por terceirizados? Por favor, forneça links ou anexos para as políticas relevantes da empresa.

Resposta: A empresa conta com Código de Conduta e Ética (para os colaboradores) e Código de Conduta para Parceiros de Negócios (para terceiros), ambos disponíveis de forma pública no site institucional.

A JBS cumpre com todas as leis relacionadas ao pagamento de salários e horas de trabalho aplicáveis, incluindo horas extras e descanso semanal remunerado.

A JBS também proíbe o uso de trabalho infantil ou forçado e não tolera a exploração de crianças, colaboradores, punição física, qualquer forma de abuso ou condição análoga à escravidão. A JBS respeita plenamente todas as leis aplicáveis que estabelecem uma idade mínima de trabalho. A JBS também é comprometida em contratar apenas aqueles indivíduos que estão legalmente autorizados a trabalhar no país onde estão buscando emprego.

Cada colaborador deve garantir que todos os candidatos e colaboradores tenham a mesma oportunidade de emprego, independentemente da raça, cor, etnia, nacionalidade, idade, se veterano das forças armadas, gênero, religião, deficiência, orientação sexual ou outra situação protegida por lei. A JBS também desenvolve e mantém uma força de trabalho diversificada e inclusiva, reconhecendo que uma combinação diversificada de origens, habilidades e experiências maximiza nossa capacidade de atingir nossos objetivos e nos proporciona uma vantagem competitiva sustentada. A JBS assegura que somente os requisitos e procedimentos legítimos relacionados ao trabalho sejam utilizados no que se refere a recrutamento, seleção, promoção, transferência e medidas disciplinares, incluindo rescisão, compensação, benefícios, enquadramento, demissão, treinamento e programas educacionais.

A JBS respeita o direito à livre associação, negociação coletiva ou formação de sindicatos pelos colaboradores. A gestão das relações sindicais contempla a disposição da negociação transparente, sendo

pautada no respeito mútuo, no atendimento às legislações vigentes e nas diretrizes de ética e integridade presentes neste Código.

A JBS reconhece o direito do colaborador de participar do processo político ou de quaisquer associações como indivíduo. No entanto, os colaboradores só podem participar desses processos fora do horário de trabalho e utilizando-se de recursos próprios. Os colaboradores não devem usar o tempo, recursos, instalações ou ativos da JBS para tal sem autorização expressa por escrito.

Por fim, as práticas empregatícias da JBS são orientadas pelo compromisso de tratar todos os seus colaboradores com segurança, de forma respeitosa e em conformidade com todas as leis e regulamentos. Cada colaborador é responsável por observar as regras e as práticas de segurança que se aplicam ao seu trabalho. Os colaboradores também são responsáveis por tomar as precauções necessárias para protegerem a si mesmos e a seus colegas de trabalho, inclusive relatando imediatamente acidentes, lesões e práticas ou condições inseguras. Medidas apropriadas são tomadas para corrigir práticas ou condições inseguras conhecidas.

No caso de parceiros de negócios (terceiros), a JBS espera que demonstrem o mesmo comprometimento seguindo os mais altos padrões de conduta empresarial e integridade, cumprindo todas as leis, regulamentos e regras aplicáveis.

Está descrito no Código de Conduta para Parceiros de Negócios que devem cumprir todas as leis trabalhistas, leis de salários e horários e leis relativas à não discriminação na contratação, práticas de emprego, assédio e retaliação. Os parceiros de negócio devem empregar apenas trabalhadores que atendam aos requisitos de idade mínima e elegibilidade aplicáveis em cada jurisdição, e não devem usar mão de obra escrava, infantil ou forçada. Devem respeitar o direito dos trabalhadores de formarem ou se afiliarem a um sindicato, bem como negociar coletivamente seus direitos trabalhistas. A JBS valoriza a diversidade no local de trabalho e incentiva os parceiros de negócio a adotarem a diversidade em suas práticas comerciais.

E mais: eles devem cumprir todas as leis, regras e regulamentos de saúde e segurança na jurisdição em que realizam suas atividades, além de tomar medidas necessárias para evitar acidentes no local de trabalho e propiciar um ambiente de trabalho seguro, sem violência e livre de ameaças, intimidação ou danos físicos. São exigidos diversos documentos comprobatórios dessas práticas na assinatura dos contratos.

LINKS

<https://jbs.com.br/wp-content/uploads/2018/08/JB-000818A-MANUAL-DE-CONDUTA-E-%C3%89TICA-JBS- -PORT DIG.pdf>

https://jbs.com.br/wp-content/uploads/2018/09/JB-000818A-Fornecedores_DigitalPortugues.pdf

- b. A sua empresa realiza a devida diligência (*due diligence*) para identificar os riscos de trabalho escravo? Se sim, quando a sua empresa começou a fazer isso e o que a levou a fazer isso? (Foi uma iniciativa que veio de dentro ou de fora da empresa?)

Resposta: Todos os fornecedores de gado da JBS são selecionados por meio de critérios socioambientais. A fim de evitar a compra de gado de fornecedores envolvidos com práticas de trabalho escravo, a JBS realiza diariamente o cruzamento das informações contidas na "Lista Suja" do trabalho escravo do Ministério do Trabalho com seu cadastro de fornecedores, visando identificar e bloquear fazendas e fornecedores irregulares. As operações de compra de gado e todo o sistema de monitoramento de fornecedores da JBS são auditados anualmente e de forma independente. As auditorias realizadas pelas empresas internacionais BDO RCS Auditores Independentes e DNV GL Business Assurance Brasil, revelaram que, nos últimos cinco anos, 99,9% das compras de gado realizadas pela JBS de fazendas localizadas na região amazônica cumpriram com os critérios socioambientais da Companhia, e também com o chamado Compromisso Público da Pecuária. Além disso, a JBS possui rígidos controles na contratação de prestadores de serviços e outros fornecedores e todos os contratos firmados pela Companhia contam com cláusula específica que vedam expressamente práticas que

possam configurar uso de mão de obra análoga à escrava e trabalho infantil, além de violência rural e conflito agrário.

- c. Descreva o processo de devida diligência (*due diligence*) em direitos humanos. A sua empresa realiza a devida diligência (*due diligence*) de acordo com padrões ou diretrizes internacionais de direitos humanos?

Resposta: Como já explicado acima, todo o processo de compra de gado considera a verificação de ocorrência de trabalho escravo e de atuação em áreas de desmatamento e/ou invasão de terras indígenas, com a devida verificação de terceira parte independente.

- d. Os fornecedores de sua empresa estão envolvidos em seu processo de devida diligência (*due diligence*)? Se sim, como?

Resposta: Como já explicado acima, todo o processo de compra de gado considera a verificação de ocorrência de trabalho escravo e de atuação em áreas de desmatamento e/ou invasão de terras indígenas, com a devida verificação de terceira parte independente.

- e. A sua empresa envolve outras partes interessadas, por exemplo, trabalhadores/as e seus/suas representantes?

Resposta: Não. No entanto, os resultados das auditorias independentes são publicados integralmente no site institucional da empresa, estando, portanto, disponíveis a todos os stakeholders, além de comunicação direta feita a todos os clientes da empresa.

- f. O processo de devida diligência (*due diligence*) de sua empresa evoluiu? Se sim, como? Que políticas, princípios, códigos de práticas ou cláusulas contratuais que sua empresa introduziu para erradicar o risco de escravidão?

Resposta: Em relação à compra de gado, o processo de verificação é feito diariamente, seguindo os critérios já descritos anteriormente (vide resposta b). Adicionalmente ao processo de monitoramento da compra de gado e das cláusulas contratuais, em 2018, a JBS, em parceria com o Instituto Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo (InPACTO), desenvolveu uma abordagem inovadora para aperfeiçoar a gestão de risco associada ao trabalho escravo em sua cadeia de fornecimento. A ferramenta de monitoramento de trabalho escravo na região da Amazônia Legal representa uma inovação e um compromisso da Companhia com a sociedade ao tratar o tema da compra responsável de matéria-prima na Amazônia Legal, área composta por 772 municípios e onde acontece a maior parte dos casos de trabalho análogo à escravidão no Brasil, associados à agropecuária, segundo escala de risco. Trata-se de uma abordagem inédita para gerenciar o risco de trabalho escravo na cadeia de fornecimento de gado no Brasil, mapeando regiões críticas e adotando um score que permite à empresa estabelecer uma classificação de risco de fornecedores de gado para mitigar a possibilidade de ocorrência de trabalho escravo em sua cadeia. A metodologia desenvolvida permite analisar e cruzar 102 variáveis demográficas e socioeconômicas, além de dados públicos disponíveis. Dessa forma, a empresa vai além da “Lista Suja” do Ministério do Trabalho para ter uma

radiografia, de fato, de um conjunto de dados qualificados e de quais são as zonas de risco para condições inadequadas de trabalho. A JBS terá diagnóstico e elementos para reforçar seu protocolo de controle de fornecedores e realizar auditorias a fim de verificar se as fazendas de gado em áreas de risco, que fornecem matéria-prima para as plantas da JBS, estão em conformidade com as diretrizes socioambientais da Companhia.

Em 2019, será desenvolvido um robusto processo de due diligence nas fazendas fornecedoras identificadas nas áreas críticas para eventual ocorrência de trabalho escravo. Vale ressaltar que a JBS está estendendo a análise de due diligence para o cadastro de terceiros no primeiro trimestre de 2019, de forma automatizada e integrada aos sistemas da Companhia. Ao cadastrar um novo terceiro, caso seja de uma categoria de risco, a due diligence é realizada automaticamente por um software e, caso sejam identificados pontos de atenção, a ativação do cadastro é bloqueada até que a área de Compliance faça uma análise mais profunda.

- g. A sua empresa considera as questões de direitos trabalhistas quando seleciona fornecedores? Se sim, como?**

Resposta: A JBS disponibiliza ao pecuarista o site Conexão JBS, um canal de comunicação e relacionamento da Companhia com os produtores, criado com o objetivo de fomentar discussões, disseminar conteúdos relevantes e ajudar o pecuarista a melhorar seu negócio como um todo. O site possui uma área de Sustentabilidade que traz as especificações da

Política de Compra Responsável de Matéria-Prima, bem como todos os compromissos públicos assumidos pela Companhia. Vale ressaltar, mais uma vez, que a JBS conta com uma ferramenta de monitoramento de trabalho escravo na região da Amazônia Legal que representa uma inovação e um compromisso da empresa com a sociedade ao tratar o tema da compra responsável de matéria-prima em uma área composta por 772 municípios e onde há grande concentração de fornecedores de gado. Trata-se de uma abordagem inédita para gerenciar o risco de trabalho escravo na cadeia de fornecimento de gado no Brasil, mapeando regiões críticas e adotando um score que permite à empresa estabelecer uma classificação de risco de fornecedores de gado para mitigar a possibilidade de ocorrência de trabalho escravo em sua cadeia.

h. A sua empresa já forneceu informações aos clientes do Reino Unido sobre as condições de trabalho:

1) em suas próprias operações?

Resposta: Sim, por meio de auditorias de segunda parte (contratadas por clientes) e por meio da plataforma colaborativa Sedex, em que Companhia compartilha dados sobre a compra responsável na sua cadeia de fornecimento junto a compradores, fornecedores e auditores. Por meio da plataforma, a Companhia consegue gerir o seu desempenho no que diz respeito aos direitos laborais, saúde e segurança, meio ambiente e ética empresarial.

2) de seus fornecedores? Se sim, para qual camada de sua cadeia de fornecimento (supply chain)?

Resposta: Sim, por meio da publicação do relatório de auditoria independente de terceira parte para verificação dos compromissos de compra responsável da JBS, em que são checadas questões como desmatamento e trabalho escravo.

LINK

https://jbs.com.br/wp-content/uploads/2018/11/JBS_Relat%C3%B3rio-Compromisso-Publico-da-Pecuaria-2018-DNVGL_PT.pdf

- i. Seus investidores exigem que sua empresa conclua as avaliações de devida diligência (*due diligence*) que incluem os riscos de escravidão e, em caso afirmativo, quais são suas condições?

Resposta: Sim, o BNDESPar, segundo maior acionista da JBS, com 21,3% de participação, exige a realização de duas auditorias ao ano que contemplam a questão do trabalho escravo.

- j. A sua empresa bloqueia a compra ou fornecimento de produtos de empresas na Lista Suja?

Resposta: Sim, em relação à compra de gado, como resultado das análises do Sistema de Monitoramento Socioambiental, os cadastros daqueles fornecedores em situação inadequada, presentes na “Lista Suja”, são bloqueados no sistema de compras da Companhia. A situação do

fornecedor só é regularizada no momento em que o mesmo deixa de figurar na “Lista Suja”.

A sua empresa preenche todos os questionários de divulgação voluntária?
Em caso afirmativo, quais são eles?

Resposta: Sempre que solicitada, a JBS tem respondido a solicitações de informações de diferentes stakeholders, incluindo bancos, clientes, entidades, ongs etc.

k. A sua empresa já assinou o Pacto pela erradicação do trabalho escravo?

Resposta:

A Companhia é signatária, desde 2007, do Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo. A JBS também foi a primeira empresa da indústria de alimentos a se tornar membro do InPACTO, em 2014, e vem trabalhando em parceria com o instituto em ações inovadoras para detecção e combate a essa prática no Brasil.

l. A legislação anti-trabalho escravo brasileira ou britânica afetou as práticas de sua cadeia de fornecimento? Em caso afirmativo, como?

Resposta: Sim, a JBS utiliza os dados da “Lista Suja” desde 2010 para a seleção de seus fornecedores de gado. Para atender às novas legislações internacionais de direitos humanos, como Modern Slavery Act 2015, do Reino Unido, em parceria com o InPACTO, desenvolveu um projeto inovador para aprimorar a gestão de risco do trabalho escravo (vide resposta f).

IV. Auditorias / avaliação de risco

- a. Quais são os principais riscos identificados por sua empresa (inclusive ambientais, como mudanças climáticas, riscos aos direitos humanos)?

Resposta: Os principais riscos são desmatamento e trabalho escravo associados à cadeia de fornecimento de gado.

1. Como a sua empresa os atenua? Quão eficazes são suas medidas de mitigação?

Resposta: No Brasil, o compromisso com a compra responsável de matéria-prima levou a empresa a inovar com um sistema de monitoramento socioambiental que utiliza imagens de satélite das fazendas fornecedoras, uma ferramenta que auxilia a adquirir gado de pecuaristas que não causem danos ao meio ambiente, como desmatamento, e que operem de forma regular. O monitoramento socioambiental das fazendas e os critérios socioambientais considerados em cláusulas contratuais permitem acompanhar cerca de 80 mil fornecedores de gado no Brasil diariamente. Na Amazônia Legal, eles são analisados por meio de imagens de satélite dados georreferenciados das fazendas e informações de órgãos como Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais (INPE), Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (Ibama) e Ministério do Trabalho e Emprego. A empresa também observa certidão negativa de débitos com a Justiça do Trabalho, conhecimento técnico da atividade exercida,

veículos e equipamentos em acordo com os requisitos de segurança e legislação vigente, checagem mensal dos comprovantes de pagamento da folha de salários e recolhimento de encargos e tributos. Toda a compra de gado e o sistema de monitoramento são anualmente auditados por empresa terceira, de forma independente, disponíveis para consulta pública. Os resultados mostraram que, nos últimos cinco anos, 99,9% das compras realizadas ocorreram dentro dos critérios socioambientais da Companhia.

2. A sua empresa considera as questões de direitos trabalhistas quando seleciona fornecedores? Se sim, como?

Resposta: Sim, vide resposta g.

V. Voz do/a trabalhador/a

- a. Mecanismos de reclamações: Sua empresa garante que os/as trabalhadores/as tenham acesso a mecanismos eficazes de reclamações?

Resposta: Sim.

Se sim, explique quais mecanismos estão disponíveis para os/as trabalhadores/as. Por favor, explique também como a sua empresa garante que esses mecanismos preencham os critérios de efetividade dos Princípios Orientadores das Nações Unidas para Empresas e Direitos Humanos (UN Guiding Principles for Business & Human Rights), em particular como a sua empresa garante que os mecanismos sejam divulgados.

Resposta: A empresa disponibiliza a Linha Ética e a Ouvidoria. A Linha Ética JBS é terceirizada, totalmente segura e confidencial, e está disponível a todos os públicos de relacionamento da Companhia. A Linha Ética JBS é uma ferramenta exclusiva para comunicação segura e, se desejada, anônima, de condutas consideradas antiéticas e que violem o Código de Conduta e Ética da JBS e/ou a legislação vigente. A Companhia entende que existem condutas irregulares que podem gerar prejuízos a todos os colaboradores, clientes, investidores, a toda sociedade, motivo pelo qual denúncias desta natureza são muito úteis para a preservação da JBS, em benefício de todos que com ela se relacionam. As informações registradas no canal confidencial são recebidas por uma empresa independente e especializada, a ICTS, assegurando sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação. É possível acompanhar o encaminhamento do relato na própria página, que também disponibiliza as perguntas mais frequentes como forma de transparência e orientação. O relato também pode ser feito em um telefone 0800, ligação gratuita, 24 horas por dia.

Para demais situações que não sejam denúncias, como reclamações, sugestões ou elogios, a Companhia disponibiliza a Ouvidoria JBS, um canal administrado pela própria Companhia para registrar e encaminhar oportunidades de melhoria.

LINKS

<http://www.linhaeticajbs.com.br>

<http://www.ouvidoria.jbs.com.br/>

Compromisso e empoderamento dos/as trabalhadores/as: Como a sua empresa garante que os/as trabalhadores/as sejam conscientizados/as de seus direitos e tenham o poder de exercer seus direitos (por exemplo, liberdade de associação)?

Resposta: São questões contempladas no Código de Conduta e Ética, como responsabilidades dos colaboradores e dos líderes, saúde e segurança, oportunidades iguais de emprego e diversidade no local de trabalho, assédio e segurança no local de trabalho, equilíbrio no trabalho, regras trabalhistas e de imigração e relacionamento com sindicatos, entre outros. Adicionalmente, existe um capítulo específico sobre Relacionamento com Sindicatos no Código de Conduta e Ética, em que é enfatizado o direito à livre associação aos sindicatos pelos colaboradores.

V. Comente sobre as vozes de outras partes interessadas (avaliações de impacto em direitos humanos).

Resposta: A Companhia é associada ao InPACTO e participa de fóruns e debates sobre o tema, não só contribuindo com sua visão e atuação em direitos humanos, mas, também, participando do compartilhamento de ideias, iniciativas e resultados discutidos em ambientes próprios, como nos encontros do InPACTO aberto a associados de diferentes setores das iniciativas privada e pública. A JBS também se tornou signatária do Pacto Empresarial pela

Integridade e Contra a Corrupção do Instituto Ethos, um compromisso voluntário e público assumido por empresas públicas e privadas com o objetivo de propagar boas práticas empresariais e promover um mercado mais íntegro e ético. A iniciativa tem como missão mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável. Ao se associar ao Ethos, a JBS também passa a interagir e compartilhar com o órgão e seus associados experiências sobre políticas e boas práticas de responsabilidade social, buscando a excelência nessa área. Dessa forma, a Companhia amplia a disseminação do tema para os públicos com os quais interage, como acionistas, colaboradores, consumidores, fornecedores e comunidades. Além disso, a JBS disponibiliza o e-mail sustentabilidade@jbs.com.br, que pode receber qualquer tipo de comentário, sugestão ou crítica de qualquer stakeholder. No site institucional, há uma área para contato aberta a qualquer usuário, que pode enviar mensagem e escolher a área destinatária da crítica, pergunta, sugestão ou comentário.

VI. Monitoramento / Certificação

- a. Processos de certificação influenciaram os esforços de sua empresa para combater o trabalho escravo na cadeia de fornecimento? Em caso afirmativo, como?

Resposta: Além da publicação em português e inglês do relatório de auditoria independente para verificação do compromisso de compra responsável, a Companhia também é auditada por diversos clientes internacionais e disponibiliza dados na plataforma colaborativa Sedex.

- b. Quantos dos fornecedores diretos de sua empresa são certificados por terceiros?

Resposta: A Companhia atua com 100% dos fornecedores de gado monitorados e selecionados conforme os critérios socioambientais, não sendo realizadas compras de parceiros que não estejam em absoluta conformidade com as regras da JBS. Todo o processo de compra de gado na Amazônia Legal é auditado por terceira parte independente. Nos últimos quatro anos, o processo de auditoria demonstrou que 99,9% das compras de gado da empresa na Amazônia Legal estavam em conformidade com os critérios socioambientais da empresa. O resultado da auditoria é comunicado de forma transparente e pública no site da Companhia, em português e em inglês.

VII. Remediação

- a. Descreva os processos de remediação que estão em vigor em sua empresa.

Resposta: No caso de fornecedores com não conformidades detectadas no monitoramento socioambiental, esses parceiros são bloqueados no sistema de compra e só podem voltar a fornecer gado para a JBS com a situação devidamente regularizada e comprovada. Além disso, a Companhia também disponibiliza canais públicos para denúncias, com processos claros para apuração e tomada de providências. Esses canais estão descritos no Código de Conduta de Parceiros de Negócios, compromisso formado com cada fornecedor da JBS.

b. Existe alguma responsabilidade conjunta? (responsabilidade solidária ou responsabilidade objetiva).

Resposta: Não

VIII. Pagamento e salários

a. Qual é o processo da sua empresa para determinar os salários de seus funcionários e quais ranqueamentos externos são usados para definir os níveis salariais? A sua empresa considera o salário mínimo para definir os valores salariais? Por favor, explique.

A Companhia utiliza consultorias especializadas em remuneração para mapeamento do mercado concorrente e, com base nessas informações, define quanto deve ser a remuneração comparada com o mercado ao qual a JBS se enquadra, sendo empresas de grande porte e faturamento similar. Após essas análises, são criadas estruturas de cargos e salários e o ranqueamento por meio de grades ou níveis para cada posição e a faixa salarial, avaliando sempre as responsabilidades e desafios de cada área da companhia. O salário mínimo, junto com a inflação salarial (INPC), é o parâmetro para negociações coletivas para definição do piso salarial da categoria de cada negócio da empresa, acordado com os sindicatos. Com base nesses valores negociados, a Companhia tem a definição do valor dos salários a remunerar para cargos operacionais de chão de fábrica, cargos técnicos, lideranças; com qualificação específica, segue os valores de referência de mercado e região de atuação.

- b. Sua empresa opera em uma base contratual de “paga quando recebe” (pay when paid) em relação a: a) Terceirizados? b) Salário de empregado? c) Outros credores? Por favor, especifique.

A Companhia segue a legislação vigente dos países onde atua, bem como as bases definidas nos contratos formalizados e os acordos setoriais.

Quais mecanismos sua empresa possui para detectar salários não pagos aos funcionários em seus projetos? Sua empresa mantém reservas para garantir que os compromissos salariais possam ser cumpridos? A empresa já interveio para pagar os salários dos/as funcionários/as quando o empregador direto foi inadimplente ou entrou em falência? Por favor descreva.

Existe uma rigorosa análise para a contratação de terceirizados. Em casos de acionamento jurídico por inadimplência de terceiros com colaboradores, o Departamento Jurídico é acionado para tratar o tema em questão.