

**Pesquisa sobre políticas de devida diligência 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:** Klabin S.A

**Endereço da sede:** Avenida Brigadeiro Faria Lima 3600, Itaim Bibi, São Paulo - SP

**Site na Internet:** <https://www.klabin.com.br/pt/home/>

## **I. Introdução**

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

R.: A Klabin adota a definição de “trabalho escravo” assim como conceitualizada pela OIT e pelo Pacto Nacional pela Erradicação do Trabalho Escravo, o qual é signatária desde 2013: ‘ termo “trabalho análogo ao de escravo” é utilizado uma vez que a abolição formal da escravatura no Brasil ocorreu com a promulgação da chamada Lei Áurea. Mas a lei de 13 de maio de 1888 não impediu a continuidade dessa prática, observando condições semelhantes ao trabalho escravo – do cerceamento da liberdade à ausência da dignidade do trabalhador’.

Fonte: <http://www.inpacto.org.br/pb/trabalho-escravo/conceito/>

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

#### **Destaques de 2017**



R.:

Volume de vendas em 2017 (mil t): 3.220

O volume de vendas de embalagens, que engloba as vendas de papelão ondulado e de sacos industriais, totalizou 761 mil toneladas em 2017, aumento de 8% na comparação com o ano

anterior. Impulsionada pelo maior volume de celulose, pelas maiores vendas de papéis e embalagens, e pelos preços internacionais, a receita líquida de vendas atingiu R\$ 8.373 milhões em 2017, 18% acima do registrado em 2016. O EBITDA Ajustado foi de R\$ 2.738 milhões no ano, crescimento de 20% na comparação com 2016. Em junho, a Klabin inaugurou seu novo centro de tecnologia em Telêmaco Borba (PR). Com 5 diferentes rotas de pesquisa, o novo centro completa a integração das frentes de pesquisa e desenvolvimento e amplia os esforços da Companhia em antecipar tendências e criar novas tecnologias e aplicações sustentáveis.

Fonte: Demonstrações Financeiras Referentes aos Exercícios Findos em 31 de Dezembro de 2017 <http://ri.klabin.com.br/ptb/3740/595063.pdf> Os dados finais de 2018 ainda não foram apurados.

## **II. Rastreabilidade e informações gerais:**

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

R.: Sim, Klabin foi a primeira empresa do setor no Hemisfério Sul a receber a certificação FSC® para suas áreas florestais, em 1998, e também a primeira no mundo a ter produtos florestais não madeireiros certificados. A Klabin produz a maior parte da madeira para sua produção, sendo apenas 20% adquirida de florestas de terceiros.

As unidades florestais contam com o Programa de Madeira Controlada em que os 100% dos fornecedores são avaliados pela área Florestal, com base em metodologia específica relacionada à certificação da cadeia de custódia do FSC®. Em 2017, foram feitas 574 visitas a fornecedores de madeira certificados e não certificados no Paraná e 188 em Santa Catarina.

Todos os fornecedores das unidades florestais são submetidos a auditoria, feita pela Klabin com frequência trimestral, em geral, que considera elementos de direitos humanos, aspectos ambientais, aspectos sociais (comunidade de entorno), adequação à legislação trabalhista, condições de trabalho análogo ao escravo e trabalho infantil, além de outros aspectos que possam atentar contra a dignidade humana. O atendimento a esses termos são condições inegociáveis na contratação e continuidade do fornecimento. Assim, em caso de não conformidade, a Klabin interrompe o fornecimento imediatamente e encaminha recomendação de adequação. Após cumprir as recomendações, o fornecedor é novamente auditado e, em caso de não haver pendências, o contrato de fornecimento é retomado. (GRI 308-2, 414-2).

Fonte: <http://rs.klabin.com.br/abastecimento-de-madeira/#gestao-de-fornecedores>

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

A Klabin produz a maior parte da madeira para sua produção, sendo apenas 20% adquirida de florestas de terceiros.

Todos esses fornecedores de madeira (matéria-prima principal) são submetidos a auditoria pelos termos da certificação FSC madeira controlada e, por auditoria direta feita pela Klabin com frequência trimestral, em geral, que considera elementos de direitos humanos, aspectos ambientais, aspectos sociais (comunidade de entorno), adequação à legislação trabalhista, condições de trabalho análogo ao escravo e trabalho infantil, além de outros aspectos que possam atentar contra a dignidade humana. Em caso de não conformidade, a Klabin interrompe o fornecimento imediatamente e encaminha recomendação de adequação. Após cumprir as recomendações, o fornecedor é novamente auditado e, em caso de não haver pendências, o contrato de fornecimento é retomado.

Além disso, 100% dos novos fornecedores de insumos contratados em 2017 considerados representativos do ponto de vista econômico-financeiro, foram avaliados levando em consideração o atendimento legal de aspectos ambientais, de práticas trabalhistas e de direitos humanos.

<b>Percentual de fornecedores identificados como causadores de impactos significativos negativos reais e potenciais com os quais foram acordadas melhorias em decorrência da avaliação realizada:</b>	<b>2017</b>
<b>Impactos ambientais</b>	<b>0,60%</b>
<b>Impactos em práticas trabalhistas</b>	<b>0,00%</b>
<b>Impactos na sociedade (em comunidades do entorno)</b>	<b>0,37%</b>
<b>Impactos em Direitos Humanos</b>	<b>0,00%</b>

Fonte: <http://rs.klabin.com.br/abastecimento-de-madeira/#gestao-de-fornecedores>

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

R.: A Klabin produz a maior parte da madeira para sua produção, sendo 20% adquirida de florestas de terceiros, que somam um total de mais de 120 fornecedores ativos, espalhados em cerca de 30 municípios que já são divulgados. Esse número varia diariamente em até 20%, pois depende do tamanho e da condição de atendimento de cada fornecedor, o que inviabiliza a publicação dos nomes.

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

R.: A Klabin está dividida em quatro áreas de negócio:



Seguem os dados de exportação total com base no período Jan-Set de 2018:

Volume total exportado Klabin: 1,15M

Volume total exportado para União Europeia: 283K

Volume total exportado para Reino Unido: 2K

Fonte: Área de Controladoria Klabin S.A e Logística Internacional

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

A Klabin produz a maior parte da madeira necessária para seu negócio, sendo 20% adquirida de florestas de terceiros, que somam um total de mais de 120 fornecedores, espalhados em cerca de 30 municípios. Esse número varia diariamente em até 20%, pois depende do tamanho e da condição de

atendimento de cada fornecedor. Isso se deve por conta do ciclo de colheita do eucalipto e do pinus (as espécies que são consumidas pelo processo produtivo da Klabin), que é muito lento comparado a outras culturas, sendo o tempo ideal de corte de 7 até 14 anos desde o plantio.

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

R.: A Klabin produz a maior parte da madeira necessária para seu negócio, sendo 20% adquirida de florestas de terceiros, que somam um total de mais de 120 fornecedores, espalhados em cerca de 30 municípios. Todos esses fornecedores de madeira são considerados diretos, pois também são os produtores do cultivo.

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

R.: A Klabin entende que não há fornecedores indiretos de madeira, uma vez que os 20% de madeira necessários para a produção são adquiridos diretamente dos produtores locais. Portanto não há subfornecedores de madeira em sua cadeia.

**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*)?**

R.: A rotatividade dos fornecedores de madeira da Klabin é altíssima, principalmente pelo ciclo longo (de 7 a 14 anos) de crescimento do pinus e eucalipto. Isso faz com que busquemos diferentes fornecedores para a altura e espessura ideais da madeira, definidos pelos parâmetros de qualidades e especificidades do papel e embalagem a serem produzidos. Por esse fator, não temos a distinção entre fornecedores de longo prazo ou curto prazo.

**i. Que percentagem da matéria-prima principal de sua empresa é fornecida: a) a partir de suas próprias operações, b) a partir de fornecedores com quem sua empresa tem relações de longo prazo e / ou c) do mercado à vista (*spot market*)?**

R.: A matéria principal da Klabin S.A é a madeira proveniente de duas espécies: Pínus e Eucalipto. Segundo o Relatório de Sustentabilidade de 2017, a companhia possui 214 mil ha de floresta nativa preservada e 224 mil ha de floresta plantada, ou seja, pínus e eucalipto para elaboração de seus produtos. Essa quantidade é responsável por 80% da demanda de madeira, sendo os outros 20% supridos por fornecedores de comunidades próximas, estabelecendo relacionamento rápido e rotativo.

**j. 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?**

R.: A Klabin tem modalidades diferentes de contratos, o que acarreta em prazo mínimo também para cumprir todas as nossas exigências. Podemos considerar para a modalidade “posto fábrica”, ou seja, madeira de origem controlada, o pedido de compra é colocado e após cerca de 2 dias para realizar as alterações em diversos níveis já é possível entrar no processo fabril.

Já o que chamamos de “madeira em pé”, geralmente com um volume maior, é realizado com maior antecipação – cerca de 30 dias.

É importante reforçar que na modalidade “Posto fábrica”, só é realizada a etapa de inserir o pedido de compra após a aprovação em campo e documentação da madeira controlada.

Para mais informações sobre as negociações de Compras, verifique o documento abaixo:

[https://www.klabin.com.br/mediabase/manual\\_codigo\\_de\\_conduta\\_WEB.pdf](https://www.klabin.com.br/mediabase/manual_codigo_de_conduta_WEB.pdf)

[https://www.klabin.com.br/media/2191/condicoes\\_gerais\\_final.pdf](https://www.klabin.com.br/media/2191/condicoes_gerais_final.pdf)

**k. O produto de sua empresa é incorporado em mercadorias vendidas no Reino Unido? Em caso afirmativo, por favor, informe quais clientes o fazem.**

R.: Em relação aos negócios de Sacos Industriais e Sakraft, o produto NÃO é diretamente incorporado em mercadorias vendidas no Reino Unido.

## **II. Direitos humanos e devida diligência**

**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?**

Sim, a Klabin possui a Política de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho, que estabelece as diretrizes que devem ser asseguradas no tratamento de colaboradores diretos e indiretos e que são condições inegociáveis no processo de contratação de fornecedores.

A premissa 4 prevê : “Cumprir a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que defende a igualdade e a dignidade das pessoas e reconhece que os direitos humanos e as liberdades fundamentais devem ser aplicados a todos. ”

Fonte: <https://www.klabin.com.br/media/1473/direitosfundamentaisnasreltrabalho.pdf>

Além disso, na Política de Diversidade e Promoção da Empregabilidade da companhia, a premissa 3 afirma que: “ A Klabin reconhece que é um ator fundamental para a promoção dos direitos humanos, tanto no interior da empresa quanto no seu entorno, e baseiam as diretrizes

dessa Política [documento referido] nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, elaborado e aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, estabelecidos pela Agenda 2030 da ONU.”

**b) Os direitos dos/as trabalhadores/as empregados/as por terceirizados? Por favor, forneça links ou anexos para as políticas relevantes da empresa.**

R.: Sim, a abrangência da Política de Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho é geral, para todos os colaboradores contratados e terceiros: “As diretrizes presentes nesta Política deverão ser cumpridas por todos os colaboradores, terceiros, fornecedores e demais parceiros de negócio da Klabin, em todas as unidades da empresa, sendo as áreas que se relacionam com os públicos mencionados diretamente responsáveis por sua observação e as áreas de Gente & Gestão e Gestão de Sustentabilidade e Comunicação as responsáveis por sua promoção”.

Fonte: <https://www.klabin.com.br/media/1473/direitosfundamentaisnasreltrabalho.pdf>

**b. A sua empresa realiza a devida diligência 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?)**

R.: Como já indicado, além da preocupação com manter o cumprimento legal, a Klabin desde 1998 é certificada no FSC e necessita ter processos sólidos e transparentes de rastreamento da matéria-prima, para garantir que não haja violações de legislação e direitos humanos, más práticas de manejo ambiental que afetem a conservação da biodiversidade em sua cadeia de fornecimento de madeira. O FSC estabelece procedimentos robustos de auditoria com solicitação de evidências (documentos, etc) e visitas in loco. Além disso, o comprometimento com o Pacto a favor da Erradicação do Trabalho escravo embasam os esforços da empresa em aprimorar cada vez mais seus critérios de seleção de fornecedores.

É importante reforçar que apesar da cadeia da madeira ser vista como uma das mais vulneráveis à ocorrências de casos de trabalho escravos, esse risco de fato se aplica às atividades extrativistas (madeireiras) e não ao setor de produção de papel e celulose em si. Pois a produção do papel e da celulose preconiza que haja conformidade legal evidenciada, rastreamento da matéria-prima por meio de certificações como FSC, CEFOR, além de sistemas de gestão atestados pelos padrões ISO, além de uma série de procedimentos internos e auditorias realizadas ao longo do processo produtivo para corresponder com o exigido tanto pela legislação

como pelo mercado (clientes e investidores, maioria baseados em países onde a tolerância a não-conformidade em relação ao tema é cada vez menor).

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

A Klabin monitora seus impactos de direitos humanos em oportunidades como as rotinas exigidas pelas certificações FSC® e OHSAS ou em situações excepcionais, como a instalação de novos projetos, como foi a construção da Unidade Puma. Para isso, segue orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), dos Princípios do Equador e as boas práticas internacionais da IFC e do Banco Interamericano do Desenvolvimento (IDB, na sigla em inglês).

As operações certificadas na OHSAS 18001 – Sistema de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional que também foram avaliadas no âmbito dos direitos humanos, em 2017, são as seguintes: região Sul – Otacílio Costa (fabricação de papel kraftliner em Santa Catarina), Correia Pinto (fabricação de papel sack kraft em Santa Catarina) e Monte Alegre (fabricação de papelcartão e kraftliner no Paraná); região Sudeste – Angatuba (fabricação de papel kraftliner em São Paulo). Isso representa 31% do total de operações da empresa.

Além disso, na Política de Diversidade e Promoção da Empregabilidade da companhia:

- A premissa 3 afirma que: “ A Klabin reconhece que é um ator fundamental para a promoção dos direitos humanos, tanto no interior da empresa quanto no seu entorno, e baseiam as diretrizes dessa Política [documento referido] nos Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos, elaborado e aprovado pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, e nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, estabelecidos pela Agenda 2030 da ONU.”

- A diretriz 4.4 prevê que: “ Admitindo o princípio da universalidade, que define os direitos humanos como direitos inatos de todos os seres humanos, estabelece-se que condutas pautadas na violência física, psicológica ou sexual, que tenham origem nos casos de discriminação e preconceito, assim como assédios relacionados à orientação sexual, denunciados por meio dos canais oficiais ou não, não são tolerados e serão submetidos a ações de remediação, previamente estipuladas pela Política de Ouvidoria.”

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



Sim, desde o processo de contratação. Os fornecedores são submetidos a aceitação do Código de Conduta da companhia, disponível no site empresa, e devem seguir, os requisitos estabelecidos, formal e publicamente nos documentos: as Condições Gerais de Fornecimento e Política de Responsabilidade Social e Ambiental para a Contratação de Fornecedores.

Portanto, são cláusulas inegociáveis para a efetivação do contrato, que o fornecedor se comprometa a :

- 10.1.1. Não adotar qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório ou, ainda, práticas disciplinares abusivas;
- 10.1.2. Cumprir todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias e a zelar por ações preventivas referentes à saúde e a segurança dos trabalhadores;
- 10.1.3. Não empregar trabalhadores menores de 16 (dezesesseis) anos de idade, salvo nos termos permitidos pela Lei nº 10.097/2000 e da Consolidação das Leis do Trabalho, as quais desde já se obriga a observar integralmente;
- 10.1.4. Não empregar adolescentes até 18 (dezoito) anos de idade em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, tampouco em locais ou serviços perigosos ou insalubres, nem em horários que não permitam a regular frequência à escola ou em horário noturno, na forma da legislação vigente;
- 10.1.5. Respeitar o direito de livre associação de seus empregados e de negociarem coletivamente;
- 10.1.6. Respeitar e promover a diversidade, abstenendo-se de todas as formas de preconceito e discriminação, de modo que nenhum empregado ou potencial empregado receba tratamento discriminatório em consequência de sua raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

Além disso, os fornecedores são submetidos a auditoria própria da Klabin e por parte independente, aos certificados FSC, que contemplam a referida temática.

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

R.: Como explicado, o processo referente às certificações FSC e de madeira controlada são suficientes para garantir o bom cumprimento legal e respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de produção da madeira consumida pela Klabin. Assim, o envolvimento

com partes interessadas ao tema, se dá no estágio anterior, quando o FSC realiza consultas públicas e discussões sobre o aprimoramento de suas normas e padrões.

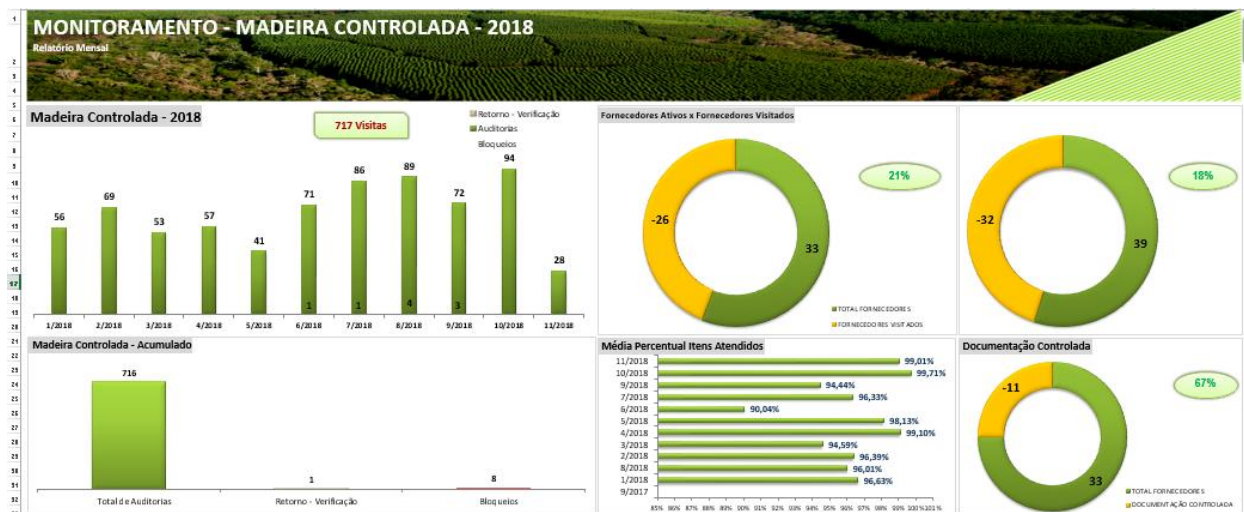
**f. O processo de devida diligência de sua empresa evoluiu? Se sim, como? Que políticas, princípios, códigos de práticas ou cláusulas contratuais que sua empresa introduziu para erradicar o risco de escravidão?**

R.: Sim, a Klabin é comprometida em garantir a procedência e os princípios das práticas envolvidas a sua matéria-prima, zelando pelo cumprimento legal e respeito aos direitos humanos e trabalhistas. Por isso, é signatária do Pacto a favor da Erradicação do Trabalho Escravo desde 2003 e estabelece: em seu Código de Conduta, Política de Diversidade e promoção da empregabilidade (onde a companhia se afirma como ator fundamental Política de Direitos Fundamentais nas relações de trabalho, nas Condições Gerais de Fornecimento, Política de Responsabilidade Socioambiental na contratação de Fornecedores e sua Política.

São cláusulas inegociáveis para a efetivação do contrato, que o fornecedor se comprometa a :

- 10.1.1. Não adotar qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório ou, ainda, práticas disciplinares abusivas;
- 10.1.2. Cumprir todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias e a zelar por ações preventivas referentes à saúde e a segurança dos trabalhadores;
- 10.1.3. Não empregar trabalhadores menores de 16 (dezesesseis) anos de idade, salvo nos termos permitidos pela Lei nº 10.097/2000 e da Consolidação das Leis do Trabalho, as quais desde já se obriga a observar integralmente;
- 10.1.4. Não empregar adolescentes até 18 (dezoito) anos de idade em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, tampouco em locais ou serviços perigosos ou insalubres, nem em horários que não permitam a regular frequência à escola ou em horário noturno, na forma da legislação vigente;
- 10.1.5. Respeitar o direito de livre associação de seus empregados e de negociarem coletivamente;
- 10.1.6. Respeitar e promover a diversidade, abstendo-se de todas as formas de preconceito e discriminação, de modo que nenhum empregado ou potencial empregado receba tratamento discriminatório em consequência de sua raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

Em relação ao controle no fornecimento, o nosso sistema de controle de madeira controlada está em processo constante de aprimoramento. Atualmente, o procedimento inclui a visita nas propriedades de forma mensal, e controles periódicos e monitorados. Como podemos verificar na imagem abaixo:



Também são verificados uma série de documentos que comprovem o compliance com as normas trabalhistas e as pessoas envolvidas são treinadas, visando o cumprimento dos procedimentos e a padronização das informações.

Fonte: Área de Logística Florestal

Além disso, em 2017, não foram identificados riscos reais ou potenciais nas operações da Klabin e em seus fornecedores, relacionados à liberdade de associação e negociação coletiva, trabalho infantil e trabalho forçado ou análogo ao escravo.

Disponíveis para consulta abaixo.

Fonte: <https://www.klabin.com.br/pt/a-klabin/supply-chain/>

[https://www.klabin.com.br/media/2191/condicoes\\_gerais\\_final.pdf](https://www.klabin.com.br/media/2191/condicoes_gerais_final.pdf)

<https://www.klabin.com.br/mediabase/politicacontratacaofornecedores.pdf>

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

R.: A Klabin seleciona fornecedores através do Código de Conduta, disponível no site empresa.

E estabelece, formal e publicamente, as Condições Gerais de Fornecimento e Política de Responsabilidade Social e Ambiental para a Contratação de Fornecedores.

São cláusulas inegociáveis para a efetivação do contrato, que o fornecedor se comprometa a :

- 10.1.1. Não adotar qualquer forma de trabalho forçado ou compulsório ou, ainda, práticas disciplinares abusivas;
- 10.1.2. Cumprir todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias e a zelar por ações preventivas referentes à saúde e a segurança dos trabalhadores;
- 10.1.3. Não empregar trabalhadores menores de 16 (dezesesseis) anos de idade, salvo nos termos permitidos pela Lei nº 10.097/2000 e da Consolidação das Leis do Trabalho, as quais desde já se obriga a observar integralmente;
- 10.1.4. Não empregar adolescentes até 18 (dezoito) anos de idade em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, tampouco em locais ou serviços perigosos ou insalubres, nem em horários que não permitam a regular frequência à escola ou em horário noturno, na forma da legislação vigente;
- 10.1.5. Respeitar o direito de livre associação de seus empregados e de negociarem coletivamente;
- 10.1.6. Respeitar e promover a diversidade, abstando-se de todas as formas de preconceito e discriminação, de modo que nenhum empregado ou potencial empregado receba tratamento discriminatório em consequência de sua raça, cor de pele, origem étnica, nacionalidade, posição social, idade, religião, gênero, orientação sexual, estética pessoal, condição física, mental ou psíquica, estado civil, opinião, convicção política, ou qualquer outro fator de diferenciação individual.

Além disso, como signatária do Pacto Nacional a Favor da Erradicação do Trabalho Escravo, a Klabin assume formalmente a Lista Suja do Ministério Público de Trabalho e, anualmente, cruza os dados dos fornecedores cadastrados em seu sistema interno com as empresas listadas no documento. Caso haja alguma compatibilidade, o fornecedor é devidamente notificado e seu cadastro é bloqueado, rompendo o contrato de fornecimento.

Disponíveis para consulta abaixo.

Fonte: <https://www.klabin.com.br/pt/a-klabin/supply-chain/>

[https://www.klabin.com.br/media/2191/condicoes\\_gerais\\_final.pdf](https://www.klabin.com.br/media/2191/condicoes_gerais_final.pdf)

<https://www.klabin.com.br/mediabase/politicacontratacaoofornecedores.pdf>

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

**1) em suas próprias operações?**

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

R.: Já encaminhamos informações sobre as condições de trabalho nas operações da Klabin, notadamente sobre as condições de participação no Pacto Global da ONU e no Pacto Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo. Assim como o Código de Conduta da companhia, que estabelece valores e diretrizes para colaboradores, fornecedores e operações. Porém, a grande maioria dos clientes não chega a questionar sobre as condições de trabalho de fornecedores, apoiando-se majoritariamente em certificações de maior porte, como FSC e ISO e OHSAS.

Fonte: Áreas Comerciais de Sacos Industriais, Celulose, Cartões e Papel Kraft.

Materiais de

apoio:[https://www.klabin.com.br/mediabase/manual\\_codigo\\_de\\_conduta\\_WEB.pdf](https://www.klabin.com.br/mediabase/manual_codigo_de_conduta_WEB.pdf)

<https://www.klabin.com.br/media/1499/manualanticorruptcao.pdf>

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

R.: Como explicado, o processo referente às certificações FSC e de madeira controlada são suficientes para garantir o bom cumprimento legal e respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de produção da madeira consumida pela Klabin. Assim, as evidências desse sólido processo de gestão construído são satisfatórias aos investidores, quando solicitado.

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

R.: Sim, a Klabin revisa seus fornecedores ativos com base na Lista Suja do Ministério Público do Trabalho. Essa ação é inclusive cobrada e verificada pelas avaliações anuais do Pacto Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo. Caso haja alguma compatibilidade, o fornecedor é devidamente notificado e seu cadastro é bloqueado, rompendo o contrato de fornecimento.

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

R.: Sim, a área de Parcerias para o Desenvolvimento Sustentável é responsável por preencher os questionários enviados. Atualmente, divulgamos nossas informações: no Relatório de Sustentabilidade, orientado pelas diretrizes do GRI 4, no Monitoramento anual da INPACTO, no Communication on Progress (COP) do Pacto Global das Nações Unidas desde 2003, na plataforma CDP ( no que tange às práticas de gestão de emissões efeito-estufa, água, manejo de florestas e auditoria de fornecedores, no ISE - Índice de Sustentabilidade Empresarial (integramos a carteira pelo quinto ano consecutivo), WWF - Environmental Paper Company Index 2017 (gestão da cadeia da madeira); SPOTT; PCI, dentre outras.

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

R.: Sim, a Klabin é signatária do Pacto a favor da erradicação do trabalho escravo desde 2013.

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

Não, como já dito, o sólido processo mantido pela Klabin referente às certificações FSC e de madeira controlada são suficientes para garantir o bom cumprimento legal e respeito aos direitos humanos e trabalhistas na cadeia de produção da madeira consumida pela companhia.

**III. Auditorias / avaliação de risco**

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

Ver “Matriz de oportunidades e riscos climáticos” em Mudanças Climáticas: <http://rs.klabin.com.br/meio-ambiente/#mudancas-climaticas>

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

Ver “Matriz de oportunidades e riscos climáticos” em Mudanças Climáticas: <http://rs.klabin.com.br/meio-ambiente/#mudancas-climaticas> e tabela “Objetivos e Metas” em GERENCIAMENTO DE IMPACTOS <http://rs.klabin.com.br/desenvolvimento-local/>

**IV. Voz do/a trabalhador/a:**

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

R.: Sim, a área florestal da Klabin mantém equipes para conversar e promover o engajamento com as comunidades, que podem se manifestar por meio dos canais de ouvidoria (<https://www.klabin.com.br/geral/entre-em-contato/ouvidoria/>) e do Fale com a Klabin (telefone 0800, e-mail e caixas de sugestões), sem necessidade de identificação do manifestante. Os temas mais frequentes são os impactos das operações florestais no Paraná e em Santa Catarina, como poeira, ruído e aumento de fluxo de caminhões nas estradas rurais. A identificação dos impactos se complementa por ferramentas como a matriz de impacto social e os diagnósticos pré e pós-operacionais da área florestal.

Os canais de Ouvidoria têm sua gestão sob responsabilidade da Gerência de Auditoria e Ouvidoria, que recebe as manifestações, as encaminha para as diretorias envolvidas e acompanha o andamento das ações implementadas. Quando o manifestante se identifica, recebe um retorno sobre o andamento de sua manifestação.

O canal Fale com a Klabin é gerido pela área de Relacionamento com a Comunidade, no Paraná e em São Paulo, e pela área de Ambiência e Certificação Florestal, em Santa Catarina. Para as manifestações recebidas por estes canais, existe uma meta de retorno em até dois dias. Em 2017, a Klabin recebeu 2.197 manifestações por meio dos canais de Ouvidoria e nos canais do Fale com a Klabin, relacionadas aos temas de direitos humanos, práticas trabalhistas, questões ambientais e impactos na comunidade. Além destas, outras 60 manifestações que haviam sido registradas anteriormente, foram solucionadas em 2017.

Além disso, esses mecanismos são orientados pela Política de Ouvidoria, Código de Conduta que estabelecem os valores que devem ser observados. Com o recente lançamento da Política de Diversidade e Empregabilidade, há pretensões de incluí-la como mais uma diretriz orientadora desse processo. A questão é o tempo usual de atualizações e readaptações de políticas internas, que envolve várias instâncias de aprovação.

**b. 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)?**

R.: Todos os colaboradores recebem no primeiro dia de trabalho o Código de Conduta, Manual de Benefícios e o Manual Anticorrupção para leitura e assinatura. Também, anualmente é realizada a Feira de Benefícios Klabin em todas as unidades de operação, onde cada benefício e direitos são esclarecidos. Além disso, também existe uma área de Benefícios na equipe de Gente&Gestão (Recursos Humanos) à disposição dos colaboradores.

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

R.: A Klabin realizou seu estudo de Materialidade, onde foi feitas consultas com as partes interessadas da companhia, envolvendo colaboradores, liderança, parceiros comerciais num extenso workshop colaborativo, a fim de encontrar os temas prioritários ao negócio. Mais detalhes podem ser vistos no Relatório de Sustentabilidade, cuja base é essa análise.

Além disso, foi realizado também um mapeamento de stakeholders (parceiros comerciais, colaboradores e terceiros, parceiros institucionais e liderança), com o objetivo de compreender e endereçar eventuais necessidades e demandas desses atores.

Para mais informações, ver tabela “Objetivos e Metas” em GERENCIAMENTO DE IMPACTOS <http://rs.klabin.com.br/desenvolvimento-local/>

**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?**

R.: Sim, FSC , CERFLOR, também somos signatários do Pacto a Favor da Erradicação do Trabalho Escravo desde 2013. Todos os compromissos acima descritos contribuem para combater o trabalho escravo e garantir o cumprimento legal e a manutenção de práticas responsáveis na cadeia de valor da Klabin.

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

R.: A certificadora IMAFLORA conduz os processos de certificação FSC da Klabin e de seus fornecedores indicados. Hoje, já são 47.983 hectares de 177 propriedades rurais certificadas pelo FSC SLIMF. A Klabin financia todo o processo que conta com consultoria especializada.



## **VII. Remediação**

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

Não há processo de remediação em vigor relacionado à inconformidades trabalhistas ou humanitárias.

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

R.: Não se aplica

## **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.**

R.: A Klabin utiliza a Metodologia Hay para avaliação de cargos e salários de todos os colaboradores. A Hay considera 3 principais tópicos: Know-how do profissional, Accountability e Problem Solving. A partir desses critérios, é definida uma faixa de pontuação. A pontuação é convertida em um Grade (de 1 até 30), que traduz a complexidade do cargo e assim pode ser facilmente comparado tanto no mercado interno quanto externo.

Devido ao relacionamento da Klabin com os sindicatos, temos acordos sindicais todos os anos, os quais são sempre superiores ao salário mínimo. Mas a Klabin utiliza sempre a pontuação Hay para definir o valor dos salários em relação a complexidade dos cargos.

### **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.**

R.: Não. A Klabin não trabalha com essa metodologia. A Klabin honra seus compromissos com empregados, prestadores de serviços e outros credores, de acordo com as datas/obrigações estabelecidas contratualmente.

Internamente temos um sistema de Folha de pagamento mensal, independente do pagamento do(s) cliente(s) à Klabin.

### **c. 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.**

R.: O principal mecanismo da Klabin para detecção de salários não pagos ou qualquer problema em relação a remuneração dos colaboradores é o sistema de Folha de Pagamento. A Klabin possui um Centro de Operações em Jundiaí que tem como responsabilidade gerir todo o sistema de folha de pagamento e E-social, respeitando todos os prazos. Anualmente, a Klabin também realiza o planejamento de orçamento para o ano vindouro, garantindo assim a alocação dos salários dos colaboradores previamente.

Fonte: Área de Relações Trabalhistas.