

Posicionamento sobre Direitos Humanos da Fibria

Na Fibria, estamos comprometidos em respeitar e apoiar os direitos humanos fundamentais, reconhecidos globalmente. Para que isso ocorra, buscamos estabelecer diretrizes e princípios visando a proteção, respeito e remediação em caso de quebra na observância de tais direitos no âmbito de sua atuação direta ou indireta, através de suas operações, projetos, joint-ventures e demais tipos de associações, bem como em sua cadeia produtiva, nas regiões onde está presente.

Nossas diretrizes

Mapeamento, Avaliação, Monitoramento e Gestão de Riscos:

Em todas as atividades da companhia, identificamos, prevenimos e mitigamos de forma sistemática os possíveis impactos negativos de nossas atividades sobre os direitos humanos, realizando avaliações de impacto e tomando medidas de prevenção ou mitigação para as operações de alto risco, de forma coordenada, reportando internamente e externamente ao longo do tempo visando garantir a plena observância aos direitos humanos. Para realizar essas atividades, a Fibria segue princípios e referências internacionalmente relevantes, legislação local, normativos internos da empresa e conta com os processos de gestão de riscos corporativos da Companhia.

Processos críticos:

A Fibria, por meio da área de Governança, Riscos e Compliance, tem conhecimento dos processos críticos e os reavalia periodicamente, para identificar possíveis vulnerabilidades, dimensionar os impactos potenciais para a empresa e sociedade, e, apontar medidas de tratamento necessárias para a gestão do risco pelas áreas operacionais.

Processos de Due Diligence e Avaliação:

Nossos produtos são fabricados em condições que demonstrem respeito pelas pessoas que os fazem, respeitando os direitos das pessoas que vivem nas comunidades do entorno de nossas instalações e florestas, os dos nossos fornecedores, e outros que possam ser afetados por estas operações.

Para tanto, realiza verificações (como *due diligence*, por exemplo) em processos críticos, nos quais tenham sido identificados temas relevantes que representem riscos potenciais para a empresa e para seus stakeholders. A periodicidade e responsabilidade por sua execução é determinada de acordo com os requisitos e objetivos que regem a avaliação propriamente dita.

Nossos Públicos de Interesse e Nossos Princípios:

Os principais atores sociais relacionados à Fibria em temas de Direitos Humanos são:

- *Empregados diretos e indiretos:*

A Fibria trata com dignidade seus empregados, diretos ou indiretos, e propicia um ambiente de trabalho com oportunidades iguais de crescimento profissional e pessoal e de respeito à liberdade individual.

TRABALHO INFANTIL OU ESCRAVO:

A Fibria não aceita, tanto dentro de suas empresas quanto em seus fornecedores (inclusive em subcontratados destes) e parceiros de negócios, trabalho forçado, escravo ou em condição análoga, tampouco o uso de mão de obra infantil ou ainda

qualquer forma de exploração sexual de crianças ou adolescentes. Se menores de idade entre 16 e 18 anos forem contratados na condição de aprendiz seguindo as leis vigentes no país, a Companhia assegura que o trabalho não impedirá os seus estudos.

PRECONCEITO E DISCRIMINAÇÃO:

A Fibria respeita e valoriza a diversidade em todas as suas relações. Portanto, a todos deve ser dado tratamento respeitoso, cordial e justo por parte dos empregados, terceiros, administradores, fornecedores e prestadores de serviços da Fibria ou ainda por aqueles que a representam. A Companhia não admite discriminação ou preconceito de nenhuma natureza, seja de gênero, raça, religião, faixa etária, sexo, convicção política, nacionalidade, estado civil, orientação sexual, condição física ou quaisquer outros em suas relações. Nos processos de recrutamento, seleção e promoção, os candidatos devem ser avaliados unicamente por suas competências e condições de atender e se adequar às expectativas do cargo, não sendo toleradas decisões baseadas em preconceitos, favoritismos ou mesmo em privilégios de quaisquer naturezas.

POSTURA DA LIDERANÇA:

A demonstração de interesse de um subordinado em participar de um processo de recrutamento interno deve ser entendida por sua liderança como uma alternativa natural de evolução de carreira, não podendo dar ensejo a nenhum tipo de retaliação. Cabe à liderança informar, orientar e preparar suas equipes para a correta aplicação das políticas e das normas da Companhia, sendo um exemplo de conduta a ser seguido. Eventuais erros cometidos por empregados deverão ser apontados pelas lideranças aos canais de comunicação existentes para a adoção das medidas cabíveis, sendo tais eventos acompanhados das informações e diretrizes necessárias para evitar sua reincidência. Deve ser garantida a observância aos direitos humanos dos empregados envolvidos.

ASSÉDIO E ABUSO DE PODER:

A Fibria não admite abusos de poder ou assédios, tais como sexual, econômico, moral ou de qualquer outra natureza, nem situações que configurem desrespeito, intimidação, violência física ou ameaça nos relacionamentos, internos ou externos, estabelecidos pela Companhia. Qualquer pessoa que se considerar discriminada, humilhada ou alvo de preconceitos, práticas abusivas ou em situação de desrespeito promovida por empregados, terceiros, administradores, representantes, fornecedores ou prestadores de serviços da Fibria quando à serviço da Companhia, deve comunicar o fato à Ouvidoria Fibria, utilizando-se dos canais de contato colocados à disposição.

Os empregados e terceiros da Companhia, sempre que possível, devem tratar do assunto com seu superior hierárquico direto ou ainda com o gestor dele. Entretanto, caso sintam-se constrangidos em fazê-lo, devem reportar a situação à Ouvidoria Fibria.

Caracteriza-se assédio moral a prática de condutas abusivas cometidas por uma ou mais pessoas contra um indivíduo, geralmente de forma repetitiva e prolongada, de maneira a coagi-lo, humilhá-lo, desrespeitá-lo, depreciá-lo ou constrangê-lo durante a jornada de trabalho. Caracteriza-se assédio sexual quando alguém em posição privilegiada usa dessa condição para coagir ou ofertar benefícios a um empregado para obter vantagem ou favor sexual. Abuso de poder ou de autoridade é o ato ou efeito de impor a vontade do superior hierárquico sobre o subordinado tendo por base o exercício do poder que lhe é investido em função do cargo que exerça na Companhia. Caracteriza-se pelo uso ilegal ou coercitivo deste poder para atingir um determinado fim, geralmente conflitante com as leis, normas e regras vigentes.

SAÚDE, SEGURANÇA E MEIO AMBIENTE:

A saúde, a integridade física dos empregados e a proteção ao meio ambiente são prioridades para a Fibria, estando acima de questões econômicas ou de produção.

Como uma Companhia com forte presença no mercado de produtos florestais, o compromisso com o respeito ao meio ambiente é um dos principais pilares da Fibria. Assim, a Companhia adota uma abordagem preventiva com relação aos desafios ambientais em suas operações e decisões de negócios, buscando continuamente o emprego de tecnologias e de processos sustentáveis e também apoiando o desenvolvimento de iniciativas que promovam maior responsabilidade social e ambiental em seu entorno. Todas as informações relativas à saúde, segurança e meio ambiente, que possam ter impactos sobre os empregados diretos e indiretos da Fibria, sobre as comunidades ou sobre o próprio meio ambiente são tratadas de forma transparente. A Companhia realizará continuamente treinamentos com os empregados para que eles conheçam suas rotinas e se responsabilizem por elas. O empregado, direto ou indireto, bem como os fornecedores e prestadores de serviços da Fibria devem familiarizar-se com as políticas, os procedimentos e as práticas de saúde, segurança e meio ambiente e cumpri-los rigorosamente. As empresas prestadoras de serviços contratadas pela Fibria devem cumprir todos os procedimentos de saúde, segurança e meio ambiente definidos em política específica para suas atividades. As empresas prestadoras de serviços à Fibria, que operam dentro dos recintos da Companhia, devem declarar conhecer e se comprometer a cumprir as Normas de Segurança e Saúde no Trabalho com a mesma intensidade demandada na Fibria de seus empregados diretos.

Espera-se que todos observem atentamente o ambiente de trabalho, identificando possíveis situações de risco à segurança, à saúde ou ao meio ambiente. Caso algum indício seja reconhecido, o fato deve ser informado à liderança local e os envolvidos devem ser alertados. Se preferir, o relator poderá também reportar o fato à Ouvidoria Fibria para as avaliações e tratativas cabíveis. Esse comportamento será considerado como uma demonstração de comprometimento com as questões de segurança. Em situações de emergência, como acidentes ambientais ou de trabalho, os envolvidos devem seguir os procedimentos previstos para a situação e rapidamente relatar os fatos à administração local, que deverá realizar a comunicação com as partes interessadas prevista em procedimentos operacionais. Somente os porta-vozes oficialmente indicados poderão dar entrevistas ou fazer comunicados às autoridades e à comunidade.

Acidentes ambientais são eventos inesperados e indesejados que podem causar danos, direta ou indiretamente, ao meio ambiente, à saúde e à vida.

- *Fornecedores, parceiros e clientes:*

O relacionamento com nossos fornecedores deve ser pautado pelo respeito e pela busca permanente de desenvolvimento de produtos e serviços que agreguem valor à Fibria e fortaleçam a posição competitiva dos fornecedores.

Os fornecedores da Fibria devem ser avaliados por meio de critérios claros e sem discriminação. Toda decisão deve ter sustentação técnica e econômica, não sendo permitido favorecimento de nenhuma natureza. Todos os processos realizados pela Companhia para a contratação de serviços, renovações de contratos e similares devem ser conduzidos com transparência e total integridade, respeitando-se princípios éticos, as leis e as regras internas e externas vigentes relativas a esse processo. Os fornecedores da Fibria deverão conhecer os valores da Companhia e ter atuação compatível com os princípios desta política de direitos humanos, bem como do Código de Conduta. É responsabilidade dos fornecedores e prestadores de serviços instruírem, de forma diligente e apropriada, seus empregados, agentes e subcontratados (que desempenham ou desempenharão serviços à Fibria) com relação às diretrizes do Código de Conduta e Política de Direitos Humanos, bem como com relação às políticas e normas específicas da Companhia, afim de prevenir comportamentos indevidos.

O fornecedor ou prestador de serviços deverá, a pedido da Fibria, fornecer prova do cumprimento das obrigações estabelecidas no Código de Conduta, Política de Compras e Direitos Humanos. Para ser aceita como fornecedora da Fibria, a empresa deverá declarar não fazer uso de trabalho infantil e de trabalho em condições análogas ao trabalho escravo, em linha com as premissas dispostas neste documento e expressas no item "Trabalho Infantil ou Escravo". Espera-se que os fornecedores e prestadores de serviços da Companhia mantenham seus locais e ambientes de trabalho em condições adequadas de higiene, saúde e segurança, bem como livres de discriminação, abusos e assédios de quaisquer naturezas. Deverão os fornecedores e prestadores de serviços da Fibria também assegurarem o cumprimento adequado das práticas aplicáveis com relação à legislação trabalhista local vigente referente à jornada de trabalho, remuneração e benefícios. A contratação de empresas pertencentes ou dirigidas por ex-empregados deve ser tratada com os cuidados necessários para não expor a Fibria a riscos. A Fibria espera de seus fornecedores clareza na caracterização dos produtos e serviços. Todos os fornecedores e prestadores de serviços da Fibria devem cumprir as leis e regulamentos ambientais, bem como respeitar o meio ambiente onde quer que atuem. A Fibria poderá encerrar uma relação de negócio com um fornecedor sempre que houver prejuízo de seus interesses ou desconsideração de questões legais, sociais, tributárias, de integridade, de conformidade com o Código de Conduta, de meio ambiente e de saúde e segurança no trabalho. É de nossa responsabilidade a confidencialidade das informações sigilosas a nós repassadas por nossos fornecedores.

A Fibria recomenda ainda que seus fornecedores e prestadores de serviços, a exemplo da Fibria, mantenham canais de relacionamento com todos os seus públicos – empregados diretos e indiretos, clientes, governo, comunidades no entorno de seu negócio e outros – afim de atuar de forma preventiva na identificação de eventuais transgressões ocorridas em seus negócios, visando minimizar problemas internos ou externos que violem a ética, as leis, normas e procedimentos aos quais a empresa fornecedora também está sujeita.

Nossos valores e diretrizes expressas nos normativos da empresa visam garantir também a nossos clientes a plena observância dos direitos humanos fundamentais, uma vez que desempenhamos um elo importante na cadeia produtiva. A Fibria possui um claro compromisso com o desenvolvimento de produtos de alta performance socioambiental, que não afetem, dentre outros, aspectos relacionados à segurança das pessoas ou ao meio ambiente.

- *Comunidades locais, indígenas e tradicionais:*

A Fibria está comprometida com o desenvolvimento econômico e social das comunidades em que atua.

A Fibria está comprometida em assegurar a legitimidade social de seu negócio, por meio do fortalecimento de relações duradouras com as comunidades onde atua e a integração de seus interesses na condução e gestão do seu negócio. O relacionamento com as comunidades deve considerar as especificidades das diferentes realidades e partes interessadas envolvidas, privilegiando e valorizando o protagonismo dos atores, a construção de capital social e o resgate da cidadania e da autoestima. Além disso, deve incentivar e fortalecer as redes locais, de forma a promover o diálogo e a solidariedade entre as partes.

Todos os empregados diretos ou indiretos da Companhia e também de seus administradores, representantes e prestadores de serviços devem agir de acordo com os valores da Fibria, de forma íntegra e mantendo os canais de diálogo permanentemente abertos com todas as comunidades em que a Companhia está

presente, não cabendo qualquer forma de discriminação nessa relação. A Fibria incentiva a participação de seus empregados em programas de voluntariado.

- *Governos e sociedade:*

A Fibria respeita a legislação e as autoridades de todas as instâncias de governo e afirma seu engajamento com o poder público e com a sociedade buscando promover observância dos direitos humanos nos locais onde atua. Para isso, mantém canais de comunicação abertos e foco no relacionamento de longo prazo.

Mecanismos de comunicação e reclamação:

Denúncias que transgridam os princípios fundamentais do trabalho e direitos humanos, e descumpram com as diretrizes do Código de Conduta da Fibria, bem como outros princípios norteadores, assim como casos não previstos devem ser apresentados à liderança ou encaminhados à Ouvidoria Fibria.

Sempre que observada uma violação a este Posicionamento, bem como ao Código de Conduta e normativos internos, cometida pelos empregados diretos ou indiretos da Companhia, por seus terceiros, prestadores de serviços, administradores ou representantes quando no exercício de suas atividades profissionais à Fibria, o fato deve ser comunicado para que as medidas cabíveis sejam tomadas, preservando-se, assim, os negócios da Companhia, sua imagem reputação e sua responsabilidade como ator social.

Onde aplicamos

Este posicionamento se aplica à Fibria e suas subsidiárias, a todos os empregados diretos e indiretos, fornecedores, administradores, representantes, prestadores de serviços e demais parceiros comerciais da empresa, deve ser o parâmetro para todas as decisões e ações dentro do contexto de atividades da Companhia ou em seu nome.

Alinhamento das práticas de gestão

Nossas práticas de gestão sobre direitos humanos estão alinhadas com os UN *Guiding Principles on Human Rights*, na *Universal Declaration of Human Rights* e *United Nations Global Compact*. Este Posicionamento deve ser considerado em conjunto com outros normativos da Fibria, que dão suporte e suplementam as práticas de gestão sobre Direitos Humanos, que congregam orientações da Companhia na condução de seus negócios, como o Código de Conduta, a Política de Sustentabilidade, a Política de Suprimentos e a Política de Aquisição de Madeira.

Padrões Internacionais em que nos referenciamos:

- Carta Internacional de Direitos Humanos da ONU
 - Declaração Universal dos Direitos Humanos
 - Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos
 - Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
- ONU – *Guiding Principles on Business and Human Rights*
- ONU – Agenda 2030: 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
- Princípios Voluntários para Direitos Humanos e Segurança
- OIT - Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (Convenções 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182)
- Padrões de Desempenho da IFC (International Finance Corporation)
- GRI – Global Reporting Initiative (Diretrizes G4)