


## ATESTADO

Eu, Leonardo Borsato de Souza, declaro que são verdadeiras e corretas as informações neste documento, salvo melhor juízo, e reconheço que fazer uma declaração conscientemente falsa pode resultar na suspensão ou revogação do certificado, ou na não emissão do mesmo. Todos os itens deste documento, que é requisito obrigatório da norma FSC STD 40.004 V3-1, são aplicáveis aos sites da Sylvamo do Brasil listados na Tabela 1.

Site	Código	CNPJ
Escritório Central - Sylvamo do Brasil LTDA	BV-COC-101994-A	52.736.949/0001-58
Fábrica Mogi Guaçu - Sylvamo do Brasil LTDA	BV-COC-101994-E	52.736.949/0001-58
Fábrica Luiz Antônio - Sylvamo do Brasil LTDA	BV-COC-101994-B	52.736.949/0019-87
Fábrica Três Lagoas - Sylvamo do Brasil LTDA	BV-COC-101994-C	52.736.949/0048-11
Sylvamo Exports LTDA. - Mogi Guaçu	BV-COC-101994-D	12.259.649/0003-72
Sylvamo Exports LTDA. - Luiz Antônio	BV-COC-101994-F	12.259.649/0002-91



Leonardo Borsato de Souza  
Gerente Jurídico – OAB/SP 317.953  
31/08/2023

## Trabalho Infantil

Requisito	Questões	Resposta
7.2 A organização não deve usar trabalho infantil.	a) Sua organização cumpre a Cláusula 7.2? Se sim, continue no c	Sim.
7.2.1 A organização não deve empregar trabalhadores com idade inferior a 15 anos ou abaixo da idade mínima, conforme estabelecido nas leis ou regulamentos nacionais ou locais, conforme a idade que for mais alta, exceto conforme especificado em 7.2.2.	b) Se a resposta for não para a questão (a) acima, descreva como ou por que sua organização não cumpre a Cláusula 7.2?	Não se aplica.
7.2.2 Nos países em que as leis ou regulamentos nacionais permitem o emprego de pessoas com idades entre 13 e 15 anos em trabalhos leves, esse emprego não deve interferir na escolaridade nem ser prejudicial à saúde ou ao desenvolvimento. Notavelmente, onde as crianças estão sujeitas às leis de educação obrigatória, elas devem trabalhar somente fora do horário escolar durante o horário normal de expediente.	c) Para as pessoas empregadas por você no(s) local(is) detentor(es) do certificado, descreva como sua organização sabe que está em conformidade com a Cláusula 7.2?	A idade mínima de contratação para qualquer posição dentro da empresa é no mínimo de 18 anos, inclusive para fins de cumprimento da cota legal de aprendizagem.  Parceria com SENAI, aulas <i>In Company</i>  Cláusula Contratual em que as partes confirmam e se responsabilizam pela inexistência de trabalho infantil, forçado ou assim equiparado.
7.2.3 Nenhuma pessoa com menos de 18 anos de idade está empregada em trabalhos perigosos ou pesados, exceto para fins de treinamento nas leis e regulamentos nacionais aprovados.	d) Identifique quaisquer documentos ou outros registros (e sua localização) nos quais você confia para verificar a conformidade com a Cláusula 7.2	PO-RH-10 – Política sobre Trabalho do Menor e Promoção de Educação PO-RH-21 – Política Programa Jovem Aprendiz
7.2.4 A organização deve proibir as piores formas de trabalho infantil.	e) Na medida em que você acredite que exista alguma obrigação legal que possa afetar sua capacidade de cumprir a Cláusula 7.2, descrevaas e como elas afetam sua capacidade de cumprir a Cláusula 7.2.	Não se aplica
	f) Anexe uma declaração ou declarações feitas por sua organização que abranjam a Cláusula 7.2	TEC-EXM-POL_000003 Política Integrada de Gestão.



## Trabalho Forçado

Requisito	Questões	Resposta
<p>7.3 A organização deve eliminar todas as formas de trabalho forçado e obrigatório.</p> <p>7.3.1 As relações de trabalho são voluntárias e baseadas no consentimento mútuo, sem a ameaça de penalidade.</p> <p>7.3.2 Não há evidências de práticas indicativas de trabalho forçado ou obrigatório, incluindo, entre outras, as seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Violência física e sexual</li> <li>• Trabalho forçado</li> <li>• Retenção de salários / incluindo pagamento de taxas de emprego e / ou pagamento de depósito para iniciar o emprego</li> <li>• Restrição de mobilidade / movimento</li> <li>• Retenção de passaporte e documentos de identidade</li> <li>• Ameaças de denúncia às autoridades.</li> </ul>	a) Sua organização cumpre a Cláusula 7.3? Se sim, continue em c)	Sim
	b) Se a resposta for não para a questão (a) acima, descreva como ou por que sua organização não cumpre a Cláusula 7.3?	Não se aplica
	c) Para as pessoas contratadas por você no(s) local(is) detedor(es) do certificado, descreva como sua organização sabe que está em conformidade com a Cláusula 7.3?	Temos uma política de Recrutamento e Seleção que deixa claro o momento que convidamos (proposta) o candidato/profissional a ocupar o cargo em que foi aprovado (a).
	d) Identifique quaisquer documentos ou outros registros (e sua localização) nos quais você confia para verificar a conformidade com a Cláusula 7.3	PO-RH-04 – Política sobre Recrutamento e Seleção Interno e Externo - Código de Conduta - Programa de Inclusão e Diversidade
	e) Na medida em que você acredite que exista alguma obrigação legal que possa afetar sua capacidade de cumprir a Cláusula 7.3 padrão, descreva-as e como elas afetam sua capacidade de cumprir a Cláusula 7.3.	Não se aplica
	f) Anexe uma declaração ou declarações feitas por sua organização que abranjam a Cláusula 7.3.	TEC-EXM-POL_000003 Política Integrada de Gestão.



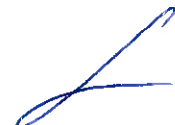
### Discriminação no Emprego e Ocupação

Requisito	Questões	Resposta
<p>7.4 A organização deve garantir que não haja discriminação no emprego e na ocupação.</p> <p>7.4.1 As práticas de emprego e ocupação não são discriminatórias.</p>	a) Sua organização cumpre a Cláusula 7.4? Se sim, continue em c)	Sim
	b) Se a resposta for não para a questão (a) acima, descreva como ou por que sua organização não cumpre a Cláusula 7.4?	Não se Aplica
	c) Para as pessoas empregadas por você no(s) local(is) detentor(es) do certificado, descreva como sua organização sabe que está em conformidade com a Cláusula 7.4?	Desde o processo de recrutamento e seleção garantimos que não haja quaisquer hipóteses de discriminação
	d) Identifique quaisquer documentos ou outros registros (e sua localização) nos quais você confia para verificar a conformidade com a Cláusula 7.4.	<p>- PO-RH-04 – Política sobre Recrutamento e Seleção Interno e Externo - Código de Conduta - Canal de Denúncia "Help Line" - Programa de Diversidade &amp; Inclusão</p> <p>- PO-JUR-11 – Política de Prevenção de Assédio no Ambiente de Trabalho.</p>
	e) Na medida em que você acredite que exista alguma obrigação legal que possa afetar sua capacidade de cumprir a Cláusula 7.4, descreva-as e como elas afetam sua capacidade de cumprir a Cláusula 7.4.	Não se aplica
	f) Anexe uma declaração ou declarações feitas por sua organização que abranjam a Cláusula 7.4	TEC-EXM-POL_000003 Política Integrada de Gestão.



### Liberdade de Associação e o Direito à Negociação Coletiva

Requisito	Questões	Resposta
<p>7.5 A organização deve respeitar a liberdade de associação e o direito efetivo à negociação coletiva.</p> <p>7.5.1 Os trabalhadores podem estabelecer ou ingressar em organizações de trabalhadores de sua própria escolha.</p> <p>7.5.2 A organização respeita a total liberdade das organizações de trabalhadores para elaborar suas constituições e regras.</p> <p>7.5.3 A organização respeita os direitos dos trabalhadores de se envolverem em atividades legais relacionadas à formação, associação ou assistência à organização de trabalhadores ou a abster-se de fazer o mesmo; e não discriminará ou punirá os trabalhadores pelo exercício desses direitos.</p> <p>7.5.4. A organização negocia com organizações de trabalhadores legalmente estabelecidas e/ou representantes devidamente selecionados de boa-fé e com os melhores esforços para alcançar um acordo de negociação coletiva</p> <p>7.5.5. Os acordos de negociação coletiva são implementados onde existem.</p>	a) Sua organização cumpre a Cláusula 7.5? Se sim, continue em c)	Sim
	b) Se a resposta for não para a questão (a) acima, descreva como ou por que sua organização não cumpre a Cláusula 7.5?	Não se aplica
	c) Para as pessoas empregadas por você no(s) local(is) detentor(es) do certificado, descreva como sua organização sabe que está em conformidade com a Cláusula 7.5?	Respeitamos a entrada do sindicato nas dependências da empresa, para engajamento e livre associação das entidades em todas as unidades. Temos, inclusive, um espaço dedicado para o sindicato na unidades.
	d) Identifique quaisquer documentos ou outros registros (e sua localização) nos quais você confia para verificar a conformidade com a Cláusula 7.5.	Acordos coletivos de data base (conforme Anexo 1) - Comunicação para formação das comissões de PPR.
	e) Na medida em que você acredite que haja obrigações legais que possam afetar sua capacidade de cumprir a Cláusula 7.5, descreva-as e como elas afetam sua capacidade de cumprir a Cláusula 7.5.	Não se aplica
	f) Anexe uma declaração, ou declarações, feitas por sua organização que abranjam a Cláusula 7.5.	TEC-EXM-POL_000003 Política Integrada de Gestão



**ANEXO I – Acordos coletivos data base com respectivos Sindicatos e Vigências**

Site	Sindicato	Vigência do Acordo Coletivo
Escritório Central - Sylvamo do Brasil LTDA	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel e Papelão, Papel Ondulado e Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça e Empresas de Apoio, Prestadores de Serviços e Logística na Cadeia Produtiva do Papel, atividade fim, nas Empresas Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel e Papelão, Papelão Ondulado e Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça de Mogi Guaçu, Mogi Mirim, Aguai, Estiva Gerbi, Holambra e São João da Boa Vista	30/09/2024
Fábrica Mogi Guaçu - Sylvamo do Brasil LTDA		Cláusulas financeiras até 30/09/2023
Sylvamo Exports LTDA. - Mogi Guaçu		
Sylvamo Exports LTDA. - Luiz Antônio		
Fábrica Luiz Antônio - Sylvamo do Brasil LTDA	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Papel, Papelão e Cortiça, Artefatos de Papel e Papelão, Celulose de Luiz Antônio - SP	30/09/2024 Cláusulas financeiras até 30/09/2023
Fábrica Três Lagoas - Sylvamo do Brasil LTDA	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel, Papelão, Artefatos de Papel, Papelão e Cortiça de Três Lagoas - SITITREL	31/07/2023 – Acordo em negociação

