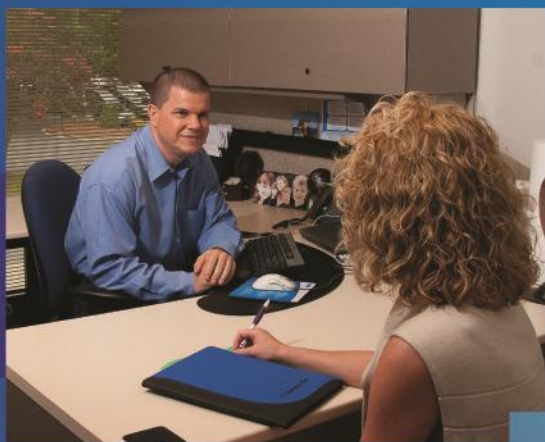




Conformidade Social Corporativa



GUIA DE AUDITORIA DAS NORMAS DE CONFORMIDADE SOCIAL DO FORNECEDOR DA KIMBERLY-CLARK CORPORATION





■ INTRODUÇÃO

Durante quase 140 anos, as pessoas confiam nos produtos da Kimberly-Clark Corporation (K-C) para melhorar suas vidas. Oferecemos o que é essencial para atender às necessidades das pessoas em todo o mundo e nos concentramos na criação de um futuro melhor para todos. Acreditamos que a forma como fazemos negócios é tão importante quanto os negócios que fazemos. Em resumo, operar com integridade e com altos padrões éticos é a forma de fazer negócios da K-C. Estamos comprometidos com a responsabilidade social através das nossas práticas e relacionamentos com todos os nossos investidores e com as comunidades onde operamos, e procuramos fazer negócios com fornecedores que compartilham nossos valores sociais e ambientais.

Os fornecedores têm um papel importante no sucesso da K-C e na eficácia da nossa responsabilidade social. Para garantir que nossos fornecedores entendam nosso compromisso com a responsabilidade social, desenvolvemos, em 2010, as Normas de conformidade social do fornecedor (SSCS) [Supplier Social Compliance Standards, SSCS]. Confira essas normas e faça sua empresa aderir às exigências estabelecidas.

As SSCSs delineiam a expectativa da K-C de que seus fornecedores diretos operem, no mínimo, de acordo com as leis e regulamentações ambientais e trabalhistas do país e das jurisdições locais de onde operam. Essas leis e regulamentações são, entre outras, aquelas que tratam de abuso de trabalho e dos direitos dos funcionários de escolher se querem ser representados por terceiros e negociar coletivamente.

Os fornecedores devem ser capazes de demonstrar total conformidade com as SSCS, se assim solicitado pela K-C. Essas exigências fazem parte de todos os contratos entre a K-C e seus fornecedores diretos. Para garantir aderência contínua a essas normas, auditorias formais são exigidas pela K-C e/ou nossos clientes. São aplicados testes de auditoria de conformidade para com as SSCS em nossas cadeias de suprimentos de todo o mundo. A K-C recebe um relatório de auditoria detalhado e completo. O auditor não dará os resultados ou a classificação no local quando as auditorias são pagas pela K-C. A K-C vai garantir que a auditoria tenha sido satisfatória e subsequentemente o plano de remediação, determinação, momento e métodos de acompanhamento serão determinados e comunicados ao fornecedor.

Além disso, alguns fornecedores deverão analisar e tomar medidas para garantir a conformidade com as SSCS de modo rotineiro, enviando à Kimberly-Clark uma Declaração de conformidade do fornecedor preenchida (veja a página 19). Analisar as SSCS e responder oportunamente às solicitações para completar a Declaração de conformidade do fornecedor ou comprovação alternativa é um requisito para continuar a fazer negócios com a K-C.

Nós pedimos que você:

- Analise este Guia.
- Familiarize-se com as SSCS.
- Trabalhe para alinhar sua unidade as SSCS.
- Se quiser saber mais, acesse nosso site:
<http://www.kimberly-clark.com/sustainability/people/CSC>.

Esperamos trabalhar com você para que você entenda e sinta-se confortável com as SSCS. Se tiver perguntas ou quiser conversar sobre os requisitos de responsabilidade social do fornecedor com mais detalhes, envie um e-mail para Anthony Nguyen, em kccorpsocialcompliance@kcc.com.

ÍNDICE

NORMAS DE CONFORMIDADE SOCIAL DO FORNECEDOR	3
RECONHECIMENTO DE OUTRAS AUDITORIAS DE CONFORMIDADE SOCIAL	5
NOSSAS NORMAS DE NÍVEL OBRIGATÓRIO DE CONFORMIDADE	6
TRABALHO INFANTIL.....	6
TRABALHO FORÇADO.....	7
ABUSO DE TRABALHO	8
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	9
DISCRIMINAÇÃO	10
SAÚDE E SEGURANÇA.....	11
HORAS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS	12
MEIO AMBIENTE.....	13
INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS	13
MINERAIS DE CONFLITO.....	14
EXPECTATIVAS DAS PARTES INTERESSADAS	16
PROCESSO DE AUDITORIA	17
ENTREVISTAS COM FUNCIONÁRIOS.....	19
HORAS OCIOSAS	21
EXEMPLO DE DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE	22



■ NORMAS DE CONFORMIDADE SOCIAL DO FORNECEDOR

Os requisitos das SSCS são sustentáculos essenciais dos programas de responsabilidade do local de trabalho da K-C. Essas normas são impulsionadas pela crença de que a boa cidadania corporativa é essencial para o nosso sucesso de negócios de longo prazo e deve estar refletida nas nossas relações e ações nos locais de trabalho e nos locais de trabalho de quem está autorizado a suprir nossos negócios diretamente.

Reconhecendo que há diferenças entre as leis, costumes e nas condições econômicas que afetam as práticas comerciais em todo o mundo, acreditamos que valores compartilhados servem como base para os relacionamentos entre a Kimberly-Clark e seus fornecedores. As SSCS comunicam nossos valores e expectativas e enfatizam a importância das políticas e práticas do local de trabalho responsáveis que, em geral, mantêm conformidade, no mínimo, com as leis e regulamentações de trabalho, ambientais, saúde e segurança ocupacional aplicáveis. As normas delineadas abaixo refletem os valores que mantemos nas nossas políticas, e esperamos que nossos fornecedores incorporem esses valores também.

As SSCS são um componente essencial da prática da K-C de manter práticas justas e benéficas voltadas ao trabalho e nas comunidades onde operamos. Garantem também altos padrões com todos nossos fornecedores. Em 2010, divulgamos esse compromisso público e transparente quando assinamos o United Nations Global Compact (UNGC), que é uma estrutura voluntária para as empresas que estão comprometidas em alinhar suas operações e estratégias aos princípios universalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e anticorrupção. As SSCS estão alinhadas aos princípios do UNGC como processo contínuo de expansão do nosso compromisso UNGC em nossa cadeia de suprimentos.



Liberdade de associação e negociação coletiva

Respeitar os direitos dos funcionários à liberdade de associação, para engajar-se em outras atividades protegidas e o direito de evitar participar dessas atividades. Onde os funcionários são representados por um sindicato legalmente reconhecido, o direito de acesso razoável dos seus representantes escolhidos aos funcionários para representá-los e com esses representantes negociar em boa fé.

Proteção contra o trabalho infantil

Os fornecedores não empregarão ninguém com menos de 15 anos de idade. Se a lei local estabelecer uma idade mínima inferior, mas estiver de acordo com as exceções de países em desenvolvimento, de acordo com a Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho, prevalecerá a idade inferior. Os fornecedores não recrutarão trabalho infantil nem explorarão crianças de nenhuma forma. Se forem encontradas crianças trabalhando diretamente para o fornecedor, deverá o referido fornecedor buscar uma solução satisfatória e sensível, que coloque os melhores interesses da criança em primeiro lugar.

Proibição de trabalho forçado e de abuso do trabalho

Proibir o abuso mental e físico de funcionários como forma de disciplina e proibir o uso de todas as formas de trabalho forçado, incluindo trabalho prisional forçado, mão de obra ilegal, servidão, trabalho escravo, tráfico de pessoas associado a esses abusos.



Proibição de discriminação

Proibir a discriminação e o assédio com base em características legalmente protegidas em todos os aspectos do trabalho, inclusive no recrutamento, na contratação, colocação, treinamento, remuneração, tratamento e promoção de funcionários.

Horário de trabalho, salário e benefícios

Remunerar os funcionários com base na indústria e/ou mercado de trabalho local. Operar em total conformidade com as leis salariais, de horário e benefícios aplicáveis.



Oferecer um local de trabalho seguro e saudável

Lutar para fornecer um local de trabalho seguro, protegido e saudável. Manter um local de trabalho produtivo, em conformidade com todas as leis, regras e regulamentações aplicáveis de saúde e segurança ocupacional, e reduzindo o risco de acidentes, ferimentos e exposição a riscos para a saúde.

Proteção do meio ambiente

Conduzir os negócios em conformidade com todas as leis, regras e regulamentações ambientais aplicáveis.

Integridade nos negócios

Esforço no sentido de oferecer um ambiente de trabalho livre de suborno e corrupção pelo cumprimento de todas as leis relativas a suborno, lavagem de dinheiro e/ou corrupção, bem como proibição da troca de dinheiro ou de qualquer outra coisa de valor com qualquer pessoa, incluindo funcionários públicos, com o intuito de influenciar ações ou obter vantagens impróprias.

Minerais de conflito

O Fornecedor irá, responsabilmente fornecer "minerais de conflito" (estanho, tântalo, tungstênio ou ouro) a partir de quaisquer minas e fundições de fora da República Democrática do Congo (RDC) e países vizinhos, ou minas e fundições que foram designadas como "livres de conflito" por EIC -GeSI (Electronic Industry Citizenship Coalition - Iniciativa Global de Sustentabilidade Eletrônica) e irá desenvolver e fornecer a documentação de prova escrita de seus próprios programas de devida diligência para garantir cadeias de fornecimento "livres de conflitos".



■ RECONHECIMENTO DE OUTRAS AUDITORIAS DE CONFORMIDADE SOCIAL

Reconhecemos que vários clientes solicitam a muitos fornecedores a condução de auditorias de conformidade social para demonstração de conformidade. A K-C concorda em analisar relatórios de auditoria para determinar o atendimento de critérios internos. O reconhecimento de um relatório de auditoria não significa que uma avaliação tenha sido aprovada. Dependendo do resultado da auditoria, acompanhamento adicional ou nova avaliação podem ser necessários para demonstrar a resolução de problemas.

Para serem consideradas, as avaliações devem atender aos seguintes critérios:

1. Integridade de auditoria: Um relatório de auditoria aceitável está preenchido na íntegra e não contém partes editadas, com exceção de informações confidenciais sobre produtos. Exemplos de auditorias aceitas por nós incluem, entre outras: SMETA, AIM-Progress, Disney e Walmart.
2. Auditor aceitável: O uso de auditores externos é preferível para que se tenha garantia de objetividade.
 - As empresas de auditoria preferidas possuem certificações independentes. A K-C frequentemente usa a UL-STR e a Intertek, mas outras empresas podem ser igualmente aceitáveis.
 - O auditor precisa ter seu nome e afiliação revelados para permitir a validação.
3. Processo aceitável: O processo usado por um auditor para determinação da conformidade se baseia em inspeção visual, análise de documentação e entrevistas confidenciais com funcionários.
4. Cobertura de auditoria aceitável: Todas as auditorias submetidas devem ser avaliações da conformidade social (e não de segurança ou qualidade alimentar) que verifiquem a conformidade com a legislação local no que se refere a condições de trabalho, liberdade de associação, saúde e segurança, meio ambiente e integridade nos negócios.
5. Prazo aceitável: Auditorias ocorridas nos últimos doze meses podem ser submetidas.
6. Remediação: Depois que um relatório de auditoria é aceito e caso seja determinado que violações ainda estão em processo de remediação, a remediação das violações será controlada, será objeto de relatório e acompanhada da mesma maneira que qualquer outra auditoria a fim de garantir manutenção da conformidade. Caso todas as violações constantes do relatório de auditoria sejam remediadas com sucesso, encaminhe comprovação das remediações.



■ NOSSAS NORMAS DE NÍVEL OBRIGATÓRIO DE CONFORMIDADE

Conformidade obrigatória significa que uma unidade deve comprovar a ausência de violações nessas áreas, para a satisfação da K-C. Como as exceções da questão de Conformidade não obrigatória não afetarão os resultados de uma auditoria de conformidade social, mas serão usadas para incentivar um processo de consulta com nossos fornecedores, com foco na criação de capacidade em torno de práticas desejadas que estejam inteiramente alinhadas as SSCS. Na maioria dos casos, os Fornecedores não precisarão informar sobre os planos de remediação para as exceções de Conformidade não obrigatórias, mas devem, de qualquer forma, incorporar mudanças apropriadas em seus processos comerciais. Os planos e os cronogramas de remediação para as exceções de Conformidade obrigatória vão variar de acordo com a natureza da violação.

■ TRABALHO INFANTIL

O U.N. Global Compact	SSCS	O requisito
Abolir efetivamente o trabalho infantil.	Os fornecedores não empregarão ninguém com menos de 15 anos de idade. Se a lei local estabelecer uma idade mínima inferior, mas estiver de acordo com as exceções de países em desenvolvimento, de acordo com a Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho, prevalecerá a idade inferior. Os fornecedores não recrutarão trabalho infantil nem explorarão crianças de nenhuma forma. Se forem encontradas crianças trabalhando diretamente para o fornecedor, deverá o referido fornecedor buscar uma solução satisfatória e sensível, que coloque os melhores interesses da criança em primeiro lugar.	Conformidade com a Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho.

Requisitos básicos

- Idade de contratação nas requisições ou contratos de trabalho representando a idade legal para contratação.
- Cópias dos documentos de comprovação de idade legal disponíveis de todos os funcionários, incluindo ID com foto.
- Existem procedimentos em vigor para verificação da idade.
- Os documentos estão disponíveis para funcionários selecionados aleatoriamente no próprio local de trabalho.
- Funcionários menores de idade não são empregados em trabalho perigoso.

Indicadores de lacunas de desempenho

- Trabalhadores que têm idade legal atualmente foram contratados quando ainda tinham idade inferior.
- Foi observada a ocorrência de trabalho infantil no dia da auditoria.
- Foi informada a ocorrência de trabalho infantil, corroborada por, no mínimo, duas fontes.
- Os procedimentos de verificação da idade não são eficazes.



Trabalho infantil: Exemplos de situações encontradas e ações corretivas			
Situação encontrada	Ação corretiva	Cronograma recomendado	Método de confirmação
Idade mínima para o trabalhador: A menor idade entre trabalhadores não está em conformidade com os requisitos legais locais.	O funcionário deve, imediatamente, ser removido do local de trabalho e uma solução satisfatória e sensível, que coloque os interesses da criança em primeiro lugar, deverá ser buscada.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva e da possível auditoria de acompanhamento.
Verificação de idade: Não há procedimentos efetivos para verificar a idade de um trabalhador no momento do recrutamento.	Garantir que haja um sistema instalado para verificar se os trabalhadores novos e os atuais estão em conformidade com a Convenção 138 da Organização Internacional do Trabalho.	60 dias.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva.
Trabalho perigoso: Trabalhadores com menos de dezoito anos de idade são encontrados realizando trabalho perigoso.	Afaste os menores de idade do trabalho perigoso atribuído a eles e coloque-os em outro lugar.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva e da possível auditoria de acompanhamento.

■ TRABALHO FORÇADO

O U.N. Global Compact	SSCS	O requisito
Eliminação de todas as formas de trabalho compulsório e forçado.	Proibir o uso de todos os tipos de trabalho forçado, incluindo trabalho prisional forçado, mão de obra ilegal, servidão ou trabalho escravo.	O fornecedor não usará nenhum tipo de trabalho forçado, incluindo trabalho prisional forçado, trabalho compulsório, servidão ou trabalho escravo.

Requisitos básicos

- Nenhum tipo de trabalho prisional forçado, mão de obra ilegal, servidão ou escravo.
- Trabalho executado voluntariamente.

Indicadores de lacunas de desempenho

- Comprovação de trabalho forçado ou escravo.
- Uso de trabalho forçado.
- Mobilidade do funcionário está restrita.
- A unidade retém a documentação original do trabalhador com ou sem permissão do trabalhador.



Trabalho forçado: Exemplos de situações encontradas e ações corretivas

Situação encontrada	Ação corretiva	Cronograma recomendado	Método de confirmação
Trabalho forçado: O abuso mental ou físico é usado como forma de disciplina ou motivação.	Os funcionários têm permissão para fazer seu trabalho, sem a ameaça de abuso mental ou físico.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva e da possível auditoria de acompanhamento.
Trabalho forçado: Foi encontrada comprovação de trabalho prisional forçado e/ou trabalho forçado.	Interromper o uso de trabalho prisional forçado e/ou trabalho forçado.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva e da possível auditoria de acompanhamento.
Livre movimentação: Os funcionários têm de entregar documentos originais, como os documentos de identidade.	Fazer cópias de todos os documentos e devolver os originais para os funcionários.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva e da possível auditoria de acompanhamento.
Livre movimentação: Os funcionários têm restrições quanto à saída do trabalho depois das horas de trabalho.	Permitir que os funcionários deixem a unidade no fim do turno.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva e da possível auditoria de acompanhamento.

■ ABUSO DE TRABALHO

SSCS	O requisito
Proibir abuso físico ou mental dos funcionários como forma disciplinar.	O fornecedor manterá conformidade com todas as leis nacionais e locais aplicáveis sobre abuso de funcionários e não abusará fisicamente dos funcionários.

Requisitos básicos

- Nenhuma evidência de abuso físico de trabalhadores (informada ou observada).
- Nenhuma ameaça de abuso físico.

Indicadores de lacunas de desempenho

- Ameaças verbais de abuso físico observadas ou informadas.
- Abuso físico observado ou informado.

Abuso de trabalho: Exemplos de situações encontradas e ações corretivas

Situação encontrada	Ação corretiva	Cronograma recomendado	Método de confirmação
Abuso físico: Os funcionários são coagidos fisicamente para concluir seu trabalho antes de sair.	Interromper imediatamente a prática.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva e da possível auditoria de acompanhamento.



Abuso físico: Os supervisores estão usando punição física como prática disciplinar.	Interromper imediatamente a prática.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva e da possível auditoria de acompanhamento.
---	--------------------------------------	-----------	--

LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O U.N. Global Compact	SSCS	O requisito
Respeitar a liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.	Respeitar os direitos dos funcionários à liberdade de associação, para engajar-se em outras atividades protegidas e o direito de evitar participar dessas atividades. Onde os funcionários são representados por um sindicato legalmente reconhecido, o direito de acesso razoável dos seus representantes escolhidos aos funcionários para representá-los e com esses representantes negociar em boa fé.	O fornecedor manterá conformidade com todas as leis locais e nacionais aplicáveis sobre liberdade de associação e negociação coletiva.

Requisitos básicos

- A unidade mantém conformidade com os termos do contrato de negociação coletiva.
- Os funcionários são livres para negociar coletivamente.
- Os representantes do trabalhador e/ou membros do sindicato não são discriminados ou penalizados por causa da sua participação ou afiliação a um sindicato ou atividades legítimas do seu sindicato.
- Os funcionários que forem representados por um sindicato legalmente reconhecido têm o direito de ter acesso razoável aos seus representantes escolhidos para representá-los e negociar em boa fé.

Indicadores de lacunas de desempenho

- A administração não reconhece ou recusa negociar com os representantes dos funcionários legalmente eleitos.
- Os trabalhadores são recusados para contratação por causa da sua afiliação.
- A administração não mantém conformidade com os termos do acordo de negociação coletiva.
- Comprovação de gestão interferindo na capacidade do trabalhador de organizar ou participar legalmente de um sindicato.

Liberdade de associação e negociação coletiva: Exemplos de situações encontradas e ações corretivas			
Situação encontrada	Ação corretiva	Cronograma recomendado	Método de confirmação
Afilição sindical: Os trabalhadores são penalizados por apoiar sindicatos ou engajar-se em atividades sindicais.	Interromper imediatamente a prática.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva.
Afilição sindical: A administração suborna os funcionários para que não se afiliem a sindicatos.	Interromper imediatamente a prática.	60 dias.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva.



Acordos de negociação coletiva: A administração se recusa a aderir aos termos de uma contrato de negociação coletiva aprovado.	A unidade deve respeitar os termos do acordo e engajar-se em conversações com representantes sindicais para resolver conflitos.	60 dias.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva.
Acordo de negociação coletiva: A administração se recusa a negociar com os funcionários.	Interromper imediatamente a prática e engajar-se em negociação justa com os funcionários.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva.

■ DISCRIMINAÇÃO

O U.N. Global Compact	SSCS	O requisito
Eliminação de discriminação relativa a emprego e ocupação.	Proibir a discriminação e o assédio com base em características legalmente protegidas em todos os aspectos do trabalho, inclusive no recrutamento, na contratação, colocação, treinamento, remuneração, tratamento e promoção de funcionários.	O fornecedor não discriminará nenhuma mulher com base em gravidez ou capacidade de ficar grávida.

Requisitos básicos

- As oportunidades e recompensas de práticas de contratação para promoção são baseadas em experiências e habilidades ocupacionais.
- São proibidos a discriminação e o assédio com base em gravidez em todos os aspectos do trabalho, inclusive no recrutamento, na contratação, colocação, treinamento, remuneração, tratamento e promoção de funcionários.

Indicadores de lacunas de desempenho

- Como condição obrigatória para contratação, as funcionárias devem fazer o teste de gravidez.
- Atribuições de tarefas com base no sexo.

Discriminação: Exemplos de situações encontradas e ações corretivas			
Situação encontrada	Ação corretiva	Cronograma recomendado	Método de confirmação
Teste de gravidez: As futuras funcionárias são obrigadas a fazer o teste de gravidez antes de serem contratadas.	Remover dos critérios de contratação todos os requisitos discriminatórios.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva e da possível auditoria de acompanhamento.



SAÚDE E SEGURANÇA

SSCS	O requisito
Os fornecedores garantirão um local de trabalho seguro e saudável.	O fornecedor garantirá que seu ambiente de trabalho não apresenta ameaça de morte ou de ferimentos graves para os trabalhadores.

Requisitos básicos

- Há equipamento de controle de incêndio funcionando.
- Portas de saída acessíveis e destrancadas.
- Os funcionários têm conhecimento dos controles e procedimentos de emergência e incêndio.

Indicadores de lacunas de desempenho

- Saídas de incêndio bloqueadas, trancadas e sem marcação adequada.
- Nenhum sistema de supressão ou alerta de incêndio.

Saúde e segurança: Exemplos de situações encontradas e ações corretivas			
Situação encontrada	Ação corretiva	Cronograma recomendado	Método de confirmação
Saídas de emergência: Todas as saídas, com exceção de uma, foram trancadas em uma instalação.	Destrançar todas as saídas de emergência.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva e da possível auditoria de acompanhamento.
Saídas de emergência: Duas saídas de incêndio estão bloqueadas com paletes cheios de caixas e não são acessíveis.	Remover os paletes para que as saídas de incêndio fiquem acessíveis.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva e da possível auditoria de acompanhamento.
Saídas de emergência: As portas abrem para dentro, potencialmente impedindo que os funcionários saiam rapidamente.	Instalar portas que abram para fora em todas as saídas de emergência.	60 dias.	O fornecedor apresenta comprovação da ação corretiva.
Treinamento: Os funcionários não são treinados nos procedimentos adequados de controle de incêndio e emergência.	Treinar os funcionários sobre os procedimentos controle de incêndio e emergência.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva e da possível auditoria de acompanhamento.
Extintores de incêndio: Os funcionários não receberam treinamento no uso de extintores de	Oferecer treinamento a todos os funcionários de todas as áreas de trabalho. Confirmar	Desbloquear imediatamente todos os extintores, adquirir extintores para todas as	O fornecedor apresenta comprovação da ação corretiva.



incêndio. Além disso, algumas áreas não possuíam extintores de incêndio, eles não estavam colocados na parede ou estavam bloqueados.	que um número adequado de extintores de incêndio seja disponibilizado, apropriadamente colocado na parede e permaneça não bloqueado.	áreas de trabalho que não os possuem e certificar-se de que eles sejam colocados na parede apropriadamente. Ofereça treinamento no prazo de sessenta dias.	
--	--	--	--

■ HORAS, SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

SSCS	O requisito
Remunerar os funcionários com base na indústria e/ou mercado de trabalho local. Operar em total conformidade com as leis salariais, de horário e benefícios aplicáveis.	O fornecedor comprovará que todo o trabalho, incluindo horas extras prolongadas, é voluntário.



Requisitos básicos

- Todas as horas extras regulares são trabalhadas voluntariamente.

Indicadores de lacunas de desempenho

- Os funcionários não registram horas extras.
- Os salários e benefícios são atrasados ou retidos como forma disciplinar.
- Os trabalhadores não recebem por horas extras.

Salário, horas e benefícios: Exemplos de situações encontradas e ações corretivas

Situação encontrada	Ação corretiva	Cronograma recomendado	Método de confirmação
Hora extra: Os funcionários são obrigados a fazer horas extras.	Interromper a prática e fornecer comprovação de que as horas extras são realizadas voluntariamente.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva.
Hora extra: As horas extras do funcionário não são registradas.	Interromper a prática e fornecer comprovação de que as horas extras são realizadas voluntariamente.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva.



MEIO AMBIENTE

SSCS	O requisito
Conduzir os negócios em conformidade com todas as leis, regras e regulamentações ambientais aplicáveis.	O fornecedor deverá se certificar de que está em conformidade com todas as leis, regras e regulamentações ambientais aplicáveis.

Requisitos básicos

- Manejo apropriado de produtos químicos.
- Não ocorram liberações ou derramamentos de produtos químicos nas instalações.

Indicadores de lacunas de desempenho

- Derramamentos visíveis ao redor das instalações.
- Produtos químicos armazenados ou etiquetados de forma inadequada.

Meio ambiente: Exemplos de situações encontradas e ações corretivas			
Situação encontrada	Ação corretiva	Cronograma recomendado	Método de confirmação
<ul style="list-style-type: none"> • Produtos químicos armazenados de forma inadequada 	Limpar os produtos químicos e armazená-los de maneira apropriada.	60 dias.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva.
<ul style="list-style-type: none"> • Derramamentos de produtos químicos no assoalho da oficina. 	Limpar os produtos químicos e armazená-los de maneira apropriada para que não ocorram mais vazamentos.	60 dias.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva.

INTEGRIDADE NOS NEGÓCIOS

SSCS	O requisito
Esforço para oferecer um ambiente de trabalho livre de suborno e corrupção e manutenção de um ambiente de trabalho produtivo mediante o cumprimento de todas as leis referentes a suborno, lavagem de dinheiro e/ou corrupção, bem como proibição da troca de dinheiro ou de qualquer outra coisa de valor com qualquer pessoa, incluindo funcionários públicos, com o intuito de influenciar ações ou obter vantagens impróprias.	O fornecedor deverá se certificar de que o seu ambiente de trabalho esteja livre de suborno e corrupção.

Requisitos básicos

- O fornecedor tenha uma política de integridade em vigor.
- Não tenham sido feitos ou oferecidos pagamentos de facilitação para influenciar ações ou para obtenção de vantagens impróprias para si mesmo.
- Os funcionários e contratados não recebam ofertas de coisas de valor com o objetivo de influenciá-los ou premiá-los em conexão com qualquer contrato ou outra organização.



Indicadores de lacunas de desempenho

- Ausência de política de integridade em vigor.
- Tentativas de subornar o auditor tenham sido feitas.
- Descoberta de suborno de funcionários públicos.
- Funcionários e/ou contratados recebem presentes e favores com o objetivo de influenciá-los.

Integridade nos negócios: Exemplos de situações encontradas e ações corretivas			
Situação encontrada	Ação corretiva	Cronograma recomendado	Método de confirmação
Suborno: Foram encontradas evidências de que foi oferecido dinheiro a um funcionário para ele ignorar a verificação da qualidade.	Caso não exista nenhuma política ou procedimento para banir esta atividade, desenvolva uma imediatamente e interrompa a atividade.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva.
Política: O fornecedor deu produtos a um funcionário público como "agradecimento" pela realização ilegal de serviços.	Caso não exista nenhuma política ou procedimento para banir esta atividade, desenvolva uma imediatamente e interrompa a atividade.	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva.

■ Minerais de conflito

SSCS	O requisito
Responsavelmente fornecer "minerais de conflito" (estanho, tântalo, tungstênio ou ouro) a partir de quaisquer minas e fundições de fora da República Democrática do Congo (RDC) e países vizinhos, ou minas e fundições que foram designadas como "livres de conflito" por EIC -GeSI (Electronic Industry Citizenship Coalition - Iniciativa Global de Sustentabilidade Eletrônica) e irá desenvolver e fornecer a documentação de prova escrita de seus próprios programas de devida diligência para garantir cadeias de fornecimento "livres de conflitos".	O fornecedor deve garantir que "minerais de conflito" sejam fornecidos de forma responsável de países ou minas e fundições "livres de conflito" e deve informar prontamente à KC se algum mineral de conflito incluído em componentes, peças ou materiais vendidos ou fornecidos à Kimberly-Clark não atender a esses requisitos.

Requisitos básicos

- O Fornecedor desenvolveu programas de devida diligência para garantir cadeias de fornecimento "livres de conflitos".
- Fornecer provas ou prova escrita de que cadeia de abastecimento é "livre de conflitos".
- Fornecer, de forma responsável, "minerais de conflito" de países ou minas e fundições "livres de conflito".

Indicadores de lacunas de desempenho

- Nenhum programa de devida diligência no local para garantir uma cadeia de fornecimento "livre de conflito".
- "Minerais de conflito" provenientes de países, ou minas e fundições "não-livres" de conflito.



Minerais de conflito: Exemplos de situações encontradas e ações corretivas

Situação encontrada	Ação corretiva	Cronograma recomendado	Método de confirmação
A prova de que "minerais de conflito" estão sendo fornecidos de uma mina "não livre de conflito".	Se nenhuma política e procedimentos estiverem em vigor, desenvolver imediatamente programa de devida diligência e notificar à KC que "minerais de conflito" estão sendo fornecidos de uma mina "não livre de conflito".	Imediato.	O fornecedor apresenta comprovação de conclusão da ação corretiva.



■ EXPECTATIVAS DAS PARTES INTERESSADAS

As SSCS ajudam a K-C a alinhar sua cadeia de suprimentos aos valores da empresa, ao mesmo tempo demonstrando nosso compromisso de obter uma cadeia de suprimentos que atenda às expectativas das partes interessadas. Muitas partes interessadas esperam que a K-C tenha normas do local de trabalho que atendam ou ultrapassem as exigências das leis locais e sejam expandidas para nossa cadeia de suprimentos. Esses investidores incluem, mas não estão limitados a:

- nossos funcionários;
- nossos acionistas;
- nossos consumidores;
- nossos clientes de negócios;
- organizações não governamentais; e
- nossos fornecedores.



Um fator chave da continuidade em atingir nosso sucesso é manter práticas de local de trabalho responsáveis na nossa organização, que significa ser considerado responsável por tais práticas, não importando se ocorrem na unidade da empresa ou com um fornecedor direto. Essa responsabilidade é outra razão importante para que os fornecedores da K-C operem de acordo com as SSCS.

BENEFÍCIOS DAS AUDITORIAS DO LOCAL DE TRABALHO

Os fornecedores geralmente perguntam sobre como uma auditoria no local de trabalho pode beneficiá-los. Os fornecedores têm muito a ganhar com o processo de auditoria. As auditorias podem ajudar dessa forma:

Local de trabalho seguro e saudável

- Ajudará a garantir práticas operacionais e de segurança.

Remediação

- Receber orientação profissional sobre remediação das situações encontradas.

Leis locais

- Ajudar a identificar as ações corretivas necessárias para evitar os riscos associados à violação das leis, se for feita uma determinação de que nossa unidade não está operando de acordo com as leis locais.

Melhor ambiente de trabalho

- Melhorar a eficiência operacional e a produtividade do funcionário, entendendo como criar um melhor ambiente de trabalho e implementar as mudanças recomendadas.

Fonte preferida

- Alinhar o desempenho à visão e aos valores da K-C para a cadeia de suprimentos, dessa forma aumentando a chance de se tornar a fonte preferida.



■ PROCESSO DE AUDITORIA

Auditorias de teste de conformidade com as SSCS são conduzidas em nossas cadeias de suprimentos em todo o mundo. Abaixo está delineado o processo de auditoria das SSCS, que será observado se você for selecionado para uma auditoria. As auditorias reais podem ou não seguir essa ordem mas, na maioria dos casos, todos os passos indicados abaixo são completados durante as auditorias. Se outros passos ou documentos forem necessários para apoiar um completo entendimento da situação da unidade, o fornecedor do serviço de auditoria poderá solicitar informação adicional da unidade. Sua cooperação total é valiosa para apoiar uma auditoria benéfica e fácil.

INSTRUÇÕES DE PREPARAÇÃO:

- **Leia o pacote de informações pré-auditoria.** Antes da auditoria, um provedor de serviços externo enviará um pacote de informações que ofereça informação específica sobre como estar preparado para o dia da auditoria. É extremamente importante que você leia esse documento cuidadosamente e entenda todo o seu conteúdo, para garantir que toda a preparação necessária seja feita. Este pacote de informações conterá um formulário de aplicação que deve ser preenchido e devolvido para o serviço.
- **Escolher um dia operacional normal.** A unidade deve estar operando no dia da auditoria para a realização da mesma, e é preferível que a unidade esteja produzindo o tipo de produto que fornece para a Empresa.
- **Ter alguém da administração sênior disponível.** Esta pessoa terá inteiro conhecimento do funcionamento da unidade e da autoridade para atender às solicitações do provedor de serviço de auditoria e responder corretamente em nome da administração dos proprietários da unidade.
- **Ter um gerente de RH disponível.** Esta pessoa é necessária para responder a uma série de perguntas relativas a contratação e a práticas e contratação de trabalho.
- **Ter uma amostra representativa de funcionários.** Os auditores precisarão conduzir entrevistas privadas.
- **Notificar a segurança antecipadamente.** Os assessores chegam à unidade e oferecem seus cartões de visita e crachás de identificação na entrada. Não se esqueça de avisar antecipadamente os guardas da segurança da entrada sobre a visita dos auditores.

As auditorias são conduzidas por até dois auditores e geralmente levam de um a dois dias de trabalho integral. A equipe de auditoria será constituída de falantes nativos fluentes (geralmente com mais de uma capacidade dialetal) e leitores da língua do país fabricante. Os auditores realizarão uma reunião aberta com o administrador com autoridade designado da unidade, gerentes de pessoal e de produção, e quaisquer outros gerentes que você queira que estejam presentes. Durante esta reunião, os auditores descreverão o formato da auditoria. Nenhuma outra parte deverá estar presente durante essa auditoria.

Observe que trabalhadores que não são funcionários poderão ser incluídos na auditoria, por isso, você deverá notificar todas as agências que fornecem tais trabalhadores de acordo com os requisitos fornecidos no pacote do fornecedor que você recebe antes da auditoria. Trabalhadores que não são funcionários são definidos como funcionários de uma empresa terceirizada que fornece serviços de mão de obra para a unidade (por ex., trabalhadores temporários/sazonais de produção, segurança, cantina, zeladoria). Se forem usados trabalhadores que não são funcionários na unidade, o provedor do serviço solicitará o número de agências e o número de trabalhadores que não são funcionários de cada agência.



Reunião de abertura

- Introdução.
- Revisão dos procedimentos de auditoria a serem executados, bem como do cronograma de inspeção de cada porção.
- Coordenação do pessoal administrativo e da unidade necessário para a auditoria.

Visita à unidade

- Visita às instalações dos dormitórios e ao refeitório, se fornecida.

Entrevistas com os funcionários

- Seleção e entrevista de funcionários (25% da força de trabalho total, de até 25 trabalhadores).

Revisão dos registros

Segue uma lista dos documentos que você deverá ter em mãos para serem analisados pelo auditor.

- Registros de folha de pagamento (últimos três meses).
- Cartão de ponto/registros de comparecimento ao trabalho (últimos três meses) (se aplicável).
- Registros de pessoal.
- Documentos de comprovação/verificação de idade, tais como cópias de documentos de identidade.
- Registro de trabalhadores menores de idade e referentes a exames físicos (se houver).
- Contratos de trabalho.
- Contratos dos trabalhadores de agências (se houver).
- Permissões de trabalho dos funcionários estrangeiros e cartas de aprovação do governo (se aplicável).
- Acordos de negociação coletiva (se houver).
- Documentos referentes à inspeção da segurança contra incêndios ou certificados das instalações/dormitório.
- Registros de treinamento contra incêndio.
- Regulamento das instalações ou manual do funcionário no que se refere às seguintes áreas:
 - Política de recrutamento.
 - Procedimento disciplinar.
- Layout/plano de evacuação das instalações.
- Autorizações especiais das autoridades locais, tais como autorizações para horas extras na China.
- Programa de saúde e segurança e registros de treinamento.
- Registros de acidentes de trabalho.
- Certificados ambientais (se aplicável).
- Outros documentos sujeitos a circunstâncias atuais durante a auditoria e para o caso de regiões específicas em que as instalações estejam fechadas.

Conclusão

- Quando o relatório da auditoria for completado, será compartilhado com a K-C. O auditor não fornecerá os resultados ou a classificação no local quando as auditorias forem pagas pela K-C. A K-C garantirá que a auditoria seja feita para nossa satisfação e então o plano de remediação, determinação, oportunidade e método de acompanhamento será determinado e comunicado ao fornecedor.



■ ENTREVISTAS COM FUNCIONÁRIOS

Todos os provedores de serviços terceirizados que conduzem auditorias de fornecedores para a K-C exigem que seus assessores passem por extenso treinamento sobre entrevistas com funcionários. Os auditores conduzirão entrevistas com funcionários, principalmente para corroborar a comprovação documental obtida durante a auditoria. Eles só fazem perguntas objetivas, não condutivas.



Processo de seleção de funcionário

- A participação do funcionário na entrevista é estritamente voluntária e a critério exclusivo do funcionário.
- Os funcionários de várias estações de trabalho serão selecionados durante o acompanhamento da unidade e a partir de uma amostra aleatória dos registros do pessoal.
- Todas as entrevistas devem ser conduzidas nas estações de trabalho no chão de fábrica, contanto que a administração não seja visível para os funcionários e ninguém possa ouvir a conversa.
- Todas as entrevistas devem ser conduzidas em área privada, sem a presença da administração.
- Todas as notas das entrevistas são destruídas fora da localização da unidade.
- Nota - Qualquer disciplina emitida com base na participação do funcionário, ou na não participação no processo de entrevista resultará em resultados de auditoria negativos.



TIPOS DE PERGUNTAS QUE PODEM SER FEITAS:

Trabalho forçado

Podem ser feitas perguntas para determinar como os funcionários chegaram às suas posições e se o trabalho durante as horas-extras é voluntário ou comunicado no momento da contratação, se obrigatório.

Trabalho infantil

Podem ser feitas perguntas para validar a idade e determinar se há presença de crianças no local.

Abuso de trabalho

Podem ser feitas perguntas para determinar se os funcionários estão sujeitos a abuso.

Discriminação

Perguntas objetivas, não condutivas, podem ser feitas para determinar se há problemas de discriminação.

Liberdade de associação/negociação coletiva

Perguntas objetivas, não condutivas serão feitas para determinar se o ambiente de trabalho da planta é suficientemente aberto para permitir a discussão de questões em geral, incluindo a capacidade dos funcionários de juntar-se a qualquer organização em que possam ter participação tanto dentro quanto fora do trabalho.

Integridade nos negócios

Perguntas objetivas e não condutivas serão feitas para determinar se suborno e corrupção ocorrem no ambiente de trabalho.



■ HORAS OCIOSAS

A K-C tem o compromisso de trabalhar em cooperação com os fornecedores. Contudo, pode ser ocasionalmente necessário rejeitar um fornecedor e interromper a produção. Horas ociosas podem resultar quando um fornecedor não consegue garantir a conformidade das instalações com as exigências do Programa de Conformidade Social Corporativa.

Horas ociosas podem resultar de:

- Identificação obrigatória de violações de conformidade não remediadas no prazo permitido.
- Duas tentativas de auditoria nas quais o auditor tem acesso completo ou parcial negado às instalações, aos registros dos funcionários ou aos próprios funcionários para condução de entrevistas privadas. **OBSERVAÇÃO:** Qualquer **penalidade incorrida devido à recusa de acesso a instalações, entrevistas privadas e/ou acesso aos seus registros** será responsabilidade do fornecedor.
- Caso nossos auditores sofram qualquer tipo de recusa de acesso, a resolução do problema deverá ocorrer no prazo de 24 horas, o que poderá incluir acesso total às instalações no prazo de 24 horas.
- Revelação de suborno ou de outras influências impróprias por auditoria da K-C (com qualquer origem).
- Cancelamentos repetidos de uma auditoria.

Caso a produção de produtos da K-C seja interrompida, a instalação poderá solicitar ser considerada elegível novamente após doze meses.



EXEMPLO DE

DECLARAÇÃO DE CONFORMIDADE

Eu, _____, _____, em

Nome da pessoa física

Cargo

em nome de(o/a) _____ ("Fornecedor") declaro que,

Nome da empresa

salvo melhor juízo, como fornecedor de produtos para a Kimberly-Clark Global Sales, LLC e suas subsidiárias ("K-C"), o Fornecedor mantém conformidade com as Normas de conformidade social do fornecedor da K-C, conforme publicado na data de assinatura ("Normas"), especificamente:

- ao assinar essa declaração, o Fornecedor concorda em manter conformidade com todas as obrigações enumeradas nas Normas; além disso, o Fornecedor aceita que qualquer falha por parte do Fornecedor em manter conformidade com qualquer dos termos e condições das Normas pode resultar na rescisão das relações comerciais do fornecedor com a K-C, incluindo o cancelamento das ordens de compra pendentes e a recusa dos produtos enviados;
- o Fornecedor mantém conformidade com todas as leis e regulamentações, inclusive aquelas relacionadas ao ambiente, trabalhistas e de segurança;
- o Fornecedor vai monitorar sua conformidade com as Normas e informará a K-C oportunamente sobre qualquer violação material de conformidade;
- O Fornecedor irá, responsavelmente fornecer "minerais de conflito" (estanho, tântalo, tungstênio ou ouro) a partir de quaisquer minas e fundições de fora da República Democrática do Congo (RDC) e países vizinhos, ou minas e fundições que foram designadas como "livres de conflito" por EIC -GeSI (Electronic Industry Citizenship Coalition - Iniciativa Global de Sustentabilidade Eletrônica) e irá desenvolver e fornecer a documentação de prova escrita de seus próprios programas de devida diligência para garantir cadeias de fornecimento "livres de conflitos"; os Fornecedores devem prontamente informar o K-C de quaisquer minerais de conflito incluídos nos componentes, partes ou materiais vendidos ou fornecidos à Kimberly-Clark não atendem aos requisitos;
- o Fornecedor informou sobre todas as suas fábricas (proprietárias ou designadas) que produzem ou fabricam produtos para a K-C;
- O Fornecedor concorda em manter registros das avaliações e auditorias de conformidade social/padrões éticos conduzidos nas suas fábricas (proprietárias ou designadas) e de quaisquer ações corretivas executadas em resposta a tais avaliações e auditorias; o Fornecedor disponibilizará os referidos registros para revisão e inspeção pela K-C ou por seu(s) agente(s) nomeado(s), conforme solicitado, na medida em que estejam direta ou materialmente relacionados com os produtos fornecidos à K-C pelo Fornecedor;
- o Fornecedor concorda em manter registros, comerciais, comerciais, de pessoal, jurídicos e de produção, de acordo com as práticas de contabilidade padrão, como GAAP e IFRS; o Fornecedor disponibilizará os registros para análise e inspeção pela K-C ou por seu(s) agente(s) nomeado(s), mediante solicitação, na medida em que isso se relacione direta e materialmente com produto fornecido para a K-C pelo Fornecedor, e
- o Fornecedor concorda em fornecer à K-C ou ao(s) seu(s) agente(s) devidamente nomeados, conforme orientação da K-C, as atualizações relativas às iniciativas de remediação exigidas em razão de deficiências identificadas durante as auditorias executadas pela K-C ou por seu(s) agente(s) devidamente nomeados(s).

Data: _____, de 20__

Por (assinatura): _____

(Nome e cargo do signatário em letra de forma)