

Comunicação de Progresso - Pacto Global da ONU

TCP – Terminal de Contêineres de Paranaguá

Período coberto pela Comunicação de Progresso (COP)

De: Agosto de 2016 Até: Agosto de 2018

Declaração de apoio continuado pelo Diretor Executivo (CEO)

“Somos uma empresa que prima pelos mais altos padrões de qualidade em tudo que faz. Isso se traduz em nossa operação, que se torna a cada ano mais eficiente e produtiva, e em nossa preocupação com nossos funcionários, o meio ambiente e a comunidade onde atuamos.

Em 2016, nossos esforços foram reconhecidos por meio da renovação antecipada do contrato de arrendamento do Porto de Paranaguá, que agora só vencerá em 2048. Isso nos traz imensa segurança e confiabilidade de que nosso trabalho está no caminho certo.

Temos um robusto programa de gestão de acompanhamento e monitoramento de todos nossos processos no terminal e de toda a nossa área de influência. Somos incansáveis em nossa missão de atuarmos como a melhor empresa de gerenciamento de contêineres no mundo. Mas nossa preocupação vai além, pois todos os nossos passos levam em consideração nosso respeito para com o meio ambiente e com a comunidade do entorno, mantendo assim o nosso apoio e comprometimento com a iniciativa do Pacto Global das Nações Unidas e seus princípios, relacionados com Direitos Humanos, Meio Ambiente e Combate a Corrupção.”

Luiz Antônio Alves, CEO da TCP.

1. Princípios de Direitos Humanos

Princípio 1: As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente; e

Princípio 2: certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos

i. Avaliação, Política e Metas

A TCP possui Código de Conduta que descreve as regras e princípios fundamentais que devem orientar a conduta profissional de todos os colaboradores em diferentes relações e situações. Todos declaram concordância e conhecimento no momento da admissão, com expressa assinatura nas regras.

O Código de Conduta é dirigido a todos os colaboradores da Companhia e qualquer terceiro que a represente, como consultores, prestadores de serviços, parceiros de negócios, fornecedores, entre outros, independentemente do nível de hierarquia.

Dentre os valores da companhia, estão expressos Valorização das Pessoa e Respeito a Diversidade que são traduzidos em práticas e políticas internas.

A área de Recursos Humanos possui metas explícitas de compliance, saúde, segurança, identidade, que são desdobradas em diferentes temas acerca dos direitos dos seus funcionários.

ii. Implementação

Integração Institucional, Canal de Denúncias, Comitê de Auditoria Interna, Divulgação contínua do Canal de Denúncias

A TCP realiza eventos periódicos de comunicação direta com a alta direção.

iii. Medição de resultados

É disponibilizado aos colaboradores uma ferramenta para o recebimento de denúncias relacionadas ao descumprimento dos preceitos e regras do Código de Conduta.

Ao denunciante é garantido o anonimato. Visando reforçar a imparcialidade do Canal, as denúncias recebidas são objeto de apreciação por empresa especializada, especialmente contratada pela Companhia para este fim.

Comitê de Auditoria Interna para receber as denúncias tratadas e apurar as evidências do relatado.

Política de Medidas Disciplinares - o descumprimento dos preceitos do Código de Conduta não pode ser tolerado pela Companhia e são passíveis de punição na esfera administrativa, trabalhista, civil e criminal.

2. Princípios do Trabalho

Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Princípio 4: a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e compulsório;

Princípio 5: a abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: a eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão

i. Avaliação, Política e Metas

Todos os Colaboradores possuem representatividade por entidades de Classes, das quais respeitam-se as cláusulas estabelecidas em Convenções e Acordos coletivos de trabalho.

Ainda são incentivadas a formação de comitês de funcionários que auxiliam a delinear as pautas de negociações com as entidades sindicais.

A TCP apoia projetos de responsabilidade social e ambiental, sendo uma das principais geradoras de emprego local. Incentiva e mantém programas de inclusão e desenvolvimento profissional em parceria com entidades reguladas e reconhecidas pelos órgãos regulatórios.

A TCP zela e cumpre rigorosamente a política de benefícios estabelecida para sua população de funcionários.

ii. Implementação

A Política de Recursos Humanos da TCP é pautada na Meritocracia, com propósito de reconhecer a produtividade e bons resultados dos funcionários, fortalecendo assim, o sistema de gestão do terminal.

A estratégia de remuneração está alinhada ao mercado, com forte incentivo a remuneração variável (PPR), que considera performance dos Resultados da Cia, metas individuais e avaliação de Potencial. Todos acompanham o desempenho individual, através de um sistema de avaliação de potencial e performance, assim como feedbacks periódicos.

A formação e o desenvolvimento contínuo, são incentivados através do plano de treinamentos anual, com temas técnicos ou comportamentais, além de bolsas de estudos para cursos técnicos, graduação, pós-graduação e idiomas.

Além dos processos rotineiros de recrutamento e seleção, a TCP promove programas especiais de atração, tais como: Programa Trainee, Programa de Estágios Técnicos e de Ensino Superior.

Há forte incentivo para o preenchimento das vagas com o Programa de Oportunidades Internas, garantindo o fluxo do programa de sucessão.

A TCP incentiva e promove projetos de inclusão de pessoas com deficiência em diferentes áreas, e promove a formação contínua dos jovens aprendizes.

Há programas e comitês internos que monitoram e mobilizam ações para gerir eventuais riscos de saúde, segurança e compliance trabalhista;

iii. Medição de resultados

A TCP realiza diagnósticos bianuais dos principais aspectos de clima, bem-estar, diversidade, estrutura e processos internos;

A empresa realiza também o ciclo anual de avaliação para garantir o desenvolvimento e crescimento contínuo dos funcionários.

A companhia dispõe de um sistema de metas e avaliações difundidas para garantir a mesmo formato para todos e conta também com um comitê de RH que é realizado anualmente.

3. Princípios Ambientais

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;

Princípio 8: realizar iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente

i. Avaliação, Política e Metas

A TCP possui uma Política Ambiental através da qual expressa seu comprometimento com o atendimento a legislação e a melhoria continua visando sempre a proteção ao Meio Ambiente

Política Ambiental da TCP: A TCP – Terminal de Contêineres de Paranaguá mantém o compromisso de operar suas atividades com foco na proteção ao meio ambiente, incluindo a prevenção da poluição, junto aos seus colaboradores, comunidades locais e outras partes interessadas.

Estamos também comprometidos em atender à legislação vigente e outros requisitos por nós definidos que se relacionam com os aspectos ambientais da nossa atividade, buscando, através de provisão de recursos necessários, melhorar continuamente nosso desempenho ambiental, garantindo a manutenção dos nossos objetivos e metas.

Além disso, a Companhia possui e monitora mensalmente os indicadores ambientais que tem como foco principal a otimização dos recursos naturais, indicadores como: redução de energia elétrica,

redução do consumo de água, redução do consumo de diesel e indicadores que visam minimizar o impacto ambiental gerado, como: redução de CO2 emitido, redução de resíduos perigosos gerados, atendimento imediato a ocorrências ambientais, reduzir ou zerar a quantidade de resíduos enviados a aterros sanitários, buscando alternativas sustentáveis.

Além desses controles internos a TCP apoia diversos projetos ambientais junto com as comunidades do entorno, buscando participar e executar atividades que tenham como propósito proteger o Meio Ambiente.

ii. Implementação

A política ambiental da empresa é aplicada nas atividades diárias, com o objetivo de que todos façam o uso da mesma. Para conscientização dos funcionários é disponibilizado em cada setor um quadro de levantamento de aspectos e impactos ambientais, em local visível e de fácil acesso para que todos conheçam os aspectos e impactos ambientais de suas atividades e contribuam para minimizar os impactos gerados. Estes quadros também ficam disponíveis em nosso canal de comunicação interna.

Campanhas de conscientização são aplicadas mensalmente por meio de divulgação interna e enviada por e-mails a todos os colaboradores da empresa. Outro método de conscientização dos colaboradores é por meio dos DMA's (Diálogos de Meio Ambiente) que são realizados, cada mês um representante de cada área é o responsável por aplicar 4 DMA's ao mês, estes DMA's são elaborados pela equipe de Meio Ambiente da TCP e possuem temas diversos, desde redução de energia, kit de mitigação ambiental, redução de consumo de água, plásticos, entre outros. Também contamos com o projeto Agentes Ambientais, no qual é escolhido um funcionário ou mais de cada área, e este passa por treinamentos mensal com foco em temas ambientais, e como agir com responsabilidade dentro da sua área, sendo um multiplicador. Treinamentos específicos sobre como agir em situações de emergências ambientais também são aplicados, conforme necessidade.

Uma vez ao ano é realizada a Semana Interna do Meio Ambiente da TCP, onde são convidados palestrantes de diferentes temas, atividades e visitas técnicas, afim de promover a responsabilidade ambiental junto aos nossos funcionários, tanto dentro quanto fora da empresa.

Para auxílio nos diversos projetos ambientais executados pela empresa, em 2018 foi contratada uma empresa de gerenciamento de projetos que dá suporte ao time de Meio Ambiente na estruturação dos diversos projetos junto aos órgãos licenciadores, comunidades, Prefeitura e outras partes interessadas.

iii. Medição de resultados

A TCP é certificada pela ISO 14001, na versão 2015 que é referente sobre a gestão ambiental da empresa (renovação ocorreu em abril de 2018). A empresa conta também com uma empresa especializada em atendimento a emergências ambientais, que é acionada sempre que necessário, garantindo que uma emergência ambiental seja mitigada no seu início e reduzindo qualquer impacto que possa ser gerado.

A companhia executa também um plano básico ambiental (PBA), aprovado pelo IBAMA que possui diversos programas de monitoramento como qualidade do ar, monitoramento de ruídos, monitoramento de cetáceos e quelônios, entre outros. Os relatórios referentes a estes monitoramentos são protocolados semestralmente no IBAMA e apresentados em reuniões presenciais para a equipe do ICMBio. Afim de estar em constante evolução a empresa possui

projetos em andamento para modernização do nosso pátio equipamentos, e ampliação das atuais áreas de contenção.

4. Princípios Anticorrupção

Princípio 10: As empresas devem trabalhar contra a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e Suborno.

i. Avaliação, Política e Metas

A TCP possui Código de Conduta, através do qual expressa os princípios e valores da Companhia, sendo referido Código parte importante da cultura que escolhemos para nossa Companhia. Este guia orienta e dá diretrizes a todos os colaboradores sobre suas interações com os diferentes públicos com os quais se relacionam. Com a edição do Código reforçamos o nosso compromisso com as boas práticas de gestão e estimulamos um elevado padrão de conduta em todos os relacionamentos, contribuindo para a construção de um ótimo ambiente de negócios e de trabalho. Este Código de Conduta é dirigido a todos os colaboradores da Companhia e qualquer terceiro que a represente, como consultores, prestadores de serviços, parceiros de negócios, fornecedores, entre outros, independentemente do nível de hierarquia e unidades de negócio. A conduta de todos deve ser pautada pelos valores da Companhia e na observância às leis, que traduzem a forma como deverão ser administradas as atividades pertinentes ao negócio. O Código é acessível a todos os colaboradores, terceiros prestadores de serviços e subcontratados e a todos os demais interessados que tenham algum tipo de relacionamento com a Companhia. A versão atualizada do Código de Conduta e dos demais documentos aqui citados estão disponíveis para consulta ou retirada na Gerência de Recursos Humanos

ii. Implementação

O Código de Conduta da Companhia delimita as regras de condutas, comportamentos esperados e eventuais : (i) nas relações com administradores; (ii) nas relações internas de trabalho; (iii) nas relações com clientes; (iv) nas relações com fornecedores ou prestadores de serviços; (v) nas relações com concorrentes; (vi) nas relações e representação junto ao mercado (stakeholders); (vii) nas relações com a comunidade; (viii) nas relações com os órgãos governamentais, sindicatos e entidades representativas de classe; (ix) nas relações com os meios de comunicação; (x) nas relações nas mídias sociais; (xi) nas relações de saúde, segurança e meio ambiente.

O Código ainda disciplina os casos em que haja situações de conflito de interesse, bem como aponta orientações e práticas anticorrupção.

Além disso, a Companhia disponibiliza aos seus colaboradores uma ferramenta para o recebimento de denúncias relacionadas ao descumprimento dos preceitos e regras do Código de Conduta. Sendo constatada por um colaborador a existência de qualquer transação suspeita, mesmo que por parte de um superior hierárquico, esta deve ser imediatamente comunicada, através do Canal de Denúncias, ou diretamente à Diretoria, para que o fato seja devidamente apurado. É vedado qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que apresente uma denúncia de boa-fé ou queixa de violação desta política. Cumpre, ainda, destacar que a proteção do colaborador denunciante está garantida por lei. Ao denunciante será garantido o anonimato. Visando reforçar a

imparcialidade deste Canal, as denúncias recebidas serão objeto de apreciação por empresa especializada, especialmente contratada pela Companhia para este fim.

A denúncia, após o resultado de sua apuração, será tratada pelo Comitê de Auditoria Interna, e poderá resultar na aplicação de medidas disciplinares previstas na legislação trabalhista, cível e penal em vigor, caso se configure o descumprimento, total ou parcial, do presente Código de Conduta.

Ademais, o descumprimento dos preceitos do Código de Conduta não pode ser tolerado pela Companhia e são passíveis de punição na esfera administrativa, trabalhista, civil e criminal. Reincidências, incluindo o descumprimento de planos de ação traçados pelo Comitê de Auditoria, após a devida orientação, também são sujeitas a medidas disciplinares, como (i) Advertência escrita; (ii) Suspensão; e (iii) Rescisão do contrato de trabalho por justa causa. As sanções serão aplicadas pelo superior hierárquico do colaborador que descumprir os preceitos do Código de Conduta. Na aplicação das sanções serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida pelo colaborador, bem como os danos que dela provierem para a Companhia ou para terceiros de boa-fé.

iii. Medição de resultados

Através da ferramenta de Canal de Denúncias, a empresa especializada e independente dá o devido encaminhamento da denúncia, de forma a assegurar a apuração da suposta irregularidade. Além disso, o Comitê de Auditoria Interna também participa no monitoramento das práticas denunciadas