

Comunicação de Progresso - Pacto Global da ONU

TCP – Terminal de Contêineres de Paranaguá

Período coberto pela Comunicação de Progresso (COP)

De: Outubro de 2021

Até: Outubro de 2022

Declaração de apoio continuado pelo Diretor Executivo (CEO)

“A TCP – Terminal de Contêineres de Paranaguá, reconhecida atualmente como o maior terminal de contêineres do Brasil, preza pela excelência e qualidade dos seus serviços, valorizando e respeitando sempre os interesses dos nossos funcionários, o meio ambiente e a comunidade onde atuamos.

Contamos com um robusto programa de gestão de acompanhamento de todos nossos processos dentro do terminal e de toda nossa área de influência. Entendemos que os projetos externos realizados em parceria com as comunidades vizinhas, municipalidade e órgãos licenciadores refletem a nossa preocupação e engajamento com os 10 princípios estabelecidos por esta iniciativa.

A TCP reafirma o seu comprometimento com a iniciativa do Pacto Global das Nações Unidas e seus princípios, com a convicção de que, ao integramos tais princípios as nossas estratégias e operações, incluímos em nossas práticas valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, meio ambiente e combate a corrupção.”

James Cao, 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

Os Direitos Humanos norteiam as relações que a TCP mantém tanto com seus colaboradores como com terceiros, sejam clientes, fornecedores ou outros agentes envolvidos com o negócio. Assim como a Constituição Federal do Brasil, a TCP utiliza como base em suas relações o Princípio

da Dignidade da Pessoa Humana. Tal embasamento se reflete na construção das Políticas Internas, especialmente na redação de seu Código de Condutas, que atualmente, inclusive, está passando por uma minuciosa revisão e atualização. 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 níveis e temas acerca dos direitos dos seus funcionários. Sobre as metas de compliance, a TCP enfatiza o Projeto de obtenção da ISO 37001, que está em andamento. Como consequência, todas as Políticas estão sendo adaptadas para promover cada vez mais transparência e ética no dia a dia da empresa. Além disso, está também em andamento o Projeto de Implementação Integral da LGPD. Mais uma vez a TCP demonstra que está fortemente comprometida com os direitos fundamentais, neste aspecto, com a privacidade das pessoas físicas.

Ademais, a TCP está também fortemente comprometida com o Desenvolvimento Sustentável de nosso planeta e da comunidade onde está localizada, promovendo frequentemente ações de melhorias, doações e outras práticas para manutenção do bem-estar do meio ambiente.

ii. Implementação

A TCP tem diversas iniciativas, abaixo seguem algumas delas:

- Divulgação contínua do Canal de Ética para denúncias, com análise e filtro por fornecedor terceirizado, com a opção de anonimizar a denúncia, deixando o denunciante mais confortável.
- Caixa de Sugestões e disponibilização de contatos para acessibilidade aos gestores e diretoria.
- Comitê de LGPD.
- Oferecimento de suporte e consultoria às partes interessadas e afetadas.
- Atribuição de responsabilidades para a proteção dos Direitos Humanos.
- Políticas de recursos humanos e procedimentos de apoio aos Direitos Humanos e à Diversidade.
- Treinamentos e capacitação contínuos sobre respeito e ética;

- Central de atendimento
- Canal de denúncia;
- Treinamento em ética e compliance, pelo menos duas vezes ao ano;
- Política de segurança e saúde ocupacional
- Política para controle emergencial em caso de acidentes dentro da TCP

iii. Medição de resultados

Os resultados já foram brevemente elencados no tópico “Avaliação”, uma vez que os novos Projetos nas áreas de Compliance e LGPD são consequência da seriedade com que a TCP lida com os direitos fundamentais.

No último ano, recebemos denúncias pelo canal de ética, sendo que uma delas ocasionou a organização do Comitê de Compliance.

Ademais, a TCP tem um programa de contratação de pessoas com deficiência que é levado a sério.

A TCP nunca foi penalizada por qualquer desrespeito aos Direitos Humanos.

De acordo com nossa 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 respeita-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 expressa formalmente em seu código de conduta a rechaça em relação a contratação de trabalho infantil ou escravo bem como manifestações discriminatórias de qualquer natureza.

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 ainda 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 no respeito e valorização dos funcionários, no incentivo ao desenvolvimento profissional e no esforço coletivo para o alcance dos objetivos institucionais. A estratégia de remuneração está alinhada ao mercado, com forte incentivo a remuneração variável (PPR), que considera performance dos Resultados da Cia e metas individuais. Todos acompanham o desempenho individual, com metodologias definidas por equipe, seguindo o que mais se adequa a cada área e com feedbacks periódicos.

A formação e o desenvolvimento contínuo, são incentivados através da avaliação de desempenho anual, 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 e Programa de Aprendizes. 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 através do programa de auditores internos, voltado exclusivamente para esse público, e promove a formação contínua dos jovens aprendizes preparando-os para o ingresso em vagas efetivas de trabalho. Há programas, ferramentas 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 o 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 contínua 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, como redução de energia elétrica, redução do consumo de água e redução do consumo de diesel, além de indicadores que visam minimizar o impacto ambiental gerado, como redução de CO2 emitido, redução de resíduos perigosos gerados, atendimento imediato a ocorrências ambientais e reduzir ou zerar a quantidade de resíduos enviados a aterros sanitários, buscando sempre 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. Assim, garantimos 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.

Ainda, são disponibilizadas, no canal de comunicação interna, as instruções de trabalho referentes as atividades que apresentam qualquer risco ou relação com o meio ambiente, de forma a instruir o modo de execução das atividades e garantir o menor risco de acidentes ambientais.

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 mensalmente. Os DMA's possuem temas diversos incluindo a redução do uso de energia, uso do kit de mitigação ambiental, redução de consumo de água, plásticos, segregação de resíduos entre outros temas ambientais. Também contamos com o projeto Agentes Ambientais, no qual são indicados a participar alguns colaboradores de cada área, e estes passam por treinamento com foco em temas ambientais, e aprendem a como agir com responsabilidade dentro da sua área, sendo um multiplicador ambiental. Treinamentos específicos sobre como agir em emergências ambientais também são aplicados conforme necessidade ou cronograma preestabelecido.

Uma vez ao ano é realizada a Semana Interna do Meio Ambiente da TCP, para a qual são convidados palestrantes de diferentes temas, atividades e visitas técnicas, a fim de promover a responsabilidade ambiental junto aos nossos funcionários, tanto dentro quanto fora da empresa. Também são realizadas campanhas pontuais de conscientização, normalmente vinculadas a datas comemorativas, como dia da árvore, dia mundial sem carro e dia da reciclagem.

iii. Medição de resultados

A TCP é certificada pela ISO 14001, na versão 2015, que é referente ao sistema de gestão ambiental da empresa. A Companhia conta também com uma empresa especializada em atendimento a emergências ambientais, a qual é acionada sempre que necessário, garantindo que no caso de uma emergência ambiental, esta seja mitigada no seu início e reduzindo qualquer impacto negativo que possa ser gerado.

A Companhia executa também um plano de controle ambiental (PCA), aprovado pelo IBAMA que possui diversos programas de monitoramentos como qualidade do ar, monitoramento de ruídos, monitoramento de cetáceos e quelônios, entre outros. Os relatórios referentes a estes monitoramentos são protocolados anualmente no IBAMA e apresentados em reuniões para a equipe do ICMBio. A fim de estar em constante evolução a empresa possui projetos em andamento para modernização do nosso pátio equipamentos e ampliação das atuais áreas de contenção.

Também, com o controle dos indicadores ambientais, a TCP alcançou os seguintes resultados até o momento em 2022: Redução de aproximadamente 2% no consumo de Óleo Diesel; 100% dos resíduos contaminados destinados para coprocessamento ou rerrefino de óleo; Dentro do total de resíduos gerados pelo terminal, aumentamos de 32% o reaproveitamento/reciclagem dos resíduos; Redução de aproximadamente 3% na emissão de CO².

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

Desde 1998 a TCP - Terminal de Contêineres Paranaguá, vem crescendo ano a ano por meio de contínuos investimentos e do foco na qualidade dos serviços prestados aos clientes. Esse resultado foi fruto de nosso trabalho e de nossa atuação ética, transparente e responsável. Ou seja, a TCP está há anos comprometida com práticas antissuborno, anticorrupção e compliance. Um exemplo disso é a atual campanha para a conquista do Certificado ISO 37001, pela qual pretende evoluir e atingir níveis reputacionais de excelência, não somente pela sua conduta ativa, mas também exigindo as mesmas condutas das pessoas, físicas ou jurídicas, com as quais se relaciona. Assim, pode ter a certeza de que está contribuindo para uma atmosfera muito mais ética e transparente.

Ainda, a TCP está em processo de atualização de todas as suas Políticas, conforme já mencionado, inclusive a Política específica de Compliance, que trata de regras antissuborno e anticorrupção, Código de Conduta de Fornecedores e Clientes, sendo que um novo Termos e Condições para Fornecedores já foi adotado, repriminando fortemente qualquer prática que vá de encontro às regras de Coppliance e também o Código de Conduta interno também está passando por uma atualização, para que fique mais forte no tocante à ética profissional em todos os sentidos.

ii. Implementação

O Código de Conduta da Companhia delimita a visão e valores da Companhia, bem como as regras de conduta e comportamentos esperados: (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 uma ferramenta para o recebimento de denúncias relacionadas ao descumprimento dos preceitos e regras do Código de Conduta. Sendo constatada 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 expressamente 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.

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.

Por fim, 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.

Em suma, elencamos as seguintes medidas implementadas (exemplos):

- Treinamento dos colaboradores de ética e compliance;
- Canal de denúncia e caixa de sugestões de melhorias,
- Medidas para promover o cumprimento do Código de Conduta;
- Caixa de sugestões, reclamações e elogios na recepção;
- Central de atendimento.

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.