Comunicação sobre Progresso 2015
Pacto Global das Nações Unidas

(Communication on Progress 2015 – UN Global Compact)

Razão Social: I.ndigo Produção e Gerenciamento de Software S/A
Telefone Principal: +55 11 5181-4624
Sites: www.taqtile.com.br | www.i.ndigo.com.br
Responsável pela Empresa: Edmar Yuji Miyake
Cargo: Diretor Presidente
E-mail de Contato: edmar@taqtile.com | edmar.miyake@i.ndigo.com.br
Responsável pelas informações do COP: Leandro Blanc Barros de Paula Eduardo
Cargo: Planejador Estratégico
E-mail de Contato: leandro.blanc@taqtile.com | leandro.blanc@i.ndigo.com.br
Período de cobertura desta comunicação: Abr/14 – Mar/15

INTRODUÇÃO

A TAQTILE (Indigo Produção e Gerenciamento de Software S/A) desde a sua fundação reconheceu que o sucesso das empresas não pode ser medido apenas pelos seus resultados financeiros. É cada vez mais imperativo que as empresas tenham uma visão sustentável, transformando-se em peças fundamentais para o desenvolvimento social.

Pensando nisso, em abril de 2013 resolvemos fazer a nossa parte e ir além da "simples" criação de algo inovador.

À época, através de nosso Diretor Presidente Edmar Yuji Miyake tornamos pública a nossa carta de adesão ao Pacto Global das Nações Unidas onde nos comprometíamos a apoiar e difundir seus dez princípios, relacionados a Direitos Humanos, Direitos do Trabalho, Proteção do Meio Ambiente e Combate à Corrupção em todas as suas formas. Reconhecemos também a importância de uma Comunicação do Progresso (COP) anual, que viesse descrever nossos esforços nesse sentido.

Em 24 de abril de 2014 tivemos o prazer de apresentar o nosso primeiro COP, que compreendia o período de Abril de 2013 a Março de 2014.

Como o nosso interesse é permanecer alinhado com os compromissos assumidos, tornamos público nessa data o nosso novo COP, referente ao período de Abril de 2014 a Março de 2015.

DECLARAÇÃO DE APOIO CONTÍNUO

São Paulo, 23 de abril de 2015

Aos nossos participantes:

Tenho o prazer de confirmar que a I.ndigo Produção e Gerenciamento de Software S/A reafirma o seu apoio aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Combate à Corrupção.

Nesta comunicação anual sobre os progressos, descrevemos nossas ações para melhorar continuamente a integração do Pacto Global e seus princípios em nossa estratégia de negócios, cultura e operações diárias.

Também nos comprometemos a compartilhar essas informações com nossos participantes os quais utilizam os nossos principais canais de comunicação.

Atenciosamente,

Edmar Yuji Miyake
Diretor Presidente

DIREITOS HUMANOS

PRINCÍPIOS

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.

AVALIAÇÃO, POLÍTICA E IMPLEMENTAÇÕES

A TAQTILE (Indigo Produção e Gerenciamento de Software S/A.), assim como fora comunicado em 2014, cumpre com suas obrigações junto à legislação brasileira e sociedade, não praticando a sonegação de impostos e a informalidade quanto ao relacionamento profIssional com os seus colaboradores, o que permite que todos os colaboradores tenham seus direitos trabalhistas garantidos;

Continuamos com um processo interno para verificação de situação da empresa perante todos os pilares legislativos, bem como emissão regular de certidões e certificados que comprovem a situação regularizada da empresa;

As propostas de trabalho da empresa são efetuadas de maneira padronizada e sempre com 100% de transparência;

Antes de assumir o posto de trabalho, todos os colaboradores recebem treinamento específico além de receber uma edição atualizada de nosso Manual do Colaborador e Código de Ética;

Nossos documentos "Manual do Colaborador" e "Código de Ética" visam explicitar todos os direitos e deveres de nossos colaboradores, além de:

1. Garantir que os Direitos Humanos sempre serão respeitados pela empresa;

2. Solicitar gentilmente que o comportamento de todos dentro da empresa aconteça de forma que, nossas atitudes, posturas ou ações não venham ser questionadas do ponto de vista ético e legislativo;

3. Explicitar que não são admitidos qualquer tipo de discriminação, seja ela em função de qualquer atributo pessoal;

4. Garantir que não serão tolerados qualquer tipo de assédio, ameaça ou comentário difamatório. Também não deverão ser aplicadas punições disciplinares físicas, abusivas, além de agressões verbais ou outras formas de intimidação;

5. Solicitar que o e-mail corporativo seja utilizado com o devido bom senso, não podendo utilizá-lo para envios de mensagens agressivas, sexualmente ofensivas e/ou difamatórias;

6. Disponibilização de um e-mail específico para denúncias de qualquer infração acima mencionada, acessado por uma Comissão de Ética composta de 3 pessoas de diferentes áreas e cargos.

METAS E RESULTADOS

Assim como no período de abril de 2013 a março de 2014, tínhamos como meta para o período deste segundo COP (abr-14 a mar-15) a manutenção de nenhuma ocorrência em todos os indicadores abaixo:

INDICADOR	META	RESULTADOS abr/14-mar-15
Número de autuações / multas de órgão do governo	Nenhum caso	Nenhum caso registrado no período
Questionamentos sobre as condições de trabalho acordadas	Nenhum caso	Nenhum caso registrado no período
Questionamentos externos do ponto de vista ético ou legislativo	Nenhum caso	Nenhum caso registrado no período
Casos de discriminação	Nenhum caso	Nenhum caso registrado no período
Casos de assédio, ameaça ou comentário difamatório	Nenhum caso	Nenhum caso registrado no período
Número de denúncias recebidas e/ou apuradas	Nenhum caso	Nenhum caso registrado no período

Para o próximo período (abr/15 a mar/15) temos como meta a manutenção de nenhuma ocorrência em todos os indicadores acima mencionados.

Todos os casos em que nossas metas não puderem ser atentidadas deverão ser registrados, justificados e utilizados como aprendizado.

TRABALHO

PRINCÍPIOS

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 infantile; e

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

AVALIAÇÃO, POLÍTICA E IMPLEMENTAÇÕES

A TAQTILE (Indigo Produção e Gerenciamento de Software S/A.) sempre reconheceu e respeitou (e assim continua agindo) a liberdade de associação e a negociação coletiva, acatando todas as determinações das convenções e acordos coletivos propostos pelo sindicato da categoria – SindPD-SP;

Mantivemos durante esse período um processo interno para verificação de situação da empresa perante todos os pilares legislativos, bem como emissão regular de certidões e certificados que comprovem a situação regularizada da empresa;

Os acordos de trabalho são 100% dentro dos formatos previstos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), e portanto, não violam os direitos fundamentais do trabalhador.

As informações quanto à proposta de trabalho sempre são fornecidas antes de serem aceitas, de forma clara e por escrito, detalhando as condições de trabalho e salários, estes pagos de acordo com a lei e em condições justas;

A empresa reconhece o dever quanto ao fornecimento de um ambiente seguro e saudável, além de cumprir totalmente com todas a leis, regulamentos e práticas de saúde e segurança, incluindo as aplicáveis às áreas de segurança e saúde ocupacional, preparação para situações de emergência, doença ou ferimento ocupacional, higiene e habitação. Dessa forma, estamos em dia com a documentação pertinente (PPRA - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais e PCMSO - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), bem como todas as ações e/ou documentações complementares sugeridas por tais documentos;

Antes de assumir o posto de trabalho, todos os colaboradores recebem treinamento específico além de receber uma edição atualizada de nosso Manual do Colaborador e Código de Ética;

Tendo em vista uma rotina de alimentação mais saudável de todos os nossos colaboradores, oferecemos semanalmente frutas frescas à vontade, a fim de que este hábito de consumo seja criado e possa auxiliar no balanceamento da alimentação de todos, sobretudo entre as principais refeições do dia;

Implantamos também, através de nosso parceiro fornecedor de planos de saúde, um plano de Coaching de Saúde, no qual uma enfermeira visita nossa empresa uma vez por mês para triagem e direcionamento adequado na ocorrência de qualquer tipo de sintoma e otimização da utilização do plano de saúde oferecido pela empresa

Além disso, nossos documentos "Manual do Colaborador" e "Código de Ética" visam, além de explicitar todos os direitos e deveres de nossos colaboradores, também:

1. Garantir que os Princípios Fundamentais dos Direitos ao Trabalho sempre serão respeitados, portanto não admitindo qualquer tipo de trabalho forçado, infantil, ou qualquer outra forma de exploração;

2. Reconhecer o mérito individual, visando a igualdade de acesso às oportunidades de desenvolvimento professional, não admitindo nenhuma decisão apenas no relacionamento pessoal e que possa vir a afetar a carreira profissional de alguém;

3. Proibir o uso, posse, distribuição ou venda de drogas ilícitas nas dependências alugadas ou de propriedade da empresa;

METAS E RESULTADOS

Assim como no período de abril de 2013 a março de 2014, tínhamos como meta para o período deste segundo COP (abr-14 a mar-15) a manutenção de nenhuma ocorrência em todos os indicadores abaixo:

INDICADOR	META	RESULTADOS abr/14-mar-15
Número de notificações pelo SindPD por irregularidades	Nenhum caso	Nenhum caso registrado no período
Número de autos de infração trabalhistas	Nenhum caso	Nenhum caso registrado no período
Número de ações trabalhistas	Nenhum caso	Nenhum caso registrado no período
Número de ações cíveis ou criminais	Nenhum caso	Nenhum caso registrado no período
Número de acidentes de trabalho com afastamento	Nenhum caso	Nenhum caso registrado no período
Número de doenças ocupacionais	Nenhum caso	Nenhum caso registrado no período

Para o próximo período (abr/15 a mar/16), seguimos com meta de manutenção de nenhuma ocorrência em todos os indicadores acima mencionados.

Todos os casos em que nossas metas não puderem ser atentidadas deverão ser registrados, justificados e utilizados como aprendizado.

MEIO AMBIENTE

PRINCÍPIOS

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 agridem o meio ambiente.

AVALIAÇÃO, POLÍTICA E IMPLEMENTAÇÕES

Temos certificados renovados anualmente quanto ao controle de pragas e desinfecção e remoção de detritos dos reservatórios d'água, serviços estes realizados por empresa competente, com processo totalmente inofensivo para o ser humano de acordo com a legislação pertinente.

Apesar do baixo impacto ambiental de nossas atividades, reconhecemos nossa responsabilidade social na proteção do meio ambiente e esperamos, através de nosso Código de Ética, a aceitação e aplicação deste compromisso por parte de nossos colaboradores;

Sendo assim, assim como apresentado em nosso COP anterior, continua sendo dever de todos o comprometimento:

1. Para a eliminação e/ou redução de desperdícios, incluindo principalmente água e energia, com especial atenção ao esquecimento de lâmpadas e aparelhos de ar condicionado ligados após a utilização. Vale ressaltar que, em 2013 a I.ndigo lançou uma campanha interna, através de uma comunicação visual divertida, bucando a conscientização de seus colaboradores e parceiros;

2. Na utilização obrigatória da assinatura padrão de e-mails, que alerta aos destinatários quanto ao compromisso com o meio ambiente, visando evitar impressões desnecessárias;

3. Na colaboração com a coleta seletiva dentro da empresa, através dos cestos de lixo devidamente identificados;

4. Incentivamos a reutilização de papeis dentro da empresa, sendo que criamos um espaço comum para que todos compartilhem papeis ainda utilizáveis, sobretudo para rascinho.

Além disso, sempre que possível serão implementadas novas medidas ou processos para aplicação da reciclagem, reuso e substituição de materiais.

METAS E RESULTADOS

Assim como no período de abril de 2013 a março de 2014, tínhamos como meta para o período deste segundo COP (abr-14 a mar-15) a manutenção de nenhuma ocorrência em todos os indicadores abaixo:

INDICADOR	META	RESULTADOS abr/14-mar-15
Número de autos de infração da Cetesb ou ocorrência de poluição	Nenhum caso	Nenhum caso registrado no período
Redução de cosumo de eletricidade, água, materiais de escritório e afins	Redução Mínima de 10%	Redução alcançada: 42,61% no valor médio de gasto por pessoa

Para o próximo período (abr/15 a mar/16), temos como meta a manutenção de nenhuma ocorrência em todos os indicadores acima mencionados, além de uma redução mínima de 10% no consumo médio por pessoa em itens como eletricidade, água, materiais de escritório e afins.

Todos os casos em que nossas metas não puderem ser atentidadas deverão ser registrados, justificados e utilizados como aprendizado.

ANTICORRUPÇÃO

PRINCÍPIOS

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

AVALIAÇÃO, POLÍTICA E IMPLEMENTAÇÕES

Nosso Código de Ética deixa claro:

1. Que nosso comportamento deve sempre acontecer de forma que nossas atitudes , posturas ou ações não venham a ser questionadas do ponto de vista ético. Para tal, é preciso que sempre demonstremos profissionalismo, respeito, honestidade e imparcialidade no relacionamento com os nossos clientes, concorrentes, colegas e população em geral;

2. É recomendado aos nossos colaboradores a não realização de atividades ou deixar-se influenciar por fatores externos que possam entrar em conflito ou prejudicar o desempenho de suas responsabilidades junto à empresa;

3. Desaconselhamos nossos colaboradores a aceitar ou conceder benefícios a clientes, pois mesmo um presente dado com boas intenções poderá constituir suborno em determinadas circustâncias, ou ainda gerar um conflito de interesses;

4. Que a I.ndigo sempre evitará o risco de ter sua imagem associada a empresas que praticam atividades ilegais e/ou antiéticas;

5. Não aceitaremos, em hipótese alguma, qualquer tipo de pagamento em troca de possíveis vantagens e/ou benefícios. Os nossos colaboradores também não estão autorizados a tomar parte em negociatas ou propinas de qualquer espécie, ao negociar tanto com órgãos públicos quanto com o setor privado;

6. A empresa não apoia nem contribuirá para o financiamento de interesses de partidos políticos;

7. Não admitimos comentários difamatórios sobre os concorrentes, pois entendemos que todas as empresas devem ser tratadas com o mesmo respeito com que esperamos ser tratados.

Para o melhor funcionamento e fiscalização de todos os ítens acima, disponimilizamos um e-mail específico para denúncias, a ser acessado por uma Comissão de Ética composta de 3 pessoas de diferentes áreas e cargos.

METAS E RESULTADOS

Assim como no período de abril de 2013 a março de 2014, tínhamos como meta para o período deste segundo COP (abr-14 a mar-15) a manutenção de nenhuma ocorrência em todos os indicadores abaixo:

INDICADOR	META	RESULTADOS abr/14-mar-15
Número de denúncias recebidas e/ou apuradas	Nenhum caso	Nenhuma caso registrado no período
Número de casos identificados através de auditoria interna	Nenhum caso	Nenhuma caso registrado no período

Para o próximo período (abr/15 a mar/16), permanecemos tendo como meta a manutenção de nenhuma ocorrência em todos os indicadores acima mencionados.

Todos os casos em que nossas metas não puderem ser atentidadas deverão ser registrados, justificados e utilizados como aprendizado.