



Comunicação sobre Progresso 2018 Pacto Global das Nações Unidas

(Communication on Progress 2018 – UN Global Compact)

Razão Social: Indigo Produção e Gerenciamento de Software S/A

Nome Fantasia: TAQTILE

Telefone Principal: +55 11 5181-4624

Sites: www.taqtile.com.br

Responsável pela Empresa: Edmar Yuji Miyake

Cargo: Diretor Presidente

E-mail de Contato: edmar@taqtile.com

Responsável pelas informações do COP: Leandro Blanc Barros de Paula Eduardo

Cargo: Planejador Estratégico

E-mail de Contato: leandro.blanc@taqtile.com

Período de cobertura desta comunicação: Abr/17 – Mar/18

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.

Desde então, sempre no mês de abril de cada ano, tivemos o prazer de apresentar o nosso COP, que sempre compreendeu o período de Abril a Março, renovado pela última vez em 20 de abril de 2017.

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 2017 a Março de 2018.

DECLARAÇÃO DE APOIO CONTÍNUO

São Paulo, 20 de abril de 2018

Aos nossos participantes:

Tenho o prazer de confirmar que a TAQTILE, Indigo 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 nos anos anteriores, 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 sempre de maneira presencial e padronizada, visando total transparência quanto ao exposto;

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

Nossos documentos “Manual do Colaborador”, “Manual do Estagiário 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 nos períodos anteriores, tínhamos como meta para o período deste COP (abr-17 a mar-18) a manutenção de nenhuma ocorrência em todos os indicadores abaixo:

INDICADOR	META	RESULTADOS abr/17-mar-18
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/18 a mar/19) temos como meta a manutenção de nenhuma ocorrência em todos os indicadores acima mencionados.

Todos os casos em que nossas metas não puderem ser atendidas 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 infantil; 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, mesmo com a reforma trabalhista, vigente desde novembro de 2017) 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, inclusive levando-se em conta os impactos causados pela reforma trabalhista acima mencionada.

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, que está em processo final de construção de sua nova sede, reconheceu e levou em consideração para tal obra, o dever quanto ao fornecimento de um ambiente seguro e saudável, além de cumprir totalmente com todas as 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 ou Manual do Estagiário e Código de Ética;

Tendo em vista uma rotina de alimentação mais saudável de todos os nossos colaboradores, oferecemos eventualmente 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, a realização de um evento semestral relacionado à saúde, para conscientização quanto a um acompanhamento médico mais recorrente, 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”, “Manual do Estagiário” 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 profissional, 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 nos períodos anteriores, tínhamos como meta para o período deste COP (abr-17 a mar-18) a manutenção de nenhuma ocorrência em todos os indicadores abaixo:

INDICADOR	META	RESULTADOS abr/17-mar-18
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/18 a mar/19), seguimos com meta de manutenção de nenhuma ocorrência em todos os indicadores acima mencionados.

Todos os casos em que nossas metas não puderem ser atendidas 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 agredem 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;

Conforme mencionado acima, a construção de nossa nova sede será concluída durante o ano de 2018. Toda a obra foi realizada de modo a evitar qualquer tipo de impacto ao meio ambiente, inclusive com a manutenção de todas as árvores existentes no local, a maiores delas frutíferas;

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 lançamos uma campanha interna, através de uma comunicação visual divertida, buscando a conscientização de nossos colaboradores e parceiros, algo que permanece ativo, com substituição periódica desta comunicação, visando não permitir que o tema caia no esquecimento, o que vem sendo renovado anualmente desde então;
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 papéis dentro da empresa, sendo que criamos um espaço comum para que todos compartilhem papéis ainda utilizáveis, sobretudo para rascinho;
5. À partir de 2016, tendo em vista o acúmulo de lixo eletrônico dentro da empresa, buscamos um parceiro para que o descarte pudesse ser realizado de maneira sustentável. Desde então, temos feito regularmente a solicitação de coleta de e-lixo com a Ecobraz, ONG especializada que comprometeu-se com a causa através de um Termo de Destinação Responsável.

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 nos períodos anteriores, tínhamos como meta para o período deste COP (abr-17 a mar-18) a manutenção de nenhuma ocorrência no indicador abaixo, além da redução mínima proposta para consumo médio por pessoa de itens básicos:

INDICADOR	META	RESULTADOS abr/16-mar-17
Número de autos de infração da Cetesb ou ocorrência de poluição	Nenhum caso	Nenhum caso registrado no período
Redução de consumo de eletricidade, água, materiais de escritório e afins	Redução Mínima de 5%	Redução alcançada: 5,54% no valor médio de gasto por pessoa

Para o próximo período (abr/18 a mar/19), temos como meta a manutenção de nenhuma ocorrência em todos os indicadores acima mencionados, além de um aumento máximo de 10% no consumo médio por pessoa em itens como eletricidade, água, materiais de escritório e afins, devido ao aumento considerável no tamanho da estrutura, com a inauguração de nossa nova sede.

Todos os casos em que nossas metas não puderem ser atendidas 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 circunstâncias, ou ainda gerar um conflito de interesses;
4. Que a Taqtile 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 itens acima, disponibilizamos 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 anterior, tínhamos como meta para o período deste COP (abr-17 a mar-18) a manutenção de nenhuma ocorrência em todos os indicadores abaixo:

INDICADOR	META	RESULTADOS abr/16-mar-17
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/18 a mar/19), 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 atendidas deverão ser registrados, justificados e utilizados como aprendizado.