

# Relatório de



# Sustentabilidade

**Falconi** | 2022 | ano base  
2021

# SUMÁRIO

## ABERTURA

Apresentação  
Mensagem da Presidência

# 03

Pág. 49

## NOSSO OLHAR

### 3.1 OLHAR PARA DENTRO

- \* Inclusão, Diversidade e Equidade de Oportunidades
- \* Desenvolvimento de Pessoas e Geração de Conhecimento
- \* Bem-estar e Saúde Mental
- \* Ética, Integridade e Compliance
- \* Proteção de Dados e Segurança da Informação

### 3.2 OLHAR PARA FORA

- \* Impacto ESG&P dos Clientes
- \* Mudanças Climáticas

### 3.3 OLHAR PARA TODOS

- \* Compromisso com Comunidades para Redução da Desigualdade Social

## ENCERRAMENTO

Pág. 112

Índice Remissivo GRI  
Tabela SASB  
Créditos

# 01

Pág. 10

## NOSSA ESSÊNCIA

Identidade Falconi  
Cultura Organizacional  
Estratégia de Negócios  
Estrutura e Governança Organizacional

# 02

Pág. 34

## NOSSA PAUTA ESG

Gestão da Sustentabilidade / ESG&P  
Desenvolvimento Sustentável Falconi  
Compromissos e Pactos Globais  
Direcionamento Estratégico ESG  
Definição da Materialidade

# 04

Pág. 104

## OLHAR PARA O FUTURO

Metas 2022  
ODS 8  
Mensagem Final

# APRESENTAÇÃO

GRI 102-49 | 102-50 | 102-54

Desde o princípio da nossa história, tivemos um olhar voltado para a sustentabilidade. Já demos outros nomes e enfoques para o conceito ao longo das últimas décadas – responsabilidade social corporativa, atuação pro-bono, ESG (ambiental, social, governança), para citar alguns – mas a ideia de realizar o nosso trabalho cuidando não só do desenvolvimento das organizações, mas também da sociedade e do planeta, buscando um futuro melhor para todos, sempre esteve presente.

Recentemente, estruturamos o conceito e a nossa pauta ESG no Programa de Desenvolvimento Sustentável. E, em 2021, publicamos nosso primeiro relatório, para que os diversos stakeholders da Falconi pudessem conhecer nosso **Posicionamento ESG**.

Agora, com orgulho e satisfação, apresentamos o nosso **Relatório de Sustentabilidade**, estruturado pela primeira vez de acordo com as diretrizes do GRI – *Global Reporting Initiative*, opção *Essencial*, uma metodologia internacional para a comunicação da sustentabilidade nas organizações. Também orientamos o nosso reporte de informações pelas diretrizes do SASB – *Sustainability Accounting Standards Board*, na categoria *Professional & Commercial Services*. É possível encontrar todos os tópicos e informações exigidos pelas duas organizações em um índice remissivo ao final deste documento, além de indicações de quais disclosures estão sendo reportados em cada capítulo.

Neste relatório, nosso olhar para a sustentabilidade se desdobra entre a atuação que enxergamos dentro da

nossa própria casa – exposta no **Capítulo 3.1: Olhar para Dentro**; as realizações junto aos clientes que percebemos serem capazes de causar impacto em ESG em todo o mundo – relatadas no **Capítulo 3.2: Olhar para Fora**; e a relação com o desenvolvimento da comunidade e, conseqüentemente, de toda a sociedade – presente no **Capítulo 3.3: Olhar para Todos**.

Em cada um desses olhares, vemos como estão sendo compreendidos, tratados e geridos os temas mais relevantes para a nossa organização – nossos Temas Materiais. A construção dessa Materialidade, feita a partir da nossa pauta de desenvolvimento sustentável, pode ser observada no **Capítulo 2: Nossa Pauta ESG**. Mas o que está na base de tudo isso são os valores que sustentam nossa organização, nossa identidade – o que pode ser visto no **Capítulo 1: Nossa Essência**.

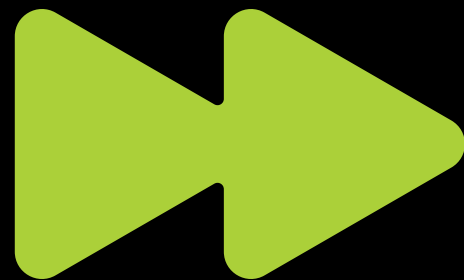
Além dos aspectos de gestão e dos projetos que endereçam cada Tema Material, buscamos relatar aqui as correlações entre o que realizamos e os nossos principais compromissos públicos, relativos a agendas globalmente relevantes, como o Pacto Global e os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, da ONU. Estão sinalizados, ao longo do relatório, os ODS e os Princípios do Pacto Global que correspondem às ações, às iniciativas e aos temas abordados.

Revelamos, neste relatório, tudo que estava sob o nosso olhar no ano de 2021<sup>1</sup>. Mas queremos ir além, sempre. Mostrar que é necessário um olhar adiante, no amanhã que queremos construir, e que já estamos construindo. É isso que trazemos no **Capítulo 4: Olhar para o Futuro**. *É o que te convidamos a fazer junto conosco agora.*

Boa leitura!

<sup>1</sup>Período coberto pelo relatório: 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2021.





# Mensagem da Presidência

GRI 102-14

## Viviane Martins - CEO da Falconi Consultoria

Um ano para refletir, para nos conectar com nosso propósito, nossa estratégia, com a essência do que acreditamos ser o impacto positivo que podemos gerar no mundo.



2021 foi um ano de muitas reflexões. Sobre tudo que se passou em 2020 – um ano intenso, cheio de incertezas e inseguranças, com muitas demandas emergenciais para olhar, não só no campo da saúde, como no social e no econômico – e também sobre a nossa atuação em relação a essas demandas. Mesmo com as dificuldades impostas pela pandemia, encontramos espaço para acelerar várias iniciativas que buscavam apoiar empresas, instituições e comunidades mais impactadas pela situação. Diversas delas fo-

ram citadas no nosso relatório publicado no ano passado.

Em 2021, a urgência deu lugar à assertividade, aos movimentos refletidos, conectados com nossa essência, nosso propósito, nossa estratégia. Permanecemos atentos ao contexto – o mundo em pandemia, a recessão, a emergência climática... – mas direcionamos nossos esforços para os pontos que consideramos mais relevantes: a educação, que sempre foi um dos nossos focos

## Mensagem da Presidência

de trabalho, o empreendedorismo, a diversidade e a inclusão e o impacto que podemos causar na sociedade, seja por meio do nosso core business ou dos projetos em que atuamos em prol da comunidade e do desenvolvimento da sociedade, por conta própria ou em parceria.

Não por acaso, esses são os temas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) que priorizamos aqui na Falconi: ODS 4 – Educação de Qualidade, ODS 5 – Igualdade de Gênero, ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico e ODS 10 – Redução das Desigualdades. Essa priorização faz parte do Plano Estratégico que aprovamos em fevereiro de 2020, que contempla também a criação do nosso Programa de Desenvolvimento Sustentável.

O ano que passou foi, então, tempo para amadurecer e organizar uma atuação pensada em cada um desses tópicos dentro da nossa estratégia, trazendo conexão com os nossos negócios. Para estruturar o Programa de Desenvolvimento Sustentável e dar a ele a força da continuidade e da perenidade. Um ano para entender como podemos cumprir cada vez melhor e mais efetivamente o nosso papel social como empresa.

Já percebemos o amadurecimento das sementes que plantamos ao longo dos últimos anos. A promoção da diversidade e da igualdade de gêneros é um dos nossos maiores exemplos, com um programa que ganha cada vez mais solidez internamente. Trabalhamos o nosso sistema de metas – seguindo a cartilha do nosso modelo Falconi

de gestão – para que o tema ganhe transversalidade e se torne ainda mais efetivo, pragmático e integrado aos nossos processos de recrutamento, retenção e promoção. Dentro desse tema, temos um importante compromisso – firmado com a Rede Brasil do Pacto Global, iniciativa da ONU – com a liderança feminina. A meta estabelecida é de, até 2025, alcançar 30% de mulheres na alta liderança da organização. Esse compromisso gerou um desdobramento de metas interno que começa em mim, na presidência, e passa por todas as áreas e níveis, até chegar no primeiro degrau da liderança. Em 2021 conseguimos, com ajuda dos Comitês de Carreira, impactos importantes no recrutamento e nas promoções internas de mulheres.

## Mensagem da Presidência

Esse é um tema fundamental no mundo atual. E aqui na Falconi ele tem uma forte conexão com a ideia de desenvolvimento de resultados centrado nas pessoas, que é a forma como nós gostamos de trabalhar.

Nosso relacionamento com o Pacto Global reflete isso e se traduz em um compromisso público com diversas iniciativas que a Rede Brasil do Pacto Global promove, como o Movimento Mente em Foco, que traz para o centro das decisões das empresas a pauta da saúde mental e estimula a discussão sobre o tema, estabelecendo ações concretas para criar um ambiente de trabalho saudável.

O meu envolvimento, em particular, com o Pacto Global ainda vai além, tendo sido con-

vidada a ser uma “líder de impacto”, representante do ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico. Esse convite envolve, além de honra, uma responsabilidade muito grande no esforço de envolver e direcionar o setor privado brasileiro no alcance dos ODS.

Nesse ODS em especial, nós temos na Falconi um impacto positivo natural, principalmente no que tange ao crescimento econômico. Toda vez que ajudamos uma empresa a crescer, a gerir melhor seus recursos, a inovar, estamos ajudando o seu setor econômico, a sua região e, muitas vezes, toda a cadeia de valor ao seu redor a crescer, gerar renda e trazer investimentos, impactando toda a sociedade. No entanto, o ODS 8 não trata apenas disso.

As questões relativas ao Trabalho Decente – temática também discutida pelo Pacto Global – têm me feito refletir bastante. Vemos todos os dias notícias sobre trabalho análogo à escravidão – para citar apenas um dos problemas dessa temática – e isso tem me incomodado. São diversos setores da economia que estão sistematicamente envolvidos com essa infração absurda dos direitos humanos, desde a extração de carvão e setor agrícola, até a manufatura de roupas, passando pelo trabalho doméstico. Não podemos ver isso acontecer e deixar de agir. Decidimos, então, nos envolver mais com essa temática, de forma pragmática e estratégica, do jeito Falconi de ser. Para isso, desde o fim de 2021, estamos construindo um projeto e desenvolvendo possíveis frentes de trabalho para lidar com essa e outras

# Mensagem da Presidência

facetas do ODS 8.

Procuro participar de todos os fóruns e discussões sobre sustentabilidade, para enxergar quais são as possibilidades de contribuição da Falconi a cada um deles. Ultimamente, a área ambiental tem sido um dos temas mais discutidos, com um grande campo para ação. Há uma necessidade premente de que o Brasil faça seu dever de casa, em especial em relação às mudanças climáticas. E a Falconi pode voltar seu olhar para isso a partir de agora.

Dentro da agenda ESG, o pilar ambiental tinha sido deixado, estrategicamente, para um segundo momento, até pelo segmento em que atuamos, com menor impacto nessa área. Definimos que cuidaríamos primei-

ramente da governança e do social. Esse trabalho vem sendo feito com consistência, buscando cada vez melhores e mais amplos impactos, como vocês vão poder ver neste relatório. Esses campos jamais vão sair da nossa pauta. Mas o momento do ambiental chegou.



Este é o momento de lançar nosso olhar sobre tudo que passou, em especial nesses dois anos de pandemia, e descobrir um horizonte de possibilidades para evoluir, como empresa e como sociedade.



Decidimos fazer o Diagnóstico do Sistema B<sup>2</sup>, que é um movimento que conversa muito com o nosso propósito de impactar positivamente a sociedade. A partir dele, estamos conhecendo mais uma visão de onde estão nossas oportunidades de melhoria. Já sabendo que há um potencial grande de atuação no campo ambiental. Estamos desenhando como a nossa organização pode contribuir para minimizar os impactos ambientais, não só na nossa própria atividade como nos clientes que a gente atende, como podemos levar esses conceitos de forma prática e pragmática para que eles possam trabalhar de acordo com as suas estratégias. Nós já atuamos

<sup>2</sup>O Sistema B é formado por empresas que buscam um novo tipo de negócio, que equilibra propósito e lucro, considerando o impacto de suas decisões em seus trabalhadores, clientes, fornecedores, comunidade e meio ambiente. Conheça o Sistema B Brasil [aqui](#).

## Mensagem da Presidência

em setores como indústria, energia, transporte e logística, saneamento, entre muitos outros, em que há necessidade – e vontade, acreditamos – de melhoria. Ainda há muito o que ser feito e a gente pode trabalhar para mobilizar, influenciar e transformar conceitos e práticas de gestão que sejam ambientalmente mais responsáveis. A começar pela nossa própria casa, modificando modelos de trabalho para reduzir sensivelmente nossas emissões com transporte e logística, e compensando as que não podem ser reduzidas.

Ainda no campo ambiental, estamos iniciando uma parceria inovadora com a empresa Aeris, fabricante de pás para produção de energia eólica. O modelo de parceria não convencional, que envolve uma sociedade entre as duas empresas (mais detalhes no

Capítulo 3 do Relatório), só foi possível porque acreditamos que o trabalho que a empresa faz e o seu setor de atuação – energia renovável – abordam questões fundamentais do ESG, que trazem as respostas cada vez mais necessárias para as questões atuais e futuras que enfrentamos, como a substituição do combustível fóssil e os desafios climáticos.

Nosso histórico, nosso posicionamento atual e nossas perspectivas futuras deixam claro: sustentabilidade para a Falconi é assunto perene. Não tem volta. Entendemos que é uma condição para a existência da companhia. E não fomos feitos para durar pouco, faz parte da nossa visão ser uma organização centenária, mas extremamente dinâmica, que está sempre se reinventando, conec-

tada com tudo à sua volta, buscando todo o conhecimento disponível.

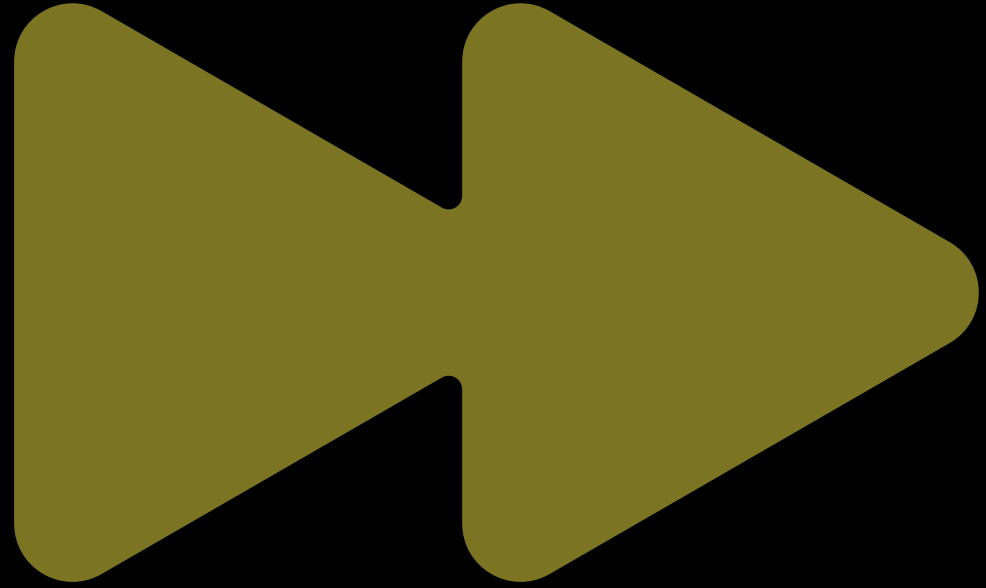
Para falar de negócio perene, tem que falar de desenvolvimento sustentável. E esse ciclo virtuoso é o que nos puxa para cima, para o futuro, numa espiral positiva que, a cada volta, demonstra que não podemos retroceder. Nem teria porque recuar em uma relação em que todos ganham: empresa, stakeholders, sociedade, meio ambiente. Pelo contrário, vamos sempre procurar formas de melhorar, buscar mais oportunidades, trazer mais impactos positivos, construir um futuro sustentável. Será assim enquanto existirmos. E temos a intenção de que seja uma longa trajetória. Para a Falconi e para o mundo.



01.

Nossa  
essência

GRI 102-4 | 102-7 | 102-16



# O propósito:

impactar positivamente a sociedade.

# Como?

01.

Acreditando no poder transformador das pessoas, da gestão e da tecnologia.

02.

Compartilhando conhecimento para solucionar problemas complexos.

03.

Gerando valor sustentável para as organizações.

04.

Fazendo acontecer, junto com nossos clientes, colaboradores, parceiros, sócios, organizações privadas, instituições públicas, organizações sociais, órgãos internacionais e toda a sociedade.

## Nossa experiência a serviço do futuro

95%

Metas alcançadas  
nos projetos

+40

Países  
(histórico de atuação)

+6000 projetos

37

Anos de mercado

+700 Consultores

30

Títulos publicados

# Identidade Falconi

GRI 102-1 | 102-2 | 102-3 | 102-4 | 102-6 | 102-7

Para novos desafios,  
trazemos novos resultados.  
Essa é a Falconi.

Com 37 anos de mercado, a Falconi é uma consultoria em gestão empresarial e pessoas que usa tecnologia de ponta e inteligência de dados para acelerar a geração de valor sustentável para seus clientes.

Já atuamos em organizações de mais de **40 países e 50 segmentos da economia**, diferenciando-nos pela reconhecida capacidade de implementação de projetos nos níveis:

- \* Estratégico – planejamento estratégico, modelo de negócios e estrutura organizacional.
- \* Tático – implementação e alinhamento de processos e metas.
- \* Operacional – alinhamento e acompanhamento de operações.

Fazemos com que negócios, propósitos e resultados sejam integrados e competitivos, pensando na prosperidade, não somente das organizações, mas da sociedade como um todo.

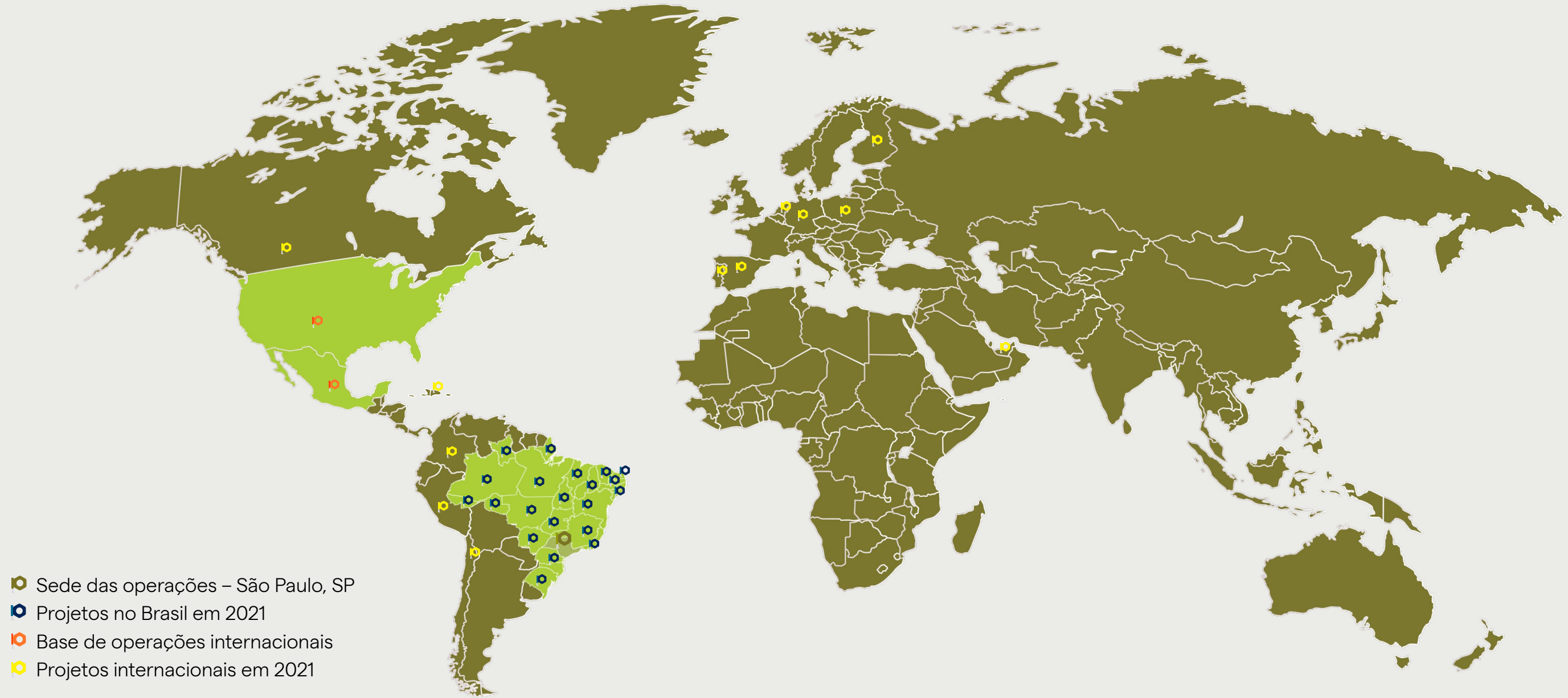




# Falconi

no mundo

Ser líder em consultoria de gestão na América Latina só aumenta nosso compromisso de sermos ainda melhores a cada novo projeto.



# Cultura Organizacional

GRI 102-11 | 102-16 | 102-17 | 103-417 | 417-1

Para alcançar nosso propósito – **impactar positivamente a sociedade** – acreditamos no poder transformador das pessoas, aliado à gestão e tecnologia. A nossa visão é **multiplicar nosso impacto, acelerando a geração de valor sustentável nos clientes e expandindo a atuação para cada vez mais organizações**. E nossos valores guiam a trajetória:

**Ética** Todas as questões diretamente ligadas ao relacionamento da Falconi com a sociedade fundamentam-se na ética. Não se deve praticar qualquer atividade que potencialmente prejudique nossos semelhantes hoje ou em qualquer momento do futuro.

**Foco no cliente** Entendemos o contexto do cliente para entregar com alta qualidade e com soluções que o encantem e superem suas expectativas. Construimos uma relação sólida e de confiança, agregando valor e fidelizando os nossos clientes.

**Orientação para resultados** Bater meta é ponto de honra. Somos disciplinados no método, nos prazos, no uso de fatos e dados e em tudo o que envolve as entregas e compromissos assumidos.

**Cuidar de gente** Nosso maior ativo é gente. Cuidamos das pessoas: desenvolvemos, escutamos, fornecemos feedback, respeitamos as diferenças e trabalhamos juntos na construção de um ambiente de confiança e realização.

**Atitude de dono** Temos paixão pelo propósito, zelamos pelos recursos e defendemos com ética o nome e o sonho da Falconi.

**Aprender e ensinar** Conhecimento é nossa matéria-prima. Temos competências complementares, vontade e humildade para aprender e ensinar todos os dias.

**Meritocracia** O mérito é o que nos diferencia e define as nossas conquistas. Reconhecemos e recompensamos com isenção, imparcialidade e transparência.

**Simplicidade** Ser simples é parte do nosso DNA. Focamos no essencial e no entendimento das pessoas, de forma clara e objetiva, sem excessos.

**Bom humor** Um sorriso abre portas. Demonstramos prazer no que fazemos e utilizamos o bom

humor de forma oportuna, para facilitar as relações e gerar um clima favorável.

Ao agir de acordo com nosso propósito e valores, ao compartilhar nosso conhecimento de forma responsável, estamos sempre pautados pelo bem comum e pelos interesses da sociedade, buscando um desenvolvimento sustentável para todos. Levamos à prática tudo que acreditamos que pode favorecer nossas pessoas, nosso ambiente, nosso futuro – juntos. E procuramos respostas para todas as questões e temas que impactam a nossa vida: sociais, ambientais, econômicos, de governança. Se não pudermos trazer soluções diretas, abordando as questões em nossas próprias ações e projetos, ainda assim agimos em todas essas dimensões por meio de nosso modelo de negócios, junto com nossos clientes e parceiros.





## Visão e Valores

Nossa visão e nossos valores foram desenvolvidos pelo Comitê de Estratégia, formado por sócios da Falconi, em conjunto com a CEO, Viviane Martins. O processo teve ampla participação de todos os demais sócios e de várias áreas da organização.

Ao fim, passou por aprovação no Conselho de Administração, que atua como guardião e promotor de nossos valores no exercício diário de “ser Falconi”.

Todos os colaboradores que ingressam na Falconi passam pelo processo de onboarding, em que recebem treinamentos e orientações sobre diversos aspectos do nosso negócio e da nossa cultura, principalmente sobre valores e propósito. Os encontros anuais de toda a equipe Falconi também reforçam os conceitos, na teoria e na prática. E nada é mais efetivo do que as atitudes e exemplos das nossas lideranças, em todos os níveis, no dia a dia do trabalho e do nosso convívio.

## Posicionamento Falconi

GRI 102-27 | 103-417 | 417-1

Na Falconi, entendemos que, para os novos desafios das organizações, trazemos novos resultados.

E só é possível olhar para os novos desafios se antes pensarmos em novos futuros, construídos, dia a dia, do jeito que acreditamos que o mundo precisa ser: mais plural, mais verde, mais humano.

Com a nova marca Falconi, também renovamos toda a comunicação com nossos stakeholders. Revisamos nossa linguagem e nosso posicionamento, verbal e visual, para que nenhuma linha, seja de palavras ou de imagens, esteja em desacordo com o que acreditamos e queremos demonstrar para o mundo.

Por isso, em 2021, reposicionamos a nossa marca, tornando-a mais próxima, dinâmica, humana. Pronta para encarar o futuro.

# Estratégia de Negócios

GRI 102-5 | 102-6 | 102-7 | 102-9 | 102-10 | 102-15 | 102-29 | 102-30 | 102-31 | 102-34 | 103-201 | 201-2

**Expandir** a atuação.

Alcançar **mais organizações**.

**Acelerar** a geração de valor sustentável.

Trazer **resultados transformadores**.

**Multiplicar** impacto positivo em toda a sociedade.

Em um mundo de constantes mudanças, estamos sempre em busca de ampliar nossa visão e atualizar nossos conceitos, para estarmos preparados para atender às demandas e necessidades de nossos clientes e de seus mercados em evolução. Entendemos que existem novas formas de medir resultados, que exigem de nós uma compreensão integrada da sociedade, equilibrando aspectos de crescimento sustentável, gestão com propósito e excelência organizacional.

Para trazer soluções personalizadas à jornada de cada organização, desenvolvemos produtos, serviços e plataformas. Em todos eles, aplicamos nosso conhecimento em gestão e desenvolvimento de pessoas.

Trazemos nossa expertise em estabelecer e atingir metas desafiadoras e implementar mudanças para alcançar resultados concretos. Utilizamos a tecnologia como vetor de aceleração da geração de valor. Integramos experiência e metodologia às soluções. **Tudo isso para garantir a geração de valor de forma sustentável para as organizações, em seus diferentes mercados e portes.**







## Mercado de Atuação

Em 2017, iniciamos uma expansão para outros segmentos – por meio de spinoffs, lançamentos, participações acionárias e criação de novas unidades de negócios na consultoria. Hoje, como grupo, reunimos uma dezena de marcas e contamos com operações nas áreas de desenvolvimento de pessoas, softwares e aplicativos para gestão, investimentos privados e segmento editorial, entre outros. Também ampliamos o escopo da própria consultoria para incluir o atendimento especializado para pequenas e médias empresas.

O grupo conta com um time de mais de 1.200 talentos, espalhados por quatro continentes. Com operações próprias no Brasil, Estados Unidos e México, e projetos já realizados em outros 40 países, atuamos no setor público e privado com sete operações: Falconi Consultores, Falconi USA, Falconi México, Falconi Editora, Falconi Capital, FRST by Falconi e Actio by Falconi.

## Nossas Empresas e Marcas

# Falconi

**Consultoria em gestão, tecnologia, ensino e educação** voltada a organizações privadas, públicas e do terceiro setor. Oferece soluções customizadas, que vão da estratégia à prática, perpassando toda a cadeia de operações. Suas abordagens metodológicas englobam alinhamento estratégico, transformação digital e organizacional, aumento de vendas, além de gestão de pessoas, gestão de processos, projetos, rotinas e gastos.

### Performance em 2021:

527 serviços prestados, sendo:

452

consultorias

75

nos demais modelos

(licenciamento de softwares,  
trabalho junto a parceiros)



Software que utiliza inteligência artificial para monitorar produtos e lojas, oferecendo as melhores oportunidades de gestão de forma rápida, eficiente e automatizada. Por meio de algoritmos que monitoram diariamente cada um dos pontos-de-venda, as equipes recebem informações e recomendações para otimizar estoques e alavancar as vendas.

## dayway

Solução digital que torna o gerenciamento de rotinas eficiente, produtivo e consistente.



Software que auxilia na execução de planos e no monitoramento de performance e de resultados de forma simples, padronizada e contínua.

# Falconi

Editora

Editora responsável pela criação e comercialização de publicações, livros técnicos e profissionais na área de gestão, destinados a cursos de graduação, MBA, tecnólogos, especializações e mestrados, além de interesses profissionais no processo de gestão.

## Falconi CAPITAL

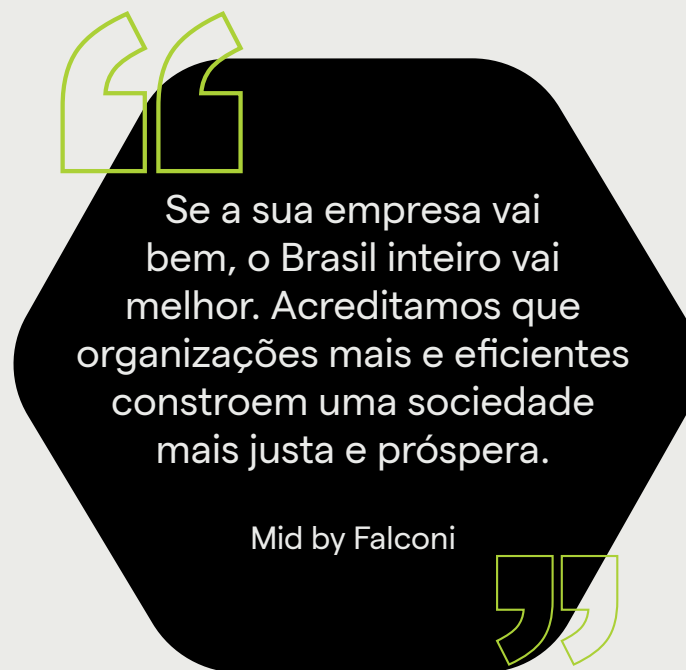
Empresa com foco em investimentos alternativos management-based e filosofia clara com ativismo construtivo e horizonte de longo prazo. Gestão, inovação e tecnologia são utilizadas como ferramentas de atuação em oportunidades com eficiência e busca por crescimento para a realização integral do upside de suas investidas.

### Consultoria em gestão para médias empresas

MID é a plataforma de serviços em gestão e consultoria da Falconi dedicada a atender médias empresas. O modelo foi pensado para a realidade desses gestores, que já ultrapassaram a barreira da pequena empresa, mas ainda precisam de ferramentas para conseguir a melhor gestão da sua empresa de médio porte. Para isso, utilizamos nossa experiência e metodologia, com tecnologia de ponta, para capacitar os times e orientar as lideranças nas melhores práticas, que levam aos resultados mais concretos.

**MID é a concretização de um sonho do Prof. Falconi: democratizar a excelência em gestão, torná-la cada vez mais acessível às empresas.**

O projeto foi iniciado em 2020. **Hoje, já alcançamos 120 empresas, de 26 setores, em 15 estados brasileiros.** Só isso já representa um grande impacto na sociedade brasileira. São empresas que estão em todos os cantos do país, das grandes capitais ao interior, responsáveis por milhões de trabalhadores e suas famílias, trazendo prosperidade, renda, emprego e mais oportunidades para regiões inteiras.



### Plataforma de conhecimento / Learning Tech

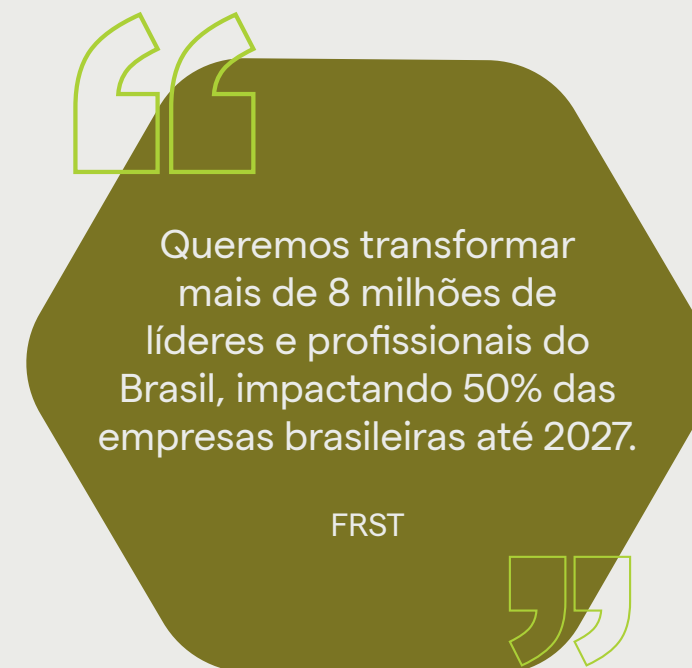
A FRST é uma plataforma de desenvolvimento de pessoas onde líderes e profissionais aprendem por meio da solução ágil de problemas em ambiente real.

Nossa plataforma tem o suporte de uma comunidade formada por cerca de 200 especialistas e mentores, que trabalham impulsionando o pilar de colaboração, com conteúdos de ponta curados a partir das melhores referências mundiais. Utilizamos inteligên-

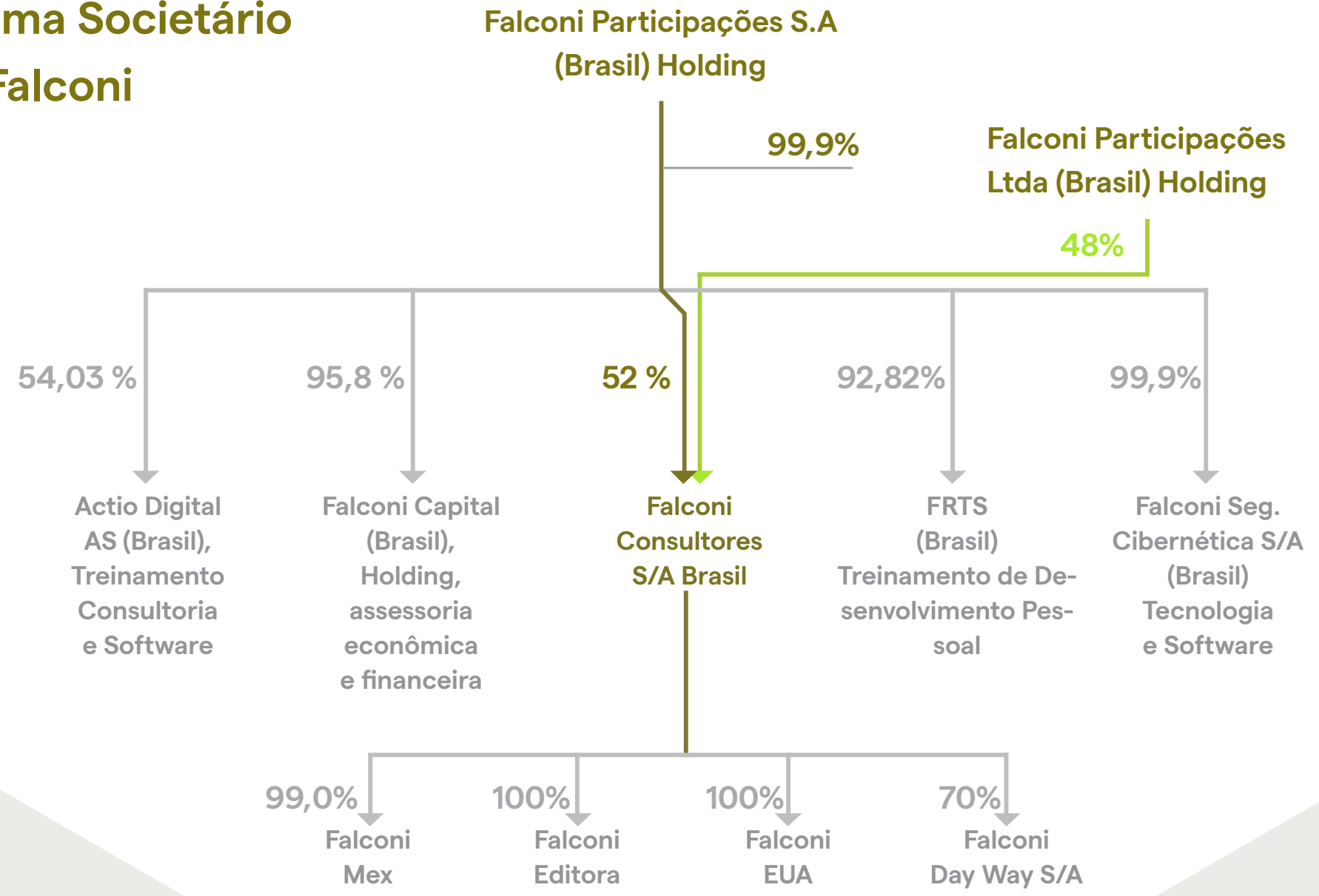
cia artificial para escalar o aprendizado e o desenvolvimento de competências.

**Mais do que uma escola de liderança em negócios, a FRST é uma aceleradora de pessoas, que eleva o potencial humano de resolver problemas e gerar resultados.**

Com foco no mercado corporativo e operando desde 2020, a FRST tem acelerado o desenvolvimento de **mais de 20 mil pessoas, em mais de 5 mil empresas de todos os portes e diversos segmentos, em 43 países.** Em 2021, alcançou um crescimento superior a 600% em participantes, mantendo os patamares de satisfação acima de 90%.



# Organograma Societário do Grupo Falconi



## Riscos e Oportunidades

**Os riscos operacionais e financeiros** envolvidos na nossa operação – garantia de entrega do trabalho contratado pelo cliente, liquidez, segurança em investimentos, entre outros – são avaliados, um a um, e acompanhados, pelo Comitê de Governança, Financeiro e Riscos, com a anuência e deliberação, quando necessária, do Conselho de Administração, que observa a eficácia dos processos de gestão de risco da organização. Entre as metas estabelecidas para lidar com os riscos financeiros está a seleção de instituições bancárias de confiança (nível AAA) para investirmos nosso capital.

Os riscos clássicos da nossa operação já estão, portanto, cobertos por rigorosa avaliação, acompanhamento e definição de metas para sua mitigação. Mas outros tipos de risco (assim como oportunidades e impactos relacionados a eles) são atualmente alvo de nossa atenção e ação: aqueles que advêm de **tendências de sustentabilidade e dos tópicos relacionados a ESG&P – ambiental, social, governança e prosperidade.**

O nosso Conselho de Administração é quem realiza a identificação e a gestão de impactos, riscos e oportunidades dos aspectos ESG&P da Falconi, sempre em sintonia com a agenda estratégica e foco na visão de futuro da empresa.

Para promover uma permanente conexão com a sociedade e nossos diversos stakeholders, consultamos alguns representantes deles a respeito de riscos e oportunidades em ESG&P. Nas próximas páginas, os insights que eles nos trouxeram sobre formas de minimizar os riscos do nosso negócio e potencializar as oportunidades, além de sugestões de caminhos a seguir dentro das nossas linhas estratégicas de atuação.





Riscos, segundo stakeholders:

*“Talvez possa haver riscos pelo vínculo com clientes que possuem problemas nessa dimensão.”*

Consultor Parceiro de Negócio

*“Risco baixo, bem suave. Tem o impacto por viagens e emissões decorrentes.”*

Cliente

Oportunidades, segundo stakeholders:

*“Oferecer soluções de gestão na pasta ambiental de clientes.”*

Colaborador

*“Engajamento dos clientes com as boas práticas vistas nos trabalhos realizados pela Falconi.*

*Criar fóruns e ser um canal para fomento de boas práticas.”*

Cliente



**O que já fazemos:**

Acreditamos que, por atuar exclusivamente com capital intelectual, nossa operação não corre riscos relacionados ao meio ambiente, como ocorrências proporcionadas por mudanças climáticas ou perda de biodiversidade, por exemplo. No entanto, temos a oportunidade de atuar indiretamente nessas temáticas ao trabalhar junto a clientes de diversos setores que apresentam impacto ambiental mais relevante. Para essas empresas, nossas soluções FIVE (Falconi Impact, Value & Execution) e ESG podem apoiar na definição e implementação de melhorias operacionais que respondam a esses desafios.

**Mais sobre essa temática no capítulo 3.2 – Olhar para Fora / Impacto ESG&P dos clientes**



Riscos, segundo stakeholders:

*“Não levar mensagem adequada aos clientes sobre diversidade e inclusão.”*

Fornecedor (Ecossistema de Inovação)

*“Não conseguir engajar e reter talentos.”*

Cliente

Oportunidades, segundo stakeholders:

*“Ampliar metas de diversidade e inclusão com públicos minorizados.”*

Colaborador

*“Desenvolver estratégias de atração e retenção de pessoas mais diversas.”*

Parceiro de Negócio



O que já fazemos:

Entendemos que, se não investirmos na diversidade do nosso time de profissionais, corremos o risco de não atualizarmos ideias e conceitos que são tão relevantes hoje para a sociedade. Com o programa de Diversidade & Inclusão temos a oportunidade de diversificar nosso time, nossas ideias e soluções para um mundo em constante movimento, tão plural e desafiador e, assim, impactarmos positivamente nossos clientes e toda a sociedade.

Além de atrair talentos e ideias diversas para nosso time, também é necessário capacitar, desenvolvendo as pessoas para a atuação profissional e para a vida. Nossas Trilhas de Aprendizagem criam diversas oportunidades para a equipe adquirir conhecimentos para crescer e ir além, levando toda a Falconi junto.

Nossas ações voltadas à educação, saúde, os projetos pró-bono e os projetos incentivados também são formas de atuar no social, criando oportunidades de desenvolvimento sustentável para nossos stakeholders e, por consequência, para toda a sociedade.

***Mais sobre essa temática no capítulo 3.1 – Olhar para Dentro / Inclusão, Diversidade e Igualdade de Oportunidades / Desenvolvimento de Pessoas e Geração de Conhecimento e no Capítulo 3.3 – Olhar para Todos.***





## Governança

**Riscos**, segundo stakeholders:

*“Já percorremos um caminho de muito trabalho para a redução desses riscos.”*

Parceiro de Negócio

*“Segurança de informação de clientes.”*

Cliente

**Oportunidades**, segundo stakeholders:

*“Ampliar a diversidade na alta gestão.”*

Colaborador

*“Adequação e adaptação à nova realidade do mercado.”*

Ex-Falconi



**O que já fazemos:**

A nossa estrutura de *partnership* é uma forma de reduzir riscos relacionados à sucessão na sociedade da Falconi. É, também, uma forma de dar a oportunidade, aos colaboradores de melhor performance, de atingirem o patamar mais alto da empresa e estarem envolvidos na condução do nosso negócio no dia a dia e no planejamento estratégico para o futuro sustentável da organização. Com a ajuda do programa de Diversidade e Inclusão e metas para os cargos de liderança (como a de atingir 30% de mulheres na alta liderança até 2025, por exemplo), temos a oportunidade de diversificar nossos conceitos e ideias para tomada de decisão, ampliando o olhar sobre o mundo e nossos negócios.

**Mais sobre essa temática neste capítulo, no tópico *Estrutura e Governança Organizacional***



## Prosperidade

Riscos, segundo stakeholders:

*“Não acompanhar a transformação do mercado.”*

Colaborador

*“Não ter compatibilidade entre vendas e capacidade de recursos humanos (desenvolvimento e retenção de pessoas).”*

Parceiro de negócio

Oportunidades, segundo stakeholders:

*“Desenvolver as tecnologias para cuidar de gente. Já temos feito isso.”*

Parceiro de negócio

*“Desenvolver o posicionamento para atuar no mercado com a temática ESG.”*

Ex-Falconi



O que já fazemos:

Para reduzir o risco de estagnação do negócio e ampliar e acelerar nosso impacto positivo na sociedade, precisamos ser mais acessíveis a um maior número de empresas e gerar mais valor nas organizações que atendemos. Encontramos então oportunidades na criação de novos negócios, como a MID – voltada para médias empresas, lançada em 2020 – e a solução que vem sendo desenvolvida e testada para atender pequenas empresas, a ser lançada em breve para o mercado. Esses dois novos mercados permitirão democratizar a gestão, contribuindo para o desenvolvimento econômico local e também para apoiar o crescimento da Falconi.

**Mais sobre essa temática no capítulo 3.2 – Olhar para Fora**



# Estrutura e Governança Organizacional

GRI 102-10 | 102-18 | 102-19 | 102-20 | 102-22 | 102-23 | 102-24 | 102-26 | 102-27 | 102-28 | 102-29 | 102-32

“Criamos oportunidades para mais pessoas e bons resultados, com transparência e muita consciência de como a governança deve funcionar.”

## Professor Vicente Falconi

A base da nossa estrutura e do sistema de governança está no conceito de **partnership rotativa**, um modelo de sociedade que preza pela harmonia entre a gestão e a propriedade, de forma a perenizar o legado do Professor Falconi, fundador da organização. Criado em 2012, o modelo oferece aos melhores profissionais da empresa a possibilidade de adquirir cotas da Falconi, tornando-se sócios.

O **Acordo de Acionistas** da partnership estabelece diretrizes de sucessão e renovação da sociedade, como a obrigação de venda das cotas para novos candidatos a sócios antes de completar o limite de 60 anos de idade e também as cláusulas de “não parentesco” entre sócios.

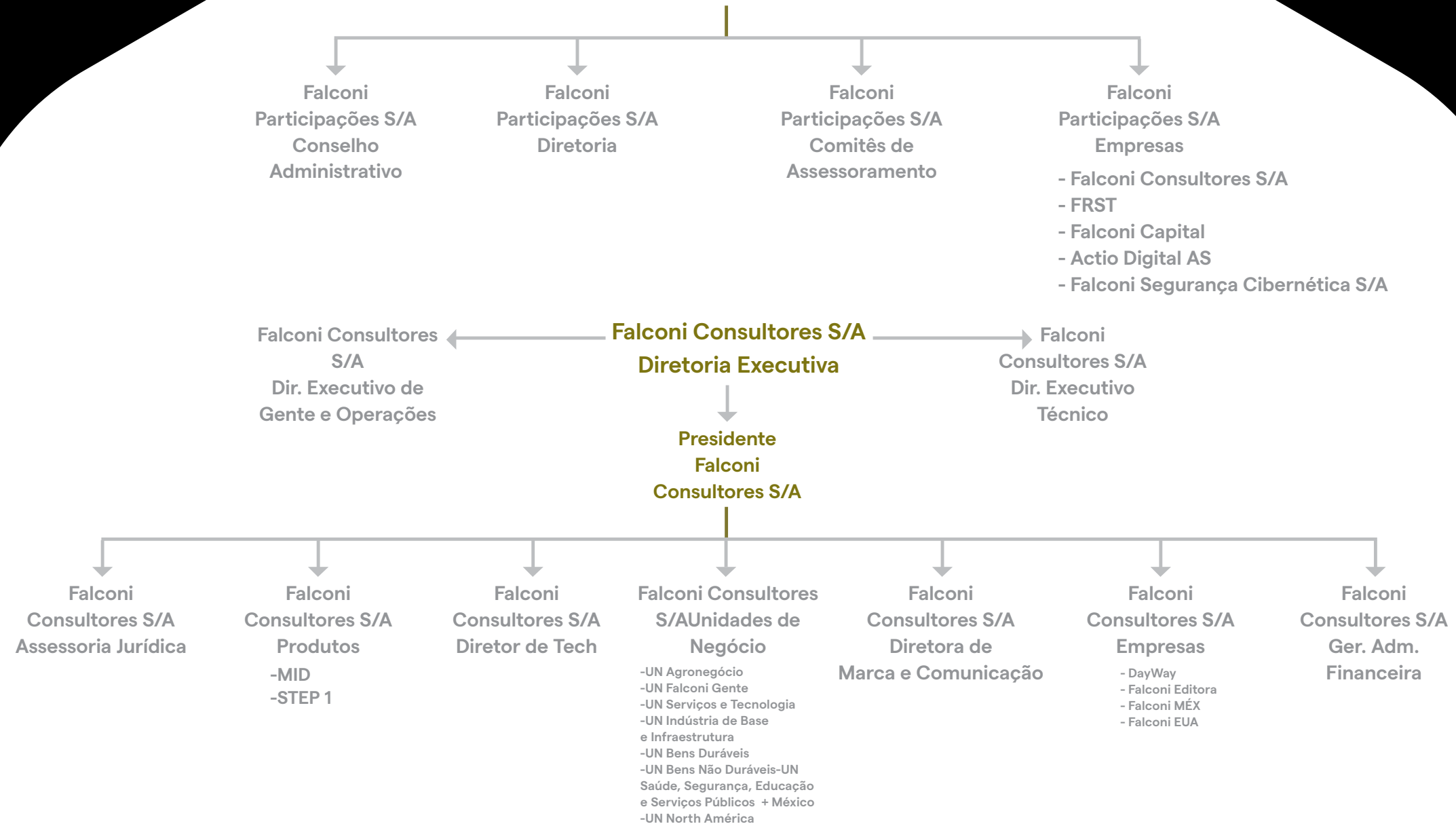
O Acordo também traz pontos importantes para a governança da Falconi, como o reforço aos direitos e deveres dos membros da sociedade, com a definição de seus papéis e responsabilidades; a clara separação entre propriedade e negócio; dispositivos para mitigação de conflitos de interesse e resolução de conflitos; e a exclusão de membros que se envolvam em questões antiéticas.

A **estrutura de Governança e Gestão** é voltada a garantir o cumprimento do Acordo de Acionistas e regida por um **Estatuto** que desdobra de forma consistente as regras oriundas desse compromisso.



# Estrutura de Governança Grupo Falconi

Falconi Participações S/A  
Assembleia de Sócios



**A Assembleia de Sócios** é a instância máxima de deliberação da Falconi, o fórum que reúne todos os sócios para a votação de pautas importantes para o negócio, desde assuntos legais, decisões sobre metas, estratégias, distribuição de lucros, até a entrada e saída de sócios, passando pelas temáticas mais variadas e qualquer assunto que seja considerado relevante para a Falconi. Todos os sócios têm direito a voz e voto e prezam pela harmonia das decisões, em lugar da representatividade.

**O Conselho de Administração** é o guardião e promotor da disseminação e prática de nossos princípios, propósito, visão, valores e do Código de Conduta. Ao Conselho é vedada a participação na gestão. Os membros são eleitos pelos acionistas em Assembleia Geral, para mandatos de dois anos, convidados a fazer parte pela vasta experiência de mercado e competências importantes para a estratégia da companhia. O Conselho é assessorado pelos **Comitês: Comitê de Pessoas, Carreiras e Sucessões; Comitê de Finanças, Riscos e Governança Corporativa; Comitê de Tecnologia e Desenvolvimento.**

Conselho e Comitês realizam reuniões bimestrais, além de extraordinárias sempre que necessário,

nas quais são tratados os tópicos relevantes sobre a estratégia da organização, incluindo as questões econômicas, sociais, ambientais e de governança. Indicadores e metas são apresentados nesses momentos pelas áreas responsáveis. O Conselho delibera sobre as preocupações levadas ao seu conhecimento e determina recomendações para as questões que são da alçada da Assembleia de Sócios e as ações a serem executadas pela Diretoria quando os temas são de sua alçada.

Convidados especialistas também são recebidos pelo Conselho de Administração para tratarem de tópicos econômicos, sociais e ambientais. Em 2021 foi contratado um parceiro para a elaboração do projeto ESG da organização. Todo o desenvolvimento dele foi levado ao conhecimento do Conselho e de todos os sócios e colaboradores por meio de workshops e divulgação em espaços internos.

#### **Conselho de Administração**

6 membros, sendo:

\* 1 mulher

\* 5 independentes

\* 6 profissionais com grande experiência de mercado.



## CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

**Mandato:** Abril/21 a Abril/23

**Prof. Vicente Falconi**

Sócio Fundador

**Márcio Fróes**

Presidente do Conselho

**Guilherme Stocco**

Conselheiro

**Mônica Grespan**

Conselheira

**Nívio Ziviani**

Conselheiro

**Silvio Morais**

Conselheiro

## COMITÊS DE ASSESSORAMENTO

### Comitê de Finanças, Riscos e Governança

**Viviane Martins**

Conselheira

**Silvio Morais**

Conselheiro

**Lúcia Casasanta**

Conselheira

### Comitê de Pessoas, Carreiras e Sucessões

**Prof. Vicente Falconi**

Conselheiro

**Márcio Fróes**

Conselheiro

**Mônica Grespan**

Conselheira

**Neuza Chaves**

Conselheira

### Comitê de Tecnologia e Desenvolvimento

**Pedro Donati**

Conselheiro

**Nívio Ziviani**

Conselheiro

**Guilherme Stocco**

Conselheiro

**Flávio Boan**

Conselheiro

**Breno Barros**

Conselheiro

A **Diretoria Executiva**, eleita pelo Conselho de Administração, tem a missão de planejar e executar as principais diretrizes referentes ao dia a dia da gestão,

especialmente nos tópicos econômicos, sociais, de governança e de operação.

#### CEOs EMPRESAS

Viviane Martins	Falconi Consultores S/A
Juliana Scarpa	FRST
Alvaro Guzella	Falconi Capital / Falconi Segurança Cibernética
Guilherme Barbassa	Actio Digital AS

#### DIRETORIA EXECUTIVA

Viviane Martins	Presidente Executiva Falconi Consultores S/A
Daniel Spolaor	Diretor Executivo de Gente e Operações
Flávio Boan	Diretor Executivo Técnico

Todos os níveis operam em harmonia e equilíbrio, com respeito às regras e políticas, competências, deveres e diretrizes de cada um.

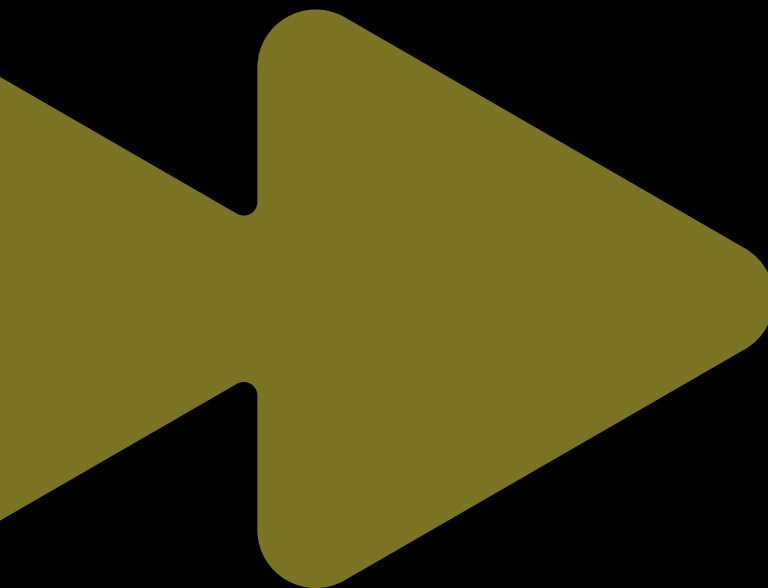
No ano de 2021 não tivemos nenhuma mudança significativa no capital social da organização. Não houve, da mesma forma, mudanças nas operações e instalações. Nossa cadeia de suprimentos e relacionamento com fornecedores também não apresentou mudanças significativas no período.



02.

Nossa  
Pauta ESG

GRI 102-16



Nós acreditamos que toda organização tem uma função social. Da geração de empregos, renda e investimentos, até a melhoria do entorno, da região e, por consequência, de todo o país. De qualquer tamanho, mercado ou segmento de atuação.

Na Falconi, a nossa função social é ajudar cada organização a cumprir sua própria função, atingir seu propósito, alcançar sua visão.

Aperfeiçoando o negócio, as estruturas, os processos e estratégias, trazendo o desenvolvimento sustentável para dentro do modelo de negócios.

Mas, para ajudar as organizações a realizarem tudo isso, precisamos olhar para nosso próprio negócio. E cercar todas as nossas estratégias e tomadas de decisão com os preceitos do desenvolvimento sustentável.

# Gestão da Sustentabilidade / ESG&P

GRI 102-12 | 102-13 | 102-16 | 102-21 | 102-29 | 102-46 | 102-51

Para colocar o desenvolvimento sustentável na base de sustentação dos nossos negócios, precisamos ir além do básico e mirar todos os pilares de impacto: o ambiental, o social e a governança. Precisamos lembrar a trajetória até aqui, os ensinamentos do Professor Falconi e buscar nosso olhar particular sobre o ESG, acrescentando um quarto e importante pilar: a **Prosperidade**. Por isso, neste documento, muitas vezes não vamos nos ater às três letras básicas para se falar de sustentabilidade hoje, e sim ampliar nosso conceito para **ESG&P**.

Prosperidade que se alcança com resultados e geração de valor para as organizações. Mas não qualquer valor. Um valor sustentável, com consciência

e responsabilidade sobre nossa atuação, com propósito: promover impacto positivo na sociedade.

Tanto no trabalho junto a nossos clientes, quanto em iniciativas pro-bono, fortalecemos nossa crença de que a disseminação da gestão é o caminho para transformar a sociedade. Quando transformamos a gestão para que seja responsável e sustentável, o caminho torna-se sem volta. A começar por nós mesmos.

Isso está marcado na nossa história, com experiências importantes, como a participação na resolução da crise de energia que o Brasil enfrentou em 2001 – um dos maiores desdobramentos de



metas do mundo, gerando mobilização em todos os setores e em toda a população. Também no trabalho com a Rede Brasil do Pacto Global da ONU, que ampliou nossa consciência sobre a realidade brasileira diante dos ODS.

## Educação

Alguns temas importantes da agenda de sustentabilidade já estão sob nosso olhar há muitos anos, antes mesmo da estruturação do trabalho em torno do Pacto Global e da Agenda 2030 da ONU. Um deles é a **educação**, que conta com nossa forte atuação desde o início dos anos 2000 em soluções voltadas para a gestão da educação pública, com alto impacto social em vetores fundamentais para a evolução desse tema. Acreditamos que esse é um pilar estruturante de alta relevância para o desenvolvimento da nossa sociedade.

Por acreditar tanto no poder da educação – crença que está presente em nosso DNA, priorizamos o **ODS 4 - Educação de Qualidade** como um dos focos da nossa atuação para o desenvolvimento sustentável. Apoiamos de forma pró-bono iniciativas que contribuem para a melhoria efetiva do sistema educacional do nosso país. **Queremos fazer a mudança acontecer, mudar o ponteiro da educação brasileira.**

**Mais informações sobre nosso trabalho e nossos projetos em educação no Capítulo 3.3 – Olhar para Todos.**

Em 2020, diante de milhares de vidas perdidas e da ampliação da desigualdade social pela pandemia de Covid-19, todo esse trabalho pela sustentabilidade que começávamos a sistematizar ganhou um senso de urgência e relevância ainda maior. E assim lançamos o **Programa de Desenvolvimento Sustentável**, que estrutura e sistematiza nossos trabalhos pró-bono (que bateram recorde durante a pandemia) e todas as iniciativas institucionais de impacto direto nas áreas de educação e saúde, além de outras ações de voluntariado focadas no desenvolvimento de micro e pequenas empresas.

**Acreditamos que todo mundo pode fazer um pouco. E que a soma de cada parte trará uma grande mudança.**





# Desenvolvimento Sustentável Falconi

GRI 102-12 | 102-13 | 102-15 | 102-16 | 102-21 | 102-29 | 102-40

O **Programa de Desenvolvimento Sustentável** da Falconi é o nosso compromisso com o bem-estar social de todos os nossos stakeholders. A Agenda 2030 da ONU, com seus 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS, é a linha-guia para as iniciativas, os projetos e investimentos realizados. E todos eles precisam seguir diretrizes bem alinhadas:

\* Os investimentos devem ter benefícios claros, não só para a sociedade, como também para a Falconi;

\* As iniciativas devem ter impacto positivo na força de trabalho, na imagem da marca, nas parcerias estratégicas, na capacidade de inovação e na sociedade.

## Escopo de trabalho

**Comunidade Falconi:** iniciativas que iniciaram em 2020 e ganharam força pela urgência e relevância das demandas que surgiram com a pandemia de

Covid-19. Focados em minimizar os impactos da crise sanitária e econômica na sociedade, os projetos atuaram nas áreas de saúde, logística e articulação de stakeholders e iniciativas (doações, voluntários etc.), segurança das eleições municipais, empreendedorismo, entre outros.

**Projetos Incentivados:** Por meio de leis de incentivo e de isenção fiscal, a Falconi contribui com o desenvolvimento de projetos nas áreas de educação, cultura, esportes e lazer. Ao longo de 2021, apoiamos oito projetos, utilizando recursos de ISS e IRPJ.

**Mais informações sobre a Comunidade Falconi e os projetos incentivados no Capítulo 3.3 – Olhar para Todos.**

**Atuação na Agenda 2030 / Priorização de ODS:** Como signatários do Pacto Global da ONU desde 2019, promovemos os 17 ODS da Agenda 2030, priorizando quatro deles: Educação de Qualidade; Igualdade de Gênero; Trabalho Decente e Crescimento Econômico; e Redução das Desigualdades.







# Compromissos e Pactos Globais

GRI 102-12 | 102-13 | 102-15 | 102-29

## Pacto Global

A parceria da Falconi com o **Pacto Global da ONU**, Rede Brasil, começou em 2019, quando aceitamos o desafio de construir um planejamento estratégico para fortalecer sua atuação e, conseqüentemente, contribuir de forma efetiva para o atingimento dos ODS por meio do setor empresarial. Surgia assim a **Estratégia 2030**, com diversas frentes de ação ligadas à inserção dos ODS nas estratégias das empresas e nos desdobramentos dessas frentes em metas.

A importância dessa parceria e desse compromisso para nós foi elevada pelo convite que nossa CEO, Viviane Martins, recebeu da Rede Brasil do Pacto Global para ser uma **Liderança de Impacto, representante do ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico**.

É com grande responsabilidade que assumimos esse compromisso de apoio aos **dez princípios** que regem a **agenda de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção**. Estamos cada vez mais empenhados em colocar em prática, desde a estratégia até as operações cotidianas, os conceitos e valores de cada princípio, além de nos envolvermos em projetos cooperativos que promovem os objetivos do desenvolvimento sustentável.

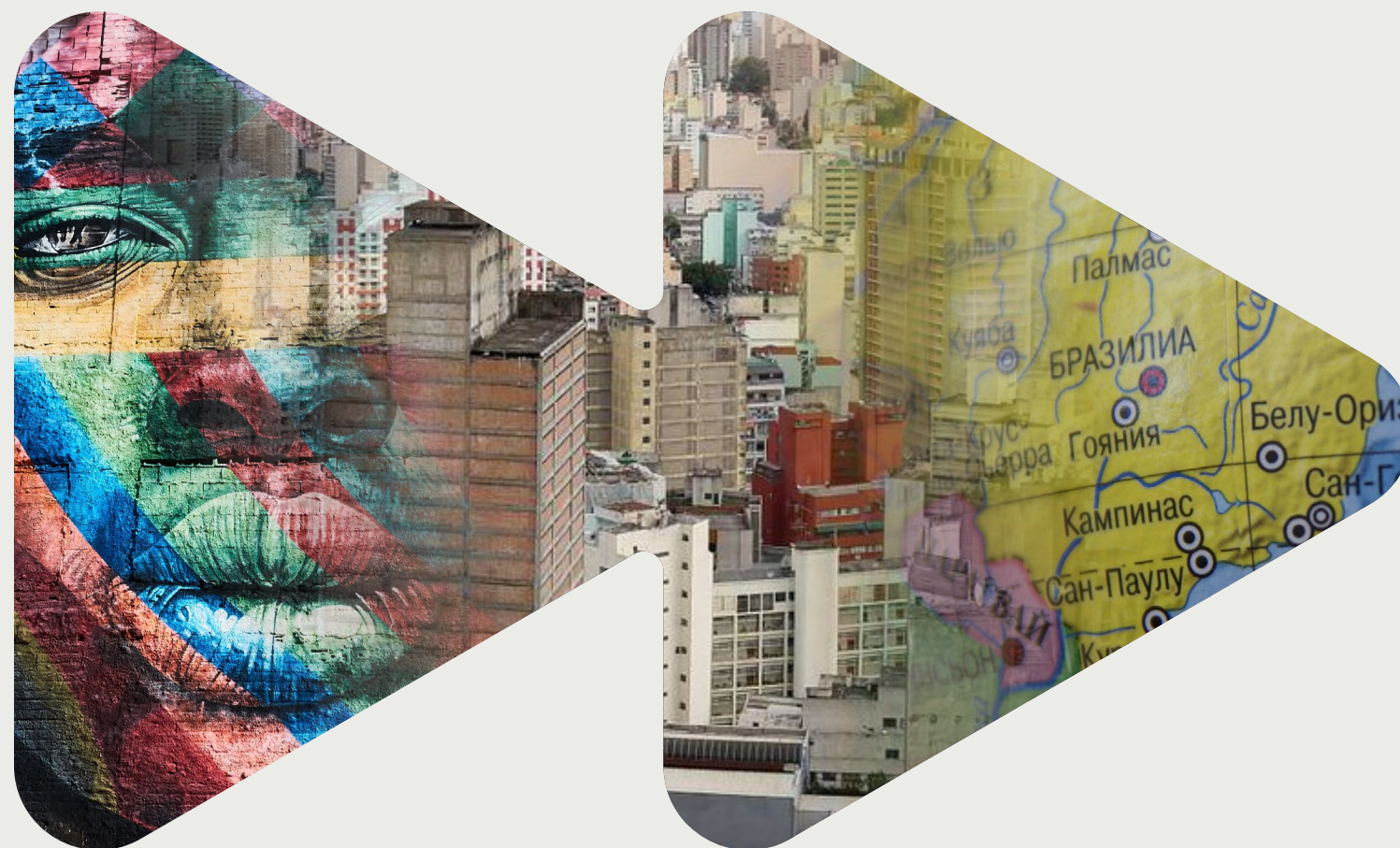


## Agenda 2030 – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

A Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, adotada pelos membros da ONU em 2015, fornece um mapa para a paz e a prosperidade para pessoas e para o planeta, agora e no futuro. No centro estão os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS – um chamado urgente para a tomada de ação de todos os países, em uma parceria global.

Para alcançar o nosso propósito de impactar positivamente a sociedade, contribuindo para a transformação da realidade brasileira, buscamos alinhar nossa estratégia aos conceitos de Desenvolvimento Sustentável e ESG&P – Ambiental, Social, Governança & Prosperidade – e obter uma visão completa de como podemos trabalhar cada um dos 17 Objetivos e contribuir para o alcance das metas propostas pela Agenda 2030 – as metas brasileiras e as mundiais. Também estamos atuando junto à Rede Brasil para promoção de discussões sobre como as organizações privadas podem engajar-se no alcance das metas estabelecidas.

Entendemos que a amplitude do nosso negócio – que interage com organizações de diversas naturezas, setores e mercados – e nosso propósito de promover impacto positivo tornam possível atuar diretamente ou indiretamente em praticamente todos os ODS.





## Teoria da Mudança Falconi

No primeiro exercício de Teoria da Mudança realizado aqui na Falconi, entendemos que a nossa atuação direta gera resultados voltados para o desenvolvimento do capital humano, tanto para nossos colaboradores como para as pessoas com as quais interagimos nos projetos e implantações realizadas junto aos clientes. Transferimos conhecimento e, com isso, desenvolvemos habilidades que são essenciais para a gestão das organizações.

Adicionalmente, ao trabalharmos com diversos tipos de organizações, apoiamos na geração de resultados desses clientes. Nosso modelo de atuação organizado em unidades de negócios é capaz de atender muitos segmentos da indústria e gerar resultados e impactos indiretos nas mais variadas temáticas, como saúde e

bem-estar, energia, água e saneamento, florestas, entre muitos outros. Por meio dos nossos projetos, ajudamos as organizações a aprimorar os seus resultados e impactar praticamente todos os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, da Agenda 2030 da ONU.

Ao aplicar na nossa realidade a Teoria da Mudança, procuramos explicitar como chegamos a resultados para toda a sociedade, seja pela nossa própria atuação ou, ainda mais importante, pela interação com os nossos clientes. Essa relação é muito importante para nós, pois revela que o nosso trabalho junto aos clientes soluciona problemas, gera resultados, traz impactos positivos, promove mudança e desenvolvimento sustentável.

# Identificação de Impactos da Nossa Atuação Direta e Indireta

## ATUAÇÃO DIRETA DO NEGÓCIO

### Desenvolvimento do Capital Humano



### Privacidade e Segurança de Dados



### Governança



### Emissão de Carbono



## ATUAÇÃO INDIRETA DO NEGÓCIO

AM NORTE	SAÚDE	SERVIÇOS E TECNOLOGIA	BENS DURÁVEIS	BENS NÃO DURÁVEIS	INDÚSTRIA DE BASE E INFRAESTRUTURA	GENTE	TECH	MID	STEP 1
8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	1 ERRADICAÇÃO DA POBREZA	3 SAÚDE E BEM-ESTAR	7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL	3 SAÚDE E BEM-ESTAR	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	3 SAÚDE E BEM-ESTAR	3 SAÚDE E BEM-ESTAR	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO
12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS	3 SAÚDE E BEM-ESTAR	7 ENERGIA LIMPA E ACESSÍVEL	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA	4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES	10 REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES
	4 EDUCAÇÃO DE QUALIDADE	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO		12 CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS	13 AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA		
	6 ÁGUA POTÁVEL E SANEAMENTO	9 INDÚSTRIA, INOVAÇÃO E INFRAESTRUTURA							
	8 TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO	16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES							
	11 CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS								
	16 PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES								

## ATUAÇÃO SOCIAL

Assumimos o compromisso de contribuir para a transformação da sociedade brasileira considerando os 17 ODS da ONU priorizando:



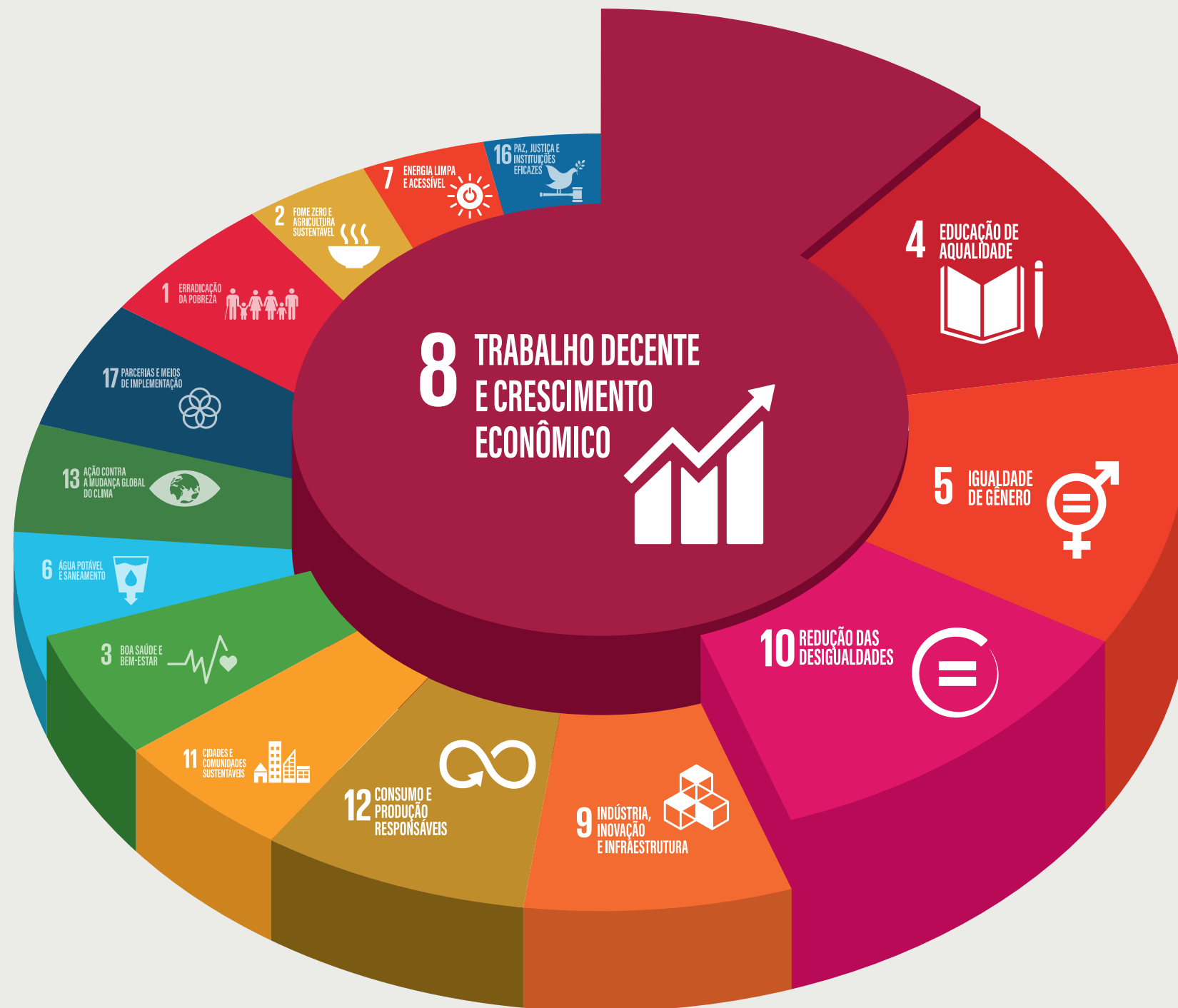


## Priorização de ODS para a Estratégia ESG Falconi

Para tornar a atuação ainda mais efetiva, estabelecemos uma agenda de reavaliação da priorização de ODS para nossa organização, de forma a instituir foco e orientação a nossos esforços diante das inúmeras frentes e projetos possíveis – e necessários – de se trabalhar para alcançar as mudanças que o mundo precisa.

O processo de priorização dos ODS foi pautado pelos seguintes aspectos:

1. Os impactos gerados nos ODS pelo nosso modelo de negócios;
2. Nosso Planejamento Estratégico e sua relação com os ODS;
3. A perspectiva de atuação em função da nossa materialidade.



Entendendo que todos os 17 ODS têm sua importância, mas que alguns terão mais aderência aos nossos negócios, organizamos os Objetivos em quatro níveis de relevância para nossa organização:

### 1º nível: Aderência intrínseca ao negócio



Trabalho Decente  
e Crescimento Econômico

Trata-se do ODS com maior afinidade ao nosso propósito de atuação e modelo de negócios. Acreditando nisto reafirmamos nosso compromisso de buscar o avanço no alcance das metas, sendo líderes de impacto desse ODS na Rede Brasil do Pacto Global.

### 2º nível: Aderência complementar ao negócio



Educação de Qualidade



Igualdade de Gênero



Redução das Desigualdades

Os três ODS apresentam relevância para nossa organização, tanto pelo histórico de atuação da Falconi, quanto pelos posicionamentos institucionais evidenciados em nossa materialidade e no planejamento estratégico. A **Educação** é um dos traços fortes do nosso DNA, nascemos dentro de uma instituição de ensino, pelas ideias de um professor que desejava disseminar conhecimento como forma de modificar a realidade brasileira. E permanecemos firmes no propósito de melhorar a qualidade da educação do país.

Em relação à **redução das desigualdades**, entendemos que faz parte da nossa função social atuar no avanço do crescimento econômico das organizações e do país, de forma a distribuir riquezas e gerar oportunidades para todos, tanto na nossa atuação junto a clientes, quanto em projetos pro-bono que beneficiam diversos grupos sociais. Também na nossa atuação interna, com o posicionamento estratégico de promover cada vez mais a diversidade e a inclusão entre nossos colaboradores. Ampliar as perspectivas e a visão estratégica do nosso time é um dos objetivos que almejamos com a promoção da diversidade e a busca pela **igualdade de gêneros**, tema importante para nós a ponto de tornar-se compromisso firmado e meta estabelecida de ter 30% de mulheres em cargos de alta liderança até 2025.

**3º e 4º níveis – Todos os demais ODS** (com exceção apenas do ODS 14 – Vida na água – e do ODS 15 – Vida Terrestre), sobre os quais podemos gerar algum impacto e contribuições para o avanço no alcance das metas globais de desenvolvimento sustentável. Para esses Objetivos, nossa atuação é mais indireta, realizada principalmente junto aos nossos clientes. Para a organização dos ODS entre os dois níveis, consideramos nosso histórico de atuação setorial, sendo que no 3º nível estão os ODS relacionados a setores mais predominantes em nossa trajetória de mercado e, no 4º nível, os ODS ligados a setores em que tivemos atuação mais pontual.



# Direcionamento Estratégico ESG

GRI 102-11 | 102-40 | 102-41 | 102-42 | 102-43 | 102-44 | 102-49 | 102-51

Em 2021, iniciamos a construção do nosso **Direcionamento Estratégico ESG**.

O trabalho contou com uma série de workshops internos, com a participação de colaboradores de diversos níveis (CEO, sócios, diretores, consultores) e oportunidades de escuta de stakeholders.

Ao longo de quatro workshops, ocorridos entre o fim de 2021 e o início de 2022, construções conjuntas foram feitas, como a **priorização dos ODS** mais relevantes para a atuação da Falconi (descritos na sessão anterior deste relatório), definição de **Stakeholders prioritários** e de **temas materiais** para a organização.

## Engajamento de Stakeholders

Desenvolvemos diversos tipos de ação de engajamento com todos os nossos públicos de interesse, buscando um diálogo produtivo e a troca de conhecimento e ideias sobre expectativas, demandas, necessidades. Desde reuniões setoriais até ações de comunicação e utilização das nossas redes sociais como canais de engajamento, não queremos alcançar os nossos *stakeholders* apenas compartilhando nossas realizações, queremos também ouvir deles o que for mais relevante para o nosso relacionamento e desenvolvimento, como organização, como indivíduos e como sociedade.

Em 2021 passamos a publicar nosso Relatório de Sustentabilidade, como um importante canal de comunicação com nossos stakeholders. A primeira publicação, o **Relatório de Posicionamento ESG da Falconi**, utilizou um formato mais aberto de reporte, apresentando não só as realizações

do ano de 2020, como um resgate histórico de toda a nossa atuação em prol do desenvolvimento sustentável. Além disso, pactuou nossos compromissos com a sociedade, com os clientes e o mercado, com a sustentabilidade e o futuro. A partir de 2022, este relatório (que você lê agora) e os próximos trarão um recorte anual de realizações e iniciativas em ESG e sustentabilidade para o conhecimento dos nossos públicos de interesse.

### Stakeholders prioritários

Nível 1	Clientes / Colaboradores
Nível 2	Sociedade civil / Alumni / Ecosistema inovador
Nível 3	Acionistas / Imprensa
Nível 4	Concorrentes / Governo e Órgãos Reguladores / Mercado

## Ações de interação e engajamento com stakeholders externos

Nossos canais de comunicação são espaços de interação e engajamento com todos os nossos stakeholders, utilizando compartilhamento de conteúdo como soluções, artigos, eventos, oportunidades e know-how. Cada uma das mídias, seja Instagram, LinkedIn, Podcast, Site, Youtube ou Facebook, têm o objetivo de engajar, atender e apresentar o jeito Falconi para toda a sociedade.

<b>Instagram Falconi</b>	Canal de compartilhamento de conteúdo sobre as soluções, eventos, acontecimentos, engajamento e conhecimento para todo e qualquer público externo. Nesse canal mostramos como a Falconi é por dentro e como se relaciona com todos os seus stakeholders.
<b>LinkedIn</b>	Canal de compartilhamento de mensagens voltado ao B2B, onde a Falconi se comunica com empresas e visa atendê-las por meio de todas as soluções. Também é onde disponibilizamos vagas e informações relevantes sobre a companhia, como artigos de lideranças, matérias e reportagens em que somos mencionados na mídia.
<b>Podcast Falconi</b>	Inicialmente chamado de “Perguntas que nos movem” o podcast da Falconi reúne especialistas que, de alguma forma, transformaram o jeito de encarar e ver os desafios no mercado que atuam. A cada episódio, há um diálogo para construir conhecimento e buscar respostas sobre liderança, futuro, geração de valor, negócios digitais, dados, inovação, ESG, entre outros temas. Atualmente a apresentação é feita por Bernardo Miranda, Sócio e Head da Falconi North America.
<b>Site Falconi</b>	Em nosso site, pessoas e empresas podem conhecer nossa mensagem institucional. É onde compartilhamos nosso posicionamento, cases da nossa experiência, soluções que temos, vagas disponíveis, entre outros assuntos, como compliance e diversidade. Também compartilhamos conhecimento, por meio de artigos, cursos, publicações de livros da Editora Falconi etc.
<b>Youtube</b>	Canal de vídeos sobre campanhas e soluções da Falconi, como também o compartilhamento da série “Histórias Inspiradoras” - webserie que conta a história de alguns colaboradores e sua relação com argumentos de marca empregadora.
<b>Facebook</b>	Compartilhamento de campanhas e notícias sobre a abertura de inscrições de Estágio e Trainee para o programa semestral da Falconi.

## Ações de interação e engajamento com stakeholders internos

Os canais internos são espaços de divulgação de notícias e novidades da Falconi sobre eventos, projetos, histórias, oportunidades, entre outros assuntos. As comunicações são realizadas por meio do Teams, do Instagram interno e da newsletter semanal, que compacta as informações em uma visão 360o sobre os principais acontecimentos.

<b>Falconi 360°</b>	Newsletter semanal disparada para todo o time. Notícias sobre a Falconi, novidades no mercado, projetos, temas sobre Diversidade e Inclusão, benefícios, entre outros.
<b>Espaço Time</b>	Agenda mensal com todo o time para divulgação de iniciativas e temas que impactam toda a organização, com interação entre a liderança e os colaboradores.
<b>Espaço Líder</b>	Evento bimestral para os líderes da Falconi (Corporativo, Tech e Consultoria) que apresenta temas direcionados à liderança que impactam a organização ou seus times.
<b>Instagram Interno</b>	Canal de compartilhamento de novidades da organização e dos times. Calendário de eventos internos, compartilhamento de histórias inspiradoras (série que conta a história de alguns colaboradores relacionando cada uma delas com argumentos de marca empregadora), criação de conteúdo de engajamento e colaborativo.

Para temas materiais, desenvolvemos ações específicas de engajamento com o público interno, como, por exemplo, campanhas de conscientização em datas como Setembro Amarelo, Outubro Rosa, Novembro Azul, entre outras, além de dicas e orientações sobre bem-estar e saúde do time, um dos nossos temas materiais.

As ações de engajamento com stakeholders criadas para trazer mais visibilidade a algum tema material serão descritas nos próximos capítulos deste relatório.

# Definição da Materialidade

GRI 102-46 | 102-47

O processo de definição dos temas materiais para a Falconi teve início com um estudo de *benchmark* setorial, realizado pela consultoria contratada para dar apoio à construção do nosso direcionamento estratégico em ESG. O estudo revelou alguns dos temas mais relevantes e mais abordados em nosso setor de atuação, tanto no Brasil quanto no exterior.

Os temas foram levados ao conhecimento de stakeholders internos da Falconi (CEO, diretores, sócios e colaboradores) em workshops, onde foram avaliados e priorizados conforme sua relevância sob o ponto de vista desse grupo.

A lista de temas relevantes que se formou foi, então, submetida à análise dos nossos grupos de stakeholders prioritários em pesquisas qualitativas (entrevistas com colaboradores, ex-colaboradores/Alumni, clientes e membros do nosso ecossistema) e quantitativas (survey online com Colaboradores, Sócios/Acionistas, Parceiros de Negócio, Ecossistema inovador, Fornecedores, Imprensa, Alumni, Clientes, Organizações da Sociedade Civil).

A partir desse trabalho, foram definidos os tópicos que serão tratados de forma estratégica pela Falconi nos próximos dois anos, com dedicação de equipes e desenvolvimento de projetos relevantes, que possam trazer impacto positivo para todos nossos stakeholders envolvidos em cada um desses assuntos.

## Temas Materiais Falconi

1. Desenvolvimento de Pessoas e Geração de Conhecimento
2. Ética, Integridade e Compliance
3. Bem-Estar e Saúde Mental
4. Inclusão, Diversidade e Igualdade de Oportunidades
5. Impacto ESG&P (ambiental, social, governança e prosperidade) de Clientes
6. Proteção de Dados e Segurança da Informação

7. Compromisso com Comunidades para redução da desigualdade social

8. Mudanças Climáticas

A consolidação da **Materialidade Estratégica da Falconi**, com a construção de um mapa de materialidade e a definição de como cada tema será tratado, ocorrerá no primeiro semestre de 2022, sendo então incorporada ao planejamento estratégico da organização.

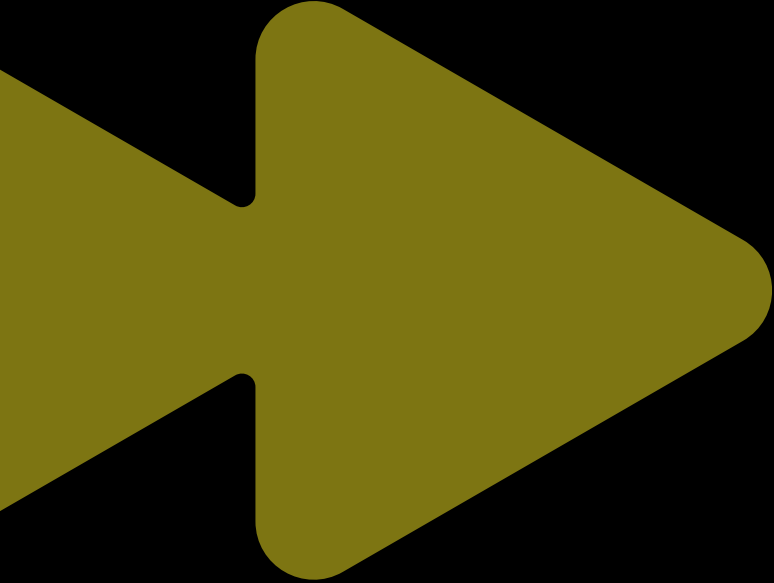
**No próximo capítulo, mostraremos “Nosso Olhar” sobre cada um desses temas materiais: como eles estão sendo endereçados – em projetos, dados, resultados e perspectivas – em nossa gestão interna “Olhar para Dentro”, no trabalho desenvolvido junto aos clientes “Olhar para Fora” e em nossa atuação em prol da sociedade “Olhar para Todos”.**

# 03.

## Nosso olhar

GRI 102-46 | 102-47 | 102-50





Os temas materiais sob  
o **nosso olhar:**  
relevância, atuação,  
governança, políticas,  
projetos, resultados,  
perspectivas.

# Como

enxergamos a nossa atuação em cada uma das nossas esferas, em cada um dos temas materiais?

Ao buscar o que é mais relevante para nós dentro da nossa própria casa, vemos que a maneira como tratamos as nossas pessoas, como desenvolvemos o nosso conhecimento, como preservamos a nossa integridade e como protegemos os nossos dados importa. Faz toda a diferença. Ao **olhar para dentro**, vemos:

- Inclusão, diversidade e equidade de oportunidades;
- Desenvolvimento de pessoas e geração de conhecimento;
- Bem-estar e saúde mental;
- Ética, integridade e compliance;
- Proteção de dados e segurança da informação.

Ao mudar a perspectiva do olhar, sair de dentro dos nossos domínios e olhar para fora, para a relação com nossos clientes e parceiros, com organizações de todos os portes e setores, entendemos que, juntos, cada um trazendo seu conhecimento e sua atuação no mundo, seu propósito e sua vontade de trazer impacto positivo, podemos fazer muito mais. Pelo mundo, pela sociedade, pela preservação do nosso planeta e do nosso futuro. Ao **olhar para fora**, enxergamos:

- Impacto ESG&P dos clientes;
- Mudanças climáticas.

E se ampliarmos o olhar? Incluir toda a sociedade e buscar soluções para as questões que precisamos superar para que um desenvolvimento sustentável possa ocorrer, para todos, garantindo não só o nosso futuro, como o nosso agora. Ao **olhar para todos**, entendemos o nosso:

- Compromisso com comunidades para redução da desigualdade social.

Apresentaremos aqui as iniciativas desenvolvidas nos últimos anos, em especial no ano de 2021, que traduzem as prioridades da Falconi, endereçando os temas mais importantes para nós e para todos os nossos stakeholders.

## 3.1 Olhar para dentro

No nosso **olhar para dentro**, para a nossa casa, encontramos as pessoas que constroem a nossa organização todos os dias – e nos preocupamos em cuidar da **inclusão, da diversidade e das oportunidades** para elas. Entendemos que o **desenvolvimento de pessoas e a geração de conhecimento** são essenciais para a nossa evolução, assim como **saúde e bem-estar** devem ser priorizados também, em qualquer traje-

tória que desejamos percorrer. Sabendo que a base de tudo está sendo sedimentada desde o princípio, já que nunca abrimos mão de trabalhar com **ética, integridade e compliance**. Por fim, olhamos para todas as pessoas e organizações com quem lidamos e concluímos que a **proteção dos seus dados e a segurança das informações** é fundamental para a construção de um relacionamento de confiança e prosperidade para todos.

# Inclusão, Diversidade e Equidade de Oportunidades

GRI 102-8 | 102-41 | 103-401 | 103-405 | 103-406 | 401-1 | 401-3 | 405-1 | 405-2 | 406-1

SASB SV-PS-330a.1 | SV-PS-330a.2 | SV-PS-330a.3 | SV-PS-000.A | SV-PS-000.B

## Talento

+ experiências

+ pensamento diverso

+ olhar aberto

= resultados excepcionais

Para construir uma sociedade melhor – com mais respeito, tolerância e empatia – nós começamos dentro de casa. Assumimos um compromisso com os nossos colaboradores em trazer diversidade, inclusão e oportunidades para todos. Fizemos do respeito e do acolhimento à singularidade dos nossos colaboradores e parceiros um princípio inegociável.

Além do caráter humano, nós temos na diversidade um objetivo. Pois ela **inspira a criatividade, beneficia o desempenho, reúne mentes que pensam de formas diferentes e amplia o espectro de soluções e de resultados**. Não só resultados nos negócios, mas em toda a sociedade. Juntos somos mais fortes.

## Nossos objetivos em diversidade e inclusão:



Estar aberto ao diálogo em diferentes perspectivas.



Impactar a sociedade por meio de nossas ações.



Propagar novos conhecimentos sobre diversidade e inclusão.



Questionar o status quo e as condutas inadequadas.



Praticar empatia e o respeito ao próximo sem distinções.

As premissas e conceitos que nos guiam por essa temática foram estruturadas em um **Programa de Diversidade & Inclusão**, capitaneado por nossa presidente e sponsor, Viviane Martins, e gerido pelo Comitê de Diversidade & Inclusão (D&I). A iniciativa estratégica responde diretamente ao nosso compromisso com o ODS 10 – Redução das Desigualdades e o ODS 5 – Igualdade de gênero.

**A Falconi repudia qualquer tipo de discriminação de cor, raça, religião, ideologia política, gênero, orientação sexual, idade, condições físicas, sociais, profissionais ou quaisquer outras razões.**





Liderados pelo Comitê de D&I, nosso time atua em conjunto para promover um ambiente cada vez mais diverso e inclusivo. Para isso, criamos cin-

co **Grupos de Afinidade** que têm como missão a mudança de atitudes na organização por meio da **educação e da visibilidade**.

## D & I DIVERSIDADE & INCLUSÃO

### CÓR

Com foco em diversidade racial, o grupo Cór aborda questões relativas a privilégios e racismo para garantir a efetiva inclusão na Falconi.

### FALCO NI 8.03

A equidade de gênero é foco do grupo Falconi 8.03, que tem seu trabalho dividido entre as linhas: desenvolvimento de mulheres; parentalidade; e o papel dos homens como aliados.

### sem limites

Os desafios e conquistas de PCDs e a sua inclusão em nossa empresa são trabalhados pelo grupo Sem Limites.

### B.YOU

A garantia de um ambiente acolhedor e seguro, independentemente de orientação sexual, identidade e expressão de gênero é o tema do grupo B.You.

### talento sem fronteira

O acolhimento de vivências, experiências e culturas diversas são objetos do grupo Talento Sem Fronteira.

Cada grupo realiza atividades de acordo com sua temática. Além disso, um plano de ação institucional foi elaborado para implementar mudanças em

processos, políticas e na sensibilização e formação do time. As iniciativas estão organizadas em ações estruturantes e ações de educação e visibilidade.

## Iniciativas que estruturam e fortalecem o nosso programa de Diversidade & Inclusão:

### **CENSO FALCONI E PESQUISA DE PERCEPÇÃO:**

quem não mede não gerencia! Conhecer nossa diversidade nos ajuda a definir prioridades;

### **METAS DE D&I:**

para todas as temáticas priorizadas, em diferentes níveis, com desdobramento nos processos internos;

### **AGENDA DA LIDERANÇA INCLUSIVA:**

fórum que faz parte das reuniões de diretoria de cada unidade de negócio para discussão do tema e definição de novas ações;

### **ATRAÇÃO, RECRUTAMENTO E SELEÇÃO COM FOCO EM D&I:**

programas, metas e processos pensados para atrair talentos e diversidade para o time da Falconi;

### **BENEFÍCIOS DE PARENTALIDADE:**

garantir que os nossos colaboradores tenham segurança e tranquilidade em relação às suas famílias é essencial;

### **PROGRAMA DE COMPLIANCE:**

adequação dos termos para promover um ambiente de inclusão e respeito a todos os aspectos de diversidade;

### **EDUCAÇÃO E ENGAJAMENTO:**

a pauta de D&I precisa de visibilidade e entendimento, para alcançar real engajamento dos colaboradores.



Algumas dessas iniciativas serão descritas com maior detalhamento nas páginas a seguir.



## Censo Falconi 2021

Sabemos muito bem – isso faz parte do nosso ofício – que “quem não mede, não gerencia”. Ou seja, para gerenciar bem, precisamos mensurar e en-

tender contextos. É por isso que, desde 2018, coletamos informações sobre a diversidade do nosso time realizando o Censo Falconi.

### COMO A DIVERSIDADE COMPÕE OS NÍVEIS HIERÁRQUICOS DA FALCONI

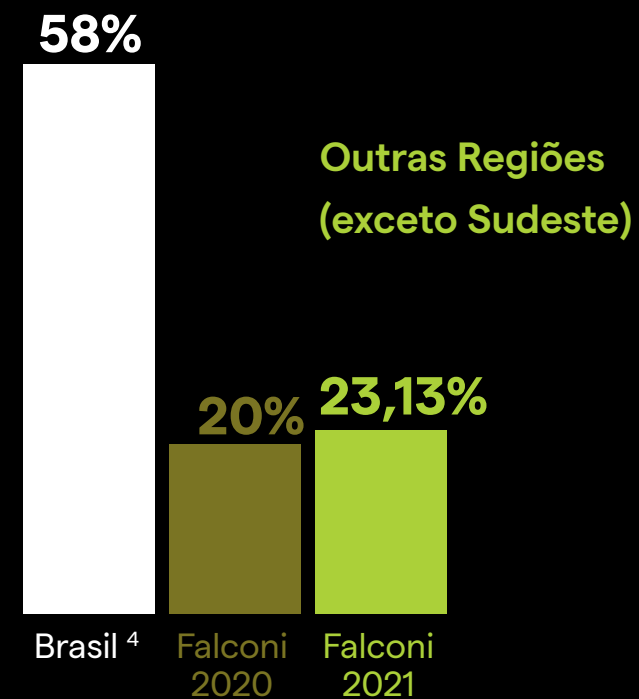
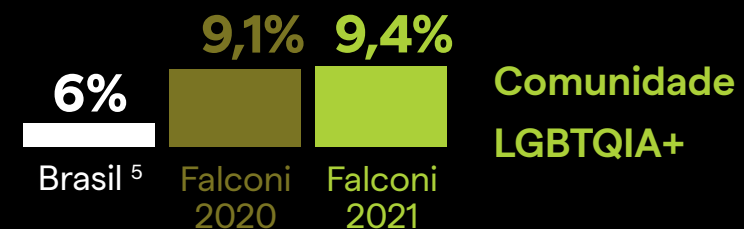
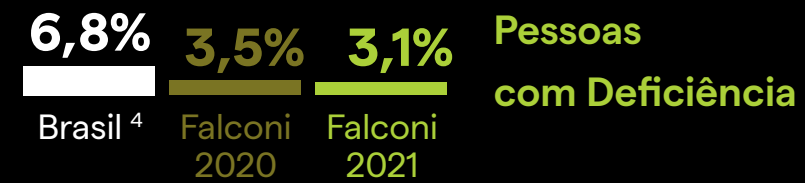
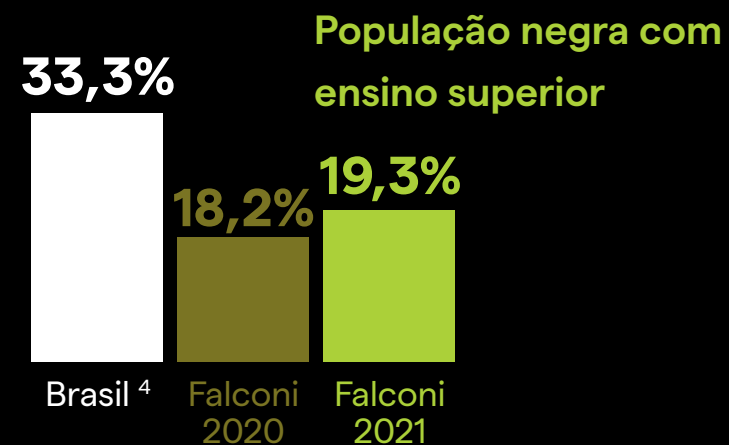
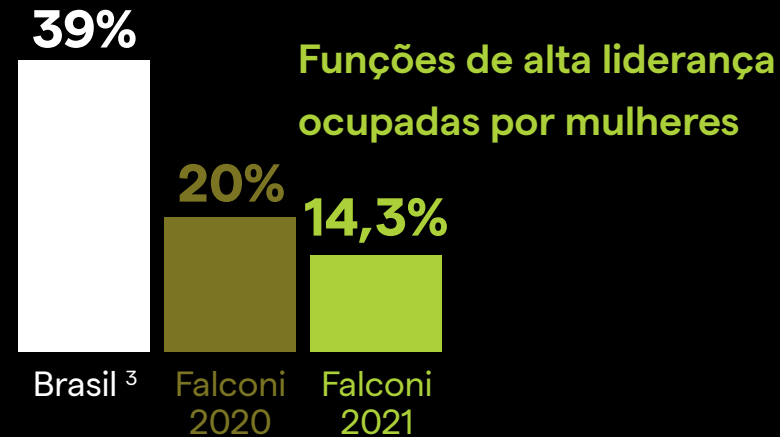
Grupo	Mulheres (Cis e Trans)	Orientação sexual LGBTQIA+	Cor/Raça Pessoas pretas e pardas	PCD	Outras Regiões (exceto Sudeste)	Formação em cursos diversos
Alta Liderança	14,3%	3,6%	17,9%	7,1%	25%	32,1%
Gerência	31,1%	3,7%	11,1%	2,2%	23,7%	16,3%
Coordenação/especialista	47,8%	7,5%	14,2%	0	32,8%	23,9%
Analista e Assistente	50,5%	12,9%	21,9%	4,8%	20,1%	34,5%
Estagiário e Aprendiz	35%	10%	42,5%	0	12,5%	67,5%
TOTAL	43,6%	9,4%	19,3%	3,1%	23,1%	30,6%

Os dados obtidos pelo Censo Falconi nos permitem avaliar a organização como um todo e em suas particularidades, perceber a evolução e também as

oportunidades de melhorias, para ajudar na tomada de decisão e no estabelecimento de métricas e ações para os próximos passos.

## Representatividade: os números da diversidade no Brasil e na Falconi

Os percentuais revelados pelos censos de 2020 e 2021 de diversidade na Falconi, em comparação à população brasileira.



<sup>3</sup> Estudo realizado pela Grant Thornton, 2021

<sup>4</sup> IBGE

<sup>5</sup> Relatório Outnow, 2017



## Pesquisa de Percepção

Além do censo, realizamos anualmente uma pesquisa de percepção junto ao nosso time. Com os resultados, conseguimos avaliar o conhecimento dos colaboradores sobre o Programa de D&I, mensurar avanços, identificar desafios e relacionar as percepções dos diferentes grupos de diversidade.

Realizada em novembro de 2021, a pesquisa obteve 630 respostas, o que representa 80% do nosso time interno (consultores, colaboradores corporativos e parceiros de negócios). Tivemos resultados positivos na percepção do time sobre a evolução e o impacto do trabalho em D&I:

**Evolução da Atuação:** aumenta a percepção de que temos cada vez mais **políticas e iniciativas** que promovem a diversidade.

**Aumentou** em 13% o **impacto de D&I nas tomadas de decisão** e nas atitudes dos colaboradores.

**Compliance:** aumentou o conhecimento do time sobre o Programa de Compliance e sobre o Código de Conduta Falconi. No entanto, 62% ainda não conhecem o **Canal de Denúncias** e 23% não se sentem confortáveis em utilizá-lo.

**Aspirações:** pessoas diversas ainda enxergam **oportunidades** de maneiras distintas. As maiores diferenças estão no alcance da posição de sócio para mulheres, LGBTQIA+, PCD e Cursos diversos.

## Metas, indicadores e resultados em D&I

A pauta da diversidade, equidade e inclusão está no nosso planejamento estratégico e operacional com metas e indicadores relacionados à construção de representatividade dos grupos minorizados dentro da Falconi.





## Programa Equidade é Prioridade: Gênero

Temos um compromisso formal e público, assumido perante a sociedade, com o **Programa Equidade é Prioridade: Gênero** da Rede Brasil do Pacto Global, que estabelece a audaciosa meta de alcançarmos **30% de mulheres em cargos de liderança até 2025**. A meta para 2021 era de 14%, e atingimos 14,3%.

### Escalonamento da meta até 2025:

2022 - 18,4%  
2023 - 22%  
2024 - 25,6%  
2025 - 30%

O tema também é tratado em nosso Comitê de Carreiras, que estabelece os desdobramentos dessas metas para todos os níveis da organização. Sabemos que, estruturalmente, uma maior representatividade de mulheres em toda a organização ajuda na preparação e na geração de oportunidades para a ascensão profissional das profissionais.

Estabelecemos, ainda, metas específicas para outros aspectos priorizados de D&I, tais como representatividade de **pessoas negras**, pessoas de **formações acadêmicas diversas**, **pessoas Trans**, **pessoas com deficiência**, entre outras.



## Atração, Recrutamento e Seleção com Foco em D&I

Na Falconi, o que interessa é termos boas pessoas e, por consequência, bons profissionais no nosso time – independentemente de gênero, cor, curso/instituição de formação, idade, região onde nasceu. Buscamos pessoas que possam contribuir, sob várias perspectivas, com a Falconi que estamos construindo.

Para atrair os melhores talentos, tendo em foco que, quanto mais diverso é o time, maior potencial de aproveitamento desses talentos vamos ter, desenvolvemos programas e processos seletivos como:

- **Falconi Diversa:** programa guarda-chuva para atração de pessoas diversas. A primeira edição teve como foco a contratação de pessoas negras para estágio;

- **Programa Jovem Falconi:** todas as etapas do processo de seleção para estágio e programa trainee foram revisadas de forma a mitigar vieses inconscientes de seleção.

**Metas de Recrutamento e Seleção** foram estabelecidas de forma a buscar a diversidade de gênero, raça e formação no time.



## Benefícios da Parentalidade

A inclusão e adaptação de profissionais mães (principalmente) e pais também é uma pauta importante para a Falconi. Por isso, os benefícios oferecidos para a parentalidade devem ser diferenciados, ajudando a trazer um pouco de leveza e segurança para a sobrecarga nessa fase da vida:

- licença de seis meses para mães e 20 dias para pais;
- atuação na base (sem viagens) por um ano após retorno da licença para mães;
- auxílio creche e garantia do benefício até os 11 anos para crianças com deficiência;
- PLR (participação em lucros e resultados) garantida sem desconto dos dias de licença;
- Programa mãe-mentora: mães voluntárias apoiam novas mães no retorno ao trabalho e enfrentamento dos desafios da nova realidade;
- Coaching para Mães: programa de preparação para retorno das mães ao trabalho após a licença maternidade com suporte de coaching profissional.

## Educação e Engajamento

Entendemos que, além de mudar políticas, processos e criar iniciativas que impulsionam o nosso programa de D&I, a formação dos nossos colaboradores, visando um entendimento e real engajamento nessa pauta, é fundamental. Também é importante dar visibilidade aos desafios culturais que enfrentamos todos os dias, entender a realidade e as dificuldades que pessoas de grupos minorizados enfrentam e estimular a troca de boas práticas. Para proporcionar essa formação aos nossos colaboradores, desenvolvemos diversas ações de educação e engajamento:

- Trilha de Libras ofertada para os colaboradores;
- Onboarding e treinamentos sobre Vieses Inconscientes e Diversidade & Inclusão para todas as pessoas: conhecimento para gerar empatia e mudança de atitudes;
- Palestras, cartilhas, materiais de sensibilização para todo o time;
- Rodas de conversas sobre os diversos temas, com convidados internos e externos, promovidos pelos grupos de afinidade e pelo Comitê de D&I. Tiveram participação representativa (em torno de 100 pessoas por encontro) dos colaboradores da Falconi.

## Governança em Diversidade & Inclusão

Para o alcance dos resultados que desejamos e o funcionamento de todos os nossos Grupos de Afinidade em sintonia, alinhados com as diretrizes do Comitê de D&I, uma forte governança é fundamen-


tal. É o que garante que os temas estejam sempre em pauta com a nossa liderança, que todas as partes envolvidas sejam escutadas e que o tratamento seja transversal na organização.

## Nossos Compromissos Públicos

Desde 2017, antes ainda de nos tornarmos signatários do Pacto Global da ONU, nos posicionamos de forma clara em relação ao tema e firmamos compromissos relevantes, como os Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU Mulheres, a participação no Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+ e na Rede Empresarial de Inclusão Social.

Como signatários do Pacto Global, nossos compromissos e metas do Programa de Diversidade e Inclusão contribuem para os ODS 5 – Igualdade de Gênero e 10 – Redução das Desigualdades.



Denúncias de práticas que violam a Diversidade, Equidade e Inclusão podem ser feitas pelo nosso **Canal de Denúncias.** 

O trabalho acontece em rede:

O **Comitê de D&I** garante **visão sistêmica ao Programa**, define diretrizes e valida ações estruturais.



Cada grupo de afinidade possui pontos focais que lideram as atividades em conjunto com os **voluntários** (todos os colaboradores envolvidos nos Grupos de Afinidade são voluntários)



que levantam **necessidades do time** e apoiam a execução de ações.

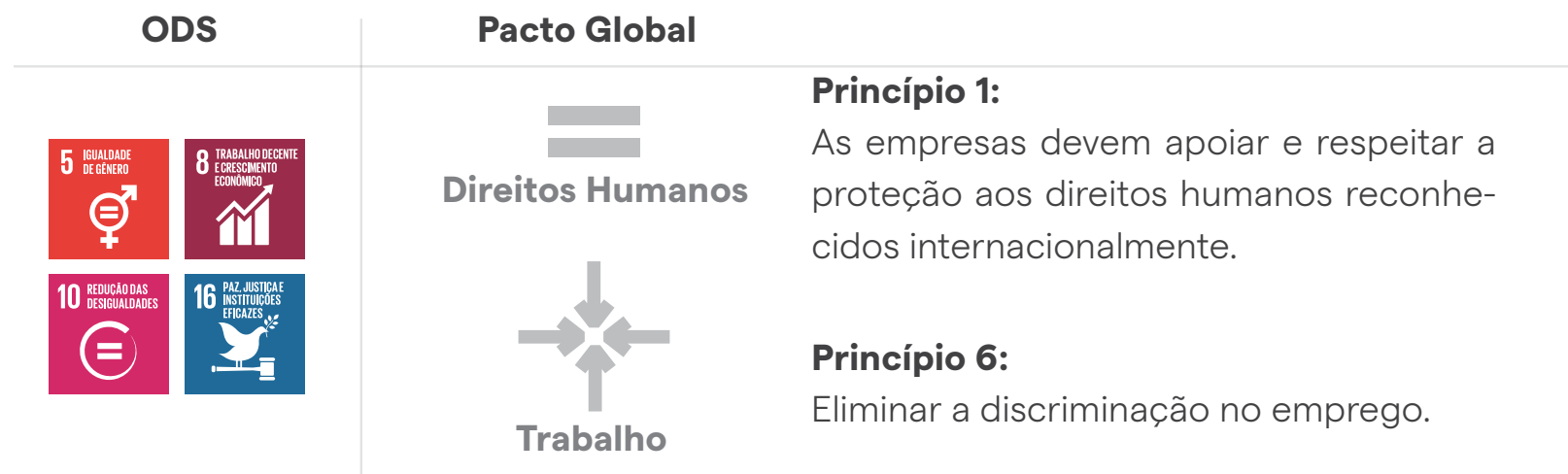


As **áreas de suporte** da Falconi, por sua vez, também propõem iniciativas a partir da sua responsabilidade, alinhadas às diretrizes do comitê,



e **executam ações**, se envolvendo de acordo com as demandas.

Nossas ações para endereçar este Tema Material se relacionam com:



Nós somos **793** pessoas trabalhando pela Falconi<sup>6</sup>. E **115** parceiros de negócios<sup>7</sup>.

#### TIPO DE CONTRATO

<b>CLT (soma)</b>	<b>(793)</b>
CLT – Integral	732
CLT – Meio Período / Estagiário e Aprendiz	61
<b>Contrato PJ (soma)</b>	<b>(115)</b>
Consultores	98
Corporativo	17

<sup>6</sup> Em regime de CLT.

<sup>7</sup> Parceria por prestação de serviço, como Pessoa Jurídica.



Todas as tabelas a seguir referem-se a colaboradores em regime CLT.

### COMPOSIÇÃO CARGO X GÊNERO

Cargo/gênero	Feminino		Masculino	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
Integral (soma)	<b>(334)</b>	<b>45,6%</b>	<b>(398)</b>	<b>54,4%</b>
Alta Liderança	7	16,6%	35	71,4%
Gerência	36	34,3%	69	65,7%
Coordenação/especialista	63	47%	71	53%
Analista e Assistente	228	50,6%	223	49,4%
Meio-Período	<b>(23)</b>	<b>37,7%</b>	<b>(38)</b>	<b>62,3%</b>
Estagiário e Aprendiz (soma)				
<b>TOTAL</b>	<b>357</b>	<b>45%</b>	<b>436</b>	<b>55%</b>

### COMPOSIÇÃO CARGO X IDADE

Cargo/idade	30 ANOS OU MENOS		31 A 50 ANOS		50 ANOS OU MAIS	
	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem	Quantidade	Porcentagem
Integral (soma)	<b>(420)</b>	<b>57,4%</b>	<b>(293)</b>	<b>40%</b>	<b>(19)</b>	<b>2,6%</b>
Alta Liderança	0	0	30	71,4%	12	28,6%
Gerência	2	1,9%	101	96,2%	2	1,9%
Coordenação/especialista	62	46,3%	70	52,2%	2	1,5%
Analista e Assistente	356	78,9%	92	20,4%	3	0,7%
Meio-Período	<b>(60)</b>	<b>98,4%</b>	<b>(1)</b>	<b>1,6%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Estagiário e Aprendiz (soma)						
<b>TOTAL</b>	<b>480</b>	<b>60,5%</b>	<b>294</b>	<b>37,1%</b>	<b>19</b>	<b>2,4%</b>

### MÉDIA SALARIAL CARGO X GÊNERO

Cargo/gênero	Feminino	Masculino	Razão
Alta Liderança	R\$ 37.009	R\$ 41.578	89%
Gerência	R\$ 27.022	R\$ 27.984	97%
Coordenação/especialista	R\$ 13.531	R\$ 13.212	102%
Analista e Assistente	R\$ 6.222	R\$ 7.154	85%
Estagiário e Aprendiz	R\$ 1.881	R\$ 2.223	85%
<b>Média Geral</b>	<b>R\$ 9.933</b>	<b>R\$ 13.771</b>	<b>72%</b>

Observações:

- \* A menor remuneração (independente do gênero) é 1,5x maior que o salário mínimo (relativo ao ano de 2021).
- \* A remuneração anual do indivíduo mais bem pago da organização é 11,8x maior que a remuneração média anual total paga a todos os colaboradores (excluindo o indivíduo mais bem pago).



## COMPOSIÇÃO CARGO X RAÇA<sup>8</sup>

Cargo/raça	AMARELA		BRANCA		INDÍGENA		NÃO INFORMADO		PARDA		PRETA/NEGRA	
Integral (soma)	( 4 )	0,5%	(540)	73,8%	( 2 )	0,3%	( 6 )	0,8%	(164)	22,4%	(16)	2,2%
Alta Liderança	0	0	33	78,6%	0	0	6	14,3%	3	7,1%	0	0
Gerência	1	0,9%	85	81%	1	0,9%	0	0	18	17,1%	0	0
Coordenação/especialista	0	0	107	79,9%	1	0,7%	0	0	25	18,7%	1	0,7%
Analista e Assistente	3	0,7%	315	69,8%	0	0	0	0	118	26,2%	15	3,3%
Meio-Período												
Estagiário e Aprendiz (soma)	( 0 )	0	(35)	57,4%	0	0	( 1 )	1,6%	(15)	24,6%	(10)	16,4%
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>0,5%</b>	<b>575</b>	<b>72,5%</b>	<b>2</b>	<b>0,2%</b>	<b>7</b>	<b>0,9%</b>	<b>179</b>	<b>22,6%</b>	<b>26</b>	<b>3,3%</b>

## COMPOSIÇÃO DE CARGO X ESTADO

Cargo/estado	SP	MG	OUTROS
Integral (soma)	(342)	(242)	(148)
Alta Liderança	17	19	6
Gerência	45	37	23
Coordenação/especialista	55	46	33
Analista e Assistente	225	140	86
Meio-Período			
Estagiário e Aprendiz (soma)	(20)	(33)	( 8 )
<b>TOTAL</b>	<b>362</b>	<b>275</b>	<b>156</b>

## ACORDO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

<b>CLT</b>	690 (87%)
CLT - Aprendiz	3 (0,4%)
<b>Colaboradores não cobertos por acordo</b>	
Estatutários	42 (5,3%)
Estagiários	58 (7,3%)

<sup>8</sup>Raça auto-declarada pelos respondentes.

## Taxa de Rotatividade

### Contratações X Demissões 2021

A taxa de rotatividade durante o ano de 2021 foi de 38,65%. Foram 408 contratações, sendo 196

mulheres e 212 homens. Já as demissões somaram 204, sendo 88 mulheres e 116 homens.

#### CONTRATAÇÕES FAIXA ETÁRIA X GÊNERO X RAÇA

Cargo/raça	AMARELA	BRANCA	INDÍGENA	NÃO INFORMADO	PARDA	PRETA/NEGRA	TOTAL
<b>30 anos ou menos (soma)</b>	<b>( 3 )</b>	<b>(232)</b>	<b>( 1 )</b>	<b>( 1 )</b>	<b>(59)</b>	<b>(25)</b>	<b>(321)</b>
Feminino	2	106	1	-	29	16	154
Masculino	1	126	-	1	30	9	167
<b>31 a 50 anos (soma)</b>	<b>( 1 )</b>	<b>(67)</b>	<b>-</b>	<b>( 1 )</b>	<b>(14)</b>	<b>-</b>	<b>(83)</b>
Feminino	-	34	-	-	6	-	40
Masculino	1	33	-	1	8	-	43
<b>51 anos ou mais (soma)</b>	<b>-</b>	<b>( 1 )</b>	<b>-</b>	<b>( 3 )</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>( 4 )</b>
Feminino	-	-	-	2	-	-	2
Masculino	-	1	-	1	-	-	2
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>300</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>73</b>	<b>25</b>	<b>408</b>

#### DEMISSÕES FAIXA ETÁRIA X GÊNERO X RAÇA

Cargo/raça	AMARELA	BRANCA	INDÍGENA	NÃO INFORMADO	PARDA	PRETA/NEGRA	TOTAL
<b>30 anos ou menos (soma)</b>	<b>-</b>	<b>(77)</b>	<b>-</b>	<b>( 1 )</b>	<b>(47)</b>	<b>( 1 )</b>	<b>(126)</b>
Feminino	-	34	-	1	22	-	57
Masculino	-	43	-	-	25	1	69
<b>31 a 50 anos (soma)</b>	<b>-</b>	<b>(57)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>(12)</b>	<b>( 8 )</b>	<b>(77)</b>
Feminino	-	25	-	-	-	5	30
Masculino	-	32	-	-	12	3	47
<b>51 anos ou mais (soma)</b>	<b>-</b>	<b>( 1 )</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>( 1 )</b>
Feminino	-	1	-	-	-	-	1
Masculino	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>135</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>59</b>	<b>9</b>	<b>204</b>

# Desenvolvimento de Pessoas e Geração de Conhecimento

GRI 102-33 | 102-35 | 102-36 | 102-37 | 102-38 | 102-39 | 103-202 | 103-401 | 103-404 | 202-1 | 401-2 | 401-3 | 404-1 | 404-2 | 404-3

Na Falconi, buscamos estar em constante desenvolvimento. E sempre aperfeiçoando a aplicação de um dos nossos valores fundamentais: **cuidar de gente**.

Baseada nesse valor, nossa atuação vem sendo pensada com a colocação das pessoas no centro do nosso modelo de negócios, conforme o plano estratégico aprovado em 2020. Também definimos esse valor como um **pilar de sustentação da nossa cultura**, dentro de um trabalho amplo e estruturado de evolução cultural que temos desenvolvido desde o final de 2020.

Para que nossos colaboradores possam acessar todo o seu potencial, tanto como profissionais quanto como pessoas, é necessário proporcionar e estimular o constante **desenvolvimento**, buscando continuamente o **aperfeiçoamento das suas competências**.

Durante seu percurso na Falconi, os colaboradores têm acesso a diversas oportunidades de crescimento e aprendizagem. O escopo de treinamentos é construído com base nas necessidades das nossas pessoas e do negócio da Falconi, no qual hard, tech e soft skills são ofertadas em formato de  **cursos, trilhas e treinamentos**.

## Trilhas de Aprendizagem e Treinamentos

Em 2021, iniciamos a construção da aprendizagem baseada em três pilares: **liderança, tecnologia e soft skills**. Eles equilibram os conhecimentos técnicos e humanos inerentes aos nossos princípios e valores norteadores. Duas novas Trilhas de Aprendizagem foram incorporadas para responder a esses pilares:

### **Cuidar de Gente; Ágil e Transformação Digital.**

Logo que entra na Falconi, o colaborador passa pelo processo de **onboarding**. Muito mais do que um treinamento de integração, o trabalho desenvolvido no *onboarding* conta com consultores experientes em Falconi e com expertise em diversas temáticas para ministrar as aulas e cursos. Os treinamentos **Fit Cultural** e Atitudes Falconi, por exemplo, são abordagens apropriadas para o recém-ingressado na organização conhecer melhor nossa cultura organizacional e valores e entender a importância de conceitos como ética e integridade. O ponto alto do processo é a construção e a apresentação de um case baseado num problema real de um negócio.

Na **Universidade Falconi** temos as Trilhas de Aprendizagem para aprimoramento do conhecimento das

soluções da companhia e desenvolvimento de novas habilidades. Os temas trabalhados são distribuídos em diferentes módulos temáticos de aprendizado:

- Programa Jovem Falconi
- Trilha Liderança
- Trilha de Gestão
- Trilha de Tecnologia
- Trilha de Negócios
- Trilha Cuidar de Gente
- Trilha Ágil e Transformação Digital

Entre cursos síncronos e assíncronos, mais de **100 horas** de conteúdo são disponibilizadas nas nossas plataformas de treinamento e aprendizagem.

## Processos de Inovação

Além da formação das pessoas, temos um processo de inovação estruturado, em que trabalhamos no aprimoramento das nossas abordagens, desenvolvimento de produtos e soluções. Esse processo tem como base a aplicação de *analytics*, tecnologia e inteligência artificial.

Todo o conhecimento é desenvolvido buscando as melhores práticas mundiais e tendências, de forma a nos antecipar aos desafios atuais e futuros. Entendemos

que essa construção vai além dos muros da Falconi. Por isso, temos um ecossistema de parceiros e especialistas que se debruçam, junto com a gente, sobre os problemas para a construção de novos conhecimentos.

## Modelo de Metas

**O Professor Falconi sempre fala que, para alcançar novos resultados, é importante definir metas. E, para alcançar as metas, desenvolver novos conhecimentos, atuando no campo do desconhecido.**

Na gestão da própria Falconi, trabalhamos com metas que traduzem nossos desafios e nossa estratégia. As metas de cada nível da organização são definidas conforme a contribuição para os resultados.

Nesse processo de gestão, cada área desenvolve seu plano de ação para alcance de suas respectivas metas. Já os projetos que foram desdobrados do planejamento estratégico são gerenciados pelo PMO (Project Management Office) da Falconi. É por meio da execução de projetos que conseguimos implantar as mudanças necessárias para que possamos mudar nosso patamar de resultados.

Tendo nossa atuação na consultoria organizada por projetos, precisamos avaliar constantemente o su-

cesso desses projetos (alcance das metas estabelecidas) e a satisfação dos nossos clientes.

Entendemos que os projetos de consultoria de sucesso são aqueles que produzem entregas, resultados e benefícios esperados, desenvolvem os times envolvidos e promovem a satisfação dos nossos clientes e consultores. Esses temas são traduzidos em indicadores e metas para as unidades de negócio e lideranças.

Dessa forma fica claro que o sucesso dos projetos e o alcance de metas são valores altamente estratégicos para a Falconi.

## Remuneração e Benefícios

Acreditamos que a justa remuneração dos nossos profissionais e a oferta de benefícios que tragam tranquilidade para cuidar de si e da sua família são fatores impulsionadores de desenvolvimento – tanto para nossos colaboradores quanto para a própria organização. Para isso, buscamos as melhores práticas de mercado e traduzimos para o nosso contexto, trazendo para nosso time as soluções que, acreditamos, vão beneficiar a todos.

A nossa política de remuneração foi desenvolvida utilizando três formatos:

- **Remuneração Fixa:** Política vigente para todos os cargos, é avaliada duas vezes ao ano.
- **Remuneração Variável:** Incentivo de Curto Prazo, com base nas metas anuais individuais e no atingimento da meta de lucro líquido da companhia.
- **Remuneração de Ações:** De acordo com a distribuição determinada no estatuto social da SA.

Para os mais altos cargos na governança na organização, a política de remuneração aborda alguns critérios de desempenho que envolvem a pauta ESG, como as metas de diversidade e os projetos pro-bono.

## Benefícios

Todos os colaboradores possuem seguro de vida e plano de saúde como benefícios básicos.

A licença parental é benefício de todos, exceto dos estagiários. No período de reporte (ano de 2021), 10 mulheres e 7 homens pediram licença parental. Todos os colaboradores que saíram de licença retornaram ao trabalho após o término da licença e continuaram empregados, pelo menos, por 12 meses após o retorno.

Outros benefícios são oferecidos para os nossos colaboradores:

- Gympass
- Psicologia Viva
- Vale Refeição/Alimentação
- Vale Transporte
- Suporte para novos pais (consultoria para mães)
- Política sobre o tempo, que possibilita diferentes formas de trabalho – será detalhada adiante.

## Comunicação com os Colaboradores

O engajamento dos colaboradores às políticas e programas passa pelo conhecimento e entendimento do que está sendo proposto. A cada dois meses é realizada uma reunião virtual com todos os líderes da Falconi e, em meses intercalados, com todo o time. Nesses encontros, chamados de **Espaço Líder e Espaço Time**, são apresentadas novas políticas, programas, avanços e resultados, de forma transparente, com abertura para perguntas e discussão.

Existem também canais de comunicação diários, semanais e mensais por meio da **Comunicação Interna** e de **Newsletters**.

Além da comunicação institucional, em cada área ou unidade de negócio existe espaço para conversas, desdobramentos e detalhamento de iniciativas e solução de dúvidas, além de oportunidades para que os colaboradores possam dar suas ideias e tirar suas dúvidas. Acreditamos muito no papel dos líderes na construção de uma comunicação direta e transparente, construindo assim um elo de proximidade e confiança entre todos da Falconi.

Nossas ações para endereçar este Tema Material se relacionam com:



### Pacto Global

  
**Direitos Humanos**

  
**Trabalho**

#### Princípio 1:

As empresas devem apoiar e respeitar a proteção aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

#### Princípio 6:

Eliminar a discriminação no emprego.



# Bem-estar e Saúde Mental

GRI 102-33 | 103-401 | 103-403 | 401-2 | 401-3 | 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-8 | 403-9

A excelência do nosso trabalho está diretamente ligada à qualidade da nossa saúde, do bem-estar e ambiente de trabalho, onde quer que o trabalho aconteça – nos escritórios Falconi, em *home office* (trabalho remoto) ou nas instalações dos nossos clientes.

## Gestão da Saúde

O tema bem-estar e saúde mental na Falconi é um assunto prioritário, que levou à criação da **área de Saúde e Bem-estar**, atrelada à Diretoria de Gente e Operações, com reporte direto à CEO.

A área conta com o apoio de comitês responsáveis pela saúde e segurança dos colaboradores, que têm como objetivo discutir e tomar decisões em relação a suporte, prevenção e promoção de saúde. Entre eles, vale destacar o **Comitê de monitoramento da Covid-19**, que monitora casos da doença e vacinação. Os comitês também se reportam à CEO.

A **gestão da saúde e segurança** é feita em parceria com a empresa terceirizada responsável por realizar medições de risco de trabalho, verificar os exames necessários (exames admissionais, periódicos e demissionais) para cada cargo e elaborar dois importantes relatórios: o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Também contamos com um parceiro para a gestão dos benefícios em saúde (seguro saúde, seguro odontológico, seguro de vida).

## Segurança Ocupacional

O **Código de Conduta** aborda o tema do bem-estar e da saúde com foco na segurança e na integridade física dos colaboradores e parceiros. Em um ambiente de escritório, como é o caso da Falconi, isso significa manter-se atento a acidentes e evi-

tar atos inseguros, como subir em cadeiras, utilizar escadas sem o corrimão, deslocar-se em veículos sem o devido uso de equipamentos de segurança (cinto de segurança, capacetes etc).

Como nossos ambientes são de baixo risco para os trabalhadores, não existem processos formais ou política específica da organização, além das orientações presentes no Código de Conduta. Mas qualquer funcionário que identifique situação perigosa pode comunicar ao setor ou ao RH. As instruções de saúde e segurança do trabalho apresentadas por nossos clientes para atuação em suas instalações, tais como uso de EPIs, rotas demarcadas, entre outras normas, requisitos e recomendações, também devem ser rigorosamente respeitadas.

Entendemos, no entanto, que um ambiente de trabalho que privilegia saúde e bem-estar observa muito mais do que a segurança e a integridade física dos

colaboradores, parceiros e clientes. Essas são premissas fundamentais. Mas vamos além, oferecendo um ambiente que respeita as características individuais das pessoas, a tolerância ao erro, o uso cuidadoso das ferramentas de avaliação e o *feedback*, sempre embasados em nossas crenças e valores. Cuidar desse ambiente e das pessoas que estão nele (presencial ou virtualmente) é um compromisso diário de todos.

## Programa de Saúde Bem Viver

Nosso Programa de Saúde Bem Viver reforça o conceito “cuidar de gente”. Está sendo desenvolvido a partir de três pilares:

**Suporte** → oferecer conhecimento e ferramentas para tratamento frente ao adoecimento;

**Prevenção** → traçar estratégias para antecipação e intervenção nos cuidados de saúde antes do adoecimento;

**Promoção** → ações para a manutenção em saúde, autocuidado, qualidade de vida dentro e fora do trabalho.

Nosso objetivo é atuar em saúde integral, tanto com nossos colaboradores quanto com seus familiares.

A **comunicação** sobre o assunto saúde e bem-estar

abrange desde questões pontuais sobre os benefícios de saúde (feitas por e-mail, com apontamentos específicos que precisam ser tratados) até assuntos gerais de interesse dos colaboradores na temática saúde (tratados na *News Semanal*). Quando pertinente, alguns assuntos também são apresentados nos Espaços Líder e Time.

## Movimento Mente em Foco

Os acontecimentos recentes no mundo, como a pandemia da Covid-19 e as adaptações que os ambientes de trabalho tiveram que fazer, trouxeram luz para várias questões do universo da saúde, que ganharam novos contornos e mostraram que a divisão entre vida pessoal, vida pública e vida profissional passou por modificações. A qualidade da saúde das pessoas passa por todos esses aspectos, assim como passa também por corpo, mente e coletividade.

Diante desse contexto e observando o que o nosso próprio time estava vivenciando, nos tornamos signatários do **Movimento Mente em Foco**, da Rede Brasil do Pacto Global. O movimento é um convite a empresas e organizações brasileiras para reconhecer a importância da saúde mental no ambiente de trabalho e a agir em benefício de seus colaboradores

e da sociedade como um todo, para combater o estigma e o preconceito social ao redor do tema.

## Objetivos do projeto:

- Trazer a pauta da saúde mental para o centro das decisões e estimular a discussão sobre o tema;
- Estabelecer ações concretas e de suporte aos colaboradores;
- Criar um ambiente de trabalho saudável.

Em 2021, assinamos a carta-compromisso do Movimento e nos comprometemos com as ações:

- Ter um profissional de referência para aconselhamento e atendimento;
- Oferecer orientação e manejo de crises;
- Garantir a avaliação permanente dos colaboradores;
- Manter gestores engajados, com treinamento para atuar em relação ao tema e orientação sobre as melhores condutas, sendo agentes de transformação;
- Criar um programa anti-estigma: promover debates abertos e intervenções em grupo com assuntos que busquem reduzir o estigma relacionado ao sofrimento psíquico, inserindo-o como pauta permanente na organização;
- Promover ações de incentivo à saúde mental:

campanhas e iniciativas para incentivar práticas culturais, esportivas, de nutrição, bem-estar, educação, entre outras, a partir de demandas identificadas.

Para cumprir as metas que constam em nosso compromisso formal com o movimento e ir além, criamos um Comitê e, posteriormente, o Programa Bem Viver, já explicitado aqui. Estamos, ainda, construindo um plano de ação para melhoria da saúde mental e do bem-estar dos colaboradores, reduzindo assim stress, burnout, depressão, dentre outros.

## Política sobre o Tempo

Uma das principais ações desse trabalho foi a criação da **Política sobre o tempo**, que aborda a jornada de trabalho e as licenças, focando na qualidade de vida. O documento tem como objetivo regulamentar e explicar as regras de trabalho flexível, *Short Friday* e licenças, abrangendo todos os empregados da Falconi, Capital e Editora.

Segundo a Política, o formato de trabalho pode variar entre:

- **full remote**: a jornada pode ser exercida em qualquer cidade do Brasil, sem necessidade de ida aos escritórios/presença física nos projetos/clientes;
- **híbrido**: a frequência de ida ao escritório (ou ao

cliente, no caso do time de consultores) é determinada pela liderança.

A **Short Friday** é uma iniciativa para trazer desconpressão e momentos de relaxamento para a nossa equipe. Válida para todos os modelos de trabalho, ela prevê que, todas as sextas-feiras, a partir de 13h, não há expediente, incluindo reuniões e atuação junto a clientes e fornecedores. Esse momento pode ser aproveitado para desenvolvimento, capacitação, trocas e compartilhamento de práticas, atividades de participação voluntária (ex: diversidade, webinar, innovation talks), ou simplesmente descanso e lazer, conforme a vontade e necessidade do colaborador.

Períodos de licença também estão previstos na nova política. A licença *Breathe* pode ser utilizada para realizar cursos, desenvolver algum projeto pessoal ou mesmo para um período sabático. Já a licença *Have Some Time* é uma opção para profissionais que queiram se dedicar *part time* (meia jornada, com redução proporcional da remuneração).

Nossas ações para endereçar este Tema Material se relacionam com:

ODS



Pacto Global



Direitos Humanos

Princípio 1:

As empresas devem apoiar e respeitar a proteção aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

# Ética, Integridade e Compliance

GRI 102-12 | 102-16 | 102-17 | 102-25 | 102-27 | 102-33 | 103-205 | 103-307 | 103-410 | 103-412 | 103-419 | 205-1 | 205-2 | 205-3 | 307-1 | 410-1 | 412-1 | 412-2 | 412-3 | 419-1

SASB SV-PS-510a.1 | SV-PS-510a.2

***“Toda vez que for fazer algo, se pergunte se essa atitude pode prejudicar alguém ou a Falconi. Se a resposta for ‘sim’, não faça!”***

**Prof. Vicente Falconi**

Só é possível gerar o impacto positivo que desejamos na sociedade se a nossa atuação for fundamentada em integridade, ética e respeito. Para nós, isso é inegociável, irrevogável e imprescindível.

Somos todos guardiões de nossos valores e a ética vem antes de qualquer contrato firmado ou resultado obtido. Não tomamos atalhos. Coerência, justiça e transparência guiam os nossos passos e as nossas relações profissionais com colegas, fornecedores e clientes. Desvios de comportamento em relação aos nossos valores, intolerância e a mera possibilidade de ferir direitos humanos não são admitidos.

Nem internamente, nem nos nossos clientes, parceiros ou fornecedores.

## Ética & Integridade

Todas as questões diretamente ligadas ao relacionamento da Falconi com a sociedade fundamentam-se na ética. Não se deve praticar qualquer atividade que potencialmente prejudique nossos semelhantes hoje ou em qualquer momento do futuro.

As condutas esperadas de nossos colaboradores no relacionamento com qualquer stakeholder são baseadas em ética e integridade:

- Zelar pela honestidade e pela transparência.
- Agir com integridade, respeito e responsabilidade, tanto pessoal quanto profissionalmente.

- Construir para os liderados uma referência de conduta ética e de respeito ao programa de ética da empresa. Ensinar pelo exemplo e não somente pelo discurso.
- Manter o sigilo e a privacidade de todas as informações da Falconi e de todos os clientes.
- Ser isento na tomada de decisões, não permitindo que interesses pessoais prevaleçam sobre os interesses da empresa.
- Reconhecer os erros e orientar esforços para aprender com eles e evitá-los no futuro.
- Recusar a oferta de brindes de alto valor (acima de R\$ 200,00) ou qualquer favorecimento pessoal.

Em nossa conduta individual devemos proteger a reputação da Falconi e zelar pela confiança dos nossos *stakeholders* e da sociedade, integralmente e de forma responsável.



## Estruturas Formais de Governança

Os mecanismos e estruturas formais de Governança para tratar de assuntos relacionados à ética e à integridade da organização estão dispostos no **Código de Conduta** e na **Política de Compliance**. Todas as demais políticas, documentos e normas internas trazem a ética no seu escopo, como princípio básico, sustentando todos os outros princípios que fazem a nossa organização ser o que é: transparência, respeito, justiça... são apenas alguns deles.

## Código de Conduta

Documento que orienta e esclarece a conduta e a postura que esperamos de nossos Colaboradores e Parceiros. O conjunto de normas e orientações contribui para que se previna, detecte e repare qualquer ato potencialmente lesivo à Falconi e seu papel na sociedade, assim como a todas as pessoas que estão envolvidas nas nossas operações.

👉 O **Código de Conduta** tem como objetivo principal guiar as ações e decisões, das corriqueiras às mais complexas. Seu conteúdo é baseado em nossos valores, que são reforçados a cada etapa de nossa história. Preconiza que os colaboradores tenham liberdade de expressão e saibam utilizar a prática do

diálogo como um importante caminho para harmonizar os interesses de todos: colaboradores e parceiros, clientes e fornecedores e a própria organização. Irregularidades, condutas antiéticas ou violações das leis vigentes devem ser informadas por meio do Canal de Denúncia ou levadas ao conhecimento da Assessoria Jurídica e de Compliance.

## Compliance

O **Programa de Compliance** foi criado para fortalecer nosso compromisso com a integridade. Está alinhado a um conjunto de iniciativas que visam identificar e prevenir condutas que não estejam em conformidade com as regras (legislação, regulamentações, normas e procedimentos internos e externos e princípios corporativos), identificando riscos e causas, agindo corretivamente e promovendo a cultura da ética, da integridade e do fazer certo.

Uma atitude contrária a essas diretrizes, que chamamos de não-conformidade, traz o risco de implicações negativas à integridade da Falconi e pode levar a sanções legais ou regulamentares, trazer perdas financeiras e gerar danos à reputação da empresa, a seus principais líderes e representantes, e a cada um de nós. Compliance diz respeito a uma situação sistêmica, onde cada parte – colaboradores, fornecedores,

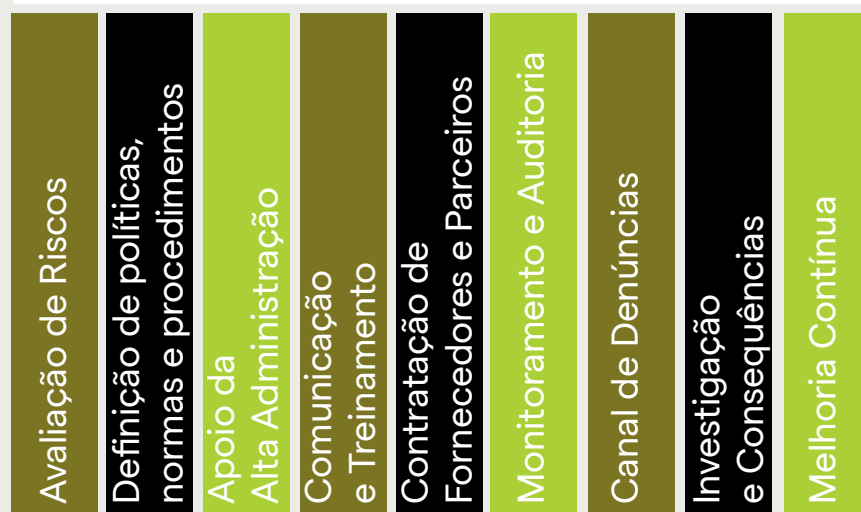
clientes e parceiros – afeta o todo. Por isso, o Código de Conduta e a **Política de Compliance** da Falconi – assim como todas as demais Políticas – são diretrizes que devem ser conhecidas e praticadas.

As diretrizes desenvolvidas para o programa são importantes para assegurar a efetividade em compliance da Falconi:

- Disseminação dos princípios e das diretrizes do Código de Conduta por meio de elevados padrões de integridade e valores éticos, evidenciando a relevância da conformidade para a Falconi;
- Proteção da reputação da Falconi, mantendo a confiança de todos os seus stakeholders e da sociedade em geral; e
- Existência de uma estrutura de Compliance dedicada a gerir o Programa de forma independente, autônoma e empoderada, provida com os recursos adequados, assegurando a isenção e imparcialidade das ações.



## Programa de Compliance



➔ Conheça nosso Canal de Compliance, com nossos conceitos, valores e políticas.

### Compliance Ambiental

A Falconi se preocupa em compatibilizar as suas atividades com a proteção ao meio ambiente e à preservação de locais de trabalho saudáveis e seguros, esperando de nossos colaboradores e parceiros a sua indispensável cooperação nesse sentido, com base nos nossos valores e práticas ESG.

Nosso Código de Conduta trata sobre Compliance Ambiental orientando a conduta a ser praticada pelos colaboradores no relacionamento com o meio

ambiente. Apesar de não possuímos estruturas formais de governança dedicadas a este tema, ele já vem sendo discutido de forma mais efetiva em alguns fóruns existentes e tratado, pela Diretoria Executiva com apoio do Conselho de Administração, como um projeto que receberá o devido destaque e empenho no futuro próximo.

### Compliance Social

Buscamos o diálogo aberto e transparente com a sociedade, respeitando as peculiaridades locais, estabelecendo relações éticas de parceria e confiança e estimulando o desenvolvimento regional.

Nossos projetos impactam a sociedade direta e indiretamente, aumentando a competitividade de empresas, apoiando a transformação e o crescimento de organizações, criando empregos e girando a economia, salvando vidas nas áreas de saúde e segurança e melhorando a educação pública e privada.

A estrutura formal de governança da Falconi que trata sobre Compliance Social e Legislações sociais está atrelada à Diretoria Executiva e ao Conselho de Administração, com apoio da área jurídica.

As práticas de Compliance Social estão incluídas dentro do escopo do nosso Código de Conduta e demais políticas. Todo o time Falconi recebe treinamentos relacionados a esse conteúdo, como explicitado neste mesmo capítulo, no item *Desenvolvimento de Pessoas e Geração de Conhecimento*.

O **Comitê de Compliance** é composto pela CEO, pelo Diretor de Gente e pelo Gerente Jurídico e Compliance. É a estrutura de governança que determina, no âmbito operacional da Diretoria Executiva, o planejamento, as prioridades, os recursos materiais e imateriais, as campanhas de conscientização e as tomadas de decisão acerca dos relatos recebidos pelo Canal de Denúncias ou por qualquer outro meio sobre situações que caracterizem desvio de conduta.

O **Canal de Denúncias** é um importante mecanismo de relato de potenciais riscos, internos e externos, sobre comportamentos antiéticos ou ilegais, relacionados à integridade da organização. Nele são feitas denúncias anônimas que, posteriormente, são levadas à análise do Comitê. O anonimato do denunciante e a confidencialidade do caso são garantidos, em conformidade com as normas legais, se

ele assim desejar. Todas as condutas inadequadas ao ambiente de trabalho ou aos valores da Falconi são investigadas.

Entre 01/01/2021 e 31/05/2022, 30 denúncias foram recebidas pelo Canal. Todas foram avaliadas pelo Comitê de Compliance. Quando necessário, envolvemos assessoria externa para investigação e avaliação de casos específicos.

Todas as denúncias geram um número de protocolo, que pode ser consultado para acompanhamento do processo. Quando a denúncia não é anônima, é feita uma entrevista direta com o autor para melhor percepção dos fatos.

As 30 denúncias recebidas tratavam dos assuntos:

- Assédio moral/desrespeito/abuso de líder: 10
- Críticas a promoções ou à área de RH: 12
- Incidente de segurança da informação: 1
- Crítica aos serviços prestados ou ao conteúdo técnico: 4
- Outros: 3

## Políticas

Nossas políticas nos trazem referências, apoio e segurança. Indicam como devem ser os comportamentos mais adequados relativos a relacionamentos com fornecedores, parceiros, clientes, poder público, em pleno atendimento aos requisitos legais vigentes e de acordo com os nossos valores e a nossa ética.

↳ **Política de Compliance** – estabelece princípios, diretrizes e funções de Compliance aplicáveis a todos os níveis da Falconi, de forma a estar em conformidade com a legislação, regulamentações, normas e procedimentos, externos e internos, e com os princípios corporativos que garantem as melhores práticas de mercado e de Governança Corporativa.

↳ **Política de Brindes, Presentes e Entretenimento** – estabelece as diretrizes para a entrega, oferta, promessa e recebimento de brindes, presentes, entretenimentos e outros benefícios por parte dos colaboradores da Falconi.

↳ **Política de Contratação de Fornecedores e Parceiros** – estabelece as diretrizes e os procedimentos para avaliação de potenciais fornecedores, parceiros e demais terceiros, de modo a dar aos colaboradores

da Falconi a capacidade de avaliar as contratações e evitar a exposição a riscos que possam ser previamente identificados e mitigados.

↳ **Política Anticorrupção e de Relacionamento com o Poder Público** – detalha o regramento de combate à corrupção da empresa e de suas controladas e coligadas e estabelece diretrizes para o relacionamento, as interações e interlocuções externas dos empregados, estagiários, diretores e executivos da Falconi e prestadores de serviços, subcontratados e consultores (Parceiros) com Agentes Públicos.

↳ **Política de Privacidade e Proteção de Dados** – apresenta as informações mais importantes acerca das operações de tratamento de dados pessoais realizadas pelo Grupo Falconi.

**Relacionamento com clientes** – não há uma política específica que estabeleça diretrizes a serem cumpridas. No entanto, na proposta comercial encaminhada para assinatura das partes durante a contratação, existem disposições legais que direcionam a conduta a respeito de questões como propriedade intelectual, cumprimento da legislação trabalhista, tributária, previdenciária, assistencial e securitária, confidencialidade, governança, entre outras. Dentre

as cláusulas presentes no documento, está o compromisso de ambas as partes em não utilizar mão de obra escrava ou submeter empregados a trabalho forçado, assim como não explorar qualquer forma de mão de obra infantil, ou contratar/adquirir produtos e serviços de pessoas físicas ou jurídicas que explorem o trabalho infantil.

## Práticas Anticorrupção

A Falconi não atua e também não compactua com quaisquer atividades ou operações que estejam minimamente relacionadas a algum tipo de corrupção, seja por parte dos nossos fornecedores, clientes, parceiros, seja por parte das pessoas que fazem parte do time, desde os primeiros níveis da hierarquia até a alta gestão.

Os procedimentos oficiais de combate à corrupção são tratados pela **Política Anticorrupção e de Relacionamento com o Poder Público**. Nela, diretrizes são estabelecidas para o relacionamento, as interações e interlocuções externas, no que diz respeito aos empregados, estagiários, diretores e executivos Falconi, prestadores de serviços, subcontratados e consultores, com Agentes Públicos e com todos os stakeholders.

Para prevenir os conflitos de interesse na gestão da

organização, os executivos da **alta liderança e do Conselho de Administração** são signatários de contratos de confidencialidade em que declaram desimpedimento antes de serem nomeados. Também se abstêm de participar de discussões em reuniões do Conselho em casos de conflito de interesse.

Contamos com os **Colaboradores e Parceiros** para desempenhar as atividades com ética e transparência, profissionalismo e idoneidade. Devem respeitar a Política Anticorrupção em todos os momentos em que estiverem representando a Falconi. Qualquer situação de suspeita, desconforto ou constatação de corrupção deve ser encaminhada ao Canal de Denúncias ou à Gerência Jurídica e de Compliance. Alguns exemplos de atitudes condenáveis:

- Pagamento a Agentes Públicos ou pessoas/empresas relacionadas a eles; pagamento em conta bancária sem relação com o contrato; pagamento em espécie ao invés de depósito em conta bancária;
- Comissão ou “taxa de sucesso” de valor extraordinariamente alto, contrário à prática de mercado ou desproporcional;
- Antecipação de pagamento ou pressão incomum para pagamento;
- Presentes extravagantes e excessivos;
- Projetos ou contratos em condições atípicas ou prejudiciais aos interesses da Falconi, seja por

custos, condições ou prazos;

- Preferência ou direcionamento pela contratação de determinados Parceiros;
- Tentativa de evitar ou impedir processos de diligência de Parceiros;
- Inobservância de procedimentos usuais de contratação de Parceiros;
- Ausência de documentos ou registros relacionados às reuniões ou às tomadas de decisões;
- Pagamento de notas fiscais acima dos valores previstos contratualmente;
- Recusa a cláusulas contratuais de *Compliance*.

São realizados treinamentos para colaboradores relacionados a práticas de anticorrupção. Outras formas de engajamento para o combate à corrupção são realizadas junto aos nossos stakeholders como, por exemplo, os questionários aplicados a fornecedores e parceiros, visando avaliar o risco de Compliance, e a exigência, para clientes, de anuência em relação às nossas políticas e práticas no momento da contratação.

**Não tivemos, no ano de 2021, incidentes e denúncias relacionados à corrupção, nem interna nem externamente.**

## Direitos Humanos

Como organização signatária do Pacto Global da ONU, temos um compromisso formal com o apoio e o respeito aos direitos humanos. Mais do que um compromisso, temos uma crença firme no poder transformador das pessoas e ele só é plenamente alcançado quando elas têm sua existência e seus direitos garantidos e respeitados. Por isso não podemos compactuar com absolutamente nenhuma atitude ou iniciativa que coloque em risco os princípios de direitos humanos ou do trabalho.

A Falconi possui ainda compromissos firmados com o Fórum de Direitos e Empresas LGBTQIA+, Rede Empresarial de Inclusão Social (REIS) e Princípios de Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres).

### Nossa atuação em Direitos Humanos

\* Atuamos firmemente no **combate à discriminação**, tanto em nossas próprias operações e atividades quanto em toda a cadeia de valor, promovendo a diversidade e a inclusão.

\* Praticamos o diálogo e promovemos a **liberdade de expressão**, sempre com respeito à dignidade humana, individual e coletiva.

\* Trabalhamos para garantir um **ambiente de trabalho seguro, saudável e íntegro**, inclusive em relação à saúde mental de nossos colaboradores.

\* Buscamos contribuir com a **erradicação efetiva do trabalho infantil e do trabalho forçado ou compulsório**, assegurando em contrato que fornecedores, parceiros e clientes também estão agindo, internamente e na sua cadeia de valor para o mesmo fim.

\*Oferecemos treinamentos aos nossos colaboradores e diversas iniciativas de **educação e sensibilização** sobre o tema.

O nosso Canal de Denúncias está aberto a receber notificações sobre qualquer incidente relacionado à violação aos direitos humanos, ocorridas internamente ou em outros pontos da nossa cadeia de valor. No ano de 2021, não foram recebidas denúncias sobre esse aspecto. As denúncias que venham a ser feitas serão encaminhadas ao Comitê de *Compliance* e então serão tomadas medidas cabíveis em função da gravidade do caso.

Nossas ações para endereçar este Tema Material se relacionam com:

### ODS



Pacto Global

Anticorrupção

Direitos Humanos

Trabalho

Meio Ambiente

### Princípio 1:

As empresas devem apoiar e respeitar a proteção aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

### Princípio 2:

Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

### 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 ou compulsório.

### Princípio 5:

A abolição efetiva do trabalho infantil.

### Princípio 6:

Eliminar a discriminação no emprego.

### Princípio 7:

As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.

### Princípio 8:

Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.

### Princípio 9:

Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

### Princípio 10:

As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e propina.



# Proteção de Dados e Segurança da Informação

GRI 102-33 | 103-418 | 418-1

SASB SV-PS-230a.1 | SV-PS-230a.2 | SV-PS-230a.3

A privacidade de nossos stakeholders – colaboradores, parceiros, clientes e fornecedores – e da sociedade de uma forma geral é uma das nossas principais preocupações, desde antes da publicação da **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD)**.

## Governança e modelo de atuação

Com a publicação da lei, ampliamos os processos de governança sobre a temática e criamos a nossa Política de Privacidade, que tem o intuito de consolidar todo esse trabalho e esclarecer os principais pontos referentes ao tratamento de dados pessoais por parte da Falconi.

A estrutura responsável pela organização e preservação de dados e clientes na Falconi é a **Área de Privacidade**, que possui infraestrutura e orçamento

próprio, contando com o apoio do Data Protection Officer (DPO) para realizar a gestão e proteção dos dados pessoais tratados pela nossa organização, por meio das seguintes atividades:

- Ferramentas internas de gestão dos dados (One-Trust);
- Mapeamento regular dos sistemas internos e pontos de coleta;
- Aceite de reclamações e comunicações dos titulares e Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e adoção de providências;
- Revisão de contratos e aditivos (Clientes, parceiros e fornecedores);
- Realização e disponibilização de treinamentos regulares aos funcionários, com o fim de orientar sobre as práticas de Privacidade e Proteção de Dados Pessoais;

- Elaboração e revisão de políticas, manuais de boas práticas, relatórios de Impacto e documentos de comunicação para autoridades, titulares e partes interessadas; e
- Gestão das ações a serem adotadas em caso de incidentes de segurança envolvendo dados pessoais.

A Falconi possui também um Canal de Informações sobre Privacidade e Proteção dos Dados Pessoais aos colaboradores (Canal DPO) e utiliza um e-mail (dpo@falconi.com) para contato das equipes e comunicação das ações.

### O Canal DPO conta com:

- manuais e procedimentos de governança e boas práticas, divididos por área de interesse (jurídico, RH, Financeiro, Marketing, Comercial e Suprimentos);



- políticas e cartilhas internas e da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD);
- direcionamento para canais de comunicação e treinamentos internos, além de sites externos de autoridades governamentais e legislações estrangeiras;
- notícias sobre segurança e proteção de dados pessoais;
- artigos e textos;
- cursos gratuitos disponibilizados por plataformas externas.

### Coleta e tratamentos dos dados

A Falconi não possui nenhuma atividade econômica no seu modelo de negócios que envolva o compartilhamento de dados pessoais com empresas terceiras. Por essa razão, os dados pessoais podem ser coletados por nós de algumas formas:

- Por compartilhamento da empresa que o titular trabalha;
- Mediante o fornecimento dos dados pelo próprio titular;
- Coleta de cookies em interação com os nossos sites navegados;
- Mediante o fornecimento pelos pais ou responsáveis legais;
- Dados tornados manifestamente públicos pelo

titular.

Todas as operações de tratamento de dados pessoais que realizamos possuem respaldo nas bases legais elencadas nos artigos 7º e 11º da LGPD, reafirmando a licitude de nossas operações. Dessa forma, quando estamos legalmente na posição de Controladora de dados pessoais, podemos tratá-los de acordo com uma das hipóteses listadas abaixo:

- Mediante coleta de seu consentimento expresso e inequívoco, ocasião em que o titular será informado previamente a respeito da finalidade e demais informações do tratamento, exceto para aqueles dados tornados manifestamente públicos pelo titular;
- Para o cumprimento de obrigação legal ou regulatória por parte da Falconi, ou seja, nos casos em que algum ato normativo estabeleça a obrigatoriedade do tratamento, como por exemplo a legislação fiscal e/ou trabalhista;
- Quando necessário para a execução de contrato ou de procedimentos preliminares relacionados a contrato do qual o titular seja parte e a seu pedido;
- Para o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral;

- Quando verificarmos que é necessário para atender aos nossos interesses legítimos ou de terceiros, que podem ser para apoio e promoção de nossas atividades ou para prestação de serviços que beneficiem o titular de dados, exceto no caso de prevalecerem direitos e liberdades fundamentais do titular que exijam a proteção de dados pessoais.

## Medidas de segurança e armazenamento da informação

A Falconi tem como responsabilidade manter a privacidade dos dados, preocupando-se com a segurança da informação que eles carregam. Os colaboradores responsáveis pelos ativos de informação que suportam os dados pessoais são signatários de um “Acordo de Confidencialidade e Responsabilidade”.

Os nossos fornecedores também adotam medidas para prevenir violações de privacidade. Mas, caso venham a acontecer, são realizados procedimentos céleres e eficazes de detecção, resposta e correção do incidente.

O armazenamento das informações de todos os dados pessoais tratados pela Falconi pode ser feito em três ambientes distintos, a depender do tipo e da sensibilidade da informação:

1. um CPD (Centro de Processamento de Dados) com controle de acesso por meio de biometria;
2. um data center terceirizado alinhado com as melhores práticas de segurança previstas pela norma de segurança para hospedagem de sistemas de propriedade do Grupo Falconi; ou
3. em nuvens de alto padrão de segurança, com provedores de confiança e amplamente certificados nos frameworks internacionais do mais elevado padrão de rigor.

### Incidentes de segurança

Até o momento, tivemos um incidente de segurança envolvendo dados pessoais dos nossos colaboradores, tratados por um fornecedor de serviços, mas medidas corretivas foram prontamente tomadas, não resultando em risco ou dano ao titular dos dados.

Nossas ações para endereçar este Tema Material se relacionam com:

ODS



### Pacto Global



Direitos Humanos



Anticorrupção

#### Princípio 1:

As empresas devem apoiar e respeitar a proteção aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

#### Princípio 2:

Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

#### Princípio 10:

As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e propina.



## 3.2 Olhar para fora

No nosso olhar para fora, para quem está ao nosso lado em todos os nossos percursos – clientes e parceiros principalmente – lembramos qual é a nossa função social: ajudar as organizações a cumprirem a sua própria função social, aperfeiçoando o modelo de negócios, estrutura, processos, estratégia e operação. Assim, podemos, juntos, acelerar as trans-

formações que garantem a perenidade, tanto das organizações quanto do nosso planeta. Podemos encontrar os melhores caminhos para trazer cada vez mais **impacto positivo ESG&P pela atuação dos nossos clientes**. Podemos, ainda, ampliar o nosso olhar para cuidar do mundo em que vivemos e os desafios que enfrentamos com as **mudanças climáticas**.

# Impacto ESG&P dos Clientes

GRI 102-12 | 102-15 | 102-29 | 102-31 | 103-203 | 203-1 | 203-2

Sabemos que organizações preparadas para o futuro, capazes de gerar valor sustentável, são aquelas de negócios sólidos, custo capital competitivo e maior resiliência quanto a riscos associados à sustentabilidade. Com essas organizações e instituições é que queremos, cada vez mais, trabalhar. Porque, juntos, podemos multiplicar o impacto que somos capazes de gerar.

Para isso, criamos a **Plataforma ESG da Falconi**, para alavancar os resultados positivos dessa agenda:



**Influenciar o Mind Set**

**Trabalhar planejamento e estratégia com viés ESG**

**Transformar impactos negativos em positivos**

**Alcançar resultados melhores, mais responsáveis, mais sustentáveis**

**Crescer**

**Impactar positivamente a sociedade**

A proposta da plataforma é atuar na agenda ESG de nossos clientes identificando suas necessidades atuais e futuras, os riscos e oportunidades para a organização, para o meio ambiente e para a sociedade, vi-

sando geração de valor compartilhado e orientação para a prosperidade. Essa jornada é customizada e modularizada de acordo com o nível de maturidade e necessidade da organização:



- 1** Sensibilização e Capacitação ESG do Conselho, C-level, Lideranças e times
- 2** Diagnóstico da Agenda ESG e da Maturidade da Gestão na Temática
- 3** Definição das Ambições Estratégicas e Iniciativas ESG
- 4** Adequação do modelo de relacionamento com Stakeholders e dos Rituais de gestão ESG integrada
- 5** Implementação e Geração do Valor Sustentável Integrado à Gestão do Relacionamento com Stakeholders



A Plataforma ESG traz soluções que elevam a maturidade organizacional do cliente na agenda e o prepara para responder às expectativas – próprias e de seus stakeholders internos e externos – em relação aos seus principais temas materiais no contexto da sustentabilidade.



## PRODUTOS DA SOLUÇÃO



Sensibilização e formação ESG para alta liderança.



Programas de diversidade e Inclusão.



Diagnóstico da Agenda ESG e maturidade da gestão na temática - utilização das ferramentas, padrões e referências na temática geração de Score ESG.



Design de processos e estruturas mais aderentes às necessidades de ESG, gestão e inovação.



Definição de ambições estratégicas e iniciativas prioritárias nos pilares ESG - métricas, metas, integração ao plano estratégico, iniciativas escalonadas no tempo.



Programas de Responsabilidade Social Corporativa (Educação, Saúde, Saneamento, Empreendedorismo, Segurança Viária, Desenvolvimento Econômico e Social).



Preparação para certificações.



Clima e satisfação dos empregados.



Estrutura e/ou fortalecimento da Governança Corporativa.



Estruturação de PMO, planejamento e gestão de programas e projetos nas alavancas ESG

Além de melhores práticas em ESG que desenvolvemos junto ao cliente, trabalhamos para gerar melhores resultados em várias dimensões: econômico-financeira, pessoas, inovação, clima, cultura, tecnologia, além de impacto social e ambiental.

### Impactos dos projetos nos ODS

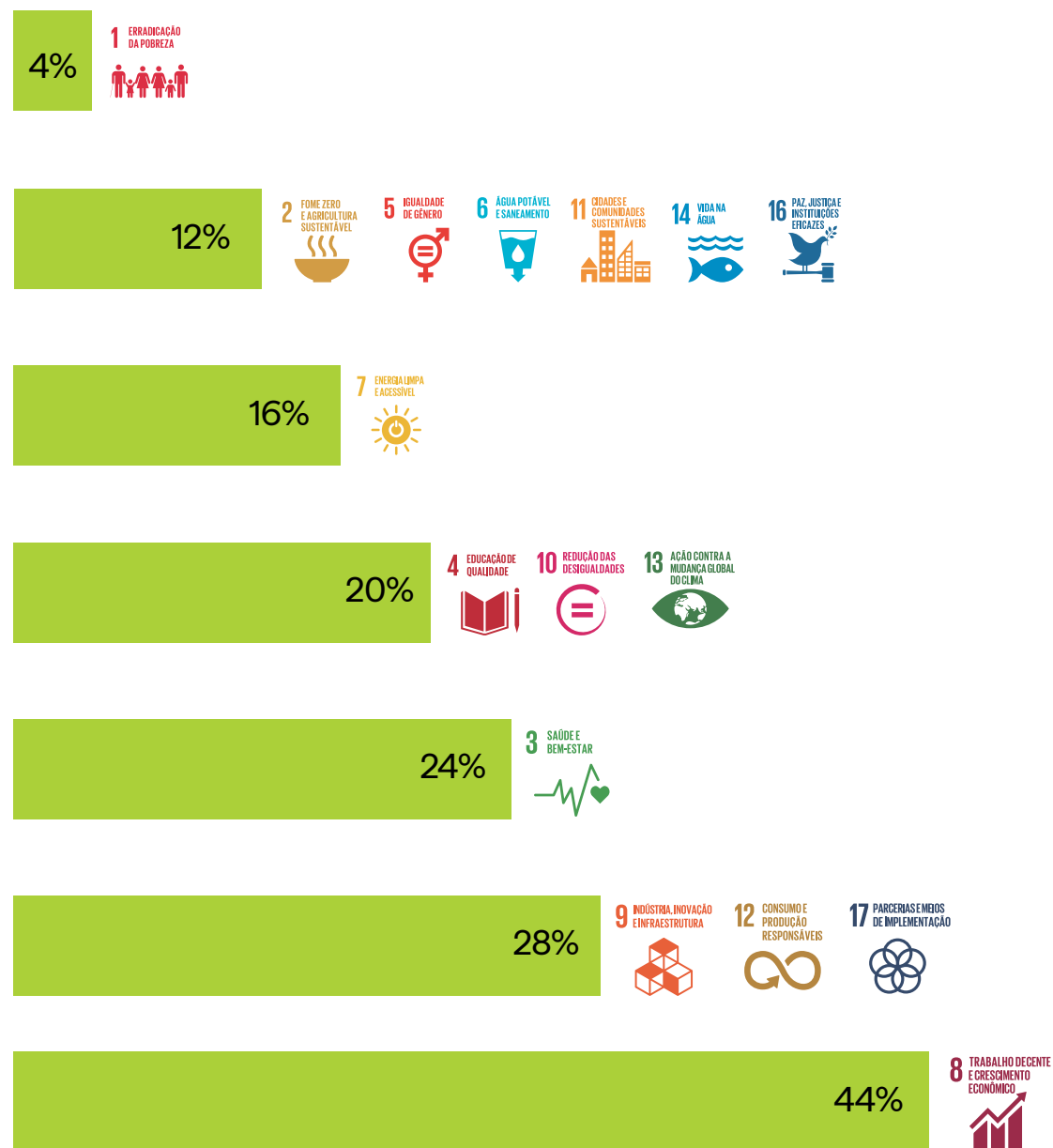
Nossa atuação como consultoria impacta diretamente a Agenda 2030, com maior ênfase no ODS 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico. Ainda estamos desenvolvendo análises e meios para medir nossos resultados para além das metas que ajudamos nossos clientes a alcançar com o nosso trabalho.

Assim, de forma piloto, realizamos uma primeira pesquisa junto aos nossos consultores, para estimar como os projetos executados em 2021 fizeram nossos clientes impactarem os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável.

Ainda que a amostra de projetos avaliados tenha sido pequena, alguns resultados se sobressaíram:

- O Objetivo mais impactado foi o ODS 8 – Trabalho decente e crescimento econômico, citado em 44% dos projetos.
- Em seguida, os ODS mais citados foram: ODS 17 – Parcerias e meios de implementação, ODS 12 – Consumo e Produção Responsáveis e ODS 9 – Inovação e Infraestrutura, empatados com 28% das citações, seguidos do ODS 3 – Saúde e Bem-estar, citado em 24% dos projetos levantados.
- Entre os 17 ODS, todos foram citados à exceção do ODS 15 – Vida Terrestre.

## Percentual de Projetos Impactados pelos ODS



### ODS

1. Erradicação da pobreza
2. Fome zero e agricultura sustentável
3. Saúde e bem-estar
4. Educação de qualidade
5. Igualdade de gênero
6. Água limpa e saneamento
7. Energia limpa e acessível
8. Trabalho decente e crescimento econômico
9. Inovação infraestrutura
10. Redução das desigualdades
11. Cidades e comunidades sustentáveis
12. Consumo e produção responsáveis
13. Ação contra a mudança global do clima
14. Vida na água
16. Paz, justiça e instituições eficazes
17. Parcerias e meios de implementação

Nossa atuação por meio de projetos em clientes, tema material Impacto ESG&P dos clientes se relacionam, em diferentes graus de impacto, a todos os ODS:

## ODS



## Pacto Global



Direitos  
Humanos

### Princípio 1:

As empresas devem apoiar e respeitar a proteção aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

### Princípio 2:

Assegurar-se de sua não participação em violações destes direitos.

### 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 ou compulsório.

### Princípio 5:

A abolição efetiva do trabalho infantil.

### Princípio 6:

Eliminar a discriminação no emprego.



Trabalho



Meio  
Ambiente

### Princípio 7:

As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.

### Princípio 8:

Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.

### Princípio 9:

Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.

### Princípio 10:

As empresas devem combater a corrupção em todas as suas formas, incluindo extorsão e propina.



Anticorrupção

**Quando organizações privadas de diversos setores e instituições públicas decidem olhar juntas para um grande desafio da sociedade, o impacto e o resultado dessa parceria podem ser tão grandes quanto as vidas salvas.**

## **Segurança Viária – Parceria multissetorial em prol da vida**

Acidentes de trânsito são a maior causa de morte de pessoas de 5 a 29 anos no mundo, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS). Em média, 1 milhão e 350 mil vidas são perdidas, anualmente, nas estradas em todo o mundo.

Diante desse triste número, a Ambev sempre procurou realizar campanhas de conscientização sobre direção X ingestão de bebida alcoólica. Em 2013, esse trabalho ganhou força com a mudança na legislação de trânsito, que ficou conhecida como Lei Seca. No entanto, ainda era pouco. A empresa queria uma análise mais completa da situação do trânsito no Brasil, para que pudesse desenvolver projetos mais efetivos, que fizessem diferença na segurança viária da nossa população. Para isso, chamaram a Falconi.

Em 2014, a parceria entre Ambev e Falconi definiu uma estratégia para atuação em segurança viária. Foi criada a plataforma Infosiga, um banco de dados pioneiro sobre acidentes de trânsito, criado para o estado de São Paulo. Entre 2015 e 2016, a atuação da parceria alcançou uma redução de 11% das mortes em 15 cidades de São Paulo.

A experiência em São Paulo nos motivou a desenvolver um projeto que fosse além da tarefa de organizar e sistematizar dados para gestão de uma política pública e pudesse, de fato, promover redução de acidentes e mortes no trânsito. Em 2017 nasce o projeto **Brasília Vida Segura**, para realizar a articulação de políticas públicas relacionadas à segurança viária. Cerca de 12 instituições governamentais e de trânsito e diversos especialistas de universidades nacionais e internacionais foram envolvidos no projeto, além do time Falconi, que fez a gestão operacional do projeto e se tornou responsável por:

- Estruturar e analisar os dados de óbitos e feridos no trânsito;
- Definir e desdobrar as metas de redução de óbitos;
- Identificar perfis e pontos críticos;
- Realizar visita a campo e diagnóstico de possíveis causas dos acidentes;
- Definir plano de ação (programas e projetos);
- Acompanhar a execução das ações;
- Controlar os resultados.

No decorrer da primeira década (2010-2020) de Ações pela Segurança Viária com o projeto Brasília Vida Segura, o Governo do Distrito Federal obteve uma redução de cerca de **50% nos óbitos em acidentes de trânsito**, saindo de 461 vítimas fatais em



2010 para chegar a 234 em 2020<sup>9</sup>, alcançando a meta estabelecida pela ONU para esse tema.

A parceria de sucesso entre Falconi, Ambev e o Governo do Distrito Federal no Brasília Vida Segura, além de ser referência para projetos de segurança viária em outras cidades, foi responsável pelo estabelecimento de um sistema de informação de trânsito em nível federal: o RENAEST – Registro Nacional de Acidentes e Estatísticas de Trânsito, em parceria com o Ministério da Infraestrutura, órgãos e secretarias dos 26 Estados da Federação. Por meio do RENAEST agora é possível conhecer e acessar a realidade dos acidentes de trânsito no Brasil, algo que anteriormente não era possível.

O Brasília Vida Segura também inspirou o desenvolvimento de projetos em outros países, com o **Global Lab**. Já são 24 países com a iniciativa, sendo a

Ambev a grande incentivadora e promotora, juntamente com o nosso apoio no desenvolvimento dos projetos.

*“A complexidade da gestão de segurança viária e a ausência da sistematização de dados estatísticos foi um grande desafio que encontramos. Mas conseguimos, com o apoio da Falconi, não apenas resolver a sistematização de dados e gerar ciclos de projetos, mas desenvolver algo maior. O diálogo e a compreensão entre as várias partes – nós, órgãos de trânsito, secretarias de governo – sempre estiveram acima das mudanças de governo e dos partidos políticos. O projeto era maior que isso. Os números falam por si só: a redução de acidentes fatais/óbitos ou a quantidade de vidas salvas é muito significativa.”*

**Anna Paula Alves**

Gerente de Políticas Públicas ESG - AMBEV



<sup>9</sup>Fonte: <https://www.detran.df.gov.br/dados-mensais/> - Série Histórica de Acidentes de Trânsito, acessado em 20/06/22.



# Mudanças Climáticas

GRI 102-2 | 102-15 | 103-201 | 201-2

Nossos negócios e os impactos positivos que queremos causar na sociedade têm correspondência imediata com os pilares Social e de Governança. De fato, são impactos importantes a se considerar, pelo contexto que vivemos. No entanto, o mundo inteiro está preocupado com os desafios climáticos que estamos vivendo e que tendem a se intensificar nos próximos anos.

Por isso, estamos buscando intensificar nossa atuação junto aos clientes em projetos que contribuam para o ODS 7 – Energia Acessível e Limpa e para o ODS 13 – Ação contra a Mudança Global do Clima. Realizamos um primeiro levantamento, considerando o universo de projetos realizados em 2021, e chegamos a um percentual dentro da amostra coletada de 20% de projetos com potencial de impacto no ODS 13 e 16% no ODS 7.

Internamente, a partir de 2022, nosso Programa de Desenvolvimento Sustentável passa a trabalhar o tema de forma estratégica e sistemática. Alguns as-

pectos dele já começaram a ser rastreados e estão em pauta para elaboração de diagnósticos, planejamentos, metas e indicadores como, por exemplo, o relatório de emissões de GEE da Falconi.

## Parceria com Aeris Energy

Em novembro de 2021, consolidamos mais um passo na direção que queremos tomar a respeito de meio ambiente e mudanças climáticas. Firmamos uma parceria inovadora, que alia investimento, estratégia e gestão, com a Aeris Energy, empresa do setor de energia renovável, unindo forças na atuação em prol do desenvolvimento sustentável no país.

A Aeris Energy é líder na fabricação de pás eólicas na América Latina – e uma das maiores produtoras no mercado mundial. A parceria com a Falconi reforça o potencial de crescimento da fabricante e de todo o setor energia renovável. Segundo a Agência Internacional de Energia (IEA – International Energy Agency),

o setor terá que quadruplicar de tamanho até 2030 para atender a uma demanda mundial por energia.

A Falconi prestará consultoria para desenvolvimento e evolução dos sistemas de gestão, com foco na performance operacional da Aeris e nos desafios futuros. Esse é um investimento que as duas empresas estão fazendo em conjunto, que promoverá os ODS 7 – Energia Limpa e Acessível, 13 – Ação Contra a Mudança Global do Clima, 9 – Indústria, Inovação e Infraestrutura e 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis.

## Impacto no Meio Ambiente

O principal insumo do nosso negócio, assim como os produtos e serviços que ofertamos ao mercado, não apresenta risco de impacto no meio ambiente: conhecimento. Pelo contrário, ele traz uma grande oportunidade de impactar positivamente o mercado e a sociedade também em relação aos desafios ambientais e climáticos.

Durante o ano de 2021, desenvolvemos projetos em três grandes empresas do setor de saneamento básico – Sabesp, GS Inima e BRK Ambiental – de forma a contribuir para a melhoria dos seus resultados, possibilitando assim a expansão da sua cobertura e a melhoria da qualidade dos serviços prestados para a população.

Nossas ações para endereçar este Tema Material se relacionam com:

## ODS



## Pacto Global



Meio Ambiente

### Princípio 7:

As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais.

### Princípio 8:

Desenvolver iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental.

### Princípio 9:

Incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.



**Até que ponto a Falconi consegue impactar o ESG das empresas ou de um setor por meio da sua atuação? Apresentamos a seguir o case do Instituto Brasileiro de Mineração, como exemplo do grau de impacto que nosso trabalho já alcançou.**

## **IBRAM e o desafio de modificar a realidade da mineração no Brasil com ESG**

Minas Gerais, o Brasil e todo o mundo assistiram perplexos aos episódios recentes de rompimentos de barragens de rejeitos da atividade de mineração e todas as suas consequências. Cidades ficaram sob a lama, vidas foram perdidas e a biodiversidade das regiões foi afetada, assim como o setor de mineração em sua totalidade.

A atividade extrativista, embora muito importante para o desenvolvimento do país, ainda é responsável por relevantes impactos socioambientais. A sociedade precisava de respostas das mineradoras e ansiava por demonstrações efetivas do compromisso setorial com as melhores práticas em ESG.

Foi nesse momento que o Instituto Brasileiro de Mineração (IBRAM), entidade nacional que representa o setor, com mais de 80 empresas de mineração associadas, articulou, em 2019, uma **Carta Compromisso** para a sociedade, estabelecendo 12 focos de atuação para a transformação do setor até 2030. Cada um com seus Grupos de Trabalho, planos de ação e metas coletivas e individuais a serem alcançadas no prazo estipulado.

1. Segurança Operacional
2. Barragens e Estruturas de Disposição de Rejeitos
3. Saúde e Segurança Ocupacional
4. Mitigação de impactos Ambientais
5. Desenvolvimento Local e Futuro dos Territórios
6. Relacionamento com Comunidades
7. Comunicação e Reputação
8. Diversidade e Inclusão
9. Inovação
10. Água
11. Energia
12. Gestão de Resíduos

## **Mas como colocar em prática esses compromissos? Como gerenciar dados de diversas instituições, definir grupos de trabalho, planos de ação estruturados, metas e indicadores para todo um setor?**

A Falconi, que nasceu dentro da escola de Engenharia da UFMG e sempre esteve ligada ao setor de mineração, atuando em diversos projetos e mineradoras, procurou o IBRAM para saber como poderia ajudar o setor a passar por esse momento desafiante. O IBRAM então apresentou a Carta Compromisso, mas o projeto estava passando por dificuldades de gerenciamento.



Em outubro de 2020, a parceria da Falconi com o IBRAM foi formalizada. Em caráter pró-bono, desenvolvemos e organizamos os processos de gestão do projeto e as atividades dos grupos de trabalho (GTs), compostos por representantes das mineradoras participantes. Nosso trabalho ainda viabilizou a reorganização das metas, ações e processos. O resultado<sup>10</sup> de todo o esforço conjunto foi:

- + de 60% das mineradoras associadas ao IBRAM engajadas no desenvolvimento do projeto, participando dos Grupos de Trabalho;
- 31 compromissos firmados pelas empresas;
- 49 indicadores;
- 33 metas, divididas em 12 Grupos de Trabalho;
- 162 ações.

Com a estruturação que a Falconi trouxe para o projeto, os GTs passaram a ter uma visão do que precisava ser feito, quando e como. Cada um com suas próprias metas, baseadas em históricos e estruturadas de acordo com a realidade do setor mineral. No ano de 2021, foi possível perceber uma evolução na maturidade de gestão dos GTs de 52% (considerando indicadores baseados em compromissos, métricas, dados, metas, boas práticas, planos de ação e engajamento) e um crescimento de 120% no engajamento das empresas de mineração com o projeto.

Em menos de dois anos, o projeto ganhou nova amplitude. O que era apenas uma Carta Compromisso se transformou em articulação e integração do setor com o propósito de modificar a cadeia de mineração no Brasil. O ESG na Mineração é, provavelmente, o primeiro projeto no Brasil em que um setor se engajou por completo com metas conjuntas de ESG.

***“Quando tínhamos apenas a Carta Compromisso, o projeto estava solto. Agora está ativo com o ESG na Mineração. Achávamos que conseguiríamos fazer isso sozinhos, mas não tinha um gerenciamento do projeto. Agora temos a continuidade do trabalho. Nós sistematizamos e incluímos todo o setor mineral dentro dessa proposta. O projeto é um grande aprendizado para todos envolvidos no processo. Não é apenas identificar a métrica, alcançar os resultados. É a jornada que estamos vivenciando para a melhoria de desempenho social e ambiental do setor mineral.”***

**Paulo Henrique Leal Soares**  
Diretor de Comunicação IBRAM



<sup>10</sup>Status do projeto em março de 2022.

## 3.3 Olhar para Todos

*“Só a aplicação do conhecimento agrega valor. A única forma de eliminar a miséria e a pobreza e mudarmos de fato o nosso país é iniciar pela mente e pelo coração de cada um de nós. Esta mudança tem que ser conduzida pelo nosso esforço, pela aplicação do conhecimento em nosso dia a dia, de dentro das organizações para a Sociedade.”*

**Prof. Vicente Falconi<sup>11</sup>**

Ao **olhar para todos**, entendemos o que o Professor Falconi vem dizendo desde o início da nossa história: a mudança acontece pela aplicação do conhecimento, de dentro das organizações para fora, para a sociedade. Não avançaremos como sociedade enquanto houver um abismo social no nosso país. Para ajudarmos a reduzir essa grande distorção, atuamos via conhecimento, articulação e aprimoramento da gestão para resultados. Gerando resultados bons para todos e que ajudem a promover as transformações necessárias. Assim assumimos o **nosso compromisso com as comunidades para redução da desigualdade social**.

<sup>11</sup>Citação do seu livro “Gerenciamento da Rotina do Trabalho do Dia-a-Dia” (2004).



# Compromissos com Comunidades para Redução da Desigualdade Social

GRI 102-12 | 102-29 | 103-203 | 103-413 | 203-1 | 203-2 | 413-1

Se a nossa expertise é promover excelência em gestão, podemos utilizá-la para buscar soluções aos diversos desafios que encontramos para o desenvolvimento sustentável da sociedade. Para isso, construímos parcerias e atuamos em diversas frentes: de maneira voluntária e pró-bono, desenvolvendo projetos próprios ou participando de iniciativas de instituições que promovem melhorias na sociedade.

Buscamos educação de qualidade, redução das desigualdades sociais, promoção da diversidade e igualdade de oportunidades. Utilizamos leis de incentivo, apoiando projetos nos campos da educação, do esporte, da cultura e do lazer. Reafirmamos, em cada uma dessas ações, nosso propósito de gerar impacto positivo na sociedade e o nosso compromisso de promover a excelência em gestão em prol de organizações melhores, mais conscientes e responsáveis.

A estrutura que tem a responsabilidade de liderar os projetos é o Programa de Desenvolvimento Sustentável, que coordena as diversas frentes, com reportes diretos mensais à nossa CEO. Cada projeto, por sua vez, é liderado por consultores alocados para este fim, ou por colaboradores voluntários, como o Falconi Juntos, Instituto Semear, Amist e projetos incentivados via leis de incentivo fiscal.

## Atuação em Educação

### **Transformar a educação para a educação transformar o Brasil.**

Entendemos que um dos principais meios de alcançar nosso propósito de impactar positivamente a sociedade é investir e atuar em projetos em prol da educação.

É por tudo isso que escolhemos, há duas décadas, que uma das nossas frentes de atuação seria na educação, que impacta diretamente o **ODS 4 – Educação de Qualidade**.

Já atuamos em mais de 100 projetos nesse segmento, em dezenas de municípios de 15 estados brasileiros. Trabalhamos com gestão, gente e tecnologia para a melhoria da aprendizagem dos alunos. Da definição do plano estratégico (para onde vamos) até a estruturação correta do caminho (iniciativas e ações), fazemos as melhorias chegarem na sala de aula, na prática dos professores junto aos alunos, para que os avanços realmente aconteçam.

Juntos, Secretários, equipes técnicas, regionais, equipes escolares e comunidades, trabalham para entender o foco do problema, o que precisa ser feito, definindo a melhor forma, implementando e geren-

ciando seus resultados de maneira periódica, para correção de rumos quando necessário. É uma grande satisfação poder vivenciar a atuação conjunta de todas essas instâncias para que toda uma rede de educação alcance os melhores resultados.

Vivenciamos experiências únicas nas escolas, com alunos, pais, professores e técnicos que, por meio da gestão, podem ter maior clareza sobre como atuar em determinados desafios e solucionar problemas.

Com os projetos de consultoria para a educação pública, tivemos a oportunidade de atuar no desenvolvimento do plano estratégico da educação do município do Rio de Janeiro e do Estado do Mato Grosso, além do fortalecimento do modelo de Gestão para Resultados do município de Fortaleza. Esses projetos foram patrocinados por OSCIPS que atuam de forma efetiva em prol da educação pública brasileira.

Trabalhar com educação, em especial a educação pública, é trabalhar para a nossa sociedade e para o nosso futuro. Temos muito orgulho de nossa trajetória e estamos sempre em busca de contribuir ainda mais, aprimorando de forma periódica nossas abordagens, junto a parceiros e especialistas que somam esforços no enfrentamento do problema, que foi ainda mais agravado pela pandemia de Covid 19.

Como prioridade de atuação no Programa de Desenvolvimento Sustentável da Falconi, apoiamos de forma pró-bono diversas iniciativas que contribuem para a mudança efetiva da educação:

### **Todos Pela Educação**

Organização da sociedade civil sem fins lucrativos, não governamental e sem ligação com partidos políticos, que tem o objetivo de mudar a qualidade da educação básica do Brasil.

A organização realiza o monitoramento público da educação no país, para trazer transparência a alguns dados educacionais, monitorar resultados (de acesso, trajetória e aprendizagem) e guiar políticas educacionais e processos. São feitas análises de dados e apresentações para a sociedade e para os governantes com o objetivo de influenciar a tomada de decisão.

A Falconi apoiou a organização em duas frentes de trabalho:

1. Análises e discussões sobre a seleção de novas estratégias para o monitoramento público por meio do mapeamento do processo atual, da identificação de benchmarks e do levantamento de informações junto a atores políticos, conselheiros e equipe interna para apoiar e direcionar os debates.

2. Elaboração de um guia de qualificação de gastos públicos que será publicado pelo Todos Pela Educação e que irá ajudar milhares de gestores públicos no Brasil a qualificarem e otimizarem os orçamentos da educação pública no país, podendo direcionar recursos para a parte pedagógica, o que impacta diretamente a aprendizagem dos alunos.

### **Educação que dá certo**

Uma das iniciativas da organização Todos pela Educação, o projeto **Educação que dá certo** tem como objetivo identificar e disseminar casos de sucesso na política pública educacional para:

- Ajudar a concretizar propostas técnicas do programa Educação Já;
- Reforçar quais grandes temas devem ser priorizados na agenda educacional;
- Mostrar o que é possível fazer e o que vale a pena fazer;
- Influenciar a tomada de decisão dos gestores públicos.

Nosso time atuou na documentação dos casos de sucesso de diversos lugares do Brasil. Um exemplo entre eles é o do sistema de educação do Ceará. Nesse caso, concluímos que o sucesso foi alcançado pela presença de cinco fatores:

- Plano de Atores: existência de lideranças reformistas de cunho político e técnico;
- Plano de visão de mundo e valores: construção da colaboração baseada na confiança e atuação conjunta entre estados e municípios, em torno de projetos claros e bem definidos;
- Plano institucional: criação de estruturas e incentivos adequados, visando a busca por resultados, com uma articulação virtuosa entre operação e competição;
- Plano de política educacional: utilização do tripé (i) seleção/formação de professores e gestores; (ii) material pedagógico adequado e (iii) monitoramento/avaliação contínua, no qual os três aspectos se retroalimentam;
- Plano estratégico: modelo baseado em metas de curto, médio e longo prazos, cuja efetividade ocorre porque as políticas educacionais e pedagógicas chegam adequadamente aos municípios, buscando tanto a qualidade como a equidade dos resultados.

## Rede Mondó

Idealizada pela Associação Nacional das Universidades Particulares – ANUP, a Rede Mondó nasce da união de organizações privadas com o propósito de transformar as escolas Marajoaras (da Ilha de Marajó, uma das regiões com menor IDH do país e com enormes desafios sociais) em plataformas de soluções sociais nas áreas de educação, saúde, desenvolvimento econômico e infraestrutura. A Falconi atua, desde 2021, de forma estratégica, definindo os caminhos a serem seguidos em cada pilar, além de organizar as informações sobre cada etapa do projeto para registro e posterior multiplicação da metodologia em outros territórios.

## Comunidade Falconi

Em março de 2020, quando o planeta parou por causa de um vírus, a Falconi começou a se movimentar, buscando soluções e iniciativas que ajudassem no enfrentamento da pandemia. Engajamos em diversas frentes criadas para mitigar os riscos impostos à sociedade nas áreas de saúde, economia, desigualdade social, entre outras. Assim foi criada a **Comunidade Falconi**, um conjunto de projetos voltados para apoio a empresas, instituições e comunidades mais impactadas pela grave situação que o país e o mundo enfrentaram.

O nosso engajamento no enfrentamento à crise e as ações de impacto na sociedade continuaram em 2021, com novos projetos que passaram a compor o portfólio da Comunidade Falconi.

## Instituto Semear

Organização que desenvolve e conecta estudantes universitários de alto potencial (chamados de “jovens semente”) e com falta de oportunidades, comprometidos com os desafios sociais e que queiram atuar como agentes multiplicadores por um Brasil melhor e mais justo.

Nossa atuação teve como foco ampliar o alcance da Falconi entre esses jovens, aumentar a participação no voluntariado corporativo e a capacitação prática em mentorias e treinamentos. Também apoiamos financeiramente alguns jovens semente com bolsas de estudos. Em 2021, foram duas bolsas cedidas.

## Gerando Falcões

A Gerando Falcões é uma ONG de desenvolvimento de líderes sociais que atua em rede para acelerar o poder de impacto de lideranças - de favelas de todo país - que possuem um sonho em comum: colocar a pobreza das favelas no passado. Um dos seus pro-

jetos é a Falcons University – plataforma que forma lideranças para romper o ciclo da pobreza intelectual, emocional e técnica nas favelas. A Falconi ajudou a Gerando Falcões a definir os direcionadores e as premissas do Modelo de Expansão da universidade e a desenvolver modelos diferenciados de captação de recursos com o intuito de tornar a Falcons um negócio sustentável financeiramente.

## AMIST

A AMIST – Associação de Moradores da Ilha de Santa Terezinha (Santo Amaro, Recife - PE) foi um projeto social criado com o intuito de transformar a vida de crianças da região com a construção de uma sala de informática para ministração de aulas. A pandemia apresentou-se como obstáculo à construção, de modo que o local reservado passou a ser utilizado como posto de vacina. Assim, além da doação de 20 notebooks, a Falconi prestou consultoria jurídica, auxiliando com a documentação, o registro e demais burocracias, a fim de obter um novo local para a construção da sala. A construção está sendo finalizada em 2022.

## Instituto Bússola Jovem

O Instituto Bússola Jovem é um projeto social que tem por objetivo transformar a vida de jovens de bai-

xa renda por meio de 3 pilares: Educação, Trabalho e Carreira. O instituto ajuda na capacitação dos jovens para a entrada no mercado de trabalho. Durante a pandemia, passou a oferecer cursos online e notebooks para garantir o estudo no período. A Falconi forneceu 20 notebooks para viabilizar a capacitação remota dos jovens inseridos no projeto.

## Falconi Juntos

Programa gratuito de mentoria de gestão da Falconi que ajuda micro e pequenas empresas a enfrentar os desafios propostos pelo mercado. Os consultores da Falconi, de forma voluntária, oferecem capacitação e mentoria, ajudando os empresários na identificação de problemas e suas causas, na sugestão de medidas para solucioná-los e no apoio ao desenvolvimento da gestão do negócio. Ao todo, foram mais de 7300 pessoas impactadas, 120 empresas apoiadas nas 5 regiões do Brasil e mais de 330 consultores envolvidos.

## Unidos pela Vacina

Com o foco principal de viabilizar e acelerar o processo de vacinação no Brasil, o movimento Unidos pela Vacina mobilizou a sociedade civil em 2021. Mais de 1,9 milhão de itens foram doados, por cerca de 350 empresas, somando um equivalente a R\$ 50 milhões, e encaminha-

dos para mais de 4 mil municípios brasileiros.

A atuação da Falconi, também doada, teve papel protagonista nesse movimento. Coordenamos a frente de PMO (Project Management Office), que teve a responsabilidade de fazer com que as ideias e decisões vindas do núcleo central do movimento fossem propriamente direcionadas e acompanhadas para o sucesso da iniciativa. Em uma abordagem que chamamos Gestão de Crise, utilizando técnicas de gerenciamento de projeto, comunicação e visão sistêmica, auxiliamos na tomada rápida e assertiva de decisões, por meio do compartilhamento e captação de informações com toda a rede envolvida.

Éramos um grupo enorme de pessoas e empresas que buscavam não se abater com a avanço da pandemia e as dificuldades relacionadas à execução hábil da vacinação, considerando as dimensões do nosso grandioso país.



**Qual o maior legado que poderíamos trazer para a sociedade depois de dois anos de pandemia? Tecnologia, inovação, independência e autonomia para garantir o que mais precisamos neste momento: saúde.**

## **Fábrica de Vacinas do Instituto Butantan - Fazer o que precisa ser feito para o enfrentamento da Pandemia**

Em meio à grave crise que se instalou em 2020, com o início da pandemia de Covid-19, a grande questão que pairava no ar era: como vamos sair dessa? Orientações sobre uso de máscara facial, distanciamento social e higienização constante eram somente as primeiras medidas cabíveis para evitar que o vírus se espalhasse demais. Mas logo ficou claro que a doença não poderia ser controlada sem uma tecnologia altamente eficaz para evitar que as pessoas se contaminassem, ou ao menos fazer com que manifestassem formas mais brandas da doença: a vacina.

Em todo o mundo, laboratórios públicos e privados correram atrás da formulação desse agente de esperança. No Brasil não foi diferente. Instituições altamente capacitadas se dispuseram a pesquisar e desenvolver aqui vacinas contra o coronavírus. Uma delas era o Instituto Butantan, entidade vinculada ao governo do estado de São Paulo, responsável pela fabricação de inúmeras vacinas que temos disponíveis no nosso bem-sucedido programa nacional de imunização.

*“Nós sabíamos que o Butantan era capaz de fabricar a Coronavac, mas não tinha uma fábrica para produzi-la de forma integral. A gente só tinha condições de finalizar a produção aqui. Precisávamos da nossa independência produtiva.”*

**Wilson Mello Neto**

Presidente da InvestSP durante o projeto, atualmente sócio do escritório de advocacia Stocche Forbes

Na busca por soluções – o mais rápido possível, pela urgência da situação – o Instituto Butantan<sup>12</sup> decidiu construir uma fábrica de vacinas que o tornasse totalmente capacitado para produzir a vacina brasileira contra a Covid. Para isso, mobilizou o InvestSP<sup>13</sup> e a Comunitas<sup>12</sup> e desenvolveram o projeto do Centro Multipropósito de Produção de Vacinas (CPMV).

Era, então, necessário trazer soluções eficazes para o desenvolvimento do projeto junto ao governo de São Paulo. Precisavam de agilidade, competência e especialização. O caminho encontrado foi buscar parcerias privadas que tornassem a sua execução independente dos entraves burocráticos da gestão pública.

<sup>12</sup>InvestSP – Agência Paulista de Promoção de Investimentos e Competitividade.

<sup>13</sup>Organização da sociedade civil especializada em modelar e implementar parcerias sustentáveis entre os setores público e privado.



***“Se optássemos pela gestão pública do projeto, o prazo de finalização estimado seria de oito anos. Mas precisávamos de uma resposta muito rápida. E conseguimos, com recursos e gestão privados, implementar o projeto em 1 ano e 3 meses.”***

**Ronyse Pacheco**

Diretora de estratégia e relações institucionais - Comunitas

Cerca de 70 empresas se mobilizaram para financiar o projeto por meio de doações. A sociedade e o setor privado apoiaram muito a iniciativa, o momento era de muita ansiedade pela chegada da vacina. Em 45 dias, 140 milhões de reais foram arrecadados. Para lidar com esse montante de doações e uma forte cobrança de todos os envolvidos, a gestão e a governança do projeto precisavam ser eficientes e muito bem estruturadas. Para isso, diversos parceiros se prontificaram, doando a prestação de serviços – tempo, conhecimento e articulação:

\* A Falconi atuou como PMO (project management office).

\* A Comunitas realizou a gestão da captação de recursos privados;

\* O escritório de advocacia Stocche Forbes prestou consultoria jurídica;

\* A Tishman Speyer foi responsável pela gestão da obra;

\* A PWC fez a auditoria.

Um núcleo de governança foi criado para gerir o processo de estruturação da nova fábrica. Ele foi composto por 12 membros, entre representantes de entes públicos, privados e da sociedade civil. O núcleo coordenava quatro comitês divididos por áreas: recebimento de fundos para a nova fábrica, modelagem jurídica e compliance, execução da obra e montagem e comunicação.

Tratava-se de um projeto de R\$ 189 milhões e de alta complexidade, tanto pela sua natureza e especialidade técnica como também por se tratar de uma parceria público-privada. Nesse cenário, propusemos desenvolver a gestão e o controle do projeto, utilizando os nossos melhores recursos para:

- Elaboração do escopo, cronograma, orçamento, plano de risco, plano de comunicação e de engajamento de stakeholders;
- Realização da governança de resultados e inte-

gração de partes interessadas e comitês;

- Reporte de resultados e medidas para tratamento de desvios e riscos.

***“Traduzir milhares de documentos, processos, histórias e frentes de trabalho – construção, jurídico, auditoria, doadores, governança – em um slide de fluxograma do projeto. Em 20 minutos de apresentação da Falconi, sabíamos tudo que estava acontecendo. Eram milhões de reais e muitos doadores envolvidos, que cobravam respostas. Fora a pressa e a pressão de termos a nossa vacina. Diante de tudo isso, o nosso controle de prazos foi excelente, graças à Falconi.***

***Era um projeto que tocava na vida de todos nós.***

***Estávamos lutando para todo mundo ter vacina.***

***Ninguém estava ganhando nada, recebendo nada.***

***O objetivo era deixar um legado para a sociedade.***

***O engajamento, a parceria e a lealdade foram diferenciais nessa experiência.”***

**Wilson Mello Neto**

Presidente da InvestSP durante o projeto, atualmente sócio do escritório de advocacia Stocche Forbes



O modelo de governança compartilhada aponta o Centro de Produção Multipropósito de Vacinas como o maior legado de uma parceria público-privada de impacto social que tinha o objetivo de fomentar o desenvolvimento científico do país e ajudar a salvar milhões de vidas. Mais eficiente que apenas a doação do próprio recurso, o modelo adotado para o projeto favorece a co-criação, unindo o conhecimento de cada parceiro, em decisões tomadas com planejamento e transparência.

Ao longo de 12 meses de parceria, com um volume grande de envolvidos, variáveis, recursos e expectativas – ou seja, muita pressão vinda dos parceiros e da sociedade – conseguimos cumprir o nosso maior objetivo: a entrega da infraestrutura física<sup>14</sup> do Centro Multipropósito de Produção de Vacinas, em março de 2022, ao Instituto Butantan. Uma experiência que nos traz orgulho e satisfação, tanto pelo desafio do projeto, quanto pelo que representa para o nosso país e para a nossa sociedade neste momento histórico.

<sup>14</sup> Com a infraestrutura entregue, faltam as regulamentações e a liberação da Anvisa, processo sob responsabilidade do Instituto Butantan.

## Projetos Incentivados

Por meio de leis de incentivo e de isenção fiscal, a Falconi contribui com o desenvolvimento de projetos nas áreas de educação, cultura, esportes e lazer. Ao longo de 2021, apoiamos oito projetos, utilizando recursos de ISS e IRPJ.

<b>Escola de Trovadores</b>	<b>ISS</b>	Atende crianças e adolescentes do ensino fundamental com aulas de música e teatro. O foco do projeto está em escolas da rede pública de São Paulo, em várias regiões da cidade.
<b>Hospital de Base de São José do Rio Preto</b>	<b>IRPJ</b>	Realiza a manutenção da unidade de terapia intensiva do setor de geriatria e o combate e à prevenção contra a Covid-19, garantindo assistência integral ao paciente.
<b>Querubins</b>	<b>IRPJ</b>	Promove o atendimento diário, em horário complementar à escola regular, totalizando uma carga horária de 20h semanais de atividades artístico-culturais.
<b>Reintegrar</b>	<b>IRPJ</b>	Estimula, amplia, habilita e reabilita as capacidades esportivas de pessoas com deficiências, oportunizando a saúde e uma melhor qualidade de vida. Esse projeto propõe também, junto com a família e a equipe técnica, contribuir para o desenvolvimento educacional, o que afeta consequentemente na inclusão social, já que se estabelece uma relação escola - projeto, que ajuda no rendimento escolar dos participantes.
<b>S/C Stories Collective Journal</b>	<b>ISS</b>	Publicação mensal de um jornal colecionável que aborda temas como sustentabilidade, diversidade e inclusão, economia, indústria criativa, arte, moda, eventos culturais, tecnologia, inovação, feminismo, mobilidade urbana, entre outros assuntos que moldam e potencializam a cidade de São Paulo.
<b>Semear</b>	<b>IRPJ</b>	Organização que desenvolve e conecta estudantes universitários de alto potencial (jovens semente) e com falta de oportunidades, comprometidos com os desafios sociais e que queiram atuar como agentes multiplicadores por um Brasil melhor e mais justo.
<b>Sonho de uma Noite sem Palavras</b>	<b>IRPJ</b>	Criação e montagem de um espetáculo de teatro musical gênero família, que tem como tema central a dislexia, transtorno neurológico que dificulta o reconhecimento da palavra escrita.
<b>Remando para Inclusão 2</b>	<b>IRPJ</b>	Estimula, amplia, habilita e reabilita as capacidades esportivas de pessoas com deficiências, oportunizando a saúde e uma melhor qualidade de vida. Esse projeto propõe também, junto com a família e a equipe técnica, contribuir para o desenvolvimento educacional, o que afeta consequentemente na inclusão social, já que se estabelece uma relação escola-projeto, que ajuda no rendimento escolar dos participantes.



Nossas ações para endereçar este Tema Material se relacionam com:

## ODS



## Pacto Global



### Princípio 1:

As empresas devem apoiar e respeitar a proteção aos direitos humanos reconhecidos internacionalmente.

### Princípio 4:

A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório.

### Princípio 5:

A abolição efetiva do trabalho infantil.

### Princípio 6:

Eliminar a discriminação no emprego.




# 04.

## Olhar para o futuro

GRI 102-28 | 102-49





O futuro começa agora. Ele está desenhado nos projetos que desenvolvemos hoje. Está nas projeções que fazemos, nas metas que criamos, nos conceitos que adotamos, nos ideais que acreditamos. O futuro está nos valores que trouxemos através da nossa história, que refletem o nosso passado, são praticados no presente e representam como devemos agir no amanhã.

Quando olhamos para tudo que podemos desenvolver no futuro, potencializando o impacto positivo que deixaremos no mundo, entendemos que é necessário agir agora. Por isso, assumimos compromissos e desafios cada vez mais ousados, desdobrando-os para toda nossa organização – do jeito Falconi de alcançar resultados relevantes. Desenvolvemos projetos que dialogam com nossos valores e estratégias, que vão além do que já fizemos, dando um passo a mais para endereçar os temas que acreditamos ser tão importantes para nossa sociedade e o mundo, hoje e no futuro. Por isso, continuamos idealizando, planejando e realizando. E repensando, corrigindo rotas, realizando mais, projetando um novo futuro sempre.

# Metas 2022

Em março de 2022, aprovamos o **modelo de metas** que vai nos guiar durante este ano, com diretrizes para todas as áreas e posições da nossa organização e um desenho claro de onde queremos chegar, o percurso que deve ser feito e quais os passos certos e firmes que precisamos dar.

## O que motiva o modelo de metas?

\* A **crença** de que a excelência em pessoas, gestão e tecnologia constrói organizações extraordinárias para uma sociedade melhor;

\* A **cultura** de agilidade, mentalidade de crescimento, colaboração e cuidar de gente;

\* Os **desafios** de ser uma consultech, de trabalhar com transformação e com o des-

conhecido, com o que sempre fizemos e também com o novo, com o coletivo e o individual, com os aprendizados;

\*A **gestão de resultados** e de valor gerado, alinhamento e conexão;

\*O nosso **posicionamento** na prática.

As metas criadas para 2022 se dividem entre o **resultado econômico-financeiro** (lucro líquido e caixa) e o **ESG** (ambiental, social e governança). Entre as metas ESG estão a porcentagem de mulheres na alta liderança da organização e a melhoria dos índices para a **Avaliação do Impacto B**, (saiba mais no quadro da próxima página) nas áreas de governança, comunidade, trabalhadores, clientes e meio ambiente.

No exercício de sustentação das metas dentro da organização, todas as principais funções de liderança

(até o nível da gerência) recebem metas gerais e específicas de sua área, que depois são desdobradas entre os times.

As métricas são validadas junto ao Conselho de Administração e recalculadas após a revisão do orçamento, em cada quadrimestre.

**Uma das nossas principais metas, replicada e desdobrada por toda a Falconi, é a de Mulheres na Alta Liderança:**

## MULHERES NA ALTA LIDERANÇA

Presidência % Mulheres na Alta Liderança				
Diretoria de Gente e Operações  % Mulheres na alta Liderança	Diretoria de Tech  Mulheres contratadas para funções de liderança	Diretoria Técnica  Mulheres contratadas para funções de liderança	Diretoria de Marca e Comunicação  Mulheres contratadas para funções de liderança	Unidade de negócio (Heads)  Mulheres contratadas para funções de liderança
				Consultoria, MID, Gente (Sócios e <i>principals</i> )  % mulheres na liderança
				Team Leader  Contratação de Mulheres Turn over de mulheres



A área de Gestão de Resultados é a guardiã da apuração e gestão dos cards de metas da companhia. É ela que viabilizará ferramentas para acompanhamento dos resultados de forma dinâmica, e não só no fechamento do mês.

## ↳ Sistema B e a ↳ Avaliação do Impacto B

As empresas que fazem parte do **Sistema B** são aquelas que buscam equilibrar propósito e lucro, considerando o impacto de suas decisões em seus trabalhadores, clientes, fornecedores, comunidade e meio ambiente.

O Movimento Global de Empresas B foi criado em 2006 nos Estados Unidos com o objetivo de redefinir sucesso na economia para que sejam considerados não apenas o êxito financeiro, como também o bem-estar da sociedade e do planeta. Logo se formou uma comunidade global de líderes que usam os seus negócios para a construção de um sistema econômico mais inclusivo, equitativo e regenerativo para as pessoas e para o planeta.

A **Certificação como Empresa B** não é apenas uma forma de reconhecer as qualidades de um produto ou serviço. Ela se preocupa em acompanhar e medir fatores que vão além do desempenho econômico do negócio, levando em consi-

deração, acima de tudo, o **desempenho social e ambiental que a empresa gera no curso da sua operação.**

Para isso, é feita uma Avaliação de Impacto B (BIA), que permite analisar e acompanhar a evolução da performance da empresa de acordo com os mais altos padrões de desempenho e impacto positivo reconhecidos pelo mercado. A análise é realizada em cinco áreas: **Governança, Trabalhadores, Clientes, Comunidade e Meio Ambiente.**

A Falconi se prepara para realizar uma Avaliação de Impacto B e se tornar uma Empresa B certificada. Isso representará um grande avanço na nossa agenda de impacto e de sustentabilidade. Por isso, o empenho em colocar metas para melhorias de todos os índices da avaliação. Muito mais do que alcançar a certificação, pretendemos, com isso, alcançar um patamar mais elevado como organização de impacto positivo para o mundo.



## ODS 8

O Objetivo do Desenvolvimento Sustentável 8 – Trabalho Decente e Crescimento Econômico – é um dos ODS priorizados na nossa estratégia ESG, pois reflete exatamente o que é nosso core business: a promoção do crescimento econômico de forma sustentável.

No entanto, o ODS 8 ainda abrange mais questões, também muito relevantes para a sociedade, como o trabalho decente para todos. Por isso, estamos desenvolvendo um projeto estratégico para ampliar a nossa atuação e responder a alguns dos desafios atuais dentro dessa temática, como os elevados índices de desemprego; a dependência de uma parcela cada vez maior da sociedade em programas sociais; a recuperação econômica lenta; e a desigualdade de acesso a oportunidades de trabalho decente. Além desses desafios, nos propomos a endereçar um tema em particular que tem nos despertado indignação e um sentido de urgência na solução do problema: o trabalho em condições análogas à escravidão, tráfico de pessoas e trabalho infantil.

### Objetivos do projeto

- Nova voz para o debate sobre trabalho decente e crescimento econômico no Brasil.
- Disponibilização de recursos humanos e financeiros para atuação no tema e em seus problemas estruturais.
- Geração e disponibilização de conhecimento sobre o tema.

O projeto encontra-se em fase de estudos. Na sua implementação, alguns temas serão priorizados no escopo do trabalho, dentre as metas estabelecidas para esse ODS, como:

\*Meta 6 – Redução de Jovens “Nem Nem” (não trabalham e não estudam, deixando a economia estagnada e piorando as perspectivas de futuro);

\*Meta 7 – Erradicar trabalho em condições análogas a de escravo, tráfico de pessoas e trabalho infantil.



# Mensagem Final

da equipe do Programa de Desenvolvimento Sustentável

Encerramos aqui, com satisfação e orgulho, nosso Relatório de Sustentabilidade, feito pela primeira vez nos padrões GRI, dando continuidade ao trabalho iniciado em 2021, no Relatório de Posicionamento ESG.

Conseguimos avanços importantes no último ano, como demonstramos ao longo deste documento. E temos mais claros os compromissos que precisamos assumir e as iniciativas a serem desenvolvidas e fortalecidas, sempre com o nosso olhar para um futuro mais sustentável.

Estamos finalizando a definição da nossa materialidade estratégica, após uma escuta ampla dos nossos stakeholders. A partir

dela, poderemos tornar a nossa estratégia ESG ainda mais robusta, incorporando os temas materiais de forma mais estruturada na estratégia global da Falconi.

Temas como bem-estar e saúde mental; desenvolvimento de pessoas e geração de conhecimento; diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades; ética, integridade e compliance; e impacto ESG&P dos nossos clientes são prioridades para a nossa estratégia.

O estudo de materialidade deixa ainda mais claro que devemos continuar atuando junto às comunidades para redução da desigualdade social; que a proteção de dados e



a segurança da informação são essenciais; e que temos uma responsabilidade em relação à agenda climática, seja na nossa própria atuação ou junto aos nossos clientes.

Temos o privilégio de conseguir impactar diversos temas e setores pela nossa atuação em consultoria, produtos digitais, desenvolvimento de competências e muitos outros formatos, produtos e serviços que oferecemos ou que estamos desenvolvendo incorporando esse olhar para a sustentabilidade.

Entendendo que os resultados só serão alcançados pela atuação de todos em nossa organização, estamos trabalhando na definição de metas e desafios específicos para as diversas áreas da Falconi, assim como nos planos, políticas e projetos relacionados.

E, assim, fazemos um convite a todos e todas para trabalhar conosco nessa agenda. Um trabalho que significa futuro – para a Falconi, para nossos stakeholders e para a sociedade. Temos o dever e a oportunidade de fazer a diferença nessa jornada.





# Índices e Tabelas

# Índice Remissivo GRI

## GRI 102-55

GRI DISCLOSURE	DETALHAMENTO	PÁGINAS		
102-1	Nome da organização	14		
102-2	Principais marcas, produtos e serviços	14		
102-3	Localização da Sede	14		
102-4	Países em que a organização opera e em que suas principais operações estão localizadas	14		
102-5	Tipo e natureza jurídica	14	19	29
102-6	Mercados atendidos	14	19	29
102-7	Porte da organização	14	19	29
102-8	Perfil da força de trabalho	54		

<b>GRI DISCLOSURE</b>	<b>DETALHAMENTO</b>	<b>PÁGINAS</b>	
<b>102-9</b>	<b>Cadeia de fornecedores</b>	<b>19</b>	<b>29</b>
<b>102-10</b>	<b>Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores</b>	<b>19</b>	<b>29</b>
<b>102-11</b>	<b>Princípio ou abordagem da precaução</b>	<b>16</b>	
<b>102-12</b>	<b>Iniciativas externas</b>	<b>36</b>	
<b>102-13</b>	<b>Participação em associações e/ou organismos nacionais/internacionais</b>	<b>36</b>	
<b>102-14</b>	<b>Declaração do mais alto executivo</b>	<b>5</b>	
<b>102-15</b>	<b>Descrição dos principais impactos, riscos e oportunidades</b>	<b>19</b>	<b>29</b>
<b>102-16</b>	<b>Valores, princípios, padrões e normas de conduta</b>	<b>16</b>	<b>36</b>
<b>102-17</b>	<b>Mecanismos internos e externos para solicitar orientações sobre comportamentos éticos</b>	<b>16</b>	
<b>102-18</b>	<b>Estrutura de Governança</b>	<b>29</b>	
<b>102-19</b>	<b>Delegação de autoridade</b>	<b>29</b>	
<b>102-20</b>	<b>Responsabilidade de executivos por temas econômicos, ambientais e sociais</b>	<b>29</b>	
<b>102-21</b>	<b>Consulta a partes interessadas sobre tópicos econômicos, ambientais e sociais</b>	<b>36</b>	
<b>102-22</b>	<b>Composição do mais alto órgão de governança e seus comitês</b>	<b>29</b>	





<b>GRI DISCLOSURE</b>	<b>DETALHAMENTO</b>	<b>PÁGINAS</b>		
<b>102-37</b>	<b>Envolvimento das partes interessadas na remuneração</b>	<b>67</b>		
<b>102-38</b>	<b>Relação da remuneração anual</b>	<b>67</b>		
<b>102-39</b>	<b>Relação do aumento percentual da remuneração total anual</b>	<b>67</b>		
<b>102-40</b>	<b>Lista dos grupos de stakeholders</b>	<b>38</b>	<b>45</b>	
<b>102-41</b>	<b>Acordos de negociação coletiva</b>	<b>45</b>	<b>54</b>	
<b>102-42</b>	<b>Processo de identificação e seleção de stakeholders</b>	<b>45</b>		
<b>102-43</b>	<b>Abordagem para o engajamento de stakeholders</b>	<b>45</b>		
<b>102-44</b>	<b>Principais tópicos e preocupações levantados pelos stakeholders</b>	<b>45</b>		
<b>102-46</b>	<b>Processo de definição do conteúdo do relatório e limites dos temas materiais</b>	<b>36</b>	<b>48</b>	
<b>102-47</b>	<b>Lista de tópicos materiais</b>	<b>48</b>		
<b>102-49</b>	<b>Mudanças no processo de relato</b>	<b>3</b>	<b>45</b>	<b>104</b>
<b>102-50</b>	<b>Período relatado</b>	<b>3</b>	<b>49</b>	
<b>102-51</b>	<b>Data de publicação do relatório mais recente</b>	<b>36</b>	<b>45</b>	
<b>102-53</b>	<b>Ponto de contato para questões relacionadas ao relatório</b>	<b>123</b>		

<b>GRI DISCLOSURE</b>	<b>DETALHAMENTO</b>	<b>PÁGINAS</b>		
<b>102-54</b>	<b>Opção de reporte escolhida pela organização</b>	<b>3</b>		
<b>102-55</b>	<b>Índice de conteúdo da GRI</b>	<b>113</b>		
<b>103-201</b>	<b>Abordagem de gestão (série 201)</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>90</b>
<b>201-2</b>	<b>Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades para as atividades da organização em decorrência de mudanças climáticas.</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	
<b>103-202</b>	<b>Abordagem de gestão (série 202)</b>	<b>67</b>		
<b>202-1</b>	<b>Variação da proporção do salário mais baixo discriminado por gênero, comparado ao salário mínimo local em unidades operacionais importantes</b>	<b>67</b>		
<b>103-203</b>	<b>Abordagem de gestão (série 203)</b>	<b>83</b>	<b>95</b>	
<b>203-1</b>	<b>Investimentos em infraestrutura e serviços oferecidos</b>	<b>83</b>	<b>95</b>	
<b>203-2</b>	<b>Impactos econômicos indiretos significativos</b>	<b>83</b>	<b>95</b>	
<b>103-205</b>	<b>Abordagem de gestão (série 205)</b>	<b>73</b>		
<b>205-1</b>	<b>Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção</b>	<b>73</b>		
<b>205-2</b>	<b>Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos anticorrupção</b>	<b>73</b>		
<b>205-3</b>	<b>Casos confirmados de corrupção e ações tomadas</b>	<b>73</b>		
<b>103-307</b>	<b>Abordagem de gestão (série 307)</b>	<b>73</b>		

<b>GRI DISCLOSURE</b>	<b>DETALHAMENTO</b>	<b>PÁGINAS</b>		
<b>307-1</b>	<b>Não conformidade com leis e regulamentos ambientais</b>	<b>73</b>		
<b>103-401</b>	<b>Abordagem de gestão (série 401)</b>	<b>54</b>	<b>67</b>	<b>70</b>
<b>401-1</b>	<b>Novas contratações e rotatividade de empregados</b>	<b>54</b>		
<b>401-2</b>	<b>Benefícios para empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período</b>	<b>67</b>	<b>70</b>	
<b>401-3</b>	<b>Licença maternidade/paternidade</b>	<b>54</b>	<b>67</b>	<b>70</b>
<b>103-403</b>	<b>Abordagem de gestão (série 403)</b>	<b>70</b>		
<b>403-1</b>	<b>Representação de trabalhadores em comitês formais de saúde e segurança com gestores e trabalhadores e sua abrangência.</b>	<b>70</b>		
<b>403-2</b>	<b>Identificação de perigos, avaliação de riscos e investigação de incidentes</b>	<b>70</b>		
<b>403-3</b>	<b>Empregados com alta incidência ou alto risco de doenças relacionadas à sua ocupação</b>	<b>70</b>		
<b>403-4</b>	<b>Participação, comunicação e consulta aos colaboradores em relação à saúde e segurança do trabalhador</b>	<b>70</b>		
<b>403-5</b>	<b>Treinamento de trabalhadores em saúde e segurança</b>	<b>70</b>		
<b>403-6</b>	<b>Promoção da saúde do trabalhador</b>	<b>70</b>		
<b>403-7</b>	<b>Prevenção e mitigação de impactos na saúde e segurança do trabalhador diretamente ligados às relações de negócios</b>	<b>70</b>		

<b>GRI DISCLOSURE</b>	<b>DETALHAMENTO</b>	<b>PÁGINAS</b>
<b>403-8</b>	<b>Colaboradores cobertos pelo sistema de gestão de saúde e segurança do trabalhador</b>	<b>70</b>
<b>403-9</b>	<b>Lesões associadas ao trabalho</b>	<b>70</b>
<b>103-404</b>	<b>Abordagem de gestão (série 404)</b>	<b>67</b>
<b>404-1</b>	<b>Média de horas de treinamento por ano, por empregado</b>	<b>67</b>
<b>404-2</b>	<b>Programas para o desenvolvimento de competências dos empregados e de assistência para a transição de carreira</b>	<b>67</b>
<b>404-3</b>	<b>Percentual de empregados que recebem regularmente avaliações de desempenho e de desenvolvimento de carreira</b>	<b>67</b>
<b>103-405</b>	<b>Abordagem de gestão (série 405)</b>	<b>54</b>
<b>405-1</b>	<b>Diversidade em órgãos de governança e empregados</b>	<b>54</b>
<b>405-2</b>	<b>Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens</b>	<b>54</b>
<b>103-406</b>	<b>Abordagem de gestão (série 406)</b>	<b>54</b>
<b>406-1</b>	<b>Casos de discriminação e medidas corretivas tomadas</b>	<b>54</b>
<b>103-410</b>	<b>Abordagem de gestão (série 410)</b>	<b>54</b>
<b>410-1</b>	<b>Pessoal de segurança treinado em políticas ou procedimentos de direitos humanos</b>	<b>73</b>



<b>GRI DISCLOSURE</b>	<b>DETALHAMENTO</b>	<b>PÁGINAS</b>	
<b>103-412</b>	<b>Abordagem de gestão (série 412)</b>	<b>73</b>	
<b>412-1</b>	<b>Número total e percentual de operações submetidas a análises ou avaliações de direitos humanos de impactos relacionados a direitos humanos</b>	<b>73</b>	
<b>412-2</b>	<b>Treinamento de empregados em políticas ou procedimentos de direitos humanos</b>	<b>73</b>	
<b>412-3</b>	<b>Acordos e contratos de investimentos significativos que incluem cláusulas sobre direitos humanos ou que foram submetidos a avaliação de direitos humanos</b>	<b>73</b>	
<b>103-413</b>	<b>Abordagem de gestão (série 413)</b>	<b>95</b>	
<b>413-1</b>	<b>Operações com engajamento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento</b>	<b>95</b>	
<b>103-417</b>	<b>Abordagem de gestão (série 417)</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
<b>417-1</b>	<b>Requisitos para informações e rotulagem de produtos e serviços</b>	<b>16</b>	
<b>103-418</b>	<b>Abordagem de gestão (série 418)</b>	<b>79</b>	
<b>418-1</b>	<b>Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes</b>	<b>79</b>	
<b>103-419</b>	<b>Abordagem de gestão (série 419)</b>	<b>73</b>	
<b>419-1</b>	<b>Não conformidade com leis e regulamentos nas áreas social e econômica</b>	<b>73</b>	

# TABELA SASB

SASB		
INDICADORES SETORIAIS	DETALHAMENTO	PÁGINAS
<b>SEGURANÇA E PROTEÇÃO DE DADOS</b>		
SV-PS-230a.1	Descrever a abordagem para identificar e tratar os riscos de segurança de dados	79
SV-PS-230a.2	Descrição das políticas e práticas relacionadas a coleta, uso e retenção de informação de clientes	79
SV-PS-230a.3	( 1 ) Número de violações de dados do período, ( 2 ) porcentagem de violações envolvendo negócios e informações confidenciais de clientes ou de informações de identificação pessoal; ( 3 ) número de clientes afetados	79
<b>DIVERSIDADE E ENGAJAMENTO DA FORÇA DE TRABALHO</b>		
SV-PS-330a.1	Porcentagem da representação por grupo (gênero/racial/etnico): ( 1 ) Alta gestão ( 2 ) todos os colaboradores	54
SV-PS-330a.2	( 1 ) Taxa de rotatividade voluntária e ( 2 ) involuntária entre colaboradores	54
SV-PS-330a.3	Percentuais de Engajamento dos colaboradores (avaliação do clima organizacional)	54

INDICADORES SETORIAIS	DETALHAMENTO	PÁGINAS
<b>INTEGRIDADE PROFISSIONAL</b>		
SV-PS-510a.1	Descrição da abordagem para garantir integridade profissional dos colaboradores	73
SV-PS-510a.2	Montante total de perdas monetárias como resultado de processos judiciais relacionados com a integridade profissional (descrever natureza, contexto e ações corretivas tomadas)	73
<b>OUTROS - MÉTRICAS DA ATIVIDADES</b>		
SV-PS-000.A	Número de colaboradores por: ( 1 ) período integral e meio período, ( 2 ) temporário, ( 3 ) por contrato PJ	54
SV-PS-000.B	Horas trabalhadas dos colaboradores com o percentual faturável.	54

## **GRI 102-53**

### **Relatório de Sustentabilidade Falconi 2022 / Ano base 2021**

#### **Coordenação Geral**

Equipe de Desenvolvimento Sustentável Falconi

#### **Apoio**

Marketing Falconi

#### **Consultoria ESG / GRI e SASB**

Watu/Ambipar-VG

#### **Projeto Gráfico, Redação e Diagramação**

Watu/Ambipar-VG

#### **Fotografia e Imagens**

Acervo Falconi

Banco de imagens

Dúvidas, comentários e outras informações sobre o Relatório podem ser encaminhadas para o e-mail [desenvolvimentosustentavel@falconi.com](mailto:desenvolvimentosustentavel@falconi.com)