

Informe de



Sostenibilidad

Falconi | 2022 | año base
2021

RESUMEN

APERTURA

Presentación

Mensaje de la Presidencia

03

Page 49

NUESTRO ENFOQUE

3.1 MIRAR HACIA ADETRÁS

- * Inclusión, Diversidad y Equidad de Oportunidades
- * Desarrollo de Personas y Generación de Conocimiento
- * Bienestar y Salud Mental
- * Ética, Integridad y *Compliance*
- * Protección de Datos y Seguridad de la Información

3.2 MIRAR HACIA ADELANTE

- * Impacto ESG&P de los Clientes
- * Cambios Climáticos

3.3 MIRAR A TODOS

- * Compromiso con Comunidades para la Reducción de la Desigualdad Social

CIERRE

Page 112

Índice Remisivo GRI

Tabla SASB

Créditos

01

Page 10

NUESTRA ESENCIA

Identidad Falconi

Cultura Organizacional

Estrategia de Negocios

Estructura y Gobierno Organizacional

02

Page 34

NUESTRA PAUTA ESG

Gestión de la Sostenibilidad / ESG&P

Desarrollo Sostenible Falconi

Compromisos y Pactos Globales

Direccionamiento Estratégico ESG

Definición de la Materialidad

04

Page 104

MIRAR HACIA EL FUTURO

Metas 2022

ODS 8

Mensaje Final

PRESENTACIÓN

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

Desde el principio de nuestra historia, tuvimos un enfoque dirigido a la sostenibilidad. Ya le dimos otros nombres y enfoques al concepto a lo largo de las últimas décadas – responsabilidad social corporativa, actuación pro bono, ESG (aspectos ambientales, sociales y de gobierno), para citar algunos – pero la idea de realizar nuestro trabajo cuidando no solo del desarrollo de las organizaciones, sino también de la sociedad y del planeta, buscando un futuro mejor para todos, siempre estuvo presente.

Recientemente, estructuramos el concepto y nuestra pauta relativa a temas ESG en el Programa de Desarrollo Sostenible. Y, en el 2021, publicamos nuestro primer informe, para que los diversos *stakeholders* de Falconi pudiesen conocer nuestro **Posicionamiento ESG**.

Ahora, con orgullo y satisfacción, presentamos nuestro **Informe de Sostenibilidad**, estructurado por primera vez de acuerdo con las directrices del GRI (*Global Reporting Initiative*), opción *Esencial*, una metodología internacional para la comunicación de la sostenibilidad en las organizaciones. También orientamos nuestro reporte de información por las directrices del SASB (*Sustainability Accounting Standards Board*), en la categoría *Professional & Commercial Services*. Es posible encontrar todos los tópicos e información exigidos por las dos organizaciones en un índice remisivo al final de este documento, además de indicaciones de cuáles *disclosures* están siendo reportados en cada capítulo.

En este informe, nuestro enfoque para la sostenibilidad se desdobra entre la actuación que vemos dentro de nuestra propia casa –expuesta en el **Capítulo 3.1: Mirar hacia Adentro**; las realizaciones junto a los clientes que percibimos ser capaces de causar impacto en ESG en todo el mundo –relatadas en el **Capítulo 3.2: Mirar hacia Afuera**; y la relación con el desarrollo de la comunidad y, consecuentemente, de toda la sociedad – presente en el **Capítulo 3.3: Mirar a Todos**.

En cada uno de esos enfoques, vemos cómo están siendo comprendidos, tratados y gestionados los temas más relevantes para nuestra organización – nuestros Temas Materiales. La construcción de esta Materialidad, hecha a partir de nuestra pauta de desarrollo sostenible, puede ser observada en el **Capítulo 2: Nuestra Pauta ESG**. Pero lo que está en la base de todo esto son los valores que sustentan nuestra organización, nuestra identidad – lo que puede ser visto en el **Capítulo 1: Nuestra Esencia**.

Además de los aspectos de gestión y de los proyectos que abordan cada Tema Material, buscamos relatar aquí las correlaciones entre lo que realizamos y nuestros principales compromisos públicos, relativos a agendas globalmente relevantes, como el Pacto Global y los Objetivos del Desarrollo Sostenible, de la ONU. Están señalizados, a lo largo del informe, los ODS y los Principios del Pacto Global que corresponden a las acciones, a las iniciativas y a los temas abordados.

Revelamos, en este informe, todo lo que estaba bajo nuestra mirada en el año 2021¹. Pero queremos ir más allá, siempre. Mostrar que es necesaria una mirada adelante, al mañana que queremos construir y que ya estamos construyendo. Eso es lo que traemos en el **Capítulo 4: Mirar hacia el Futuro**. *Es lo que te invitamos a hacer junto a nosotros ahora.*

¡Buena lectura!

¹Período cubierto por el informe: del 1º de enero al 31 de diciembre de 2021.



Mensaje de la Presidencia

GRI 102-14

Viviane Martins – CEO de Falconi Consultoría



Un año para reflexionar, para conectarnos con nuestro propósito, nuestra estrategia, con la esencia de lo que creemos ser el impacto positivo que podemos generar en el mundo.

El 2021 fue un año de muchas reflexiones, en vista de todo que pasó en el 2020 – un año intenso, lleno de incertidumbres e inseguridades, con muchas demandas de emergencia para ver, no solo en el campo de la salud, como en el social y en el económico – y también en vista de nuestra actuación con relación a estas demandas. Incluso con las dificultades impuestas por la pandemia, encontramos espacio para acelerar varias iniciativas que buscaban apoyar a

empresas, instituciones y comunidades más impactadas por la situación. Diversas de ellas fueron citadas en nuestro informe publicado el año pasado.

En el 2021, la urgencia dio lugar a la asertividad, a los movimientos reflejados, conectados con nuestra esencia, nuestro propósito, nuestra estrategia. Permanecemos atentos al contexto – el mundo en pandemia, la recesión, la

Mensaje de la Presidencia

emergencia climática...–pero direccionamos nuestros esfuerzos para los puntos que consideramos más relevantes: la educación, que siempre fue uno de nuestros enfoques de trabajo, el espíritu emprendedor, la diversidad y la inclusión y el impacto que podemos causar en la sociedad, ya sea por medio de nuestro core *business* o de los proyectos en que actuamos en favor de la comunidad y del desarrollo de la sociedad, por cuenta propia o en colaboración.

No por casualidad esos son los temas de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) que priorizamos aquí en Falconi: ODS 4 – Educación de Calidad, ODS 5 – Igualdad de Género, ODS 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico y ODS 10 – Reducción de las Desigualdades. Esa priorización forma parte del Plan Estratégico

que aprobamos en febrero del 2020, que contempla también la creación de nuestro Programa de Desarrollo Sostenible.

El año que pasó fue, entonces, tiempo para madurar y organizar una actuación pensada en cada uno de estos tópicos dentro de nuestra estrategia, trayendo conexión con nuestros negocios. Para estructurar el Programa de Desarrollo Sostenible y darle a él la fuerza de la continuidad y de la perennidad. Un año para entender cómo podemos cumplir cada vez mejor y más efectivamente nuestro papel social como empresa.

Ya percibimos la maduración de las semillas que plantamos a lo largo de los últimos años. La promoción de la diversidad y de la igualdad de géneros es uno de nuestros mayores ejemplos, con un programa que gana cada

vez más solidez internamente. Trabajamos nuestro sistema de metas – siguiendo la cartilla de nuestro modelo Falconi de gestión – para que el tema gane transversalidad y se torne aún más efectivo, pragmático e integrado a nuestros procesos de reclutamiento, retención y promoción. Dentro de este tema, tenemos un importante compromiso – firmado con la Red Brasil del Pacto Global, iniciativa de la ONU – con el liderazgo femenino. La meta establecida es de, antes del 2025, alcanzar 30% de mujeres en el alto liderazgo de la organización. Este compromiso generó un desdoblamiento de metas interno que comienza en mí, en la presidencia, y pasa por todas las áreas y niveles, hasta llegar al primer escalón del liderazgo. En el 2021 logramos, con ayuda de los Comités de Carrera, impactos importantes en el reclutamiento y en las promociones internas de mujeres.

Mensaje de la Presidencia

Este es un tema fundamental en el mundo actual. Y aquí en la Falconi tiene una fuerte conexión con la idea de desarrollo de resultados centrado en las personas, que es como nos gusta trabajar.

Nuestra relación con el Pacto Global refleja esto y se traduce en un compromiso público con diversas iniciativas que la Red Brasil del Pacto Global promueve, como el Movimiento Mente en Enfoque, que trae para el centro de las decisiones de las empresas la pauta de la salud mental y estimula la discusión sobre el tema, estableciendo acciones concretas para crear un ambiente de trabajo saludable.

Mi involucramiento, en particular, con el Pacto Global también va más allá, habiendo

sido invitada a ser una “líder de impacto”, representante del ODS 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Esta invitación implica, además de ser una honra, una responsabilidad muy grande en el esfuerzo de involucrar y direccionar el sector privado brasileño en el alcance de los ODS.

En este ODS en especial, tenemos en Falconi un impacto positivo natural, principalmente en lo que se refiere al crecimiento económico. Toda vez que ayudamos a una empresa a crecer, a gestionar mejor sus recursos, a innovar, estamos ayudando a su sector económico, a su región y, muchas veces, a toda la cadena de valor a su alrededor a crecer, a generar ingresos y atraer inversiones, impactando a toda la sociedad. No obstante, el ODS 8 no trata

solo de esto.

Las cuestiones relativas al Trabajo Decente – temática también discutida por el Pacto Global – me han hecho reflexionar bastante. Vemos todos los días noticias sobre trabajo análogo a la esclavitud – para citar solo uno de los problemas de esta temática – y eso me ha incomodado. Son diversos sectores de la economía que están sistemáticamente involucrados con esa infracción absurda de los derechos humanos, desde la extracción de carbón y sector agrícola, hasta la manufactura de ropas, pasando por el trabajo doméstico. No podemos ver eso suceder y dejar de actuar. Decidimos, entonces, involucrarnos más con esa temática, de forma pragmática y estratégica, de la forma Falconi de ser. Para eso, desde el final del 2021, estamos

Mensaje de la Presidencia

construyendo un proyecto y desarrollando posibles frentes de trabajo para tratar con esa y otras facetas del ODS 8.

Intento participar de todos los foros y discusiones sobre sostenibilidad, para ver cuáles son las posibilidades de contribución de Falconi a cada uno de ellos. Últimamente, el área ambiental ha sido uno de los temas más discutidos, con un gran campo para la acción. Hay una necesidad urgente de que Brasil haga su tarea, en especial con relación al cambio climático. Y Falconi puede volver su mirada para eso a partir de ahora.

Dentro de la agenda ESG, el pilar ambiental había sido dejado, estratégicamente, para un segundo momento, incluso por el segmento en que actuamos, con menor

impacto en esta área. Definimos que cuidaríamos primeramente del gobierno y de lo social. Este trabajo está siendo hecho con consistencia, buscando cada vez mejores y más amplios impactos, como podrán ver en este informe. Esos campos nunca saldrán de nuestra pauta. Pero el momento de lo ambiental llegó.



Este es el momento de lanzar nuestra mirada sobre todo lo que pasó, en especial en estos dos años de pandemia, y descubrir un horizonte de posibilidades para evolucionar, como empresa y como sociedad.



Decidimos hacer el Diagnóstico del Sistema B², que es un movimiento que conversa mucho con nuestro propósito de impactar positivamente a la sociedad. A partir del mismo, estamos conociendo otra visión de dónde están nuestras oportunidades de mejora. Ya sabiendo que hay un potencial grande de actuación en el campo ambiental. Estamos diseñando cómo nuestra organización puede contribuir para minimizar los impactos ambientales, no solo en nuestra propia actividad sino en los clientes que atendemos, cómo podemos llevar esos conceptos de forma práctica y pragmática para que ellos puedan trabajar de acuerdo con sus estrategias. Ya actuamos

²El Sistema B está formado por empresas que buscan un nuevo tipo de negocio, que equilibra propósito y beneficio, considerando el impacto de sus decisiones en sus trabajadores, clientes, proveedores, comunidad y medio ambiente. Conozca el Sistema B Brasil [aquí](#).

Mensaje de la Presidencia

en sectores como industria, energía, transporte y logística, saneamiento, entre muchos otros, en los que hay necesidad – y voluntad, creemos – de mejora. Aún hay mucho que hacer y podemos trabajar para movilizar, influenciar y transformar conceptos y prácticas de gestión que sean ambientalmente más responsables. Comenzando por nuestra propia casa, modificando modelos de trabajo para reducir sensiblemente nuestras emisiones con transporte y logística, y compensando las que no pueden ser reducidas.

También en el campo ambiental, estamos iniciando una colaboración innovadora con la empresa Aeris, fabricante de palas para la producción de energía eólica. El modelo de colaboración no convencional, que involucra una sociedad entre las dos

empresas (más detalles en el Capítulo 3 del Informe), solo fue posible porque creemos que el trabajo que la empresa hace y su sector de actuación – energía renovable – abordan cuestiones fundamentales del ESG, que traen las respuestas cada vez más necesarias para las preguntas actuales y futuras que enfrentamos, como la sustitución del combustible fósil y los desafíos climáticos.

Nuestro historial, posicionamiento actual y perspectiva a futuro dejan claro: la sostenibilidad para Falconi es un asunto perenne. No hay vuelta atrás. Entendemos que es una condición para la existencia de la compañía. Y no fuimos hechos para durar poco, forma parte de nuestra visión ser una organización centenaria, pero extremadamente dinámica, que está siempre reinventándose,

conectada con todo a su alrededor, buscando todo el conocimiento disponible.

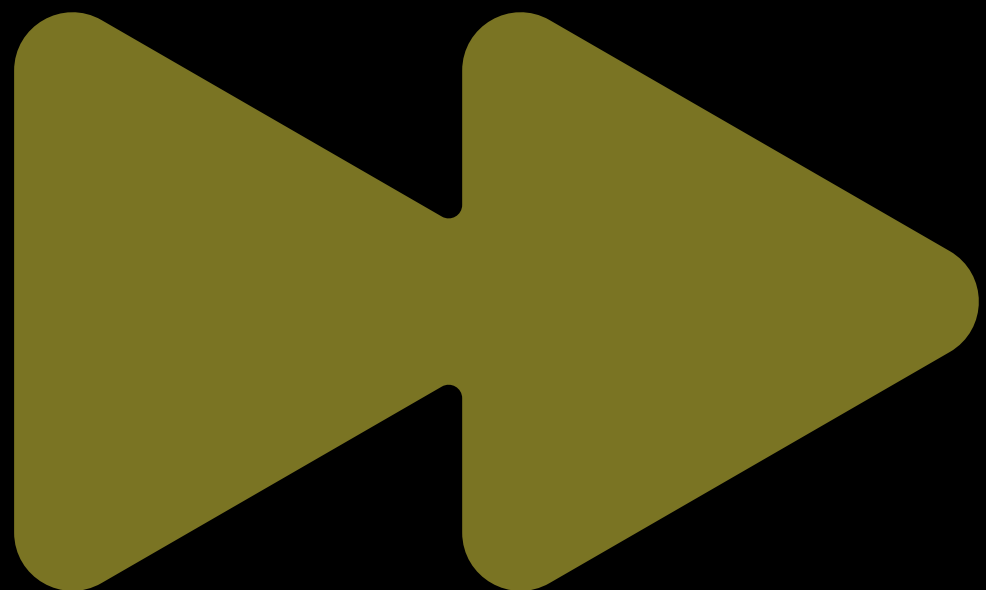
Para hablar de negocio perenne, hay que hablar de desarrollo sostenible. Y ese ciclo virtuoso es lo que nos tira hacia arriba, para el futuro, en un espiral positivo que, en cada vuelta, demuestra que no podemos retroceder. Ni tendría porque retroceder en una relación en que todos ganan: empresa, stakeholders, sociedad, medio ambiente. Por el contrario, siempre buscaremos formas de mejorar, buscaremos más oportunidades, traeremos más impactos positivos, construiremos un futuro sostenible. Será así mientras existamos. Y tenemos la intención de que sea una larga trayectoria. Para Falconi y para el mundo.



01.

Nuestra Esencia

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



El propósito:

impactar positivamente a la sociedad.

¿Cómo?

01.

Creyendo en el poder transformador de las personas, de la gestión y de la tecnología.

02.

Compartiendo conocimiento para solucionar problemas complejos.

03.

Generando valor sostenible para las organizaciones.

04.

Haciéndolo realidad, junto con nuestros clientes, colaboradores, asociados, socios, organizaciones privadas, instituciones públicas, organizaciones sociales, órganos internacionales y toda la sociedad.



Nuestra experiencia al servicio del futuro

95%	de metas alcanzadas en los proyectos	+40	Países (actuación)
+60000	Proyectos	37	Años en el mercado
+700	Consultores	30	títulos publicados

Identidad Falconi

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

Para nuevos desafíos,
traemos nuevos resultados.
Esa es Falconi.

Con 37 años de mercado, Falconi es una consultoría en gestión empresarial y personas que usa tecnología de punta e inteligencia de datos para acelerar la generación de valor sostenible para sus clientes.

Ya actuamos en organizaciones de más de **40 países y 50 segmentos** de la economía, diferenciándonos por la reconocida capacidad de implementación de proyectos en los niveles:

* Estratégico – planificación estratégica, modelo de negocios y estructura organizacional.

* Táctico– implementación y alineamiento de procesos y metas.

* Operativo – alineamiento y seguimiento de operaciones

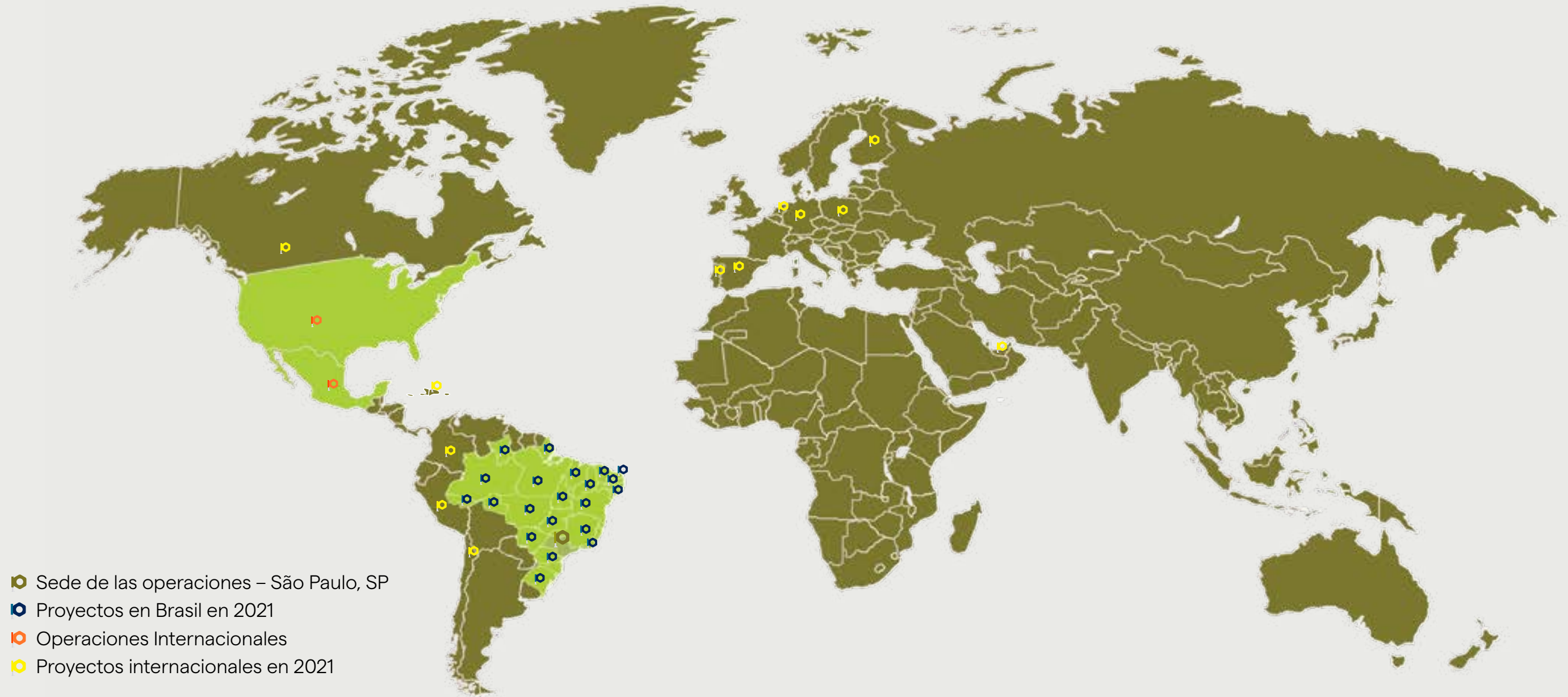
Hacemos que negocios, propósitos y resultados sean integrados y competitivos, pensando en la prosperidad, no solamente de las organizaciones, sino de la sociedad como un todo.



Falconi

en el mundo

Ser líder en consultoría de gestión en América Latina solo aumenta nuestro compromiso de ser mejores aún en cada nuevo proyecto.



Cultura organizacional

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

Para alcanzar nuestro propósito – **impactar positivamente a la sociedad** – creemos en el poder transformador de las personas, aliado a la gestión y la tecnología. Nuestra visión es **multiplicar nuestro impacto, acelerando la generación de valor sostenible en los clientes y expandiendo la actuación para cada vez más organizaciones**. Y nuestros valores guían la trayectoria:

Ética todas las cuestiones directamente vinculadas a la relación de Falconi con la sociedad se fundamentan en la ética. No se debe practicar cualquier actividad que potencialmente perjudique a nuestros semejantes hoy o en cualquier momento del futuro.

Enfoque en el cliente Entendemos el contexto del cliente para entregar resultados con alta calidad y con soluciones que le encanten y superen sus expectativas. Construimos una relación sólida y de confianza, agregando valor y fidelizando a nuestros clientes.

Orientación a los resultados Alcanzar la meta es un punto de honra. Somos disciplinados en el método,

en los plazos, en el uso de hechos y datos y en todo lo que involucra las entregas y compromisos asumidos.

Cuidar de la gente Nuestro mayor activo es la gente. Cuidamos de las personas: desarrollamos, escuchamos, ofrecemos feedback, respetamos las diferencias y trabajamos juntos en la construcción de un ambiente de confianza y realización.

Actitud de dueño Tenemos pasión por el propósito, velamos por los recursos y defendemos con ética el nombre y el sueño de Falconi.

Aprender y enseñar Conocimiento es nuestra materia prima. Tenemos competencias complementarias, voluntad y humildad para aprender y enseñar todos los días.

Meritocracia El mérito es lo que nos diferencia y define nuestras conquistas. Reconocemos y recompensamos con exención, imparcialidad y transparencia.

Simplicidad Ser simple es parte de nuestro ADN. Nos enfocamos en lo esencial y en el entendimiento

de las personas, de forma clara y objetiva, sin excesos.

Buen humor Una sonrisa abre puertas. Demostramos placer en lo que hacemos y utilizamos el buen humor de forma oportuna, para facilitar las relaciones y generar un clima favorable.

Al actuar de acuerdo con nuestro propósito y valores, al compartir nuestro conocimiento de forma responsable, estamos siempre pautados por el bien común y por los intereses de la sociedad, buscando un desarrollo sostenible para todos. Llevamos a la práctica todo lo que creemos que puede favorecer a nuestras personas, nuestro ambiente, nuestro futuro – juntos. Y buscamos respuestas para todas las cuestiones y temas que impactan nuestra vida: sociales, ambientales, económicos, y de gobierno. Si no podemos traer soluciones directas, abordando las cuestiones en nuestras propias acciones y proyectos, todavía actuamos en todas esas dimensiones por medio de nuestro modelo de negocios, junto con nuestros clientes y asociados.



Visión y Valores

Nuestra visión y nuestros valores fueron desarrollados por el Comité de Estrategia, formado por socios de Falconi, en conjunto con la CEO, Viviane Martins. El proceso tuvo amplia participación de todos los demás socios y de varias áreas de la organización. Al fin, pasó por aprobación en el Consejo de Administración, que actúa como guardián y promotor de nuestros valores en el ejercicio diario de “ser Falconi”.

Todos los colaboradores que ingresan en Falconi pasan por el proceso de onboarding, en el que reciben entrenamientos y orientaciones sobre diversos aspectos de nuestro negocio y de nuestra cultura, principalmente sobre valores y propósito. Los encuentros anuales de todo el equipo Falconi también refuerzan los conceptos, en la teoría y la práctica. Y nada es más efectivo que las actitudes y ejemplos de nuestros liderazgos, en todos los niveles, en el día a día del trabajo y de nuestra convivencia.

Posicionamiento Falconi

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

En Falconi, entendemos que, para los nuevos desafíos de las organizaciones, traemos nuevos resultados.

Y solo es posible mirar los nuevos desafíos si antes pensamos en nuevos futuros, contruidos, día a día, de la forma que creemos que el mundo debe ser: más plural, más verde, más humano.

Con la nueva marca Falconi, también renovamos toda la comunicación con nuestros *stakeholders*. Revisamos nuestro lenguaje y nuestro posicionamiento, verbal y visual, para que ninguna línea, ya sea de palabras o de imágenes, esté en desacuerdo con lo que creemos y queremos demostrar para el mundo.

Por eso, en 2021,
reposicionamos nuestra
marca, volviéndola más
cercana, dinámica, humana.
Lista para enfrentar
el futuro.

Estrategia de Negocios

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

Expandir la actuación.

Alcanzar **más organizaciones**.

Acelerar la generación de valor sostenible.

Traer **resultados transformadores**.

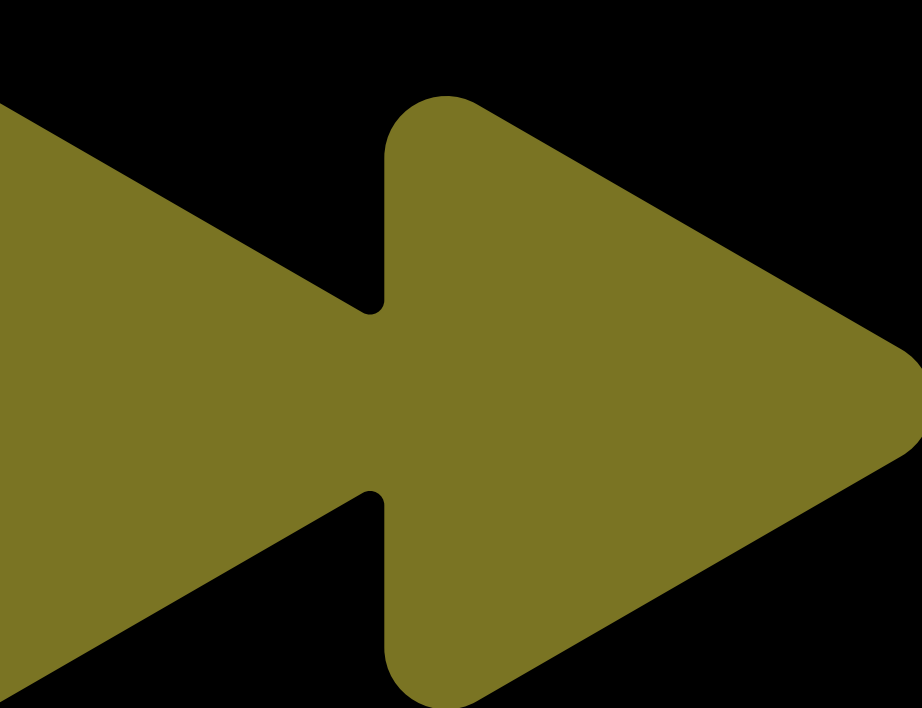
Multiplicar el impacto positivo en toda la sociedad.

En un mundo de constantes cambios, estamos siempre en busca de ampliar nuestra visión y actualizar nuestros conceptos, para estar preparados para satisfacer las demandas y necesidades de nuestros clientes y de sus mercados en evolución. Entendemos que existen nuevas formas de medir resultados, que exigen de nosotros una comprensión integrada de la sociedad, equilibrando aspectos de crecimiento sostenible, gestión con propósito y excelencia organizacional.

Para traer soluciones personalizadas a la jornada de cada organización, desarrollamos productos, servicios y plataformas. En todos ellos, aplicamos nuestro conocimiento en gestión y desarrollo de personas.

Traemos nuestra experiencia para establecer y alcanzar metas desafiantes e implementar cambios para alcanzar resultados concretos. Utilizamos la tecnología como vector de aceleración de la generación de valor. Integramos experiencia y metodología a las soluciones. **Todo esto para garantizar la generación de valor de forma sostenible para las organizaciones, en sus diferentes mercados y tamaños.**





Mercados de Actuación

En 2017, iniciamos una expansión para otros segmentos – por medio de spinoffs, lanzamientos, participaciones accionarias y creación de nuevas unidades de negocios en la consultoría. Hoy, como grupo, reunimos una decena de marcas y contamos con operaciones en las áreas de desarrollo de personas, softwares y aplicaciones para gestión, inversiones privadas y segmento editorial, entre otros. También ampliamos el alcance de la propia consultoría para incluir la atención especializada para empresas pequeñas y medianas.

El grupo cuenta con un equipo de más de 1,200 talentos, esparcidos por cuatro continentes. Con operaciones propias en Brasil, Estados Unidos y México, y proyectos ya realizados en otros 40 países, actuamos en el sector público y privado con siete operaciones: Falconi Consultores, Falconi USA, Falconi México, Falconi Editora, Falconi Capital, FRST by Falconi y Actio by Falconi.

Falconi

Consultoría en gestión, tecnología, enseñanza y educación dirigida a organizaciones privadas, públicas y del tercer sector. Ofrece soluciones personalizadas, que van de la estrategia a la práctica, traspasando toda la cadena de operaciones. Sus enfoques metodológicos abarcan alineamiento estratégico, transformación digital y organizacional, aumento de ventas, además de gestión de personas, procesos, proyectos, rutinas y gastos.

Desempeño en 2021:

527 servicios prestados, siendo:

452

consultorías

75

en los demás modelos
(licenciamiento de softwares,
trabajo junto a asociados)



Software que utiliza inteligencia artificial para monitorear productos y tiendas, ofreciendo las mejores oportunidades de gestión de forma rápida, eficiente y automatizada. Por medio de algoritmos que monitorean diariamente cada uno de los puntos de venta, los equipos reciben información y recomendaciones para optimizar inventarios y apalancar las ventas.



Solución digital que convierte la gestión de rutinas eficiente, productiva y consistente.



Software que auxilia en la ejecución de planes y en el monitoreo del desempeño y de resultados de forma simple, estandarizada y continua.

Falconi

Editora

Editora responsable de la creación y comercialización de publicaciones, libros técnicos y profesionales en el área de gestión, destinados a cursos de graduación, MBA, tecnólogos, especializaciones y maestrías, además de intereses profesionales en el proceso de gestión.



Empresa con enfoque en inversiones alternativas *management-based* y filosofía clara con activismo constructivo y horizonte de largo plazo. Gestión, innovación y tecnología son utilizadas como herramientas de actuación en oportunidades con eficiencia y búsqueda por crecimiento para la realización integral del *upside* de sus invertidas.

Consultoría en gestión para Empresas Medianas

MID es la plataforma de servicios en gestión y consultoría de Falconi dedicada a atender a las empresas medianas. El modelo fue pensado para la realidad de esos gestores, que ya superaron la barrera de la pequeña empresa, pero aún necesitan de herramientas para conseguir la mejor gestión de su empresa de mediano tamaño. Para eso, utilizamos nuestra experiencia y metodología, con tecnología de punta, para capacitar a los equipos y orientar a los liderazgos en las mejores prácticas, que llevan a los resultados más concretos.

MID es la concretización de un sueño del Prof. Falconi: democratizar la excelencia en gestión y volverla, cada vez más accesible a las empresas.

El proyecto fue iniciado en 2020. **Hoy, ya alcanzamos 120 empresas, de 26 sectores, en 15 estados brasileños.** Solo eso ya representa un gran impacto en la sociedad brasileña. Son empresas que están en todos los rincones del país, desde las grandes capitales al interior, responsables de millones de trabajadores y sus familias, trayendo prosperidad, renta, empleo y más oportunidades a regiones enteras.



Plataforma de conocimiento / Learning Tech

FRST es una plataforma de desarrollo de personas donde líderes y profesionales aprenden por medio de la solución ágil de problemas en ambiente real.

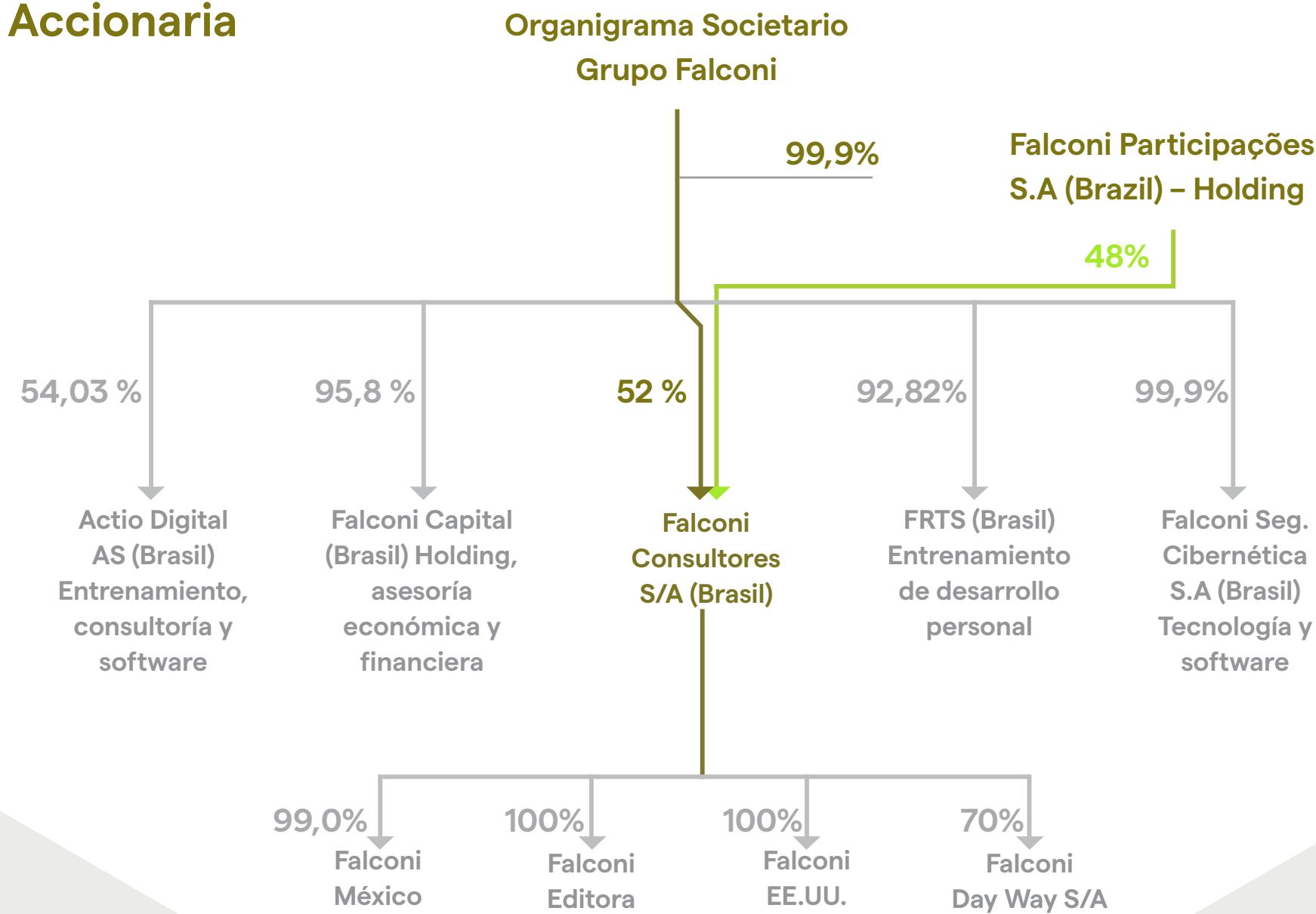
Nuestra plataforma tiene el soporte de una comunidad formada por cerca de 200 especialistas y mentores, que trabajan impulsando el pilar de colaboración, con contenidos de punta curados a partir de las mejores referencias mundiales. Utilizamos inteligencia artificial para escalar el aprendizaje y el desarrollo de competencias.

Más que una escuela de liderazgo en negocios, FRST es una aceleradora de personas, que eleva el potencial humano de resolver problemas y generar resultados.

Con enfoque en el mercado corporativo y operando desde el 2020, FRST ha acelerado el desarrollo de más de 20 mil personas, en **más de 5 mil empresas de todos los tamaños y diversos segmentos, en 43 países.** En 2021, alcanzó un crecimiento superior al 600% en participantes, manteniendo los niveles de satisfacción por encima del 90%.



Estructura Accionaria



Riesgos y Oportunidades

Los **riesgos operativos y financieros** involucrados en nuestra operación – garantía de entrega del trabajo contratado por el cliente, liquidez, seguridad en inversiones, entre otros – son evaluados uno a uno, y son supervisados por el Comité de Gobierno, Financiero y Riesgos, con la anuencia y deliberación, cuando sea necesaria, del Consejo de Administración, que observa la eficacia de los procesos de gestión de riesgo de la organización. Entre las metas establecidas para tratar con los riesgos financieros está la selección de instituciones bancarias de confianza (nivel AAA) para invertir nuestro capital.

Los riesgos clásicos de nuestra operación ya están, por tanto, cubiertos por una rigurosa evaluación, seguimiento y definición de metas para su mitigación. Pero otros tipos de riesgo (así como oportunidades e impactos relacionados a ellos) son actualmente blanco de nuestra atención y acción: aquellos que provienen de **tendencias de sostenibilidad y de los tópicos relacionados a ESG&P – ambiental, social, gobierno y prosperidad.**

Nuestro Consejo de Administración es quien realiza la identificación y la gestión de impactos, riesgos y oportunidades de los aspectos ESG&P de Falconi, siempre en sintonía con la agenda estratégica y enfoque en la visión de futuro de la empresa.

Para promover una permanente conexión con la sociedad y nuestros diversos stakeholders, consultamos algunos representantes de ellos al respecto de riesgos y oportunidades en ESG&P y obtuvimos *insights* sobre formas de minimizar los riesgos de nuestro negocio y potenciar las oportunidades, además de sugerencias de caminos a seguir dentro de nuestras líneas estratégicas de actuación.



Riesgos, según stakeholders:

“Tal vez pueda haber riesgos por el vínculo con clientes que poseen problemas en esa dimensión.”

Consultor Asociado de Negocio

“Riesgo bajo, muy suave. Tiene el impacto por viajes y emisiones derivadas.”

Cliente

Oportunidades, según stakeholders:

“Ofrecer soluciones de gestión en la cartera ambiental de clientes.”

Colaborador

“Compromiso de los clientes con las buenas prácticas vistas en los trabajos realizados por Falconi. Crear foros y ser un canal para el fomento de buenas prácticas.”

Cliente



Lo que ya hacemos:

Creemos que, por actuar exclusivamente con capital intelectual, nuestra operación no corre riesgos relacionados al medio ambiente, como ocurrencias ocasionadas por cambio climáticos o pérdida de biodiversidad, por ejemplo. No obstante, tenemos la oportunidad de actuar indirectamente en estas temáticas al trabajar junto a clientes de diversos sectores que presentan un impacto ambiental más relevante. Para estas empresas, nuestras soluciones FIVE (Falconi Impact, Value & Execution) y ESG pueden apoyar en la definición e implementación de mejoras operativas que respondan a estos desafíos.

Más sobre esta temática en el capítulo 3.2 – Mirar hacia Afuera / Impacto ESG&P de los clientes



Riesgos, según stakeholders:

“No llevar el mensaje adecuado a los clientes sobre diversidad e inclusión.”

Proveedor (Ecosistema de Innovación)

“No poder comprometer y retener talentos.”

Cliente

Oportunidades, según stakeholders:

“Ampliar metas de diversidad e inclusión con públicos minorizados.”

Colaborador

“Desarrollar estrategias de atracción y retención de personas más diversas.”

Asociado de Negocio



Lo que ya hacemos:

Entendemos que, si no invertimos en la diversidad de nuestro equipo de profesionales, corremos el riesgo de no actualizar ideas y conceptos que son tan relevantes hoy para la sociedad. Con el programa de Diversidad & Inclusión tenemos la oportunidad de diversificar nuestro equipo, nuestras ideas y soluciones para un mundo en constante movimiento, tan plural y desafiante, y así impactar positivamente a nuestros clientes y a toda la sociedad.

Además de atraer talentos e ideas diversas para nuestro equipo, también es necesario capacitar, desarrollando a las personas para la actuación profesional y para la vida. Nuestras Rutas de Aprendizaje crean diversas oportunidades para que el equipo adquiera conocimientos para crecer e ir más allá, llevándose a toda Falconi junto a él.

Nuestras acciones dirigidas a la educación, salud, los proyectos pro bono y los proyectos incentivados también son formas de actuar en lo social, creando oportunidades de desarrollo sostenible para nuestros stakeholders y, como consecuencia, para toda la sociedad.

Más sobre esta temática en el capítulo 3.1 – Mirar hacia Adentro / Inclusión, Diversidad e Igualdad de Oportunidades / Desarrollo de Personas y Generación de Conocimiento y en el Capítulo 3.3 – Mirar a Todos





Gobierno

Riesgos, según stakeholders:

“Ya recorrimos un camino de mucho trabajo para la reducción de esos riesgos.”

Asociado de Negocio

“Seguridad de información de clientes.”

Cliente

Oportunidades, según stakeholders:

“Ampliar la diversidad en la alta gestión.”

Colaborador

“Adecuación y adaptación a la nueva realidad del mercado.”

Ex-Falconi



Lo que ya hacemos:

Nuestra estructura de partnership es una forma de reducir riesgos relacionados a la sucesión en la sociedad de Falconi. Es, también, una forma de darles la oportunidad, a los colaboradores de mejor desempeño, de alcanzar el nivel más alto de la empresa y estar involucrados en la conducción de nuestro negocio en el día a día y en la planificación estratégica para el futuro sostenible de la organización. Con la ayuda del programa de Diversidad e Inclusión y metas para los cargos de liderazgo (como la de alcanzar 30% de mujeres en el alto liderazgo antes del 2025, por ejemplo), tenemos la oportunidad de diversificar nuestros conceptos e ideas para la toma de decisión, ampliando el enfoque sobre el mundo y nuestros negocios.

Más sobre esta temática en este capítulo, en el tópico Estructura y Gobierno Organizacional

Riesgos, según stakeholders:

“No seguir la transformación del mercado.”

Colaborador

“No tener compatibilidad entre ventas y capacidad de recursos humanos (desarrollo y retención de personas).”

Asociado de negocio

Oportunidades, según nuestros stakeholders:

“Desarrollar las tecnologías para cuidar de la gente. Ya hemos hecho eso.”

Asociado de negocio

“Desarrollar el posicionamiento para actuar en el mercado con la temática ESG.”

Ex-Falconi



Lo que ya hacemos:

Para reducir el riesgo de estancamiento del negocio y ampliar y acelerar nuestro impacto positivo en la sociedad, debemos ser más accesibles a un mayor número de empresas y generar más valor en las organizaciones que atendemos. Encontramos entonces oportunidades en la creación de nuevos negocios, como MID – dirigida para empresas medianas, lanzada en 2020 – y la solución que está siendo desarrollada y probada para atender a pequeñas empresas, a ser lanzada en breve para el mercado. Estos dos nuevos mercados permitirán democratizar la gestión, contribuyendo al desarrollo económico local y también para apoyar el crecimiento de Falconi.

Más sobre esta temática en el capítulo 3.2 – Mirar hacia Afuera



Estructura y Gobierno 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

“Creamos oportunidades para más personas y buenos resultados, con transparencia y mucha conciencia de cómo el gobierno debe funcionar.”

Profesor Vicente Falconi

La base de nuestra estructura y del sistema de gobierno está en el concepto de **partnership rotativo**, un modelo de sociedad que valora la armonía entre la gestión y la propiedad, para perennizar el legado del Profesor Falconi, fundador de la organización. Creado en 2012, el modelo les ofrece a los mejores profesionales de la empresa la posibilidad de adquirir cuotas de Falconi, convirtiéndose en socios.

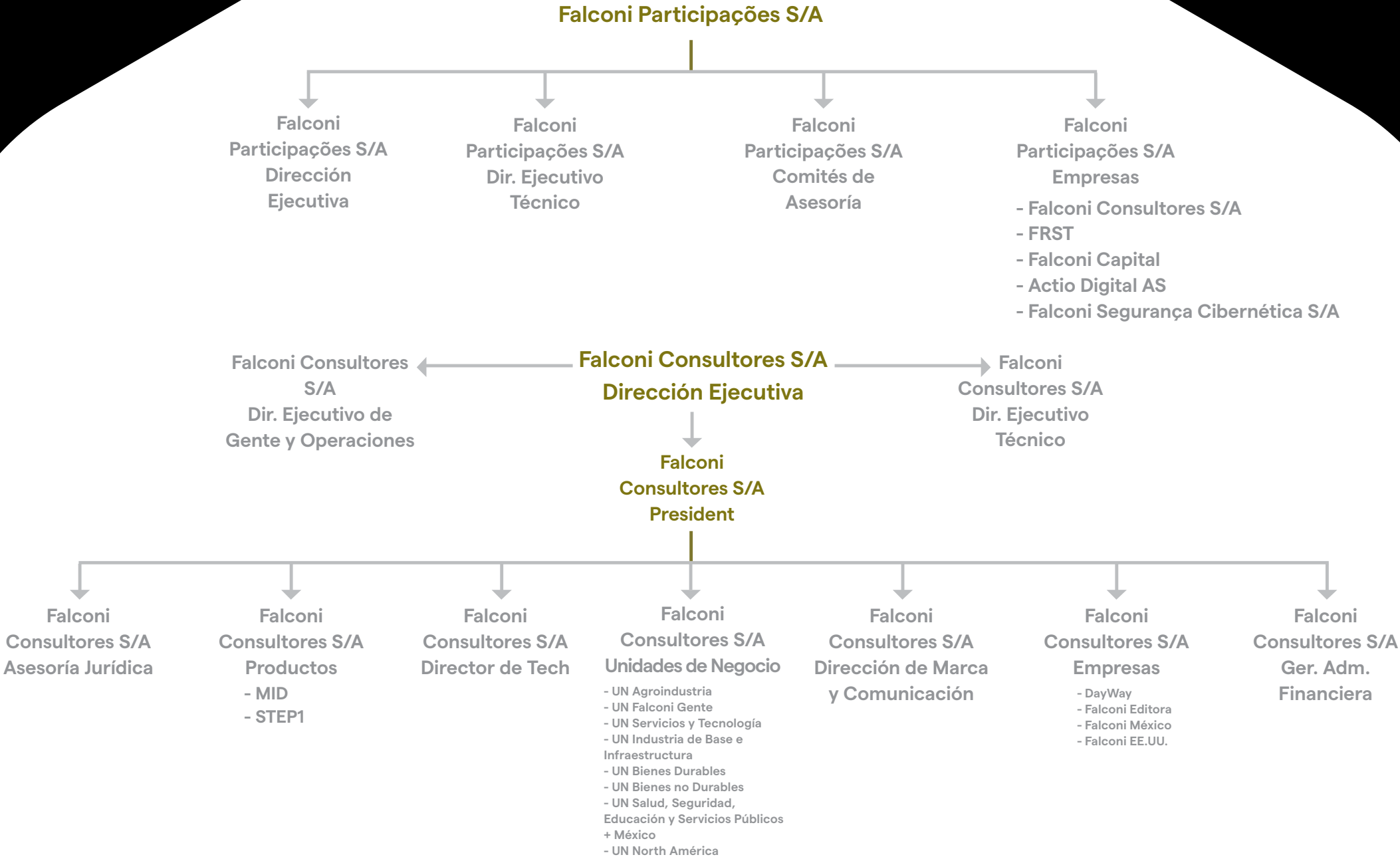
El **Acuerdo de Accionistas** del partnership establece directrices de sucesión y renovación de la sociedad, como la obligación de venta de las cuotas para nuevos candidatos a socios antes de completar el límite de 60 años de edad y también las cláusulas de “no parentesco” entre socios.

El Acuerdo también trae puntos importantes para el gobierno de Falconi, como el refuerzo de los derechos y obligaciones de los miembros de la sociedad, con la definición de sus papeles y responsabilidades; la clara separación entre propiedad y negocio; disposiciones para la mitigación de conflictos de interés y resolución de conflictos; y la exclusión de miembros que se involucren en cuestiones antiéticas.

La **estructura de Gobierno y Gestión** está dirigida a garantizar el cumplimiento del Acuerdo de Accionistas y regida por un **Estatuto** que desdobra de forma consistente las reglas oriundas de ese compromiso.



Estructura De Gobierno Grupo Falconi



La **Asamblea de Socios** es la instancia máxima de deliberación de Falconi, el foro que reúne todos los socios para la votación de pautas importantes para el negocio, desde asuntos legales, decisiones sobre metas, estrategias, distribución de beneficios, hasta la entrada y salida de socios, pasando por las temáticas más variadas y cualquier asunto que sea considerado relevante para Falconi. Todos los socios tienen voz y voto y valoran la armonía de las decisiones, en lugar de la representatividad.

El **Consejo de Administración** es el guardián y promotor de la disseminación y práctica de nuestros principios, propósito, visión, valores y del Código de Conducta. En el Consejo está prohibida la participación en la gestión. Los miembros son electos por los accionistas en Asamblea General, para mandatos de dos años, invitados a formar parte por la vasta experiencia de mercado y competencias importantes para la estrategia de la compañía. El Consejo es asesorado por los Comités: **Comité de Personas, Carreras y Sucesiones; Comité de Finanzas, Riesgos y Gobierno Corporativo; Comité de Tecnología y Desarrollo.**

El Consejo y los Comités realizan reuniones bimestrales, además de extraordinarias siempre que

sea necesario, en las cuales son tratados los tópicos relevantes sobre la estrategia de la organización, incluyendo las cuestiones económicas, sociales, ambientales y de gobierno. Indicadores y metas son presentados en estos momentos por las áreas responsables. El Consejo delibera sobre las preocupaciones llevadas a su conocimiento y determina recomendaciones para las cuestiones que son de responsabilidad de la Asamblea de Socios y las acciones a ser ejecutadas por la Dirección cuando los temas son de su responsabilidad.

Invitados especialistas también son recibidos por el Consejo de Administración para tratar de tópicos económicos, sociales y ambientales. En 2021 fue contratado un asociado para la elaboración del proyecto ESG de la organización. Todo su desarrollo fue llevado al conocimiento del Consejo y de todos los socios y colaboradores por medio de *workshops* y divulgación en espacios internos.

Consejo de Administración

6 miembros, siendo:

- * 1 mujer
- * 5 independientes
- * 6 profesionales con gran experiencia de mercado.

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN	
Mandato:	April/21 to April/23
Prof. Vicente Falconi	Socio Fundador
Márcio Fróes	Presidente del Consejo
Guilherme Stocco	Consejero
Mônica Grespan	Consejera
Nívio Ziviani	Consejero
Silvio Morais	Consejero

COMITÉS DE ASESORÍA	
Comité de Finanzas, Riesgos y Gobierno	
Viviane Martins	Consejera
Silvio Morais	Consejero
Lúcia Casasanta	Consejera
Comité de Personas, Carreras y Sucesiones	
Prof. Vicente Falconi	Consejero
Márcio Fróes	Consejero
Mônica Grespan	Consejera
Neuza Chaves	Consejera
Comité de Tecnología y Desarrollo	
Pedro Donati	Consejero
Nívio Ziviani	Consejero
Guilherme Stocco	Consejero
Flávio Boan	Consejero
Breno Barros	Consejero

La **Dirección Ejecutiva**, electa por el Consejo de Administración, tiene la misión de planificar y ejecutar las principales directrices referentes al día a día de la

gestión, especialmente en los tópicos económicos, sociales, de gobierno y de operación.

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

DIRECCIÓN EJECUTIVA	
Viviane Martins	Presidente Ejecutiva Falconi Consultores S/A
Daniel Spolaor	Director Ejecutivo de Gente y Operaciones
Flávio Boan	Director Ejecutivo Técnico

Todos los niveles operan en armonía y equilibrio, con respeto a las reglas y políticas, competencias, deberes y directrices de cada uno.

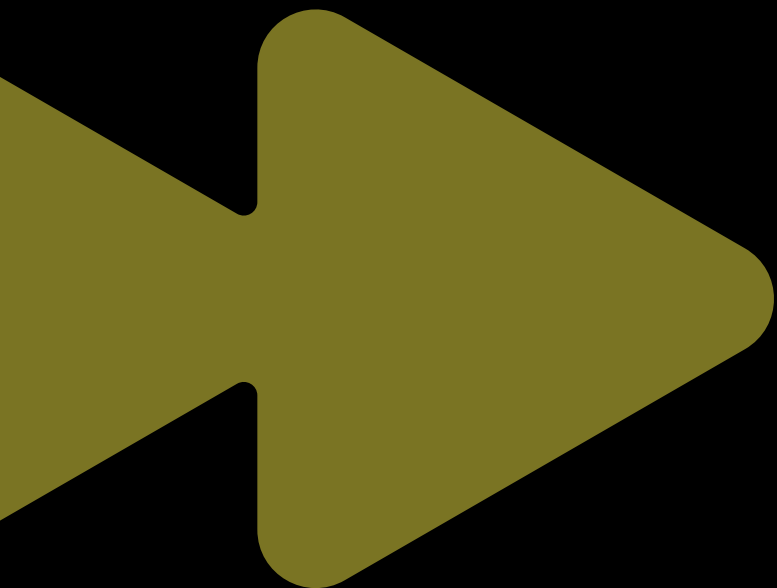
En el año 2021 no tuvimos ningún cambio significativo en el capital social de la organización. No hubo, de la misma forma, cambios en las operaciones e instalaciones. Nuestra cadena de suministros y relación con proveedores tampoco presentó cambios significativos en el período.



02.

Nuestra Pauta ESG

GRI 102-16



Creemos que toda organización tiene una función social. Desde la generación de empleos, renta e inversiones, hasta la mejora del entorno, de la región y, por consecuencia, de todo el país. De cualquier tamaño, mercado o segmento de actuación.

En Falconi, nuestra aportación social es ayudar a cada organización a cumplir su propia función, alcanzar su propósito y alcanzar su visión.

Perfeccionando el negocio, las estructuras, los procesos y estrategias, integrando el desarrollo sostenible en el modelo de negocios.

Pero, para ayudar a las organizaciones a realizar todo esto, debemos mirar hacia nuestro propio negocio. Y alinear todas nuestras estrategias y tomas de decisión con los preceptos del desarrollo sostenible.

Gestión De La Sostenibilidad / ESG&P

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

Para colocar el desarrollo sostenible en la base de sustentación de nuestros negocios, debemos ir más allá de lo básico y mirar todos los pilares de impacto: el ambiental, el social y el gobierno. Debemos recordar la trayectoria hasta aquí, las enseñanzas del Profesor Falconi y buscar nuestro enfoque particular sobre el ESG, añadiendo un cuarto e importante pilar: la **Prosperidad**. Por eso, en este documento, muchas veces no nos atendremos a las tres letras básicas para hablar de sostenibilidad hoy, sino ampliaremos nuestro concepto para **ESG&P**.

Prosperidad que se alcanza con resultados y generación de valor para las organizaciones. Pero no cualquier valor. Un valor sostenible,

con conciencia y responsabilidad sobre nuestra actuación, con propósito: promover impacto positivo en la sociedad.

Tanto en el trabajo junto a nuestros clientes, como en iniciativas pro bono, fortalecemos nuestra creencia de que la disseminación de la gestión es el camino para transformar la sociedad. Cuando transformamos la gestión para que sea responsable y sostenible, no hay vuelta atrás. Comenzando por nosotros mismos.

Eso está marcado en nuestra historia, con experiencias importantes, como la participación en la resolución de la crisis de energía que Brasil enfrentó en 2001 – uno de los mayores desdoblamientos de



metas del mundo, generando movilización en todos los sectores y en toda la población. También en el trabajo con la Red Brasil del Pacto Global de la ONU, que amplió nuestro conocimiento sobre la realidad brasileña ante los ODS.

Educación

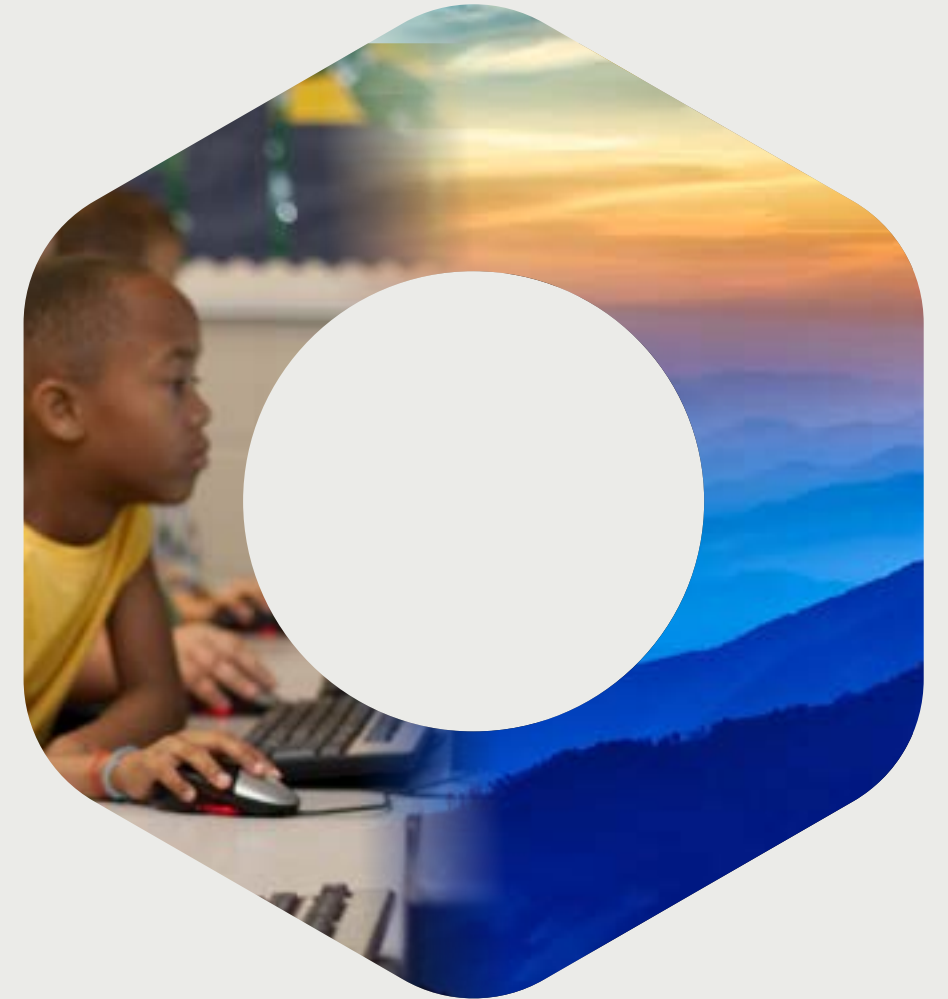
Algunos temas importantes de la agenda de sostenibilidad ya están bajo nuestro enfoque hace muchos años, incluso antes de la estructuración del trabajo en torno del Pacto Global y de la Agenda 2030 de la ONU. Uno de ellos es la **educación**, que cuenta con nuestra fuerte actuación, desde el inicio de los años 2000, en soluciones dirigidas para la gestión de la educación pública, con alto impacto social en vectores fundamentales para la evolución de este tema. Creemos que este es un pilar estructurante de alta relevancia para el desarrollo de nuestra sociedad.

Por creer tanto en el poder de la educación – creencia que está presente en nuestro ADN, priorizamos el **ODS 4 – Educación de Calidad** como uno de los enfoques de nuestra actuación para el desarrollo sostenible. Apoyamos de forma pro bono iniciativas que contribuyen para la mejora efectiva del sistema educativo de nuestro país. **Queremos hacer que el cambio suceda, cambiar el puntero de la educación brasileña.**

Más información sobre nuestro trabajo y nuestros proyectos en educación en el Capítulo 3.3 – Mirar a Todos.

En 2020, ante miles de vidas perdidas y ante la ampliación de la desigualdad social por la pandemia de Covid-19, todo este trabajo por la sostenibilidad que comenzábamos a sistematizar ganó un sentido de urgencia y relevancia aún mayor. Y así lanzamos el **Programa de Desarrollo Sostenible**, que estructura y sistematiza nuestros trabajos pro bono (que batieron récord durante la pandemia) y todas las iniciativas institucionales de impacto directo en las áreas de educación y salud, además de otras acciones de voluntariado enfocadas en el desarrollo de micro y pequeñas empresas.

Creemos que todo el mundo puede hacer un poco. Y que la suma de cada parte traerá un gran cambio.



Desarrollo Sostenible Falconi

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

El **Programa de Desarrollo Sostenible** de Falconi es nuestro compromiso con el bienestar social de todos nuestros stakeholders. La Agenda 2030 de la ONU, con sus 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible – ODS, es la línea-guía para las iniciativas, los proyectos e inversiones realizadas. Y todos ellos deben seguir directrices bien alineadas:

Las inversiones deben tener beneficios claros, no solo para la sociedad, sino también para Falconi; Las iniciativas deben tener impacto positivo en la fuerza de trabajo, en la imagen de la marca, en las colaboraciones estratégicas, en la capacidad de innovación y en la sociedad.

Alcance de trabajo

Comunidad Falconi: iniciativas que iniciaron en 2020 y ganaron fuerza por la urgencia y relevancia de las demandas que surgieron con la pandemia de

Covid-19. Enfocados en minimizar los impactos de la crisis sanitaria y económica en la sociedad, los proyectos actuaron en las áreas de salud, logística y articulación de stakeholders e iniciativas (donaciones, voluntarios, etc.), seguridad de las elecciones municipales, espíritu emprendedor, entre otros.

Proyectos Incentivados: Por medio de leyes de incentivo y de exención fiscal, Falconi contribuye con el desarrollo de proyectos en las áreas de educación, cultura, deportes y esparcimiento. A lo largo del 2021, apoyamos ocho proyectos, utilizando recursos de ISS (Impuesto de Servicios) e IRPJ (Impuesto de Sociedades).

Más información sobre la Comunidad Falconi y los proyectos incentivados en el Capítulo 3.3 – Mirar a Todos.

Actuación en la Agenda 2030 / Priorización de ODS: Como signatarios del Pacto Global de la ONU desde

el 2019, promovemos los 17 ODS de la Agenda 2030, priorizando cuatro de ellos: Educación de Calidad; Igualdad de Género; Trabajo Decente y Crecimiento Económico; y Reducción de las Desigualdades.





Compromisos y Pactos Globales

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

Pacto Global

La colaboración de Falconi con la **Red Brasil del Pacto Global** de la ONU comenzó en 2019, cuando aceptamos el desafío de construir una planificación estratégica para fortalecer su actuación y, consecuentemente, contribuir de forma efectiva para el cumplimiento de los ODS por medio del sector empresarial. Surgía así la **Estrategia 2030**, con diversos frentes de acción relacionados a la inserción de los ODS en las estrategias de las empresas y en los desdoblamientos de esos frentes en metas.

La importancia de esta colaboración y de este compromiso para nosotros fue elevada por la invitación que nuestra CEO, Viviane Martins, recibió de la Red Brasil del Pacto Global para ser un **Liderazgo**

de Impacto, representante del ODS 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico.

Con gran responsabilidad asumimos este compromiso de apoyo a los **diez principios** que rigen la **agenda de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y combate a la corrupción**. Estamos cada vez más empeñados en poner en práctica, desde la estrategia hasta las operaciones cotidianas, los conceptos y valores de cada principio, además de involucrarnos en proyectos cooperativos que promueven los objetivos del desarrollo sostenible.

Agenda 2030 – Objetivos del Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, adoptada por los miembros de la ONU en 2015, suministra un mapa para la paz y la prosperidad para personas y para el planeta, ahora y en el futuro. En el centro están los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), un llamado urgente para la toma de acción de todos los países, en una colaboración global.

Para alcanzar nuestro propósito de impactar positivamente la sociedad, contribuyendo a la transformación de la realidad brasileña, buscamos alinear nuestra estrategia a los conceptos de Desarrollo Sostenible y ESG&P (Ambientales, Sociales, de Gobierno y Prosperidad) y obtener una visión completa de cómo podemos trabajar cada uno de los 17 Objetivos y contribuir para el alcance de las metas propuestas por la Agenda 2030 – las metas brasileñas y las mundiales. También estamos actuando junto a la Red Brasil para la promoción de discusiones sobre cómo las organizaciones privadas pueden comprometerse en el alcance de las metas establecidas.

Entendemos que la amplitud de nuestro negocio – que interactúa con organizaciones de diversas naturalezas, sectores y mercados – y nuestro propósito de promover un impacto positivo hacen posible actuar directa o indirectamente en prácticamente todos los ODS.





Teoría del Cambio Falconi

En el primer ejercicio de Teoría del Cambio realizado aquí en Falconi, entendemos que nuestra actuación directa genera resultados dirigidos para el desarrollo del capital humano, tanto para nuestros colaboradores como para las personas con las cuales interactuamos en los proyectos e implantaciones realizadas junto a los clientes. Transferimos conocimiento y, con eso, desarrollamos habilidades que son esenciales para la gestión de las organizaciones.

Adicionalmente, al trabajar con diversos tipos de organizaciones, apoyamos en la generación de resultados de estos clientes. Nuestro modelo de actuación organizado en unidades de negocios es capaz de atender muchos segmentos de la industria y generar resultados e impactos indirectos en las más

variadas temáticas, como salud y bienestar, energía, agua y saneamiento, bosques, entre muchos otros. Por medio de nuestros proyectos, ayudamos a las organizaciones a mejorar sus resultados e impactar prácticamente todos los Objetivos del Desarrollo Sostenible, de la Agenda 2030 de la ONU.

Al aplicar en nuestra realidad la Teoría del Cambio, intentamos explicar cómo llegamos a resultados para toda la sociedad, ya sea por nuestra propia actuación o, aún más importante, por la interacción con nuestros clientes. Esta relación es muy importante para nosotros, pues revela que nuestro trabajo junto a los clientes soluciona problemas, genera resultados, trae impactos positivos, promueve el cambio y el desarrollo sostenible.

Identificación de Impactos de nuestra actuación directa e indirecta

ACTUACIÓN DIRECTA DEL NEGOCIO

Desarrollo del Capital Humano



Privacidad y Seguridad de datos



Gobierno



Emisión de Carbono



ACTUACIÓN INDIRECTA DEL NEGOCIO

AM. DEL NORTE	SESSP	SEV TEC	BD	BND	IBI	GENTE	TECH	MID	STEP 1

ACTUACIÓN SOCIAL

Asumimos el compromiso de contribuir a la transformación de la realidad brasileña, considerando los 17 ODS de la ONU. Priorizamos cuatro de ellos:

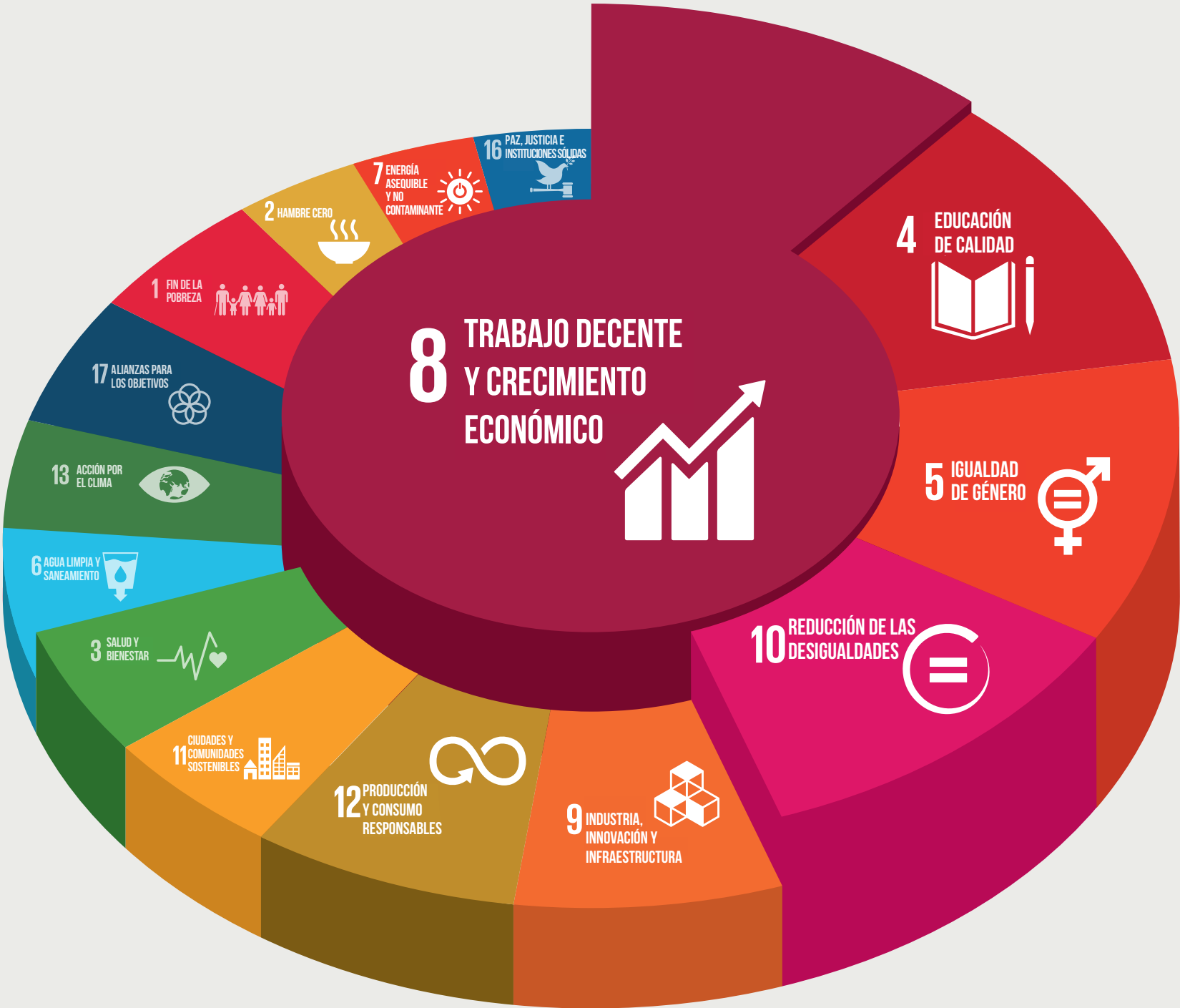


Priorización de ODS para la Estrategia ESG Falconi

Para volver la actuación aún más efectiva, establecimos una agenda de reevaluación de la priorización de ODS para nuestra organización, para establecer un enfoque y orientación a nuestros esfuerzos ante los innumerables frentes y proyectos posibles – y necesarios – de trabajar para alcanzar los cambios que el mundo necesita.

El proceso de priorización de los ODS fue pautado por los siguientes aspectos:

- 1. Los impactos generados en los ODS por nuestro modelo de negocios;
- 2. Nuestra Planificación Estratégica y su relación con los ODS;
- 3. La perspectiva de actuación en función de nuestra materialidad.



Entendiendo que los 17 ODS tienen su importancia, pero que algunos tendrán más adhesión a nuestros negocios, organizamos los Objetivos en cuatro niveles de relevancia para nuestra organización:

1º nivel: Adhesión intrínseca al negocio



Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Se trata del ODS con mayor afinidad a nuestro propósito de actuación y modelo de negocios. Creyendo en esto reafirmamos nuestro compromiso de buscar el avance en el alcance de las metas, siendo líderes de impacto de ese ODS en la Red Brasil del Pacto Global.

2º nivel: Adhesión complementaria al negocio



Educación de Calidad



Igualdad de Género



Reduced Inequalities

Los tres ODS presentan relevancia para nuestra organización, tanto por el historial de actuación de Falconi, como por los posicionamientos institucionales evidenciados en nuestra materialidad y en la planificación estratégica. La **Educación** es uno de los rasgos fuertes de nuestro ADN, nacimos dentro de una institución de enseñanza, por las ideas de un profesor que deseaba diseminar conocimiento como forma de modificar la realidad brasileña. Y permanecemos firmes en el propósito de mejorar la calidad de la educación del país.

Con relación a la reducción de las desigualdades, entendemos que forma parte de nuestra función social actuar en el avance del crecimiento económico de las organizaciones y del país, para distribuir riquezas y generar oportunidades para todos, tanto en nuestra actuación junto a clientes, como en proyectos pro bono que benefician a diversos grupos sociales. También en nuestra actuación interna, con el posicionamiento estratégico de promover cada vez más la diversidad y la inclusión entre nuestros colaboradores. Ampliar las perspectivas y la visión estratégica de nuestro equipo es uno de los objetivos que deseamos con la promoción de la diversidad y la búsqueda por la **igualdad de géneros**, tema importante para nosotros

a punto de volverse un compromiso firmado y una meta establecida de tener 30% de mujeres en cargos de alto liderazgo antes del 2025.

3º y 4º niveles – Todos los demás ODS (con excepción solamente del ODS 14 – Vida Submarina – y del ODS 15 – Vida de Ecosistemas Terrestre), sobre los cuales podemos generar algún impacto y contribuciones para el avance en el alcance de las metas globales de desarrollo sostenible. Para esos Objetivos, nuestra actuación es más indirecta, realizada principalmente junto a nuestros clientes. Para la organización de los ODS entre los dos niveles, consideramos nuestro historial de actuación sectorial, siendo que en el 3º nivel están los ODS relacionados a sectores más predominantes en nuestra trayectoria de mercado y, en el 4º nivel, los ODS relacionados a sectores en que tuvimos actuación más puntual.

Direccionamiento Estratégico ESG

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

En 2021, iniciamos la construcción de nuestro **Direccionamiento Estratégico ESG**.

El trabajo contó con una serie de workshops internos, con la participación de colaboradores de diversos niveles (CEO, socios, directores, consultores) y oportunidades de escucha de *stakeholders*.

A lo largo de cuatro workshops, ocurridos entre el fin del 2021 y el inicio del 2022, construcciones conjuntas fueron hechas, como la **priorización de los ODS** más relevantes para la actuación de Falconi (descritos en la sesión anterior de este informe), definición de **stakeholders prioritarios** y de **temas materiales** para la organización.

Stakeholders prioritarios

Nivel 1	Clientes / Colaboradores
Nivel 2	Sociedad civil / Alumni / Ecosistema innovador
Nivel 3	Accionistas / Prensa
Nivel 4	Competidores / Gobierno y Órganos Reguladores / Mercado

Compromiso de Stakeholders

Desarrollamos diversos tipos de acción de compromiso con todo nuestro público de interés, buscando un diálogo productivo y el intercambio de conocimiento e ideas sobre expectativas, demandas y necesidades. Desde reuniones sectoriales hasta acciones de comunicación y utilización de nuestras redes sociales como canales de compromiso, no queremos alcanzar a nuestros stakeholders solamente compartiendo nuestras realizaciones, queremos también oír de ellos lo que sea más relevante para nuestra relación y desarrollo, como organización, como individuos y como sociedad.

En 2021 comenzamos a publicar nuestro Informe de Sostenibilidad, como un importante canal de comunicación con nuestros stakeholders. La primera publicación, el **Informe de Posicionamiento ESG de Falconi**, utilizó un formato más abierto de reporte,

presentando no solo las realizaciones del año 2020, como un rescate histórico de toda nuestra actuación en favor del desarrollo sostenible. Además de esto, pactó nuestros compromisos con la sociedad, con los clientes y el mercado, con la sostenibilidad y el futuro. A partir del 2022, este informe (que usted lee ahora) y los próximos traerán un recorte anual de realizaciones e iniciativas en ESG y sostenibilidad para el conocimiento de nuestros públicos de interés.

Acciones de interacción y compromiso con stakeholders externos

Nuestros canales de comunicación son espacios de interacción y compromiso con todos nuestros stakeholders, utilizando repartición de contenido como soluciones, artículos, eventos, oportunidades y know-how. Cada una de las redes, ya sea Instagram, LinkedIn, Podcast, Sitio, YouTube o Facebook, tiene el objetivo de comprometer, atender y presentar la forma de ser Falconi para toda la sociedad.

Instagram Falconi	Canal de difusión de contenido sobre las soluciones, eventos, acontecimientos, compromiso y conocimiento para todo y cualquier público externo. En este canal mostramos cómo Falconi es por dentro y cómo se relaciona con todos sus <i>stakeholders</i> .
LinkedIn	Canal de difusión de mensajes dirigido al B2B, donde Falconi se comunica con empresas e intenta atenderlas por medio de todas las soluciones. También es donde publicamos vacantes e información relevante sobre la compañía, como artículos de liderazgos, materiales y reportajes en que somos mencionados en la prensa.
Podcast Falconi	Inicialmente llamado “ <i>Perguntas que nos movem</i> ” (Preguntas que nos mueven) el podcast de Falconi reúne a especialistas que, de alguna forma, transformaron la forma de enfrentar y ver los desafíos en el mercado que actúan. En cada episodio, hay un diálogo para construir conocimiento y buscar respuestas sobre liderazgo, futuro, generación de valor, negocios digitales, datos, innovación, ESG, entre otros temas. Actualmente la presentación es hecha por Bernardo Miranda, Socio y Head de Falconi North America.
Sitio web Falconi	En nuestro sitio web, personas y empresas pueden conocer nuestro mensaje institucional. Es donde compartimos nuestro posicionamiento, casos de nuestra experiencia, soluciones que tenemos, vacantes disponibles, entre otros asuntos, como compliance y diversidad. También compartimos conocimiento, por medio de artículos, cursos, publicaciones de libros de la Editora Falconi, etc.
Youtube	Canal de vídeos sobre campañas y soluciones de Falconi, como también la repartición de la serie “ <i>Histórias Inspiradoras</i> ” (Historias Inspiradoras) – serie web que cuenta la historia de algunos colaboradores y su relación con argumentos de su marca empleadora.
Facebook	Difusión de campañas y noticias sobre la apertura de candidaturas de Pasantía y Practicantes para el programa semestral de Falconi.

Acciones de interacción y compromiso con stakeholders internos

Los canales internos son espacios de divulgación de noticias y novedades de Falconi sobre eventos, proyectos, historias, oportunidades, entre otros asuntos. Las comunicaciones son realizadas por medio de Teams, de Instagram interno y de la newsletter semanal, que compacta la información en una visión 360o sobre los principales acontecimientos.

Falconi 360°	Newsletter semanal disparada para todo el equipo. Noticias sobre Falconi, novedades en el mercado, proyectos, temas sobre Diversidad e Inclusión, beneficios, entre otros.
Espacio Equipo	Agenda mensual con todo el equipo para divulgación de iniciativas y temas que impactan a toda la organización, con interacción entre el liderazgo y los colaboradores.
Espacio Líder	Evento bimestral para los líderes de Falconi (Corporativo, Tech y Consultoría) que presenta temas dirigidos al liderazgo que impactan a la organización o sus equipos.
Instagram Interno	Canal de repartición de novedades de la organización y de los equipos. Calendario de eventos internos, repartición de historias inspiradoras (serie que cuenta la historia de algunos colaboradores relacionando cada una de ellas con argumentos de marca empleadora), creación de contenido de compromiso y colaborativo.

Para temas materiales, desarrollamos acciones específicas de compromiso con el público interno, como, por ejemplo, campañas de concientización en fechas como Septiembre Amarillo, Octubre Rosado, Noviembre Azul, entre otras, además de consejos y orientaciones sobre bienestar y salud del equipo, uno de nuestros temas materiales. Las acciones de compromiso con stakeholders

creadas para traer más visibilidad a algún tema material serán descritas en los próximos capítulos de este informe.

Definición de la Materialidad

GRI 102-46 | 102-47

El proceso de definición de los temas materiales para Falconi tuvo inicio con un estudio de benchmark sectorial, realizado por la consultoría contratada para dar apoyo a la construcción de nuestro direccionamiento estratégico en ESG. El estudio reveló algunos de los temas más relevantes y más abordados en nuestro sector de actuación, tanto en Brasil como en el exterior.

Los temas fueron llevados al conocimiento de *stakeholders* internos de Falconi (CEO, directores, socios y colaboradores) en *workshops*, donde fueron evaluados y priorizados conforme su relevancia desde el punto de vista de este grupo.

La lista de temas relevantes que se formó fue, entonces, sometida al análisis de nuestros grupos de *stakeholders* prioritarios en investigaciones cualitativas (entrevistas con colaboradores, antiguos colaboradores/*alumni*, clientes y miembros de nuestro ecosistema) y cuantitativas (encuesta en línea con colaboradores, socios/accionistas, socios comerciales, ecosistema innovador, proveedores, prensa, *alumni*, clientes, organizaciones de la sociedad civil).

A partir de este trabajo, fueron definidos los tópicos que serán tratados de forma estratégica por Falconi en los próximos dos años, con dedicación de equipos y desarrollo de proyectos relevantes, que puedan traer un impacto positivo para todos nuestros *stakeholders* involucrados en cada uno de estos asuntos.

Temas Materiales Falconi

- 1. Desarrollo de Personas y Generación de Conocimiento
- 2. Ética, Integridad y *Compliance*
- 3. Bienestar y Salud Mental
- 4. Inclusión, Diversidad e Igualdad de Oportunidades
- 5. Impacto ESG&P (Ambiental, Social, de Gobierno y Prosperidad) de Clientes
- 6. Protección de Datos y Seguridad de la Información
- 7. Compromiso con Comunidades para la Reducción de la Desigualdad Social
- 8. Cambios Climáticos

La consolidación de la **Materialidad Estratégica de Falconi**, con la construcción de un mapa de materialidad y la definición de cómo cada tema será tratado, ocurrirá en el primer semestre del 2022, siendo entonces incorporada a la planificación estratégica de la organización.

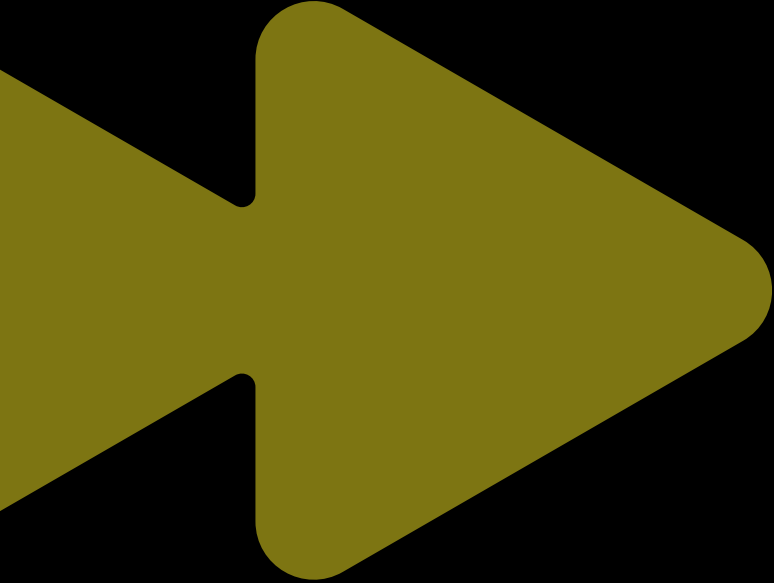
En el próximo capítulo, mostraremos nuestro enfoque sobre cada uno de estos temas materiales: cómo ellos están siendo abordados – en proyectos, datos, resultados y perspectivas – en nuestra gestión interna, en “Mirar hacia Adentro”; en el trabajo desarrollado junto a los clientes, en “Mirar hacia Afuera”; y en nuestra actuación en favor de la sociedad, en “Mirar a Todos”.



03.

Nuestro enfoco

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



Los temas materiales
bajo nuestro enfoque:
relevancia, actuación, gobierno,
políticas, proyectos, resultados,
perspectivas.

¿Cómo

vemos nuestra actuación en cada una de nuestras esferas, en cada uno de los temas materiales?

Al buscarlo que es más relevante para nosotros dentro de nuestra propia casa, vemos que la manera como tratamos a nuestras personas, como desarrollamos nuestro conocimiento, como preservamos nuestra integridad y como protegemos nuestros datos importa. Eso hace toda la diferencia. Al **mirar hacia adentro**, vemos:

- Inclusión, diversidad y equidad de oportunidades;
- Desarrollo de personas y generación de conocimiento;
- Bienestar y salud mental;
- Ética, integridad y *compliance*;
- Protección de datos y seguridad de la información.

Al cambiar la perspectiva del enfoque, salir de adentro de nuestros dominios y mirar hacia afuera, para la relación con nuestros clientes y asociados, con organizaciones de todos los tamaños y sectores, entendemos que, juntos, cada uno trayendo su conocimiento y su actuación en el mundo, su propósito y su voluntad de traer un impacto positivo, podemos hacer mucho más. Por el mundo, por la sociedad, por la preservación de nuestro planeta y de nuestro futuro. Al **mirar hacia afuera**, vemos:

- Impacto ESG&P de los clientes;
- Cambios climáticos.

¿Y si ampliamos el enfoque? Incluir a toda la sociedad y buscar soluciones para las cuestiones que debemos superar para que un desarrollo sostenible pueda ocurrir, para todos, garantizando no solo nuestro futuro, como el nuestro ahora. Al **mirar a todos**, entendemos nuestro:

- Compromiso con comunidades para la reducción de la desigualdad social.

Presentaremos aquí las iniciativas desarrolladas en los últimos años, en especial en el año 2021, que traducen las prioridades de Falconi, abordando los temas más importantes para nosotros y para todos nuestros *stakeholders*.

3.1 Mirar hacia adentro

En nuestro **enfoque hacia adentro**, hacia nuestra casa, encontramos a las personas que construyen nuestra organización todos los días – y nos preocupamos en cuidar de la **inclusión, de la diversidad y de las oportunidades** para ellas. Entendemos que el **desarrollo de personas y la generación de conocimiento son esenciales** para nuestra evolución, así como **salud y bienestar** deben ser priorizados también, en cualquier

trayectoria que deseamos recorrer. Sabiendo que la base de todo está siendo sedimentada desde el principio, ya que nunca desistimos de trabajar con **ética, integridad y compliance**. Por fin, vemos a todas las personas y organizaciones con quienes tratamos y concluimos que la **protección de sus datos y la seguridad de la información** son fundamentales para la construcción de una relación de confianza y prosperidad para todos.

Inclusión, Diversidad y Equidad 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

- + experiencias
- + pensamiento diverso
- + enfoque abierto
- = resultados excepcionales

Para construir una sociedad mejor – con más respeto, tolerancia y empatía – comenzamos dentro de casa. Asumimos un compromiso con nuestros colaboradores en traer diversidad, inclusión y oportunidades para todos. Hicimos del respeto y de la aceptación de la singularidad de nuestros colaboradores y asociados un principio innegociable.

Además del carácter humano, tenemos en la diversidad un objetivo. Pues ella **inspira la creatividad, beneficia el desempeño, reúne mentes que piensan de formas diferentes y amplía el espectro de soluciones y de resultados.** No solo resultados en los negocios, sino en toda la sociedad. Juntos somos más fuertes.

Nuestros objetivos en diversidad e inclusión



Mantenerse abierto al diálogo y diferentes perspectivas



Impactar a la sociedad por medio de nuestras acciones



Buscar propagar nuevos conocimientos sobre Diversidad e Inclusión



Cuestionar el *status quo* y conductas inadecuadas



Practicar empatía y el respeto al prójimo sin distinciones

Las premisas y conceptos que nos guían por esta temática fueron estructuradas en un **Programa de Diversidad & Inclusión**, capitaneado por nuestra presidente y sponsor, Viviane Martins, y gestionado por el Comité de Diversidad & Inclusión (D&I). La iniciativa estratégica responde directamente a nuestro compromiso con ODS 10 – Reducción de las Desigualdades y ODS 5 – Igualdad de Género.

Falconi repudia cualquier tipo de discriminación de color, raza, religión, ideología política, género, orientación sexual, edad, condiciones físicas, sociales, profesionales o cualesquiera otras razones.



Liderados por el Comité de D&I, nuestro equipo actúa en conjunto para promover un ambiente cada vez más diverso e inclusivo. Para eso, creamos

cinco **Grupos de Afinidad** que tienen como misión el cambio de actitudes en la organización por medio de la **educación y de la visibilidad**.



Cada grupo realiza actividades de acuerdo con su temática. Además de esto, un plan de acción institucional fue elaborado para implementar cambios en procesos, políticas y en la sensibilización

y formación del equipo. Las iniciativas están organizadas en acciones estructurantes y acciones de educación y visibilidad.

Iniciativas que estructuran y fortalecen nuestro programa de Diversidad & Inclusión:

CENSO FALCONI Y ENCUESTA DE PERCEPCIÓN:

¡ quien no mide no gestiona! Conocer nuestra diversidad nos ayuda a definir prioridades;

METAS DE D&I:

para todas las temáticas priorizadas, en diferentes niveles, con desdoblamiento en los procesos internos;

AGENDA DEL LIDERAZGO INCLUSIVO:

foro que forma parte de las reuniones de dirección de cada unidad de negocio para discusión del tema y definición de nuevas acciones;

ATRACCIÓN, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN CON ENFOQUE EN D&I:

programas, metas y procesos pensados para atraer talentos y diversidad para el equipo de Falconi;

BENEFICIOS DE PATERNIDAD:

garantizar que nuestros colaboradores tengan seguridad y tranquilidad con relación a sus familias es esencial;

PROGRAMA DE COMPLIANCE:

adecuación de los términos para promover un ambiente de inclusión y respeto a todos los aspectos de diversidad;

EDUCACIÓN Y COMPROMISO:

la pauta de D&I necesita de visibilidad y entendimiento, para alcanzar el compromiso real de los colaboradores.



Algunas de estas iniciativas serán descritas con mayor detalle en las páginas a continuación.



Censo Falconi 2021

Sabemos muy bien – eso forma parte de nuestro oficio – que “quien no mide no gestiona”. O sea, para gestionar bien, debemos medir y entender contextos. Es por eso que, desde el 2018, recolectamos información sobre la diversidad de nuestro equipo realizando el **Censo Falconi**.

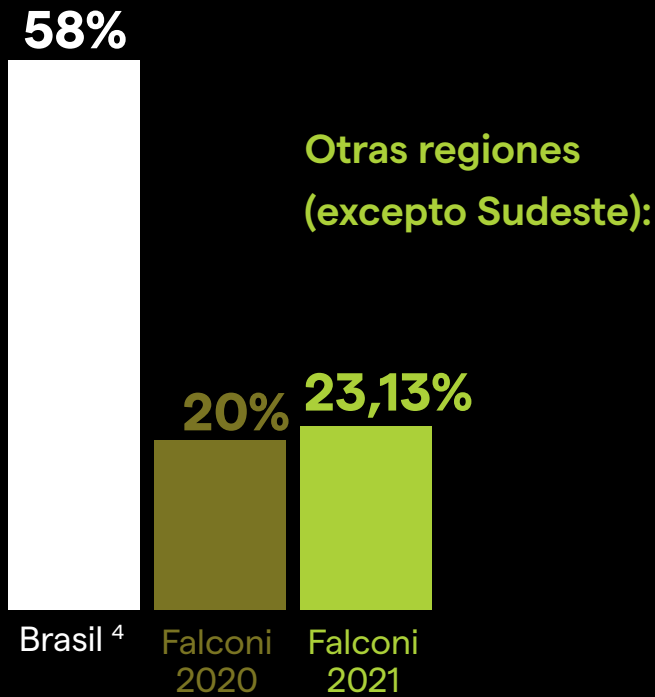
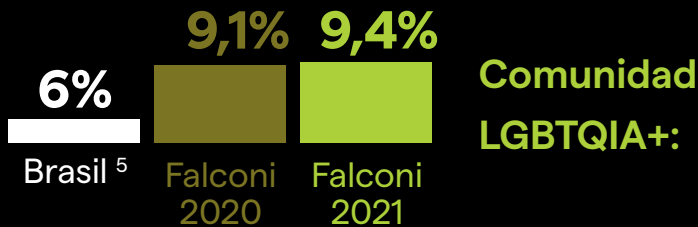
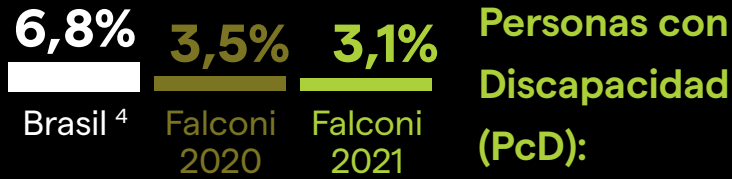
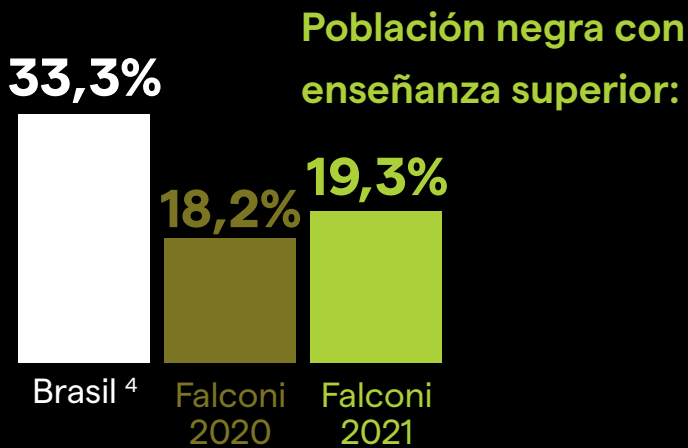
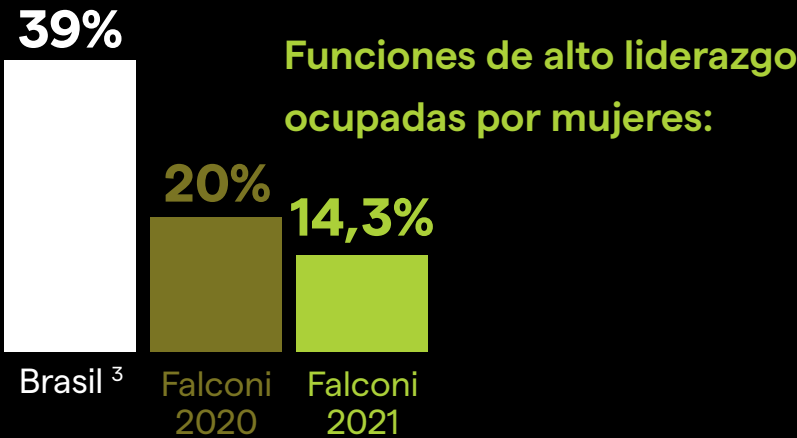
CÓMO LA DIVERSIDAD COMPONE LOS NIVELES JERÁRQUICOS DE FALCONI

Grupo	Mujeres (cis y trans)	Orientación sexual LGBTQIA+	Color/Raza Personas prietas y pardas (mestizas)	PcD	Otras regiones (excepto Sudeste)	Formación en cursos diversos
Alto liderazgo	14,3%	3,6%	17,9%	7,1%	25%	32,1%
Gerencia	31,1%	3,7%	11,1%	2,2%	23,7%	16,3%
Coordinación/especialista	47,8%	7,5%	14,2%	0	32,8%	23,9%
Analista y asistente	50,5%	12,9%	21,9%	4,8%	20,1%	34,5%
Pasante y aprendiz	35%	10%	42,5%	0	12,5%	67,5%
TOTAL	43,6%	9,4%	19,3%	3,1%	23,1%	30,6%

Los datos obtenidos por el Censo Falconi nos permiten evaluar la organización como un todo y en sus particularidades, percibir la evolución y también las oportunidades de mejoras, para ayudar en la toma de decisión y en el establecimiento de métricas y acciones para los próximos pasos.

Representatividad: los números de la diversidad en Brasil y en Falconi

Los porcentuales revelados por los censos del 2020 y 2021 de diversidad en Falconi, en comparación a la población brasileña.



³ Estudio realizado por Grant Thornton, 2021

⁴ IBGE

⁵ Informe Outnow, 2017

Encuesta de Percepción

Además del censo, realizamos anualmente una encuesta de percepción junto a nuestro equipo. Con los resultados, pudimos evaluar el conocimiento de los colaboradores sobre el Programa de D&I, medir avances, identificar desafíos y relacionar las percepciones de los diferentes grupos de diversidad.

Realizada en noviembre del 2021, la encuesta obtuvo 630 respuestas, lo que representa el 80% de nuestro equipo interno (consultores, colaboradores corporativos y asociados de negocios). Tuvimos resultados positivos en la percepción del equipo sobre la evolución y el impacto del trabajo en D&I:

Evolución de la Actuación: aumenta la percepción de que tenemos cada vez más **políticas e iniciativas** que promueven la diversidad.

Aumentó en un 13% el **impacto de D&I** en las **tomas de decisión y en las actitudes** de los colaboradores.

Compliance: aumentó el conocimiento del equipo sobre el Programa de Compliance y sobre el Código de Conducta Falconi. No obstante, el 62% aún no conocen el **Canal de Denuncias** y 23% no se sienten cómodos en utilizarlo.

Aspiraciones: personas diversas aún ven las **oportunidades** de maneras distintas. Las mayores diferencias están en el alcance de la posición de socio para mujeres, LGBTQIA+, PcD y Cursos diversos.

Metas, Indicadores Y Resultados En D&I

La pauta de la diversidad, equidad e inclusión está en nuestra planificación estratégica y operativa con metas e indicadores relacionados a la construcción de representatividad de los grupos minorizados dentro de Falconi.



Programa Equidad es Prioridad: Género

Tenemos un compromiso formal y público, asumido ante la sociedad, con el **Programa Equidad es Prioridad: Género** de la Red Brasil del Pacto Global, que establece la audaz meta de alcanzar el **30% de mujeres en cargos de liderazgo antes del 2025**. La meta para el 2021 era del 14%, y alcanzamos 14,3%.

Escalonamiento de la meta antes del 2025:

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

El tema también es tratado en nuestro Comité de Carreras, que establece los desdoblamientos de estas metas para todos los niveles de la organización. Sabemos que, estructuralmente, una mayor representatividad de mujeres en toda la organización ayuda en la preparación y en la generación de oportunidades para la ascensión profesional de las profesionales.

Establecemos, también, metas específicas para otros aspectos priorizados de D&I, tales como representatividad de **personas negras**, personas de **formaciones académicas diversas**, personas **trans**, **personas con discapacidad**, entre otras.



Atracción, Reclutamiento y Selección con enfoque en D&I

En Falconi, lo que interesa es tener buenas personas y, como consecuencia, buenos profesionales en nuestro equipo – independientemente de género, color, curso/ institución de formación, edad, región donde nació. Buscamos personas que puedan contribuir, bajo varias perspectivas, con la Falconi que estamos construyendo.

Para atraer los mejores talentos, teniendo en cuenta que, mientras más diverso es el equipo, mayor potencial de aprovechamiento de estos talentos tendremos, desarrollamos programas y procesos selectivos como:

- **Falconi Diversa:** programa paraguas para atracción de personas diversas. La primera edición tuvo como enfoque la contratación de personas negras para pasantía;

- **“Programa Jovem” Falconi:** todas las etapas del proceso de selección para pasantía y para el programa de prácticas fueron revisadas para mitigar sesgos inconscientes de selección.

Metas de Reclutamiento y Selección fueron establecidas para buscar la diversidad de género, raza y formación en el equipo.



Beneficios de Paternidad

La inclusión y adaptación de profesionales madres (principalmente) y padres también es una pauta importante para Falconi. Por eso, los beneficios ofrecidos para la paternidad deben ser diferenciados, ayudando a traer un poco de levedad y seguridad para la sobrecarga en esta fase de la vida:

- licencia de seis meses para madres y 20 días para padres;
- actuación en la base (sin viajes) por un año después de retorno de la licencia para madres;
- auxilio guardería y garantía del beneficio hasta los 11 años para niños con discapacidad;
- participación en beneficios y resultados garantizada sin descuento de los días de licencia;
- Programa madre-mentora: madres voluntarias apoyan nuevas madres en el retorno al trabajo y enfrentamiento de los desafíos de la nueva realidad;
- Coaching para Madres: programa de preparación para el retorno de las madres al trabajo después de la licencia de maternidad con soporte de coaching profesional.

Educación y Compromiso

Entendemos que, además de cambiar políticas, procesos y crear iniciativas que impulsen nuestro programa de D&I, la formación de nuestros colaboradores, buscando un entendimiento y real compromiso en esta pauta, es fundamental. También es importante dar visibilidad a los desafíos culturales que enfrentamos todos los días, entender la realidad y las dificultades que personas de grupos minorizados enfrentan y estimular el intercambio de buenas prácticas. Para proporcionarles esta formación a nuestros colaboradores, desarrollamos diversas acciones de educación y compromiso:

- Ruta de Libras ofertada para los colaboradores;
- *Onboarding* y entrenamientos sobre Sesgos Inconscientes y Diversidad & Inclusión para todas las personas: conocimiento para generar empatía y cambio de actitudes;
- Conferencias, cartillas, materiales de sensibilización para todo el equipo;
- Ruedas de conversaciones sobre los diversos temas, con invitados internos y externos, promovidos por los grupos de afinidad y por el Comité de D&I. Tuvieron participación representativa (en torno de 100 personas por encuentro) de los colaboradores de Falconi.

Gobierno en Diversidad & Inclusión

Para el alcance de los resultados que deseamos y el funcionamiento de todos nuestros Grupos de Afinidad en sintonía, alineados con las directrices del Comité de D&I, un fuerte gobierno es fundamental.

Es lo que garantiza que los temas estén siempre en pauta con nuestro liderazgo, que todas las partes involucradas sean escuchadas y que el tratamiento sea transversal en la organización.

Nuestros Compromisos Públicos

Desde el 2017, incluso antes de convertirnos en signatarios del Pacto Global de la ONU, nos posicionamos de forma clara en relación al tema y firmamos compromisos relevantes, como los Principios de Empoderamiento de las Mujeres de la ONU Mujeres, la participación en el Foro de Empresas y Derechos LGBTQIA+ y en la Red Empresarial de Inclusión Social.

Como signatarios del Pacto Global, nuestros compromisos y metas del Programa de Diversidad e Inclusión contribuyen para los ODS 5 – Igualdad de Género y 10 – Reducción de las Desigualdades.



Denuncias de prácticas que violan la Diversidad, Equidad e Inclusión pueden ser hechas por nuestro **Canal de Denuncias.** ➡

El trabajo ocurre en red:

El **Comité de D&I** garantiza **visión sistémica al Programa**, define directrices y valida acciones estructurales.



Cada grupo de afinidad posee puntos focales que lideran las actividades en conjunto con los **voluntarios** (todos los colaboradores involucrados en los Grupos de Afinidad son voluntarios)



que levantan **necesidades del equipo** y apoyan la ejecución de acciones.



Las **áreas de soporte** de Falconi, a su vez, también proponen iniciativas a partir de su responsabilidad, alineadas a las directrices del comité,



y **ejecutan acciones**, involucrándose de acuerdo con las demandas.

Nuestras acciones para abordar este Tema Material se relacionan con:



Somos **793** personas trabajando en Falconi⁶. Y **115** asociados de negocios⁷.

TIPO DE CONTRATO

Contrato Laboral Registrado [CLT] (suma)	(793)
CLT – Integral	732
CLT – Medio período / Pasante y aprendiz	61
Contrato Persona Jurídica [PJ] (suma)	(115)
Consultores	98
Corporativo	17

⁶En régimen de CLT.
⁷Colaboración por prestación de servicio, como Persona Jurídica.

Todas las tablas a continuación se refieren a colaboradores en régimen CLT.

COMPOSICIÓN CARGO X GÉNERO

Cargo/Género	Femenino		Masculino	
Integral (suma)	(334)	45,6%	(398)	54,4%
Alto liderazgo	7	16,6%	35	71,4%
Gerencia	36	34,3%	69	65,7%
Coordinación/especialista	63	47%	71	53%
Analista y asistente	228	50,6%	223	49,4%
Tiempo parcial	(23)	37,7%	(38)	62,3%
Pasante y aprendiz (suma)				
TOTAL	357	45%	436	55%

COMPOSICIÓN CARGO X EDAD

Cargo/Edad	30 AÑOS O MENOS		31 A 50 AÑOS		50 AÑOS O MÁS	
Integral (suma)	(420)	57,4%	(293)	40%	(19)	2,6%
Alto liderazgo	0	0	30	71,4%	12	28,6%
Gerencia	2	1,9%	101	96,2%	2	1,9%
Coordinación/especialista	62	46,3%	70	52,2%	2	1,5%
Analista y asistente	356	78,9%	92	20,4%	3	0,7%
Tiempo parcial						
Pasante y aprendiz (suma)	(60)	98,4%	(1)	1,6%	0	0
TOTAL	480	60,5%	294	37,1%	19	2,4%

MEDIA SALARIAL CARGO X GÉNERO

Cargo/Género	Femenino	Masculino	Razón
Alto liderazgo	R\$ 37.009	R\$ 41.578	89%
Gerencia	R\$ 27.022	R\$ 27.984	97%
Coordinación/especialista	R\$ 13.531	R\$ 13.212	102%
Analista y asistente	R\$ 6.222	R\$ 7.154	85%
Pasante y aprendiz	R\$ 1.881	R\$ 2.223	85%
Media General	R\$ 9.933	R\$ 13.771	72%

Observaciones:

* La menor remuneración (independiente del género) es 1,5x mayor que el salario mínimo (relativo al año 2021).

* La remuneración anual del individuo mejor pagado de la organización es 11,8x mayor que la remuneración media anual total pagada a todos los colaboradores (excluyendo al individuo mejor pagado).

COMPOSICIÓN CARGO X RAZA⁸

Cargo/Raza	AMARILLA		BLANCA		INDÍGENA		NO INFORMADO		PARDA (MESTIZA)		PRIETA/NEGRA	
Integral (suma)	(4)	0,5%	(540)	73,8%	(2)	0,3%	(6)	0,8%	(164)	22,4%	(16)	2,2%
Alto liderazgo	0	0	33	78,6%	0	0	6	14,3%	3	7,1%	0	0
Gerencia	1	0,9%	85	81%	1	0,9%	0	0	18	17,1%	0	0
Coordinación/especialista	0	0	107	79,9%	1	0,7%	0	0	25	18,7%	1	0,7%
Analista y asistente	3	0,7%	315	69,8%	0	0	0	0	118	26,2%	15	3,3%
Tiempo parcial												
Pasante y aprendiz (suma)	(0)	0	(35)	57,4%	0	0	(1)	1,6%	(15)	24,6%	(10)	16,4%
TOTAL	4	0,5%	575	72,5%	2	0,2%	7	0,9%	179	22,6%	26	3,3%

COMPOSICIÓN CARGO X ESTADO

Cargo/Estado	SP	MG	OTROS
Integral (suma)	(342)	(242)	(148)
Alto liderazgo	17	19	6
Gerencia	45	37	23
Coordinación/especialista	55	46	33
Analista y asistente	225	140	86
Tiempo parcial			
Pasante y aprendiz (suma)	(20)	(33)	(8)
TOTAL	362	275	156

ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Colaboradores cubiertos por acuerdo	
CLT	690 (87%)
CLT – Aprendiz	3 (0,4%)
Colaboradores no cubiertos por acuerdo	
Estatutarios	42 (5,3%)
Pasantes	58 (7,3%)

⁸Raza autodeclarada por los respondientes.

Tasa de Rotación

Contrataciones X Despidos 2021

La tasa de rotación durante el año 2021 fue del 38,65%. Fueron 408 contrataciones, siendo 196 mujeres y 212 hombres. Ya los despidos sumaron 204, siendo 88 mujeres y 116 hombres.

CONTRATACIONES EDAD X GÉNERO X RAZA

Edad/Género/Raza	AMARILLA	BLANCA	INDÍGENA	NO INFORMADO	PARDA (MESTIZA)	PRIETA/NEGRA	TOTAL
30 años o menos (suma)	(3)	(232)	(1)	(1)	(59)	(25)	(321)
Femenino	2	106	1	-	29	16	154
Masculino	1	126	-	1	30	9	167
31 a 50 años (suma)	(1)	(67)	-	(1)	(14)	-	(83)
Femenino	-	34	-	-	6	-	40
Masculino	1	33	-	1	8	-	43
51 años o más (suma)	-	(1)	-	(3)	-	-	(4)
Femenino	-	-	-	2	-	-	2
Masculino	-	1	-	1	-	-	2
TOTAL	4	300	1	5	73	25	408

DESPIDOS EDAD X GÉNERO X RAZA

Edad/Género/Raza	ASIAN	WHITE	INDIGENOUS	NOT REPORTED	BROWN	BLACK	TOTAL
30 años o menos (suma)	-	(77)	-	(1)	(47)	(1)	(126)
Femenino	-	34	-	1	22	-	57
Masculino	-	43	-	-	25	1	69
31 a 50 años (suma)	-	(57)	-	-	(12)	(8)	(77)
Femenino	-	25	-	-	-	5	30
Masculino	-	32	-	-	12	3	47
51 años o más (suma)	-	(1)	-	-	-	-	(1)
Femenino	-	1	-	-	-	-	1
Masculino	-	-	-	-	-	-	-
TOTAL	-	135	-	1	59	9	204

Desarrollo de Personas y Generación de Conocimiento

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

En Falconi, buscamos estar en constante desarrollo. Y siempre perfeccionando la aplicación de uno de nuestros valores fundamentales: **cuidar de la gente**.

Basada en este valor, nuestra actuación está siendo pensada con la colocación de las personas en el centro de nuestro modelo de negocios, conforme el plan estratégico aprobado en 2020. También definimos este valor como un **pilar de sustentación de nuestra cultura**, dentro de un trabajo amplio y estructurado de evolución cultural que hemos desarrollado desde el final del 2020.

Para que nuestros colaboradores puedan acceder a todo su potencial, tanto como profesionales como personas, es necesario proporcionar y estimular el constante **desarrollo**, buscando continuamente el **perfeccionamiento de sus competencias**.

Durante su trayecto en Falconi, los colaboradores tienen acceso a diversas oportunidades de crecimiento y aprendizaje. El alcance de entrenamientos es construido con base en las necesidades de nuestras personas y del negocio de Falconi, en el cual *hard, tech y soft skills* son ofertadas en formato de **cursos, rutas y entrenamientos**.

Rutas de Aprendizaje y Entrenamientos

En 2021, iniciamos la construcción del aprendizaje basado en tres pilares: **liderazgo, tecnología y soft skills**. Ellos equilibran los conocimientos técnicos y humanos inherentes a nuestros principios y valores orientadores. Dos nuevas Rutas de Aprendizaje fueron incorporadas para responder a esos pilares: **Cuidar de la Gente; Ágil y Transformación Digital**.

Cuando entra en Falconi, el colaborador pasa por el proceso de **onboarding**. Mucho más que un entrenamiento de integración, el trabajo desarrollado en el *onboarding* cuenta con consultores experimentados en Falconi y con experiencia en diversas temáticas para impartir las clases y cursos. Los entrenamientos **Fit Cultural** y **Actitudes Falconi**, por ejemplo, son enfoques apropiados para que el recién ingresado en la organización conozca mejor nuestra cultura organizacional y valores y entender la importancia de conceptos como ética e integridad. El punto alto del proceso es la construcción y la presentación de un case basado en un problema real de un negocio.

En la **Universidad Falconi** tenemos las Rutas de Aprendizaje para el perfeccionamiento del conocimiento de las soluciones de la compañía

y desarrollo de nuevas habilidades. Los temas trabajados están distribuidos en diferentes módulos temáticos de aprendizaje:

- Programa Joven Falconi
- Ruta Liderazgo
- Ruta de Gestión
- Ruta de Tecnología
- Ruta de Negocios
- Ruta Cuidar de la Gente
- Ruta Ágil y Transformación Digital

Entre cursos síncronos y asíncronos, más de **100 horas de contenido** están dispuestas en nuestras plataformas de entrenamiento y aprendizaje.

Procesos de Innovación

Además de la formación de las personas, tenemos un proceso de innovación estructurado, en que trabajamos en el perfeccionamiento de nuestros enfoques, desarrollo de productos y soluciones. Este proceso tiene como base la aplicación de *analytics*, tecnología e inteligencia artificial.

Todo el conocimiento es desarrollado buscando las mejores prácticas mundiales y tendencias, para anticiparnos a los desafíos actuales y futuros. Entendemos que esta construcción va más allá de los muros de Falconi. Por eso, tenemos un ecosistema

de asociados y especialistas que se enfoca, junto con nosotros, en los problemas para la construcción de nuevos conocimientos.

Modelo de Metas

El Profesor Falconi siempre dice que, para alcanzar nuevos resultados, es importante definir metas. Y, para alcanzar las metas, desarrollar nuevos conocimientos, actuando en el campo de lo desconocido.

En la gestión de la propia Falconi, trabajamos con metas que traducen nuestros desafíos y nuestra estrategia. Las metas de cada nivel de la organización son definidas conforme la contribución para los resultados.

En este proceso de gestión, cada área desarrolla su plan de acción para el alcance de sus respectivas metas. Ya los proyectos que fueron desdoblados de la planificación estratégica son administrados por el *PMO (Project Management Office)* de Falconi. Es por medio de la ejecución de proyectos que podemos implementar los cambios necesarios para que podamos cambiar nuestro nivel de resultados.

Teniendo nuestra actuación en la consultoría organizada por proyectos, debemos evaluar

constantemente el éxito de estos proyectos (alcance de las metas establecidas) y la satisfacción de nuestros clientes.

Entendemos que los **proyectos de consultoría de éxito** son aquellos que producen entregas, resultados y beneficios esperados, desarrollan los equipos involucrados y promueven la satisfacción de nuestros clientes y consultores. Estos temas son traducidos en indicadores y metas para las unidades de negocio y liderazgos.

De esta forma queda claro que el éxito de los proyectos y el alcance de metas son valores altamente estratégicos para Falconi.

Remuneración y Beneficios

Creemos que la justa remuneración de nuestros profesionales y la oferta de beneficios que traigan tranquilidad para cuidar de sí y de su familia son factores impulsores de desarrollo – tanto para nuestros colaboradores como para la propia organización. Para eso, buscamos las mejores prácticas de mercado y las traducimos para nuestro contexto, trayendo para nuestro equipo las soluciones que, creemos, beneficiarán a todos.

Nuestra política de remuneración fue desarrollada utilizando tres formatos:

- **Remuneración Fija:** Política vigente para todos los cargos, es evaluada dos veces al año.
- **Remuneración Variable:** Incentivo de Corto Plazo, con base en las metas anuales individuales y en el cumplimiento de la meta de beneficio neto de la compañía.
- **Remuneración de Acciones:** De acuerdo con la distribución determinada en el estatuto social de la SA.

Para los más altos cargos en el gobierno en la organización, la política de remuneración aborda algunos criterios de desempeño que involucran la pauta ESG, como las metas de diversidad y los proyectos pro bono.

Beneficios

Todos los colaboradores poseen seguro de vida y seguro de salud como beneficios básicos.

La licencia parental es un beneficio de todos, excepto de los pasantes. En el período de reporte (año 2021), 10 mujeres y 7 hombres pidieron licencia parental. Todos los colaboradores que salieron de licencia retornaron al trabajo después del término de la licencia y continuaron empleados, por lo menos, por 12 meses después del retorno.

Otros beneficios son ofrecidos para nuestros colaboradores:

- Gympass
- Psicología Viva
- Bono de comida/alimentación
- Bono de transporte
- Soporte para nuevos padres (consultoría para madres)
- Política sobre el tiempo, que posibilita diferentes formas de trabajo – será detallada a continuación.

Comunicación con los colaboradores

El compromiso de los colaboradores con las políticas y programas pasa por el conocimiento y entendimiento de lo que está siendo propuesto. Cada dos meses es realizada una reunión virtual con todos los líderes de Falconi y, en meses intercalados, con todo el equipo. En estos encuentros, llamados **Espacio Líder y Espacio Equipo**, son presentadas nuevas políticas, programas, avances y resultados, de forma transparente, con apertura para preguntas y discusión.

Existen también canales de comunicación diarios, semanales y mensuales por medio de la **Comunicación Interna** y de **Newsletters**.

Además de la comunicación institucional, en cada área o unidad de negocio existe espacio para conversaciones, desdoblamientos y detalle de iniciativas y solución de dudas, además de oportunidades para que los colaboradores puedan dar sus ideas y aclarar sus dudas. Creemos mucho en el papel de los líderes en la construcción de una comunicación directa y transparente, construyendo así un eslabón de cercanía y confianza entre todos de Falconi.

Nuestras acciones para abordar este Tema Material se relacionan con:

ODS



Pacto Global


Derechos Humanos


Trabajo

Principio 1:

Las empresas deben apoyar y respetar la protección a los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Principio 6:

Eliminar la discriminación en el empleo.

Bienestar y Salud 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

La excelencia de nuestro trabajo está directamente relacionada a la calidad de nuestra salud, del bienestar y ambiente de trabajo, donde quiera que el trabajo suceda – en las oficinas Falconi, desde casa trabajo remoto o en las instalaciones de nuestros clientes.

Gestión de la salud

El tema bienestar y salud mental en Falconi es un asunto prioritario, que llevó a la creación del área de **Salud y Bienestar**, vinculada al Departamento de Gente y Operaciones, con reporte directo a la CEO.

El área cuenta con el apoyo de comités responsables de la salud y seguridad de los colaboradores, que tiene como objetivo discutir y tomar decisiones con relación al soporte, prevención y promoción de la salud. Entre ellos, vale destacar el **Comité de monitoreo del Covid-19**, que monitorea casos de la enfermedad y vacunación. Los comités también se subordinan a la CEO.

La **gestión de la salud y seguridad** es hecha en colaboración con la empresa subcontratada responsable de realizar mediciones de riesgo de trabajo, verificar los exámenes necesarios (examen de admisión, periódicos y de dimisión) para cada cargo y elaborar dos importantes informes: el Programa de Prevención de Riesgos Ambientales (PPRA) y el Programa de Control Médico de Salud Ocupacional (PCMSO).

También contamos con un asociado para la gestión de los beneficios de salud (seguro de salud, seguro odontológico, seguro de vida).

Seguridad ocupacional

El **Código de Conducta** aborda el tema del bienestar y de la salud con enfoque en la seguridad y en la integridad física de los colaboradores y asociados. En un ambiente de oficina, como es el caso de Falconi,

esto significa mantenerse atento a accidentes y evitar actos inseguros, como subir en sillas, utilizar escaleras sin el pasamano, trasladarse en vehículos sin el debido uso de equipos de seguridad (cinturón de seguridad, cascos, etc.).

Como nuestros ambientes son de bajo riesgo para los trabajadores, no existen procesos formales o política específica de la organización, además de las orientaciones presentes en el Código de Conducta. Pero cualquier empleado que identifique una situación peligrosa puede comunicárselo al sector o a a R.H. Las instrucciones de salud y seguridad del trabajo presentadas por nuestros clientes para actuación en sus instalaciones, tales como uso de EPI, rutas demarcadas, entre otras normas, requisitos y recomendaciones, también deben ser rigurosamente respetadas.

Entendemos, no obstante, que un ambiente de trabajo que privilegia la salud y el bienestar observa mucho

más que la seguridad y la integridad física de los colaboradores, asociados y clientes. Estas son premisas fundamentales. Pero vamos más allá, ofreciendo un ambiente que respeta las características individuales de las personas, la tolerancia al error, el uso cuidadoso de las herramientas de evaluación y el *feedback*, siempre basados en nuestras creencias y valores. Cuidar de este ambiente y de las personas que están en él (presencial o virtualmente) es un compromiso diario de todos.

Programa de Saúde Bem Viver

Nuestro *Programa de Saúde Bem Viver* refuerza el concepto “cuidar de la gente”. Está siendo desarrollado a partir de tres pilares:

Soporte → ofrecer conocimiento y herramientas para tratamiento frente a la enfermedad;

Prevención → trazar estrategias para anticipación e intervención en los cuidados de salud antes de la enfermedad;

Promoción → acciones para el mantenimiento en salud, autocuidado, calidad de vida dentro y fuera del trabajo.

Nuestro objetivo es actuar en salud integral, tanto con nuestros colaboradores como con sus familiares.

La **comunicación** sobre el asunto salud y bienestar abarca desde cuestiones puntuales sobre los beneficios de salud (hechas por e-mail, con anotaciones específicas que deben ser tratados) hasta asuntos generales de interés de los colaboradores en la temática salud (tratadas en la *News Semanal*). Cuando sea pertinente, algunos asuntos también son presentados en los Espacios Líder y Equipo.

Movimento Mente em Foco

Los acontecimientos recientes en el mundo, como la pandemia de Covid-19 y las adaptaciones que los ambientes de trabajo tuvieron que hacer, trajeron luz para varias cuestiones del universo de la salud, que ganaron nuevos contornos y mostraron que la división entre vida personal, vida pública y vida profesional pasó por modificaciones. La calidad de la salud de las personas pasa por todos esos aspectos, así como también por cuerpo, mente y colectividad.

Ante este contexto y observando lo que nuestro propio equipo estaba viviendo, nos convertimos en signatarios del **Movimento Mente em Foco**, de la Red Brasil del Pacto Global. El movimiento es una invitación a empresas y organizaciones brasileñas

para reconocer la importancia de la salud mental en el ambiente de trabajo y a actuar en beneficio de sus colaboradores y de la sociedad como un todo, para combatir el estigma y el prejuicio social alrededor del tema.

Objetivos del proyecto:

- Traer la pauta de la salud mental para el centro de las decisiones y estimular la discusión sobre el tema;
- Establecer acciones concretas y de soporte a los colaboradores;
- Crear un ambiente de trabajo saludable.

In 2021, we signed the Movement's letter of commitment and pledged to carry out the following measures:

- Tener un profesional de referencia para orientación y atención;
- Ofrecer orientación y manejo de crisis;
- Garantizar la evaluación permanente de los colaboradores;
- Mantener gestores comprometidos, con entrenamiento para actuar en relación al tema y orientación sobre las mejores conductas, siendo agentes de transformación;

- Crear un programa contra el estigma: promover debates abiertos e intervenciones en grupo con asuntos que busquen reducir el estigma relacionado al sufrimiento psíquico, insertándolo como pauta permanente en la organización;
- Promover acciones de incentivo a la salud mental: campañas e iniciativas para incentivar prácticas culturales, deportivas, de nutrición, bienestar, educación, entre otras, a partir de demandas identificadas.

Para cumplir las metas que constan en nuestro compromiso formal con el movimiento e ir más allá, creamos un Comité y, posteriormente, el Programa Bem Viver, ya explicado aquí. Estamos, además, construyendo un plan de acción para la mejora de la salud mental y del bienestar de los colaboradores, reduciendo así el estrés, el *burnout*, la depresión, entre otros.

Política sobre el Tiempo

Una de las principales acciones de este trabajo fue la creación de la **Política sobre el tiempo**, que aborda la jornada de trabajo y las licencias, enfocándose en la calidad de vida. El documento tiene como objetivo reglamentar y explicar las reglas de trabajo flexible, *Short Friday* y licencias, abarcando todos los

empleados de Falconi, Capital y Editora.

Según la Política, el formato de trabajo puede variar entre:

- **full remote**: la jornada puede ser ejercida en cualquier ciudad de Brasil, sin necesidad de ida a las oficinas/presencia física en los proyectos/clientes;
- **híbrido**: la frecuencia de ida a la oficina (o al cliente, en el caso del equipo de consultores) es determinada por el liderazgo.

El **Short Friday** es una iniciativa para traer descompresión y momentos de relajación a nuestro equipo. Válida para todos los modelos de trabajo, ella prevé que, todos los viernes, a partir de la 1:00 PM, no hay trabajo, incluyendo reuniones y actuación junto a clientes y proveedores. Este momento puede ser aprovechado para desarrollo, capacitación, intercambios y repartición de prácticas, actividades de participación voluntaria (ej.: diversidad, webinar, *innovation talks*), o simplemente descanso y esparcimiento, conforme la voluntad y necesidad del colaborador.

Los períodos de licencia también están previstos en la nueva política. La licencia *Breathe* puede ser utilizada para realizar cursos, desarrollar algún proyecto personal o incluso para un período sabático.

Nuestras acciones para abordar este Tema Material se relacionan con:

ODS



Pacto Global



Derechos Humanos

Principio 1:

Las empresas deben apoyar y respetar la protección a los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Ya la licencia *Have Some Time* es una opción para profesionales que quieran dedicarse part time (en jornada parcial, con reducción proporcional de la remuneración).

Ética, Integridad y 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

“Cada vez que vayas a hacer algo, pregúntate si esa actitud puede perjudicar a alguien o a Falconi.

Si la respuesta es ‘sí’, ¡no lo hagas!”

Prof. Vicente Falconi

Solo es posible generar el impacto positivo que deseamos en la sociedad si nuestra actuación está fundamentada en la integridad, ética y respeto. Para nosotros, eso es innegociable, irrevocable e imprescindible.

Somos todos guardianes de nuestros valores y la ética viene antes de cualquier contrato firmado o resultado obtenido. No tomamos atajos. Coherencia, justicia y transparencia guían nuestros pasos y nuestras relaciones profesionales con colegas, proveedores y clientes. Desvíos de comportamiento

con relación a nuestros valores, intolerancia y la mera posibilidad de violar derechos humanos no son admitidos. Ni internamente, ni en nuestros clientes, asociados o proveedores.

Ética e Integridad

Todas las cuestiones directamente vinculadas a la relación de Falconi con la sociedad se fundamentan en la ética. No se debe practicar ninguna actividad que potencialmente perjudique a nuestros semejantes hoy o en cualquier momento del futuro.

Las conductas esperadas de nuestros colaboradores en la relación con cualquier stakeholder están basadas en ética e integridad:

- Velar por la honestidad y por la transparencia.
- Actuar con integridad, respeto y responsabilidad, tanto personal como profesionalmente.

- Construir para los liderados una referencia de conducta ética y de respeto al programa de ética de la empresa. Enseñar por el ejemplo y no solamente por el discurso.
- Mantener el secreto y la privacidad de toda la información de Falconi y de todos los clientes.
- Ser exento en la toma de decisiones, no permitiendo que intereses personales prevalezcan sobre los intereses de la empresa.
- Reconocer los errores y orientar esfuerzos para aprender con ellos y evitarlos en el futuro.
- Rechazar la oferta de regalos de alto valor (más de R\$ 200,00) o cualquier favor personal.

En nuestra conducta individual debemos proteger la reputación de Falconi y velar por la confianza de nuestros stakeholders y de la sociedad, integralmente y de forma responsable.

Estructuras formales de gobierno

Los mecanismos y estructuras formales de Gobierno para tratar de asuntos relacionados a la ética y a la integridad de la organización están dispuestos en el **Código de Conducta** y en la **Política de Compliance**. Todas las demás políticas, documentos y normas internas traen la ética a su alcance, como principio básico, sustentando todos los otros principios que hacen a nuestra organización ser lo que es: transparencia, respeto, justicia... son solo algunos de ellos.

Código de Conducta

Documento que orienta y esclarece la conducta y la postura que esperamos de nuestros Colaboradores y Asociados. El conjunto de normas y orientaciones contribuye para que se prevenga, detecte y repare cualquier acto potencialmente lesivo a Falconi y su papel en la sociedad, así como a todas las personas que están involucradas en nuestras operaciones.

El **Código de Conducta** tiene como objetivo principal guiar las acciones y decisiones, desde las habituales hasta las más complejas. Su contenido está basado en nuestros valores, que son reforzados en cada etapa de nuestra historia.

Aboga para que los colaboradores tengan libertad de expresión y sepan utilizar la práctica del diálogo como un importante camino para armonizar los intereses de todos: colaboradores y asociados, clientes y proveedores y la propia organización. Irregularidades, conductas antiéticas o violaciones de las leyes vigentes deben ser informadas por medio del Canal de Denuncia o deben ser llevadas al conocimiento de la Asesoría Jurídica y de *Compliance*.

Compliance

El **Programa de Compliance** fue creado para fortalecer nuestro compromiso con la integridad. Está alineado a un conjunto de iniciativas que buscan identificar y prevenir conductas que no estén en conformidad con las reglas (legislación, reglamentaciones, normas y procedimientos internos y externos y principios corporativos), identificando riesgos y causas, actuando correctivamente y promoviendo la cultura de la ética, de la integridad y del hacer el bien.

Una actitud contraria a estas directrices, que llamamos no-conformidad, trae el riesgo de implicaciones negativas a la integridad de Falconi y puede llevar a sanciones legales o reglamentarias, traer pérdidas

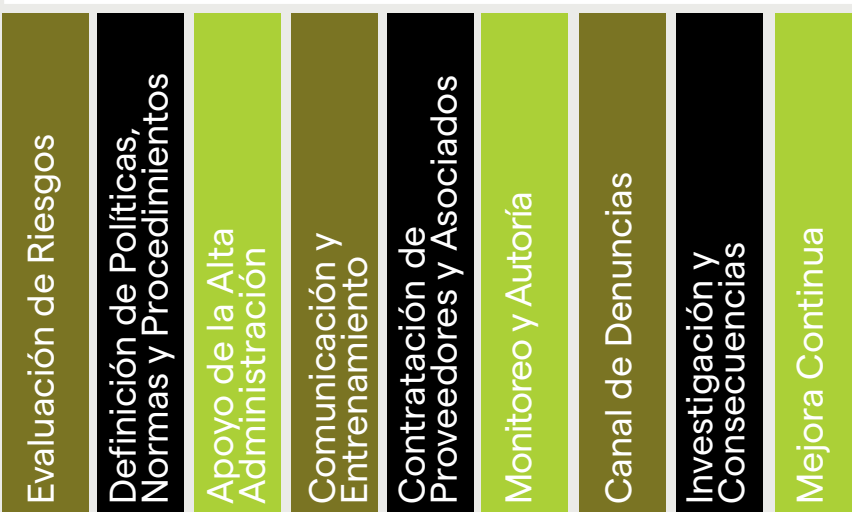
financieras y generar daños a la reputación de la empresa, a sus principales líderes y representantes, y cada uno de nosotros.

Compliance se refiere a una situación sistémica, donde cada parte – colaboradores, proveedores, clientes y asociados – afecta el todo. Por eso, el Código de Conducta y la **Política de Compliance** de Falconi – así como todas las demás Políticas – son directrices que deben ser conocidas y practicadas.

Las directrices desarrolladas para el programa son importantes para asegurar la efectividad en *compliance* de Falconi:

- Diseminación de los principios y de las directrices del Código de Conducta por medio de elevados estándares de integridad y valores éticos, evidenciando la relevancia de la conformidad para Falconi;
- Protección de la reputación de Falconi, manteniendo la confianza de todos sus *stakeholders* y de la sociedad en general; y
- Existencia de una estructura de *Compliance* dedicada a gestionar el Programa de forma independiente, autónoma y empoderada, proveída con los recursos adecuados, asegurando la exención e imparcialidad de las acciones.

Programa de Compliance



➔ Conozca nuestro Canal de Compliance, con nuestros conceptos, valores y políticas.

Compliance Ambiental

Falconi se preocupa en compatibilizar sus actividades con la protección al medio ambiente y para la preservación de locales de trabajo saludables y seguros, esperando de nuestros colaboradores y asociados su indispensable cooperación en este sentido, con base en nuestros valores y prácticas ESG.

Nuestro Código de Conducta trata sobre Compliance Ambiental orientando la conducta a ser

practicada por los colaboradores en la relación con el medio ambiente. A pesar de no poseer estructuras formales de gobierno dedicadas a este tema, él ya está siendo discutido de forma más efectiva en algunos foros existentes y tratado, por la Dirección Ejecutiva con apoyo del Consejo de Administración, como un proyecto que recibirá el debido destaque y empeño en el futuro cercano.

Compliance Social

Buscamos el diálogo abierto y transparente con la sociedad, respetando las peculiaridades locales, estableciendo relaciones éticas de colaboración y confianza y estimulando el desarrollo regional.

Nuestros proyectos impactan a la sociedad directa e indirectamente, aumentando la competitividad de empresas, apoyando la transformación y el crecimiento de organizaciones, creando empleos y girando la economía, salvando vidas en las áreas de salud y seguridad y mejorando la educación pública y privada.

La estructura formal de gobierno de Falconi que trata sobre Compliance Social y Legislaciones

sociales está vinculada a la Dirección Ejecutiva y al Consejo de Administración, con apoyo del área jurídica.

Las prácticas de Compliance Social están incluidas dentro del alcance de nuestro Código de Conducta y demás políticas. Todo el equipo Falconi recibe entrenamientos relacionados a este contenido, como fue explicado en este mismo capítulo, en el ítem *Desarrollo de Personas y Generación de Conocimiento*.

El **Comité de Compliance** está compuesto por la CEO, por el Director de Gente y por el Gerente Jurídico y de Compliance. Es la estructura de gobierno que determina, en el ámbito operativo de la Dirección Ejecutiva, la planificación, las prioridades, los recursos materiales e inmateriales, las campañas de concientización y las tomas de decisión acerca de los relatos recibidos por el Canal de Denuncias o por cualquier otro medio sobre situaciones que caractericen desvío de conducta.

El **Canal de Denuncias** es un importante mecanismo de relato de potenciales riesgos, internos y externos, sobre comportamientos antiéticos o ilegales,

relacionados a la integridad de la organización. En él son hechas denuncias anónimas que, posteriormente, son llevadas al análisis del Comité. El anonimato del denunciante y la confidencialidad del caso son garantizados, en conformidad con las normas legales, si él así lo desea. Todas las conductas inadecuadas al ambiente de trabajo o a los valores de Falconi son investigadas.

Entre 01/01/2021 y 31/05/2022, 30 denuncias fueron recibidas por el Canal. Todas fueron evaluadas por el Comité de *Compliance*. Cuando sea necesario, involucramos a la asesoría externa para investigación y evaluación de casos específicos.

Todas las denuncias generan un número de protocolo, que puede ser consultado para seguimiento del proceso. Cuando la denuncia no es anónima, es hecha una entrevista directa con el autor para la mejor percepción de los hechos.

Las 30 denuncias recibidas trataban de los asuntos:

- Acoso moral/irrespeto/abuso de líder: 10
- Críticas a promociones o al área de R.H.: 12
- Incidente de seguridad de la información: 1
- Crítica a los servicios prestados o al contenido técnico: 4
- Otros: 3

Políticas

Our policies provide us with references, support and security. They highlight what the most appropriate conduct should be when it comes to relationships with suppliers, partners, customers, and public authorities, in full compliance with current legal requirements and in accordance with our values and ethics.

↳ **Política de Compliance** – establece principios, directrices y funciones de *Compliance* aplicables a todos los niveles de Falconi, para estar en conformidad con la legislación, reglamentaciones, normas y procedimientos, externos e internos, y con los principios corporativos que garantizan las mejores prácticas de mercado y de Gobierno Corporativo.

↳ **Política de Regalos, Regalos, Regalos y Entretenimiento** – establece las directrices para la entrega, oferta, promesa y recibimiento de regalos, presentes, entretenimientos y otros beneficios por parte de los colaboradores de Falconi.

↳ **Política de Contratación de Proveedores y Asociados** – establece las directrices y los procedimientos para la evaluación de potenciales proveedores, asociados y demás terceros, para darles a los colaboradores de Falconi la capacidad de evaluar las contrataciones

y evitar la exposición a riesgos que puedan ser previamente identificados y mitigados.

↳ **Política Anticorrupción y de Relación con el Poder Público** – detalla el reglamento de combate a la corrupción de la empresa y de sus controladas y vinculadas y establece directrices para la relación, las interacciones e interlocuciones externas de los empleados, pasantes, directores y ejecutivos de Falconi y prestadores de servicios, subcontratados y consultores (Asociados) con Agentes Públicos.

↳ **Política de Privacidad y Protección de Datos** – presenta la información más importante acerca de las operaciones de tratamiento de datos personales realizadas por el Grupo Falconi.

Relación con clientes – no hay una política específica que establezca directrices a ser cumplidas. No obstante, en la propuesta comercial enviada para la firma de las partes durante la contratación, existen disposiciones legales que direccionan la conducta al respecto de cuestiones como propiedad intelectual, cumplimiento de la legislación laboral, tributaria, previsional, asistencial y de seguros, confidencialidad, gobierno, entre otras. Entre las cláusulas presentes en el documento, está el compromiso de ambas partes en no utilizar mano de obra esclava o someter

empleados a trabajo forzado, así como no explotar ninguna forma de mano de obra infantil, o contratar/ adquirir productos y servicios de personas físicas o jurídicas que exploten el trabajo infantil.

Prácticas Anticorrupción

Falconi no actúa ni tampoco está de acuerdo con cualesquiera actividades u operaciones que estén mínimamente relacionadas a algún tipo de corrupción, ya sea por parte de nuestros proveedores, clientes, asociados, y/o de las personas que forman parte del equipo, desde los primeros niveles de la jerarquía hasta la alta gestión.

Los procedimientos oficiales de combate a la corrupción son tratados por la **Política Anticorrupción y de Relación con el Poder Público**. En ella, directrices son establecidas para la relación, las interacciones e interlocuciones externas, en lo que se refiere a los empleados, pasantes, directores y ejecutivos Falconi, prestadores de servicios, subcontratados y consultores, con Agentes Públicos y con todos los *stakeholders*.

Para prevenir los conflictos de interés en la gestión de la organización, los ejecutivos del **alto liderazgo y del Consejo de Administración** son signatarios

de contratos de confidencialidad en que declaran liberación antes de ser nombrados. También se abstienen de participar de discusiones en reuniones del Consejo en los casos de conflicto de interés.

Contamos con los **Colaboradores y Asociados** para desempeñar las actividades con ética y transparencia, profesionalismo e idoneidad. Deben respetar la Política Anticorrupción en todos los momentos en que estén representando a Falconi. Cualquier situación de sospecha, incomodidad o constatación de corrupción debe ser enviada al Canal de Denuncias o a la Gerencia Jurídica y de *Compliance*. Algunos ejemplos de actitudes condenables:

- Pago a Agentes Públicos o personas/empresas relacionadas a ellos; pago en cuenta bancaria sin relación con el contrato; pago en especie en lugar de depósito en cuenta bancaria;
- Comisión o “tasa de éxito” de valor extraordinariamente alto, contrario a la práctica de mercado o no proporcional;
- Anticipación de pago o presión poco común para pago;
- Presentes extravagantes y excesivos;
- Proyectos o contratos en condiciones atípicas o perjudiciales a los intereses de Falconi, ya sea por costos, condiciones o plazos;

- Preferencia o direccionamiento por la contratación de determinados Asociados;
- Intento de evitar o impedir procesos de diligencia de Asociados;
- Incumplimiento a procedimientos usuales de contratación de Asociados;
- Ausencia de documentos o registros relacionados a las reuniones o a las tomas de decisiones;
- Pago de facturas fiscales por encima de los valores previstos contractualmente;
- Rechazo a cláusulas contractuales de *Compliance*.

Son realizados entrenamientos para colaboradores relacionados a prácticas de anticorrupción. Otras formas de compromiso para el combate a la corrupción son realizadas junto a nuestros *stakeholders* como, por ejemplo, los cuestionarios aplicados a proveedores y asociados, buscando evaluar el riesgo de *Compliance*, y la exigencia, para clientes, de anuencia con relación a nuestras políticas y prácticas en el momento de la contratación. of consent in relation to our policies and practices at the time contracts are signed.

No tuvimos, en el año 2021, incidentes y denuncias relacionados a la corrupción, ni interna ni externamente.

Derechos Humanos

Como organización signataria del Pacto Global de la ONU, tenemos un compromiso formal con el apoyo y el respeto a los derechos humanos. Más que un compromiso, tenemos una creencia firme en el poder transformador de las personas y él solo es plenamente alcanzado cuando su existencia y sus derechos son garantizados y respetados. Por eso no podemos concordar con absolutamente ninguna actitud o iniciativa que ponga en riesgo los principios de derechos humanos o del trabajo.

Falconi también posee compromisos firmados con el Foro de Derechos y Empresas LGBTQIA+, Red Empresarial de Inclusión Social (REIS) y Principios de Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres).

Nuestra actuación en Derechos Humanos

- * Actuamos firmemente en el **combate a la discriminación**, tanto en nuestras propias operaciones y actividades como en toda la cadena de valor, promoviendo la diversidad y la inclusión.
- * Practicamos el diálogo y promovemos la **libertad de expresión**, siempre con respeto a la dignidad humana, individual y colectiva.
- * Trabajamos para garantizar un **ambiente de trabajo seguro, saludable e íntegro**, incluso con relación a la salud mental de nuestros colaboradores.

* Buscamos contribuir con la **erradicación efectiva del trabajo infantil y del trabajo forzado o compulsorio**, asegurando en contrato que proveedores, asociados y clientes también están actuando, internamente y en su cadena de valor para el mismo fin.

* Ofrecemos entrenamientos a nuestros colaboradores y diversas iniciativas de **educación y sensibilización** sobre el tema.

Nuestro Canal de Denuncias está abierto a recibir notificaciones sobre cualquier incidente relacionado a la violación a los derechos humanos, ocurridas internamente o en otros puntos de nuestra cadena de valor. En el año 2021 no fueron recibidas denuncias sobre este aspecto. Las denuncias que sean hechas serán enviadas al Comité de *Compliance* y entonces serán tomadas las medidas correspondientes en función de la gravedad del caso.

Nuestras acciones para abordar este Tema Material se relacionan con:

ODS

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

Pacto Global

Derechos Humanos

Trabajo

Medio Ambiente

Anticorrupción

- Principio 1:**
Las empresas deben apoyar y respetar la protección a los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Principio 2:
Asegurarse de su no participación en violaciones de estos derechos.

Principio 3:
Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4:
La eliminación de todas las formas de trabajo forzado o compulsorio.

Principio 5:
La abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6:
Eliminar la discriminación en el empleo.

Principio 7:
Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo a los desafíos ambientales.

Principio 8:
Desarrollar iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9:
Incentivar el desarrollo y la difusión de tecnologías ambientalmente amigables.

Principio 10:
Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo extorsión y soborno.

Protección de Datos y Seguridad de la Información

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

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

La privacidad de nuestros stakeholders – colaboradores, asociados, clientes y proveedores – y de la sociedad de una forma general es una de nuestras principales preocupaciones, desde antes de la publicación de la **Ley General de Protección de Datos (LGPD)**.

Gobierno y modelo de actuación

Con la publicación de la ley, ampliamos los procesos de gobierno sobre la temática y creamos nuestra **Política de Privacidad**, que tiene la intención de consolidar todo este trabajo y esclarecer los principales puntos referentes al tratamiento de datos personales por parte de Falconi.

La estructura responsable de la organización y

preservación de datos y clientes en Falconi es el área **de Privacidad**, que posee infraestructura y presupuesto propio, contando con el apoyo del *Data Protection Officer (DPO)* para realizar la gestión y protección de los datos personales tratados por nuestra organización, por medio de las siguientes actividades:

- Herramientas internas de gestión de los datos (OneTrust);
- Mapeo regular de los sistemas internos y puntos de recogida;
- Aceptación de reclamaciones y comunicaciones de los titulares y Autoridad Nacional de Protección de Datos (ANPD) y adopción de medidas;
- Revisión de contratos y suplementos (Clientes, asociados y proveedores);

- Realización y suministro de entrenamientos regulares a los empleados, con el fin de orientar sobre las prácticas de Privacidad y Protección de Datos Personales;
- Elaboración y revisión de políticas, manuales de buenas prácticas, informes de Impacto y documentos de comunicación para autoridades, titulares y partes interesadas; y
- Gestión de las acciones a ser adoptadas en el caso de incidentes de seguridad involucrando datos personales.

Falconi posee también un Canal de Información sobre Privacidad y Protección de los Datos Personales a los colaboradores (Canal DPO) y utiliza un e-mail (dpo@falconi.com) para contacto de los equipos y comunicación de las acciones.

El Canal DPO cuenta con:

- manuales y procedimientos de gobierno y buenas prácticas, divididos por sector de interés (Jurídico, R.H., Financiero, Marketing, Comercial y Suministros);
- políticas y cartillas internas y de la Autoridad Nacional de Protección de Datos (ANPD);
- direccionamiento para canales de comunicación y entrenamientos internos, además de sitios externos de autoridades gubernamentales y legislaciones extranjeras;
- noticias sobre seguridad y protección de datos personales;
- artículos y textos;
- cursos gratuitos dispuestos por plataformas externas.

Recogida y tratamientos de los datos

Falconi no posee ninguna actividad económica en su modelo de negocios que involucre la repartición de datos personales con empresas terceras. Por esta razón, los datos personales pueden ser recolectados por nosotros de algunas formas:

- Por repartición de la empresa que el titular trabaja;
- Mediante el suministro de los datos por el propio titular;

- Recolección de cookies en interacción con nuestros sitios navegados;

- Mediante el suministro por los padres o responsables legales;

- Datos convertidos manifiestamente públicos por el titular.

Todas las operaciones de tratamiento de datos personales que realizamos poseen respaldo en las bases legales enumeradas en los artículos 7° y 11° de la LGPD, reafirmando la licitud de nuestras operaciones. De esta forma, cuando estamos legalmente en la posición de Controladora de datos personales, podemos tratarlos de acuerdo con una de las hipótesis listadas a continuación:

- Mediante la recolección de su consentimiento expreso e inequívoco, ocasión en que el titular será informado previamente al respecto de la finalidad y demás información del tratamiento, excepto para aquellos datos convertidos manifiestamente públicos por el titular;
- Para el cumplimiento de obligación legal o regulatoria por parte de Falconi, o sea, en los casos en que algún acto normativo establezca la

obligatoriedad del tratamiento, como por ejemplo la legislación fiscal o laboral;

- Cuando sea necesario para la ejecución de contrato o de procedimientos preliminares relacionados a contrato del cual el titular sea parte y por su solicitud;

- Para el ejercicio regular de derechos en proceso judicial, administrativo o arbitral;

- Cuando verifiquemos que es necesario para satisfacer nuestros intereses legítimos o de terceros, que pueden ser para apoyo y promoción de nuestras actividades o para prestación de servicios que beneficien al titular de datos, excepto en el caso de prevalecer derechos y libertades fundamentales del titular que exijan la protección de datos personales.

Medidas de seguridad y almacenamiento de la información

Falconi is responsible for maintaining data privacy and is concerned with the security of the information they carry. Employees responsible for the information assets that support personal data are signatories to a “Confidentiality and Liability Agreement”.

Falconi tiene como responsabilidad mantener la privacidad de los datos, preocupándose con la seguridad de la información que ellos cargan. Los colaboradores responsables de los activos de información que soportan los datos personales son signatarios de un “Acuerdo de Confidencialidad y Responsabilidad”.

Nuestros proveedores también adoptan medidas para prevenir violaciones de privacidad. Pero, en el caso que sucedan, son realizados procedimientos céleres y eficaces de detección, respuesta y corrección del incidente.

El almacenamiento de la información de todos los datos personales tratados por Falconi puede ser hecho en tres ambientes distintos, dependiendo del tipo y de la sensibilidad de la información:

- 1. un CPD (Centro de Procesamiento de Datos) con control de acceso por medio de biometría;
- 2. un data center subcontratado alineado con las mejores prácticas de seguridad previstas por la norma de seguridad para hospedaje de sistemas de propiedad del Grupo Falconi; o
- 3. en nubes de alto estándar de seguridad, con proveedores de confianza y ampliamente certificados en los *frameworks* internacionales del más elevado estándar de rigor.

Nuestras acciones para abordar este Tema Material se relacionan con:

ODS



Pacto Global



Derechos Humanos



Anticorrupción

Principio 1:

Las empresas deben apoyar y respetar la protección a los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Principio 2:

Asegurarse de su no participación en violaciones de estos derechos.

Principio 10:

Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo extorsión y propina.



Incidentes de seguridad

Hasta este momento, tuvimos un **incidente de seguridad** involucrando datos personales de nuestros colaboradores, tratados por un proveedor de servicios, pero medidas correctivas fueron rápidamente tomadas, no resultando en riesgo o daño al titular de los datos.

3.2 Mirar Hacia Afuera

En nuestro enfoque hacia afuera, para quien está a nuestro lado en todos nuestros trayectos – clientes y asociados principalmente – recordamos cuál es nuestra función social: ayudar a las organizaciones a cumplir su propia función social, perfeccionando el modelo de negocios, estructura, procesos, estrategia y operación. Así, podemos, juntos, acelerar las transformaciones que garantizan la

perennidad, tanto de las organizaciones como de nuestro planeta. Podemos encontrar los mejores caminos para traer cada vez más **impacto positivo ESG&P por la actuación de nuestros clientes**. Podemos, además, ampliar nuestro enfoque para cuidar del mundo en que vivimos y los desafíos que enfrentamos con los **cambios climáticos**.

Impacto ESG&P de los clientes

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

Sabemos que las organizaciones que están preparadas para el futuro, capaces de generar valor sostenible, son aquellas de negocios sólidos, costos de capital competitivo y mayor resiliencia con respecto a riesgos asociados a la sostenibilidad. Es con estas organizaciones e instituciones que queremos trabajar cada vez más. Porque, juntos, podemos multiplicar el impacto que somos capaces de generar.

Para eso, creamos la **Plataforma ESG** de Falconi, para apalancar los resultados positivos de esta agenda:



Influenciar el mind set

Trabajar planificación y estrategia con sesgo ESG

Transformar impactos negativos en positivos

Alcanzar resultados mejores, más responsables, más sostenibles

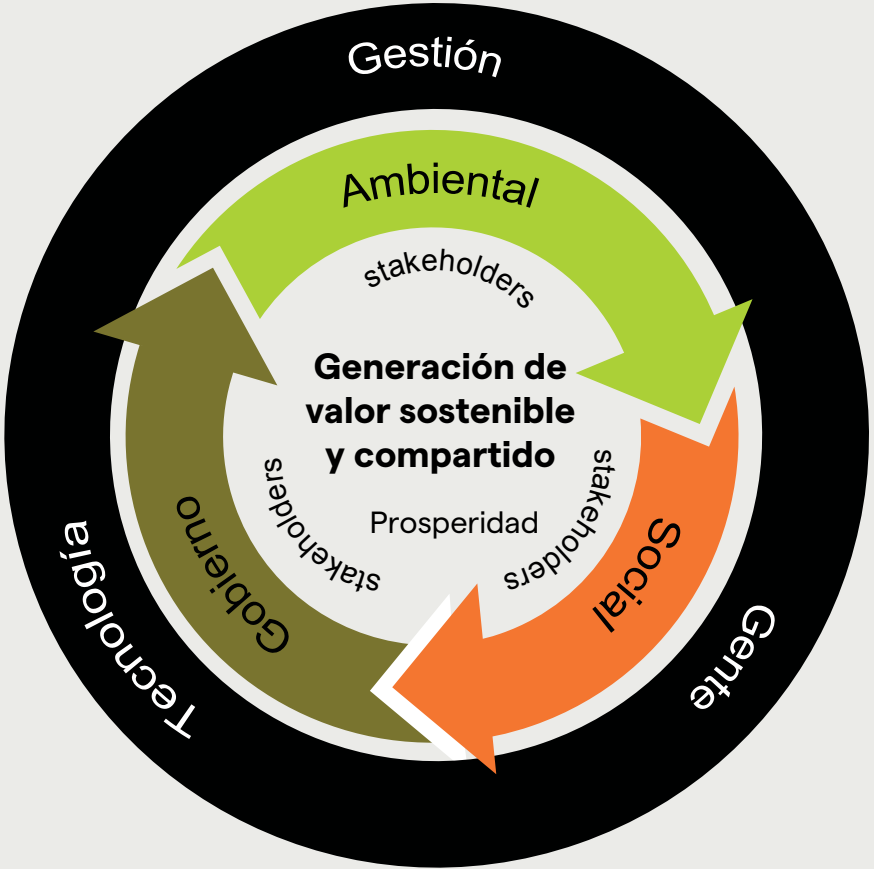
Crecer

Impactar positivamente a la sociedad



La propuesta de la plataforma es actuar en la agenda ESG de nuestros clientes identificando sus necesidades actuales y futuras, los riesgos y oportunidades para la organización, para el medio ambiente y para la sociedad, buscando la generación

de valor compartido y orientación para la prosperidad. Esta jornada es personalizada y modularizada de acuerdo con el nivel de madurez y necesidad de la organización:



- 1 Sensibilización y capacitación ESG del Consejo, C-Level, liderazgos y equipos
- 2 Diagnóstico de la Agenda ESG y de la madurez en gestión en la temática
- 3 Definición de las ambiciones estratégicas e iniciativas ESG
- 4 Adecuación del modelo de relación con *stakeholders* y de los rituales de gestión ESG integrada
- 5 Implementación y generación del valor sostenible integrado a la gestión del relación con *stakeholders*



La Plataforma ESG trae soluciones que elevan la madurez organizacional del cliente en la agenda y lo prepara para responder a las expectativas – propias y de sus stakeholders internos y externos – con relación a sus principales temas materiales en el contexto de la sostenibilidad.

PRODUCTOS DE LA SOLUCIÓN



Sensibilización y formación en ESG para alto liderazgo



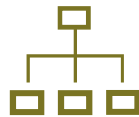
Diagnóstico de la agenda ESG y madurez de la gestión en la temática – utilización de las herramientas estándares y referencias en la temática, generación de Score ESG.



Definición de las ambiciones estratégicas e iniciativas prioritarias en los pilares ESG – métricas, metas, integración al plan estratégico, iniciativas escalonadas en el tiempo.



Preparación para certificaciones.



Estructuración o fortalecimiento del gobierno corporativo.



Programa de Diversidad e Inclusión



Diseño de procesos y estructuras más adherentes a las necesidades de ESG, gestión e innovación.



Programas de Responsabilidad Social Corporativa (educación, salud, saneamiento, espíritu emprendedor, seguridad vial, desarrollo económico y social).



Clima y satisfacción de los empleados.



Estructuración de PMO, planificación y gestión de programas y proyectos en las palancas ESG.

Además de mejores prácticas en ESG que desarrollamos junto al cliente, trabajamos para generar mejores resultados en varias dimensiones: económico-financiera, personas, innovación, clima, cultura, tecnología, además de impacto social y ambiental.

Impactos de los proyectos en los ODS

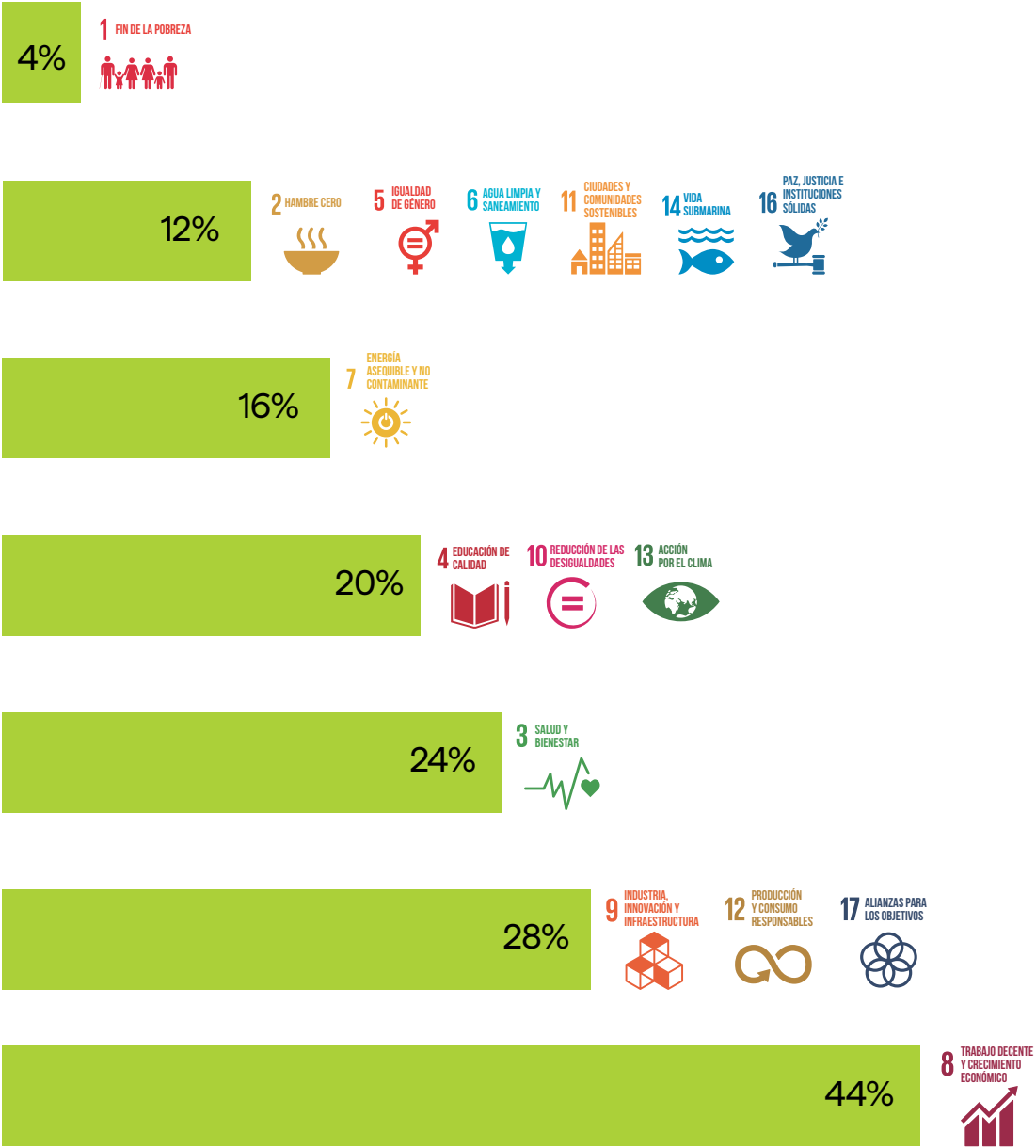
Nuestra actuación como consultoría impacta directamente la Agenda 2030, con mayor énfasis en el ODS 8 – trabajo decente y crecimiento económico. También estamos desarrollando análisis y medios para medir nuestros resultados más allá de las metas que ayudamos a nuestros clientes a alcanzar con nuestro trabajo.

Así, de forma piloto, realizamos una primera encuesta junto a nuestros consultores, para estimar cómo los proyectos ejecutados en 2021 hicieron a nuestros clientes impactar los Objetivos del Desarrollo Sostenible.

Aunque la muestra de proyectos evaluados haya sido pequeña, algunos resultados se sobresalieron:

- El Objetivo más impactado fue el ODS 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico, citado en el 44% de los proyectos.
- Enseguida, los ODS más citados fueron: ODS 17 – Colaboraciones y Medios de Implementación, ODS 12 – Producción y Consumo Responsables y ODS 9 – Innovación e Infraestructura, empatados con el 28% de las citaciones, seguidos del ODS 3 – Salud y Bienestar, citado en el 24% de los proyectos levantados.
- Entre los 17 ODS, todos fueron citados a excepción del ODS 15 – Vida de Ecosistemas Terrestres.

Percentage of projects impacted by the SDGs



ODS

1. Fin de la pobreza
2. Hambre cero y agricultura sostenible
3. Salud y bienestar
4. Educación de calidad
5. Igualdad de género
6. Agua limpia y saneamiento
7. Energía Asequible y no Contaminante
8. Trabajo decente y crecimiento económico
9. Industria, innovación e infraestructura
10. Reducción de las desigualdades
11. Ciudades y comunidades sostenibles
12. Producción y consumo responsables
13. Acción por el clima
14. Vida submarina
16. Paz, justicia e instituciones sólidas
17. Alianzas para los objetivos

Nuestra actuación por medio de proyectos en clientes, tema material Impacto ESG&P de los clientes se relacionan, en diferentes grados de impacto, a todos los ODS:

ODS:



Derechos Humanos

Pacto Global

Trabajo

Medio Ambiente

Anticorrupción

Principio 1:
Las empresas deben apoyar y respetar la protección a los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Principio 2:
Asegurarse de su no participación en violaciones de estos derechos.

Principio 3:
Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4:
La eliminación de todas las formas de trabajo forzado o compulsorio.

Principio 7:
Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo a los desafíos ambientales.

Principio 8:
Desarrollar iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9:
Incentivar el desarrollo y difusión de tecnologías ambientalmente amigables.

Principio 10:
Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo extorsión y soborno.

Principio 5:
La abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6:
Eliminar la discriminación en el empleo.

Cuando organizaciones privadas de diversos sectores e instituciones públicas deciden mirar juntas para un gran desafío de la sociedad, el impacto y el resultado de esa colaboración pueden ser tan grandes como las vidas salvadas.

Seguridad Vial – Colaboración multisectorial a favor de la vida

Los siniestros de tránsito son la mayor causa de muerte de personas de 5 a 29 años en el mundo, según la Organización Mundial de Salud (OMS). Como promedio, 1 millón 350 mil vidas son perdidas, anualmente, en las carreteras en todo el mundo.

Ante este triste número, Ambev siempre intentó realizar campañas de concientización sobre dirección X ingestión de bebida alcohólica. En 2013, este trabajo ganó fuerza con el cambio en la legislación de tránsito, que quedó conocida como Ley Seca. No obstante, aún era poco. La empresa quería un análisis más completo de la situación del tránsito en Brasil, para que pudiese desarrollar proyectos más efectivos, que hiciesen la diferencia en la seguridad vial de nuestra población. Para eso, llamaron a Falconi.

En 2014, la colaboración entre Ambev y Falconi definió una estrategia para actuación en seguridad vial. Fue creada la plataforma Infosiga, una base de datos pionera sobre siniestros de tránsito, creada para el estado de São Paulo. Entre el 2015 y el 2016, la actuación de la colaboración alcanzó una reducción del 11% de las muertes en 15 ciudades de São Paulo.

La experiencia en São Paulo nos motivó a desarrollar un proyecto que fuese más allá de la tarea de organizar y sistematizar datos para la gestión de una política pública y pudiese, de hecho, promover reducción de siniestros y muertes en el tránsito. En el 2017 nace el proyecto **Brasília Vida Segura**, para realizar la articulación de políticas públicas relacionadas a la seguridad vial. Cerca de 12 instituciones gubernamentales y de tránsito y diversos especialistas de universidades nacionales e internacionales fueron involucrados en el proyecto, además del equipo Falconi, que hizo la gestión operativa del proyecto y se volvió responsable por:

- Estructurar y Analizar los datos de muertes y heridos en el tránsito;
- Definir y desdoblar las metas de reducción de muertes;
- Identificar perfiles y puntos críticos;
- Realizar visita en campo y un diagnóstico de las posibles causas de los accidentes;
- Definir un plan de acción (programas y proyectos);
- Supervisar la ejecución de las acciones;
- Controlar los resultados.

En el transcurso de la primera década (2010-2020) de Acciones por la Seguridad Vial con el proyecto Brasília

Vida Segura, el Gobierno del Distrito Federal obtuvo una reducción de cerca del **50% en las muertes por siniestros viales**, saliendo de 461 víctimas fatales en 2010 para llegar a 234 en 2020⁹, alcanzando la meta establecida por la ONU para este tema.

La colaboración de éxito entre Falconi, Ambev y el Gobierno del Distrito Federal en **Brasília Vida Segura**, además de ser referencia para proyectos de seguridad vial en otras ciudades, fue responsable del establecimiento de un sistema de información de tránsito a nivel federal: el RENAEST – Registro Nacional de Accidentes y Estadísticas de Tránsito, en colaboración con el Ministerio de la Infraestructura, órganos y secretarías de los 26 Estados de la Federación. Por medio del RENAEST ahora es posible conocer y acceder a la realidad de los siniestros de tránsito en Brasil, algo que anteriormente no era posible.

Brasília Vida Segura también inspiró el desarrollo de proyectos en otros países, con **Global Lab**. Ya son 24 países con la iniciativa, siendo Ambev la gran

incentivadora y promotora, juntamente con nuestro apoyo en el desarrollo de los proyectos.

“La complejidad de la gestión de seguridad vial y la ausencia de la sistematización de datos estadísticos fue un gran desafío que encontramos. Pero logramos, con el apoyo de Falconi, no solo resolver la sistematización de datos y generar ciclos de proyectos, sino desarrollar algo mayor. El diálogo y la comprensión entre las varias partes – nosotros, órganos de tránsito, secretarías de gobierno – siempre estuvo por encima de los cambios de gobierno y de los partidos políticos. El proyecto era mayor que eso. Los números hablan por sí solos: la reducción de siniestros fatales/muertes o la cantidad de vidas salvadas es muy significativa.”

Anna Paula Alves

Gerente de Políticas Públicas ESG – AMBEV



⁹Fuente: <https://www.detran.df.gov.br/dados-mensais> – Serie Histórica de Siniestros de Tránsito, consultado el 20/06/22.

Cambios Climáticos

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

Nuestros negocios y los impactos positivos que queremos causar en la sociedad tienen correspondencia inmediata con los pilares Social y de Gobierno. De hecho, son impactos importantes a considerar, por el contexto en el cual vivimos. No obstante, el mundo entero está preocupado por los desafíos climáticos que estamos viviendo y que tienden a intensificarse en los próximos años.

Por eso, estamos buscando intensificar nuestra actuación junto a los clientes en proyectos que contribuyan para el ODS 7 – Energía Accesible y Limpia y para el ODS 13 – Acción por el Clima. Realizamos un primer levantamiento, considerando el universo de proyectos realizados en 2021, y llegamos a un porcentual dentro de la muestra recolectada del 20% de proyectos con potencial de impacto en el ODS 13 y 16% en el ODS 7.

Internamente, a partir del 2022, nuestro Programa de Desarrollo Sostenible pasa a trabajar el tema de

forma estratégica y sistemática. Algunos aspectos del Programa ya comenzaron a ser rastreados y están en pauta para la elaboración de diagnósticos, planificaciones, metas e indicadores como, por ejemplo, el informe de emisiones de GEI de Falconi.

Colaboración con Aeris Energy

En noviembre del 2021, consolidamos otro paso en la dirección que queremos tomar al respecto de medio ambiente y cambios climáticos. Firmamos una colaboración innovadora, que alía inversión, estrategia y gestión, con Aeris Energy, empresa del sector de energía renovable, uniendo fuerzas en la actuación en favor del desarrollo sostenible en el país.

Aeris Energy es líder en la fabricación de palas eólicas en América Latina – y una de las mayores productoras en el mercado mundial. La colaboración con Falconi refuerza el potencial de crecimiento de la fabricante

y de todo el sector energía renovable. Según la Agencia Internacional de Energía (IEA – International Energy Agency), el sector tendrá que cuadruplicar de tamaño antes del 2030 para satisfacer una demanda mundial por energía.

Falconi prestará consultoría para desarrollo y evolución de los sistemas de gestión, con enfoque en el desempeño operativo de Aeris y en los desafíos futuros. Esta es una inversión que las dos empresas están haciendo en conjunto, que promoverá los ODS 7 – Energía Asequible y no Contaminante, 13 – Acción por el Clima, 9 – Industria, Innovación e Infraestructura y 11 – Ciudades y Comunidades Sostenibles.

Impacto en el Medio Ambiente

El principal insumo de nuestro negocio, así como los productos y servicios que ofertamos al mercado, no presenta riesgo de impacto en el medio ambiente:

conocimiento. Por el contrario, él trae una gran oportunidad de impactar positivamente al mercado y la sociedad también con relación a los desafíos ambientales y climáticos.

Durante el año 2021, desarrollamos proyectos en tres grandes empresas del sector de saneamiento básico – Sabesp, GS Inima y BRK Ambiental – para contribuir para la mejora de sus resultados, posibilitando así la expansión de su cobertura y la mejora en la calidad de los servicios prestados para la población.

Nuestras acciones para abordar este Tema Material se relacionan con:



ODS



Pacto Global



Medio Ambiente

- Principio 7:**
Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo a los desafíos ambientales.
- Principio 8:**
Desarrollar iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9:**
Incentivar el desarrollo y la difusión de tecnologías ambientalmente amigables.

¿Hasta qué punto Falconi logra impactar el ESG de las empresas o de un sector por medio de su actuación? Presentamos a continuación el case del Instituto Brasileño de Minería, como ejemplo del grado de impacto que nuestro trabajo ya alcanzó.

IBRAM y el desafío de modificar la realidad de la minería en Brasil con ESG

Minas Gerais, Brasil y todo el mundo vieron perplejos los episodios recientes de rompimientos de represas de desechos de la actividad de minería y todas sus consecuencias. Ciudades quedaron bajo el barro, vidas fueron perdidas y la biodiversidad de las regiones fue afectada, así como el sector de minería en su totalidad.

La actividad extractiva, a pesar de ser muy importante para el desarrollo del país, también es responsable de relevantes impactos socioambientales. La sociedad necesitaba de respuestas de las empresas de minería y ansiaba por demostraciones efectivas del compromiso sectorial con las mejores prácticas en ESG.

Fue en este momento que el Instituto Brasileño de Minería (IBRAM), entidad nacional que representa al sector, con más de 80 empresas de minería asociadas, articuló, en 2019, una **Carta Compromiso** para la sociedad, estableciendo 12 focos de actuación para la transformación del sector antes del 2030. Cada uno con sus Grupos de Trabajo, planes de acción y metas colectivas e individuales a ser alcanzadas en el plazo estipulado.

1. Seguridad Operativa
2. Represas y Estructuras de Disposición de Desechos
3. Salud y Seguridad Ocupacional
4. Mitigación de Impactos Ambientales
5. Desarrollo Local y Futuro de los Territorios
6. Relación con Comunidades
7. Comunicación y Reputación
8. Diversidad e Inclusión
9. Innovación
10. Agua
11. Energía
12. Gestión de Residuos

¿Pero cómo poner en práctica estos compromisos? ¿Cómo gestionar datos de diversas instituciones, definir grupos de trabajo, planes de acción estructurados, metas e indicadores para todo un sector?

Falconi, que nació dentro de la escuela de Ingeniería de la UFMG (Universidad Federal de Minas Gerais) y siempre estuvo vinculada al sector de minería, actuando en diversos proyectos y empresas de minería, acudió al IBRAM para saber cómo podría ayudar al sector a pasar por este momento desafiante. El IBRAM entonces presentó la Carta Compromiso, pero el proyecto estaba pasando por dificultades de gestión.

En octubre del 2020, la colaboración de Falconi con IBRAM fue formalizada. En carácter pro bono, desarrollamos y organizamos los procesos de gestión del proyecto y las actividades de los grupos de trabajo (GT), compuestos por representantes de las empresas de minería participantes. Nuestro trabajo también viabilizó la reorganización de las metas, acciones y procesos. El resultado¹⁰ de todo el esfuerzo conjunto fue:

- + de 60% de las empresas de minería asociadas al IBRAM comprometidas en el desarrollo del proyecto, participando de los Grupos de Trabajo;
- 31 compromisos firmados por las empresas;
- 49 indicadores;
- 33 metas, divididas en 12 Grupos de Trabajo;
- 162 acciones.

Con la estructuración que Falconi trajo para el proyecto, los GT pasaron a tener una visión de qué debía hacer, cuándo y cómo. Cada uno con sus propias metas, basadas en historiales y estructuradas de acuerdo con la realidad del sector minero. En el año 2021, fue posible percibir una evolución en la madurez de gestión de los GT del 52% (considerando indicadores basados en compromisos, métricas, datos, metas, buenas prácticas, planes de acción y comprometimiento) y un crecimiento del 120% en

el compromiso de las empresas de minería con el proyecto.

En menos de dos años, el proyecto ganó nueva amplitud. Lo que era solo una Carta Compromiso se transformó en articulación e integración del sector con el propósito de modificar la cadena de minería en Brasil. **ESG en Minería** es, probablemente, el primer proyecto en Brasil en que un sector se comprometió por completo con metas conjuntas de ESG.

“Cuando teníamos solamente la Carta Compromiso, el proyecto estaba suelto. Ahora está activo con el ESG en la Minería. Creíamos que lograríamos hacer esto solos, pero no había una gestión del proyecto. Ahora tenemos la continuidad del trabajo. Sistematizamos e incluimos todo el sector mineral dentro de esa propuesta. El proyecto es un gran aprendizaje para todos los involucrados en el proceso. No es solo identificar la métrica y alcanzar, alcanzar los resultados. Es la jornada que estamos vivenciando para la mejora de el desempeño social y ambiental de el sector mineral.”

Paulo Henrique Leal Soares
Director de Comunicación IBRAM



¹⁰Estatus del proyecto en marzo del 2022.

3.3 Mirar a todos

“Solo la aplicación del conocimiento agrega valor. La única forma de eliminar la miseria y la pobreza y cambiar de hecho nuestro país es iniciar por la mente y por el corazón de cada uno de nosotros. Este cambio tiene que ser conducido por nuestro esfuerzo, por la aplicación del conocimiento en nuestro día a día, desde dentro de las organizaciones para la Sociedad.”

Prof. Vicente Falconi¹¹

Al **mirar a todos**, entendemos lo que el Profesor Falconi está diciéndonos desde el inicio de nuestra historia: el cambio pasa por la aplicación del conocimiento, desde dentro de las organizaciones hacia afuera, para la sociedad. No avanzaremos como sociedad mientras exista un abismo social en nuestro país. Para ayudar a reducir esa gran distorsión, actuamos vía conocimiento, articulación y perfeccionamiento de la gestión para resultados. Generando buenos resultados para todos y ayudando a promover las transformaciones necesarias. Así asumimos **nuestro compromiso con las comunidades para la reducción de la desigualdad social.**

¹¹ Citación de su libro “Gerenciamento da Rotina do Trabalho do Dia a Dia” (2004).

Compromiso con comunidades para la reducción de la Desigualdad Social

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

Si nuestra experiencia es promover la excelencia en gestión, podemos utilizarla para buscar soluciones a los diversos desafíos que encontramos en el desarrollo sostenible de la sociedad. Para eso, construimos alianzas y actuamos en diversos frentes: de manera voluntaria y pro bono, desarrollando proyectos propios o participando en iniciativas de instituciones que promueven mejoras en la sociedad.

Buscamos educación de calidad, reducción de las desigualdades sociales, promoción de la diversidad e igualdad de oportunidades. Utilizamos leyes de incentivo, apoyando proyectos en los campos de la educación, del deporte, de la cultura y del ocio. Reafirmamos, en cada una de esas acciones, nuestro propósito de generar impacto positivo en la sociedad y nuestro compromiso de promover una gestión excelente en favor de organizaciones mejores, más conscientes y responsables.

La estructura que tiene la responsabilidad de liderar los proyectos es el Programa de Desarrollo Sostenible, que coordina los diversos frentes, con reportes directos mensuales a nuestra CEO. Cada proyecto, a su vez, es liderado por consultores asignados para este fin, o por colaboradores voluntarios, como Falconi Juntos, Instituto Semear, Amist y proyectos incentivados a través de leyes de incentivo fiscal.

Actuación en Educación

Transformar la educación para transformar Brasil.

Entendemos que uno de los principales medios de alcanzar nuestro propósito de impactar positivamente a la sociedad es invertir y actuar en proyectos en favor de la educación.

Es por todo eso que escogimos, hace dos décadas, que uno de nuestros frentes de actuación sería en la educación, que impacta directamente el **ODS 4 – Educación de Calidad**.

Ya actuamos en más de 100 proyectos en este segmento, en decenas de municipios de 15 estados brasileños. Trabajamos con gestión, gente y tecnología para la mejora del aprendizaje de los alumnos. De la definición del plan estratégico (para dónde vamos) hasta la estructuración correcta del camino (iniciativas y acciones), hacemos que las mejoras lleguen al aula, en la práctica de los profesores junto a los alumnos, para que los avances realmente ocurran.

Juntos, secretarios, equipos técnicos, regionales, equipos escolares y comunidades trabajan para entender el enfoque del problema, lo que debe ser

hecho, definiendo la mejor forma, implementando y gestionando sus resultados de manera periódica, para la corrección de rumbos cuando sea necesaria. Es una gran satisfacción poder vivenciar la actuación conjunta de todas esas instancias para que toda una red de educación alcance los mejores resultados.

Vivenciamos experiencias únicas en las escuelas, con alumnos, padres, profesores y técnicos que, por medio de la gestión, pueden tener mayor claridad sobre cómo actuar en determinados desafíos y solucionar problemas.

Con los proyectos de consultoría para la educación pública, tuvimos la oportunidad de actuar en el desarrollo del plan estratégico de la educación del municipio de Río de Janeiro y del Estado de Mato Grosso, además del fortalecimiento del modelo de Gestión para Resultados del municipio de Fortaleza. Estos proyectos fueron patrocinados por OSCIP (organizaciones de la sociedad civil de interés público) que actúan de forma efectiva en favor de la educación pública brasileña.

Trabajar con educación, en especial la educación pública, es trabajar para nuestra sociedad y para nuestro futuro. Tenemos mucho orgullo de nuestra trayectoria y estamos siempre en busca de contribuir aún más, mejorando de forma periódica nuestros

enfoques, junto a socios y expertos que suman esfuerzos en el enfrentamiento del problema, que se agravó aún más por la pandemia de Covid-19.

Como prioridad de actuación en el Programa de Desarrollo Sostenible de Falconi, apoyamos de forma pro bono diversas iniciativas que contribuyen para el cambio efectivo de la educación:

Todos Pela Educação (Todo por la Educación)

Organización de la sociedad civil sin fines de lucro, no gubernamental y sin conexión con partidos políticos, que tiene el objetivo de cambiar la calidad de la educación básica de Brasil.

La organización realiza el monitoreo público de la educación en el país, para traer transparencia a algunos datos educacionales, monitorear resultados (de acceso, trayectoria y aprendizaje) y guiar políticas educacionales y procesos. Son hechos análisis de datos y presentaciones para la sociedad y para los gobernantes con el objetivo de influenciar la toma de decisión.

Falconi apoyó a la organización en dos frentes de trabajo:

1. Análisis y discusiones sobre la selección de nuevas

estrategias para el monitoreo público, por medio del mapeo del proceso actual, de la identificación de benchmarks y del levantamiento de información junto a actores políticos, consejeros y equipo interno para apoyar y direccionar los debates.

2. Elaboración de una guía de calificación de gastos públicos que será publicado por Todos Pela Educação y que ayudará a miles de gestores públicos en Brasil a calificar y optimizar los presupuestos de la educación pública en el país, pudiendo direccionar recursos para la parte pedagógica, lo que impacta directamente el aprendizaje de los alumnos.

Educação que Dá Certo (Educación que funciona)

Una de las iniciativas de la organización Todos Pela Educação, el proyecto *Educação que Dá Certo* tiene como objetivo identificar y diseminar casos de éxito en la política pública educacional para:

- Ayudar a concretizar propuestas técnicas del programa *Educação Já (Educación Ahora)*;
- Reforzar cuáles grandes temas deben priorizarse en la agenda educativa;
- Mostrar lo que es posible y lo que vale la pena hacer;
- Influnciar la toma de decisión de los gestores públicos.

Nuestro equipo actuó en la documentación de los casos de éxito de diversos lugares de Brasil. Un ejemplo entre ellos es el del **sistema de educación de Ceará**. En este caso, concluimos que el éxito fue alcanzado por la presencia de cinco factores:

- **Plan de Actores:** existencia de liderazgos reformistas de corte político y técnico;
- **Plan de visión de mundo y valores:** construcción de la colaboración basada en la confianza y actuación conjunta entre estados y municipios, en torno a proyectos claros y bien definidos;
- **Plan institucional:** creación de estructuras e incentivos adecuados, para la búsqueda por resultados, con una articulación virtuosa entre operación y competición;
- **Plan de política educativa:** utilización del trípode (i) selección/formación de profesores y gestores; (ii) material pedagógico adecuado y (iii) monitoreo/evaluación continua, en el cual los tres aspectos se retroalimentan;
- **Plan estratégico:** modelo basado en metas de corto, mediano y largo plazo, cuya efectividad ocurre porque las políticas educacionales y pedagógicas llegan adecuadamente a los municipios, buscando tanto la calidad como la equidad de los resultados.

Rede Mondó (Red Mondó)

Idealizada por la Asociación Nacional de las Universidades Particulares – ANUP, la Red Mondó nace de la unión de organizaciones privadas con el propósito de transformar las escuelas Marajoaras (de la Isla de Marajó, una de las regiones con menor IDH del país y con enormes desafíos sociales) en plataformas de soluciones sociales en las áreas de educación, salud, desarrollo económico e infraestructura. Falconi actúa, desde el 2021, de forma estratégica, definiendo los caminos a ser seguidos en cada pilar, además de organizar la información sobre cada etapa del proyecto para registro y posterior multiplicación de la metodología en otros territorios.

Comunidad Falconi

En marzo del 2020, cuando el planeta paró por causa de un virus, Falconi comenzó a moverse, buscando soluciones e iniciativas que ayudasen en el enfrentamiento de la pandemia. Nos comprometimos en diversos frentes creados para mitigar los riesgos impuestos a la sociedad en las áreas de salud, economía, desigualdad social, entre otras. Así fue creada la **Comunidad Falconi**, un conjunto de proyectos dirigidos para apoyar a empresas, instituciones y comunidades más impactadas por la grave situación que el país y el mundo enfrentaron.

Nuestro compromiso con el enfrentamiento a la crisis y las acciones de impacto en la sociedad continuaron en 2021, con nuevos proyectos que pasaron a componer el portafolio de la Comunidad Falconi.

Instituto Semear

Organización que desarrolla y conecta estudiantes universitarios de alto potencial (llamados “jóvenes semilla”) y con falta de oportunidades, comprometidos con los desafíos sociales y que quieran actuar como agentes multiplicadores por un Brasil mejor y más justo.

Nuestra actuación tuvo como enfoque ampliar el alcance de Falconi entre esos jóvenes, aumentar la participación en el voluntariado corporativo y la capacitación práctica en tutorías y entrenamientos. También apoyamos financieramente a algunos jóvenes semilla con becas de estudios. En 2021, fueron dos becas cedidas.

Gerando Falcões

Gerando Falcões es una ONG de desarrollo de líderes sociales que actúa en red para acelerar el poder de impacto de liderazgos – de favelas de todo el país – que poseen un sueño en común: colocar la pobreza de las

favelas en el pasado. Uno de sus proyectos es Falcons University – plataforma que forma liderazgos para romper el ciclo de la pobreza intelectual, emocional y técnica en las favelas. Falconi ayudó a Gerando Falcões a definir las directrices y las premisas del Modelo de Expansión de la universidad y a desarrollar modelos diferenciados de captación de recursos con la intención de convertir a Falcons en un negocio un negocio sostenible financieramente.

AMIST

AMIST – Asociación de Habitantes de la Isla de Santa Terezinha (Santo Amaro, Recife – PE) fue un proyecto social creado con la intención de transformar la vida de niños de la región con la construcción de una sala de informática para la impartición de clases. La pandemia se presentó como un obstáculo para la construcción, de modo que el local reservado pasó a ser utilizado como puesto de vacunación. Así, además de la donación de 20 computadoras portátiles, Falconi prestó consultoría jurídica, auxiliando con la documentación, el registro y demás burocracias, a fin de obtener un nuevo local para la construcción de la sala. La construcción está siendo finalizada en 2022.

Instituto Bússola Jovem

El Instituto Bússola Jovem es un proyecto social que tiene por objetivo transformar la vida de jóvenes de bajos ingresos por medio de 3 pilares: Educación, Trabajo y Carrera. El instituto ayuda en la capacitación de los jóvenes para la entrada en el mercado de trabajo. Durante la pandemia, pasó a ofrecer cursos en línea y computadoras portátiles para garantizar el estudio en el período. Falconi entregó 20 computadoras portátiles para viabilizar la capacitación remota de los jóvenes insertados en el proyecto.

Falconi Juntos

Programa gratuito de tutoría de gestión de Falconi que ayuda a micro y pequeñas empresas a enfrentar los desafíos propuestos por el mercado. Los consultores de Falconi, de forma voluntaria, ofrecen capacitación y tutoría, ayudando a los empresarios en la identificación de problemas y sus causas, en la sugerencia de medidas para solucionarlos y en el apoyo al desarrollo de la gestión del negocio. En total, fueron más de 7300 personas impactadas, 120 empresas apoyadas en las 5 regiones de Brasil y más de 330 consultores involucrados.

Unidos pela Vacina

Con el enfoque principal de viabilizar y acelerar el proceso de vacunación en Brasil, el movimiento Unidos pela Vacina movilizó a la sociedad civil en 2021. Más de 1.9 millones de ítems fueron donados, por cerca de 350 empresas, sumando un equivalente a R\$ 50 millones, y enviados para más de 4 mil municipios brasileños.

La actuación de Falconi, también donadora, tuvo un papel protagonista en este movimiento. Coordinamos el frente de PMO (*Project Management Office*), que tuvo la responsabilidad de hacer que las ideas y decisiones provenientes del núcleo central del movimiento fuesen propiamente dirigidas y supervisadas para el éxito de la iniciativa. En un enfoque que llamamos Gestión de Crisis, utilizando técnicas de gestión de proyecto, comunicación y visión sistémica, auxiliamos en la toma rápida y asertiva de decisiones, por medio de la repartición y captación de información con toda la red involucrada.

Éramos un grupo enorme de personas y empresas que buscaban no desistir con el avance de la pandemia y las dificultades relacionadas a la ejecución hábil de la vacunación, considerando las dimensiones de nuestro grandioso país.

¿Cuál es el mayor legado que podríamos traer para la sociedad después de dos años de pandemia? Tecnología, innovación, independencia y autonomía para garantizar lo que más necesitamos en este momento: salud.

Fábrica de Vacunas del Instituto Butantan – Hacer lo que debe ser hecho para el enfrentamiento de la Pandemia

En medio a la grave crisis que ocurrió en 2020, con el inicio de la pandemia de Covid-19, la gran cuestión que flotaba en el aire era: ¿cómo saldremos de esto? Orientaciones sobre uso de máscara facial, distanciamiento social e higienización constante eran solamente las primeras medidas correspondientes para evitar que el virus se esparciese mucho. Pero después quedó claro que la enfermedad no podría ser controlada sin una tecnología altamente eficaz para evitar que las personas se contaminasen, o al menos hacer que manifestasen formas más blandas de la enfermedad: la vacuna.

En todo el mundo, laboratorios - públicos y privados - persiguieron la formulación de ese agente de esperanza. En Brasil no fue diferente. Instituciones altamente capacitadas se dispusieron a investigar y desarrollar aquí vacunas contra el coronavirus. Una de ellas era el Instituto Butantan, entidad vinculada al gobierno del estado de São Paulo, responsable de la fabricación de innumerables vacunas que tenemos disponibles en nuestro exitoso programa nacional de inmunización.

“Nosotros sabíamos que Butantan era capaz de fabricar la Coronavac, pero no había una fábrica para producirla de forma integral. Solo teníamos condiciones de finalizar la producción aquí. Necesitábamos nuestra independencia productiva.”

Wilson Mello Neto

Presidente de InvestSP¹² durante el proyecto,
Actualmente socio del bufete de abogacía Stocche Forbes

En la búsqueda de soluciones – lo más rápido posible, por la urgencia de la situación – el Instituto Butantan decidió construir una fábrica de vacunas que lo volviese totalmente capacitado para producir la vacuna brasileña contra el Covid. Para eso, movilizó a InvestSP y a Comunitas¹³ y desarrollaron el proyecto del Centro Multipropósito de Producción de Vacunas (CPMV).

Era, entonces, necesario traer soluciones eficaces para el desarrollo del proyecto junto al gobierno de São Paulo. Necesitaban agilidad, competencia y especialización. El camino encontrado fue buscar colaboraciones privadas que volvieran su ejecución independiente de los obstáculos burocráticos de la gestión pública.

¹²InvestSP – Agencia Paulista de Promoción de Inversiones y Competitividad.

¹³Organización de la sociedad civil especializada en modelar e implementar colaboraciones sostenibles entre los sectores público y privado.

“Si optásemos por la gestión pública del proyecto, el plazo de finalización estimado sería de ocho años. Pero necesitábamos una respuesta muy rápida. Y logramos, con recursos y gestión privados, implementar el proyecto en 1 año y 3 meses.”

Ronyse Pacheco

Directora de estrategia y relaciones institucionales –
Comunitas

Cerca de 70 empresas se movilizaron para financiar el proyecto por medio de donaciones. La sociedad y el sector privado apoyaron mucho la iniciativa; el momento era de mucha ansiedad por la llegada de la vacuna. En 45 días, 140 millones de reales fueron recaudados. Para tratar con este monto de donaciones y una fuerte exigencia de todos los involucrados, la gestión y el gobierno del proyecto debían ser eficientes y muy bien estructurados. Para eso, diversos asociados se ofrecieron, donando la prestación de servicios – tiempo, conocimiento y articulación:

* Falconi actuó como PMO
(*Project Management Office*).

*Comunitas realizó la gestión de la captación de recursos privados;

*El bufete de abogacía Stocche Forbes prestó consultoría jurídica;

*Tishman Speyer fue responsable de la gestión de la obra;

*PWC hizo la auditoría.

Un núcleo de gobierno fue creado para gestionar el proceso de estructuración de la nueva fábrica. Fue compuesto por 12 miembros, entre representantes de entes públicos, privados y de la sociedad civil. El núcleo coordinaba cuatro comités divididos por áreas: recibimiento de fondos para la nueva fábrica, modelado jurídico y compliance, ejecución de la obra y montaje y comunicación.

Se trataba de un proyecto de R\$ 189 millones y de alta complejidad, tanto por su naturaleza y especialidad técnica como también por tratarse de una colaboración público-privada. En ese escenario, propusimos desarrollar la gestión y el control del proyecto, utilizando nuestros mejores recursos para:

- Elaboración del alcance, cronograma, presupuesto, plan de riesgo, plan de comunicación y de compromiso de stakeholders;
- Realización del gobierno de resultados e integración de partes interesadas y comités;

- Reporte de resultados y medidas para el tratamiento de desvíos y riesgos.

“Traducir miles de documentos, procesos, historias y frentes de trabajo – construcción, jurídico, auditoría, donadores, gobierno – en una diapositiva de diagrama de flujo del proyecto. En 20 minutos de presentación de Falconi, sabíamos todo lo que estaba sucediendo. Eran millones de reales y muchos donadores involucrados, que exigían respuestas. Sin hablar de la prisa y la presión de tener nuestra vacuna. Ante todo esto, nuestro control de plazos fue excelente, gracias a Falconi.”

Era un proyecto que tocaba la vida de todos. Estábamos luchando para que todo el mundo tuviese vacuna. Nadie estaba ganando nada, ni recibiendo nada. El objetivo era dejar un legado para la sociedad. El compromiso, la colaboración y la lealtad fueron diferenciales en esta experiencia.”

Wilson Mello Neto

Presidente de InvestSP durante el proyecto,
Actualmente socio del bufete de abogacía Stocche Forbes



El modelo de gobierno compartido apunta al Centro de Producción Multipropósito de Vacunas como el mayor legado de una colaboración público-privada de impacto social que tenía el objetivo de fomentar el desarrollo científico del país y ayudar a salvar millones de vidas. Más eficiente que solo la donación del propio recurso, el modelo adoptado para el proyecto favorece la co-creación, uniendo el conocimiento de cada asociado, en decisiones tomadas con planificación y transparencia.

A lo largo de 12 meses de colaboración, con un volumen grande de involucrados, variables, recursos y expectativas – o sea, mucha presión proveniente de los asociados y de la sociedad – logramos cumplir nuestro mayor objetivo: la entrega de la infraestructura física¹⁴ del Centro Multipropósito de Producción de Vacunas, en marzo del 2022, al Instituto Butantan. Una experiencia que nos trae orgullo y satisfacción, tanto por el desafío del proyecto, como por lo que representa para nuestro país y para nuestra sociedad en este momento histórico.

¹⁴Con la infraestructura entregada, faltan las reglamentaciones y la liberación de Anvisa (Agencia Nacional de Vigilancia Sanitaria). Es un proceso técnico especializado de responsabilidad del Instituto Butantan.

Proyectos incentivados

Por medio de leyes de incentivo y de exención fiscal, Falconi contribuye con el desarrollo de proyectos en las áreas de educación, cultura, deportes y esparcimiento. A lo largo del 2021, apoyamos ocho proyectos, utilizando recursos de ISS e IRPJ.

Escolas de Trovadores	ISS	Atiende a niños y adolescentes de la enseñanza primaria con clases de música y teatro. El enfoque del proyecto está en escuelas de la red pública de São Paulo, en varias regiones de la ciudad.
Hospital de Base de São José do Río Preto	IRPJ	Realiza el mantenimiento de la unidad de terapia intensiva del sector de geriatría y el combate y a la prevención contra el Covid-19, garantizando asistencia integral al paciente.
Querubins	IRPJ	Promueve la atención diaria, en horario complementario a la escuela regular, totalizando una carga horaria de 20h semanales de actividades artístico-culturales.
Reintegrar	ISS	Capacitación audiovisual gratuita para jóvenes de 16 a 20 años cumpliendo medidas socioeducativas en la ciudad de São Paulo. El objetivo es reducir los índices de reincidencia de los actos de infracción, empoderando a los adolescentes para representar su propia imagen y la de sus comunidades.
S/C Stories Collective Journal	ISS	Publicación mensual de un diario coleccionable que aborda temas como sostenibilidad, diversidad e inclusión, economía, industria creativa, arte, moda, eventos culturales, tecnología, innovación, feminismo, movilidad urbana, entre otros asuntos que moldean y potencian la ciudad de São Paulo.
Semear	IRPJ	Organización que desarrolla y conecta estudiantes universitarios de alto potencial (jóvenes semilla) y con falta de oportunidades, comprometidos con los desafíos sociales y que quieren actuar como agentes multiplicadores por un Brasil mejor y más justo.
Sonhos de uma Noite sem Palavras	IRPJ	Creación y montaje de un espectáculo de teatro musical de género familia, que tiene como tema central la dislexia, trastorno neurológico que dificulta el reconocimiento de la palabra escrita.
Remando para Inclusão 2	IRPJ	Estimula, amplía, habilita y rehabilita las capacidades deportivas de personas con discapacidades, beneficiando la salud y una mejor calidad de vida. Este proyecto propone también, junto con la familia y el equipo técnico, contribuir para el desarrollo educacional, lo que afecta consecuentemente en la inclusión social, ya que se establece una relación escuela-proyecto, que ayuda en el rendimiento escolar de los participantes.

Nuestras acciones para abordar este Tema Material se relacionan con:

ODS

3

SALUD Y BIENESTAR

4

EDUCACIÓN DE CALIDAD

8

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

9

INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

10

REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

11

CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

12

PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

13

ACCIÓN POR EL CLIMA

16

PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

17

ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Pacto Global

Derechos Humanos

Trabajo

- Principio 1:

Las empresas deben apoyar y respetar la protección a los derechos humanos reconocidos internacionalmente.
- Principio 4:

La eliminación de todas las formas de trabajo forzado o compulsorio.
- Principio 5:

La abolición efectiva del trabajo infantil.
- Principio 6:

Eliminar la discriminación en el empleo.



04.

Mirar hacia el futuro

GRI 102-28 | 102-49



El futuro comienza ahora. Él está diseñado en los proyectos que desarrollamos hoy. Está en las proyecciones que hacemos, en las metas que creamos, en los conceptos que adoptamos, en los ideales que creemos. El futuro está en los valores que trajimos a través de nuestra historia, que reflejan nuestro pasado, son practicados en el presente y representan cómo debemos actuar en el mañana.

Cuando vemos todo lo que podemos desarrollar en el futuro, potencializando el impacto positivo que dejaremos en el mundo, entendemos que es necesario actuar ahora. Por eso, asumimos compromisos y desafíos cada vez más osados, desdoblándolos para toda nuestra organización – de la forma Falconi de alcanzar resultados relevantes. Desarrollamos proyectos que dialogan con nuestros valores y estrategias, que van más allá de lo que ya hacemos, dando un paso más para abordar los temas en que creemos ser tan importantes para nuestra sociedad y el mundo, hoy y en el futuro. Por eso, continuamos idealizando, planificando y realizando. Y repensando, corrigiendo rutas, realizando más, proyectando un nuevo futuro siempre.

Metas 2022

En marzo del 2022, aprobamos el **modelo de metas** que nos guiará durante este año, con directrices para todas las áreas y posiciones de nuestra organización y un diseño claro de dónde queremos llegar, el trayecto que debe ser hecho y cuáles son los pasos correctos y firmes que debemos dar.

¿Qué motiva el modelo de metas?

- * La **creencia** de que la excelencia en personas, gestión y tecnología construye organizaciones extraordinarias para una sociedad mejor;
- * La **cultura** de agilidad, mentalidad de crecimiento, colaboración y cuidar de la gente;

- * Los **desafíos** de ser una consultech, de trabajar con transformación y con lo desconocido, con lo que siempre hicimos y también con lo nuevo, con lo colectivo y lo individual, con los aprendizajes;
- * La **gestión de resultados** y de valor generado, alineamiento y conexión;
- * Nuestro **posicionamiento** en la práctica.

Las metas creadas para el 2022 se dividen entre el **resultado económico-financiero** (beneficio neto y caja) y el **ESG** (ambiental, social y gobierno). Entre las metas ESG están el porcentaje de mujeres en el alto liderazgo de la organización y la mejora de los índices para la Evaluación del Impacto B (conozca más en el cuadro de la próxima página) en las áreas de gobierno, comunidad, trabajadores, clientes y medio ambiente.

En el ejercicio de sustentación de las metas dentro de la organización, todas las principales funciones de liderazgo (hasta el nivel de la gerencia) reciben metas

generales y específicas de su área, que después son desdobladas entre los equipos.

Las métricas son validadas junto al Consejo de Administración y recalculadas después de la revisión del presupuesto, en cada cuatrimestre.

Una de nuestras principales metas, replicada y desdoblada por toda Falconi, es la de Mujeres en el Alto Liderazgo:



MUJERES EN EL ALTO LIDERAZGO – D&L

Presidencia % mujeres en el alto liderazgo				
Dirección de Gente y Operaciones	Dirección de Tech	Dirección Técnica	Dirección de Marca y Comunicación	Unidades de Negocio (heads)
% mujeres en el alto liderazgo	Mujeres contratadas para funciones de liderazgo	Mujeres contratadas para funciones de liderazgo	Mujeres contratadas para funciones de liderazgo	Mujeres contratadas para funciones de liderazgo
				Consultoría, MID, Gente (socios y principals)
				% mujeres en liderazgo
				Team Leader
				Contratación de mujeres Turnover de mujeres

El área de Gestión de Resultados es la guardiana de la determinación y gestión de los *cards* de metas de la compañía. Ella viabilizará herramientas para el seguimiento de los resultados de forma dinámica, y no solo en el cierre del mes.

↳ Sistema B y la ↳ Evaluación del Impacto B

Las empresas que forman parte del Sistema B son aquellas que buscan equilibrar propósito y beneficio, considerando el impacto de sus decisiones en sus trabajadores, clientes, proveedores, comunidad y medio ambiente.

El Movimiento Global de Empresas B fue creado en 2006 en los Estados Unidos con el objetivo de redefinir el éxito en la economía para que sean considerados no solamente el éxito financiero, sino también el bienestar de la sociedad y del planeta. Después se formó una comunidad global de líderes que usan sus negocios para la construcción de un sistema económico más inclusivo, equitativo y regenerativo para las personas y para el planeta.

La **Certificación como Empresa B** no es solamente una forma de reconocer las cualidades de un producto o servicio. Ella se preocupa en seguir y medir factores que van más allá del desempeño económico del negocio, teniendo en

consideración, por encima de todo, **el desempeño social y ambiental que la empresa genera en el transcurso de su operación.**

Para eso, es hecha una Evaluación de Impacto B (BIA, por sus siglas en inglés), que permite analizar y supervisar la evolución del desempeño de la empresa de acuerdo con los más altos estándares de desempeño e impacto positivo reconocidos por el mercado. El análisis es realizado en cinco áreas: **Gobierno, Trabajadores, Clientes, Comunidad y Medio Ambiente.**

Falconi se prepara para realizar una Evaluación de Impacto B y convertirse en una Empresa B certificada. Esto representará un gran avance en nuestra agenda de impacto y de sostenibilidad. Por eso, el empeño en colocar metas para mejoras de todos los índices de la evaluación. Mucho más que alcanzar la certificación, pretendemos, con esto, alcanzar un nivel más elevado como organización de impacto positivo para el mundo.



ODS 8

El Objetivo del Desarrollo Sostenible 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico – es uno de los ODS priorizados en nuestra estrategia ESG, pues refleja exactamente lo que es nuestro *core business*: la promoción del crecimiento económico de forma sostenible.

Sin embargo, el ODS 8 incluso abarca más cuestiones, también muy relevantes para la sociedad, como el trabajo decente para todos. Por eso, estamos desarrollando un proyecto estratégico para ampliar nuestra actuación y responder a algunos de los desafíos actuales dentro de esta temática, como los elevados índices de desempleo; la dependencia de una parte cada vez mayor de la sociedad en programas sociales; la recuperación económica lenta; y la desigualdad de acceso a oportunidades de trabajo decente. Además de estos desafíos, nos proponemos abordar un tema en particular que nos ha despertado indignación y un sentido de urgencia en la solución del problema: el trabajo en condiciones análogas a la esclavitud, tráfico de personas y trabajo infantil.

Objetivos del proyecto

- Nueva voz para el debate sobre trabajo decente y crecimiento económico en Brasil.
- Suministro de recursos humanos y financieros para la actuación en el tema y en sus problemas estructurales.
- Generación y suministro de conocimiento sobre el tema.

El proyecto se encuentra en fase de estudios. En su implementación, algunos temas serán priorizados en el alcance del trabajo, entre las metas establecidas para ese ODS, como:

* Meta 6 – Reducción de Jóvenes “Ni Ni” (ni trabajan ni estudian, dejando la economía estancada y empeorando las perspectivas de futuro);

* Meta 7 – Erradicar trabajo en condiciones análogas al de esclavo, tráfico de personas y trabajo infantil.

Mensaje final

del equipo del Programa de Desarrollo Sostenible

Cerramos aquí, con satisfacción y orgullo, nuestro Informe de Sostenibilidad, hecho por primera vez en los estándares GRI, dando continuidad al trabajo iniciado en 2021, en el Informe de Posicionamiento ESG.

Logramos avances importantes el año pasado, como demostramos a lo largo de este documento. Y tenemos más claros los compromisos que debemos asumir y las iniciativas a ser desarrolladas y fortalecidas, siempre con nuestra mirada a un futuro más sostenible.

Estamos finalizando la definición de nuestra materialidad estratégica, después de una escucha amplia de nuestros stakeholders.

A partir de ella, podremos volver nuestra estrategia ESG aún más robusta, incorporando los temas materiales de forma más estructurada en la estrategia global de Falconi.

Temas como bienestar y salud mental; desarrollo de personas y generación de conocimiento; diversidad, inclusión e igualdad de oportunidades; ética, integridad y *compliance*; e impacto ESG&P de nuestros clientes son prioridades para nuestra estrategia.

El estudio de materialidad deja aún más claro que debemos continuar actuando junto a las comunidades para la reducción



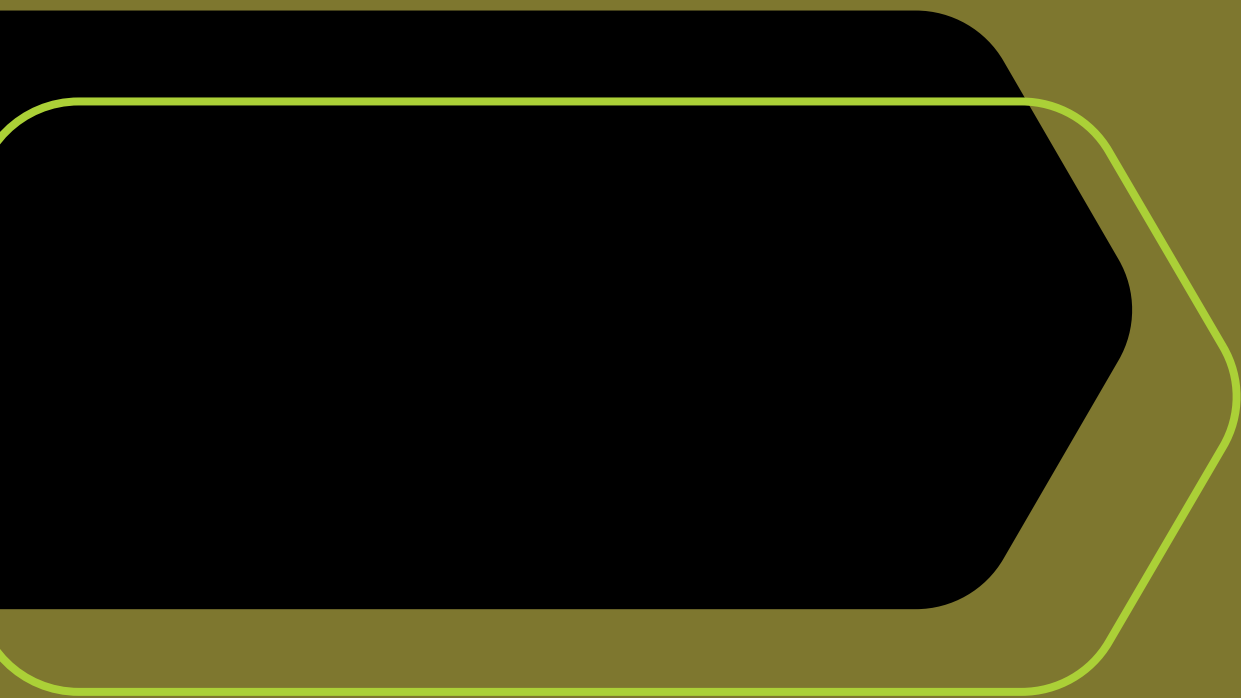
de la desigualdad social; que la protección de datos y la seguridad de la información son esenciales; y que tenemos una responsabilidad con relación a la agenda climática, ya sea en nuestra propia actuación o junto a nuestros clientes.

Tenemos el privilegio de poder impactar diversos temas y sectores por nuestra actuación en consultoría, productos digitales, desarrollo de competencias y muchos otros formatos, productos y servicios que ofrecemos o que estamos desarrollando, incorporando ese enfoque a la sostenibilidad.

Entendiendo que los resultados solo serán alcanzados por la actuación de todos en nuestra organización, estamos trabajando en la definición de metas y desafíos específicos para las diversas áreas de Falconi, así como en los planes, políticas y proyectos relacionados.

Y, así, hacemos una invitación a todos y todas para trabajar con nosotros en esa agenda. Un trabajo que significa futuro – para Falconi, para nuestros stakeholders y para la sociedad. Tenemos el deber y la oportunidad de hacer la diferencia en esta jornada.





Índice Remisivo GRI



Índice Remisivo GRI

GRI 102-55

INFORMACIÓN GRI	DETALLE	PÁGINAS		
102-1	Nombre de la organización	14		
102-2	Principales marcas, productos y servicios	14		
102-3	Localización de la Sede	14		
102-4	Países en que la organización opera y en que sus principales operaciones están localizadas	14		
102-5	Tipo y naturaleza jurídica	14	19	29
102-6	Mercados atendidos	14	19	29
102-7	Tamaño de la organización	14	19	29
102-8	Perfil de la fuerza de trabajo	54		

INFORMACIÓN GRI	DETALLE	PÁGINAS	
102-9	Cadena de proveedores	19	29
102-10	Cambios significativos en la organización y en su cadena de proveedores	19	29
102-11	Principio o enfoque de la precaución	16	
102-12	Iniciativas externas	36	
102-13	Participación en asociaciones u organismos nacionales/internacionales	36	
102-14	Declaración del más alto ejecutivo	5	
102-15	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	19	29
102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	16	36
102-17	Mecanismos internos y externos para solicitar orientaciones sobre comportamientos éticos	16	
102-18	Estructura de Gobierno	29	
102-19	Delegación de autoridad	29	
102-20	Responsabilidad de ejecutivos por temas económicos, ambientales y sociales	29	
102-21	Consulta a partes interesadas sobre tópicos económicos, ambientales y sociales	36	
102-22	Composición del más alto órgano de gobierno y sus comités	29	

INFORMACIÓN GRI	DETALLE	PÁGINAS			
102-23	Presidente del más alto órgano de gobierno	29			
102-24	Procesos de selección y nombramiento para el más alto órgano de gobierno y sus comités	29			
102-25	Procesos utilizados por el más alto órgano de gobierno para prevenir y gestionar conflictos de interés	73			
102-26	Papel del más alto órgano de gobierno en la definición de propósito, valores y estrategia	29			
102-27	Medidas tomadas para desarrollar y mejorar el conocimiento del más alto órgano de gobierno sobre tópicos económicos, ambientales y sociales	18	29		
102-28	Papel del más alto órgano de gobierno en la identificación y administración de los impactos, riesgos y oportunidades de los temas económicos, sociales y ambientales	29	104		
102-29	Identifying and managing economic, environmental, and social impacts	19	29	36	
102-30	Eficacia de los procesos de gestión de riesgos	19	29		
102-31	Revisión de temas económicos, ambientales y sociales	19	29		
102-32	Papel del mayor órgano de gobierno en el informe de sostenibilidad	29			
102-33	Comunicación de preocupaciones cruciales	67	70	73	79
102-34	Naturaleza y número total de los asuntos críticos	19			
102-35	Políticas de remuneración aplicadas al más alto órgano de gobierno y a ejecutivos seniors	67			
102-36	Proceso adoptado para la determinación de la remuneración	67			

INFORMACIÓN GRI	DETALLE	PÁGINAS			
102-37	Involucramiento de las partes interesadas en la remuneración	67			
102-38	Relación de la remuneración anual	67			
102-39	Relación del aumento porcentual de la remuneración total anual	67			
102-40	Lista de los grupos de <i>stakeholders</i>	38	45		
102-41	Acuerdos de negociación colectiva	45	54		
102-42	Proceso de identificación y selección de <i>stakeholders</i>	45			
102-43	Enfoque para el compromiso de <i>stakeholders</i>	45			
102-44	Principales tópicos y preocupaciones levantados por los <i>stakeholders</i>	45			
102-46	Proceso de definición del contenido del informe y límites de los temas materiales	36	48		
102-47	Lista de tópicos materiales	48			
102-49	Cambios en el proceso de relato	3	45	104	79
102-50	Período relatado	3	49		
102-51	Fecha de publicación del informe más reciente	36	45		
102-53	Punto de contacto para cuestiones relacionadas al informe	123			

INFORMACIÓN GRI	DETALLE	PÁGINAS		
102-54	Opción de reporte escogida por la organización	3		
102-55	Índice de contenido de la GRI	113		
103-201	Enfoque de gestión (serie 201)	19	29	90
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización como consecuencia de cambios climáticos	19	29	
103-202	Enfoque de gestión (serie 202)	67		
202-1	Variación de la proporción del salario más bajo descrito por género, comparado al salario mínimo local en unidades operativas importantes	67		
103-203	Enfoque de gestión (serie 203)	83	95	
203-1	Inversiones en infraestructura y servicios ofrecidos	83	95	
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	83	95	
103-205	Enfoque de gestión (serie 205)	73		
205-1	Operaciones evaluadas con respecto a riesgos relacionados a la corrupción	73		
205-2	Comunicación y entrenamiento sobre políticas y procedimientos anticorrupción	73		
205-3	Casos confirmados de corrupción y acciones tomadas	73		
103-307	Enfoque de gestión (serie 307)	73		

INFORMACIÓN GRI	DETALLE	PÁGINAS		
307-1	No conformidad con leyes y reglamentos ambientales	73		
103-401	Enfoque de gestión (serie 401)	54	67	70
401-1	Nuevas contrataciones y rotación de empleados	54		
401-2	Beneficios para empleados de tiempo integral que no son ofrecidos a empleados temporales o en régimen de tiempo parcial	67	70	
401-3	Licencia de maternidad/paternidad	54	67	70
103-403	Enfoque de gestión (serie 403)	70		
403-1	Representación de trabajadores en comités formales de salud y seguridad con gestores y trabajadores y su amplitud	70		
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	70		
403-3	Empleados con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas a su ocupación	70		
403-4	Participación, comunicación y consulta a los colaboradores con relación a la salud y seguridad del trabajador	70		
403-5	Entrenamiento de trabajadores en salud y seguridad	70		
403-6	Promoción de la salud del trabajador	70		
403-7	Prevención y mitigación de impactos en la salud y seguridad del trabajador directamente vinculados a las relaciones de negocios	70		

INFORMACIÓN GRI	DETALLE	PÁGINAS
403-8	Colaboradores cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad del trabajador	70
403-9	Lesiones asociadas al trabajo	70
103-404	Enfoque de gestión (serie 404)	67
404-1	Media de horas de entrenamiento por año, por empleado	67
404-2	Programas para el desarrollo de competencias de los empleados y de asistencia para la transición de carrera	67
404-3	Porcentual de empleados que reciben regularmente evaluaciones de desempeño y de desarrollo de carrera	67
103-405	Enfoque de gestión (serie 405)	54
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	54
405-2	Proporción entre el salario-base y la remuneración recibidos por las mujeres y aquellos recibidos por los hombres	54
103-406	Enfoque de gestión (serie 406)	54
406-1	Casos de discriminación y medidas correctivas tomadas	54
103-410	Enfoque de gestión (serie 410)	54
410-1	Personal de seguridad entrenado en políticas o procedimientos de derechos humanos	73

INFORMACIÓN GRI	DETALLE	PÁGINAS	
103-412	Enfoque de gestión (serie 412)	73	
412-1	Número total y porcentual de operaciones sometidas a análisis o evaluaciones de derechos humanos de impactos relacionados a derechos humanos	73	
412-2	Entrenamiento de empleados en políticas o procedimientos de derechos humanos	73	
412-3	Acuerdos y contratos de inversiones significativas que incluyen cláusulas sobre derechos humanos o que fueron sometidos a evaluación de derechos humanos	73	
103-413	Enfoque de gestión (serie 413)	95	
413-1	Operaciones con compromiso de la comunidad local, evaluaciones de impacto y programas de desarrollo	95	
103-417	Enfoque de gestión (serie 417)	16	18
417-1	Requisitos para información y rotulado de productos y servicios	16	
103-418	Enfoque de gestión (serie 418)	79	
418-1	Quejas comprobadas relativas a violación de la privacidad y pérdida de datos de clientes	79	
103-419	Enfoque de gestión (serie 419)	73	
419-1	No conformidad con leyes y reglamentos en las áreas social y económica	73	

TABLA SASB

SASB		
INDICADORES SECTORIALES	DETALLE	PÁGINAS
SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS		
SV-PS-230a.1	Describir el enfoque para identificar y tratar los riesgos de seguridad de datos	79
SV-PS-230a.2	Describir las políticas y prácticas relacionadas a la recogida, uso y retención de información de clientes	79
SV-PS-230a.3	(1) Número de violaciones de datos del período, (2) porcentaje de violaciones involucrando negocios e información confidencial de clientes o de información de identificación personal; (3) número de clientes afectados	79
DIVERSIDAD Y COMPROMISO DE LA FUERZA DE TRABAJO		
SV-PS-330a.1	Porcentaje de la representación por grupo (género/racial/étnico): (1) Alta gestión (2) todos los colaboradores	54
SV-PS-330a.2	(1) Tasa de rotación voluntaria e (2) involuntaria entre colaboradores	54
SV-PS-330a.3	Porcentuales de Compromiso de los colaboradores (evaluación del clima organizacional)	54

INDICADORES SECTORIALES	DETALLE	PÁGINAS
INTEGRIDAD PROFESIONAL		
SV-PS-510a.1	Descripción del enfoque para garantizar la integridad profesional de los colaboradores	73
SV-PS-510a.2	Monto total de pérdidas monetarias como resultado de procesos judiciales relacionados con la integridad profesional (describir naturaleza, contexto y acciones correctivas tomadas)	73
OTROS – MÉTRICAS DE LA ACTIVIDADES		
SV-PS-000.A	Número de colaboradores por: (1) período integral y medio período, (2) temporal, (3) por contrato PJ	54
SV-PS-000.B	Horas trabajadas de los colaboradores con el porcentual facturable	54