2023

Relatório de Sustentabilidade

Empresa B Certificada

Esta empresa atende a altos padrões de impacto social e ambiental.

synergia SOCIOAMBIENTAL

MEMBER OF tpf

Relatório de Sustentabilidade
Synergia Socioambiental - 2023
VERSÃO 02 – PUBLICADO EM SETEMBRO DE 2024

Sobre o relatório 3

Mensagem da liderança 5

Somos a Synergia Socioambiental 6

Trajetória 7
Atuação e Desempenho 10
Materialidade 14

Pessoas 17

Diversidade e Inclusão 19
Empregabilidade e Trabalhabilidade 21
Avaliação de Desempenho, Transição de Carreira e Políticas de Treinamento 23
Saúde e Segurança do Trabalho 25

***Stakeholders*, Comunidades e Territórios** 27

Stakeholders 28
Comunidades e Territórios 30
Projetos apoiados via Investimento Social Privado 32
Projetos apoiados via Incentivos Fiscais 35
Sustentabilidade nas Operações 37

Governança 40

Código de Conduta 44
Canal de Denúncias 45
Conflito de Interesse 45
Análise de Risco ESG 45

Sumário GRI 46

Anexos 53

A publicação do 1º relatório de sustentabilidade é um marco para nós, da Synergia.

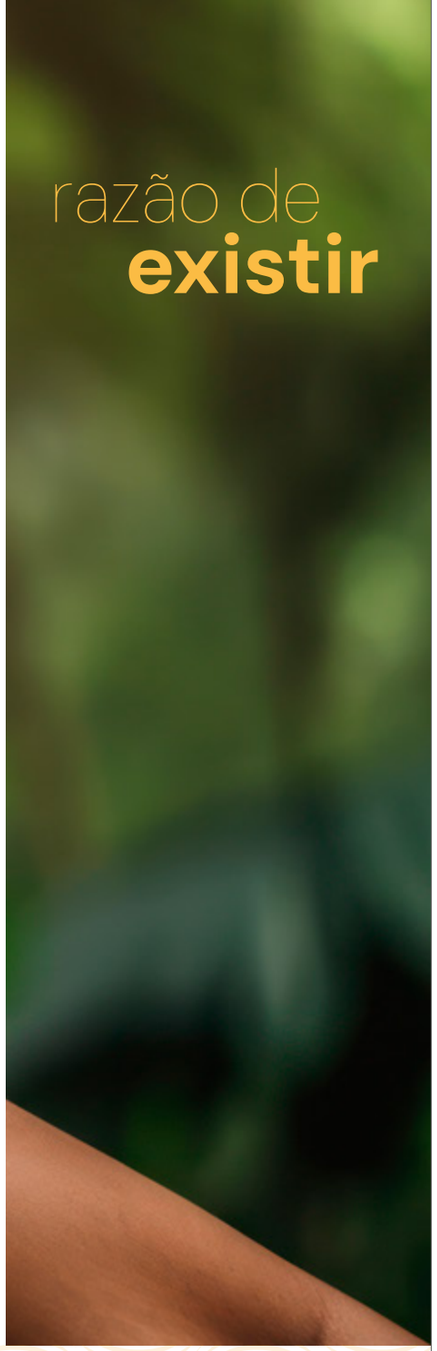
ESTE RELATÓRIO FOI APROVADO PELO COMITÊ EXECUTIVO DA SYNERGIA.
Comunicações sobre este conteúdo podem ser encaminhadas para
sustentabilidade@synergiaconsultoria.com.br

É resultado de um percurso de construção e implementação de estratégias e ações que refletem o nosso compromisso com o **tratamento de impactos sociais, ambientais e de governança (ESG) e o desenvolvimento sustentável –**

mais do que mitigar ou compensar impactos, temos em vista gerar valor compartilhado, a partir do relacionamento contínuo e transparente com nossas partes interessadas (*stakeholders*).

Tais questões são, para além de estratégias e compromissos, a razão de existir.

Neste contexto, como empresa de consultoria, seguimos os princípios e implementamos as políticas e ações que recomendamos e oferecemos aos nossos clientes. Ou seja, é importante que a empresa possua processos e ações, que incorporem as perspectivas e estratégias que fomentamos junto às instituições que apoiamos na construção de soluções aos desafios socioambientais.



razão de **existir**

Para concluí-lo, um longo percurso foi trilhado, o qual demandou o engajamento de diferentes áreas para o fornecimento de dados, entrevistas com lideranças e envolvimento indireto de

+500

COLABORADORES E COLABORADORAS que integram a Synergia, bem como de diferentes *stakeholders*.

Nos últimos anos, investimos no desenvolvimento de processos e ações relacionados às **boas práticas ESG, nos tornamos uma Empresa B e buscamos alinhamento aos pilares e princípios do Pacto Global da ONU, do qual somos signatários.**

A publicação do 1º relatório de sustentabilidade é uma oportunidade de refletir sobre o que vem sendo realizado, um momento de parar, olhar para o que foi feito e corrigir as rotas necessárias para o futuro.

O presente documento se constitui em **relatório de informações não-financeiras** da Synergia - Consultoria Urbana e Social Ltda, conforme definições da *Global Reporting Initiative* (GRI), **apresentando os resultados das ações no âmbito das estratégias ESG implementadas pela empresa no período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2023.** Tais informações estão categorizadas em quatro grandes temas:

Somos a Synergia Socioambiental

apresentação de nossa trajetória histórica, números de nossa atuação e contextualização sobre nosso estudo de materialidade;

Pessoas

contemplando informações sobre diversidade e inclusão, empregabilidade e trabalhabilidade;

Stakeholders, Comunidades e Territórios

abordagem sobre o relacionamento com nossas partes interessadas, ações socioambientais, bem como atuação em comunidades e territórios;

Governança

apresentação da organização e dos processos internos voltados ao engajamento empresarial para cumprimento dos compromissos de integridade e sustentabilidade.

Transformações Culturais e Compromissos Socioambientais

Há 19 anos, a Synergia foi criada num contexto em que avançavam exigências de posicionamento e atendimento a requisitos de responsabilidade socioambiental, garantia de direitos e desenvolvimento sustentável para empresas, governos e instituições do terceiro setor. Consolidavam-se, à época, exigências de contrapartidas socioambientais que demandavam uma abordagem técnica e conhecimentos específicos.

A Synergia foi constituída a partir de uma perspectiva de atuação onde Inteligência e Uso de Dados se incorporam à experiência prática, e somam-se ao compromisso ético e de transformação social. Desde nossa criação até os dias atuais, testemunhamos uma mudança significativa na cultura empresarial e governamental em relação à temática socioambiental, marcada por uma crescente conscientização e ação em nível global.

Políticas nacionais e internacionais, como o Protocolo de Quioto e o Acordo de Paris, as Conferências das Partes (COP), o Pacto Global e tantos outros marcos destacaram a urgência de enfrentamento das mudanças climáticas e promoção da sustentabilidade ambiental. Esses marcos estabeleceram metas ambiciosas e criaram um quadro regulatório que exige uma resposta robusta e contínua das empresas e organizações, além de influenciarem diretamente as agendas nacionais e regionais relacionadas à sustentabilidade.

A ascensão do conceito ESG *(Environmental, Social and Governance)* também foi um ponto crucial nessa transformação, incentivando uma cultura empresarial baseada na responsabilidade corporativa e na contribuição positiva para o desenvolvimento sustentável global. Essa abordagem integrada redefine o papel das empresas na sociedade, incentivando práticas transparentes, éticas e sustentáveis em todas as suas atividades.

Para a Synergia, essas mudanças representaram tanto desafios quanto oportunidades significativas. Sempre fomos capazes de oferecer soluções inovadoras, promovendo verdadeiras transformações em direção a práticas mais sustentáveis e inclusivas, muito além do atendimento às regulamentações. Somos reconhecidos como uma consultoria vocacionada ao enfrentamento dos mais diversos desafios socioambientais e com capacidade de ofertar múltiplas soluções. Faz parte do DNA da Synergia perseguir formas de criar, propor soluções e inovar em cada projeto que realizamos, garantindo efetividade nos resultados.

Em nossa trajetória, acumulamos experiências de atuação em territórios urbanos ou rurais, em áreas degradadas ou protegidas, fomentando o desenvolvimento local sustentável, considerando as vulnerabilidades, potencialidades e singularidades de cada comunidade.

Hoje, vivemos um momento singular na história, marcado pela crise climática e por tensões sociais, influenciadas por novas dinâmicas e tecnologias comunicativas. Neste contexto dinâmico, nossa consultoria continua comprometida em liderar pelo exemplo, oferecendo serviços especializados que ajudam nossos clientes a navegar e prosperar nesse novo paradigma socioambiental. Estamos focados em desenvolver soluções personalizadas, sustentáveis e economicamente viáveis que não apenas atendam às expectativas atuais, mas também antecipem e respondam proativamente aos desafios futuros relacionados à sustentabilidade global.

Neste sentido, nos últimos anos, reorientamos a estrutura organizacional da Synergia para o fortalecimento da atuação socioambiental corporativa, que contempla apoio a projetos existentes nos territórios em que atuamos – parte do nosso compromisso com o desenvolvimento local, mas que contempla também a implementação de projetos autoriais, constituindo laboratórios de inovação socioambiental que trabalham temas diversos, tais como implementação de Sistemas Agroflorestais, reflorestamento e recuperação de áreas degradadas, com enfoque às salvaguardas sociais e fomento às cadeias produtivas sustentáveis. Merece destaque nosso projeto Redes do Médio Xingu (RMX), que pode ser conhecido por meio do documentário "A floresta que você não vê – Narrativas do Médio Xingu", lançado em setembro de 2023, a partir de uma parceria com a Dot Films e apoio do ICMBio. Somos signatários do Pacto Global – com compromisso para Diversidade e Inclusão, certificados pelo Sistema B, e participamos da iniciativa Uma Concertação pela Amazônia, além de outros fóruns relacionados a questões da Amazônia.

O ano de 2023 foi um ano de colheita das sementes que plantamos nesta longa trajetória, com grande crescimento e consolidação de nossa atuação e compromisso com os requisitos ESG – um tema transversal a todos os colaboradores e todas as colaboradoras da Synergia. O nosso primeiro relatório de sustentabilidade é resultado deste compromisso e processo.

Sabemos que o futuro nos reserva muitos novos desafios. Seguiremos como uma empresa formada por pessoas efetivamente comprometidas com a transformação social. São as pessoas – colaboradores e colaboradoras, parceiros e clientes - que tornaram nossa história, tornam o nosso presente e tornarão nosso futuro possível.

Com a integridade, a inovação e o compromisso como pilares de nossa atuação, estamos preparados para enfrentar os problemas emergentes e contribuir positivamente para um futuro mais sustentável e equitativo.

"Sempre fomos capazes de oferecer soluções inovadoras, promovendo verdadeiras transformações em direção a práticas mais sustentáveis e inclusivas"

Maria Lins Albuquerque
Fundadora e CEO

Somos a Synergia Socioambiental

07 Trajetória

10 Atuação e Desempenho

14 Materialidade

Trajetória

Nascemos em 2005, a partir do desejo de Maria Lins Albuquerque, fundadora e CEO, de criar uma empresa que unisse **a experiência prática de atuação em resposta aos desafios socioambientais a uma abordagem científica, buscando construir soluções a partir da inteligência e análise de dados e aportes metodológicos,** contemplando um contínuo processo de aprimoramento de metodologias e de gestão do conhecimento. Com o propósito de **promover a transformação social e ambiental de comunidades e organizações e o desenvolvimento de territórios**, fundamentamos nossos valores na ética, respeito e empatia, na relação com clientes, fornecedores, comunidades, colaboradores e colaboradoras.

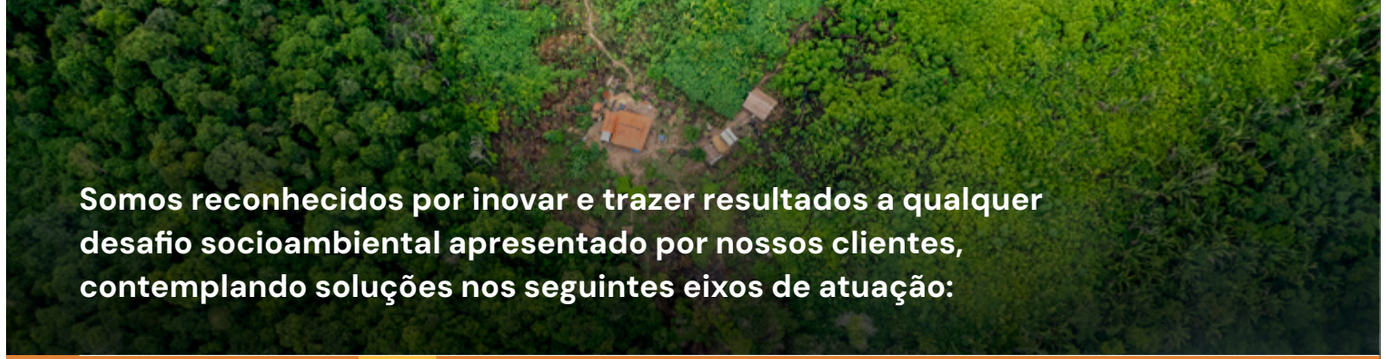
A efetividade de nossa forma de trabalhar, que prioriza a proximidade com clientes e territórios, e mantém uma atuação personalizada e consistente com os desafios das diferentes realidades das instituições, resultou em crescente busca e demanda pelos nossos serviços e, consequentemente, em nosso crescimento contínuo ao longo dos anos. **Esse avanço se deu em um período em que, no Brasil e no mundo, vivia-se a consolidação de políticas socioambientais, a partir das quais ganharam força a necessidade de contrapartidas sociais em grandes obras de infraestrutura e implantação de empreendimentos** – exigência de organismos financiadores, além dos requisitos de legislações e normativas de licenciamento ambiental.

Para que esse crescimento se desse de maneira sustentável, houve investimento contínuo em pessoas e processos internos, como a gestão financeira e dos recursos humanos, a qualificação do corpo técnico, a obtenção de certificações etc. Tais transformações estão relacionadas a importantes marcos de nossa trajetória.

Desde 2012, fazemos parte do grupo multinacional TPF (Third Party Financing), que compõe o corpo de acionistas de nossa empresa e opera por meio de **50 filiais, em mais de 70 países,** o que nos garante a capacidade de articulação para atender às demandas internacionais.

Em 2014, entendendo e contemplando a demanda do mercado, desenvolvemos um sistema próprio de pesquisa e cadastramento, o **Sistema de Inteligência Socioambiental, ou apenas SIS Pesquisa,** que possibilita a automatização de processos de coleta, análise e consistência de dados, permitindo que informações quantitativas e/ou qualitativas sejam indexadas espacialmente e temporalmente – possibilitando a visão histórica, por meio de linhas do tempo e comparabilidade temporal do contexto de cada território. Desde então, **por meio da ferramenta, foram levantados dados de mais de 140 mil pessoas, em 477 municípios de 18 estados brasileiros.** As dezenas de milhares de pesquisas realizadas discorreram sobre os mais diversos temas, atendendo e se adequando aos requisitos da Lei nº 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

A partir de 2020, direcionamos enfoque específico à estruturação de **estratégias de sustentabilidade e ESG, contemplando iniciativas próprias, o que resultou em ajustes em nossa estrutura organizacional** – hoje composta por uma presidência e 10 diretorias, que respondem pelos processos e projetos na matriz, filiais e escritórios locais.



Somos reconhecidos por inovar e trazer resultados a qualquer desafio socioambiental apresentado por nossos clientes, contemplando soluções nos seguintes eixos de atuação:

GESTÃO DO CONHECIMENTO	• diagnósticos, estudos, pesquisas; • planejamento, gestão e monitoramento de projetos;
DESENVOLVIMENTO SOCIAL	• atuação com as comunidades locais para alavancar crescimento e transformação social por meio de projetos de habitação popular, educação, diálogo com comunidades, geração de renda, fortalecimento de comunidades tradicionais e indígenas, e outros com interface com grupos sociais;
RELAÇÕES TERRITORIAIS	• abrangendo construção participativa de projetos de desenvolvimento territorial, a partir de contextos culturais, geográficos e produtivos;
GESTÃO E PREVENÇÃO DE CRISES	• mediação de conflitos sociais; planejamento, estruturação e realização de planos de contingência para situações críticas; projetos de adaptação climática e de atendimento social emergencial.

Nossa história

2005 – **FUNDAÇÃO** da Synergia Socioambiental

2008 – Abertura da 1ª filial, em Recife (PE)

2010 – Marca de **100** mil pessoas atendidas

2011 – Início do 1º projeto internacional, em MOÇAMBIQUE

Início da atuação em projetos na região da AMAZÔNIA

2012 – Entrada do grupo TPF (Third Party Financing) no corpo de acionistas

Inauguração da filial no continente AFRICANO

2013 – IMPLEMENTAÇÃO DO SIS – Sistema de Inteligência Socioambiental

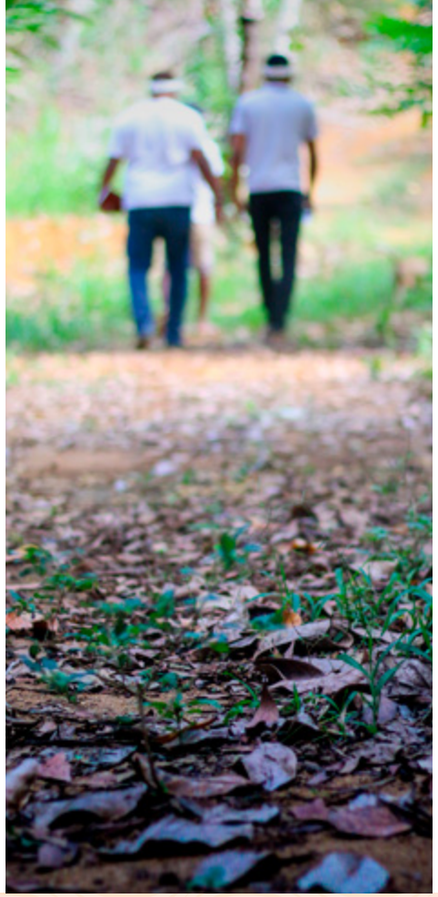
Obtenção da CERTIFICAÇÃO **ISO:9001** relativa ao planejamento, elaboração e execução de programas sociais, urbanos e ambientais

Durante esses anos, expandimos nossa área de atuação, incorporando projetos na área da economia verde, como o **mercado de créditos de carbono, recuperação de áreas degradadas, implantação de sistemas agroflorestais, principalmente na região da Amazônia.**

Ao longo de nossa trajetória, atuando na integração de ações de planejamento, implementação e gerenciamento de projetos socioambientais, junto a diferentes instituições, em especial, empresas privadas e organizações do terceiro setor, nos tornamos uma das consultorias líderes do mercado.

Propósito

"apoiar a evolução de pessoas, comunidades e organizações que, diante dos desafios socioambientais, criam soluções inéditas, contribuindo para a emergência de uma sociedade justa, solidária, inclusiva e próspera"



Nossos valores

- **Coragem para trabalhar mudanças** internas e externas
- **Compromisso** com o fazer bem-feito
- **Respeito à diversidade**
- **A Ética direciona** todas as nossas práticas

2015 — Início da atuação em reparação de danos socioambientais em desastres

2017 — Adoção de Modelo de Gestão Sistêmica

2019 — Construção da Visão de Futuro 2020/2030

2020 — Marca de **1,2** milhão de pessoas atendidas

2021 — Consolidação do Centro de Estudos Synergia e do Núcleo de Educação Socioambiental

Adesão ao Pacto Global das Nações Unidas

2022 — Obtenção da Certificação B (Empresa B Certificada)

Entrega do 1º Relatório de Comunicação de Progresso (CoP) junto ao Pacto Global

2023 — Publicação do 1º inventário de gases de efeito estufa (GEE) e obtenção do selo prata no Programa Brasileiro GHG *Protocol* (PBGHG)

Correalização da 5ª edição da Conferência Brasileira de Mudança do Clima, em parceria com o Instituto Ethos

Atuação e desempenho

Ao fim do ano de 2023, atingimos o número de 542 colaboradores e colaboradoras, em uma estrutura que contempla o escritório principal da matriz, em São Paulo, 4 filiais em Altamira – PA, Linhares – ES, Mariana – MG e Nova Lima – MG, e outros 15 escritórios temporários para apoio às equipes nos territórios de atuação. **Ainda, em 2023, atuamos em 62 projetos, em 11 estados brasileiros, atendendo 28 clientes.**

Historicamente, nossa atuação totaliza os seguintes números:

+3mil
colaboradores e colaboradoras

20
estados +Moçambique, na África

500
projetos realizados

820
municípios visitados

1,2 mi
de pessoas atendidas

9
setores estratégicos

A sustentabilidade está diretamente ligada ao nosso negócio. Como signatários do Pacto Global, credenciados pelo Sistema B, membros do Instituto Ethos, do Fórum Amazônia Sustentável, coordenadores do grupo de trabalho (GT) de bioeconomia em 2023 e participantes de outros GT na Rede Uma Concertação pela Amazônia, valorizamos iniciativas voltadas ao desenvolvimento sustentável, sendo correalizadores da Conferência Brasileira de Mudança do Clima (CBMC), junto ao Instituto Ethos.

Com mais de 12 anos no território amazônico, ultrapassamos 40 contratos realizados no território, com foco no desenvolvimento local, na geração e prestação de serviços realizados, com foco no desenvolvimento territorial, na geração de renda e restauração do meio ambiente, atuando diretamente com populações tradicionais e comunidades indígenas.

Redes do Médio xingu

ACESSE A PÁGINA DO PROJETO
www.redesdomedioxingu.com.br

Em 2022, iniciamos um projeto de investimento socioambiental filantrópico, o projeto Redes do Médio Xingu, em parceria com o Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMbio).

O projeto oferece assessoria técnica e comercial para a produção e venda de cacau por comunidades ribeirinhas da estação ecológica da Terra do Meio (PA) e investiu na construção de uma cantina comunitária nesta localidade.

Outra iniciativa do projeto é o apoio à Associação **Agroextrativista Sementes da Floresta (AASFLOR)**, que coleta sementes florestais, extrai e beneficia os óleos para produção de produtos naturais na região de Uruará (PA).

CLIQUE PARA ASSISTIR

Este projeto foi registrado no documentário "A floresta que você não vê – Narrativas do Médio Xingu", lançado em 2023, que teve grande recepção do público e da mídia nacional e internacional, sendo semifinalista no *Angeles Documentaries*, na categoria de curtas documentais, e concorrendo ao Lisboa Indie Film Festival. Além desses, **foi vencedor como Melhor Filme – Escolha do Público, no São Paulo Film Festival.**

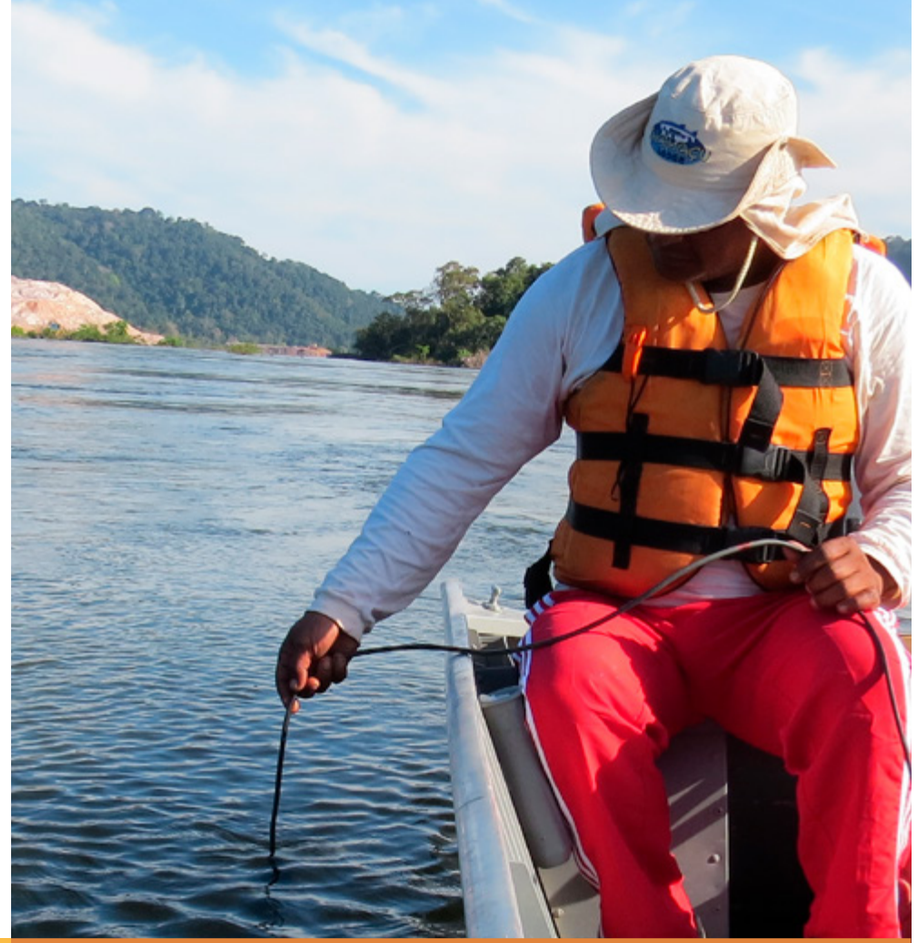
Nossa excelência na execução de projetos em todo o território nacional tem sido amplamente reconhecida. **O Projeto Piloto Rio Mangaraí, no Espírito Santo, recebeu o certificado de menção honrosa pela participação entre as empresas finalistas do Prêmio Nana Mininni Medina 2021,** evento que elege os projetos com as melhores práticas em educação ambiental formal e educação ambiental não-formal do Brasil.

Em 2022, o **Programa Geração, idealizado e conduzido por nós em Itapoá (SC), foi um dos cases premiados pela Associação dos Dirigentes de Vendas e Marketing de Santa Catarina (ADVB);** e conquistou o Prêmio Ser Humano, da Associação Brasileira de Recursos Humanos de Santa Catarina. No mesmo ano, também recebemos o Prêmio Selo Verde Internacional de Ações Sustentáveis – ANAMMA & RAMCC, pela atuação em ações que fortalecem as relações institucionais do terceiro setor para o desenvolvimento sustentável.

Em 2023, pelo segundo ano consecutivo, fomos **finalistas na categoria Comunicação Inclusiva, do Prêmio Diversidade em Prática,** e alcançamos o *Rating A* na Pesquisa Melhores para o Brasil, realizada pela empresa de inteligência de dados Humanizadas, que identifica e reconhece organizações que prezam pelos princípios de uma economia mais consciente e pela humanização das relações que possui com seus públicos.

Uma iniciativa que demonstra claramente nosso compromisso com a sustentabilidade é o projeto Painel Aracuã, desenvolvido em parceria com o Instituto SOS Pantanal. Trata-se de um sistema de geração de painéis simplificados e bem visuais, idealizado por nós, que usa tecnologia e análise acurada de dados para monitorar focos de incêndio no bioma pantaneiro, ajudando a traçar estratégias de prevenção e combate ao fogo.

Somos uma consultoria atenta e atuante em negócios que envolvam temas da nova economia, na esfera governamental e privada.



- **Consequências das mudanças climáticas**
- **Economia regenerativa**
- **Reparação de áreas degradadas**
- **Agrofloresta**
- **Água**
- **Mercado de créditos de carbono**

Neste contexto, estabelecemos 25 compromissos para atuação sustentável – com enfoque para o desenvolvimento social e humano, para contribuir com uma economia social e ambientalmente responsável, com perspectiva regenerativa, e o estabelecimento de relações saudáveis, éticas e justas, alinhadas com os princípios universais do Pacto Global.

25 Compromissos para nossa atuação sustentável

Recursos Naturais

01 Gerir ativamente as emissões de GEEs, incluindo atividades de redução e compensação;

02 Priorizar o uso de energias renováveis e buscar aumentar a eficiência energética das operações;

03 Difundir conhecimentos e práticas para a conservação dos recursos naturais, por meio da educação ambiental e da mobilização social;

04 Incentivar o uso e o manejo adequado do solo para a preservação dos recursos naturais, com ênfase nos recursos hídricos;

05 Gerir o impacto ambiental ao longo do ciclo de vida de cada projeto, alinhado a nossa Política de Sustentabilidade;

06 Rastrear as principais cadeias produtivas, incentivando clientes e fornecedores a adotarem políticas de enfrentamento às mudanças climáticas.

Territórios e Comunidades

07 Compreender os desafios para a promoção do desenvolvimento sustentável de territórios e comunidades, respeitar os direitos humanos e valorizar a cultura dos povos tradicionais;

08 Monitorar os resultados e o impacto de nossas ações e de nossa presença nos territórios;

09 Investir em ações sociais nas comunidades onde atuamos e incentivar a participação cidadã de nossas equipes;

10 Utilizar mecanismos de escuta e diálogo no relacionamento com as comunidades, buscando antever conflitos e construir soluções para questões controversas.

Pessoas

11 Zelar pela vida e a saúde das pessoas, colocando a segurança em primeiro lugar;

12 Promover a diversidade de nossa equipe;

13 Oferecer um ambiente de trabalho desafiador, com oportunidades de desenvolvimento para todos e todas;

14 Ter prioridade nas contratações e no desenvolvimento de talentos locais;

15 Inovar constantemente e consolidar nosso capital intelectual;

16 Investir na qualificação de nossas lideranças e colaboradores/as para incorporarem soluções tecnológicas e inovadoras à rotina de trabalho.

Governança

17 Tomar decisões compatíveis com os direcionadores ESG;

18 Oferecer informações consistentes de nossa evolução e desempenho ESG;

19 Informar nossa equipe sobre os direcionadores, objetivos e desempenho, estimulando a participação esperada de cada área para os resultados do negócio.

Compliance

20 Garantir a qualidade e integridade socioambiental de nossas atividades, com critérios claros e conhecidos;

21 Estabelecer parcerias comerciais considerando aspectos éticos;

22 Aplicar os aspectos ESG em compras e no relacionamento com fornecedores;

23 Manter canais independentes de denúncias divulgando-os internamente e externamente;

24 Tratar os desvios éticos de maneira célere, respeitando o contraditório e a defesa, tornando as medidas corretivas conhecidas;

25 Atuar de acordo com a LGPD e com a política específica para o tema da propriedade intelectual.

Materialidade

GRI 3-1

Definição de Temas Materiais

Conforme definição de materialidade proposta pela **GRI**, entendem-se como temas em sustentabilidade aqueles voltados para o âmbito **Ambiental, Social e de Governança de uma empresa, incluindo, as questões econômicas da organização.**
A definição dos temas prioritários ao modelo de negócio, ou seja, os temas materiais, consiste em um processo de consulta e escuta ativa das partes interessadas internas e externas às empresas. O resultado desse processo fornece informações sobre a geração de impactos positivos e negativos relativos às atividades da organização, podendo orientar a tomada de decisão e o planejamento estratégico.

Nosso processo de identificação dos temas materiais foi conduzido internamente pela equipe de Sustentabilidade e Responsabilidade Social, entre os meses de abril e agosto de 2023, abrangendo as seguintes etapas:

1. **Levantamento e análise** documental;
2. **Elaboração de formulários de pesquisa,** aplicação de pesquisa externa e interna;
3. **Realização de entrevistas** internas;
4. **Compilação** de dados;
5. **Desenvolvimento e aplicação** de um método analítico próprio baseado nas diretrizes da GRI;
6. **Consolidação dos dados** para validação junto ao Comitê Executivo.

Entrevistas e Consultas para Estudo de Materialidade

CONSULTAS E ENTREVISTAS		ENTREVISTAS AGENDADAS CONSULTAS ENVIADAS	COMPARECIMENTO RESPOSTAS (Nº ABSOLUTO)	TAXA DE COMPARECIMENTO TAXA DE RESPOSTAS
Internas	Alta liderança	38	31	82%
	Especialistas	18	10	53%
Externas	Parceiros estratégicos	450	102	23%

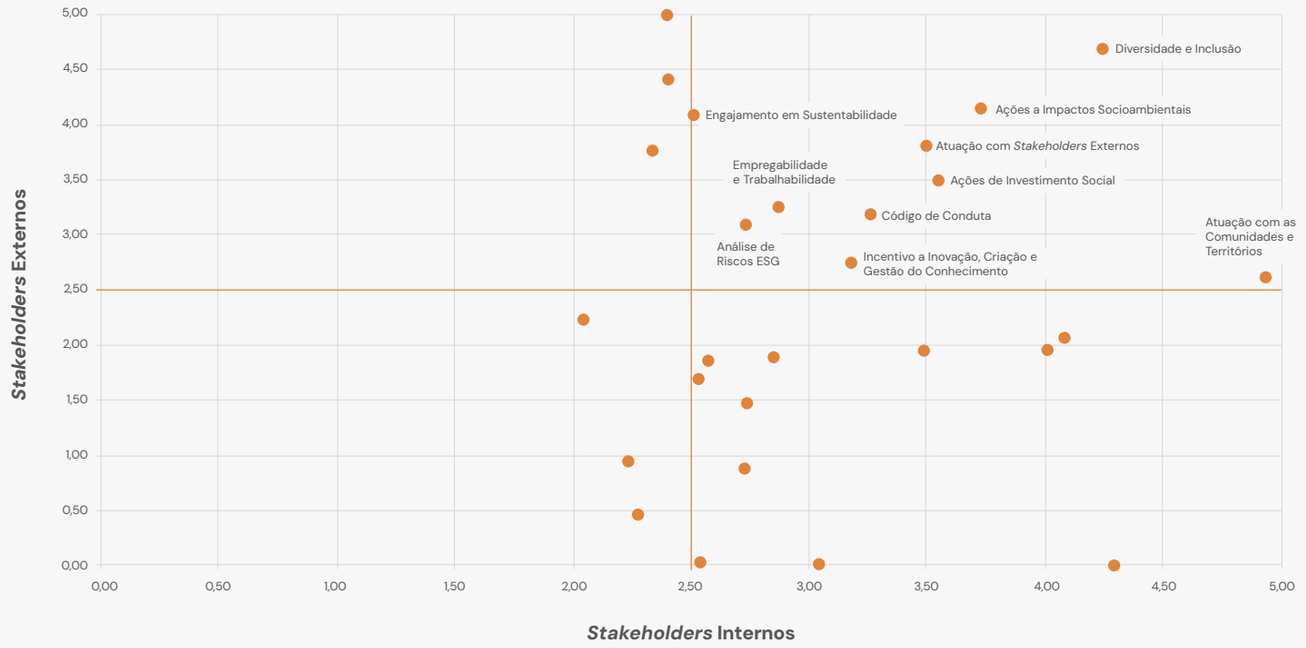
Representando os *stakeholders* internos, foram consultados: **a CEO, diretores, diretoras, coordenadores, coordenadoras, gerentes e especialistas.** Optou-se pela realização de entrevistas com a alta gestão e pela aplicação de formulário de consulta junto aos especialistas da empresa. A taxa de comparecimento em entrevistas foi de 82%, enquanto a taxa de respostas ao formulário para especialistas ficou em 53%.

Já os *stakeholders* externos são aqueles com os quais possuímos algum tipo de relação institucional, como órgãos reguladores, acionistas, clientes, prefeituras, comunidades de atuação, instituições de pesquisa, parceiros, órgãos ambientais, fornecedores, entre outros. Os parceiros estratégicos foram mapeados conforme a indicação das áreas internas, resultando em aproximadamente 450 contatos para encaminhamento do formulário de consulta. No total, foram 102 questionários respondidos, com uma taxa de resposta de 23%.

GRI 3-2

Matriz de Materialidade e Temas Materiais

O estudo de materialidade resultou na priorização e definição de temas materiais, conforme a Matriz exibida ao lado:



GRI 3-3

Gestão dos temas materiais

A gestão dos temas materiais é compartilhada e gerida transversalmente pelas diretorias e as questões prioritárias são discutidas no Comitê Executivo.

O Comitê Executivo se reúne semanalmente, quando são tratadas questões sobre a gestão de riscos e impactos, reportados à nossa CEO, que compõe o Conselho de Sócios (mais alto órgão de governança), que se reúnem mensalmente.

Cabe, ainda, destacar o papel de Conselho Consultivo, com composição de pessoas de referência no mercado sobre a temática de sustentabilidade, vinculado à CEO, buscando avaliar os contextos externos e o mercado para a indicação de riscos e impactos relacionados aos temas materiais, em especial aqueles relacionados à sustentabilidade e *stakeholders*.

Para melhor entendimento da composição e gestão dos temas materiais, apresentamos os subtemas, ações e políticas internas a eles relacionados:

TEMAS MATERIAIS	SUBTEMAS	AÇÕES E POLÍTICAS
Diversidade e Inclusão	• Difusão do conhecimento • Vagas afirmativas • Estratégias para diversidade e inclusão	• Compromisso público assumido junto ao Pacto Global com metas relativas ao ODS 5
Ações a impactos socioambientais	• Investimento em ações de impacto socioambiental (corporativo) • Diminuição de impactos socioambientais nas comunidades	• Dinâmica transversal de atuação do Comitê Executivo, criação e atuação da Diretoria de Sustentabilidade e Responsabilidade Social e Conselho Consultivo • Participação de grupos e fóruns temáticos em iniciativas voluntárias de redes multissetoriais, tais como: Grupos de Trabalho de Meio Ambiente, Direitos Humanos e de Integridade do Instituto Ethos; e Ordenamento Territorial e Regulação Fundiária, e Bioeconomia da iniciativa Uma Concertação pela Amazônia • Signatária de documentos públicos orientativos, como: "Por uma Governança Climática Inclusiva, Justa e Compartilhada"
Atuação com *Stakeholders* Externos	• Grupos de trabalho e fóruns de discussão • *Compliance e accountability* • Ações de engajamento com *stakeholders*	
Relacionamento com comunidades e territórios	• Abordagem e diálogo com as comunidades • Utilização dos dados coletados • Desenvolvimento local • Processos burocráticos • Mediação de conflitos	
Investimento Social	• Programa de Voluntariado • Ações sociais nos territórios de atuação • Projetos apoiados por leis de incentivo fiscal	
Engajamento de lideranças e equipes em temas ESG/ Sustentabilidade	• Difusão do conhecimento • Lideranças • Integração e parcerias internas	
Empregabilidade e Trabalhabilidade	• Plano de carreira • Ambientes saudáveis • Educação profissional • Participação nos lucros e resultados	• Realização de Programas de Capacitação e estruturação de Planos de Cargos e Salários
Inovação, criação e gestão do conhecimento	• Capital intelectual • Cultura de inovação	• Atuação de grupos temáticos sob a supervisão das Diretorias de Gestão Estratégica e de Estudos e Pesquisa, bem como dinâmica de integração de projetos (Fórum de Integração de Projetos) • Formação do Comitê de Inovação i9.SY • Compartilhamento de materiais informativos gratuitos desenvolvidos pelo Centro de Estudos Synergia
Código de Conduta	• Divulgação das práticas do Código de Conduta	• Criação e disseminação de Código de Conduta e Canal de Denúncias
Análise de Riscos ESG	• Mapeamento e acompanhamento de riscos	• Dinâmica transversal de atuação do Comitê Executivo e Conselho Consultivo – com enfoque das Diretorias Executivas de Gestão Estratégica e de Sustentabilidade, Responsabilidade Social

Pessoas

18 Introdução

19 Diversidade e Inclusão

21 Empregabilidade e Trabalhabilidade

23 Avaliação de desempenho, transição de carreira e políticas de treinamento

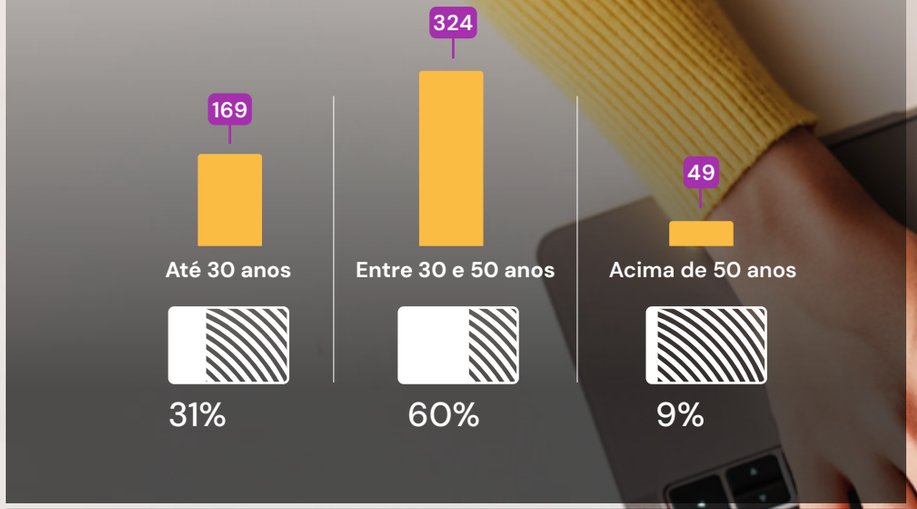
25 Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 2-7 | 401-1 | 401-2 | 405-1

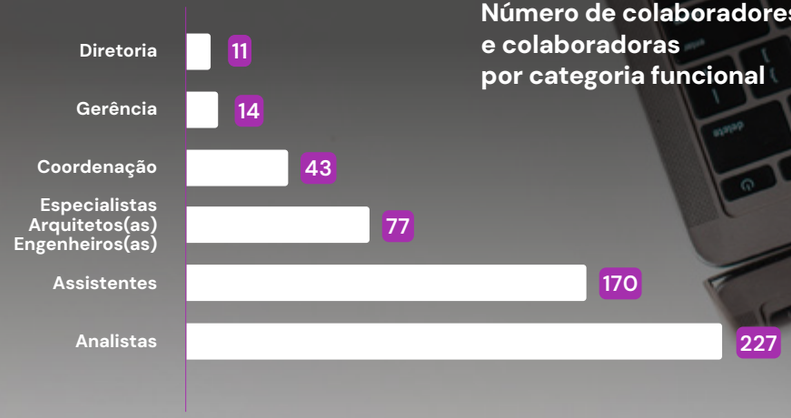
Nosso maior ativo enquanto empresa de consultoria socioambiental são nossas pessoas e o conhecimento por elas produzido. Por isso, defendemos a ideia que um **ambiente de trabalho composto pela interação entre pessoas de várias origens, idades, raças, aparências, nacionalidades, orientações sexuais, convicções religiosas, gêneros e pensamentos filosóficos ou políticos pode conduzir a melhores resultados, tornando a solução de problemas que apresentamos aos clientes ainda mais rica e inovadora.** É por esse motivo que nossa equipe multidisciplinar de colaboradores/as é formada por pessoas diversas, com experiências únicas. Todas com oportunidades iguais em nossos processos de recrutamento, admissão, desenvolvimento, promoção, transferência e remuneração.

Iniciamos o ano de 2023 com 828 pessoas em nosso quadro de colaboradores e colaboradoras e encerramos o período com 542 pessoas, ao final de dezembro.

Número de colaboradores e colaboradoras por faixa etária



Número de colaboradores e colaboradoras por categoria funcional



A significativa maioria das equipes é composta por cargos técnicos [analistas, assistentes, especialistas/ arquitetos(as)/ engenheiros(as)].

68

profissionais com **CARGOS DE LIDERANÇA**

(coordenação, gerência e diretoria)

Diversidade e Inclusão

GRI 405-1

Temos uma orientação bem definida em nosso Código de Conduta é a adoção de um padrão de procedimentos baseados no respeito à diversidade e às individualidades. Não toleramos o uso de palavras e práticas discriminatórias relacionadas à raça, classe social, regionalidade, nacionalidade, cultura, religião, gênero, idade, pessoas com deficiência física ou mental, orientação sexual, aparência, doenças, ideologia política, preconceito linguístico e qualquer outra forma de discriminação, incluindo-se qualquer outra expressão que venha a ser utilizada com fins vexatórios.

Para fortalecer nosso compromisso com a promoção de boas práticas empresariais para com as pessoas e na condução dos trabalhos, em 2022 aderimos oficialmente ao Pacto Global da ONU, ingressando no Programa Ambição pelos ODS. Como integrantes desse movimento, também temos a responsabilidade de realizar nossas operações respeitando os **10 princípios universais definidos pelas Nações Unidas, que respondem a quatro temas urgentes para as sociedades:**

- **direitos humanos**
- **meio ambiente**
- **trabalho**
- **combate à corrupção**

O Pacto Global da ONU, além de seu objetivo de aproximar o setor privado dos princípios das Nações Unidas, por meio de práticas corporativas responsáveis e pelo alinhamento das operações e estratégias, também busca engajar as empresas na Agenda 2030. Para tanto, dispõe de diferentes iniciativas que auxiliam as instituições signatárias na definição de metas e compromissos que atendam aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Dentre elas, está o **Programa Ambição pelos ODS, um programa de aceleração focado no estabelecimento de metas ambiciosas por meio da priorização dos ODS impactados pelos negócios.**

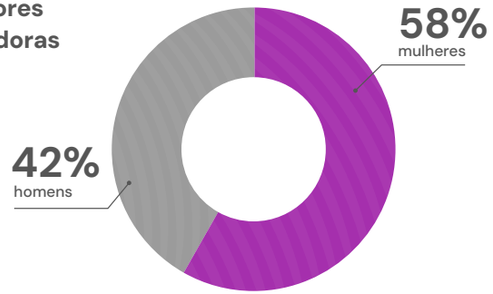
Ao longo do Programa, avaliamos quais ODS conseguiríamos impactar com nossas atividades, e **adotamos o ODS 5 - "Equilíbrio de gênero em todos os níveis de gestão"** - para a definição de metas e indicadores alinhados a benchmarks globais . Mas, por já estarmos num cenário positivo em termos de igualdade de gênero, e considerando uma das diretrizes de nosso planejamento estratégico de 2022 que determina "garantir a diversidade dos colaboradores/as em todos os níveis e áreas de atuação da empresa, sejam estratégicos, táticos ou operacionais", incorporamos a questão racial, tornando a meta até 2030 mais ambiciosa.

Compromissos e metas assumidos

- Manter a alta participação feminina na empresa e aumentar a diversidade das mulheres que estão na Synergia, principalmente em cargos de gestão e alta direção.
- Manter paridade de cargos de gestão ocupados por mulheres.
- Alcançar 50% de cargos de gestão ocupados por pessoas autodeclaradas pretas e pardas até 2030.
- Alcançar 25% de cargos de alta direção ocupados por pessoas autodeclaradas pretas e pardas até 2030.

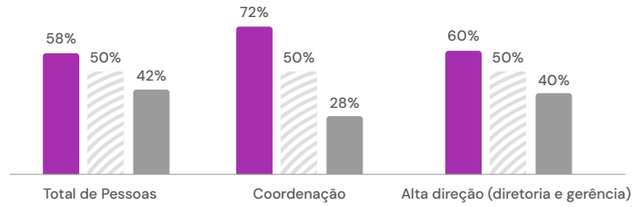
A meta referente a manutenção da paridade de gênero foi rapidamente alcançada, com as mulheres representando 58% de nosso quadro profissional. E isso se reflete tanto em cargos de coordenação, nos quais são maioria, com 72%, quanto na alta gestão (gerência e diretoria), com 60% dos cargos ocupados por mulheres.

Colaboradores e colaboradoras por gênero

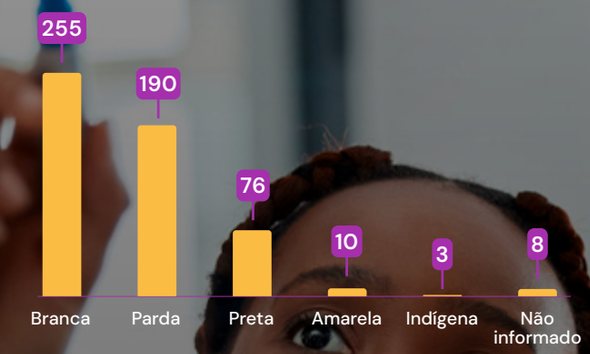


Número de pessoas por categoria funcional e gênero

Paridade de gênero

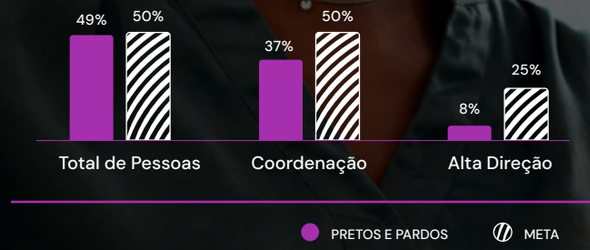


Colaboradores/as por raça e etnia



Em relação à diversidade racial, possuímos um quadro funcional diverso. **As pessoas autodeclaradas brancas correspondem a 47% do total, e pessoas autodeclaradas pretas e pardas atingem 49%.**

Metas de equidade racial



Em 2023, o percentual de pessoas autodeclaradas pretas e pardas em cargos de coordenação foi de 37%. Para os cargos de alta direção, o percentual de pessoas autodeclaradas pretas e pardas foi de 8%, o que mostra que ainda há um caminho a ser percorrido para ampliação da diversidade racial nas categorias funcionais que integram esse grupo até 2030.

Para ampliar a diversidade e inclusão em nossos processos seletivos, atendemos a legislação referente às vagas afirmativas destinadas a pessoas com deficiência (PcD).

Realizamos ações voltadas ao letramento e sensibilização de nossas partes interessadas, buscando fortalecer atitudes receptivas quanto aos direitos das pessoas. Além de campanhas, treinamentos e oficinas internas, também disponibilizamos materiais informativos externamente, por meio de nossas redes sociais e site corporativo, como os Guias Anticapacitismo e Antirracismo.

Empregabilidade e Trabalhabilidade

GRI 2-21 | 401-2 | 405-2

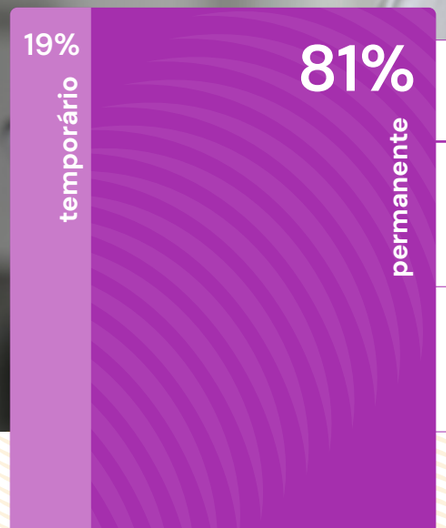
Valorizamos quem colabora. Prezamos por um bom ambiente e boas condições de trabalho, além de estimular a qualidade de vida e a promoção da saúde. **Acreditamos que a diversidade potencializa nossos talentos e amplia nossa capacidade de entendimento e atendimento, para entregar soluções éticas responsáveis e empáticas.**

A maior parcela (81%) dos colaboradores e colaboradoras é composta por pessoas permanentes, ou seja, que possuem vínculo regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e a menor parte (19%), formada por colaboradores/as com vínculos temporários, incluindo contratos Pessoa Jurídica (PJ), estagiários/as e aprendizes.

Oferecemos remuneração compatível com as práticas salariais do mercado e da região onde estamos inseridos, além de benefícios adicionais. **Adotamos uma política de Cargos e Salários, desenvolvida em parceria com a consultoria de remuneração Carreira Muller, sendo que a metodologia aplicada é baseada em faixas salariais independente de gênero.** Ou seja, o gênero não é levado em consideração para remunerar uma pessoa, e sim os critérios estabelecidos nesta política.

Essa prática contribui para atrair profissionais do mercado de trabalho, com aderência da tabela salarial a esse mercado e condições mais adequadas para reter as pessoas em nosso quadro funcional.

Colaboradores e colaboradoras por vínculo



Benefícios adicionais que foram oferecidos em 2023

OFERECIDO A 100% DO NOSSO QUADRO DE COLABORADORES E COLABORADORAS	• Plano de saúde • Seguro de vida • Convênios com instituições de ensino
OFERECIDO SOMENTE AOS COLABORADORES E COLABORADORAS COM CONTRATO CLT	• Adiantamento salarial • Empréstimos consignados • Plano odontológico

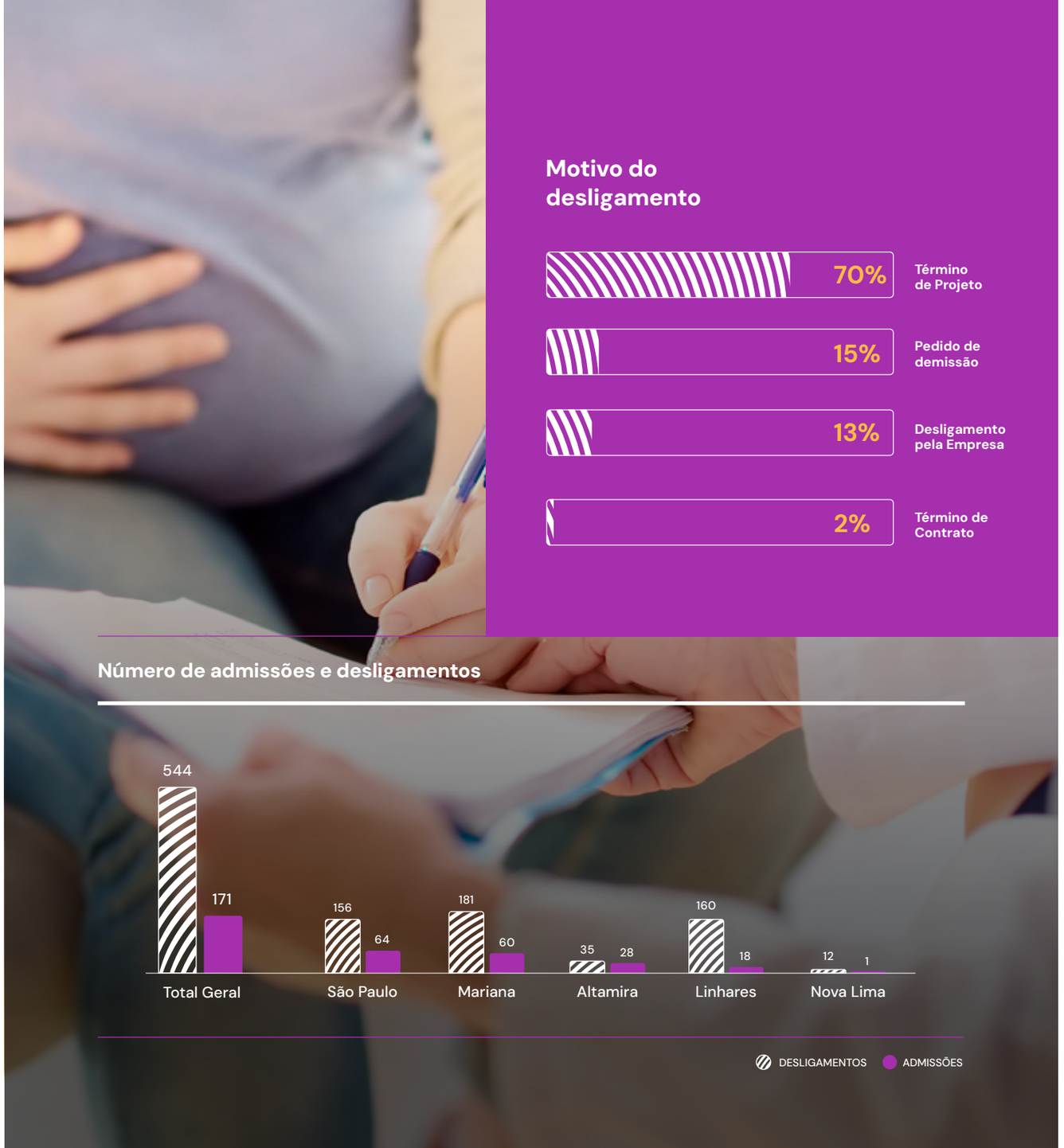
Licença Parental

A licença maternidade/paternidade é um direito de todo profissional com vínculo CLT conosco, sendo 120 dias para licença maternidade e 05 dias para licença paternidade.

Clima e engajamento

Ao longo do segundo semestre de 2023, realizamos a pesquisa de Clima e Engajamento, junto aos nossos colaboradores e nossas colaboradas, utilizando a plataforma Mereo. **Com percentual de adesão (respostas) à pesquisa de 80,89%, alcançamos um resultado significativo, representando 32,89 pontos percentuais acima do mercado[1] e NPS[2] classificado como "Muito bom" (57%).**

Das 11 dimensões avaliadas, a nota média geral de 8,65 - em uma escala de avaliação de 0 e 10 - foi alcançada, com destaque para as dimensões relativas à Identificação com a Empresa e Satisfação Profissional, cujas notas médias foram 8,7 e 9,5 respectivamente; e ao Índice de Favorabilidade, no qual 97% dos/as participantes responderam positivamente à pergunta **"Você tem orgulho de pertencer ao quadro de colaboradores(as) da Synergia?"**



Motivo do desligamento

Número de admissões e desligamentos

Rotatividade

Ao longo de 2023, realizamos 171 novas contratações, com as unidades nas cidades de São Paulo e Mariana recebendo o maior número de pessoas. Nesse mesmo período ocorreram 544 desligamentos, com a maior parte deles acontecendo nas filiais de Mariana e Linhares. A principal razão para esse cenário foi o término de contratos de projetos nesses territórios, levando ao desligamento de várias pessoas em 2023, situação frequente no mercado de consultorias que trabalham por projetos.

1 Neste caso, entende-se como mercado as outras empresas que também conduzem o processo de pesquisa de clima e engajamento pela ferramenta Mereo.

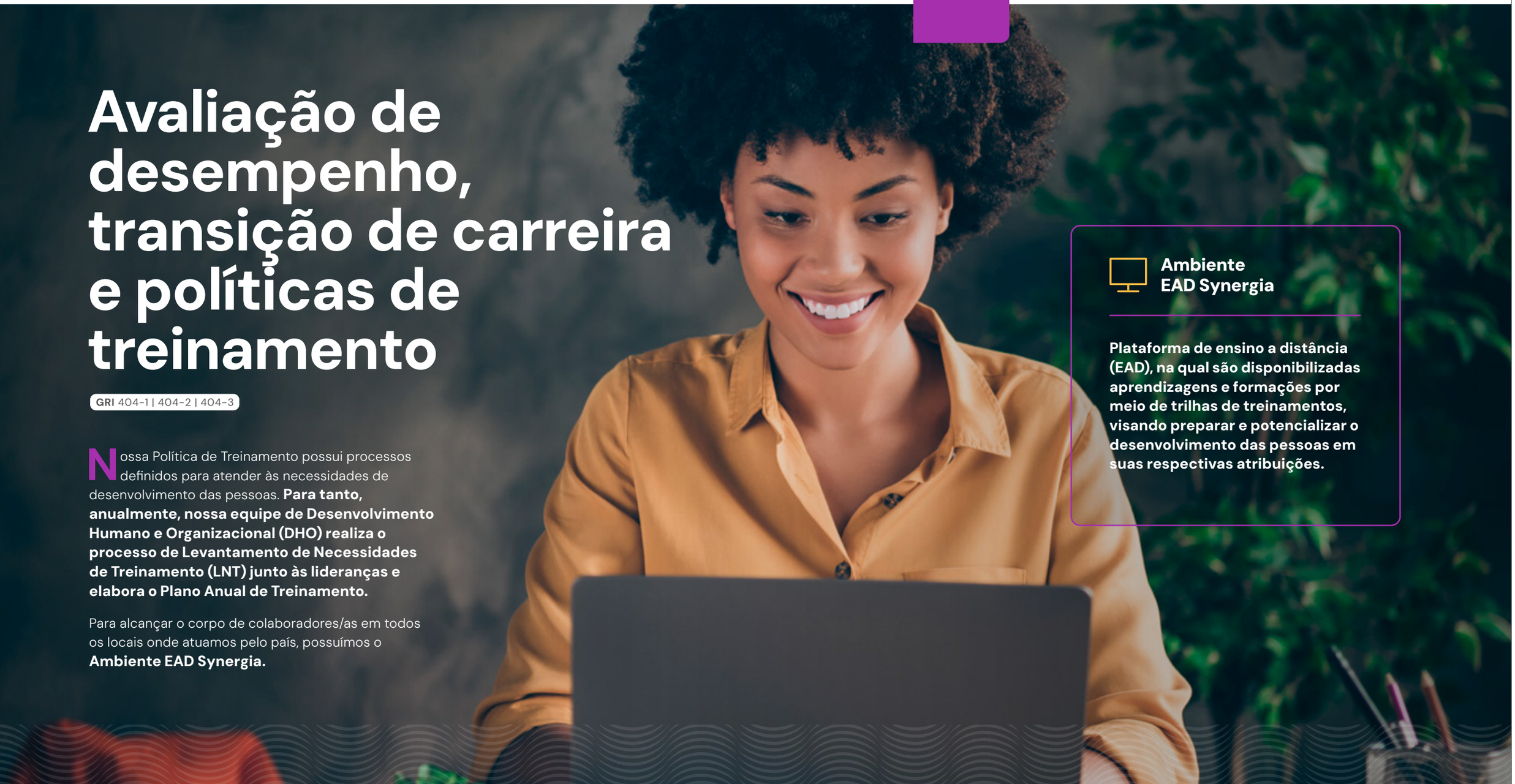
2 NPS (Net Promoter Score) é uma metodologia de satisfação desenvolvida para avaliar o grau de fidelidade dos(as) colaboradores(as) da empresa.

Avaliação de desempenho, transição de carreira e políticas de treinamento

GRI 404-1 | 404-2 | 404-3

Nossa Política de Treinamento possui processos definidos para atender às necessidades de desenvolvimento das pessoas. **Para tanto, anualmente, nossa equipe de Desenvolvimento Humano e Organizacional (DHO) realiza o processo de Levantamento de Necessidades de Treinamento (LNT) junto às lideranças e elabora o Plano Anual de Treinamento.**

Para alcançar o corpo de colaboradores/as em todos os locais onde atuamos pelo país, possuímos o **Ambiente EAD Synergia.**



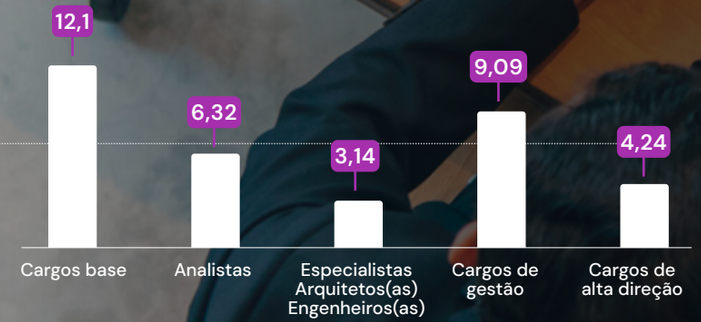
Ambiente EAD Synergia

Plataforma de ensino a distância (EAD), na qual são disponibilizadas aprendizagens e formações por meio de trilhas de treinamentos, visando preparar e potencializar o desenvolvimento das pessoas em suas respectivas atribuições.

Também investimos no desenvolvimento *on the job*, buscando acelerar a preparação das pessoas nas particularidades do nosso segmento de atuação, formando-as por meio da exposição e das experiências, através do acompanhamento e direcionamento das equipes.

Avaliações de competência realizadas

Média de horas de capacitação por categoria funcional



Ao longo do ano de 2023, **nossas equipes participaram, em média, de**

6,98 horas

DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL.

Programa de Integração Institucional

- No primeiro dia de trabalho, o/a novo/a colaborador/a, independentemente do regime de contratação, recebe as orientações iniciais de nossa equipe de DHO e ingressa na plataforma EAD, para conhecer sobre nossa cultura, valores e propósito organizacionais, bem como realiza uma imersão para entendimento das atribuições das principais áreas corporativas e dos processos em que irá interagir internamente, na empresa. Também passa por um momento de integração no local de trabalho em que sua liderança lhe apresenta a equipe, políticas, fluxos de trabalho e ferramentas, esclarecendo-lhe todos os processos inerentes à rotina de trabalho. Após o período de integração, o/a novo/a colaborador/a realiza uma avaliação sobre o processo e informa se está apto para iniciar suas atividades.

Desenvolvimento de lideranças

- Para potencializar o desenvolvimento de lideranças, temos um canal coordenado pela equipe de Gestão de Pessoas, onde são abordados temas de gestão, *soft skills*, conteúdos técnicos, políticas internas, entre outros. Com esse púbico, é utilizada a metodologia DISC de análise de perfil comportamental, aplicada desde o processo de seleção da liderança. Essa metodologia é suportada pela ferramenta *Profiler* da Plataforma Sólides. Essa análise busca auxiliar as lideranças a extraírem e fortalecerem as competências de suas equipes, conforme o perfil comportamental de cada indivíduo que as compõe.

Apoio para realização de cursos e formações externos

- Possuímos parcerias e convênios com diversas instituições que oferecem descontos em cursos de graduação, pós-graduação, escolas técnicas e de idiomas. São subsidiados treinamentos adaptados para atender necessidades específicas de desenvolvimento de pessoas, contribuindo com o melhor desempenho de suas funções.

Retenção e transição de carreira

- A cada novo projeto ou por ocasião da abertura de novas vagas, buscamos reter nossos profissionais com a oferta de novas oportunidades, por meio do Programa de Recrutamento Interno. Esta iniciativa é destinada às pessoas que trabalham conosco, independentemente do regime de contratação, para que se desenvolvam na empresa. Da mesma forma, fazemos questão de contribuir com a empregabilidade das pessoas que encerram suas atividades na organização, por meio de indicação de novas oportunidades, oferta de atestado técnico e compartilhamento de *profile* em redes de comunidades profissionais.

Avaliação de competências

- Anualmente ocorrem as avaliações de competências, baseadas na metodologia 360º, ou seja, garantindo que as pessoas sejam avaliadas por suas lideranças, equipes, respectivos pares e realizem sua autoavaliação. Este processo está alinhado às nossas diretrizes estratégicas e segue a mesma metodologia para todos os níveis hierárquicos, contemplando a análise das mesmas competências predefinidas na avaliação, com exceção dos cargos de gestão que avaliam também a competência de liderança.

Saúde e Segurança do Trabalho

GRI 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-5 | 403-6 | 403-7 | 403-8 | 403-9 | 403-10

Implementamos e mantemos um sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho, atendendo às normas e diretrizes legais, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho seguro e saudável para toda a equipe.

São realizados processos sistemáticos para identificar perigos, avaliar riscos e aplicar a hierarquia de controles de forma a eliminá-los ou minimizá-los. **Possuímos profissionais qualificados em saúde e segurança no trabalho, que realizam inspeções regulares de segurança, análises de riscos para novos projetos ou processos, investigação de incidentes e doenças ocupacionais, e revisões periódicas das condições de trabalho.**

O corpo funcional é incentivado e treinado para relatar qualquer perigo ou situação que possa comprometer a segurança e saúde no trabalho, tendo a disposição um canal de comunicação para realizar denúncias de forma segura.

Para nós, os serviços de saúde no trabalho desempenham um papel crucial na promoção da saúde e segurança do quadro funcional.

Ações realizadas:

- **Monitoramento da Saúde Ocupacional por meio do Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO) e realização de exames médicos ocupacionais para avaliar e monitorar a saúde do quadro de colaboradores/as;**
- **Avaliação, monitoramento e controle de perigos e riscos presentes no local de trabalho, realizados em conjunto com o setor de Saúde e Segurança Ocupacional (SSO), por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);**
- **Revisão periódica dos protocolos para garantir que estejam atualizados e alinhados com as melhores práticas.**

Consulta e participação

Adotamos processos para garantir a participação e consulta da equipe de colaboradores e colaboradoras para o desenvolvimento, implementação e avaliação do Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho (SGSST).

Há uma comissão formal de saúde e segurança, composta por **representantes da empresa, com a finalidade de promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, bem como apoiar na conformidade com as normas e regulamentos aplicáveis, juntamente com a equipe de Serviços Especializados de Saúde e Medicina do Trabalho (SESMT).** As funções da comissão incluem a revisão do SGSST, a promoção de ações de conscientização, recomendação e avaliação sobre a eficácia das medidas de segurança implementadas, acompanhamento de casos de assédio e a promoção da Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho (SIPAT).

Acreditamos que investir na capacitação em Saúde e Segurança no Trabalho (SST) é fundamental para criar um ambiente seguro, saudável e produtivo para todas as pessoas envolvidas. Portanto, além da formação dos grupos de trabalho específicos, em 2023 foram estabelecidos canais de comunicação abertos, disponibilizados materiais informativos sobre o tema, realizadas reuniões periódicas, aplicadas pesquisas internas para colaborar na identificação e resolução de problemas, além da realização de treinamentos e palestras.

Oferecemos uma variedade de serviços para tratar de importantes riscos à saúde não relacionados ao trabalho, como os programas de promoção da saúde mental e a promoção de atividades físicas. Buscamos garantir que o corpo funcional tenha acesso a serviços de saúde de qualidade, independentemente da natureza de seu vínculo de emprego.

Adotamos uma abordagem abrangente para prevenção e mitigação de impactos significativos na saúde e segurança no trabalho, que estão diretamente vinculados às nossas operações, produtos ou serviços. Consideramos os impactos na saúde e segurança no trabalho nas nossas relações de negócios. Atuamos em conjunto com nossos clientes e partes interessadas para garantir que os mesmos padrões de saúde e segurança sejam aplicados em toda a cadeia de valor dos nossos projetos.

Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais

Ao longo de 2023, não foram identificados casos de doenças ocupacionais ou óbitos de comunicação obrigatória. Da mesma forma, não ocorreram acidentes de trabalho com consequências graves, havendo dois acidentes de trabalho de comunicação obrigatória, do tipo queda, de mesmo nível e material (veículo).

Como citado anteriormente, identificamos e avaliamos os perigos e riscos associados às nossas atividades, e implementamos medidas para prevenir ou mitigar esses impactos, como controles de engenharia, estabelecimento de políticas de SST e procedimentos operacionais seguros, além de fornecimento de EPI e garantia de seu uso correto, visando a eliminação dos riscos.

Stakeholders, Comunidades e Territórios

28
Stakeholders

30
Comunidades e Territórios

32
Projetos apoiados via Investimento Social Privado

35
Projetos apoiados via Incentivos Fiscais

37
Sustentabilidade nas Operações

Stakeholders

GRI 2-28 | 2-29 | 204-1 | 413-1

Nossa área de Gestão Estratégica e Inovação coordena as ações de articulação institucional e de comunicação social da empresa. Nesse sentido, atua com vários grupos de ***stakeholders*** distintos, tanto externos, quanto internos, tendo diferentes abordagens com cada um. **Os planos de diálogo e relacionamento com *stakeholders* internos e externos é fundamentado por meio de pesquisas e análises de riscos.**

No âmbito interno, são mantidos **canais de comunicação e interação, como o SY Comunica, integrado à ferramenta *Microsoft Teams,*** com acesso de todos os colaboradores e todas as colaboradoras; o **Comitê i9.SY, voltado à inovação e melhoria da qualidade dos serviços e ambiente de trabalho**; o **time de Fortalecimento da Marca, um grupo multidisciplinar,** que define prioridades, abordagens e estratégias de comunicação em encontros quinzenais de planejamento e entrega de resultados e em reuniões táticas diárias, voltadas ao alinhamento dos avanços das iniciativas planejadas.

Este time conduz os planos de comunicação externos sob orientação da área de Comunicação e Marketing, que também faz parte deste grupo de trabalho. A área de Comunicação e Marketing é responsável pela realização das ações de assessoria de imprensa, envio de e-mail MKT e *newsletter* mensal para mais de 7 mil *stakeholders* relevantes, atualização do site e das redes sociais, promoção e participação em eventos e outras estratégias de relacionamento social.

Cabe destacar que o engajamento de *stakeholders* internos também acontece por meio de redes de representação. **Nosso Planejamento Estratégico é atualizado anualmente em um *workshop,* que reúne gerentes, diretores e diretoras,** para priorização e definição de nossos objetivos-chave.

Já o **Comitê Executivo se reúne semanalmente para discutir tendências, oportunidades e desafios cotidianos de nossa atuação.**

Ações com parceiros

Com parceiros institucionais (governos, empresas, sociedade civil e comunidade acadêmica), realizamos projetos de impacto socioambiental positivo, voltados ao desenvolvimento sustentável.

UMA CONCERTAÇÃO PELA AMAZÔNIA

Integramos a iniciativa Uma Concertação pela Amazônia, que reúne lideranças, instituições e empresas, em busca de soluções para a conservação e o desenvolvimento sustentável do território amazônico. Participamos ativamente dos Grupos de Trabalho (GT) promovidos pela iniciativa, colaborando com as discussões do GT de Ordenamento Territorial e Regularização Fundiária e coordenando o GT de Bioeconomia, que visa promover ações em prol da bioeconomia da Amazônia, focadas em negócios sustentáveis, investimentos e produção de conhecimentos ligados à sociobioeconomia da região. Sob nossa coordenação, o GT de Bioeconomia publicou o caderno "Bioeconomia: a evolução do debate e repercussões na Amazonia".

Além dos GT, também colaboramos com a Espiral de Conhecimento, uma ferramenta desenvolvida pela rede, que funciona como um banco de dados sobre a Amazônia Legal. Nela, é possível encontrar alguns dos materiais produzidos pelo Centro de Estudos Synergia, como a "Série Amazônia Brasileira: Perspectivas territoriais integradas e visão de futuro" e o "Relatório de Focos de Calor em Áreas Protegidas da Amazônia Legal", conteúdos voltados para a ampliação de conhecimentos e debates sobre o território amazônico.

INSTITUTO ETHOS

Associada ao Instituto Ethos desde 2018, participamos dos Grupos de Trabalho de Direitos Humanos, de Integridade e de Meio Ambiente. Apoiamos (2022) e correalizamos (2023) a Conferência Brasileira de Mudança do Clima (CBMC). No evento de 2023, apresentamos o painel "Caminhos para a Sustentabilidade: Educação Ambiental, Territórios e Mudanças Climáticas".

ANAMMA

Ainda em 2023, participamos de Audiência Pública promovida pela Assembleia Legislativa de Alagoas, por meio da Comissão de Saúde e Seguridade Social, para debater ações de prevenção a enchentes e a seca que atingem o Estado. Na oportunidade, fizemos uma apresentação sobre os riscos de desastres naturais sob a visão de vulnerabilidade alimentar, hídrica, energética e socioecológica.

Empresa B Certificada — Esta empresa atende a altos padrões de impacto social e ambiental.

Temos satisfação em fazer parte de uma comunidade de líderes que busca um sistema econômico mais inclusivo, equitativo e regenerativo, o Movimento de Empresas B, desde 2021. Ao final de 2022, recebemos a certificação como Empresa B pelo atendimento de altos padrões de desempenho ambiental, social e a critérios de transparência e de responsabilidade legal.

NÓS APOIAMOS O PACTO GLOBAL
UN GLOBAL COMPACT

Integramos voluntariamente o movimento empresarial do Pacto Global da ONU desde 2022. Junto a outras centenas de empresas, nos comprometemos em conduzir nossas operações respeitando os princípios universais da ONU relacionados aos direitos humanos, meio ambiente, trabalho e anticorrupção. **Também participamos do Programa Ambição pelos ODS, definimos metas ambiciosas relativas ao equilíbrio de gênero em todos os níveis de gestão (ODS 5) e assumimos publicamente o compromisso de atingi-las até 2030.**

Comunidades e territórios

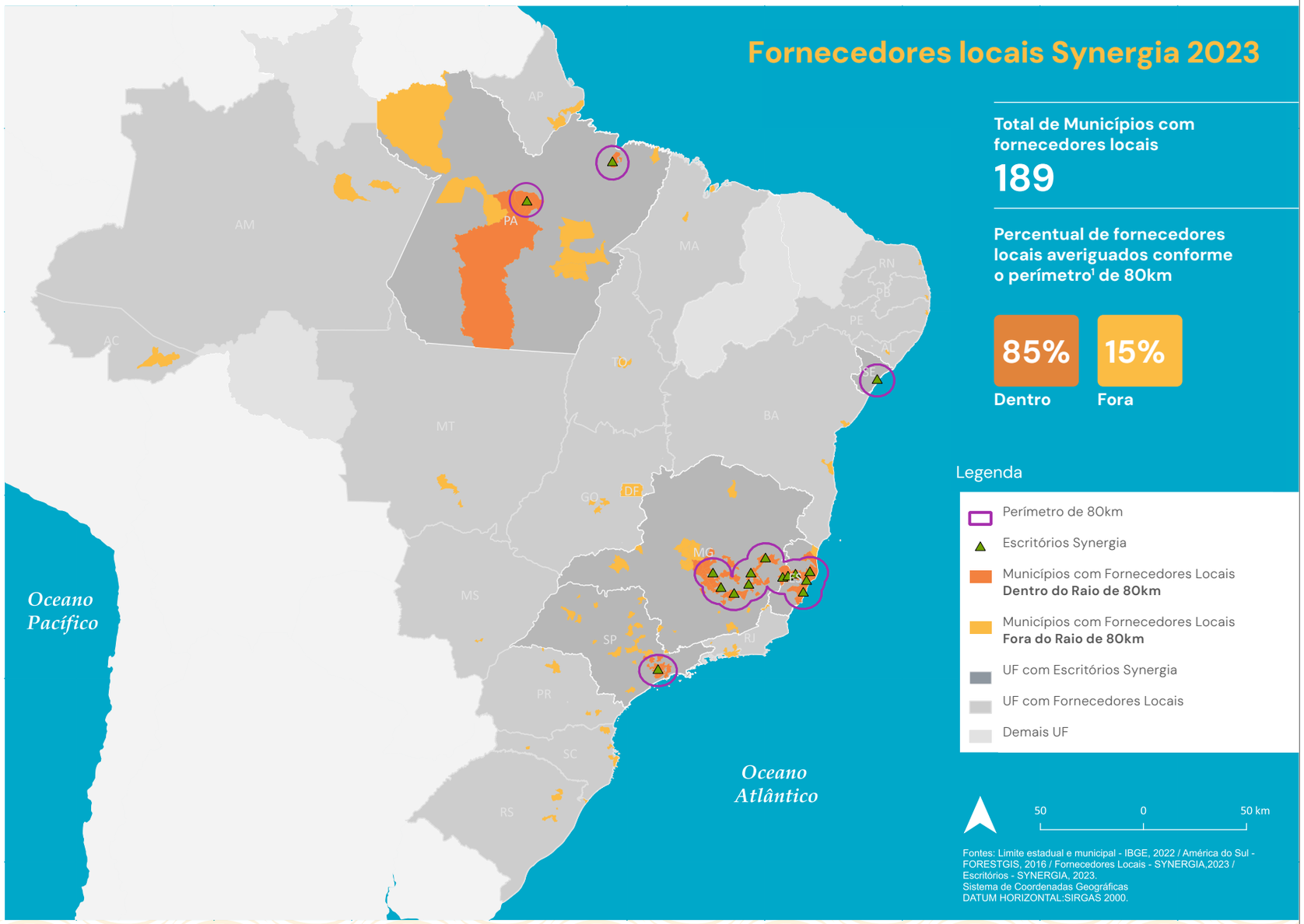
GRI 202-2 | 204-1 | 413-1

Enfrentamos o desafio de garantir que nossa missão de promover transformações socioambientais se traduza efetivamente na execução dos projetos que realizamos. **Ao responder aos requisitos e orientações estabelecidos para as operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local, nos esforçamos para integrar nossa atuação como consultoria socioambiental com a implementação de ações concretas de transformação positiva nos territórios.**

Nesse sentido, **adotamos uma abordagem holística que incorpora os valores de integridade, comprometimento, excelência, respeito, empatia, justiça, inovação, inclusão, rentabilidade, coragem e sustentabilidade ambiental em todas as etapas de nossos projetos.** Reconhecemos a importância de alinhar nossas atividades à nossa missão e valores.

De modo a contribuir com a geração de valor compartilhado nos territórios em que atuamos, **temos definido em nossa política interna de recrutamento e seleção que a preferência de contratação é dada a candidatos e candidatas residentes nos locais de realização dos serviços.** Da mesma forma, nossa política interna de suprimentos determina que a contratação de fornecedores locais não poderá ser inferior a 70%. **Em 2023, a taxa de compras junto a fornecedores locais foi de 85%, reforçando o compromisso em colaborar com cadeias produtivas dos territórios de atuação da empresa e com um modelo de desenvolvimento sustentável.**

Ao implementar iniciativas de engajamento, sensibilização, comunicação social e ações participativas, buscamos integrar nossa experiência em consultoria com a expertise local e os conhecimentos das comunidades envolvidas. Isso permite que adaptemos nossas abordagens de acordo às necessidades específicas de cada contexto, promovendo maior eficácia e relevância de nosso trabalho



1 Segundo o Sistema B (2022), são considerados fornecedores locais aqueles situados em um raio de 80 km dos escritórios sede, filiais e demais unidades que a empresa opera.

Projetos apoiados via Investimento Social Privado

☆ Projeto Cafundão

O Projeto Cafundão apoia a geração de trabalho e renda para mulheres, por meio da produção e comercialização de alimentos saudáveis e sustentáveis na comunidade Cafundão, em Mariana (MG), região onde atuamos desde 2015. O objetivo é incentivar a ampliação das atividades da Associação de Cooperação Agrícola Cafundão, a fim de garantir mais renda e consequente melhoria nas condições de vida da população, especialmente das mulheres.

Apoiamos a construção de uma cozinha industrial para a Associação, que potencializa a produção e comercialização de biscoitos e produtos da agricultura familiar agroecológica, feitos com base em receitas tradicionais e desenvolvidos a partir de recursos locais. Além da construção da cozinha, fornecemos assessoria técnica e formações para as mulheres envolvidas.

Nossos profissionais participam do Projeto Cafundão, contribuindo com sua expertise nas ações de voluntariado realizadas, contando com oito colaboradores/as atuando no projeto.

O projeto exemplifica nosso compromisso em conciliar nossa missão com a execução prática de projetos socioambientais, demonstrando como é possível alinhar os objetivos de desenvolvimento socioeconômico com a conservação ambiental e o empoderamento comunitário.

☆ Projeto Redes do Médio Xingu

O Projeto Redes do Médio Xingu teve início em 2022, como uma iniciativa por meio de investimento social próprio, para o desenvolvimento socioambiental da região do Médio Xingu, onde atuávamos, desde 2019, junto a populações indígenas, **buscando promover um legado positivo para a região por meio do apoio integrado à geração de renda de famílias locais e a conservação da floresta amazônica.**

O projeto foi construído de forma participativa com atores da região, atuantes no campo da bioeconomia e da gestão dos territórios tradicionais regionais: Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio), Rede de Cantinas da Terra do Meio, Instituto Socioambiental (ISA), Universidade Federal do Pará (UFPA), entre outros. Desta rodada de diálogo, definiu-se o apoio a três iniciativas: A Rede de Cantinas[2], atual Rede Terra do Meio; a Associação Agroextrativista Sementes da Floresta (AASFLOR); e as comunidades ribeirinhas da Estação Ecológica (ESEC) da Terra do Meio.

O apoio à Rede de Cantinas foi estrutural, se estendendo ao longo do ano de 2023 e custeando por um ano e meio uma funcionária para atuar na parte comercial dos produtos das cadeias da sociobiodiversidade da região.

Na AASFLOR e na ESEC da Terra do Meio, o apoio busca soluções que permitam melhorias da qualidade de vida, por meio da cantina, e geração de renda familiar, por meio de cadeias produtivas sustentáveis. A promoção destas cadeias funciona como prevenção ao envolvimento das famílias em atividades ilegais, como garimpo e extração ilegal de madeira.

A AASFLOR recebeu apoio, em 2022, para o fortalecimento institucional, para a revisão de rótulos e embalagens de produtos e na capacitação para melhoria dos cosméticos fabricados a partir dos produtos da floresta, coletados e extraídos pela comunidade. Em 2023, foi viabilizada a participação da associação na feira Bio Brazil Fair & Naturaltech, em São Paulo, maior feira de produtos naturais da América Latina.

Na ESEC da Terra do Meio, o projeto apoiou 10 famílias ribeirinhas, em duas frentes: **na instalação de uma cantina comunitária e no apoio técnico, logístico e comercial à cadeia produtiva do cacau. Foram realizadas 4 expedições em 2023, de assistência técnica, e fornecido apoio para o escoamento de 3,2 toneladas de amêndoas de cacau lá produzidas.**

Em setembro, foi lançado o documentário "A floresta que você não vê – Narrativas do Médio Xingu". A obra – que desvenda a jornada de famílias que buscam a sustentabilidade, priorizando a conservação da floresta – é resultado de uma coprodução entre a Synergia Socioambiental e a Dot Films, com o apoio do ICMBio.
O curta-metragem foi amplamente reconhecido, sendo selecionado e premiado em diversos festivais no Brasil e no exterior.

2 Cantinas são entrepostos comerciais para a entrega da produção e aquisição de mercadorias.

Projetos apoiados via Incentivos Fiscais

Investimos em projetos por meio de leis de incentivos fiscais, buscando tanto **apoiar ações em territórios onde atuamos, como outros projetos ou entidades, priorizando aqueles voltados para geração de emprego e renda, cultura, educação e que abordem a temática de etnia e gênero**. Aplicamos, nesses projetos, 100% do valor dos impostos permitidos pelas leis de incentivo. Para sua seleção, contamos com o apoio da Incentiv, uma startup de soluções focadas em geração de impacto social positivo, que conecta empresas, pessoas e projetos socioambientais, pelo aproveitamento das oportunidades geradas pelas leis de incentivo fiscal.

Projetos Apoiados
EXERCÍCIO DE 2023

PROGRAMA NACIONAL
DE APOIO À CULTURA
Festival CineMarias: Mulheres protagonistas - Vitória (ES)

O CineMarias é uma ação de sensibilização composta por Laboratório Audiovisual + Mostra Nacional de Cinema Feminino, que se propõe a refletir sobre a violência contra a mulher, equidade de gênero, protagonismo feminino e falta de representação na mídia. É pioneiro na realização de um evento de cinema voltado para mulheres no Espírito Santo, um estado que está em 4º lugar no ranking de feminicídio do país. Além disso, concede bolsas para jovens de territórios vulnerabilizados que desejam estudar e aprender cinema.

LEI DE INCENTIVO AO ESPORTE
Bike, Saúde & Equilíbrio

O projeto busca promover a realização de aulas práticas e demonstrativas de acrobacia de motocross em bicicletas em estilo livre (BMX Freestyle), na modalidade solo (Flatland), em escolas públicas, estimulando o autocuidado, a prática de exercícios físicos e divulgando a recente inclusão do BMX estilo livre nos Jogos Olímpicos. O projeto é voltado às crianças e adolescentes estudantes de escolas públicas, promovendo a cultura da atividade física, da paz e da integridade humana.

FUNDO PARA INFÂNCIA
E ADOLESCÊNCIA
Laços & Família

O Projeto Laços & Família propõe estratégias de aproximação e fortalecimento dos vínculos entre crianças/adolescentes e o seu núcleo familiar, por meio de oficinas formativas (formação cidadã, fotografia e comunicação) e criação de campanhas educativas, tendo a criança/adolescente como protagonista. Também promoveu workshops para 300 atores sociais e seminário para estudantes e parceiros.

FUNDO DA PESSOA IDOSA
Casa da Esperança

O Projeto Casa da Esperança busca estruturar o Instituto Esperança com a contratação de profissionais mulheres para ampliação dos atendimentos e serviços de acolhimento. O projeto atende mulheres idosas sem condições de permanecer com a família, que passam por situações de violência, negligência, indigência e abandono, com vínculos familiares fragilizados ou rompidos.

Sustentabilidade nas operações

GRI 305-1 | 305-2 | 305-3

Como empresa de consultoria, nossas operações não envolvem processos fabris. **Contudo, temos o compromisso de otimizar nossos processos e atividades.**

Eficiência ambiental das instalações

Desde 2022, nossos escritórios permanentes (sede e filiais) passaram por diferentes intervenções para aumentar a sua eficiência ambiental. Modificações estruturais, estéticas, substituição de equipamentos foram mapeadas e aplicadas conforme a necessidade de cada ambiente.

Um projeto luminotécnico possibilitou melhor aproveitamento do potencial de iluminação sem desperdícios, no qual lâmpadas fluorescentes foram substituídas por lâmpadas de LED de baixo consumo. Luminárias com aletas de alumínio, aliadas às lâmpadas de LED, foram instaladas buscando proporcionar conforto visual às pessoas nos espaços de trabalho.

Persianas de alumínio foram substituídas por modelos tipo rolo com tela solar para aproveitamento da luz natural e melhor conforto térmico, evitando a utilização de luz artificial em determinados horários do dia.

Adquiridos apenas equipamentos eletrônicos que apresentem o selo do Inmetro de eficiência energética. **Todos os aparelhos de ar-condicionado foram substituídos por aparelhos novos, detentores do selo Procel de eficiência energética e menor consumo.** E, para aproveitamento da ventilação natural, prevalece a orientação de uso das janelas abertas sempre que possível.

Para minimizar os riscos de desperdício de água por vazamentos nos lavatórios, foram instaladas **torneiras de modelos automáticos com temporizador para liberação controlada de água.** As bacias sanitárias também foram substituídas por modelos de descargas acopladas com acionamento duplo para economia água, de acordo com o uso.

Geração de resíduos

As atividades administrativas e corporativas são predominantemente conduzidas de forma on-line. O desenvolvimento de materiais, registro de atividades, processos e a emissão de documentos são realizados e arquivados eletronicamente.
O uso de papeis é minoritário.

Nossos escritórios possuem coletores seletivos para descarte de resíduos secos (papeis, plástico, metais e vidro) e úmidos (orgânicos). **Em 2023, demos início ao mapeamento de serviços de coleta seletiva, relativos à iniciativa pública e/ou por cooperativas nos territórios onde atuamos,** para encaminhamento dos resíduos recicláveis gerados e implementação desses processos em 2024.

Substituição de combustível

Possuímos uma frota de carros alugados, cujos número de veículos e modelos podem variar de acordo com as características do território atendido. Visando diminuir as emissões de GEE relacionadas à combustão móvel, no segundo semestre de 2023, estabelecemos em nossa Política Interna de Gestão de Frota que o abastecimento de veículos flex deverá ser feito exclusivamente com etanol.

Inventário de emissões de gases de efeito estufa

Inventariamos as emissões corporativas de gases de efeito estufa, internamente, desde 2020. **Em 2023 aderirmos ao Programa Brasileiro *GHG Protocol*, integrando o grupo de organizações que contabilizam suas emissões e publicam seus inventários.**

Nosso primeiro inventário considerou somente as informações relacionadas aos escritórios permanentes (sede e filiais). Em 2023, ampliamos nosso monitoramento, contemplando o levantamento de dados de todas as unidades ativas ao longo do ano.

Os cálculos foram realizados seguindo-se a metodologia e a ferramenta de cálculo disponibilizada pelo Programa Brasileiro *GHG Protocol,* totalizando 560,57 tCO_2e. Destes, cerca de 60% (335,32 tCO_2e) se referem a emissões diretas – Escopo 1 e 38% (214,57 tCO_2e) a emissões indiretas – Escopo 3. A menor parcela, 2% (10,68 tCO_2e), é devida ao consumo de energia elétrica de todos os escritórios ativos em 2023 – emissões indiretas, Escopo 2.

Programa Brasileiro GHG Protocol
Membro 2023

Programa Brasileiro GHG Protocol
Ano-base 2022
Inventário Completo

Emissões totais

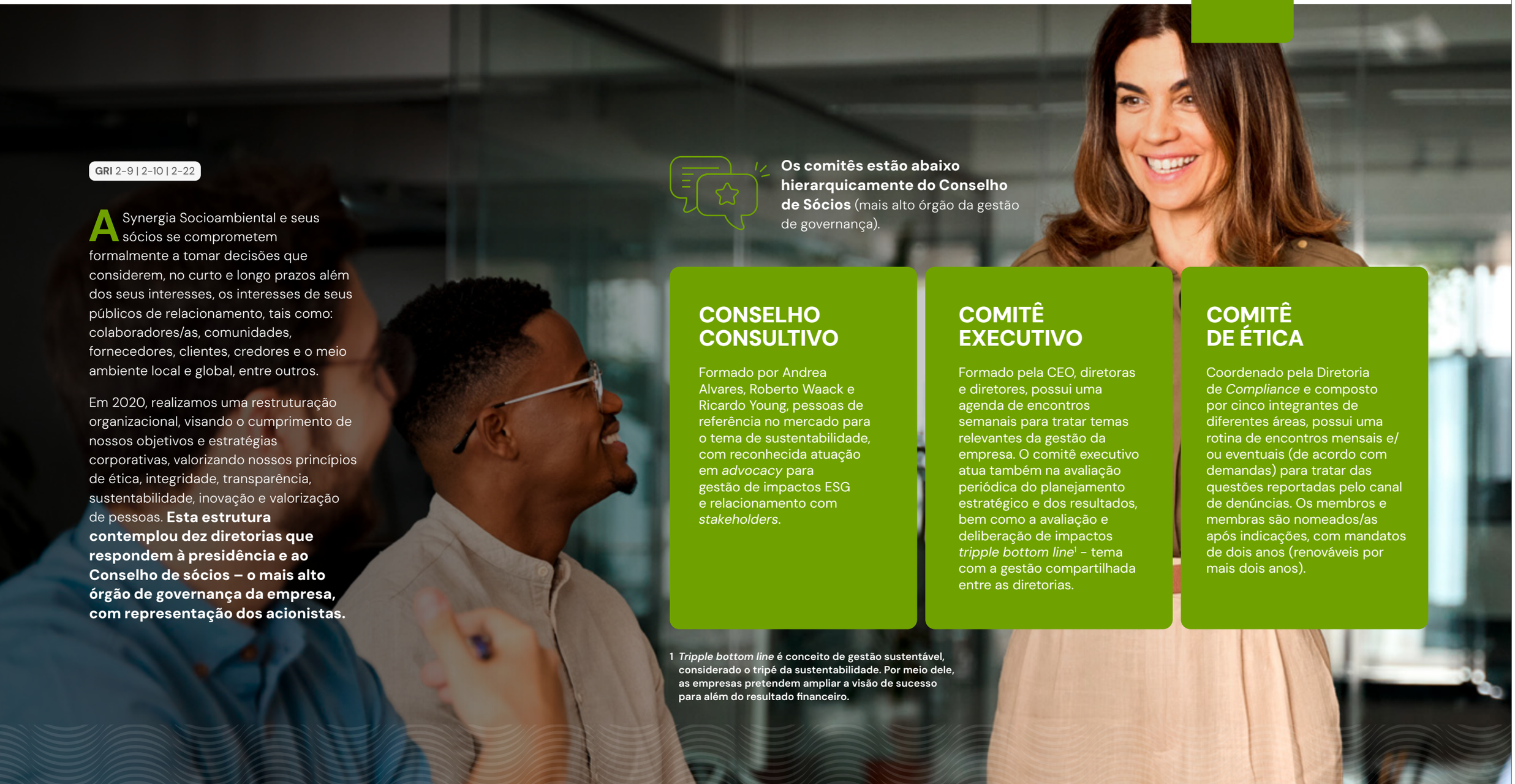
560,57 tCO_2e

Escopo 1	60%	335,32 tCO_2e
Escopo 2	2%	10,68 tCO_2e
Escopo 3	38%	214,57 tCO_2e

Governança

41
Conselho e Comitês

43
Políticas



GRI 2-9 | 2-10 | 2-22

A Synergia Socioambiental e seus sócios se comprometem formalmente a tomar decisões que considerem, no curto e longo prazos além dos seus interesses, os interesses de seus públicos de relacionamento, tais como: colaboradores/as, comunidades, fornecedores, clientes, credores e o meio ambiente local e global, entre outros.

Em 2020, realizamos uma restruturação organizacional, visando o cumprimento de nossos objetivos e estratégias corporativas, valorizando nossos princípios de ética, integridade, transparência, sustentabilidade, inovação e valorização de pessoas. **Esta estrutura contemplou dez diretorias que respondem à presidência e ao Conselho de sócios – o mais alto órgão de governança da empresa, com representação dos acionistas.**

Os comitês estão abaixo hierarquicamente do Conselho de Sócios (mais alto órgão da gestão de governança).

CONSELHO CONSULTIVO

Formado por Andrea Alvares, Roberto Waack e Ricardo Young, pessoas de referência no mercado para o tema de sustentabilidade, com reconhecida atuação em *advocacy* para gestão de impactos ESG e relacionamento com *stakeholders.*

COMITÊ EXECUTIVO

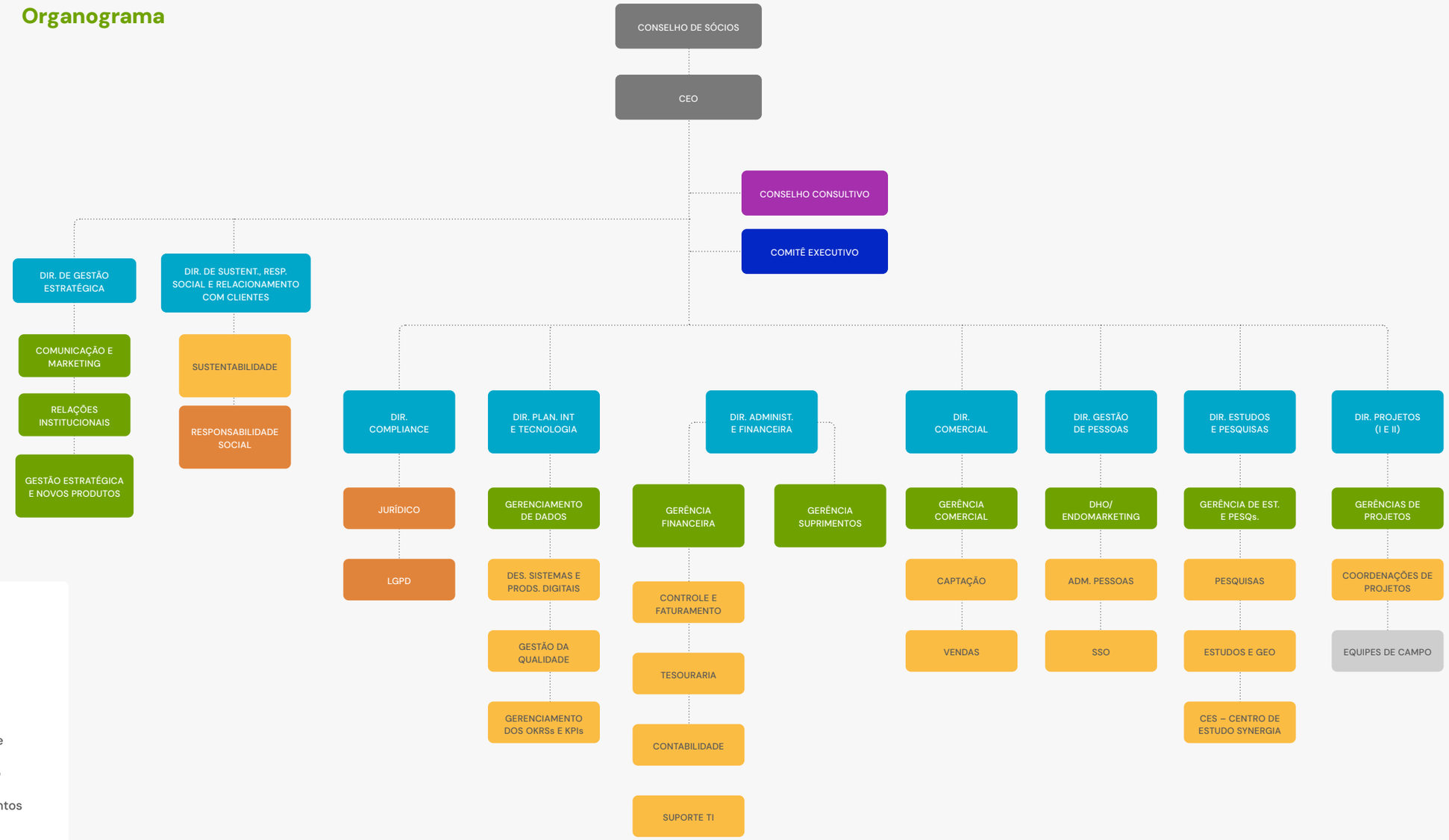
Formado pela CEO, diretoras e diretores, possui uma agenda de encontros semanais para tratar temas relevantes da gestão da empresa. O comitê executivo atua também na avaliação periódica do planejamento estratégico e dos resultados, bem como a avaliação e deliberação de impactos *tripple bottom line*[1] – tema com a gestão compartilhada entre as diretorias.

COMITÊ DE ÉTICA

Coordenado pela Diretoria de *Compliance* e composto por cinco integrantes de diferentes áreas, possui uma rotina de encontros mensais e/ou eventuais (de acordo com demandas) para tratar das questões reportadas pelo canal de denúncias. Os membros e membras são nomeados/as após indicações, com mandatos de dois anos (renováveis por mais dois anos).

1 *Tripple bottom line* é conceito de gestão sustentável, considerado o tripé da sustentabilidade. Por meio dele, as empresas pretendem ampliar a visão de sucesso para além do resultado financeiro.

Organograma



Legenda

- Diretoria
- Gerência
- Especialidade
- Coordenação
- Relacionamentos
- Matriciais

ESG

Código de Conduta

GRI 2-23 | 2-24

Possuímos um Código de Conduta – aprovado pelos sócios, que é parte integrante do nosso Programa de *Compliance*, reunindo em um só documento os princípios éticos, morais e de integridade, que direcionam o desempenho de nossas atividades, a fim de reforçá-los e fortalecê-los. **O código foi criado para pautar e orientar o relacionamento com todas as partes interessadas, incluindo colaboradores/as, fornecedores, clientes, comunidades atendidas, governo, sócios, concorrentes e sociedade em geral.**

O Código de Conduta é assinado por todos/as colaboradores, colaboradoras e prestadores de serviço, sendo apresentado logo no processo de integração para as pessoas que ingressam na empresa. **O documento também é parte integrante dos contratos assinados por nossos parceiros de negócios.**

Estão sendo elaboradas políticas sobre os principais tópicos existentes no Código **(ex.: Conflito de Interesses; Confidencialidade, Proteção de Dados etc.), sobre as quais são efetuadas capacitações aos respectivos públicos-alvo.**

Um tema central abrangido pelo Código de Conduta é a Defesa de Direitos Humanos. São repudiados: utilização de mão de obra infantil, trabalhos forçados, compulsórios, degradantes ou de qualquer modo análogos à escravidão, bem como a jornada de trabalho acima dos limites legais.

ACESSE O DOCUMENTO COMPLETO

Canal de Denúncias

GRI 2-16 | 2-25 | 2-26

Temos um Canal de Denúncias, externo e independente, que recebe denúncias de todos os públicos (interno e externo), de forma anônima ou identificada. Está aberto a queixas sobre qualquer tema relacionado à conduta da nossa empresa e seus representantes: infrações, descumprimento da legislação vigente ou aos preceitos contidos em nosso Código de Conduta ou às nossas políticas. Além disso, o Canal pode ser utilizado para o esclarecimento de dúvidas em caso de dilema ético. Essas denúncias são direcionadas ao Comitê de Ética que analisa o caso, investiga e delibera ações para resolvê-lo e evitar/mitigar reincidências futuras.

Uma empresa externa é responsável pelo Canal de Denúncias, elaborando relatórios gerenciais mensais. Nestes relatórios são mencionados os tipos de ocorrências e gravidade.

ACESSE O CANAL DE DENÚNCIAS DA SYNERGIA
contatoconfidencial.com.br/synergia

Conflito de interesse

GRI 2-15

Para detectar eventuais situações de conflitos de interesses, aplicamos um "Questionário de Conflito e Interesses" junto às lideranças, prestadores de serviço, fornecedores estratégicos, parceiros de negócios e donatários. As respostas são analisadas pela área de *Compliance* e, se identificada alguma situação que traga impacto para a empresa, juntamente ao Comitê de Ética, deliberam-se ações para eliminar tais conflitos e os impactos decorrentes. Os casos mais críticos são levados ao conhecimento da Presidência e - dependendo da gravidade da situação - aos demais sócios.

As questões identificadas pelo Canal de Denúncias e pelo "Questionário de Conflito e Interesses" são levadas ao conhecimento da área de Compliance e do Comitê de Ética, que têm autonomia para deliberar a respeito. No entanto, a depender da gravidade do caso, e quando pertinente, as partes diretamente envolvidas serão informadas sobre o caso e sobre a deliberação do Comitê de Ética.

Análise de Risco ESG

GRI 409-1

Gerenciar os riscos é um processo de responsabilidade compartilhada entre todas as pessoas que trabalham na Synergia. No momento da contratação, os/as colaboradores/as passam por treinamentos sobre o nosso Código de Conduta e são apresentados aos canais de comunicação e denúncia disponíveis. Também assinam o termo de recebimento do Código, dando ciência de seu conteúdo, se comprometendo a seguir as orientações para a condução ética e segura de suas funções e comunicar desvios negativos, se identificados.

A área de Sustentabilidade e Responsabilidade Social realiza o levantamento de riscos ambientais associados ao negócio e é responsável por desenvolver e acompanhar processos relacionados às boas práticas de gestão ambiental e de responsabilidade socioambiental.

Em 2024, será encaminhado aos fornecedores estratégicos da empresa o "Questionário de *Due Diligence* e Conflito de Interesses", cujo objetivo é apurar o nível de Governança da organização e seu status quanto a aspectos críticos de Compliance, como: desrespeito aos direitos humanos (trabalho análogo ao escravo, trabalho infantil etc.), corrupção, improbidade administrativa, questões de ética, impactos ambientais, problemas de saúde ocupacional etc..

Se necessário, solicitaremos aos fornecedores os devidos esclarecimentos para situações dúbias ou de desconformidade identificadas. A "Política de *Due Diligence* e Conflito de Interesses", recentemente criada, prevê também a elaboração de plano de ação para as desconformidades e até mesmo o descredenciamento do fornecedor, a depender da gravidade do caso ou do nível de comprometimento do fornecedor quanto ao plano de ação estabelecido.

Sumário GRI

Declaração de uso

ESTE RELATÓRIO FOI ELABORADO EM CONFORMIDADE ÀS NORMAS GRI 1

Fundamentos 2021 para o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2023.

ITEM GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	RESPOSTA	ODS	PRINCÍPIOS UNIVERSAIS PACTO GLOBAL
2-1	Detalhes da organização	-	Synergia - Consultoria Urbana e Social Ltda. Localizada na Av. Ipiranga, 104 - 13º - República, São Paulo/SP		
2-2	Entidades incluídas no escopo do reporte de sustentabilidade da organização	-	Matriz: São Paulo/SP: 05.863.009/0001-40		
		-	Filiais: • Mariana/MG - 05.863.009/0005-73 • Nova Lima/MG - 05.863.009/0007-73 • Linhares/ES - 05.863.009/0010-30 • Altamira/PA - 05.863.009/0011-11		
2-3	Período reportado, frequência e ponto de contato	3 e 4	Seção **Somos Synergia Socioambiental** "Sobre o Relatório"		
2-4	Reformulações de informações	-	Não se aplica		
2-5	Asseguração externa	-	Este relato de sustentabilidade não passou por verificação externa. O conteúdo dos relatórios financeiros da Synergia Socioambiental segue o conjunto internacional de normas de contabilidade (IFRS), sendo os dados auditados pela empresa de auditoria RSM.		10
		-	A Synergia também passa por processos de auditoria interna e externa para manutenção da certificação ISO 9001.		
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	-	Atuação junto ao setor público, privado e terceiro setor.		
2-9	Estrutura e composição de governança	41	Seção **Governança** "Conselho e Comitês"	5, 16	
2-10	Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	42	Seção **Governança** "Organograma"	5, 16	1, 7, 10
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	-	O Conselho de sócios é o mais alto órgão de governança da empresa, com representação dos acionistas	16	
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	-	Conteúdo omitido por ser considerado crítico/estratégico.		
201-4	Apoio financeiro recebido do governo	-	Conteúdo omitido por ser considerado crítico/estratégico.		

GRI 3: Temas Materiais 2021

3-1	Processo de definição de temas materiais	14	Seção **Somos Synergia Socioambiental** "Materialidade - Definição de temas materiais"		
3-2	Lista de temas materiais	15	Seção **Somos Synergia Socioambiental** "Materialidade - Matriz de materialidade e temas materiais"		1, 2, 8, 10
3-3	Gestão dos temas materiais	16	Seção **Somos Synergia Socioambiental** "Materialidade - Gestão dos temas materiais"		7, 8

ITEM GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	RESPOSTA	ODS	PRINCÍPIOS UNIVERSAIS PACTO GLOBAL
TEMAS MATERIAIS – Synergia Socioambiental					
DIVERSIDADE E INCLUSÃO					
2-7	Empregados	18, 20, 21 e 22	Seção **Pessoas**	8, 10	
200-2	Proporção de membros da diretoria contratados na comunidade local	-	Seção ***Stakeholders*, Comunidades e Territórios** 100%		6
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	18 e 20	Seção **Pessoas** "Diversidade e Inclusão"	5, 8	6
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	21	Seção **Pessoas** "Empregabilidade e Trabalhabilidade"	5, 8, 10	6
AÇÕES A IMPACTOS SOCIOAMBIENTAIS					
2-25	Processos para reparar impactos negativos	45	Seção **Governança** "Canal de Denúncias e Análise de riscos ESG"		8
302-1	Consumo de energia dentro da organização	56	Seção **Anexos**	7, 8, 12, 13	8
302-2	Consumo de energia fora da organização	57	Seção **Anexos**	7, 8, 12, 13	8
305-2	Emissões indiretas (Escopo 2) de gases de efeito estufa (GEE) provenientes da aquisição de energia	39	Seção ***Stakeholders*, Comunidades e Territórios** "Sustentabilidade nas Operações - Emissões totais"	3, 12, 13, 14, 15	7, 8
305-3	Outras emissões indiretas (Escopo 3) de gases de efeito estufa (GEE)	39	Seção ***Stakeholders*, Comunidades e Territórios** "Sustentabilidade nas Operações - Emissões totais"	3, 12, 13, 14, 15	7, 8
ATUAÇÃO COM *STAKEHOLDERS* EXTERNOS					
2-28	Participação em associações	29	Seção ***Stakeholders*, Comunidades e Territórios** "Ações com parceiros"		
2-29	Abordagem para o engajamento de partes interessadas	28	Seção ***Stakeholders*, Comunidades e Territórios** "*Stakeholders*"		
2-30	Acordos coletivos	-	439 empregados CLT que seguem as convenções coletivas de trabalho, representando 80,99%	8	3, 4, 6

ITEM GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	RESPOSTA	ODS	PRINCÍPIOS UNIVERSAIS PACTO GLOBAL
RELACIONAMENTO COM COMUNIDADES E TERRITÓRIOS					
204-1	Proporção de gastos com fornecedores locais	31	Seção ***Stakeholders*, Comunidades e Territórios** "Comunidades e Territórios"	8	
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	30	Seção ***Stakeholders*, Comunidades e Territórios** "Comunidades e Territórios"		
INVESTIMENTO SOCIAL					
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	30	Seção ***Stakeholders*, Comunidades e Territórios** "Comunidades e Territórios"		
ENGAJAMENTO EM SUSTENTABILIDADE					
2-12	Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	-	O Conselho de sócios é o mais alto órgão de governança da empresa com representação dos acionistas - faz acompanhamento periódico de temas relacionados à gestão de impactos, conjuntamente ao Comitê Executivo - formado pelas diretorias da empresa	16	1, 7
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	-	O Comitê Executivo - formado pelas diretorias da empresa - é responsável direto pela gestão de impacto, conforme planejamento estratégico e planos e políticas específicas.		1, 7, 10
2-14	Papel do mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	-	O Conselho de sócios tem por atribuição a aprovação do conteúdo do relatório de sustentabilidade		1, 7
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	-	Informação disponível no organograma da empresa e relatório de sustentabilidade		
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	-	Não se aplica		
2-19	Políticas de remuneração	-	Para os membros do mais alto órgão de governança é praticado o mesmo critério da Política de Cargos e Salários, que é praticada a todas as pessoas da Synergia, sem distinção.		1, 7, 10
2-20	Processo para determinar remuneração	21	Seção **Pessoas** "Pessoas – Empregabilidade e Trabalhabilidade"	8	
EMPREGABILIDADE E TRABALHABILIDADE					
2-8	Trabalhadores que não são empregados	-	Os números variam de mês a mês. Pois, como não é uma atividade contínua e que não faz parte do escopo do negócio da empresa, a pessoa autônoma realiza o trabalho de forma esporádica.	8	
201-3	Obrigações do plano de benefício definido e outros planos de aposentadoria	-	Não se aplica		

ITEM GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	RESPOSTA	ODS	PRINCÍPIOS UNIVERSAIS PACTO GLOBAL
202-1	Proporção entre o salário mais baixo e o salário mínimo local, com discriminação por gênero	-	Informação não disponível		
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	22	Seção **Pessoas** "Empregabilidade e Trabalhabilidade"	5, 8, 10	
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	21	Seção **Pessoas** "Empregabilidade e Trabalhabilidade"	3, 5, 8	
401-3	Licença maternidade/paternidade	-	Em 2023, 13 Mulheres tiraram Licença-maternidade e 7 Homens tiraram a Licença-paternidade. A taxa de retenção, após 12 meses, foi de 45%.	5, 8	1
402-1	Prazo mínimo de aviso sobre mudanças operacionais	-	Não se aplica		
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	25	Seção **Pessoas** "Saúde e Segurança do Trabalho" O sistema foi implementado conforme as seguintes normas e diretrizes reconhecidas: • Norma Regulamentadora nº 1 do Ministério do Trabalho e Emprego; • Requisitos de SSO específicos dos clientes para os quais prestamos serviços; • Normas internacionais de saúde e segurança no trabalho, como a ISO 45001. Além disso, o sistema de gestão foi implementado e é mantido com base em normas e diretrizes reconhecidas de gestão de riscos e sistema de gestão, incluindo: • ISO 31000 - Gestão de Riscos - Princípios e Diretrizes; • OHSAS 18001 - Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional - Requisitos; • Diretrizes da OIT sobre Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho.	3, 8, 16	
403-2	Identificação de periculosidade, avaliação de riscos e investigação de incidentes	21 e 22	Seção **Pessoas** "Saúde e Segurança do Trabalho"	8	
403-3	Serviços de saúde do trabalho	21 e 22	Seção **Pessoas** "Saúde e Segurança do Trabalho"	8	
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes à saúde e segurança do trabalho	21 e 22	Seção **Pessoas** "Saúde e Segurança do Trabalho"	8, 16	
403-5	Capacitação de trabalhadores em saúde e segurança do trabalho	21 e 22	Seção **Pessoas** "Saúde e Segurança do Trabalho"	8	
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	21 e 22	Seção **Pessoas** "Saúde e Segurança do Trabalho"	3	
403-7	Prevenção e mitigação de impactos de saúde e segurança do trabalho diretamente vinculados com relações de negócios	21 e 22	Seção **Pessoas** "Saúde e Segurança do Trabalho"	8	

ITEM GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	RESPOSTA	ODS	PRINCÍPIOS UNIVERSAIS PACTO GLOBAL
403-8	Trabalhadores cobertos por um sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	21 e 22	Seção **Pessoas** "Saúde e Segurança do Trabalho" A Synergia implementou um Sistema de Gestão de Saúde e Segurança no Trabalho que abrange todo o quadro de empregados/as e trabalhadores/as que não são empregados/as, mas cujo trabalho e/ou local de trabalho é controlado pela organização.	8	
403-9	Acidentes de trabalho	22	Seção **Pessoas** "Saúde e Segurança do Trabalho" Em 2023, não houve casos de óbitos resultantes de acidente de trabalho e de acidentes de trabalho com consequência grave (exceto óbitos). Ocorreram 2 casos de acidentes de trabalho de comunicação obrigatória. Os principais tipos de acidente de trabalho foram: queda de mesmo nível; acidente material (veículo).	3, 8, 16	3, 4, 5, 6
403-10	Doenças profissionais	22	Seção **Pessoas** "Saúde e Segurança do Trabalho" Em 2023, não houve casos de óbitos resultantes de doenças profissionais e de doenças profissionais de comunicação obrigatória.	3, 8, 16	
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	24	Seção **Pessoas** "Avaliação de desempenho, transição de carreira e Políticas de Treinamento"	4, 5, 8	1, 2
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	24	Seção **Pessoas** "Avaliação de desempenho, transição de carreira e Políticas de Treinamento"	8	
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	24	Seção **Pessoas** "Avaliação de desempenho, transição de carreira e Políticas de Treinamento"	5, 8, 10	
INOVAÇÃO, CRIAÇÃO E GESTÃO DO CONHECIMENTO					
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	24	Seção **Pessoas** "Avaliação de desempenho, transição de carreira e Políticas de Treinamento"	8	
CÓDIGO DE CONDUTA					
2-15	Conflitos de interesse	45	Seção **Governança** "Conflito de interesse"	16	10
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	45	Seção **Governança** "Canal de Denúncias"		10
2-23	Políticas sobre compromissos	44	Seção **Governança** "Código de Conduta"	16	1, 7
2-24	Incorporação das políticas sobre compromissos	44	Seção **Governança** "Código de Conduta"		1, 2
2-26	Mecanismos para buscar aconselhamento e levantar questões	-	Seção **Governança** "Canal de Denúncias" 38 denúncias em 2023, incluindo situações de natureza comportamental, conflito de interesses, saúde e segurança ocupacional, vazamento de informação, imagem da empresa. Nesse número, também estão contempladas situações fora do escopo, onde o canal de denúncias foi utilizado de forma indevida por não ser o meio adequado de comunicação (ex: situações que são, então, redirecionadas para o "Fale conosco" da empresa).	16	1, 3, 7, 10

ITEM GRI	CONTEÚDO	PÁGINA	RESPOSTA	ODS	PRINCÍPIOS UNIVERSAIS PACTO GLOBAL
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	-	Não houve casos de não conformidade que resultaram em sanções e multas administrativas ou judiciais, tampouco sanções não monetárias		10
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	-	Avaliação de riscos sobre corrupção e elaboração de respectiva política estão planejados para iniciarem em 2024.	16	1, 7, 10
205-2	Comunicação e capacitação em políticas e procedimentos de combate à corrupção	-	Avaliação de riscos sobre corrupção e elaboração de respectiva política estão planejados para iniciarem em 2024.	16	10
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	-	Não houve casos.	16	10
206-1	Ações judiciais por concorrência desleal, práticas de truste e monopólio	-	Não houve casos.	16	10
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	-	Avaliação a ser feita em 2024, por meio do novo Questionário de Due Diligence a ser enviado a parceiros de negócios.	5, 8, 16	1, 2, 10
414-2	Impactos sociais negativos da cadeia de fornecedores e medidas tomadas conteúdo	-	Avaliação a ser feita em 2024, por meio do novo Questionário de Due Diligence a ser enviado a parceiros de negócios.	5, 8, 16	1, 2, 10
415-1	Contribuições políticas	-	Não se aplica		
418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	-	Não houve casos.	16	10
ANÁLISE DE RISCOS ESG					
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	-	Não foram identificadas implicações financeiras decorrentes das mudanças climáticas. A área de atuação da empresa e projetos priorizados internamente coincide com temáticas relevantes para a questão das mudanças climáticas, tais como economia regenerativa, prevenção de riscos, entre outros.	13	7
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	45	Seção **Governança** “Análise de Risco ESG”	8	4

Anexos

Pessoas

Diversidade – quadro geral

CATEGORIA FUNCIONAL		GÊNERO		FAIXA ETÁRIA			PCD		COR OU RAÇA					
		MULHERES	HOMENS	-30 ANOS	30 - 50 ANOS	+51 ANOS	MULHERES	HOMENS	BRANCO	PARDO	PRETO	AMARELO	INDÍGENA	NÃO INFORMADO
ASSISTENTES	Nº absoluto	92	78	87	76	7	7	8	59	69	32	6	2	2
	Percentual	29,11%	34,51%	51,48%	23,46%	14,29%	77,78%	88,89%	23,14%	36,32%	42,11%	60,00%	66,67%	25,00%
ANALISTAS	Nº absoluto	140	87	76	146	5	0	1	93	89	37	3	0	5
	Percentual	44,30%	38,50%	44,97%	45,06%	10,20%	0,00%	11,11%	36,47%	46,84%	48,68%	30,00%	0,00%	62,50%
ESPECIALISTAS ARQUITETOS(AS) ENGENHEIROS(AS)	Nº absoluto	38	39	5	55	17	0	0	55	17	4	1	0	0
	Percentual	12,03%	17,26%	2,96%	16,98%	34,69%	0,00%	0,00%	21,57%	8,95%	5,26%	10,00%	0,00%	0,00%
COORDENAÇÃO	Nº absoluto	31	12	1	35	7	2	0	25	13	3	0	1	1
	Percentual	9,81%	5,31%	0,59%	10,80%	14,29%	22,22%	0,00%	9,80%	6,84%	3,95%	0,00%	33,33%	12,50%
GERÊNCIA	Nº absoluto	9	5	0	7	7	0	0	13	1	0	0	0	0
	Percentual	2,85%	2,21%	0,00%	2,16%	14,29%	0,00%	0,00%	5,10%	0,53%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
DIRETORIA	Nº absoluto	6	5	0	5	6	0	0	10	1	0	0	0	0
	Percentual	1,90%	2,21%	0,00%	1,54%	12,24%	0,00%	0,00%	3,92%	0,53%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Licença Parental

	MULHERES	HOMENS	TOTAL
Total de pessoas que usufruíram da licença parental	13	7	20
Total de pessoas que retornaram ao trabalho após o término da licença parental	13	7	20
Taxa de retorno de pessoas que retornaram ao trabalho após o término da licença parental	100%	100%	100%

Pessoas

• Total de pessoas que permaneceram na empresa 12 meses após o retorno da licença parental	**9**
• Taxa de retenção de pessoas que permaneceram na empresa 12 meses após o retorno da licença parental	**45%**

É importante ressaltar que todos os casos de pessoas que não permaneceram na Synergia após o retorno da licença, ocorreram por motivos particulares ou por término dos projetos em que atuavam.

Contratações e rotatividade de pessoas

REGIÃO		FAIXA ETÁRIA								
		ATÉ 30 ANOS			31–50 ANOS			+51 ANOS		
		Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)	Contratações	Desligamentos	Taxa de rotatividade (%)
SÃO PAULO – SP	Mulheres	15	29	4,1	13	53	6,1	2	2	0,4
	Homens	11	30	3,8	20	38	5,4	3	4	0,6
MARIANA – MG	Mulheres	11	27	3,5	25	52	7,1	3	6	0,8
	Homens	11	40	4,7	10	48	5,4	0	8	0,7
LINHARES – ES	Mulheres	3	48	4,7	9	48	5,3	1	3	0,4
	Homens	2	24	2,4	2	37	3,6	1	0	0,1
ALTAMIRA – PA	Mulheres	10	7	1,6	7	13	1,8	0	0	0,0
	Homens	5	6	1,0	6	9	1,4	0	0	0,0
NOVA LIMA – MG	Mulheres	0	2	0,2	1	3	0,4	0	1	0,1
	Homens	0	1	0,1	0	4	0,4	0	1	0,1
TOTAL	Mulheres	**39**	**113**	**14,0**	**55**	**169**	**20,7**	**6**	**12**	**1,7**
	Homens	**29**	**101**	**12,0**	**38**	**136**	**16,1**	**4**	**13**	**1,6**

Stakeholders, Comunidades e Territórios

Valores aportados

Resumo dos aportes	Aportes realizados em 2022 para o exercício de 2023	Aportes realizados em 2023 para o exercício de 2024
Lei Federal de Incentivo à Cultura	R$ 172.732,69	R$ 150.000,00
Lei Federal de Incentivo ao Esporte	R$ 43.183,17	R$ 75.000,00
Fundo para Infância e da Adolescência	R$ 43.183,17	R$ 37.500,00
Fundo da Pessoa Idosa	R$ 43.183,17	R$ 37.500,00
TOTAL	**R$ 302.282,2**	**R$ 300.000,00**

Consumo de energia dentro da organização

Energia	Tipo de fonte	Quantidade (MWh)	Energia direta (GJ)
Energia elétrica[1]	Sistema Interligado Nacional (abastecimento pela rede pública)	277,37	998,53
TOTAL		**277,37**	**998,53**

Combustível[2]	Tipo da fonte	Volume (L)	Energia direta[3] (GJ)
Diesel	Não-renovável	77.265,64	2.742,93
Biodiesel	Renovável	10.040,17	332,94
Etanol	Renovável	20.475,57	437,15
Gasolina	Não-renovável	54.332,08	1.751,67
Etanol anidro	Renovável	20.095,43	449,33
TOTAL		**182.208,88**	**5.714,03**

1 Consumo anual de energia elétrica em todos os escritórios ativos em 2023

2 Abastecimento da frota de automóveis alugada para a realização de atividades em campo

3 Fatores de conversão utilizados de acordo com o BEN (Balanço Energético Nacional) 2023

Stakeholders, Comunidades e Territórios

Consumo de energia fora da organização

ENERGIA	TIPO DE FONTE	QUANTIDADE (KWh)	ENERGIA DIRETA (GJ)[3]
Energia elétrica (trabalho remoto)	-	95.029,20	342,11
Deslocamento casa-trabalho (trem e metrô)	-	8.118,96	29,23
TOTAL		**103.148,16**	**371,33**

COMBUSTÍVEL	TIPO DA FONTE	VOLUME (L)	ENERGIA DIRETA (GJ)[3]
Querosene de aviação (viagens a negócios - avião)	Não-renovável	52.097,08	1.793,18
Diesel (viagens a negócios - ônibus de viagem)	Não-renovável	5.147,68	182,74
Biodiesel (viagens a negócios - ônibus de viagem – mistura)[4]	Renovável	668,91	22,18
Gasolina (viagens a negócios – táxi)	Não-renovável	2.028,08	65,39
Etanol (viagens a negócios – táxi – mistura)[5]	Renovável	750,11	16,77
Diesel (deslocamento casa-trabalho – ônibus municipal)	Não-renovável	837,95	29,75
Biodiesel (deslocamento casa-trabalho – ônibus municipal – mistura)[4]	Renovável	108,89	3,61
Etanol (deslocamento casa-trabalho – carro particular)	Renovável	94,81	2,02
Gasolina (deslocamento casa-trabalho – carro particular)	Não-renovável	59,87	1,93
Etanol anidro (deslocamento casa-trabalho – carro particular)[5]	Renovável	22,15	0,50
TOTAL		**61.815,52**	**2.118,07**

Intensidade energética[6]

	INTENSIDADE ENERGÉTICA POR ÁREA TOTAL[7] (GJ/M²)
Dentro da organização	1,958
Fora da organização	0,736
TOTAL	**2,684**

3 Fatores de conversão utilizados de acordo com o BEN (Balanço Energético Nacional) 2023

4 Valor calculado com base no teor de adição de biodiesel no diesel definido pela Agência Nacional do Petróleo e que varia de acordo com a disponibilidade do biocombustível

5 Valor calculado com base no teor de adição de álcool etílico anidro na gasolina definido pela Agência Nacional do Petróleo e que varia de acordo com a disponibilidade do biocombustível

6 A intensidade energética contempla energia, como combustível e eletricidade, e utiliza fatores de conversão do BEN 2023

7 Soma de todas as áreas dos escritórios ativos em 2023 = 3.428,00 m²

Agradecemos a todas as pessoas que participaram da construção desse relatório.

Créditos

EQUIPE DO PROJETO

Diretoria Executiva de Sustentabilidade e Responsabilidade Social
Alexandre de Araujo Pinho

Coordenadora de Sustentabilidade
Bianca Graziella Lento Araujo Gomes

Analista de Sustentabilidade
Lara Tetzner de Souza

Especialista em Sustentabilidade
Cleide Braz

COLABORARAM COM ESTA EDIÇÃO

Gerente de Relações Institucionais
Adriana Rocha de Barros

Gerente de Comunicação e Marketing
Alexandre Pessôa

Analista de Processos
Alicia Resende Dias

Coordenadora de Segurança e Saúde Ocupacional
Carolina Sousa de Faria Maffra

Analista de Criação
Hillary de Oliveira Farias

Gerente de Facilities
Jonas Cavalcanti Nunes

Gerente Administrativo e Financeiro
Juliana de Mello Fonseca

Gerente de Projetos
Marcileia Assis Toledo

Coordenador de Administração de Pessoas
Matheus Araujo de Freitas Rodrigues

Analista de Desenvolvimento Organizacional
Rafaella Cruz

Coordenadora de Desenvolvimento Organizacional
Renata Aparecida Guirelli Frederico

Apoio consultivo para norma GRI e elaboração de conteúdo
TAU Consultoria em Sustentabilidade Ltda

Especialista de Criação
Thiago Palazzi

Projeto gráfico e Diagramação
Andreia Freire

Revisão
Eliane Dal Colleto e Otavio Augusto Oliveira Rocha

Informações corporativas

CONSELHO DE SÓCIOS

Maria Lins Albuquerque
João Joaquim Guimarães Recena
Thomaz Spitaels

DIRETORIA

CEO
Maria Lins Albuquerque

Diretoria Executiva de Gestão Estratégico
Lilian Veltman

Diretoria Executiva de Sustentabilidade e Responsabilidade Social
Alexandre de Araujo Pinho

Diretoria de *Compliance*
Ricardo Nobre Simões

Diretoria de Planejamento Integrado
João Henrique Lourenço Mello

Diretoria de Gestão de Pessoas
Patrícia Queiróz Prado

Diretoria Administrativo-Financeira
Fernando Cicolani

Diretoria Comercial
Angelita Sime Marques Silva

Diretoria de Estudos e Pesquisas
Alessandra Benevides Granja

Diretoria de Projetos
Fabio Magione Marçal

Diretoria de Projetos
Karin Ianina Matzkin

Synergia Socioambiental

E-mail
contato@synergiaconsultoria.com.br

Telefone
+55 11 3087-0660

Endereço
Av. Ipiranga, 104 - 13º andar
República - São Paulo/SP
CEP 01046-010
www.synergiaconsultoria.com.br

synergia
SOCIOAMBIENTAL

MEMBER OF

Empresa
Certificada
Esta empresa atende a altos padrões de impacto social e ambiental.