Relatório
COP 2025

Comunicação de Progresso consolidada conforme o 2025 Questionnaire Guidebook do Pacto Global da ONU

crescimentum
cegos group

REQUISITOS DE REPORTE

R1: Formato de reporte

A Crescimentum Cegos Group adota o preenchimento do questionário digital da Comunicação de Progresso (Communication on Progress, COP) como seu mecanismo oficial de prestação de contas anual perante o Pacto Global das Nações Unidas.

R2: Período de reporte

PARÂMETRO	DETALHAMENTO INSTITUCIONAL
Período Coberto	01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025
Consistência Temporal	Primeiro ciclo sob esta janela anual padronizada. A organização compromete-se a manter a mesma base temporal nos ciclos subsequentes para assegurar comparabilidade histórica (Year-over-Year).

R3: Escopo do reporte

CAMPO	INFORMAÇÃO
Escopo Geográfico	Operação Brasil (Sede Corporativa)
Endereço da Sede	Rua Otávio Tarquínio de Sousa, 1187, Campo Belo, São Paulo/SP, CEP 04613-003
Operações Incluídas	Atividades operacionais, administrativas, consultorias e treinamentos operados no Brasil
Subsidiárias / Investimentos	Não aplicável, o reporte cobre exclusivamente a operação Brasil
Força de Trabalho (Headcount)	110 colaboradores(as) ativos sob regime CLT (posição em 31/12/2025)

São Paulo, julho de 2026

DECLARAÇÃO DE APOIO CONTÍNUO AO PACTO GLOBAL DAS NAÇÕES UNIDAS

Ao Secretário-Geral das Nações Unidas,

É com elevado senso de responsabilidade institucional e compromisso estratégico que reafirmo, em nome da **Crescimentum Cegos Group**, a nossa adesão irrestrita aos Dez Princípios do Pacto Global das Nações Unidas nas áreas de **Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção**.

Nosso propósito corporativo "fazer um mundo melhor transformando pessoas em seres humanos extraordinários e empresas em organizações mais sustentáveis e humanas" orienta nossas decisões de negócio, nossas soluções educacionais, a forma como cuidamos do nosso time e o impacto que geramos na sociedade.

No ciclo de 2025, concentramos nossos esforços no fortalecimento da Agenda Social (S) e da Governança (G), posicionando a Diversidade, a Equidade e a Inclusão no centro da nossa cultura organizacional:

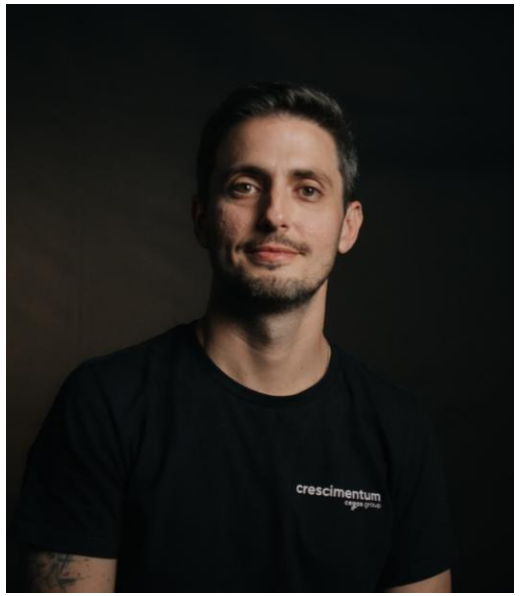
Em Direitos Humanos e Trabalho Decente: Avançamos em ações afirmativas para a aceleração de carreiras de profissionais negros(as), fortalecemos o letramento corporativo em pautas plurais, formamos nossa liderança na prevenção ao assédio e promovemos campanhas contínuas de conscientização e segurança psicológica. Asseguramos a continuidade do suporte psicológico ao nosso time, integramos a contratação intencional de fornecedores dos grupos sociais minorizados em eventos corporativos, e consolidamos parcerias comunitárias focadas em segurança alimentar, acolhimento e economia solidária.

Em Transparência e Equidade Salarial: Assumimos o compromisso com a igualdade de oportunidades ao publicar nosso Relatório de Transparência Salarial, em conformidade com a legislação brasileira (Lei nº 14.611/2023). Enxergamos os indicadores mapeados não como um diagnóstico estático, mas como uma alavanca para ações corretivas e evolução contínua nos próximos ciclos.

Em Governança e Ética: Reafirmamos nossa política de tolerância zero a qualquer forma de corrupção, discriminação, trabalho escravo ou infantil. Mantemos nosso Código de Conduta respaldado pela Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013) e asseguramos canais independentes de escuta e denúncia para garantir um ambiente ético e seguro para colaboradores(as), parceiros e fornecedores.

Em Meio Ambiente: Mantemos o monitoramento preventivo dos nossos consumos de energia e água nas operações de escritório, reconhecendo a responsabilidade de avançar progressivamente na eficiência operacional e na gestão da nossa pegada de carbono.

Reconhecemos que a sustentabilidade corporativa é uma jornada contínua de aprendizado, transparência e responsabilidade. Para o próximo ciclo, assumimos o compromisso de formalizar nossa estrutura de governança ESG, aprofundar nossas metas socioambientais e expandir o valor compartilhado com nossos clientes e com a sociedade.



André Marim, CEO Crescimentum Cegos Group

Governança

crescimentum
cegos group

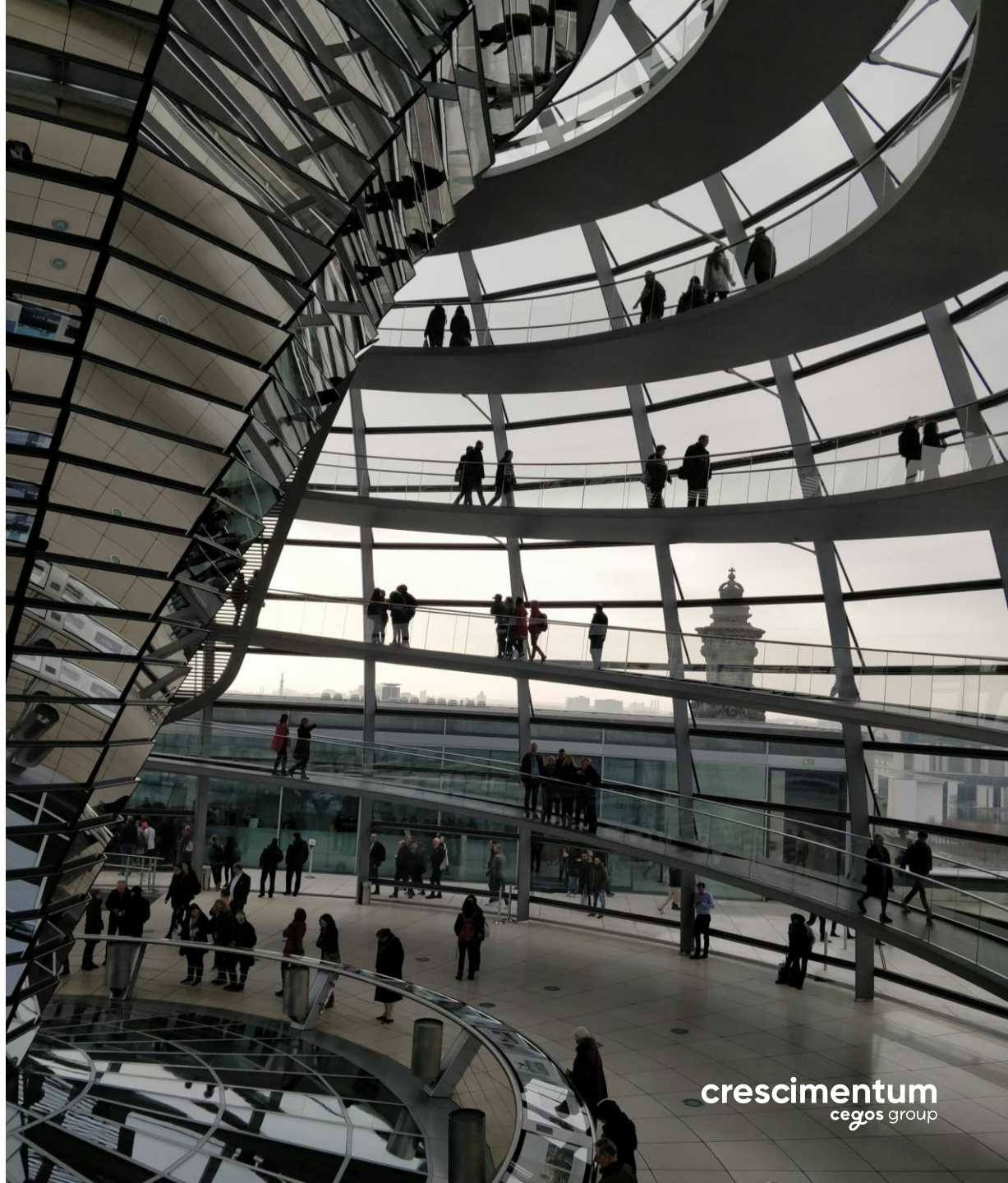
GOVERNANÇA

Responsabilidade da Liderança por Sustentabilidade

A Crescimentum adota um modelo de Governança Distribuída.

A responsabilidade pelas pautas socioambientais e de conformidade é compartilhada entre as diretorias e lideranças funcionais:

ESTRUTURA / FUNÇÃO	RESPONSABILIDADE PRÁTICA EM ESG & SUSTENTABILIDADE
Diretoria Executiva	Validação estratégica, aprovação de políticas, aporte de recursos e renovação do compromisso com o Pacto Global
Área de People (RH)	Gestão operacional dos programas de D&I, saúde mental e transparência salarial
Comunicação Interna	Execução de campanhas de conscientização, engajamento cultural e prestação de contas interna
Compliance Officer	Gestão do Código de Conduta, mediação de conflitos e administração do Canal de Denúncias externo.
Guardiões(ãs) de Valores	6 líderes formalmente incumbidos(as) de garantir que os valores organizacionais guiem a tomada de decisão diária





INTEGRAÇÃO DA SUSTENTABILIDADE NA ESTRATÉGIA DE NEGÓCIO

A sustentabilidade está integrada à estratégia de negócio da empresa?

Propósito Corporativo: "Fazer um mundo melhor transformando pessoas em seres humanos extraordinários e empresas em organizações mais sustentáveis e humanas."

Pilares Estratégicos: A gestão apoia-se nos eixos Estratégia, Liderança e Cultura. O pilar Cultura abriga formalmente os compromissos de D&I, ética, saúde mental e responsabilidade social.

Valores Institucionais: Os valores #CuidarDoOutro e #PensarNoTodo atuam como filtros éticos para tomadas de decisão operacionais, celebrações internas e compras corporativas.

Direcionadores de Negócio: O direcionador "Paixão por Transformar" orienta o investimento em iniciativas afirmativas e ações comunitárias diretas.

ANÁLISE DE MATERIALIDADE

A empresa realizou uma análise de materialidade para identificar seus temas ESG mais relevantes?

A Crescimentum não realizou, neste ciclo, uma análise de materialidade formal com metodologia estruturada (ex.: dupla materialidade, consulta a stakeholders). No entanto, os temas prioritários foram identificados a partir do propósito corporativo, do Código de Conduta, do Planejamento Estratégico 2026 e do perfil operacional da organização:



TEMA MATERIAL PRIORITÁRIO	FONTE DE IDENTIFICAÇÃO
Direitos Humanos, Antirracismo e Antiassédio	Código de Conduta e propósito corporativo
Saúde Mental e Bem-Estar	Gestão preventiva do capital humano (parceria Mentali)
Cadeia de Suprimentos Inclusiva	Valorização de fornecedores de grupos minorizados (compras de fornecedores LGBTQIAPN+)
Equidade de Gênero e Remuneração	Mapeados a partir da Lei nº 14.611/2023
Integridade e Anticorrupção	Pautados pela Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013)
Ecoeficiência Operacional	Consumo consciente de energia e água

Compromisso de Evolução: A Crescimentum compromete-se a avaliar a realização de uma análise de materialidade formal no próximo ciclo, com consulta estruturada a stakeholders internos e externos.

ENGAJAMENTO DE STAKEHOLDERS

Como a empresa engaja seus públicos de interesse em sustentabilidade?

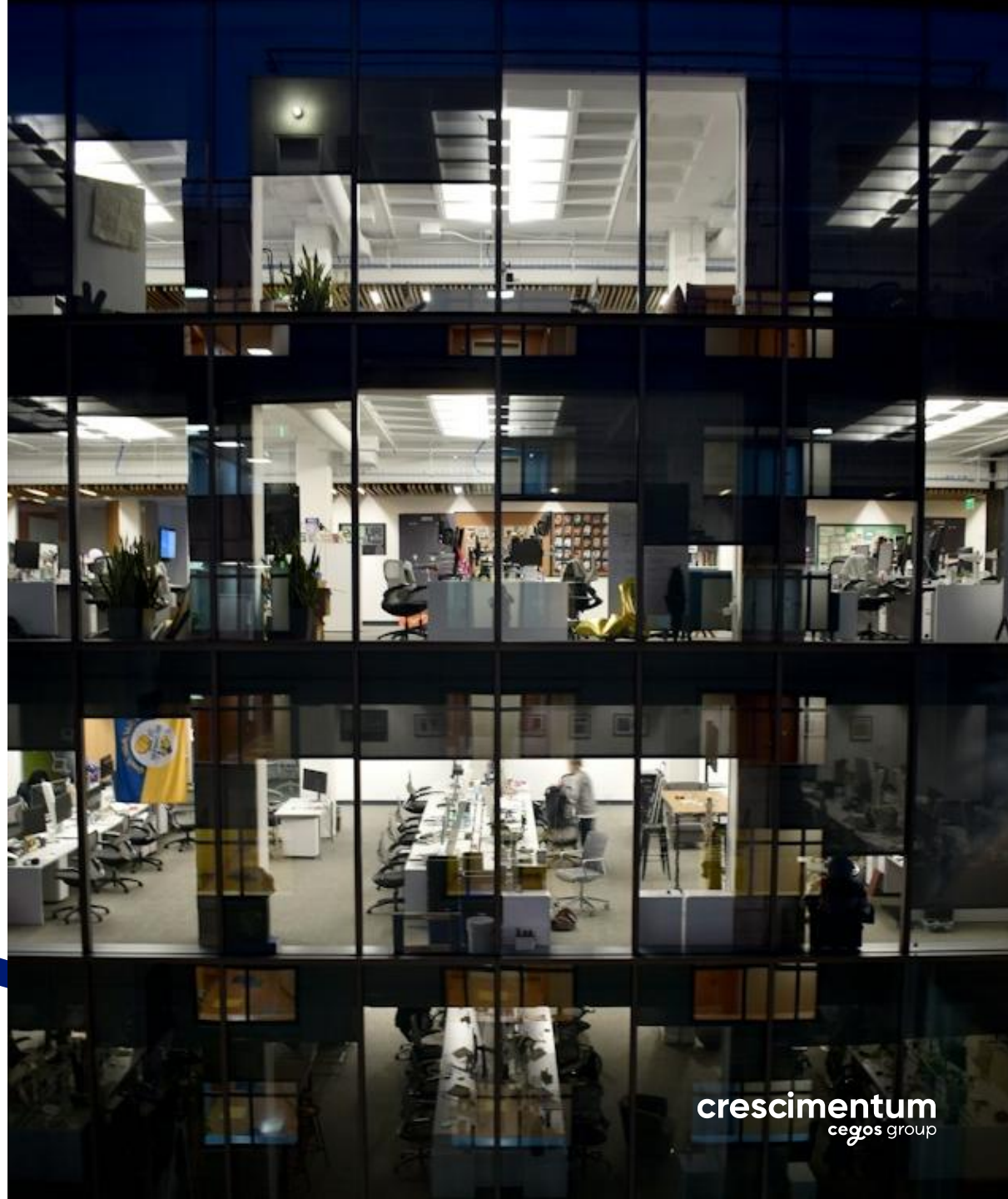
STAKEHOLDER	MECANISMO DE ENGAJAMENTO E DIÁLOGO	FREQUÊNCIA
Colaboradores	Ciclo de Letramento "Vozes que Transformam" (184 participações)	Recorrente (5 edições/ano)
Colaboradores	Programa de Suporte Psicológico Contínuo com a Mentali	Contínuo / Permanente
Colaboradores	Campanha do Agasalho em parceria com a Cruz Vermelha Brasileira	Anual (Período de Inverno)
Colaboradores	Engajamento em D&I: Evento "Arraiá do Orgulho"	Anual (Junho)
Colaboradores	Palestra de Educação Financeira (pré-13º salário)	Anual
Colaboradores	Campanha de Prevenção ao Assédio (9 ações multicanal)	Anual (3 meses)

STAKEHOLDER	MECANISMO DE ENGAJAMENTO E DIÁLOGO	FREQUÊNCIA
Liderança	Formação presencial em Condutas Éticas e Compliance (3h)	Anual
Comunidade	Parceria social com o Projeto Viela e apoio à Casa 1	Recorrente no ciclo
Matriz (Cegos Group)	Reporte global de indicadores CSR e auditorias de dados	Anual
Pacto Global da ONU	Elaboração e submissão da Comunicação de Progresso (COP)	Anual
MTE / Governo	Publicação do Relatório de Transparência Salarial (Lei 14.611/2023)	Semestral

METAS DE SUSTENTABILIDADE E ROADMAP DE GOVERNANÇA

A empresa estabeleceu metas de sustentabilidade?

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR / AÇÃO PRÁTICA	PRAZO
Governança ESG	Estruturação de Comitê ESG/D&I	Dez/2027
Materialidade Formal	Definição da Matriz de Risco ESG	Dez/2027
Suprimentos Diversos	Mapeamento do % de Compras D&I	Dez/2027



REPORTE DE SUSTENTABILIDADE

A empresa publica relatório de sustentabilidade?

A Crescimentum consolida a "Comunicação de Progresso" (COP) como seu principal veículo de prestação de contas pública ao Pacto Global das Nações Unidas, marcando o início de uma nova etapa de transparência institucional. Para além do reporte mandatório da COP, a empresa sustenta um ecossistema de transparência composto por:

- **Reporte ESG Corporativo (Grupo Cegos):** Consolidação e submissão anual de indicadores de sustentabilidade à matriz (França), garantindo o alinhamento da operação Brasil às diretrizes de ESG do Grupo Cegos.
- **Conformidade Regulatória:** Publicação semestral do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (em estrita observância à Lei nº 14.611/2023), reafirmando o compromisso público com a equidade de gênero.

Social

crescimentum
cegos group

DIREITOS HUMANOS E DIREITOS DO TRABALHO

Integração dos Princípios 1 a 6 do Pacto Global da ONU.
ODS correlacionados: 1, 2, 3, 4, 5, 8, 10, 11 e 16.

Princípio 1: As empresas devem apoiar e respeitar a proteção dos direitos humanos proclamados internacionalmente;

Princípio 2: assegurar que não sejam cúmplices de violações dos direitos humanos.

Princípio 3: As empresas devem defender a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

Princípio 4: a eliminação de todas as formas de trabalho **forçado e obrigatório;**

Princípio 5: a abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão.



MATERIALIDADE E COMPROMISSO FORMAL

A Crescimentum reconhece que a promoção do Trabalho Decente, a proteção à saúde mental, a equidade e o apoio às comunidades vulneráveis são elementos centrais da sua atuação. O Código de Conduta institucional estabelece:

"Apoiamos os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas e da Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Adotamos política de tolerância zero para trabalho escravo, infantil, assédio e todas as formas de discriminação."

MEDIDAS PREVENTIVAS EM DIREITOS HUMANOS E TRABALHO

A Crescimentum adota as seguintes medidas preventivas para mitigar riscos de violações de Direitos Humanos e Trabalho Decente em sua operação e cadeia de valor:

MEDIDA PREVENTIVA	DESCRIÇÃO
Código de Conduta	Abrange Direitos Humanos, antirracismo, antiassédio, anticorrupção, trabalho escravo/infantil, aplicável a colaboradores(as), parceiros e fornecedores.
Canal de Denúncias externo	**Contato Seguro anônimo**, confidencial, independente, com cláusula explícita de não retaliação à pessoa denunciante de boa-fé
Proteção à pessoa denunciante	"Este Código proíbe qualquer forma de represália ou retaliação contra colaboradores(as), prestadores(as) de serviço ou parceiros(as) que reportem, de boa fé, infrações reais ou potenciais"
Regime trabalhista 100% CLT	Garante liberdade de associação sindical, negociação coletiva, férias, 13º salário, FGTS, INSS e demais direitos fundamentais
Capacitação da liderança em ética	18 gerentes e diretores(as) capacitados(as) em condutas éticas e prevenção ao assédio (3h presenciais, com advogada especializada)
Campanha de sensibilização	9 ações em 3 meses (nov/25 a jan/26), incluindo assédio racial, acesso ao canal de denúncias, mediação ética e conduta em eventos
Suporte psicológico contínuo	Parceria com a plataforma Mentali, prevenção de burnout e promoção de bem-estar emocional
Saúde e Segurança do Trabalho	Zero acidentes de trabalho registráveis em 2025
Trabalho forçado/infantil	Tolerância zero declarada formalmente no Código de Conduta, com abrangência estendida a parceiros e fornecedores
Medidas disciplinares	Escala progressiva e proporcional: feedback → treinamento/requalificação → advertência → desligamento por justa causa. Garantia de oportunidade de defesa

PERFORMANCE: INDICADORES, AÇÕES E IMPACTO REAL

Letramento e cultura de inclusão: "Vozes que Transformam" e "Arraiá do Orgulho"

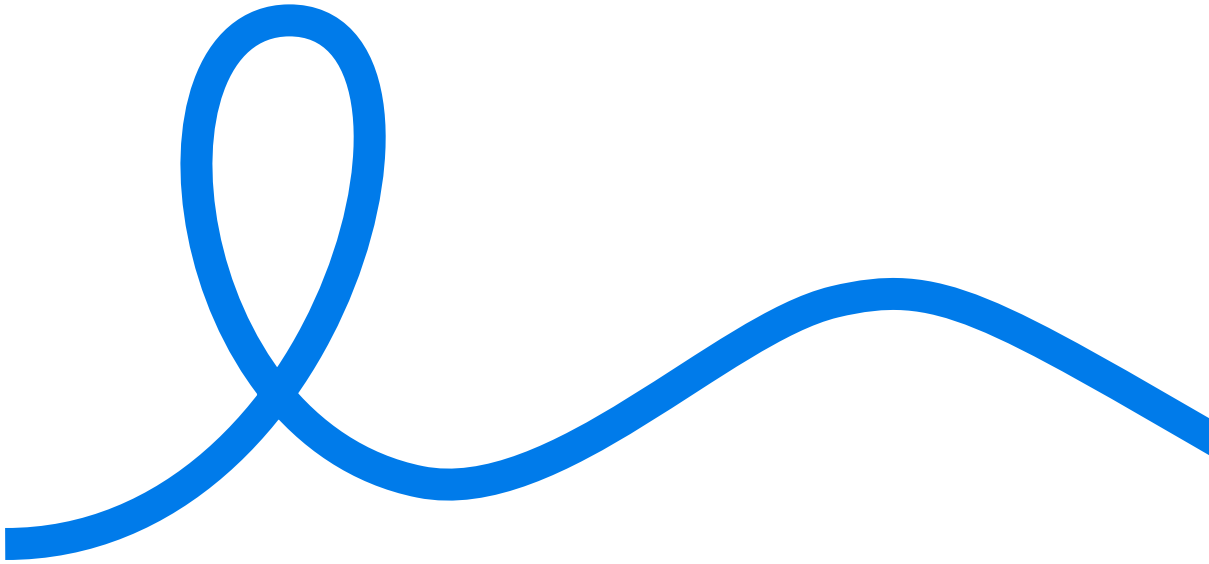
Vozes que Transformam

#	EDIÇÃO	DATA	FORMATO	DURAÇÃO	PARTICIPANTES
1	Gênero	21/04/2025	Online	1h	40
2	ESG: Qual é minha parte?	25/04/2025	Online	1h	40
3	Parentalidade	29/05/2025	Presencial	1h	9
4	LGBTQIAPN+	04/07/2025	Online	1h	52
5	Mulheres Negras/Latinas	23/07/2025	Online	1h	43
	TOTAL			**5h**	**184 participantes**

INDICADOR	VALOR
Participações por colaborador(a)	1,7 (184 participações / 110 pessoas).
Maior audiência	LGBTQIAPN+ (52 participantes, 47,3% do quadro)

Arraiá do Orgulho e compras de fornecedores LGBTQIAPN+

Integração cultural realizada em junho/2025 promovendo a fusão da tradição junina com a celebração do Mês do Orgulho LGBTQIAPN+. A iniciativa priorizou a contratação intencional de fornecedores da comunidade LGBTQIAPN+ (buffet, atrações, cenografia e insumos), fomentando a inclusão produtiva.



PROGRAMA ACELERADIVERSA CRESCI (ACELERAÇÃO ÉTNICO-RACIAL)

Aceleração de carreiras de profissionais negros(as)

Iniciativa afirmativa desenvolvida para impulsionar a representatividade negra em posições funcionais e de liderança:

INDICADOR	DADO
Público Beneficiado	14 profissionais negros(as)
Carga Horária Direta	18 horas de imersão e mentoria prática
Pilar 1	Autoconhecimento e Identidade Racial
Pilar 2	Competências Comportamentais Executivas (comunicação, inovação, inteligência emocional, visão sistêmica)
Pilar 3	Aceleração de Carreira e Protagonismo
Entregáveis Concretos	Subvenção de curso livre conectado ao PDI e acompanhamento de carreira trimestral pós-programa



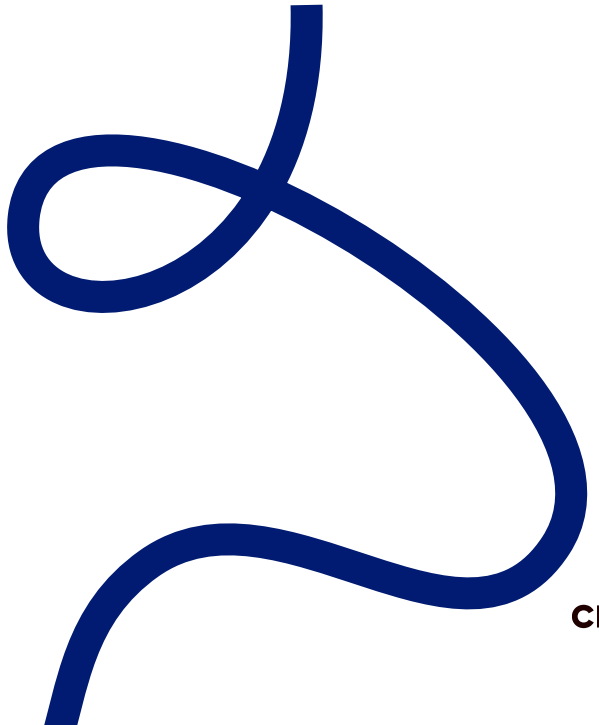
ENFRENTAMENTO AO ASSÉDIO: CAPACITAÇÃO EXECUTIVA E CAMPANHA

Capacitação da Liderança (17/11/2025): Workshop presencial de 3 horas ministrado por advogada especialista em Direito do Trabalho para 18 gerentes e diretores(as).

Campanha de Comunicação: 9 ações em 3 meses

FASE	DATA	FORMATO	TEMA	CANAL
Cultura	05/nov	Post card	"Nosso jeito #CuidarDoOutro": acolhimento como norma inegociável	E-mail / Teams
Informação	12/nov	Post card	"O que é o Canal de Conduta?": desmistificação do Canal	E-mail / Teams
Formação	17/nov	Convite	Palestra: Condutas Éticas e Prevenção ao Assédio	E-mail / Teams
Letramento	18/nov	Vídeo	"Ética: O Assédio Racial": microagressões e intervenção	E-mail / Teams
Ferramentas	19/nov	Convite	"Conversas Corajosas": diálogos difíceis e mediação	E-mail / Teams
Fixação	26/nov	Post card	"Espaços Seguros"	E-mail / Teams
Contexto	01/dez	Post card	"Celebrações de final de ano e a ética"	E-mail / Teams
Prevenção	09/jan	Post card	"Espaços Seguros na Convenção"	E-mail / Teams

Lógica da Cadência: CULTURA → INFORMAÇÃO → ACESSO → FORMAÇÃO → LETRAMENTO → FERRAMENTAS → FIXAÇÃO → CONTEXTO → PREVENÇÃO



SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR DO COLABORADOR (PARCERIA MENTALI)

Reconhecendo que a saúde psicológica é um direito humano fundamental no ambiente de trabalho (ODS 3), a Crescimentum manteve a parceria estratégica com a plataforma Mentali ao longo de todo o ciclo 2025.

INDICADOR	DADO
Escopo	Suporte psicológico especializado e acompanhamento emocional contínuo
Formato	Plataforma digital com acesso a psicólogos(as) especializados(as)
Disponibilidade	100% dos colaboradores(as) elegíveis
Vigência	Contrato ativo durante todo o ciclo 2025 (janeiro a dezembro)
Objetivo preventivo	Prevenção de burnout, gestão do estresse e promoção do bem-estar emocional

PALESTRA DE EDUCAÇÃO FINANCEIRA: BEM-ESTAR INTEGRAL

INDICADOR	DADO
Tema	Planejamento financeiro antes do 13º salário
Data	25/11/2025
Formato	Online
Duração	1 hora
Participantes	33 (30% do quadro)



TRANSPARÊNCIA SALARIAL E EQUIDADE DE GÊNERO (LEI Nº 14.611/2023)

Dados oficiais do Relatório de Transparência Salarial emitido pelo MTE

INDICADOR	DADO
Total de trabalhadores(as)	110
Composição da Força de Trabalho	66,4% Mulheres· 33,6% Homens
Salário mediano mulheres/homens	78,2%
Remuneração média mulheres/homens	74,2%

Critérios Remuneratórios Declarados: Proatividade · Trabalho em equipe · Tempo de experiência · Disponibilidade para ocupações específicas · Disponibilidade para horas extras/viagens · Cumprimento de metas · Plano de Cargos e Salários.

Posicionamento Institucional: A Crescimentum enxerga os indicadores salariais não como diagnóstico estático, mas como alavanca para ações corretivas. A empresa compromete-se a aprofundar a análise no próximo ciclo, separando o efeito composicional (distribuição de cargos por gênero e senioridade) da diferença não explicada, e a definir metas mensuráveis de redução.

HORAS DE TREINAMENTO EM DIREITOS HUMANOS: CONSOLIDAÇÃO

Programa	Cálculo	Horas-pessoa
Vozes que Transformam (5 edições)	1h × 184 participações	184
Palestra Assédio (liderança)	3h × 18 gestores(as)	54
TOTAL		**238 horas-pessoa**

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

INDICADOR	RESULTADO
Acidentes de trabalho registráveis em 2025	0 (zero)
Doenças ocupacionais registradas em 2025	0 (zero)
Regime de contratação	100% CLT
Trabalho forçado na operação	Não
Trabalho infantil na operação	Não
Liberdade de associação sindical	Garantida conforme CLT



IMPACTO SOCIAL COMUNITÁRIO, CIDADANIA E AJUDA HUMANITÁRIA

PARCEIRO / AÇÃO	DESCRIÇÃO	IMPACTO DIRETO
Projeto Viela	Doação de **340 ovos de Páscoa** para crianças e jovens atendidos(as) e cessão da sede corporativa para **Bazar Solidário** (frente Viela Veste)	340 ovos doados · R$ 1.420,00 do bazar revertidos ao projeto
Casa 1	Doação de **120 kg de alimentos não perecíveis** para o centro de acolhimento residencial	Suporte nutricional para jovens em situação de vulnerabilidade atendidos(as) pela cozinha comunitária
Cruz Vermelha Brasileira	**Campanha do Agasalho: roupas para a população em situação de rua**	Inverno 2025

Sobre o Projeto Viela: organização comunitária do Jardim Ibirapuera (Zona Sul de São Paulo), fundada em 2009, que impacta mais de 1.400 jovens em 5 frentes, incluindo educação, audiovisual e moda (Viela Veste).

Sobre a Casa 1: centro de acolhida e cultura para jovens LGBTQIAPN+ de 18 a 25 anos expulsos(as) de casa por orientação sexual ou identidade de gênero.

CAPACITAÇÃO E FORTALECIMENTO DO TERCEIRO SETOR

Como parte do nosso compromisso com a democratização do conhecimento e o fortalecimento do ecossistema de impacto, a Crescimentum destinou, em 2025, 8 bolsas integrais nos programas Fundamentos e Executivo do Líder do Futuro (LF) para gestores(as) de organizações parceiras.

Esta iniciativa vai além da concessão de vagas; trata-se de um investimento estratégico no capital humano do terceiro setor. Ao capacitar líderes da Sitawi, Instituto Ronald McDonald e IPE, a Crescimentum utiliza seu core business para otimizar a gestão, a liderança e a eficácia operacional de organizações que já possuem alto impacto social.

Indicadores de Valor Compartilhado:

- **Alcance:** 3 organizações estratégicas atendidas.
- **Nível de Intervenção:** Capacitação de liderança operacional e executiva.
- **ODS Prioritários:** ODS 4 (Educação de Qualidade) e ODS 17 (Parcerias e Meios de Implementação).

O objetivo desta ação é a "multiplicação": cada líder capacitado(a) retorna à sua organização com ferramentas de alta performance, potencializando a entrega de valor daquela ONG para seus beneficiários(as) finais.

REMEDIAÇÃO E MECANISMOS DE ESCUTA

MECANISMO	DETALHAMENTO
Canal de Denúncias	Contato Seguro: externo, anônimo, confidencial, independente
Acesso	www.contatoseguro.com.br/cegosgroupbrasil
Abrangência	Colaboradores, prestadores de serviço, parceiros e fornecedores
Proteção à pessoa denunciante	Proibição expressa de represália ou retaliação (cláusula do Código de Conduta)
Investigação	Todas as denúncias são investigadas conforme política interna
Medidas disciplinares	Feedback → Treinamento/requalificação → Advertência → Desligamento por justa causa
Critérios disciplinares	Proporcionalidade, consistência, transparência e oportunidade de defesa
Comunicação sobre o Canal	Campanha de 9 ações (nov/25 a jan/26), incluindo comunicação física em banheiros e copas

Meio Ambiente

crescimentum
cegos group

MEIO AMBIENTE

Integração dos Princípios 7, 8 e 9 do Pacto Global da ONU. ODS correlacionados: 6, 7, 12 e 13:

Princípio 7: As empresas devem apoiar uma abordagem preventiva em relação aos desafios ambientais;

Princípio 8: empreender iniciativas para promover maior responsabilidade ambiental; e

Princípio 9: incentivar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias ambientalmente amigáveis.



MATERIALIDADE E COMPROMISSO

A Crescimentum opera no setor de serviços (educação corporativa e consultoria) a partir de um escritório corporativo em São Paulo. Seu impacto ambiental direto é de baixa intensidade comparado a setores industriais, concentrando-se no consumo operacional de energia elétrica e água.

A organização adota uma postura de transparência sobre a materialidade real de sua pegada, sem inflacionar o escopo de impacto. O valor #PensarNoTodo, que orienta a avaliação dos efeitos das decisões para além do resultado imediato, e o Código de Conduta, que declara o compromisso com a responsabilidade socioambiental, fundamentam a abordagem preventiva (Princípio 7).

INDICADORES AMBIENTAIS 2025

Consumo Energético e Emissões Indiretas de Carbono (Escopo 2)

INDICADOR	VALOR
Consumo Elétrico Anual	21.945,0 kWh
Intensidade per capita	199,5 kWh/colaborador/ano
Fonte renovável	Não
Referência de mercado (escritórios BR)	150 a 300 kWh/col./ano

INVENTÁRIO DE EMISSÕES

ESCOPO	VALOR	MÉTODO
Escopo 1 (emissões diretas)	Não aplicável: sem frota própria, caldeiras ou processos industriais	-
Escopo 2 (energia comprada)	~1,27 tCO2e	21,945 MWh × 0,0578 tCO2/MWh (fator SIN/MCTI 2024)
Escopo 3 (cadeia de valor)	Não mensurado; viagens a clientes são prioridade	-

CONSUMO HÍDRICO E RISCO DO TERRITÓRIO

INDICADOR	VALOR
Consumo Hídrico Anual	315 m^3
Intensidade per capita	2,86 m^3/colaborador/ano
Referência de mercado (escritórios BR)	2 a 5 m^3/col./ano

CONTEXTO GEOGRÁFICO E ESTRESSE HÍDRICO

INDICADOR	INFORMAÇÃO
Localização	Rua Otávio Tarquínio de Sousa, 1187, Campo Belo, São Paulo/SP
Bacia hidrográfica	Alto Tietê (Região Metropolitana de São Paulo)
Classificação de estresse hídrico	**Alto (High), segundo o WRI Aqueduct Water Risk Atlas (40% a 80%)**
Fonte de abastecimento	Rede pública (Sabesp)
Implicação	Reforça a importância do monitoramento e da busca contínua por eficiência hídrica

GESTÃO DE RESÍDUOS

Neste ciclo, a empresa não possui dados consolidados sobre geração e destinação de resíduos. A operação de escritório gera predominantemente resíduos comuns (papel, plástico, orgânicos) em volume reduzido.

Compromisso de evolução: Avaliar mapeamento de geração de resíduos e viabilidade de coleta seletiva no próximo ciclo.

BIODIVERSIDADE

Não identificamos impactos diretos significativos. A operação está localizada em zona urbana consolidada (Campo Belo, São Paulo/SP), sem proximidade com áreas de proteção ambiental ou ecossistemas sensíveis.

METAS AMBIENTAIS

META	INDICADOR	PRAZO
Meta de eficiência energética	Redução de intensidade per capita (a definir)	Dez/2027
Meta de eficiência hídrica	Redução de intensidade per capita (a definir)	Dez/2027
Avaliar energia renovável	Estudo de viabilidade (mercado livre ou I-REC)	Dez/2027
Mapear gestão de resíduos	Inventário de resíduos e avaliação de coleta seletiva	Dez/2027



Anticorrupção

crescimentum
cegos group

ANTICORRUPÇÃO

Integração do Princípio 10 do Pacto Global da ONU. ODS correlacionado: 16.

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



MATERIALIDADE E COMPROMISSO

A Crescimentum atua como consultoria de educação corporativa, interagindo com empresas de diversos setores e portes. A integridade das relações comerciais é fundamental para a credibilidade da marca e a sustentabilidade do negócio.

O **Código de Conduta** contém cláusulas anticorrupção explícitas, com referência direta **à Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013)**, política de **tolerância zero** para corrupção e fraude, **limite de presentes de R$ 500,00**, diretrizes sobre conflitos de interesse e conduta com órgãos públicos. O documento é aplicável a sócios(as), diretores(as), colaboradores(as), parceiros e fornecedores.

PREVENÇÃO

Medida	Detalhamento
Código de Conduta	Com cláusulas anticorrupção, limite de presentes (R$ 500), conflito de interesses, abrangência estendida a parceiros e fornecedores
Canal de Denúncias	Contato Seguro: externo, anônimo, confidencial
Capacitação da liderança	18 gestores(as) capacitados(as) em condutas éticas (3h, presencial, advogada especializada)
Campanha interna	9 ações de sensibilização em ética (nov/25 a jan/26), multicanal (digital + físico)
Medidas disciplinares	Escala proporcional com garantia de defesa

REGISTROS DE INTEGRIDADE 2025

INDICADOR	RESULTADO
Aderência Normativa	Alinhamento à Lei Anticorrupção (Lei nº 12.846/2013)
Tolerância Zero & Limites	Proibição de presentes/hospitalidades acima de R$ 500,00
Incidentes de Corrupção ou Fraude	0 (zero)
Treinamento de Lideranças em Ética	18 gestores(as) (16% do quadro)
Relatos no Canal de Denúncias	[DADO A CONFIRMAR: nº recebidos e % concluídos]
Ações na Campanha de Ética	9 ações em 3 meses

REMEDIAÇÃO

Mecanismo	DETALHAMENTO
Canal de Denúncias	Contato Seguro: www.contatoseguro.com.br/cegosgroupbrasil
Proteção à pessoa denunciante	Proibição expressa de represália/retaliação
Investigação	Todas as denúncias são investigadas
Medidas disciplinares	Feedback → Treinamento → Advertência → Desligamento

Caso de Sucesso e Prioridades Futuras

crescimentum
cegos group

CASO DE SUCESSO E PRIORIDADES FUTURAS

Caso de Sucesso: AceleraDiversa Cresci: Acelerando Carreiras Negras pela Educação Corporativa

A Crescimentum acredita que seu propósito "transformar pessoas em seres humanos extraordinários" só se realiza plenamente quando alcança aqueles que enfrentam barreiras estruturais. O **AceleraDiversa Cresci** é a materialização dessa convicção.

O programa foi desenhado **para 14 profissionais negros(as)** da organização, com **18 horas de formação estruturada** em três pilares: **Autoconhecimento em nível racial** (compreensão de si, identificação de talentos e gaps), **Desenvolvimento Comportamental** (inteligência emocional, comunicação, inovação, visão sistêmica) e **Aceleração de Carreira** (potencialização de pontos fortes, subsídio de curso livre e construção de PDI).

O diferencial do programa está em dois elementos: primeiro, o **subsídio de um curso livre conectado ao PDI**, garantindo que o investimento se traduza em desenvolvimento concreto e rastreável. Segundo, o **acompanhamento trimestral pós-programa**, que assegura continuidade e evita que a ação se esgote no evento.

O AceleraDiversa conecta diretamente o **ODS 4** (educação de qualidade), o **ODS 8** (trabalho decente) e o **ODS 10** (redução das desigualdades) à realidade operacional de uma empresa de 110 colaboradores(as). Demonstra que ações afirmativas não são exclusividade de grandes corporações. São decisões de propósito.

Prioridades Futuras: Compromissos para o Ciclo 2026

A Crescimentum assume publicamente os seguintes compromissos para o próximo ciclo:

#	PRIORIDADE	AÇÃO CONCRETA	PRAZO
1	**Governança ESG**	Formalizar Comitê Executivo de ESG/D&I com composição multidisciplinar e agenda regular	Dez/2027
2	**Metas Ambientais**	Estabelecer metas de redução de intensidade energética e hídrica per capita; avaliar viabilidade de energia renovável (mercado livre ou I-REC)	Dez/2027
3	**Materialidade Formal**	Conduzir primeira análise de materialidade estruturada com consulta a stakeholders internos e externos	Dez/2027
4	**Cadeia de Suprimentos Diversa**	Mapear o percentual de compras direcionadas a fornecedores de grupos minorizados	Dez/2027
5	**Ampliação do Impacto Social**	Avaliar formalização e expansão das parcerias comunitárias (Projeto Viela, Casa 1)	Dez/2027
6	**Baseline Ambiental**	Incorporar dados de 2025 como referência para comparativo no próximo relatório	Próximo relatório

MATRIZ DE EVIDÊNCIAS E INDICADORES

#	INICIATIVA/ PROGRAMA	SEÇÃO COP	PRINCÍPIOS ONU	ODS ATIVADOS	INDICADORES E MÉTRICAS CHAVE
1	**Vozes: ESG, qual é minha parte?**	Human Rights	1, 2	4, 12, 16	40 participantes · 1h · Online · 25/04
2	**Vozes: Equidade de Gênero**	Human Rights	1, 2	4, 5, 10	40 participantes · 1h · Online · 21/04
3	**Vozes: Orgulho LGBTQIAPN+**	Human Rights	1, 2	4, 5, 10	52 participantes · 1h · Online · 04/07
4	**Vozes: Mulheres Negras**	Human Rights	1, 2	4, 5, 10	43 participantes · 1h · Online · 23/07
5	**Vozes: Parentalidade**	Human Rights	1, 2, 6	5, 8, 10	9 participantes · 1h · Presencial · 29/05
6	**Arraiá do Orgulho (Compras D&I)**	Human Rights	1, 6	8, 10, 12	Contratação intencional de fornecedores LGBTQIAPN+ · Jun/2025
7	**AceleraDiversa Cresci**	Human Rights	6	4, 8, 10	14 profissionais negros(as) · 18h · Acomp. Trimestral
8	**Saúde Mental (Parceria Mentali)**	Human Rights	1, 6	3, 8	Suporte contínuo · 100% elegíveis · 2025
9	**Educação Financeira**	Human Rights	1	8	33 participantes · 1h · Online · 25/11
10	**Formação de Gestores(as) (Assédio)**	HR / Anti-Corr	1, 2, 10	5, 8, 16	18 gestores(as) · 3h · Presencial · 17/11
11	**Campanha Antiassédio**	HR / Anti-Corr	1, 2, 10	5, 10, 16	9 ações multicanal em 3 meses
12	**Doação de Páscoa (Projeto Viela)**	Human Rights	1	1, 2, 4, 10	340 ovos de Páscoa doados
13	**Bazar Viela Veste na Sede**	Human Rights	1, 6	1, 5, 8, 10	R$ 1.420,00 de receita para a comunidade
14	**Doação de Alimentos (Casa 1)**	Human Rights	1, 2	1, 2, 10	120 kg de alimentos · Suporte a jovens LGBTQIAPN+
15	**Campanha do Agasalho (Cruz Vermelha)**	Human Rights	1, 2	1, 10, 11	Arrecadação de roupas · Inverno 2025
16	**Relatório Transparência Salarial**	Human Rights	1, 6	5, 8, 10	Mediana 78,2% · Média 74,2% (M/H)
17	**Segurança e Saúde no Trabalho**	Human Rights	1, 3	3, 8	0 acidentes · 0 doenças ocupacionais

MATRIZ DE EVIDÊNCIAS (CONT.)

#	INICIATIVA/ PROGRAMA	SEÇÃO COP	PRINCÍPIOS ONU	ODS ATIVADOS	INDICADORES E MÉTRICAS CHAVE
18	**Código de Conduta e Ética**	HR / Anti-Corr	1 a 10	16	Vigente · Revisão jul/2026 · Lei 12.846/13
19	**Canal de Denúncias (Contato Seguro)**	HR / Anti-Corr	1 a 10	16	Externo, anônimo, independente
20	**Gestão de Energia Elétrica**	Environment	7, 8, 9	7, 12, 13	21.945 kWh · 199,5 kWh/col.
21	**Emissões GEE Escopo 2**	Environment	7, 8	13	~1,27 tCO2e (Fator SIN/MCTI)
22	**Gestão de Consumo Hídrico**	Environment	7, 8, 9	6, 12	315 m^3 · 2,86 m^3/col.
23	**Anticorrupção e Integridade**	Anti-Corr	10	16	0 incidentes · Limite presentes R$ 500
24	**Capacitação de Lideranças Sociais**	Human Rights	1, 6	4, 17	8 bolsas integrais para gestores(as) (Sitawi, Inst. Ronald, IPE)

INDICADORES ESG 2025

DIMENSÃO ESG	INDICADOR DE DESEMPENHO	VALOR APURADO (2025)
Perfil	Total de Colaboradores CLT (Headcount)	110
Perfil	Diversidade de Gênero (Geral)	66,4% Mulheres · 33,6% Homens
Social (D&I)	Participações em Letramento (Vozes)	184 participações
Social (D&I)	Profissionais no AceleraDiversa	14 participantes negros(as)
Social (D&I)	Horas-pessoa em Treinamento de DH	238 horas-pessoa
Social (D&I)	Inclusão de Fornecedores LGBTQIAPN+	Sim (Arraiá do Orgulho)
Social (Saúde)	Suporte Psicológico Continuado	Ativo (Parceria Mentali · jan. a dez. 2025)
Social (Comunidade)	Alimentos doados à Casa 1	120 kg
Social (Comunidade)	Ovos doados (Projeto Viela)	340 unidades
Social (Comunidade)	Receita do Bazar (Projeto Viela)	R$ 1.420,00

INDICADORES ESG 2025 (CONT.)

DIMENSÃO ESG	INDICADOR DE DESEMPENHO	VALOR APURADO (2025)
Social (Comunidade)	Apoio Humanitário	Campanha de Inverno (Cruz Vermelha)
Social (Bem-estar)	Educação Financeira	33 participantes (30% do quadro)
Social (SST)	Taxa de Acidentes de Trabalho	0,0
Social (SST)	Doenças Ocupacionais	0
Ambiental	Consumo Anual de Energia	21.945 kWh · 199,5 kWh/col.
Ambiental	Consumo Anual de Água	315 m^3 · 2,86 m^3/col.
Ambiental	Emissões Escopo 2	~1,27 tCO2e
Ambiental	Estresse Hídrico da Região	Alto (40% a 80%), segundo o WRI Aqueduct
Ambiental	Fonte Renovável	Não
Governança	Incidentes de Corrupção ou Fraude	0 (zero)
Governança	Limite de Presentes	R$ 500,00
Governança	Código de Conduta	Vigente

DIMENSÃO ESG	INDICADOR DE DESEMPENHO	VALOR APURADO (2025)
Governança	Canal de Denúncias	Contato Seguro (externo)
Governança	Guardiões(ãs) de Valores	6 guardiões(ãs) formais
Governança	Comitê ESG/D&I Formalizado	(compromisso dez/2026)
Governança	Análise de Materialidade Formal	(compromisso dez/2026)
Parcerias	Parceiros de Impacto Social	Projeto Viela · Casa 1 · Cruz Vermelha
Parcerias	Parceiros Estratégicos	Mentali · Contato Seguro
ODS	Total de Objetivos da Agenda 2030 Ativados	**14 de 17**

Mapa de ODS Ativados

ODS	AÇÕES CORRELATAS
ODS 1 Erradicação da Pobreza	Projeto Viela, Casa 1, Cruz Vermelha
ODS 2 Fome Zero	Doação Páscoa (Viela), Doação Alimentos (Casa 1)
ODS 3 Saúde e Bem-Estar	Mentali, Zero acidentes, Zero doenças ocupacionais
ODS 4 Educação de Qualidade	Vozes, AceleraDiversa, Projeto Viela (Educa Viela)
ODS 5 Igualdade de Gênero	Vozes (Gênero, Mulheres Negras), Transparência Salarial, Assédio
ODS 6 Água Potável	Monitoramento hídrico (315 m^3, área de alto estresse)
ODS 7 Energia Limpa	Monitoramento energético (21.945 kWh)
ODS 8 Trabalho Decente	AceleraDiversa, Ed. Financeira, CLT, Arraiá do Orgulho, Mentali
ODS 10 Redução das Desigualdades	AceleraDiversa, Vozes, Projeto Viela, Casa 1
ODS 11 Cidades Sustentáveis	Projeto Viela (comunidade), Cruz Vermelha
ODS 12 Consumo Responsável	ESG: Qual é minha parte?, Arraiá (compras inclusivas), monitoramento ambiental
ODS 13 Ação Climática	Escopo 2 (~1,27 tCO2e)
ODS 16 Paz e Justiça	Código de Conduta, Canal de Denúncias, Anticorrupção
ODS 17 Parcerias para os Objetivos	Cegos Group, Mentali, Contato Seguro, Projeto Viela, Casa 1, Cruz Vermelha, Pacto Global

Relatório elaborado pela área de People da Crescimentum Cegos Group, em conformidade com o 2025 Questionnaire Guidebook do Pacto Global das Nações Unidas.

Quer saber mais ou contribuir com o próximo ciclo? Fale com a gente: people@crescimentum.com.br

crescimentum
cegos group