



Geral

Período coberto pela sua Comunicação de Progresso (COP)

De: 19 de abril de 2021

A: 18 de abril de 2022

Declaração de apoio continuado pelo Diretor Executivo (CEO)

Forneça uma declaração do diretor executivo da sua empresa expressando apoio continuado ao Pacto Global e renovando o compromisso vigente da empresa com iniciativa e seus princípios (inclua o nome e o título do diretor executivo no final da declaração)

Caro Leitor,


Em nome da Crescera Capital ("Gestora"), tenho o prazer em reafirmar a continuidade do apoio da Gestora aos dez princípios do Pacto Global das Nações Unidas sobre direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção.

Nesta Comunicação de Progresso, descreveremos avanços implementados e práticas vigentes em nossa instituição a fim de incorporar sistematicamente e de forma cada vez mais transparente, os princípios do Pacto ("Princípios") à nossa filosofia de investimento. Informações relevantes sobre a temática são detalhadamente apresentadas em nosso primeiro Reporte Anual ESG, publicado em 2021.

Importante destacar que, na qualidade de gestora de recursos focada em investimentos de Private Equity, a Crescera entende que pode contribuir exponencialmente para atingir os Princípios. Muito além de seu pequeno espectro de atuação individual, a gestora alcança um amplo número de empresas nas quais investe ("Investidas"), identificando oportunidades de impacto positivo e trazendo para o bojo de sua atuação os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável ("ODSs"). Portanto, neste reporte, destacamos projetos e iniciativas ESG desenvolvidos com e para nossas Investidas.

A Crescera Capital se coloca totalmente à disposição daqueles que queiram entrar em contato por meio de nossos principais canais de comunicação.

Atenciosamente,

DocuSigned by:

5A06BAC241DE47F

Jaime Cardoso (CEO)

R. Aníbal de Mendonça, 27, 2º andar | Ipanema | Rio de Janeiro - RJ | Brasil | CEP 22410-050

R. Joaquim Floriano, 72, 18º andar | Itaim Bibi | São Paulo - SP | Brasil | CEP 04534-000

T+55 (21) 3687-1500 | contato@crescera.com | www.crescera.com



Princípios de Direitos Humanos

Princípio 1: As empresas devem dar apoio e respeitar a proteção aos direitos humanos proclamados internacionalmente; e

Princípio 2: certificarem-se de que não sejam cúmplices de abusos dos direitos humanos

Avaliação, Política e Metas

A descrição da relevância dos direitos humanos para a empresa (isto é, avaliação de riscos dos direitos humanos)

Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca de Direitos Humanos

O Código de Ética e Conduta da Crescera não tem o objetivo de esgotar todas as práticas e condutas que espera de seus colaboradores, parceiros e demais *stakeholders*, mas de servir como fonte de valores e princípios norteadores. Não obstante, entendemos que é indispensável informar expressa e claramente nosso entendimento sobre o tema e a forma como conduzimos nosso negócio, oferecendo soluções que criem valor ao longo prazo para investidores, para a Gestora e para as Investidas.

Orientamos nossos colaboradores a não praticar qualquer ato discriminatório ou de preconceito à raça, gênero, idade, religião, nacionalidade, naturalidade, ideologia política, orientação sexual, deficiência física ou de qualquer ordem nas relações profissionais. A política adotada é de “tolerância zero” para quaisquer atos discriminatórios ou preconceituosos. Além de treinamentos periódicos sobre a temática, ensinamos nossos valores aos colaboradores entrantes durante o seu processo de admissão (*Onboarding*).

Nesse sentido, na qualidade de signatária do Pacto Global da ONU, durante o ano de 2021, elegemos três ODS diretamente relacionados a nossas atividades (**ODS 5, ODS 8 e ODS 16**), para os quais entendemos contribuir tanto institucionalmente quanto no âmbito externo, isto é, junto às Investidas. Seguindo nossa Política de Investimentos Responsáveis, é por meio de nosso Sistema de Gerenciamento Socioambiental que administramos riscos socioambientais e de governança, identificando oportunidades para que nossas Investidas implementem ações que contribuam para esses objetivos. Mais adiante contaremos detalhadamente como avaliamos as empresas nas quais investimos e direcionamos a sua atuação para a contribuição aos ODS identificados.

Exemplos

- *Referência a (declaração de apoio a) Declaração Universal dos Direitos Humanos ou outras normas internacionais*
- *Política escrita da empresa acerca do respeito aos Direitos Humanos e da prevenção de potenciais abusos*
(por exemplo, no código de conduta)
- *Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios dos Direitos Humanos.*



- Avaliação dos riscos e impactos relacionados aos Direitos Humanos no setor industrial e no(s) país(es) de operação (veja o Relatório de Avaliação de Riscos em www.humanrightsbusiness.org)
- Metas específicas na área de Direitos Humanos para o próximo ano

Implementação

Descrição de ações concretas para implementar políticas de Direitos Humanos, redução de riscos dos Direitos

Humanos e resposta a violações dos Direitos Humanos.

A responsabilidade pela proteção de Direitos Humanos e temas correlatos compete, em última instância, ao Comitê Executivo da Crescera, órgão máximo de administração da gestora. Ao time de E&S e Compliance (“[Time ESG](#)”) cabe a fiscalização e monitoramento do tema, a elaboração de políticas e procedimentos internos, o desenvolvimento de iniciativas, o treinamento de colaboradores e a interação com as Investidas.

Internamente, em relação a seus fornecedores, a Crescera conduz checagens prévias à contratação para garantir que não engajará comercialmente com terceiros que possuam práticas não alinhadas aos valores descritos em seu Código de Ética e Conduta. Da mesma maneira, essa checagem também é feita para novos colaboradores, parceiros e clientes. A Crescera garante, ainda, que seus colaboradores atuem em instalações adequadas, seguras e higiênicas, e recebam remuneração compatível com o mercado, incluindo benefícios de saúde e alimentação, a fim de promover uma vida digna e bem estar individual a todos que aqui trabalham.

Já no âmbito das Investidas, durante diligências socioambientais conduzidas previamente à entrada em uma companhia, documentos e práticas são analisados de acordo com os Padrões de Desempenho (“PDs”) do IFC, conforme aplicáveis. Cada um dos oito PDs trata, em alguma dimensão, de questões que envolvem direitos humanos, entretanto, os padrões 2, 4 e 5 se relacionam de forma mais direta e objetiva. Qualquer inconformidade identificada ou oportunidade de desenvolvimento será endereçada em um plano de ação que será monitorado pela própria Investida e pelo Time ESG da Crescera. Os planos de ação são reportados trimestralmente e discutidos em reuniões mensais entre os times da Crescera e da Investida.¹

A Crescera mantém canal de denúncia externo por meio deste [link](#) em seu website, disponível aos seus colaboradores, clientes e demais interessados, como uma ferramenta de interlocução proativa, transparente, independente e imparcial para o reporte de violações ou suspeitas de descumprimento de quaisquer dos temas descritos no âmbito do Código de Ética e Conduta, políticas internas e valores prescritos pela Gestora. Os colaboradores também podem utilizar-se do link disponível em sua intranet para acessar o canal.

Em linha com o ODS 5, a Crescera é signatária do *Women Empowerment Principles* e orienta as suas Investidas tanto a serem signatárias quanto a preencherem a *WEPS Gender Gap Analysis Tool*, uma

¹ Essa metodologia não se aplica aos fundos constituídos antes 2017, BR Education Ventures FIP e Criatec II, ambos de Venture Capital.



ferramenta de auto avaliação em que as empresas recebem uma pontuação segundo as práticas que adotam dentro desse tema na condução de suas atividades. A avaliação anual por meio da ferramenta permite o acompanhamento do desempenho das empresas e a proposição de iniciativas para que alcancem melhores resultados.

Exemplos

- *Caixa de sugestões, centro de atendimento e mecanismo para reclamação*
- *Conscientização ou treinamento de funcionários acerca dos Direitos Humanos*
- *Consulta às partes interessadas e afetadas*
- *Atribuição de responsabilidades para a proteção dos Direitos Humanos na sua empresa*
- *Políticas de recursos humanos e procedimentos de apoio aos Direitos Humanos*

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

A Crescera monitora seu desempenho em relação às temáticas de Direitos Humanos tanto por meio de seu canal de denúncias, disponível para seus colaboradores em sua intranet e para demais interessados em sua página na internet. Até a presente data, nenhuma reclamação ou denúncia foi consubstanciada nesses canais em relação à temática.

Da mesma forma, a Crescera orienta as Investidas que disponibilizem canais de denúncias interno e externo, preferencialmente gerenciado por terceiros. Além disso, qualquer reclamação recebida pelas Investidas ou ocorrência relevante deve ser imediatamente informada a Crescera, que passa a acompanhar seu tratamento até a devida resolução.

Atualmente **83%** do volume de recursos geridos por meio de seus fundos de investimento (equivalente a quase **R\$ 4,5bi**) estão comprometidos com empresas que integram os fatores sociais em seu processo de investimento por meio da análise prévia socioambiental e posterior acompanhamento periódico de planos de ação elaborados. A interação com as Investidas é realizada por meio de um sistema proprietário da Gestora, no qual são realizados os reportes trimestrais e anuais de E&S e de Compliance, bem como a coleta de documentos corporativos e de indicadores de performance.

No último ano, a Crescera adotou o recrutamento inclusivo a fim de aumentar o número de mulheres em seu quadro de colaboradores. Para tanto, buscou selecionar ativamente currículos de mulheres, em um mercado com presença majoritariamente masculina. Ainda que permaneçamos longe do que entendemos ser um ambiente equitativo, ao longo do período reportado, foram contratadas 3 novas mulheres para compor o quadro de colaboradores, que hoje possui **33%** de representação feminina. A mesma representação é verificada no Comitê Executivo da Gestora, composto por seis membros, dentre os quais duas são mulheres, em linha com a iniciativa do Pacto Global “Equidade é Prioridade: Gênero” cuja meta é alcançar no mínimo 30% de mulheres em altos cargos de liderança nas empresas até 2025.

100% dos colaboradores tem conhecimento do conteúdo do Código de Ética e do Manual de Compliance da Crescera, aos quais aderem expressamente.

Exemplos

- *Progresso específico feito na área de Direitos Humanos no período de referência anterior*
- *Informação sobre como sua empresa lida com incidentes de violações dos Direitos Humanos*
- *Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados aos Direitos Humanos*
- *Revisão periódica de resultados pela gerência sênior*
- *Auditorias externas sobre o desempenho em Direitos Humanos*

Princípios do Trabalho

Princípio 3: As empresas devem apoiar a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à

negociação coletiva;

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

Princípio 5: a abolição efetiva do trabalho infantil; e

Princípio 6: a eliminação da discriminação com relação a emprego e profissão

Avaliação, Política e Metas

Descrição da relevância dos direitos no trabalho para a empresa (isto é, riscos e oportunidades relacionados aos direitos trabalhistas).

Descrição das políticas escritas, compromissos públicos e metas da empresa sobre direitos trabalhistas

Conforme já mencionado, por meio de seu Código de Ética, a Crescera se compromete expressa e formalmente com o bem estar de seus colaboradores, se posicionando de forma contrária a qualquer tipo de discriminação e/ou preconceito. Neste código, a Gestora se compromete em cooperar com os esforços dos órgãos governamentais competentes para evitar e detectar ações que infrinjam as regras trabalhistas.

A Política de Investimentos Responsáveis da Crescera é o documento que detalha como os fatores ESG são integrados no processo de investimento, dentre eles aqueles relacionados aos princípios do trabalho e que serão descritos com maiores detalhes no item implementação a seguir.

Conforme descrito mais adiante, a Crescera é signatária e apoia diversas iniciativas globais relevantes voltadas à temática social.

Exemplos

- *Referência à Convenção Central da ILO ou outros instrumentos internacionais*
- *Políticas escritas da empresa para apoiar a liberdade de associação e negociação coletiva e a eliminação de trabalho forçado, trabalho infantil e discriminação no emprego*
- *Políticas escritas que estabeleçam claramente os direitos e responsabilidades dos funcionários e sua remuneração e benefícios*
- *Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios Trabalhistas*
- *Avaliação de riscos relacionados ao trabalho no setor industrial e no(s) país(es) de operação*



- *Metas específicas na área de Direitos Trabalhistas para o próximo ano*

Implementação

Descrição de ações concretas adotadas por sua empresa para implementação de políticas trabalhistas, redução de riscos trabalhistas e resposta a violações trabalhistas

A Crescera se compromete com o bem-estar físico e emocional de seus colaboradores. Nesse sentido, a gestora vem adotando nos últimos dois anos o modelo “híbrido” de trabalho, permitindo que as atividades sejam desempenhadas tanto remota (“home-office”) quanto presencialmente. Além disso, a Crescera busca incorporar incentivos à alimentação saudável (disposição de frutas para consumo durante o expediente) e à prática de exercícios (parcerias com academias próximas).

A Crescera se preocupa, também, em assegurar padrões de salário compatíveis com o mercado e se compromete a realizar uma avaliação justa de cada colaborador, visando o desenvolvimento profissional de cada um.

O modelo padrão de contrato de prestação de serviços inclui cláusulas expressas de vedação (i) à mão de obra que envolva a exploração de trabalhos forçados ou trabalho infantil; (ii) ao emprego de trabalhadores menores de dezesesseis anos, salvo na forma da Lei; (iii) ao emprego de adolescentes de até 18 (dezoito) anos em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, bem como em locais e serviços perigosos ou insalubres, em horários que não permitam a frequência à escola e, ainda, em horário noturno; e (iv) à adoção de práticas de discriminação negativa e limitativas de acesso ao emprego ou à sua manutenção.

Além disso, visando garantir que seus prestadores de serviço estejam alinhados aos valores descritos em seu Código de Ética e Consulta, o time de Compliance realiza checagens prévias à contratação, para garantir que não engajará em negócios com investidores ou fornecedores de bens e serviços cuja atividade esteja baseada em trabalho escravo e infantil ou em detrimento do meio ambiente.

No âmbito das Investidas, conforme mencionado acima, ainda na fase da diligência socioambiental, as práticas da empresa são avaliadas contra o Padrão de Desempenho 2 do IFC, que trata de temas como saúde e segurança no trabalho e recursos humanos. Nesse contexto, políticas e manuais da empresa são analisados, bem como outros documentos pertinentes capazes de demonstrar se a empresa possui práticas equitativas junto a seus colaboradores, disponibiliza canal de denúncias independente, formaliza contratos de trabalho e cumpre as exigências em conformidade com a CLT (Consolidação das Leis de Trabalho). Em sede de diligência legal, contingências trabalhistas também são verificadas para uma análise mais aprofundada sobre o relacionamento do empregador com seus funcionários. Todas as inconformidades identificadas são endereçadas em um plano de ação que será monitorado. Durante a fase de monitoramento, o Time ESG da Crescera é responsável por acompanhar o desenvolvimento do plano de ação com as Investidas, que deverão adotar melhores práticas de recursos humanos, refletindo sua postura com relação aos princípios do trabalho.

Exemplos

- *Caixa de sugestões, centro de atendimento e mecanismos para reclamação*



- *Conscientização e treinamento de funcionários sobre direitos e políticas trabalhistas*
- *Descrever como a saúde e a segurança de cada funcionário é assegurada*
- *Descrever como a sua empresa impede todo tipo de discriminação e assegura remuneração equivalente para trabalhos equivalentes*
- *Consulta a funcionários e outras partes interessadas*
- *Atribuição de responsabilidades para a proteção dos direitos trabalhistas na sua organização*
- *Políticas e procedimentos de Recursos Humanos que dão suporte aos princípios do Trabalho*
- *Participação em acordos no quadro internacional e outros acordos com sindicatos trabalhistas*

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho

A Crescera monitora seu desempenho em relação às temáticas de Direitos Trabalhistas por meio de reclamações recebidas interna ou externamente pelos canais de ouvidoria (praticamente inexistentes), e pela baixa taxa de turnover de 6.9%, que reflete o alto grau de satisfação dos colaboradores e capacidade da Gestora em reter seus recursos humanos.

A Crescera nunca recebeu denúncias trabalhistas em seus canais de ouvidoria nem respondeu a reclamações na justiça do trabalho.

Conforme já mencionado, a Crescera possui hoje **33%** de representação feminina, mesma representação verificada no Comitê Executivo da Gestora, composto por seis membros, dentre os quais duas são mulheres.

Todos os colaboradores passam por um treinamento de *Onboarding*, já mencionado acima, quando entram na Gestora em que são abordados valores da Gestora, políticas e controles internos existentes, além de outros conteúdos relevantes de Compliance e de RH. Da mesma forma, os colaboradores tem conhecimento do conteúdo do Código de Ética e do Manual de Compliance da Crescera, aos quais aderem expressamente.

Conforme mencionado, as empresas que integram os fatores sociais em seu processo de investimento representam **83%** dos recursos investidos por meio dos fundos geridos, reportando seu desempenho em relatórios trimestrais e anuais e por meio de reuniões mensais com o Time ESG da Gestora.

Conforme dados divulgados no ESG Report de 2021 da Crescera, suas Investidas empregavam formalmente **22.464** pessoas.

Exemplos

- *População de gerentes e funcionários por fatores de diversidade (por exemplo, gênero, etnia, idade, etc.)*
- *Descrever como sua empresa lida com incidentes de violação dos princípios trabalhistas*
- *Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados ao Trabalho*
- *Revisão periódica de resultados pela gerência sênior*



- *Progresso específico feito na área do Trabalho durante o último período de referência*
- *Auditorias externas (por exemplo, SA 8000)*

Princípios Ambientais

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

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

Princípio 9: encorajar o desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente

Avaliação, Política e Metas

Descrição da relevância da proteção ambiental para a empresa (isto é, riscos e oportunidades ambientais).

Descrição das políticas, compromissos públicos e metas da empresa sobre proteção ambiental

As atividades desenvolvidas pela Crescera não geram, por si só, impacto ambiental relevante. Todavia, a Gestora tem buscado trabalhar o tema junto às Investidas, atingindo um espectro maior de atuação socioambiental, como será descrito no próximo item. Em sua Política de Investimentos Responsáveis, a Crescera descreve como integra temas socioambientais (E&S) a sua estratégia de negócios, fundamental para uma gestão eficiente de riscos e consequente geração de valor nas Investidas. Desde 2020, a Gestora acompanha determinados indicadores ambientais de suas Investidas.

No segundo semestre de 2021, a Gestora iniciou um projeto para endereçar questões climáticas junto às suas Investidas, embora a maioria não pratique atividades de relevante impacto nesse aspecto. A iniciativa conta com o apoio do IPC – Investidores pelo Clima que, por sua vez, tem o suporte do *Institute for Climate and Society* e visa conscientizar os agentes do mercado financeiro e de capitais sobre os impactos, riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas. Em nossa próxima comunicação poderemos contar um pouco mais do que desenvolvemos.

Nesse sentido, pode-se dizer que a jornada de socioambiental se iniciou formalmente em 2017, com a implementação de um sistema de Gerenciamento Socioambiental. Desde então, a Crescera se envolveu em diversas iniciativas globais relevantes: (i) em 2018, tornou-se signatária dos Princípios para o Investimento Responsável – PRI, o que ajudou a gestora a compreender melhor como outros *peers* estavam implementando suas estratégias ESG e integrando os temas relacionados em cada estágio do processo de investimento; (ii) em 2019, tornou-se signatária do *Women’s Empowerment Principles* – WEP, princípios estabelecidos pelo Pacto Global da ONU e ONU Mulheres, baseados em parâmetros internacionais de direitos humanos e condições de trabalho que se fundamentam no reconhecimento de que o setor privado tem o dever e a responsabilidade de promover a igualdade de gênero e o empoderamento feminino; (iii) já em 2020, tornou-se apoiadora do *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* – TCFD, com o objetivo de melhorar a informação disponível sobre riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas. Em 2021, avançou ainda mais e tornou-se signatária do Pacto Global da ONU. No mesmo ano, a Crescera se qualificou para o *2X Challenge – Financing for Women*, uma iniciativa internacional que busca aumentar qualitativamente as oportunidades para mulheres no mercado de trabalho e como empreendedoras, além de ter celebrado um compromisso com o IPC – Investidores pelo Clima, que



conta com apoio do *Institute for Climate and Society* e visa conscientizar os agentes do mercado financeiro e de capitais sobre os impactos, riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas.

Exemplos

- *Avaliar o impacto e a pegada ambiental da sua empresa*
- *Políticas escritas da empresa sobre questões ambientais, incluindo prevenção e gerenciamento de riscos ambientais*

- *Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios ambientais*
- *Descrever as metas específicas na área de meio ambiente para o próximo ano*

Implementação

Descrição de ações concretas para implementação de políticas ambientais, redução de riscos ambientais e resposta a incidentes ambientais

A incorporação de princípios socioambientais se dá durante cada etapa do processo de investimento. Inicialmente, antes de cada investimento realizado, uma “Lista de Exclusão” é aplicada, servindo de filtro para potenciais negócios sem alinhamento com os requisitos legais e valores da Crescera, aí incluídos negócios extremamente prejudiciais ao meio-ambiente. Em seguida é aplicada uma ferramenta de categorização de risco sob o aspecto socioambiental, considerando que a Crescera não investe em companhias categorizadas como risco A (maior risco). Além disso, após realizado o *Screening* inicial, uma avaliação socioambiental é conduzida para identificar potenciais riscos ambientais de acordo com o setor de atuação e atividades da companhia, levando-se em conta os padrões de desempenho do IFC, mencionados anteriormente². Em relação aos fatores ambientais, são analisadas as licenças ambientais necessárias para a operação, fatores como eficiência energética, uso de recursos, gerenciamento de resíduos, conservação da biodiversidade e eventuais processos judiciais em relação ao tema. Após a análise socioambiental, majoritariamente conduzida por um consultor especializado, planos de ação são elaborados e acompanhados junto às Investidas por meio do sistema proprietário da Gestora e de reuniões de monitoramento mensais.

Apesar do baixo impacto ambiental de suas atividades, após a pandemia da COVID-19, a Crescera adotou o regime híbrido de trabalho e a preferência pela realização de reuniões online, diminuindo substancialmente o consumo de combustíveis fósseis e consequentemente a sua pegada de carbono. Além disso, os colaboradores foram orientados a optarem, sempre que possível, pela assinatura digital de documentos. Para reduzir a quantidade de plástico utilizada no dia, cada colaborador possui um “kit sustentável”, com garrafa térmica e caneca, que podem ser reutilizadas, não havendo em nossos escritórios pratos, talheres ou copos de plástico, além da instalação de lâmpadas de LED nos escritórios da Gestora. Nesse sentido, visando disseminar essa cultura nas Investidas, em seu Guia de Iniciativas Socioambientais, a Gestora estimula e sugere diversas iniciativas ambientais, algumas simples e de fácil implementação, voltadas para o consumo

² Essa metodologia apenas não se aplica aos fundos constituídos antes 2017, BR Education Ventures FIP e Criatec II, ambos de Venture Capital.



consciente de recursos hídricos e energéticos, o uso racional de materiais recicláveis e a diminuição da pegada de carbono.

Exemplos

- *Conscientização ou treinamento de funcionários acerca da proteção do meio ambiente*
- *Iniciativas e programas para reduzir o gasto de materiais (por exemplo, reciclagem) e o consumo de recursos (energia, combustíveis fósseis, água, eletricidade, papel, embalagens, etc).*
- *Atividades voltadas para a melhoria da eficiência energética de produtos, serviços e processos*
- *Desenvolvimento e a difusão de tecnologias que não agredem o meio ambiente*
- *Conscientização dos fornecedores através do questionamento de dados ambientais de seus produtos*
- *Sistema de gerenciamento ambiental com objetivos e procedimentos para avaliar o progresso, minimizar impactos negativos e transferir boas práticas*
- *Atribuição de responsabilidades para proteção ambiental em sua empresa*

Medição de resultados

Atualmente, a Crescera acompanha a temática ambiental de **12** empresas que representam mais de **83%** do volume de recursos geridos por meio de seus fundos de investimento, correspondente a aproximadamente R\$ 4,5 bi de capital comprometido com empresas que identificam e endereçam esses fatores na condução de seus negócios.

No processo de adoção de assinatura digital, já poupamos **646 kg** de madeira, **15.871** litros de água e **1.516 kg** de carbono e **105 kg** de lixo³, somente adotando a simples estratégia de redução da utilização de papel.

73% dos colaboradores foram treinados sobre o Sistema de Gerenciamento Socioambiental da Crescera⁴.

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho ambiental

Exemplos

- *Informação de como sua empresa lida com incidentes*
- *Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados ao meio ambiente*
- *Progresso específico feito na área de proteção ao meio ambiente durante o último período de referência*
- *Revisão periódica de resultados pela gerência sênior*
- *Auditorias externas sobre o desempenho em meio ambiente*

Princípios Anticorrupção

³ Dados extraídos da Plataforma utilizada para assinatura eletrônica Docusign em abril de 2022

⁴ Treinamento anual realizado em setembro de 2021 pelo Time ESG da Crescera

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

Avaliação, Política e Metas

A descrição da relevância da postura anticorrupção para a empresa (isto é, avaliação de riscos da postura anticorrupção) Descrição de políticas, compromissos públicos e metas da empresa acerca da postura anticorrupção

A Crescera aborda detalhadamente em seu Manual de Compliance a postura que espera de seus Colaboradores, fornecedores e clientes em relação a esta temática, incluindo expressamente a intolerância a qualquer ação ou omissão que possa violar às disposições legais nacionais e internacionais, tratando especificamente da corrupção e suborno, bem como da política de presentes, brindes e patrocínios. O manual ainda faz referência aos procedimentos adotados em relação à lavagem de dinheiro e ao terrorismo, os quais são exaustivamente endereçados em sua Política de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Combate ao Financiamento do Terrorismo ("PLD/CFT").

Em sua Política de PLD/CFT a gestora descreve os procedimentos e cuidados necessários para avaliação de todos com quem se relaciona, sejam eles parceiros, clientes, novos colaboradores, prestadores de serviços ou fornecedores, de modo a garantir que todos possuam reputação ilibada e se atentem às melhores práticas anticorrupção e de PLD/FT. Quanto a esses últimos, procedimentos adicionais são estabelecidos para a contratação de novos colaboradores e prestadores de serviço, conforme trazido pelas "Política de Seleção de Colaboradores" e "Política de Seleção, Contratação e Supervisão de Prestadores de Serviços". A gestora também possui um Manual interno de PLD/CFT que detalha os processos e o monitoramento de indicadores mencionados na Política sobre a temática. Por fim, anualmente, a gestora elabora um relatório por meio do qual avalia seus controles e processos relacionados à temática, considerando seus produtos e os serviços prestados, seguindo as diretrizes constantes de sua Política de PLD/FT e apresentando indicadores de efetividade.

No âmbito das Investidas, a Crescera divulga seu Guia de Orientações sobre Práticas Anticorrupção e de PLD pra Companhias Investidas, um documento didático e objetivo que auxilia as Investidas na implementação do seu Programa de Integridade, trazendo, além de informação sobre o tema, cláusulas padrão para inclusão em contratos com terceiros e o conteúdo mínimo que um código de ética e um programa de integridade devem endereçar.

Exemplos

- *Avaliação de risco da corrupção e suborno no segmento de mercado e no(s) país(es) de operação da empresa*
- *Políticas escritas da empresa de tolerância zero à corrupção, ao suborno e à extorsão*
- *Referência (ou declaração de apoio) à Convenção das ONU Contra a Corrupção e outros instrumentos internacionais*
- *Protocolo para guiar a equipe em situações em que se é confrontado com extorsão ou suborno*



- Política exigindo que parceiros de negócios e fornecedores adotem os princípios anticorrupção
- Metas específicas na área de anticorrupção para o próximo ano

Implementação

Descrição de ações concretas para implementação de políticas anticorrupção, redução de riscos anticorrupção e resposta a incidentes

A área de Compliance da Gestora zela para que a instituição cumpra com as leis, regulamentações, autorregulações, conforme aplicáveis, normas internas e os mais elevados padrões éticos e de integridade, promovendo uma cultura organizacional que demonstre e enfatize a importância dos controles internos, bem como orientando e conscientizando, por meio de treinamentos anuais, os colaboradores acerca de seu papel neste processo, com o objetivo de prevenir atividades e condutas que possam ocasionar riscos à instituição, colaboradores, sócios, parceiros, fornecedores e sociedade, permitindo o crescimento sustentável e a melhoria contínua do negócio.

Para garantir a efetividade de seus controles relacionados ao combate à corrupção e respostas a incidentes, a Crescera mantém, além de procedimentos internos com essa finalidade, o seu canal de denúncias administrado externamente (garantindo, assim, a sua independência) e o monitoramento diário de notícias e processos envolvendo seus parceiros, Investidas, clientes e seus colaboradores.

Com relação aos procedimentos internos para redução de riscos anticorrupção e de prevenção à Lavagem de Dinheiro, a Crescera emprega processos de diligência (*background checks*) em pessoas com quem se relaciona, pautando-se na Supervisão Baseada em Risco (SBR). Ou seja, essas checagens são realizadas em ativos, parceiros, clientes, fornecedores e prestadores de serviços, colaboradores e produtos, e estes são classificados em níveis de risco (identificados como alto, médio e baixo) baseado nas informações públicas disponíveis para essa determinação. A partir dessa classificação, a Gestora adota procedimentos proporcionais aos riscos identificados. Por exemplo, transações em que as contrapartes sejam pessoas enquadradas nas categorias de pessoa exposta politicamente (PEP), organização sem fins lucrativos e partes relacionadas à Crescera são monitoradas com especial atenção e classificadas como alto risco. Para esses casos, são avaliados, de forma mais aprofundada, os fundamentos e motivações do negócio, observando-se, dentre outros aspectos, a forma de pagamento e o período de duração das negociações.

Nesse sentido, também incluímos cláusula de prevenção à corrupção em contratos com terceiros, além da atenção às regras e critérios para aceitação e oferecimento de cortesias, presentes e hospitalidades estabelecido no Código de Ética da Crescera.

A Crescera possui, ainda, controles internos contábeis e operacionais para assegurar a integridade e a objetividade das demonstrações financeiras consolidadas da Empresa, seguindo os padrões contábeis locais, posteriormente validadas por meio de auditoria externa. Os Colaboradores são responsáveis pelo relatório detalhado e pontual de despesas de representação realizadas, as quais devem ser registradas de forma precisa e completa, sendo proibidos lançamentos inadequados, ambíguos ou fraudulentos ou que, de qualquer forma, possam ocultar ou encobrir pagamentos

ilegais. Todas essas despesas deverão estar de acordo com as políticas e diretrizes internas de despesas.

No âmbito de suas Investidas, em linha com ODS 16, a Crescera avalia e acompanha a governança de suas Investidas por meio de reportes trimestrais de Compliance. As perguntas dos questionários enviados refletem os pilares necessários para a implementação de um programa de integridade efetivo, obrigações regulatórias e legais, além de recomendações encorajadas pela Crescera, abordando objetivamente o tema anticorrupção. A partir desta análise, o tema é discutido em reuniões mensais entre os times da Crescera e das Investidas.⁵

Exemplos

- Caixa de sugestões, centro de atendimento e mecanismos para reclamação
- Conscientização ou treinamento de funcionários acerca das políticas da empresa que tratam de anticorrupção e extorsão (por exemplo, correspondências, Internet, comunicação interna, etc).
- Atribuição de responsabilidades para postura anticorrupção em sua empresa
- Participação em iniciativas do segmento de mercado ou outras ações coletivas quanto a anticorrupção

Medição de resultados

Descrição de como a empresa monitora e avalia o desempenho da postura anticorrupção

Durante o processo de monitoramento realizado, a área de Compliance pode se deparar com incidentes suspeitos de corrupção e lavagem de dinheiro, os quais são tratados e acompanhados até sua resolução, podendo culminar em um reporte ao COAF (Conselho de Controle de Atividades Financeiras). Nos últimos 12 meses **não foram** identificados incidentes suspeitos.

Além disso, nas diligências de *background check* realizadas, conforme a classificação de risco atribuída em cada checagem, prestadores e contrapartes identificados com maior grau de risco são acompanhados com maior atenção e reavaliados com menor periodicidade. Por exemplo, pessoas e/ou contrapartes avaliados como de “alto risco” são reavaliados anualmente, enquanto aqueles classificados como “médio risco” em dois anos e de “baixo risco” em 3 anos. Atualmente, por exemplo, **3%** dos prestadores constantes da lista aprovada da Gestora são classificados como alto risco e **39%** como médio risco.

Com relação monitoramento das Investidas, em 2021, aproximadamente **85%** das Investidas⁶ responderam ao questionário de Compliance enviado por meio do sistema proprietário desenvolvido pela Gestora. Apenas para dois fundos de venture capital constituídos antes de 2017 o reporte não é obrigatório, não obstante, observamos adesão de **100%** do portfólio de um deles e uma média de **80%** do outro portfólio, este último um fundo complexo composto por empresas de *seed capital* em estágio inicial de desenvolvimento, e que muitas vezes não conseguem se organizar ou despender recursos para acompanhar o tema. Vale destacar que o último fundo de

⁵ O acompanhamento trimestral de Compliance é enviado a todas as Investidas dos fundos geridos pela Crescera, entretanto, para os fundos constituídos antes de 2017 (BR Education Ventures FIP e Criatec II, ambos de Venture Capital) seu preenchimento não é obrigatório. Não obstante, o Time ESG da Crescera mantém uma interação próxima com a maioria das Investidas desses fundos e alcança uma aderência significativa das empresas.

⁶ Consideradas as Investidas cadastradas no sistema proprietário da Crescera, um total de 38 empresas.



Venture Capital da Gestora, constituído em 2021, já cumpre as exigências de Compliance, assim como integra fatores socioambientais no processo de investimento.

Exemplos

- *Informação sobre como sua empresa lida com incidentes de corrupção*
- *Auditorias internas para assegurar a consistência com compromisso anticorrupção, incluindo revisões periódicas da gerência sênior*
- *Investigações, processos judiciais, determinações, multas e outros eventos relevantes relacionados a corrupção e suborno*
- *Progresso específico feito na área anticorrupção durante o último período de referência*
- *Auditorias externas de programas anticorrupção*