



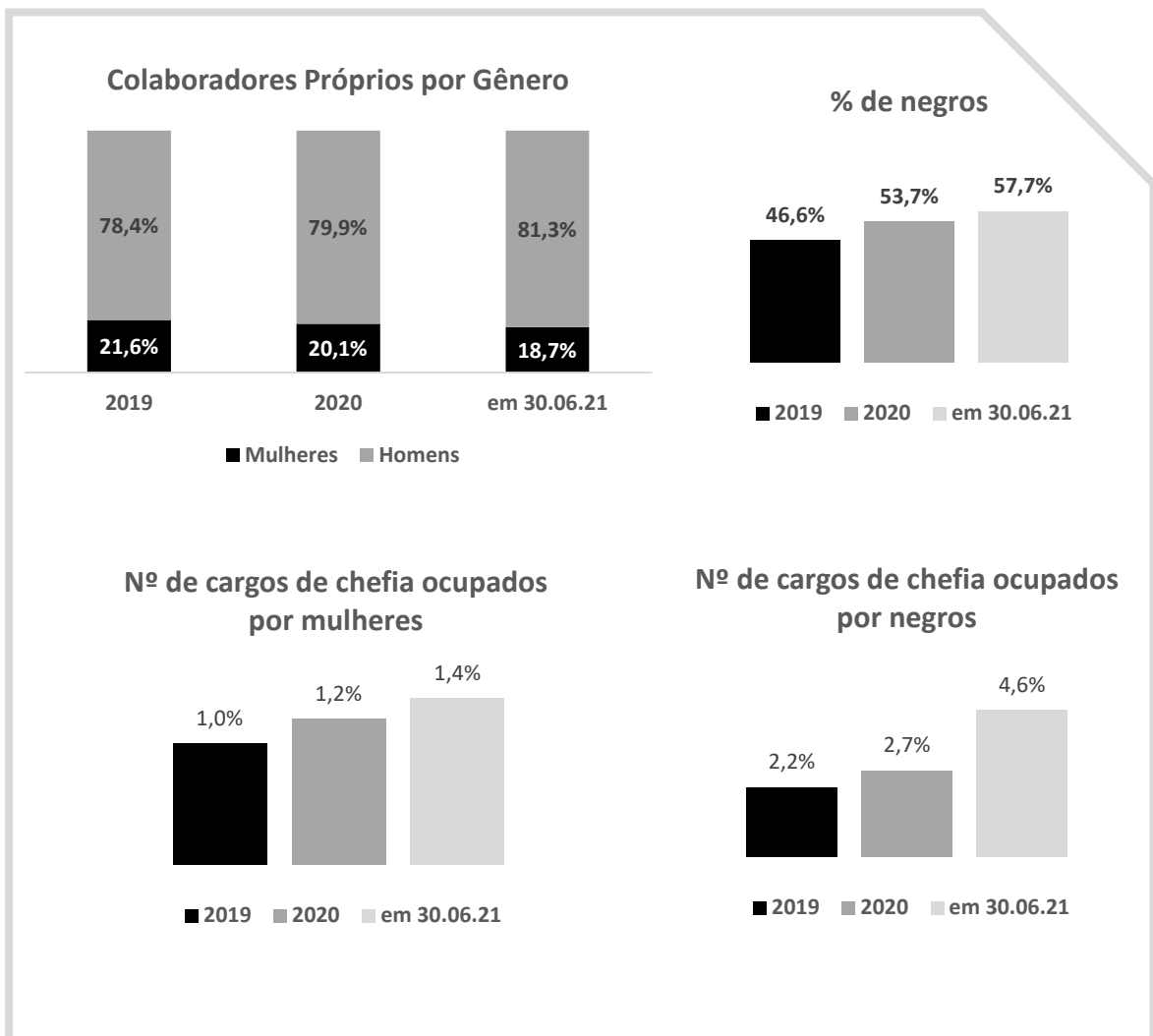
**CLUB DE REGATAS VASCO DA GAMA**  
**BALANÇO SOCIAL 1º SEMESTRE 2021**

## balanço social

O Club de Regatas Vasco da Gama (CRVG), fundado em 21 de agosto de 1898, é uma associação civil sem fins lucrativos com sede na cidade do Rio de Janeiro, que se caracteriza como entidade desportiva, recreativa, assistencial, educacional e filantrópica.

Fundado por brasileiros e portugueses, numa casa no bairro da Saúde, como um *Clube de Regatas*, consagrando-se no remo como um dos maiores campeões do país, o Vasco da Gama tem como esporte mais tradicional o futebol, além de abranger diversas modalidades olímpicas e paralímpicas como natação, atletismo, futebol de areia, futsal, dentre outros.

Em 30 de junho de 2021, a força de trabalho do Vasco da Gama era composta por 497 colaboradores próprios, 31 terceiros e 36 estagiários. Do total de colaboradores próprios, 18,7% são mulheres e 57,7% são negros, representando a diversidade do Clube.



## COMPROMISSO COM A SUSTENTABILIDADE

As questões relacionadas à sustentabilidade estão intrinsicamente relacionadas ao objetivo social do Vasco da Gama e à sua história. E, por isso, a partir do segundo trimestre de 2021 vamos passar a divulgar nosso Balanço Social, com base no Modelo IBASE, em conjunto com nosso resultado financeiro.

A nova administração do Vasco da Gama tem como Visão “elevar, através de conquistas desportivas nos territórios nacional e internacional, as cores e os valores vascaínos, em especial no futebol, sendo, de forma incondicional, o **representante máximo na defesa da diversidade na sociedade brasileira** em consonância com a ‘RESPOSTA HISTÓRICA’, carta que consideramos o nosso batismo.”

### VALORES DA ADMINISTRAÇÃO

**Somos o legítimo clube do povo:** Viemos do povo, lutamos por ele e ganhamos para sua alegria. Nossa torcida é nosso maior patrimônio.

**Cuidamos das crianças e somos imortais:** Provemos educação na fé, no estudo e no esporte. Nossas raízes estão fincadas na nossa vocação para cuidar das crianças e futuros atletas em sua formação como cidadãos.

**Nossa tradição nos move ao futuro:** Respeitamos nossas tradições, valorizando-as e celebrando-as. Desejamos o novo e trabalhamos pela excelência na gestão do presente em nome das próximas gerações.

**Construímos nosso próprio gigantismo:** Trabalhamos por uma relação sadia com todos os setores da sociedade, mas não abrimos mão da nossa independência e altruísmo na construção da nossa grandeza.

**Nossa natureza é vencer:** Entendemos que nossa trajetória nos obriga a perseguir o topo: SEMPRE. A vitória nos define e dá norte, é a nossa natureza.

**Nossa diversidade nos faz mais fortes:** Respeitamos as diferenças, valorizamos a diversidade de ideias e posições. Não discriminamos e defendemos o contraditório sempre em prol do melhor para o Vasco da Gama.

Estar comprometido com a sustentabilidade representa realizar suas atividades e buscar resultados levando em consideração aspectos ambientais, sociais e de governança. Reconhecer no planejamento estratégico que as questões financeiras e não financeiras andam em conjunto é o primeiro passo para uma gestão ESG (acrônimo mais difundido, do inglês, *Environmental, Social and Governance*) ou ASG (acrônimo em português, Meio Ambiente, Social e Governança)

E a estratégia da atual gestão do Vasco da Gama está pautada em seis pilares: Orgulho e Reencontro com Nossa História, Valores e Tradições; Reestruturação Administrativa e Financeira; Reestruturação e Modernização do Futebol; Fortalecimento dos esportes olímpicos e paraolímpicos; Revitalização do Patrimônio; e, Reforma do Estatuto.

Esses pilares de atuação trazem consigo um sistema integrado de gestão, uma nova governança corporativa - com ênfase na ética e na integridade - o fortalecimento institucional do Clube na luta contra discriminação, nas causas sociais e no desenvolvimento local, aspectos totalmente integrados às melhores práticas de sustentabilidade.

Para firmar seu compromisso com a sustentabilidade, o Vasco da Gama realizou o 1º Workshop de Sustentabilidade, que contou com a presença de 23 participantes (colaboradores voluntários e colaboradores de diversos departamentos do Clube) e teve como objetivo apresentar os conceitos relacionados ao desenvolvimento sustentável, as vantagens de ser um Signatário do Pacto Global e definir um plano de ação que esteja relacionado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (Organização das Nações Unidas).

Como resultado, foram mapeados temas que refletem os impactos econômicos, ambientais e sociais significativos da organização e que podem influenciar de forma substancial as avaliações e decisões de nossos *stakeholders* (em português, *partes interessadas*). O próximo passo será realizar novos engajamentos e análises para definição dos temas materiais que passarão a ser objeto de reporte a partir do próximo ano.

A seguir, são apresentadas as ações já realizadas e em andamento no primeiro semestre de 2021.



## GOVERNANÇA, ÉTICA E COMPLIANCE

A principal mudança na estrutura de Governança do CRVG foi a criação da Unidade de Integridade, em 08 de fevereiro 2021, responsável pelas atividades inerentes à implementação da cultura de conformidade e integridade nos atos e processos do Clube, com destaque para as seguintes atribuições:

Elaborar planos de trabalho, políticas e prestar contas aos comitês internos;

Executar os trabalhos de Auditoria Interna, com emissão de relatórios e pareceres;

Implementar melhoria contínua na transparência;

Promover os valores éticos;

Coordenar as atividades relativas ao Tratamento e Proteção de Dados (adequação legal e tecnológica à Lei Geral de Proteção de Dados);

Elaborar pareceres de conformidade e de riscos à integridade, para apoiar decisões gerenciais e estratégicas dos departamentos.

Receber e tratar denúncias.

Queremos consolidar uma cultura de integridade em todas as áreas do Clube, com a implementação de boas práticas de governança corporativa e *compliance*, aplicáveis a todas as partes envolvidas nas atividades do Clube, independente de nível hierárquico, com o objetivo de prevenir, detectar e tratar eventuais desvios de conduta, mitigar riscos e proteger a imagem e reputação do Clube.

A adoção das referidas práticas de gestão gera ganho reputacional, aumenta a confiança de grupos de interesse e atrai parceiros.

Como destaque, temos a elaboração do Código de Conduta Ética e do Programa Cruzmaltino de Integridade e Compliance (PCIC), elaborados pela Comissão de Integridade e Compliance do Conselho Deliberativo, juntamente com a Unidade de Integridade, que estão em fase de aprovação pelo Conselho Deliberativo. Neste âmbito, destaca-se, ainda, a elaboração das: i) Política de Prevenção e Resolução de Conflito de Interesses; ii) Política de Prevenção e Combate à Fraude, Corrupção e Lavagem de Dinheiro; iii) Política de Contratação de Bens e Serviços; iv) Política de Respeito, Inclusão e Diversidade e v) Política de Riscos e Oportunidades.

Foi também elaborado plano de auditoria de processos de áreas específicas do Clube, que contempla a análise e reavaliação de contratos com fornecedores, com o objetivo de melhorar processos, reduzir custos e dirimir riscos. O primeiro ciclo de verificações já foi realizado e um novo ciclo já está em execução com encerramento para o final do ano.

Ainda em 2021, pretendemos implementar a Ouvidoria Ativa para recebimento de denúncias, com garantia de tratamento com anonimato, transparência e não retaliação.

## GESTÃO DE RISCOS

O processo de gestão de riscos, na atual gestão, foi desenvolvido levando em consideração o perfil de riscos, o porte e as especificidades do Clube, com a identificação dos principais riscos, com vistas a formular as políticas e procedimentos mais pertinentes para seu tratamento e mitigação. A análise dos riscos é fundamentada na matriz de riscos, elaborada para o mapeamento, conforme previsto na Política de Riscos e Oportunidades.

Na análise são considerados os seguintes tipos de riscos: financeiros; gerenciais; de imagem; estratégico; operacionais; de conformidade; esportivos; e à segurança e integridade pessoal.

## RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

O Clube estabelece uma relação de confiança mútua e de boa-fé com seus fornecedores, se preocupando, desde o início do processo de contratação de bens e serviços, com a análise dos aspectos formais e financeiros dos parceiros. Na fase de formalização da parceria, o Vasco solicita a documentação comprobatória da regularidade dos fornecedores (regularidade fiscal, societária, previdenciária), além de prever, em contrato, que o parceiro deve observar o Estatuto Social e as políticas internas do Vasco, e que o Clube pode exercer a fiscalização dos aspectos que impactam na execução do objeto da contratação ao longo do contrato.

A Unidade de Integridade, após aprovação do Código de Conduta Ética pelo Conselho Deliberativo, realizará treinamento junto aos fornecedores selecionados pelos

departamentos do CRVG, com o objetivo de apresentar os valores e práticas éticas incentivados pelo CRVG.

## planejamento e gestão

As decisões administrativas e financeiras no Clube são tomadas por meio de colegiados. Implantamos um modelo de comitê de caixa, permitindo não apenas entender os desafios correntes como antecipar potenciais necessidades futuras.

Além dos colegiados, o clube vem desenvolvendo o Orçamento Base Zero em todas as áreas. Tal metodologia tem como principal objetivo analisar as necessidades reais de cada área e como transformá-las em autossustentáveis.

Em conjunto com a KPMG e com base no plano de gestão apresentado pelo Presidente durante a campanha, o CRVG vem desenvolvendo seu Planejamento Estratégico para os próximos três anos de gestão com base na metodologia *Objective Key Results*(OKR), sendo traçados os objetivos e definidos os responsáveis para medição do cumprimento das metas de forma trimestral.

Alguns destes objetivos já estão sendo implantados no curto prazo, como a melhoria nos demonstrativos financeiros do clube e a criação de políticas corporativas em diversas áreas.

## PLANO DE RECUPERAÇÃO FINANCEIRA E INSTITUCIONAL

O controle orçamentário é um dos pilares da administração do CRVG. Nesse sentido, estamos analisando as necessidades básicas de cada departamento com o objetivo de elaborar relatórios que permitam o mapeamento de todos os desafios do Clube.

Além do controle de despesas, o aumento de receitas é imprescindível para o sucesso do nosso Plano de Recuperação Financeira e Institucional. Todas as áreas do Clube possuem grande potencial e deverão ser observadas com cuidado para a real compreensão de como poderão agregar valor para o CRVG, maximizando receitas atuais e futuras, seja por meio da maximização de receitas no futebol ou de novas ferramentas disponíveis atualmente, como *fan tokens*, *Non-Fungible Token*(NFT) etc.

## PÚBLICO INTERNO

A postura da gestão atual tem sido de enfrentar os problemas com absoluta transparência, realizar a necessária reestruturação do Clube e iniciar o Plano de Recuperação Financeira, Esportiva e Institucional, que seja duradouro e pavimente o Clube para o futuro e que possibilite um consistente caminho de conquistas e vitórias.

Estamos realizando uma transição do modelo amador para o profissional, que possui vários desafios ao longo de sua implementação e por isso está sendo feita de forma criteriosa e atendendo a requisitos técnicos para sua melhor viabilidade.

Nos primeiros seis meses de gestão, o Vasco da Gama alcançou a marca de 28,6% de seus departamentos autossustentáveis: Futebol Feminino, Futsal, Desportos Aquáticos, Paralímpico, Responsabilidade Social e CPAD-CRVG (Centro de Pesquisa, Preservação de Acervos e Divulgação da História e Memória do Club de Regatas Vasco da Gama). As áreas ainda não-sustentáveis já iniciaram plano de ação visando a independência financeira através da geração de novas receitas e projetos especiais.

Investimos em gestão de pessoas, na melhoria de condições de trabalho e Clima Organizacional, com ações tais como: mapeamento das necessidades de nossos colaboradores, implantação de políticas de Recursos Humanos alinhada às melhores práticas de mercado, disponibilização de canais de atendimento online para os colaboradores, melhor comunicação interna, treinamento e desenvolvimento, melhorias nos equipamentos utilizados no dia-a-dia, promoção de uma maior integração entre as áreas, e busca constante por novas parcerias e benefícios para os colaboradores.

No futebol, promovemos a integração ordenada entre o futebol de base e o futebol profissional, preservando nossos ativos, visando uma maior valorização de nossos atletas e ganhos desportivos de curto, médio e longo prazo.

Além disso, aperfeiçoamos o Plano de Cargos e Salários do Clube e estamos aplicando políticas de bônus e performance na negociação de salários com novos atletas.

Uma política de Cargos e Salários bem estruturada eleva o nível de confiança dos colaboradores, melhora o Clima Organizacional, permite que cada colaborador entenda exatamente seu papel na organização e onde pode chegar.

A política de Cargos e Salários também auxilia na consolidação da estrutura organizacional da empresa, na definição das principais atribuições e responsabilidades de cada cargo e nas tomadas de decisões relacionadas à promoção de um colaborador. Além disso, é um processo que permite que outras ações relevantes sejam implementadas, como, por exemplo, avaliações de desempenho.

Atualmente, apenas atletas possuem políticas de remuneração por desempenho. Essa remuneração é alinhada durante a negociação com o atleta e seu agente. Os critérios variam entre atingimento de metas, partidas jogadas, minutos jogados, dentre outros.



## SAÚDE E SEGURANÇA

Nossa área de Recursos Humanos conta com os Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), responsável por atender normas de segurança, avaliar o grau de risco do Clube e implantar diversas medidas voltadas para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, tais como:

- Programas de segurança e medicina do trabalho;
- Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA): estabelece medidas que visam a eliminação, redução ou controle desses riscos em prol da preservação da integridade física e mental do trabalhador;
- Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO): promove e preserva a saúde dos trabalhadores. Tem caráter de prevenção, mapeamento precoce e diagnóstico dos agravos à saúde dos trabalhadores, além de constatar casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis causados por riscos do trabalho ou quaisquer situações ligadas ao ambiente de trabalho;
- Adoção de EPIs: protegem a saúde e a segurança física do trabalhador em situações em que as demais Medidas de Controle de Risco não são suficientes. Em 2020 entregamos todos os EPIs de acordo com cada risco inerente à função e a partir de abril de 2021 iniciamos a entrega de uniformes para toda equipe de manutenção e auxiliar de limpeza.
- Ação com o SESC: realização de um dia com ginástica laboral, sorteios e outras ações visando a saúde dos colaboradores;
- Treinamentos anuais de Prevenção e Combate a Incêndio e Treinamentos Básico de Primeiros Socorros;
- Elaboração de relatórios com informações sobre os riscos existentes no clube.

O Clube possui ainda um setor Psicossocial que conta com psicólogo e assistentes sociais para atendimento a atleta e colaboradores e com uma empresa especializada em medicina ocupacional responsável por exames admissionais, demissionais, exames de retorno INSS e exames periódicos.

Com foco na saúde de seus colaboradores, o Clube realiza ações de vacinação contra a gripe com aferição de pressão e glicemia. Aqueles que estiverem com pressão e glicemia alteradas são encaminhados para especialistas. Além disso, oferecemos desconto em laboratórios para realização de exames.

Adicionalmente, estamos criando um modelo de gestão profissional da área médica, com manual de boas práticas, assistências de mercado e definição de indicadores que comprovem a melhoria técnica da prestação de serviço.

Temos como meta, em três anos, ter acompanhamento multidisciplinar de todos os atletas e um departamento médico autossustentável financeiramente. Além disso, pretendemos entregar conteúdo científico, focado em ensino e pesquisa.

Nesse sentido, organizamos uma equipe multidisciplinar, com ferramentas para geração de dados, e estamos iniciando a compilação dos dados para análise de todos os eventos relacionados a saúde e performance. Firmamos uma cooperação técnico-científica com a universidade Cândido Mendes para futuras publicações científicas no campo da medicina esportiva.

## BENEFÍCIOS

Todos os benefícios oferecidos pelo Clube são concedidos a funcionários e atletas, com destaque para:

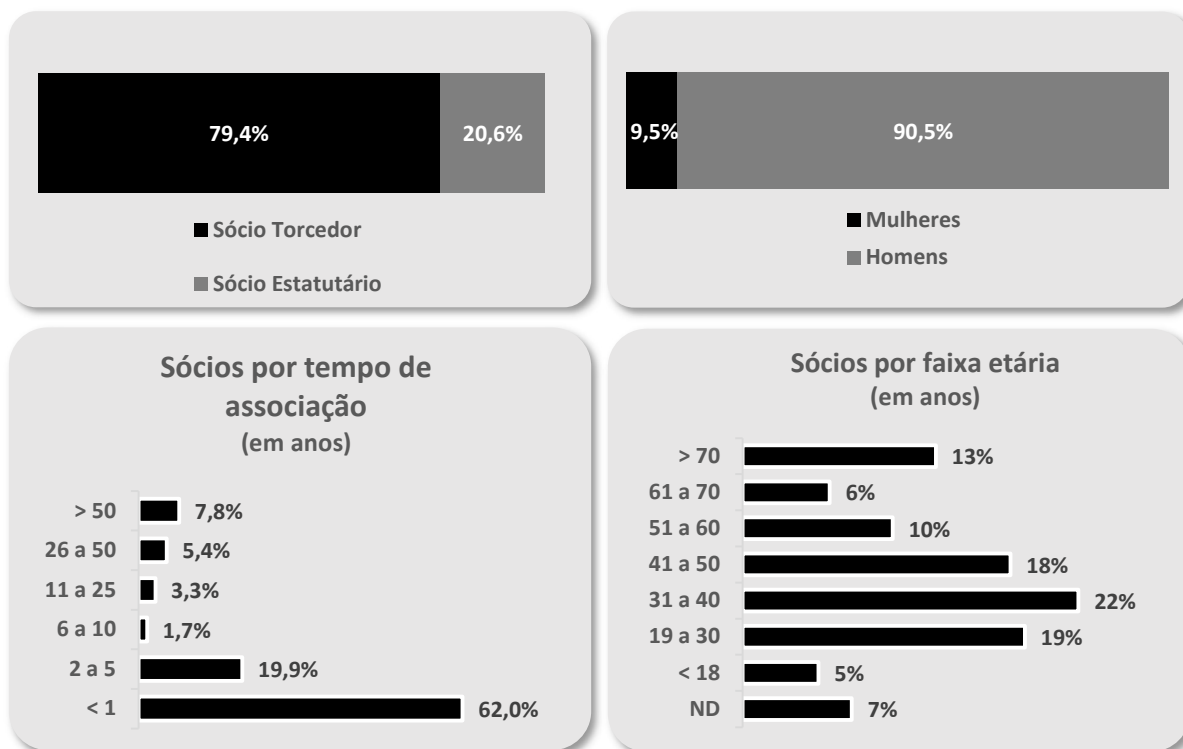
- Refeição no local de trabalho;
- Plano odontológico extensivo a dependentes;
- Atendimento de telemedicina, extensivo aos dependentes, em que podem ser realizadas consultas remotas com diversos especialistas;
- Chip do Vasco, uma operadora que oferece valores mais acessíveis aos colaboradores e dependentes, com valor descontado em folha;
- Benefícios no curso de Idiomas Yes, com 55% de desconto;
- Seguro de vida e assistência funerária, não extensiva a familiares;
- Desconto de 40% na universidade Estácio de Sá para a maioria dos cursos.

Os atletas profissionais e de base, além de possuírem os mesmos benefícios oferecidos a todos os colaboradores, contam com o Colégio nas dependências do Vasco da Gama, refeições diferenciadas e acompanhamento integral para a saúde física, psicológica e social. Atletas que residem em outros estados têm direito a alojamento com todas as refeições necessárias e, algumas categorias, possuem ainda o bolsa atleta.

O Vasco da Gama oferece diversos serviços a seus atletas, tais como: massagistas, nutricionistas, preparadores físicos, coordenador científico, psicólogos, médicos e todos os profissionais importantes para manter a saúde e melhorar o desempenho dos atletas. Atualmente temos 80 colaboradores inteiramente dedicados ao futebol profissional.

## NOSSOS ASSOCIADOS

Em 30 de junho de 2021 o Vasco da Gama contava com **61.965** sócios!



Em 2021 desenvolvemos produtos, digitais e físicos para aproximação do Clube com o nosso maior ativo: a Torcida. Temos buscado facilitar e melhorar o atendimento ao associado, oferecendo associação online e 100% dos serviços da Secretaria podendo ser feitos de forma remota, por meio do aplicativo Whatsapp, dando o conforto ao sócio de resolver tudo sem precisar se deslocar ao Clube.

Buscamos aumentar o número de associados e fidelizá-los por meio de diversas ações de comunicação, com destaque para o contato ativo com o sócio com o objetivo de fornecer informações de seu plano, informações institucionais e receber *feedback* quanto ao atendimento e principais serviços da secretaria.

Passamos a oferecer novos produtos e formatos introduzidos na VascoTV, com relevância e audiência crescentes e atingimos a marca de 1 milhão de seguidores no YouTube. A venda de espaço comercial e a captação de patrocínio garantiram a autossustentabilidade à VascoTV.

### REMODELAÇÃO PLANO DE SÓCIOS

Com foco na construção do melhor plano para sócios do Brasil, algumas mudanças foram anunciadas já no primeiro semestre. Um dos mais importantes anúncios foi o da parceria firmada com a Easy Live, empresa do Grupo Dreamers (Rock in Rio, Artplan, Game XP, Dream Factory, entre outras) para a construção do Vasco+Alegria, que tem como objetivo criar o maior clube de benefícios do futebol brasileiro, oferecendo inúmeros descontos de produtos e serviços aos sócios do Vasco da Gama

Além disso, dois novos planos foram lançados: Plano Animal, de categoria simbólica destinado aos vascaínos que queiram associar seus animais de estimação e o Plano Dinamite, destinado a vascaínos de alto poder aquisitivo, sendo a categoria *premium* dos planos disponíveis.



## AÇÕES SOCIOAMBIENTAIS

O Vasco da Gama foi o pioneiro na luta contra a discriminação no futebol e na sociedade como um todo e sempre atuou fortemente nas causas sociais, construindo, com orgulho, seu estádio em local com fortes raízes populares, e investindo em uma escola própria para a formação de seus atletas. O Vasco da Gama é um clube verdadeiramente nacional, cujas vitórias e tradições representam mais de 15 milhões de brasileiros, que sempre estiveram ao seu lado, principalmente nos momentos mais desafiadores. O Clube sempre lutou por igualdade, respeito e liberdade.

## COLÉGIO VASCO DA GAMA

Frente à responsabilidade de matricular os adolescentes na rede oficial de ensino, zelamos pela frequência nas atividades escolares e pelo acompanhamento de seu desempenho escolar. Considerando que a vida de um atleta começa muito cedo e envolve escolhas

importantes e que o ingresso no mundo profissional ainda é restrito para muitos jovens, o Vasco da Gama percebeu a importância de ir além do que é exigido por lei.

O Clube entendeu que além de formar atletas é necessário preparar cidadãos conscientes para a sociedade, capazes de seguirem suas vidas com sucesso em qualquer área profissional que queiram seguir.

Nesse sentido, o Vasco da Gama resolveu manter uma escola regular nas dependências do Clube, permitindo que o planejamento das atividades esportivas não conflitasse com a rotina escolar, contribuindo para a assiduidade e facilitando o acesso escolar por parte dos atletas.

Fundado em 2004, o Colégio Vasco da Gama é um espaço educacional diferenciado, voltado para a educação de atletas, entendendo e respeitando sua realidade, com metodologia e linguagem próprias, conectando a educação com o que eles mais amam, o esporte. São consideradas as peculiaridades da profissão para a qual estão se preparando.

O Clube mantém integralmente o Colégio e todas as suas despesas, como fornecimento de uniforme, de material didático e de alimentação. Além de terem acesso à uma educação de qualidade, os alunos também são acompanhados por uma equipe multidisciplinar que compreende assistência social, psicologia e psicopedagogia.

O Colégio tem como meta aprimorar e elevar o nível de educação de seus atletas, garantindo a tranquilidade dos pais, que estão distantes, e dos dirigentes do clube, que são guardiões desses adolescentes, e, principalmente, garantir a filosofia do clube de não só formar grandes atletas, mas também grandes cidadãos, conscientes de seus direitos e deveres.

Ao longo de 17 anos, muitos meninos e meninas passaram por lá e deixaram suas histórias registradas como, por exemplo, Phillipe Coutinho, Alex Teixeira, Alan Kardec, Josef de Souza Dias (Souza) e Talles Magno. Em 30 de junho de 2021 eram 252 alunos, sendo 48,4% estudantes do 4º ao 9º ano do Ensino Fundamental e 51,6% dos três anos do Ensino Médio. Do total, 80% são meninos e 20% meninas, 69% praticam futebol, 17% atletismo, 8% basquete e 7% natação.

Em 2021 foram iniciadas obras para o desenvolvimento de novos espaços adicionais ao Colégio, inclusive com a criação de um anfiteatro cultural, para que sejam ministradas aulas de dança, música e demais atividades do ciclo de oficinas previsto. As atividades culturais também serão disponibilizadas para crianças e jovens do bairro Vasco da Gama e comunidades do entorno de São Januário (Barreira do Vasco, Tuiuti e Arará).



## ALUNOS MATRICULADOS NO COLÉGIO VASCO DA GAMA EM 30.06.21

Turmas	Menino	Menina	Total	Futebol	Basquete	Natação	Atletismo	Futebol Feminino	Total
4ª ano	4	0	4	3	0	1	0	0	4
5ª ano	9	2	11	7	0	1	1	2	11
6ª ano	10	1	11	8	0	1	2	0	11
7ª ano	22	5	27	20	0	4	3	0	27
8ª ano	22	7	29	20	0	3	6	0	29
9ª ano	29	11	40	21	3	2	13	1	40
1º ano	37	4	41	31	4	2	1	3	41
2º ano	44	8	52	29	8	2	10	3	52
3º ano	25	12	37	18	4	1	6	8	37
<b>Total</b>	<b>202</b>	<b>50</b>	<b>252</b>	<b>157</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>42</b>	<b>17</b>	<b>252</b>

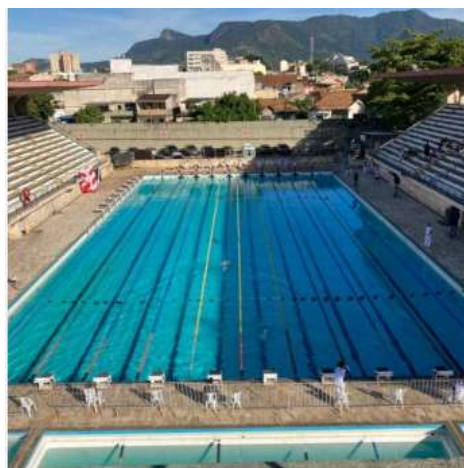
## GESTÃO DE RECURSOS

Atuamos na gestão do consumo de água por meio de uma consultoria que nos assessorou tanto nas questões tributárias como nas questões técnicas. A partir das análises realizadas, alteramos nossa infraestrutura de abastecimento reduzindo de dois para apenas um hidrômetro.

Instalamos controle diário remoto no hidrômetro para medição diária e acompanhamento dos picos de consumo, com o objetivo de mapear possíveis vazamentos e atuarmos de forma mais breve possível, evitando, assim, o desperdício.

Além disso, como melhoria, mudamos o processo de manutenção, limpeza e filtragem da piscina para redução do consumo de água.

Com a redução de vazamentos e melhorias de processo já alcançamos uma redução de aproximadamente 45% do consumo de água, impactando positivamente o meio ambiente e também reduzindo custos operacionais.



## AÇÕES SOCIOCULTURAIS

Nos primeiros seis meses de gestão foram implantadas uma série de iniciativas para tornar o clube mais inclusivo, entre elas ações públicas de grande repercussão e engajamento no combate ao racismo, a violência contra a mulher e na luta contra a homofobia e transfobia.

### DIA INTERNACIONAL DA MULHER

Foram realizadas uma série de ações realizadas no dia do jogo entre Vasco da Gama x Nova Iguaçu (13/03) para chamar a atenção do público em geral para o problema da violência contra a mulher:

- Na entrada do time em campo, a cruz de malta da camisa do capitão Ricardo Graça cedeu lugar ao X vermelho que é o símbolo da campanha de combate à violência contra a mulher. Ricardo vestiu uma camisa de cor diferente dos demais atletas e o X veio também em suas costas, no local do número.
- Todos os atletas atuaram com uma camisa de jogo com o telefone da Central de Atendimento à Mulher (Disque 180) na parte superior das costas (no local onde normalmente ficava a marca da VascoTV) e com um patch com o X vermelho na parte frontal.

- Na escalação do time divulgada nas redes sociais, o clube homenageou mulheres que estão na linha de frente do combate à Covid-19.
- A transmissão do jogo pela VascoTV foi feita exclusivamente por mulheres e fizemos um leilão das camisas com vendas revertidas para o futebol feminino.

#### DIA DO ORGULHO LGBTQIA+

Assumindo seu papel de protagonista na luta por inclusão e contra os diversos tipos de preconceito, o Vasco da Gama lançou o um manifesto intitulado “Movimento contra a homofobia e transfobia no esporte brasileiro” convidando clubes, atletas, torcedores, dirigentes, federações e sociedade para um compromisso conjunto de debate acerca da homofobia e da transfobia.

No dia da Visibilidade Trans, o Clube anunciou que sócios trans poderão utilizar os nomes sociais nas carteirinhas de sócio de clube em qualquer modalidade (estatutários e torcedores).

Para marcar ainda mais sua posição, o clube lançou uma camisa especial em homenagem ao movimento LGBTQIA+ que foi utilizada na vitória de 2x1 contra o Brusque pelo Campeonato Brasileiro da Série B. Parte da renda obtida com a venda da camisa, que se esgotou em poucas horas, foi destinada à Casa Nem, instituição de acolhimento de pessoas trans em situação de vulnerabilidade.

Além da utilização da camisa especial na partida do dia 27/06, o Vasco da Gama também preparou um mosaico com a palavra “Respeito” nas sociais de São Januário e produziu bandeirinhas de escanteio nas cores do movimento LGBTQIA+. As camisas de alguns atletas foram leiloadas pela Play For a Cause em benefício da Casa Nem.

Para coroar a ação, a foto da comemoração de Germán Cano levantando a bandeirinha ao marcar um gol ganhou o mundo. As ações do Vasco da Gama ao longo desse dia registraram mais de 85 milhões de impressões digitais.

A ação do Vasco da Gama em torno do Dia do orgulho LGBTQIA+ foi considerada histórica, tendo impactado mais de 85 milhões de pessoas no Brasil e no mundo, com destaque para a criação da camisa LGBTQIA+. Integramos os coletivos LGBTQIA+ ao Clube dando o devido lugar de fala.



Figura 1: Foto: Rafael Ribeiro



## RESPOSTA HISTÓRICA

Para comemorar uma das datas mais importantes da história do Clube, um mosaico com o ano da “Resposta Histórica” foi montado em São Januário.

Além disso, o Clube lançou em parceria com a Kappa: a camisa “All Black” que usa o tradicional símbolo da luta contra o racismo no peito.

O ponto alto das ações foi o envio do “Kit Resposta Histórica” para 24 personalidades/ativistas negros (12 homens e 12 mulheres), torcedores ou não do clube, para que o debate sobre o assunto e a importância da Resposta Histórica como marco na luta contra o racismo não fique apenas restrita ao universo dos vascaínos. O objetivo dessa ação foi ampliar o conhecimento sobre esse momento importantíssimo para a história do esporte brasileiro do combate ao preconceito.

O Clube também lançou um samba em homenagem a esse marco utilizando uma linguagem que remete ao estilo da escrita da Resposta Histórica, obtendo ótima repercussão.

## CENTENÁRIO BARBOSA

São Januário se vestiu para celebrar o centenário de nascimento de um dos maiores ídolos da história do Vasco da Gama. Em parceria com o Banco BMG, um mosaico foi montado nas sociais do Estádio com o escrito “BARBOSA”. Além disso, outras ações foram realizadas:

- Produção de dois vídeos em homenagem ao Barbosa veiculados na VascoTV e nas redes do clube.
- Os jogadores entraram em campo para a partida contra o Madureira, pelo Campeonato Carioca, com uma camisa comemorativa e o goleiro Lucão entrou com uma camisa similar a um modelo utilizado por Barbosa nos anos 40/50.
- Lançamento de produtos licenciados com parte da produção destinada à família do goleiro (camisa comemorativa e máscara). Novos produtos serão lançados ao longo deste ano.
- Início da parceria com o projeto “Negro Muro” para realizar um grafite do ídolo no muro do parque aquático.



### ANIVERSÁRIO DE SÃO JANUÁRIO

No aniversário do templo sagrado dos vascaínos, foi criada uma ação para que torcedores e jogadores fizessem vídeos citando seus momentos inesquecíveis em São Januário e postassem com a hashtag #MinhaHistóriaEmSJ.

Foi realizado também um ensaio fotográfico com jogadores dos times masculino e feminino explorando os produtos licenciados que tem o estádio como destaque.

Em especial para os torcedores de fora do Rio de Janeiro, eternizamos em um *tour* virtual a sala de troféus do Vasco da Gama, que dará lugar ao Espaço Experiência CRVG, um local mais interativo que valorizará os ídolos e conquistas do Clube.

### DIA DE PORTUGAL

Realizamos a exposição “Vasco da Gama - o traço de união Brasil-Portugal”, inaugurada no Dia de Portugal, Camões e das Comunidades Portuguesas. A exposição conta a história da fundação do Clube com dados históricos do Rio de Janeiro e de Portugal e lista os 59 encontros entre o Vasco da Gama com as agremiações portuguesas e os troféus e memorabilia desses confrontos. Essa exposição ainda está disponível para todos que visitarem o “Tour da Colina”.



### ESPAÇO EXPERIÊNCIA (PROJETO INCENTIVADO)

Iniciamos as obras para implantação de museu e espaço expositivo multimídia e interativo em área ampliada onde originalmente situava-se o Salão de Troféus, em São Januário, com diversos ambientes que expõem a mais linda história do futebol e a centenária trajetória do Vasco da Gama e suas modalidades esportivas.

### CICLOS DE OFICINAS (PROJETO INCENTIVADO)

Aprovamos nesse semestre o projeto “Ciclo de oficinas culturais Vasco da Gama”, que beneficia os moradores da Barreira do Vasco e bairros vizinhos. O projeto oferecerá, na sede do Clube, cursos de audiovisual, música e dança. Serão implantados quatro containers: dois deles contarão com mesas e cadeiras com computadores para oficinas de audiovisual e os outros dois terão finalidade multiuso e isolamento termoacústico para os cursos de dança e música. Também será construído um anfiteatro para apresentação dos alunos e para dias de oficinas em espaço aberto. Os projetos serão voltados para jovens de 12 a 24 anos.

### A FORÇA DE UM GIGANTE (PROJETO INCENTIVADO)

O projeto consiste na criação de um documentário contando a trajetória do Expresso da Vitória no Campeonato Sul-Americano de Clubes Campeões, realizado em Santiago em 1948.

### MÃES DA FAVELA FUTEBOL CLUBE

O Vasco da Gama aderiu ao movimento “Mães da Favela Futebol Clube” da Central única das Favelas, sendo distribuídas nas dependências de São Januário mais de 2.500 cestas básicas para mais 25 comunidades.



### CAMPANHA DIA DO LIVRO



Com a ajuda de todas as lojas Gigante da Colina como pontos de arrecadação, o Clube atingiu a meta de 4 mil livros adultos e infantis doados para o Instituto Emarca de Pesquisa e Educação Profissional, da Barreira do Vasco, para a Biblioteca Galpão Favela, da Cidade de Deus, e para a Unidade de Reinserção Social (URS) Haroldo Costa, na Taquara.

## NOSSAS AMBIÇÕES PARA 2023

Até o final de 2023, queremos que o Vasco da Gama...

**Esteja entre as 5 maiores receitas do Brasil** | receitas operacionais

**Invista forte nas categorias de base** | modelo de divisão de base autossustentável

**Tenha democracia e inclusão** | clube mais democrático e inclusivo do país, resgatando a nossa história

**Entre de vez na era digital** | transformação, acesso, serviços e produtos digitais enriquecendo a torcida e parceiros

**Tenha 30% do elenco formado em casa** | resgatar nossa tradição em fazer nossos craques em casa

**Esteja entre as 4 maiores torcidas do Brasil** | com representatividade em pelo menos 50% do nosso território e com foco na nova geração de vascaínos

**Seja referência em Governança Corporativa** | reconhecido no mercado esportivo pelas entidades regulatórias

**Esquente ainda mais o seu caldeirão** | viabilizar a revitalização de São Januário

**Aumente e melhore o seu patrimônio** | finalizar as obras do CT

**Seja referência nas mídias sociais** | estar entre os 5 maiores clubes das Américas em presença nas redes sociais

**Redescubra o mundo** | deixar o clube pronto para dar início à expansão global da marca, buscando novos parceiros e torcedores

**Represente todos** | tenha ações direcionadas para todos os tipos de sócios

**BALANÇO SOCIAL IBASE**
**CLUB DE REGATAS VASCO DA GAMA**

<b>1 - Base de Cálculo</b>	<b>1º Semestre 2021 Valor (mil reais)</b>			<b>2020 Valor (mil reais)</b>			<b>2019 Valor (mil reais)</b>		
Receita líquida (RL)	104.646			170.870			204.374		
Resultado operacional (RO)	17.517			(64.418)			(24.609)		
Folha de pagamento bruta (FPB)	39.525			75.632			78.195		
<b>2 - Indicadores Sociais Internos</b>	<b>Valor (mil R\$)</b>	<b>% sobre FPB</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil R\$)</b>	<b>% sobre FPB</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil R\$)</b>	<b>% sobre FPB</b>	<b>% sobre RL</b>
Alimentação	1.633	4%	2%	2.267	3%	1%	2.567	3%	1%
Encargos sociais compulsórios	6.669	17%	6%	11.805	16%	7%	12.390	16%	6%
Previdência privada	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Plano de Saúde	0	0%	0%	0	0%	0%	82	0%	0%
Segurança e saúde no trabalho	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Educação	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Cultura	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Capacitação e desenvolvimento profissional	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Creches ou auxílio-creche	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Participação nos lucros ou resultados	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Outros	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
<b>Total - Indicadores sociais internos</b>	<b>8.302</b>	<b>21%</b>	<b>8%</b>	<b>14.073</b>	<b>19%</b>	<b>8%</b>	<b>15.038</b>	<b>19%</b>	<b>7%</b>
<b>3 - Indicadores Sociais Externos</b>	<b>Valor (mil R\$)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil R\$)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil R\$)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>
Educação	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Cultura	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Saúde e saneamento	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Esporte	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Combate à fome e segurança alimentar	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Outros	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
<b>Total das contribuições para a sociedade</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Tributos (excluídos encargos sociais)	309	2%	0%	752	-1%	0%	620	-3%	0%
<b>Total - Indicadores sociais externos</b>	<b>309</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>752</b>	<b>-1%</b>	<b>0%</b>	<b>620</b>	<b>-3%</b>	<b>0%</b>
<b>4 - Indicadores Ambientais</b>	<b>Valor (mil R\$)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil R\$)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>	<b>Valor (mil R\$)</b>	<b>% sobre RO</b>	<b>% sobre RL</b>
Investimentos relacionados com a produção/ operação da empresa	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
Investimentos em programas e/ou projetos externos	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%
<b>Total dos investimentos em meio ambiente</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Quanto ao estabelecimento de "metas anuais" para minimizar resíduos, o consumo em geral na produção/ operação e aumentar a eficácia na utilização de recursos naturais, a empresa	(X) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%			(X) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%			(X) não possui metas ( ) cumpre de 51 a 75% ( ) cumpre de 0 a 50% ( ) cumpre de 76 a 100%		

<b>5 - Indicadores do Corpo Funcional</b>	<b>1º Semestre 2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Nº de empregados(as) ao final do período	497	648	685
Nº de admissões durante o período	7	164	287
Nº de empregados(as) terceirizados(as)	31	22	24
Nº de estagiários(as)	36	28	66
Nº de empregados(as) acima de 45 anos	160	212	223
Nº de mulheres que trabalham na empresa	93	130	148
% de cargos de chefia ocupados por mulheres	1%	1%	1%
Nº de negros(as) que trabalham na empresa	287	348	319
% de cargos de chefia ocupados por negros(as)	5%	3%	2%
Nº de pessoas com deficiência ou necessidades especiais	ND	ND	ND

<b>6 - Informações relevantes quanto ao exercício da cidadania empresarial</b>	<b>Metas 2021</b>			<b>2020</b>			<b>2019</b>		
Relação entre a maior e a menor remuneração na empresa	600			580,47			ND		
Número total de acidentes de trabalho	0			3			ND		
Os projetos sociais e ambientais desenvolvidos pela empresa foram definidos por:	( ) direção	( X ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados (as)	( ) direção	( X ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados (as)	( ) direção	( X ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados (as)
Os padrões de segurança e salubridade no ambiente de trabalho foram definidos por:	( x ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa	( x ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa	( x ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados(as)	( ) todos(as) + Cipa
Quanto à liberdade sindical, ao direito de negociação coletiva e à representação interna dos(as) trabalhadores(as), a empresa:	( ) não se envolverá	( X ) seguirá as normas da OIT	( ) incentivará e seguirá a OIT	( ) não se envolve	( X ) segue as normas da OIT	( ) incentiva e segue a OIT	( ) não se envolve	( X ) segue as normas da OIT	( ) incentiva e segue a OIT
A previdência privada contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados (as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados (as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados (as)
A participação dos lucros ou resultados contempla:	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados (as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados (as)	( ) direção	( ) direção e gerências	( ) todos(as) empregados (as)
Na seleção dos fornecedores, os mesmos padrões éticos e de responsabilidade social e ambiental adotados pela empresa:	( ) não serão considerados	( ) serão sugeridos	( X ) serão exigidos	( ) não são considerados	( ) são sugeridos	( X ) são exigidos	( ) não são considerados	( ) são sugeridos	( X ) são exigidos
Quanto à participação de empregados(as) em programas de trabalho voluntário, a empresa:	( ) não se envolverá	( ) apoiará	( X ) organizará e incentivará	( ) não se envolve	( ) apoia	( x ) organiza e incentiva	( ) não se envolve	( ) apoia	( x ) organiza e incentiva
Número total de reclamações e críticas de consumidores(as):	na empresa ND	no Procon ND	na Justiça ND	na empresa ND	no Procon ND	na Justiça ND	na empresa ND	no Procon ND	na Justiça ND

% de reclamações e críticas atendidas ou solucionadas:	na empresa ND	no Procon ND	na Justiça ND	na empresa ND	no Procon ND	na Justiça ND	na empresa ND	no Procon ND	na Justiça ND
Valor adicionado total a distribuir (em mil R\$):	<b>No 1º Sem 2021: R\$ 80.588,75</b>			<b>Em 2020: R\$ 92.474,00</b>			<b>Em 2019: R\$ 169.524,51</b>		
Distribuição do Valor Adicionado (DVA):	4,48% governo 54,02% colaboradores(as) 19,77% terceiros 21,73% lucro/prejuízo do período			12,34% governo 103,82% colaboradores(as) 53,51% terceiros -69,66% lucro/prejuízo do período			8,83% governo 71,86% colaboradores(as) 22,32% terceiros -3,01% lucro/prejuízo do período		
<b>7 - Outras Informações</b>									

O Vasco publicou seu balanço pelo 2º ano consecutivo sem ressalva de acordo com a auditoria realizada. No mercado do futebol, foi ranqueado em 4º lugar com o melhor balanço em número e transparência, de acordo com informações do FAIR Play financeiro está entre os quatro clubes de todas as séries (A/B/C/D). Nosso ERP é integrado com todos os módulos, dispensando impute manual gerando segurança e transparências nas informações.

CRVG