

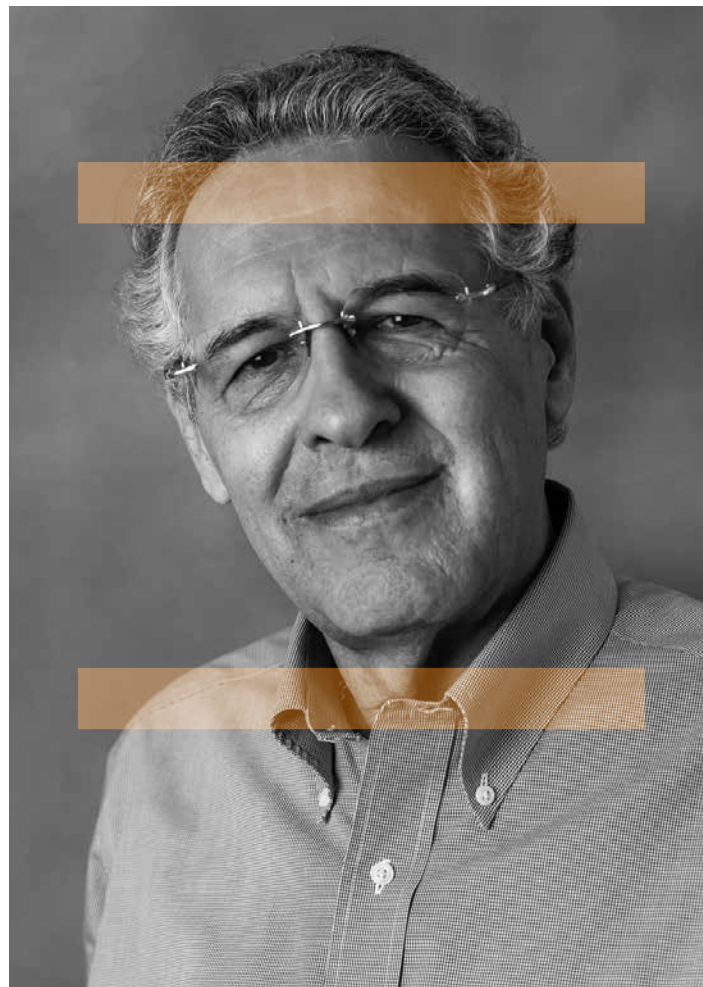
HŌUSE OF BRAINS

# Relatório anual de sustentabilidade

20  
24

Presidente do  
Conselho de  
Administração

# Mario Lucio Machado



Em seu DNA, a HOB carrega o equilíbrio entre inteligência e consciência – a força que a move a transformar com propósito e cuidar com impacto.

Desde a origem, atuamos com a convicção de que o verdadeiro progresso é aquele que gera valor sustentável, fortalece o bem comum e reafirma a responsabilidade das organizações com o futuro da sociedade.

Nos últimos anos, consolidamos nosso compromisso com a agenda ESG, reafirmando nossa adesão ativa ao Pacto Global da ONU e nossa atuação em prol dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Avançamos de forma consistente na integração entre ética, inovação e sustentabilidade – praticando governança sólida, promovendo diversidade, equidade e bem-estar, e impulsionando a

responsabilidade ambiental e social, não apenas internamente, mas em todas as nossas frentes de atuação. Atuamos para ser uma força ativa na construção de um mundo melhor – em suas dimensões empresariais, humanas e ambientais.

Para a HOB, a sustentabilidade é mais que uma diretriz: é uma forma de estar no mundo. É reconhecer que o futuro se constrói coletivamente, com ações responsáveis, conscientes e comprometidas com as gerações futuras. É com essa consciência que seguimos inspirando pessoas, fortalecendo empresas e plantando as bases de um futuro mais justo, inclusivo e regenerativo.



Managing  
Partner

# Daniel Augusto Motta

, PhD, MSc



A House of Brains destaca-se como uma holding criada para catalisar excelência em organizações sustentáveis, unindo décadas de experiência em consultoria, desenvolvimento de capital humano e inovação educacional.

Seu propósito é claro: construir soluções com autenticidade, densidade intelectual e coragem para romper limites. A cultura da HOB é sustentada pelos pilares Hype, Ownership e Beauty, que tangibilizam sua atuação — do design organizacional ao desenvolvimento de lideranças essenciais e à governança robusta e participativa.

A estratégia ESG da HOB é central na geração de valor compartilhado. Em 2024, a organização confirmou sua neutralidade de carbono e expandiu sua atuação em projetos ambientais e sociais, reafirmando seu compromisso com ações concretas, como projetos de reflorestamento na Mata Atlântica e apoio a iniciativas relevantes

como Envira Amazônia. No âmbito social, práticas efetivas de inclusão e diversidade são acompanhadas do investimento em bem-estar e desenvolvimento humano, refletido em ações que impactam milhares de pessoas, internamente e em sua rede.

Voltada para o futuro, a HOB estabelece metas ambiciosas alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, como a redução de emissões e a ampliação dos projetos sociais e de certificação de fornecedores. Essa visão representa a crença da HOB em integridade, excelência e no poder das pessoas e organizações em construir legados de valor duradouro para toda a sociedade brasileira.

# Alessandra Lotufo



Na House of Brains, trabalhamos para garantir que as intenções se transformem em decisões e resultados sustentáveis.

Este relatório traz à tona algo que vivenciamos todos os dias nas nossas entregas, nos conselhos e nas conversas com líderes de todo o país: o futuro que desejamos depende da coragem de aprender. Aprender como indivíduos, como times e como sistemas. Aprender a decidir melhor, a incluir melhor, a liderar e a gerir com mais consciência e sensibilidade.

Cada jornada de liderança cocriada, cada ecossistema de aprendizagem, cada diagnóstico de cultura ou governança é uma oportunidade de elevar a régua ética e fortalecer as bases das organizações para torná-las mais responsáveis e mais humanas.

Ao longo de 2024, contribuímos para que clientes de diferentes setores avançassem em temas essenciais da agenda ESG.

Diversidade, segurança psicológica, cultura de integridade, eficiência operacional, bem-estar, governança e desenvolvimento de competências críticas. Fazemos isso combinando inteligência analítica, ciência comportamental, design aplicado e uma profunda crença no poder das pessoas.

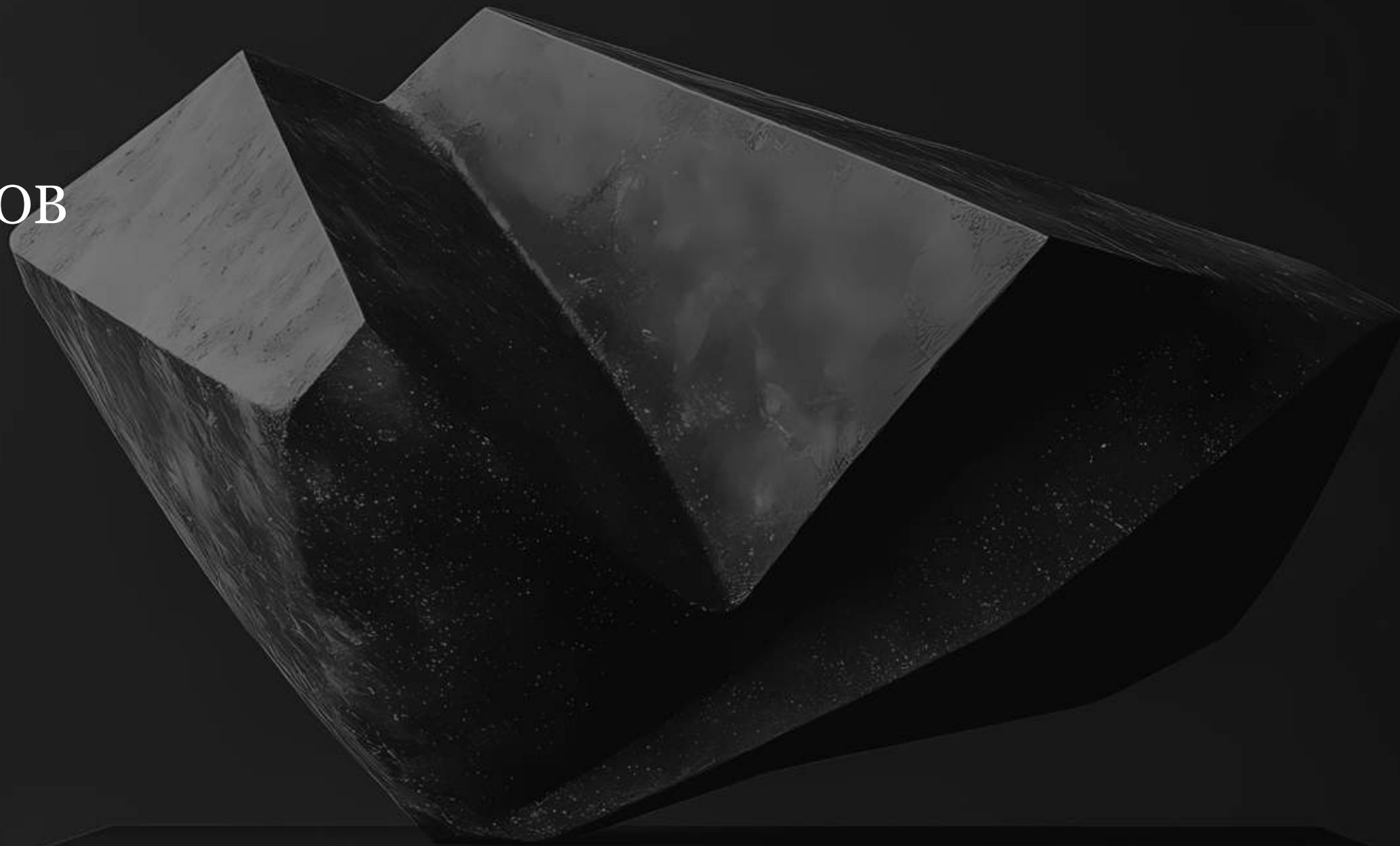
O conhecimento que desenvolvemos e entregamos ao mundo se transforma no legado do líder que toma decisões mais conscientes, do time que constrói relações mais justas, da organização que escolhe caminhos mais sustentáveis. Esperamos que esse impacto se estenda muito além do nosso trabalho e que este relatório seja lido como um convite para continuarmos juntos, empresas e sociedade, no compromisso de construir futuros mais equitativos e responsáveis.

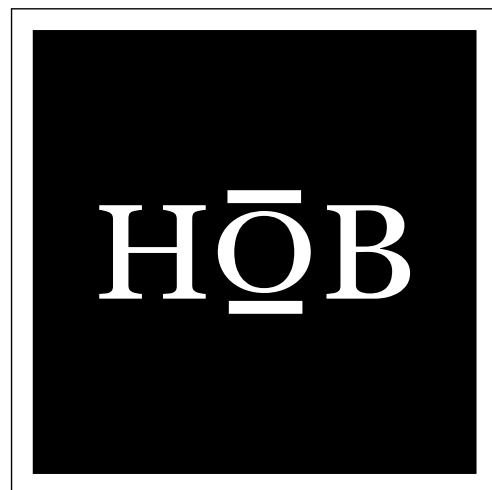
01	sobre a HOB	10-31	02	nossas marcas	32-51	03	nossa estrutura	52-79	04	agenda sustentável HOB	80-109
05	ambiental	110-117	06	inventário de emissões de GEE HOB	118-133	07	social	134-167			
08	governança	168-189	09	publicações e projetos de impacto	190-227	10	pesquisas de impacto em destaque	228-239	11	overview HOB ESG	240-247



# 01

sobre a HOB





=

Uma história  
de excelência,  
integridade e  
credibilidade.

A história da **House of Brains** começa a ser contada nos primeiros passos da consultoria **BMI Brazilian Management Institute**, que mais tarde seria renomeada para **BMI Blue Management Institute** e expandiria seu foco para incluir planejamento estratégico-financeiro e desenvolvimento organizacional para grandes empresas.

A expansão da **BMI** passou por amplos projetos de cultura e liderança sob a visão e coordenação do sócio e CEO, **Daniel Augusto Motta**, economista que sempre enxergou as organizações privadas como vetores de bem-estar e articulação política na sociedade civil. Atualmente, o grupo conta com especialistas em Economia, Finanças, Psicologia, Sociologia, Filosofia, Arquitetura, Física e Ciência da Computação.

Responsável por diversas transformações organizacionais significativas no país, a **BMI** consolidou-se como uma marca

líder nesse competitivo segmento de consultoria e um agente de transformação positiva para empresas comprometidas em gerar valor compartilhado para a sociedade.

Inspirar mudanças positivas é o propósito que move o grupo, cuja trajetória nunca deixou de ser pautada pela integridade. Um caminho sem atalhos, que exigiu muito estudo, pesquisa, desenvolvimento de capital intelectual e cultivo de relacionamentos longevos, sempre pavimentado pela satisfação do cliente a cada entrega.

# Incorporando o Edutainment

Com reputação e credibilidade consolidadas entre a alta liderança das maiores empresas brasileiras, a **BMI** decide ampliar seus projetos de excelência para outras camadas organizacionais. Em 2019, o grupo adquire a **Be – LiveLearning**, empresa de desenvolvimento de soft skills no ambiente corporativo liderada pelas sócias **Alessandra Lotufo** e **Daniella Russo**. Nos meses seguintes, o grupo mergulha em uma série de pesquisas e estudos, publicando o relatório inédito ‘O profissional fora da curva’.

Na primavera de 2020, surge a **Bossa.etc**, uma content tech company que fomenta o edutainment baseado na metodologia autorial **IMPACT®** para impulsionar o engajamento e a retenção de conhecimento em suas soluções de aprendizagem. A **Bossa.etc** se tornou uma referência irreverente e contemporânea em temas relacionados ao futuro do trabalho, design organizacional, aprendizagem corporativa, liderança essencial e valor compartilhado.

# Expansão na Aprendizagem Corporativa

O ano de 2022 marca um novo salto de expansão ao grupo, com a aquisição da **Afferolab**. A empresa de aprendizagem trazia expertise e reputação na bagagem – tinha sua base na criação do Lab SSJ, em 1992, e mais de duas décadas depois, em 2013, juntou-se à Affero, uma das maiores companhias de educação corporativa do país na época, para formar a **Afferolab**. Com a chegada ao grupo, a empresa ganha renovação intelectual e investimento tecnológico em suas soluções de aprendizagem

corporativa. Em 2023, a **Afferolab** passa a se posicionar no território Empowered Learning, um conceito que enfatiza o empoderamento dos aprendizes por meio de experiências de aprendizagem personalizadas e adaptativas. A aquisição consolida a torre de aprendizagem corporativa do grupo, que é estabelecida com duas verticais de desenvolvimento organizacional: um pilar de consultoria organizacional (**BMI**) e outro de aprendizagem corporativa (**Afferolab**), ambos apoiados por um think tank (**Bossa.etc**).



# HŌUSE OF BRAINS

Com base em seu sólido posicionamento estratégico como um provedor líder de **HCM** (Human Capital Management) no Brasil, o grupo está firmemente comprometido com o crescimento inorgânico e a consolidação do mercado. A **House of Brains** surge em 2023 como uma marca holding para consolidar o desenvolvimento do grupo. Em 2024, a **House of Brains** incorpora a **Wisnet Consulting** e a **nw2 - new ways of working**, focadas em desenvolvimento de liderança, people design e consultoria de desempenho de equipe. A **HOB** chega ao final de 2024 com as marcas **Bossa.etc**, **Wisnet** e **nw2** totalmente incorporadas por **Afferolab** e **BMI**, e com o lançamento da nova oferta de portfólio para **Redesign & Upskill**. Atualmente, a **HOB** está posicionada como empresa abrangente que oferece soluções completas de **HCM**, englobando todos os aspectos da gestão da força de trabalho de uma organização.

---

Na **House of Brains (HOB)**, Redesign e Upskilling são mais do que estratégias de negócios, são essenciais para que as organizações prosperem em um mundo em rápida evolução.

Nosso foco em Redesign vem da crença de que as empresas devem repensar e reimaginar continuamente suas estruturas, operações e cultura para permanecerem competitivas e relevantes. Esse processo envolve um mergulho profundo no DNA de uma organização, o que nos permite ajudar as empresas a abraçarem a transformação enquanto permanecem fiéis aos seus valores essenciais. Nossos especialistas, que abrangem diversas áreas de conhecimento, como economia, tecnologia e ciências sociais, trabalham em estreita colaboração com equipes de liderança para identificar oportunidades de inovação, sustentabilidade e excelência operacional, inspirando e motivando todas as partes interessadas.

O Upskilling é fundamental para preparar a força de trabalho para o futuro. Capacitamos lideranças, jovens talentos e equipes com as habilidades, ferramentas e mentalidades necessárias para liderar e ter sucesso na era digital. O duplo foco em Redesign & Upskill sustenta todas as soluções que as marcas da **House of Brains** oferecem. Ao alinhar a previsão estratégica com as mais recentes tecnologias educacionais, transformamos não apenas as estruturas das empresas, mas também as pessoas que nelas trabalham, garantindo que sejam ágeis, resilientes e prontas para enfrentar os desafios futuros. Com isso, a **HOB** continua sua missão de catalisar transformações positivas e duradouras nas organizações que atendemos.

Herdada dos primórdios da **BMI**, criada para ser uma consultoria world class no seu setor, a excelência que sempre foi marca registrada do grupo se destaca na **House of Brains**. A característica está impressa tanto na **produção intelectual** quanto na valorização da **estética impecável**, que se manifesta na cuidadosa decoração da sede e na apresentação visual do conteúdo autoral, projetos de desenvolvimento organizacional e soluções de aprendizagem de suas marcas.

A **House of Brains** tem muito do que se orgulhar. Em mais de duas décadas, o grupo apostou em excelência e integridade para construir e consolidar:

A reputação da organização e das suas lideranças no mercado brasileiro;

A qualidade da produção autoral de conhecimento, com teses e metodologias proprietárias;

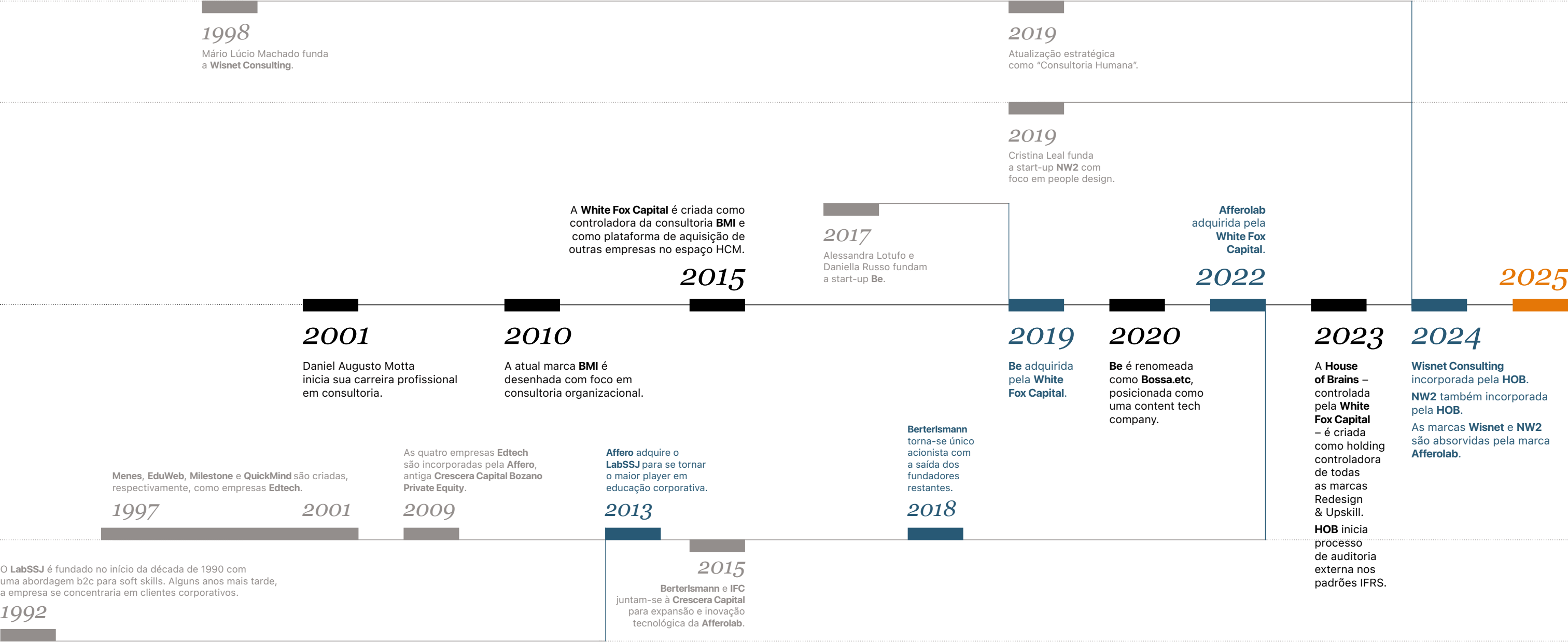
O alto nível do capital humano de consultores e especialistas;

A capacidade financeira de investimento superior a muitos competidores;

A base de relações estratégicas com as maiores empresas do país.



linha do tempo



---

*Uma fusão que une inteligência, estratégia e inovação para entregar ainda mais valor aos nossos clientes. Juntas, **somamos forças, ampliamos nossa atuação e potencializamos nosso impacto no mercado.** Essa união representa não apenas o encontro de marcas, mas a criação de algo maior: uma consultoria ainda mais preparada para desafiar padrões, desenvolver líderes e impulsionar negócios para o futuro.*

---

Chief Client Officer

Marcos  
Vicentini

---

*A fusão da nw2 na plataforma HOB foi um marco importante representando a união da energia jovem e criativa com a solidez de um grupo que acredita na inovação como motor de transformação.*

---

Chief Client Officer

Cristina  
Leal

## propósito inspirador

Somos uma organização guiada por valores. Esses valores refletem as ideias centrais de nossos fundadores e se tornaram forças formadoras do nosso propósito na HOB. “Construir Excelência em Organizações Sustentáveis” é o nosso propósito inspirador. Vivemos esse propósito todos os dias, apoiando nossos clientes por meio de uma consultoria humanista que integra visão estratégica, redesenho organizacional e desenvolvimento de liderança. Temos a sorte de servir algumas das melhores empresas do mundo. A HOB vai muito além dos relatórios

teóricos - trabalhamos lado a lado com nossos clientes na construção de mapas de transformação efetivos. Aplicamos nosso conhecimento, ferramentas e rede de relacionamentos para maximizar o impacto positivo. Compartilhamos nossa sabedoria e instrumentos práticos de forma colaborativa com os líderes das empresas que assessoramos. Além de cumprir rigorosamente a legislação local e global, estamos sempre indo além, envolvendo fornecedores, parceiros e clientes em nossa cadeia de valor responsável.



*Hype. Ownership. Beauty.*

*“Curiosidade e coragem para seguir em frente,  
avançando, quebrando limites.  
Conhecimento e tecnologia de ponta sempre  
exigem perspectivas além do senso comum.”*



*“Responsabilidade e paixão por inspirar a todos.  
Disciplina coletiva para manter o foco nas atividades  
críticas e na entrega de resultados superiores.  
Compromisso com a excelência em qualquer desafio.”*



*“Integridade com elevados padrões éticos.  
Criatividade empática para construir soluções únicas,  
impactantes e memoráveis. Forte compromisso  
com estética diferenciada, metodologias robustas  
e resultados duradouros.”*





Somos a House of BRAINS.

*Acreditamos na inteligência humana. Criamos coisas que nenhuma espécie é capaz. Construimos cidades. Escrevemos romances. Inventamos a inteligência artificial.*

Somos BEAUTIFUL.

*Beleza maiúscula. Beleza que está do lado de dentro e nos transforma por inteiro. Beleza da experiência estética, que mexe com a consciência usando a linguagem da sensibilidade, da imaginação, da arte.*

Somos REVOLUTIONARY.

*Porque vida é movimento. Somos os radares que captam os sinais de mudança, sem medo de inovar caminhos, ideias, realidades. Somos o território onde passado, presente e futuro se encontram de forma poderosa.*

Amamos ser AMAZING.

*Preferimos ser INCRÍVEIS. Temos prazer em tornar tudo o que fazemos memorável. Somos um lugar de mentes bem-humoradas, de curadorias inteligentes, conceitos de respeito, trabalho extraordinário.*

Somos IMPACTFUL.

*Queremos causar reações significativas. Queremos gerar o tipo de impacto que transforma as pessoas. Que fortalece negócios, abre olhos, amplia horizontes. Impacto que é resultado. Que soluciona desafios. Que é comemorado.*

Simplesmente NOBLE.

*A qualidade que sempre está lá. Não importa o que fazemos, de onde viemos ou para onde vamos, nobreza é fundamental. Ela está na integridade, no respeito e na dignidade. Está na gentileza e no propósito.*

*É o que nos torna bons humanos. É o que torna a existência grandiosa.*

Totalmente SYNERGIC.

*Nas sinapses da rede, na equação da sinergia. No efeito mágico da combinação de elementos diversos. Temos a energia da soma, do crescimento, da cocriação, da conexão.*

Somos

HŌUSE OF BRAINS

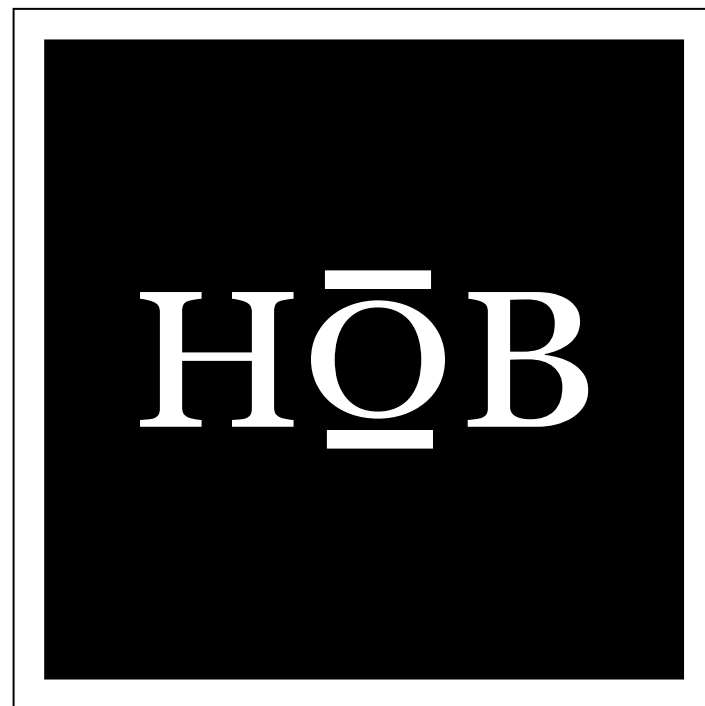
REDESIGN & UPSKILL

# 02

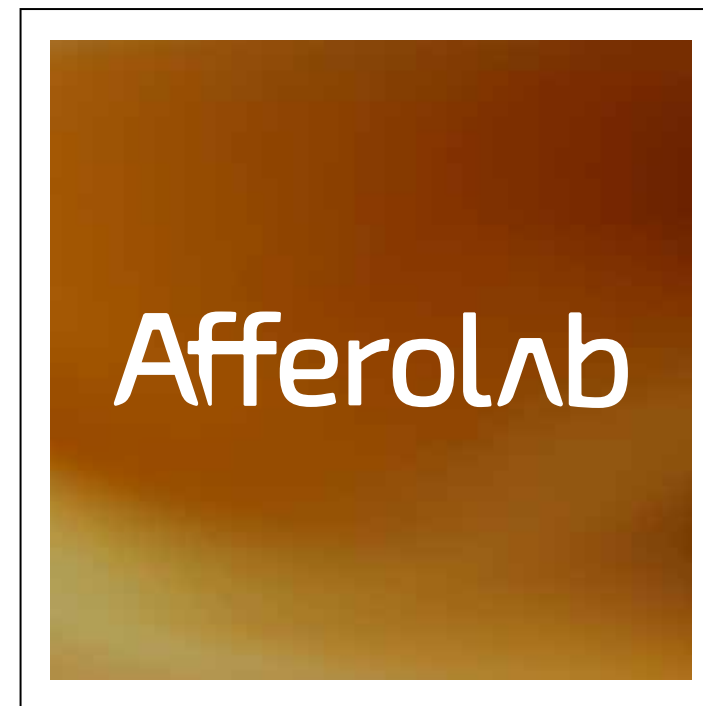
nossas marcas







Cada marca,  
uma essência.



# Afferolab

# Unleash Human Potential

---

Com mais de 30 anos de atividade, a **Afferolab é referência em aprendizagem corporativa** no país. Desenhamos arquiteturas e implementamos estratégias de aprendizagem alinhadas às jornadas de transformação em organizações relevantes, desenvolvendo lideranças, fortalecendo times, construindo plataformas escaláveis, democratizando conhecimento e inspirando narrativas.

A marca oferece soluções que potencializam a aprendizagem com tecnologia, criatividade e inovação; reforçam o valor da conexão humana; impulsionam o desempenho de jovens talentos e média liderança com originalidade e experiências memoráveis; e ampliam a oferta de ferramentas para que os colaboradores coloquem os aprendizados em prática.

# Unleash Meaningful Journeys

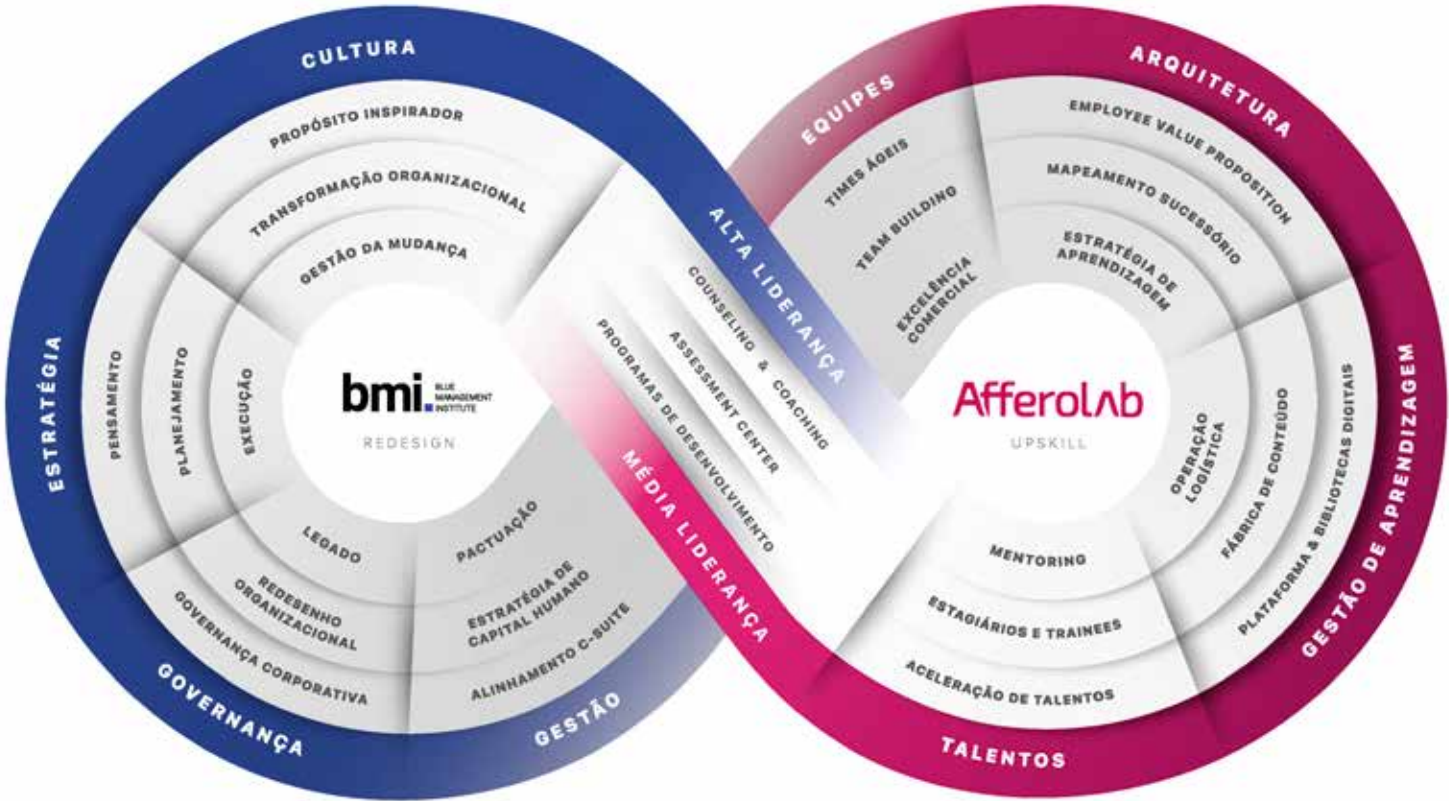
---

Consultoria com foco em **design estratégico**, **cultura organizacional** e **qualificação da alta liderança**, a BMI soluciona desafios contemporâneos nas organizações atuando com compromisso, autenticidade, consistência, criatividade, sofisticação e excelência. Nossas jornadas significativas, pautadas por teses autorais, metodologias exclusivas,

abordagem humanista e olhar pragmático, ampliam consciência e visões de mundo para transformar biomas organizacionais que impactam a sociedade. Ampliamos a capacidade das organizações e das lideranças para promoverem o bem-estar e a eficiência ao orquestrarem transformações que otimizam legados significativos e sustentáveis.



Os portfólios da **Afferolab** e da **BMI** estão representados no duplo looping de soluções **HOB** que visam desenvolver pessoas e transformar organizações para gerar impacto positivo na sociedade. Cada marca carrega seu DNA próprio, mas ambas seguem os valores **HOB**.



learning.hub

Mais que um LXP,  
melhor que um LMS.

A **Afferolab Learning Hub** é uma plataforma de aprendizagem inovadora, que combina tecnologia, personalização e interatividade. A **Learning Hub**, que combina LXP e LMS, oferece uma experiência dinâmica e fluida, permitindo que pessoas e empresas construam jornadas de conhecimento adaptadas às suas necessidades.

Com mais de **1000 empresas** e **1,5 milhão de usuários cadastrados**, a **Learning Hub** transforma a forma de aprender, integrando conteúdos, recomendações inteligentes, social learning e gamificação em um só ambiente.

---

Conteúdos Livres ou Monitorados

---

Recomendações Inteligentes  
com Fit de Interesses

---

Autoria de Cursos e Trilhas

---

O Verdadeiro Learning Streaming

---

Interações e Social Learning

---

Gamificação para Engajamento  
Máximo

---



W h i t e **F O X**

Corporate Venture Capital especializado em tecnologia aplicada a serviços profissionais.

“Construir excelência em organizações sustentáveis”

# 01 Trajetória e Estrutura Organizacional

24 anos de atuação.

Iniciamos o ano com uma nova estrutura organizacional e integração com Wisnet e NW2 ao grupo HOB.

Nossos fundadores e sócios seniores estão rigorosamente alinhados às melhores práticas ESG de classe mundial.

Atuamos em 11 países: Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, Estados Unidos, México, Paraguai, Peru, Singapura e Uruguai.

214 colaboradores no Brasil e no exterior.

# 02 Pessoas, Diversidade e Liderança

64% da equipe HOB são mulheres.

79% das lideranças são femininas.

65% do time executivo são mulheres.

Conduzimos a curadoria de um grupo exclusivo de CHROs, reunindo mais de 200 executivos.



03

Conteúdo,  
Pesquisas e  
Posicionamento

Lançamos 10 novas pesquisas e tivemos destaque em veículos como Valor Econômico e Exame.

Publicamos 4 edições da revista Et cetera.

Realizamos 150 postagens de conteúdo relevante nas redes sociais.

Participamos de mais de 15 podcasts ao longo do ano.

10+ livros publicados.

04

Projetos,  
Impacto e  
Alcance

10.000+ horas dedicadas em projetos.

15M+ pessoas impactadas diretamente

por nossas iniciativas.

1000+ empresas e 1,5 milhão de usuários cadastrados na Learning Hub.

Expandimos internacionalmente com o projeto Gravitas, na Itália.

Promovemos mais de 10 eventos gratuitos e inspiradores.

05

ESG, Clima e  
Responsabilidade  
Social

Neutralizadas 78,939 toneladas de CO<sub>2</sub>e.

400+ mudas nativas plantadas – reflorestamento na Mata Atlântica.

Programa DALE-RS Afferolab: apoio a empresas afetadas pelas enchentes no RS.

Doação de pelo menos 2% do lucro líquido em apoio às principais ONGs do Brasil.

R\$ 1M+ destinados em consultorias pro bono para ONGs de destaque.

R\$ 83.700,00 das vendas do livro High Tech High Touch revertidos para a Childhood Brasil.

Firmamos parcerias estratégicas em ESG com o IBGC e o Women Corporate Directors (WCD).

06

Valor  
Compartilhado e  
Receita Pro Bono

Ao longo da trajetória, a HOB ampliou seu compromisso com a criação de valor compartilhado, envolvendo diversas partes interessadas.

Mais de 10% da receita bruta destinada em consultorias pro bono para ONGs.



# 03

nossa estrutura

Comitês de Assessoramento

Mario Lucio Machado

Conselho de Administração

Daniel Augusto Motta

CEO

Conselho Consultivo

Auditoria

Ana Paula Vitelli

Managing Director BMI

Alessandra Lotufo

Managing Director Afferolab

Bruno Assami

Membro do Conselho

Inovação e Transformação digital

Arnaldo Nashiro

Chief Financial Officer

Beatriz Vassimon

Chief Operations Officer

Lilian Guimarães

Membro do Conselho

Partners Affairs

Cristina Leal

Chief Client Officer

Daniella Russo

Chief Client Officer

Luca Cavalcanti

Membro do Conselho

Maurício Pontuschka

Chief Technology Officer

Maíra Gracini

Chief Revenue Officer

Pedro Melo

Membro do Conselho

Marcos Vicentini

Chief Client Officer

Viviane De Paula

Chief People Officer

Rogério Moreira

Membro do Conselho

Diretoria Executiva



Alessandra  
Lotufo



Beatriz  
Vassimon



Cristina  
Leal



Daniel  
Augusto  
Motta



Daniella  
Russo



Marcos  
Vicentini



Mario  
Lucio  
Machado



Maurício  
Pontuschka



Vinício  
Chechetto



Walter  
Kuroda



Na HOB, liderar é  
pensar além do agora -  
*“é transformar  
responsabilidade  
em ação e propósito  
em legado.”*

Nosso Strategic Advisory Board reúne lideranças com ampla experiência em diferentes setores, que nos apoiam na construção de uma visão estratégica de longo prazo. Com contribuições valiosas, este comitê atua como um fórum de escuta qualificada, troca de perspectivas e alinhamento entre propósito, impacto e sustentabilidade. Sua atuação fortalece nossa governança e amplia nosso olhar sobre os desafios e oportunidades que moldam o futuro.

Bruno  
Assami



Daniel  
Augusto  
Motta



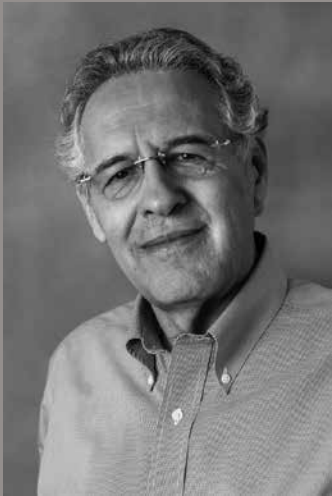
Lilian  
Guimarães



Luca  
Cavalcanti



Mario  
Lucio  
Machado



Maurício  
Pontuschka



Walter  
Kuroda



*“Na HOB, acreditamos que a liderança é a força propulsora para a transformação sustentável.”*

Nosso time executivo atua com visão estratégica, integridade e compromisso com o futuro. São líderes que impulsionam a cultura da HOB, integram os princípios ESG às decisões do dia a dia e inspiram uma gestão cada vez mais responsável, inclusiva e inovadora.

**65% da nossa Diretoria Executiva são mulheres.**



Alessandra Lotufo



Ana Paula Vitelli

Arnaldo Nashiro



Beatriz Vassimon

Cristina Leal



Daniel Augusto Motta

Daniella Russo



Máira Gracini

Marcos Vicentini



Maurício Pontuschka

Viviane De Paula





Grandes trajetórias empreendedoras sustentáveis são direcionadas por grandes times! Na **HOB - House of Brains**, temos um time executivo formado por alguns de nossos sócios e associados seniores – e denominamos esse time como **Team X!**

Esse é o time responsável pela liderança de 200+ colaboradores/gestores e 150+ consultores em centenas de projetos com milhares de usuários. Em 2024, vivenciamos a integração da **Wisnet** e da **nw2 | new ways of working** às marcas **Afferolab** e **BMI Blue Management Institute**.

*“Nenhuma estratégia ESG se sustenta sem o engajamento genuíno de quem constrói a organização todos os dias.”*

O Partners Affairs Committee é responsável por zelar pela jornada dos sócios na **HOB**, promovendo um ambiente de confiança, transparência e alinhamento entre expectativas individuais e objetivos institucionais. Atua no fortalecimento da cultura de partnership, apoiando decisões relacionadas à governança de sócios, critérios de entrada e evolução, além de contribuir para a perenidade do modelo societário e o engajamento de longo prazo.

Daniel  
Augusto  
Motta



Lilian  
Guimarães

Mario  
Lucio  
Machado



Viviane  
De Paula







Pedro  
Melo



Benedito  
Matos

Guy  
Almeida  
Andrade

*“Tecnologia e Inovação são nossas aliadas para escalar o propósito e acelerar o impacto ESG.”*

A **PeopleCraft** é um espaço voltado à inovação aberta, com foco na validação ágil de novos softwares, funcionalidades, tecnologias, serviços e dispositivos.

Com papel estratégico para a **HOB**, o ambiente multidisciplinar é ideal para testes de credibilidade e provas de conceito, fortalecendo nossa capacidade de inovação. O laboratório também amplia nosso relacionamento com fornecedores e parceiros estratégicos, posicionando-nos como referência em pesquisa e desenvolvimento para o mercado por meio de iniciativas colaborativas.

Alessandra  
Lotufo



Daniel  
Augusto  
Motta



Luca  
Cavalcanti



Maurício  
Pontuschka



Rogério  
Moreira





Na HOB, cada conquista é fruto do talento, da dedicação e da diversidade do nosso time. Nossas lideranças transformam conhecimento em impacto positivo, fortalecendo nossa cultura, impulsionando a inovação e garantindo que a sustentabilidade esteja no centro de todas as nossas escolhas.

04

agenda sustentável HOB



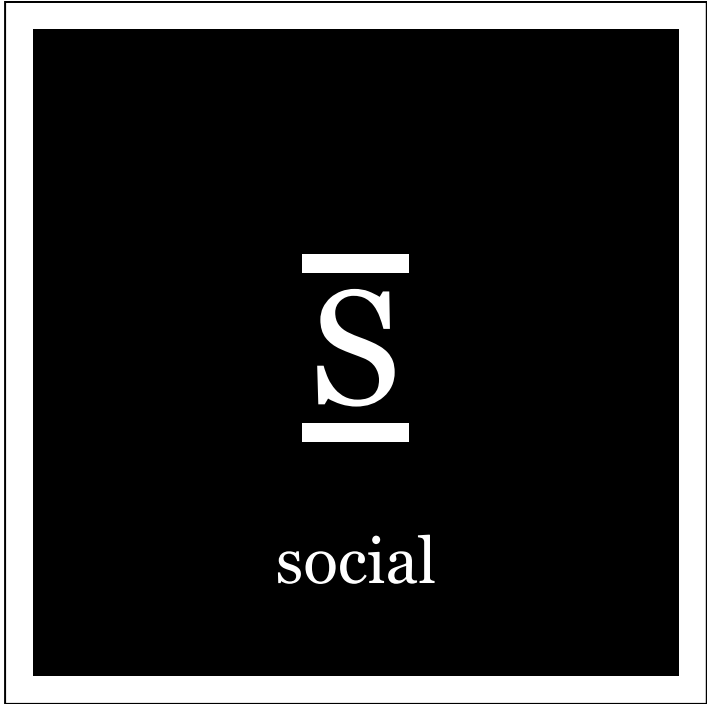
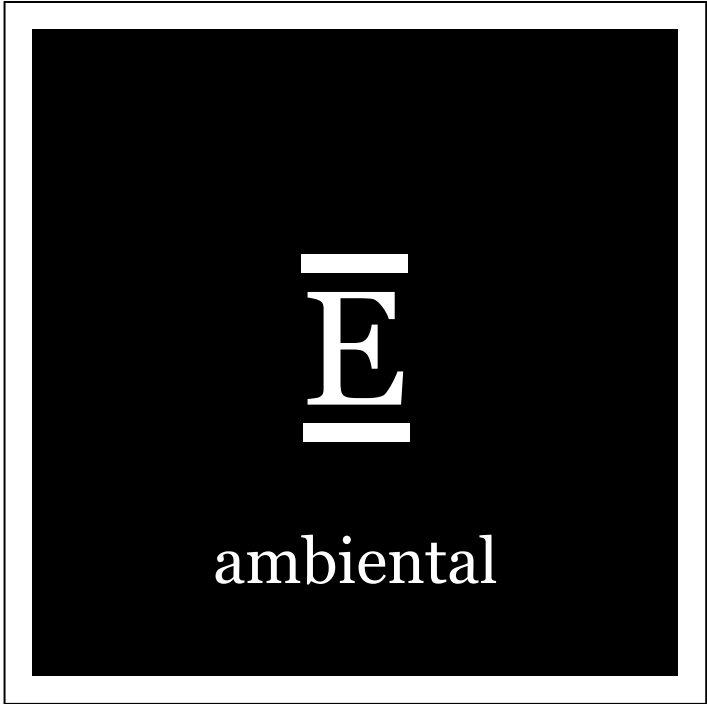
# Transformando conhecimento em impacto positivo.

O relato destaca o desempenho da organização no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

Bem-vindos ao **Relatório Anual de Sustentabilidade da House of Brains – 2024**, que apresenta os principais impactos da nossa atuação na agenda ESG (Ambiental, Social e Governança), referentes ao período de **1º de janeiro a 31 de dezembro de 2024**.

Este relatório reflete a nossa convicção de que a **conexão entre pessoas impulsiona o crescimento sustentável**. Por meio de projetos transformadores, mostramos como o conhecimento, quando colocado a serviço das organizações, gera valor duradouro para a sociedade.

Nosso maior compromisso é **apoiar nossos clientes na busca por eficiência como vetor da transformação organizacional**. Com isso, contribuímos para a longevidade das empresas e para o impacto positivo de seus legados. Os resultados aqui compartilhados foram guiados por nossos valores e crenças e demonstram que **o conhecimento aliado à ação estratégica é capaz de impulsionar mudanças significativas**, fortalecendo nossa contribuição para um futuro mais sustentável.





—  
*01*

# Neutralidade de Carbono e Mudanças Climáticas 7, 13 e 15

**Parceria com a Carbon Free**, garantindo o selo de neutralização das emissões de CO<sub>2</sub>.

**Inventário anual de emissões**, com monitoramento e controle das fontes de impacto ambiental.

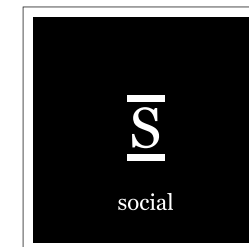
**Compensação de 79 toneladas de CO<sub>2</sub>eq**, neutralizadas por meio de créditos de carbono certificados (VCS).

**Plantio de espécies nativas** e apoio a projetos de reflorestamento da **SOS Mata Atlântica** e **Envira Amazônia Project**.

**Substituição de materiais e insumos** por opções sustentáveis, como água em lata e embalagens recicláveis.

**Campanhas de conscientização ambiental**, estimulando hábitos sustentáveis entre colaboradores e parceiros.

**Alinhamento aos ODS 7, 13 e 15**, reforçando o compromisso com a ação climática e a preservação da biodiversidade.



01

# Saúde, Segurança e Bem-estar <sup>3</sup>

**Parceria com a TotalPass**, incentivando a prática de atividades físicas.

**Campanhas de conscientização** sobre saúde mental (Setembro Amarelo) e prevenção ao câncer (Outubro Rosa e Novembro Azul).

Ações internas de integração e convivência, fortalecendo o senso de pertencimento e o clima organizacional.

02

# Diversidade, Equidade e Inclusão <sup>5, 8 e 10</sup>

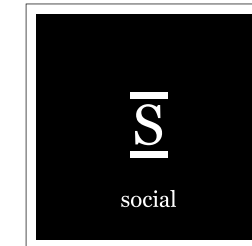
**Workshops de sensibilização em DE&I.**

**Meta alcançada de representatividade afrodescendente**, com 10 profissionais e 2 lideranças negras na equipe.

**Diversidade e Inclusão**, promovendo respeito e segurança psicológica no ambiente de trabalho.

**Programas internos de desenvolvimento** com foco em equidade de oportunidades e valorização das diferenças.

**Campanhas de conscientização.**



# 03

## Empregabilidade e Empreendedorismo<sup>4 e 8</sup>

**Programas de capacitação e desenvolvimento** voltados à formação de líderes e profissionais de alto impacto.

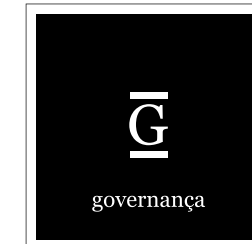
**Criação do programa DALE-RS**, contribuindo para a retomada econômica e o fortalecimento de negócios locais.

**Projetos pro bono** voltados ao desenvolvimento de empreendedores e pequenas empresas.

**Mais de 10.000 horas dedicadas** a projetos de impacto e 50.000 impactadas diretamente.

**Integração de conteúdos sobre empreendedorismo** nas plataformas Learning Hub e Arena Sophia.





# Desenvolvimento de Pessoas e Geração de Conhecimento

4, 8 e 9

04

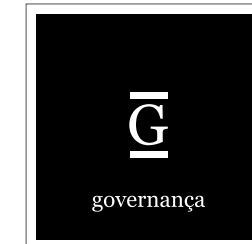
**Mais de 10.000 horas dedicadas a projetos** voltados a educação corporativa e desenvolvimento humano.

**Afferolab Learning Hub**, plataforma que conecta empresas e profissionais em jornadas de aprendizagem.

**1.000+ empresas atendidas e 1,5 milhão de usuários cadastrados**, ampliando o alcance da educação transformadora.

**Programas de formação de lideranças**, fortalecendo competências socioemocionais e de gestão.

**Parcerias com universidades e instituições de ensino**, fomentando a troca de conhecimento e a inovação contínua.



# Compromisso com a Redução da Desigualdade Social<sup>1 e 10</sup>

05

**Projetos de impacto social** voltados à formação e inclusão de grupos em vulnerabilidade.

**Parcerias com organizações e institutos sociais**, fortalecendo redes de apoio e empregabilidade.

**Apoio a iniciativas regionais**, estimulando o desenvolvimento local.

**Ações voluntárias e programas pro bono**, conectando propósito e impacto social real.

**Compromisso com os ODS 4, 8 e 10**, promovendo educação de qualidade, trabalho digno e redução das desigualdades.

**Projeto de Estudo de Cargos & Salários.**



01

Ética,  
Integridade e  
Compliance<sup>8 e 16</sup>

- Revisão e divulgação do Código de Conduta a todos os colaboradores e parceiros estratégicos.
- Treinamentos periódicos sobre ética e conformidade, fortalecendo a cultura de responsabilidade.
- Canais de denúncia confidenciais, assegurando transparência e tratamento adequado de ocorrências.
- Acompanhamento contínuo de práticas legais e regulatórias, alinhadas aos princípios do Pacto Global da ONU.



# 02 Governança Forte e Transparente

8 e 16

Fortalecimento dos Comitês de Governança, como o **Audit Committee** e o **Partners Affairs Committee**.

Aprimoramento dos processos de gestão e compliance, garantindo integridade e transparência institucional.

Revisão periódica de políticas internas, alinhadas às boas práticas de mercado e aos princípios do Pacto Global.

CoP – Pacto Global da ONU, comunicando resultados com clareza e responsabilidade.

Engajamento da liderança em temas estratégicos e de responsabilidade corporativa.



# 03 Inovação e Tecnologia<sup>9</sup>

**Expansão da Afferolab Learning Hub**, plataforma digital de aprendizagem corporativa.

**Desenvolvimento da Arena Sophia**, espaço virtual de compartilhamento de conhecimento e conexão entre líderes.

**Digitalização de processos internos**, aumentando agilidade e eficiência operacional.

**Uso de data analytics** para apoiar decisões estratégicas e promover inovação baseada em evidências.

**Parcerias com empresas de tecnologia e universidades**, fomentando projetos colaborativos de transformação digital.





# 05

## Parcerias para Impacto<sup>17</sup>

**Parcerias com organizações de impacto,** como **SOS Mata Atlântica** e **Carbon Free**.

**Projetos pro bonos com instituições importantes do Brasil,** como **Unibes Cultural**, **MAM**, **MASP**, **IBGC**, **Childhood Brasil**.

**Apoio a programas sociais e educacionais,** fortalecendo a empregabilidade e o desenvolvimento humano.

**Projetos colaborativos com empresas e clientes,** integrando práticas ESG às estratégias de negócio.

**Atuação junto ao Pacto Global da ONU,** reforçando compromissos com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

**Rede de parceiros e fornecedores sustentáveis,** alinhados à nossa política de ética e responsabilidade socioambiental.



# Proteção de Dados e Segurança da Informação <sup>16</sup>

Adequação completa à LGPD, com políticas e controles de proteção de dados implementados.

Treinamentos periódicos sobre segurança da informação e boas práticas digitais.

Monitoramento e atualização contínuos dos sistemas e acessos corporativos.

Políticas internas de confidencialidade e privacidade, aplicadas a todas as operações e contratos.

Campanhas internas de conscientização, reforçando o uso ético e seguro das informações.



Como signatária do Pacto Global da ONU desde 2020, a HOB reforça seu compromisso com a Agenda 2030, conectando seus temas materiais a quatro ODS prioritários. Guiada pela força das pessoas e por metas estratégicas claras, a empresa

promove avanços em educação, redução de desigualdades, trabalho digno e crescimento econômico, alinhando-se aos Princípios do Pacto Global e contribuindo para uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável.



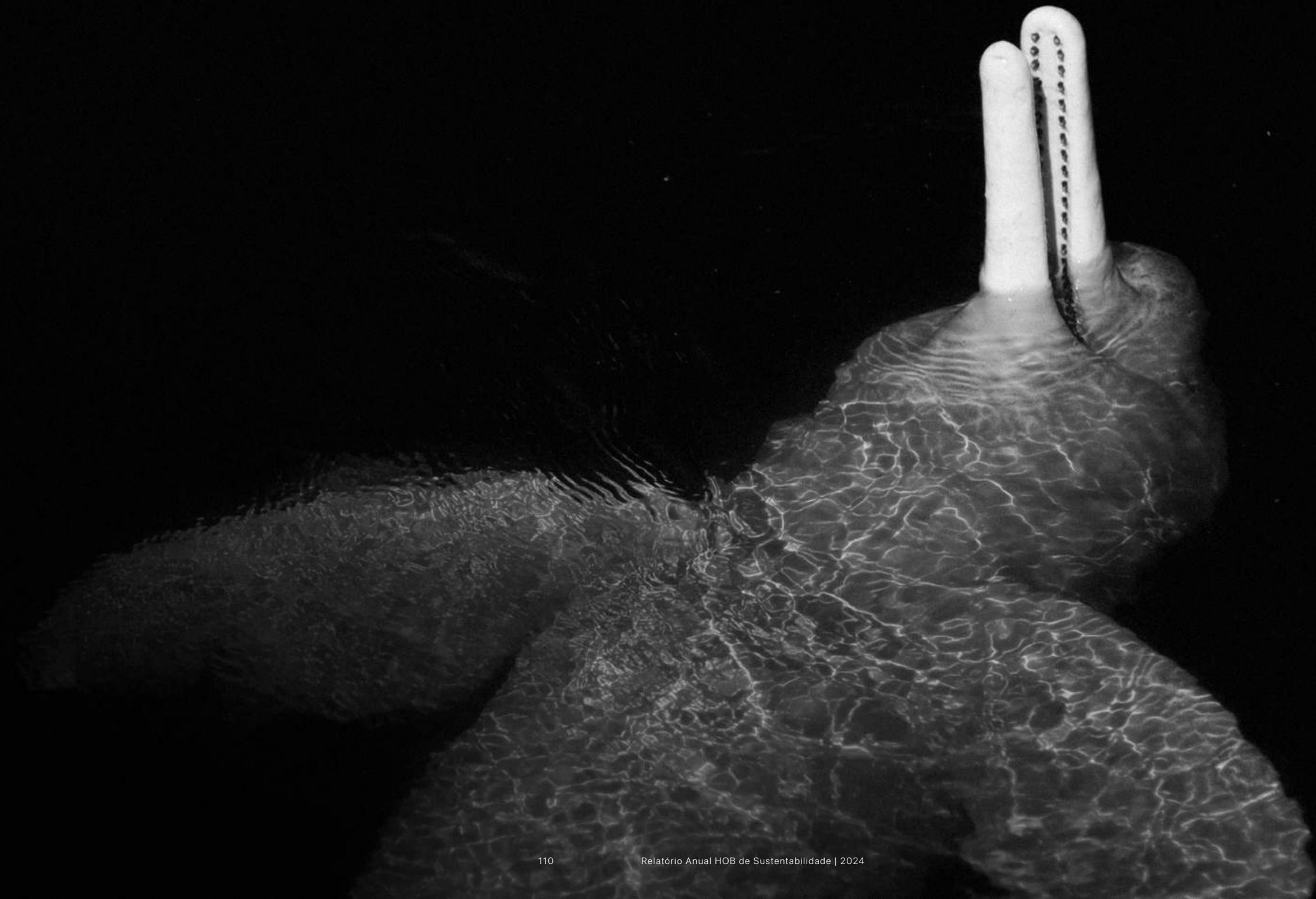
nossos compromissos assumidos com o pacto global desde 2020



	compromissos	prazo	status (%)	
<div>E</div> <div>ambiental</div>	Preservação da Mata Atlântica	Permanente	100%	<div>15</div> <div>VIDA TERRESTRE</div> <div>13</div> <div>AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA</div>
	Neutralidade na pegada de carbono	Dez/23	100%	<div>7</div> <div>ENERGIA LIMPA E ACIONÁVEL</div> <div>13</div> <div>AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA</div>
<div>S</div> <div>social</div>	Pelo menos 10 pessoas da força de trabalho afrodescendentes	Dez/25	100%	<div>5</div> <div>IGUALDADE DE GÊNERO</div> <div>8</div> <div>TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO</div> <div>10</div> <div>REDUÇÃO DAS DESIGALDADES</div>
	Pelo menos 2 pessoas da liderança afrodescendentes	Dez/25	100%	<div>5</div> <div>IGUALDADE DE GÊNERO</div> <div>8</div> <div>TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO</div> <div>10</div> <div>REDUÇÃO DAS DESIGALDADES</div>
	Doação de 2% do lucro líquido para ONGs brasileiras	Permanente	100%	<div>1</div> <div>ERADICAÇÃO DA POBREZA</div> <div>10</div> <div>REDUÇÃO DAS DESIGALDADES</div> <div>17</div> <div>PACTOS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO</div>
<div>GI</div> <div>governança</div>	Certificação de 100% dos fornecedores regulares	Dez/24	100%	<div>8</div> <div>TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO</div> <div>16</div> <div>PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES</div>
	Melhoria contínua anticorrupção	Dez/25	100%	<div>8</div> <div>TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO</div> <div>16</div> <div>PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES</div>

# 05

## ambiental





práticas ambientais



Como uma empresa de **serviços profissionais**, nosso modelo de negócio é **essencialmente leve em ativos (asset-light)**.  
O papel central da HOB nas boas práticas ambientais está diretamente relacionado à forma como **integramos questões ambientais aos nossos serviços de consultoria**.  
Garantimos que **todos os relatórios e programas** entregues aos clientes

estejam **alinhados aos desafios ambientais contemporâneos**.  
Temos plena consciência de como **as mudanças climáticas, a poluição dos oceanos, o desmatamento e a extinção de espécies** afetam a sociedade e o desempenho dos negócios.  
Estamos entrando **em uma nova era do capitalismo, baseada em valores compartilhados entre os stakeholders**.

compromisso e implementação



Nosso compromisso com **práticas ambientais de excelência** é vivido diariamente por nossos **líderes e acionistas**.  
Desde o **uso responsável e reutilização de recursos** nas rotinas corporativas até o **apoio financeiro a iniciativas ambientais** de destaque no Brasil.  
Nossos principais objetivos **ambientais** são:  
**Preservar integralmente a área de Mata Atlântica;**  
**Mensurar nossa pegada de carbono e garantir sua neutralização completa.**

## apoio sos mata atlântica



Como parte do nosso compromisso com a sustentabilidade e a responsabilidade socioambiental, realizamos mensalmente doações para a **Fundação SOS Mata Atlântica**, organização que atua há mais de 35 anos na defesa da floresta mais ameaçada do Brasil.

Nosso apoio contribui para iniciativas de **restauração florestal**, **monitoramento da qualidade da água**, **proteção da biodiversidade** e **promoção da educação ambiental**.  
Acreditamos que, por meio de parcerias como essa, podemos gerar impacto positivo e duradouro para as próximas gerações.

## parceria carbon free



**Compromisso com um futuro de baixo carbono.**  
**Desde 2021, a HOB é parceira da Carbon Free**, empresa referência na compensação de emissões de carbono no Brasil.  
Por meio dessa parceria, conquistamos o **Selo Carbon Free**, certificando que monitoramos, reduzimos e compensamos nossas emissões de CO<sub>2</sub> em projetos de impacto ambiental positivo, como reflorestamento e preservação de biomas.

Por que isso é importante para a HOB?  
Reforça nosso compromisso com a sustentabilidade e a Agenda 2030.  
Contribui para a neutralização dos impactos da nossa operação.  
Gera valor para nossos stakeholders e fortalece nossa reputação ESG.



Em conformidade com os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável** estabelecidos pela ONU, a **Carbon Free Brasil** realiza ações que

contribuem para o alcance das metas relacionadas.

Principalmente, aos seguintes objetivos:







06

inventário de emissões de GEE HOB



## gestão ambiental

Devido à natureza das atividades da HOB, nossos impactos ambientais estão concentrados principalmente no consumo de energia elétrica e de água, além das emissões de gases de efeito estufa

(GEE) associadas a deslocamentos e à realização de eventos.

Por essas características operacionais, não há consumo ou gestão de combustíveis fósseis em nossas atividades.



## inventário de emissões de GEE HOB



No presente relato, foram demonstrados os resultados obtidos no Inventário de **GEE** da **HOB**.

No ano de 2024, foram inventariadas emissões de atividades de Escopo 1, 2 e 3, totalizando **78,939 toneladas de CO<sub>2</sub>eq** conforme a tabela a seguir.

<i>escopo 1</i>	<i>escopo 2</i>	<i>escopo 3</i>	<i>total</i>	<i>co2 biogênico</i>
<i>0,137</i>	<i>3,258</i>	<i>75,544</i>	<i>78,939</i>	<i>14,770</i>
toneladas de co2 equivalente	toneladas de co2 equivalente	toneladas de co2 equivalente	toneladas de co2 equivalente	toneladas de co2 equivalente



O Inventário de GEE permitirá a neutralização dessas emissões através de créditos de manutenção florestal, compensando a mesma quantidade de carbono emitida durante o ano inventariado. Serão, portanto, neutralizadas 78,939 toneladas de CO<sub>2</sub>eq, que resultarão na aposentadoria de 79 créditos de carbono em nome da **HOB**.

*“Neutralizamos 78,9 toneladas de CO<sub>2</sub>eq em 2024 — o equivalente à preservação de 600 árvores adultas — reafirmando nosso compromisso com o clima e a biodiversidade”.*



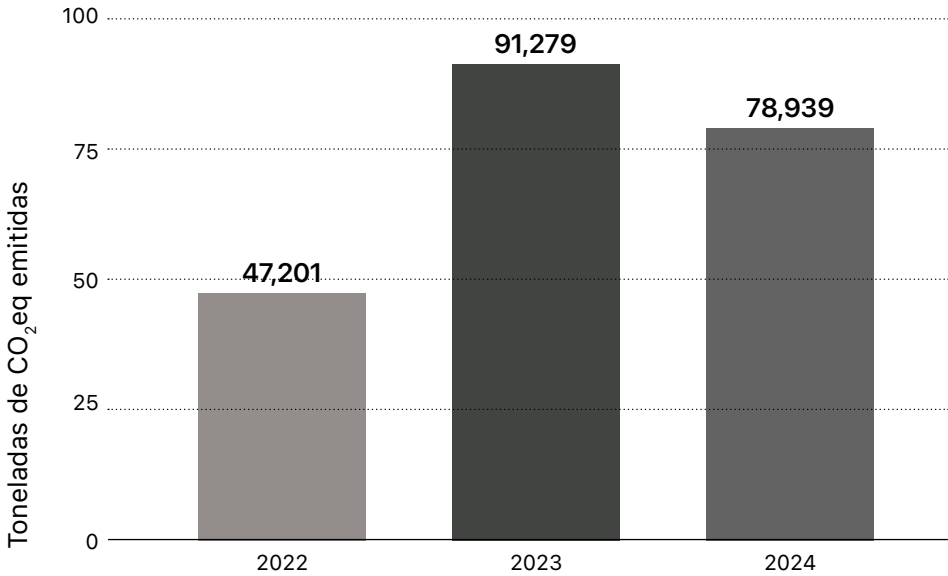
## emissões de GEE HOB

Emissões de GEE (tCO2eq) por fonte e escopo

Fonte de emissão	Emissões equivalentes totais		Emissões biogênicas totais	
	(tCO2e)	%	(tCO2bio)	%
Escopo 1	0,137	0,17%	0,020	0,14%
Combustão estacionária	0,137	0,17%	0,020	0,14%
Escopo 2	3,258	4,13%		
Aquisição de energia elétrica	3,258	4,13%		
Escopo 3	75,544	95,70%	14,750	99,86%
Resíduos	0,536	0,68%	0,005	0,04%
Efluentes	0,729	0,92%		
Emissões Home Office	3,583	4,54%		
Deslocamento de colaboradores	46,263	58,61%	14,744	99,83%
Viagens aéreas	24,433	30,95%		
Total geral	78,939	100%	14,770	100%

## evolução

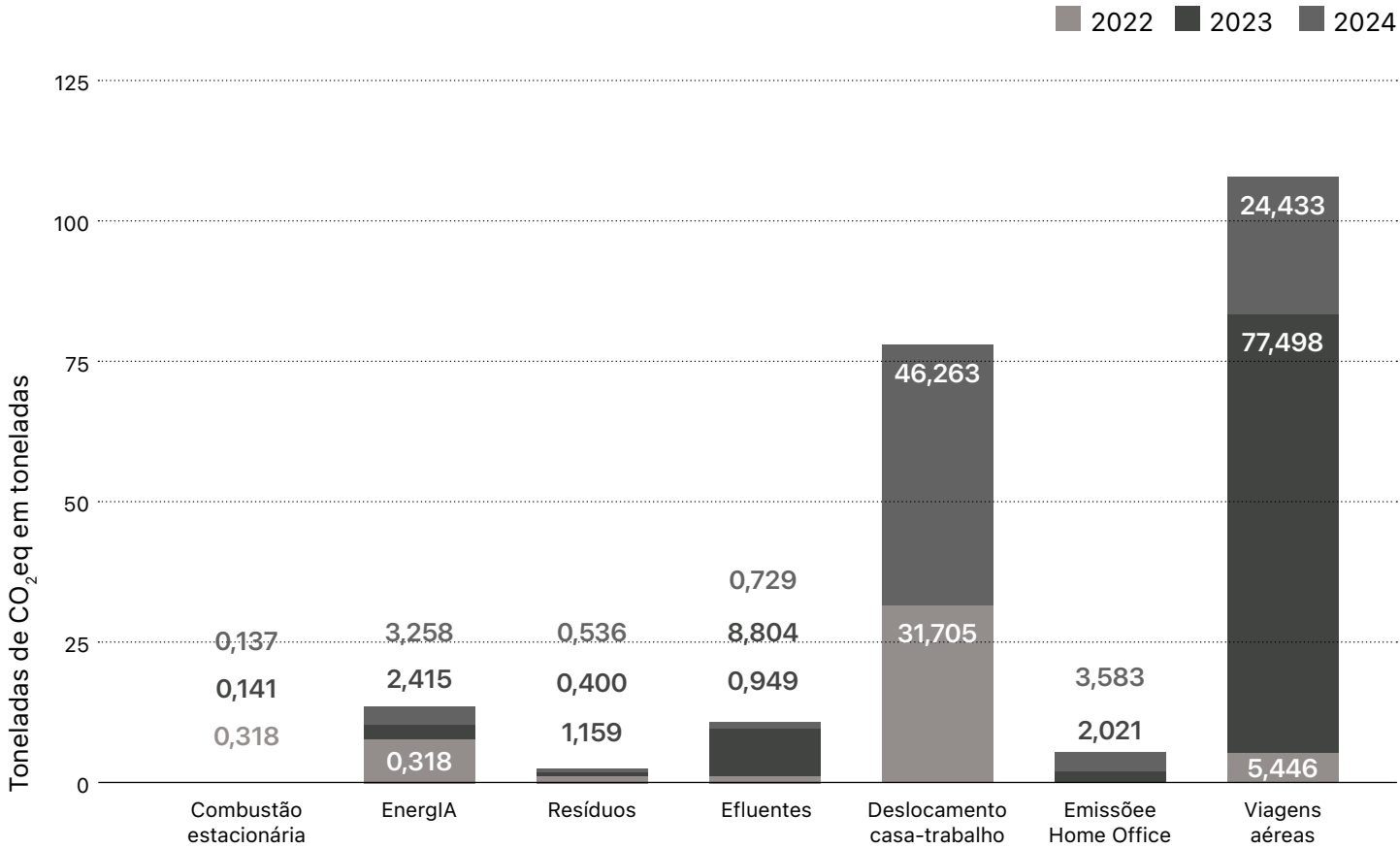
Além do Inventário de **GEE**, a **Carbon Free Brasil** também fornece uma análise comparativa das emissões para os anos inventariados pela **HOB** (2022, 2023 e 2024).



É possível observar um aumento nas emissões totais do ano de 2022 para o ano de 2023, e uma redução de 2023 para 2024.

As emissões totais da HOB aumentaram 44,079 toneladas de CO<sub>2</sub>eq do ano de 2022 para o ano de 2023. Houve um aumento nas emissões associadas à geração de resíduos e efluentes, associado principalmente à altas nos consumos de água da empresa, e, ainda, à uma maior recorrência e relevância nas viagens aéreas realizadas por colaboradores da empresa, assim como um aumento do fator de emissão no transporte aéreo.

Quando comparamos os anos de 2023 e 2024, percebe-se que houve uma diminuição nas emissões em 12,341 toneladas de CO<sub>2</sub>eq. Nota-se que essa diminuição está principalmente relacionada à categoria viagens à negócios. No ano de 2023 foi realizado um maior número de viagens e uma maior distância total percorrida para essas viagens, contribuindo para que as emissões aumentassem.



Emissões por categoria da **HOB** em 2022, 2023 e 2024.

É possível identificar uma diferença nas emissões oriundas do deslocamento dos colaboradores, que no ano de 2023 não foi contabilizada e em 2024 houve a contabilização. Já em relação às emissões associadas à geração de efluentes, houve também uma diferença significativa, devido a diminuição do consumo de água entre os dois anos. Durante o ano de 2024, foi registrado o consumo de apenas 1.427 m³ de água. Já durante o ano de 2023, foi registrado o consumo de 15.978 m³ de água.

## HOB em ação no plantio



Além da compensação total das emissões com os créditos de carbono, a HOB também contribui para a restauração de áreas degradadas por meio do plantio de árvores nativas.

Assim, adicionalmente aos créditos de carbono relatados, a cada tonelada de carbono neutralizada serão revertidos R\$5,00 para a regeneração da Mata Atlântica.



## proteção da floresta amazônica e compensação de emissões



Reafirmando nosso compromisso com a mitigação das mudanças climáticas e a preservação da biodiversidade, a HOB realizou, em junho de 2025, a compensação de 79 toneladas de CO<sub>2</sub> equivalente, por meio da aposentadoria de créditos de carbono certificados pelo padrão internacional Verified Carbon Standard (VCS) ref. 2024.

Os créditos estão vinculados ao projeto Envira Amazônia Project – A Tropical Forest Conservation

Project, localizado no Acre, Brasil. Trata-se de uma iniciativa de conservação florestal que protege áreas de floresta tropical ameaçadas por desmatamento, contribuindo para a manutenção da biodiversidade, a proteção do clima e o fortalecimento das comunidades locais.

Além da certificação VCS, o projeto recebeu reconhecimentos adicionais de alto padrão: CCB-Biodiversity Gold, CCB-Climate

Gold, CCB-Community Gold e CCB-Gold, que atestam o impacto positivo nas dimensões ambiental, social e climática.

Essa ação integra a estratégia da HOB de reduzir sua pegada de carbono, apoiar projetos socioambientais relevantes e contribuir ativamente para a construção de um futuro mais justo e sustentável.

## restaurando nossas florestas

O plantio de árvores nativas contribui para importantes ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável).



## indicadores do projeto

Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE) da HOB;

79 toneladas de carbono compensadas através do Envira Amazônia Project;

11 árvores nativas plantadas através do mecanismo de cashback ambiental.







Após o plantio, as mudas recebem todos os cuidados necessários para o seu desenvolvimento, como irrigação, adubação, controle de espécies invasoras e de formigas cortadeiras.

Também ocorre o replantio das mudas que não sobrevivem.

A área recebe cuidados por no mínimo três anos após a realização do plantio.

O acompanhamento da área é feito por profissionais técnicos altamente capacitados.

**Os plantios de cashback ambiental também contribuem para a geração de renda e emprego para as comunidades!**

*“A água é limpa. E, agora, a embalagem também”.*



Substituição de água em garrafa plástica por água em lata ou em embalagem da Tetra Pak.

Menor impacto ambiental: redução de resíduos plásticos e emissão de CO<sub>2</sub>.

Economia circular: alumínio é infinitamente reciclável; Tetra Pak também é reciclável.

Dados que engajam: alumínio tem >98% de taxa de reciclagem no Brasil.

Engajamento do consumidor: escolhas conscientes fazem a diferença.

Nosso compromisso: eliminar o uso de garrafas plásticas em nossas operações.



The background of the entire page is a dark, textured pattern of concentric circles. Each circle is composed of many small, light-colored dots, creating a ripple effect that radiates from a central point on the right side of the image.

# 07

## social



# princípios de direitos humanos

Os direitos humanos estão verdadeiramente incorporados em tudo o que realizamos diariamente. A HOB mantém altos padrões para seus colaboradores, associados e parceiros — e está plenamente consciente de seu impacto social no Brasil.

## Compromisso e Diretrizes

Nosso compromisso com os **Princípios de Direitos Humanos** vai muito além das atividades e processos internos. A **HOB** atua como um **catalisador em sua cadeia de valor**, conectando clientes, fornecedores, consultores e parceiros por meio de uma abordagem integrada. Nosso **Código de Conduta** — assinado por todos os

colaboradores e associados durante o processo de integração e renovado anualmente — reforça o compromisso da organização com esses princípios. Trabalhamos com base nessas premissas, garantindo que nossos valores se expressem em cada interação com nossos stakeholders.

# diversidade e inclusão



Na **HOB**, acreditamos que a **diversidade e a inclusão** são pilares essenciais para a construção de ambientes de trabalho positivos, inovadores e sustentáveis. Desde 2020, desenvolvemos iniciativas que fortalecem uma cultura genuinamente inclusiva, tanto para nossos colaboradores quanto para a comunidade, em alinhamento aos nossos compromissos ESG.

Promovemos o respeito, a equidade de oportunidades e a valorização da pluralidade, reconhecendo a importância da representatividade e da amplificação das vozes de grupos socialmente minorizados. Nosso compromisso vai além do discurso: buscamos criar um espaço em que todas as pessoas possam se desenvolver com segurança psicológica, igualdade de oportunidades e senso de pertencimento.



# diversidade e inclusão



“Nosso compromisso com os direitos humanos é garantido por políticas corporativas voltadas à diversidade e à inclusão.”

Em 2024, avançamos com conquistas importantes:

+10 colaboradores afrodescendentes no grupo.

+2 profissionais afrodescendentes em posiçõesde liderança.

Ampliação da representatividade de pessoas LGBTQIAPN+ em nosso time.

65% dos membros da Diretoria Executiva são mulheres, consolidando nossa liderança feminina.

Sabemos, no entanto, que ainda há caminho a percorrer. Estamos estruturando uma **metodologia de monitoramento** para mensurar de forma mais abrangente a representatividade de diferentes grupos. Nosso próximo passo é definir indicadores claros e acompanhar a evolução ao longo dos anos, respeitando sempre a individualidade e a privacidade de cada colaborador.

Com esses avanços, reafirmamos que a diversidade e a inclusão não são apenas compromissos da HOB, mas **valores que sustentam nossa cultura organizacional** e impulsionam inovação, engajamento e impacto positivo na sociedade.

# indicadores de diversidade e inclusão

A HOB tem orgulho de empoderar a liderança feminina:

64% da equipe HOB são mulheres.

79% das lideranças são mulheres.

65% da Diretoria Executiva são mulheres.

+10 colaboradores afrodescendentes.

+2 líderes afrodescendentes.

Colaboradores que se identificam como LGBTQIAPN+.

Também reafirmamos nosso compromisso integral com a **igualdade étnico-racial e LGBTQIAPN+**, promovendo um ambiente de respeito, acolhimento e equidade. Apoiamos o **desenvolvimento profissional de líderes pertencentes a grupos minorizados**, fortalecendo uma cultura inclusiva, diversa e genuinamente transformadora.



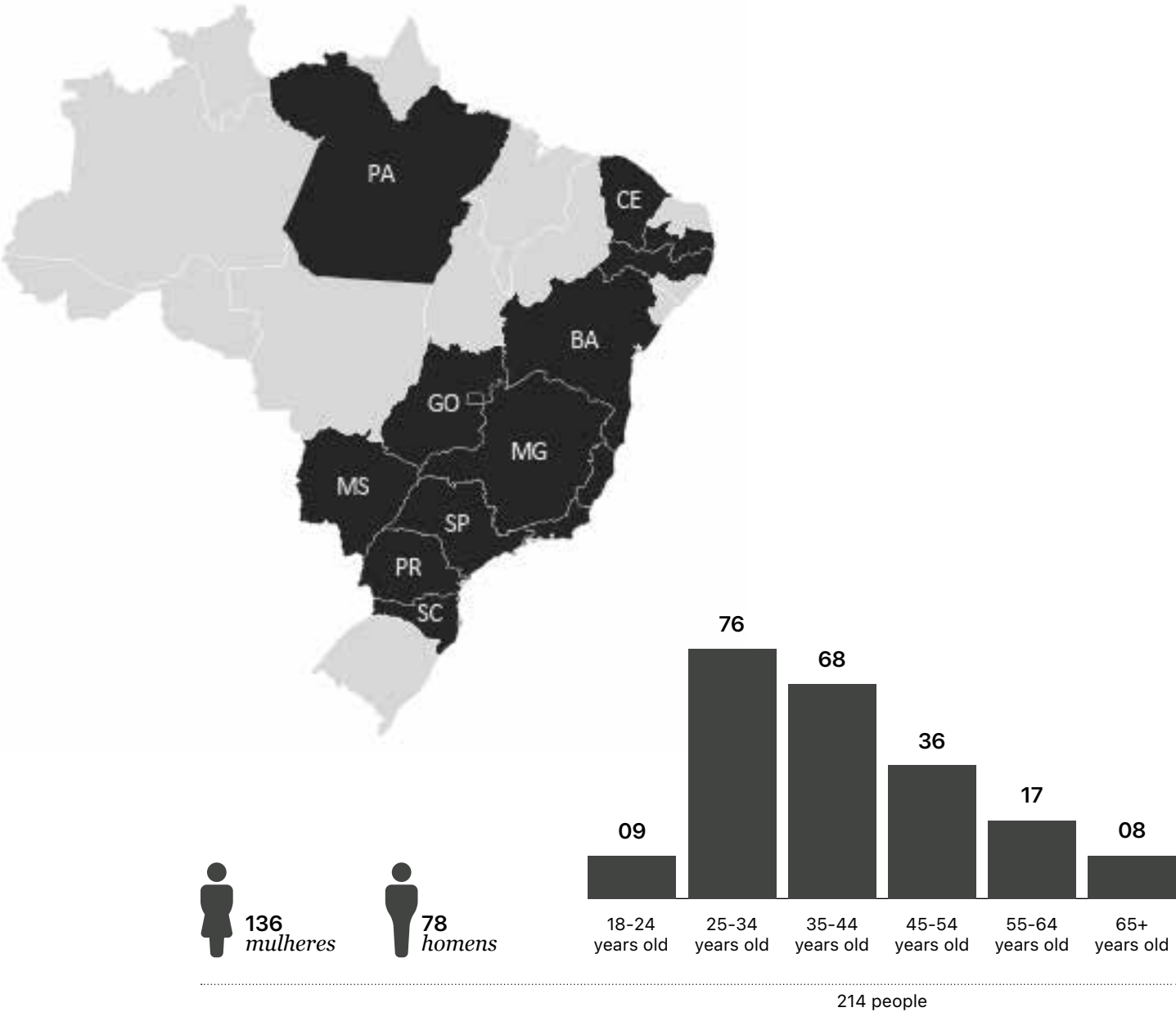


Temos o compromisso de gerar impactos positivos na vida das pessoas, dentro e fora da Companhia. Priorizamos ambientes acolhedores, jornadas de trabalho flexíveis e valorizamos a empatia e o respeito.

Desenvolvemos iniciativas voltadas à promoção da saúde mental, reconhecendo que o bem-estar das pessoas é essencial. Cultivamos uma cultura de reconhecimento e valorização dos talentos, investindo constantemente na capacitação e desenvolvimento dos nossos profissionais.

Acreditamos na inovação e na alta performance como motores fundamentais para o crescimento contínuo. Nossa gestão é humanizada, orientada pelos propósitos, valores e objetivos estratégicos da Companhia, sempre com foco em garantir o bem-estar, a saúde e a segurança de todos os colaboradores.

equipe HOB



ser líder na HOB é...?



Diego Jesus

Líder de Logística

“Ser líder na HOB é ter a oportunidade de aprender constantemente, seja acompanhando entregas ou trocando experiências no dia a dia com outras pessoas da organização. Vejo na HOB um lugar onde a diversidade não é apenas um valor escrito, mas uma prática viva que fortalece nosso jeito de trabalhar e de liderar. Como liderança negra, me sinto honrado em abrir caminhos para que outros também possam chegar, representando e ajudando a construir um ambiente em que cada voz seja ouvida e cada talento seja reconhecido. Quando somos diversos, somos mais fortes.”

# programa de desenvolvimento de lideranças HOB



O H2H é o programa de desenvolvimento de lideranças HOB, que prepara gestores e futuros líderes para conduzirem suas equipes alinhados à nossa cultura organizacional e valores.

Propósito do programa:

Garantir que a liderança seja um agente de transformação e inspiração dentro da Companhia.

Fortalecer competências essenciais de gestão de pessoas, comunicação, tomada de decisão e desenvolvimento de talentos.

Estimular práticas de liderança inclusiva e sustentável, que promovam engajamento e bem-estar.

Principais resultados e impacto social:

55 líderes capacitados desde o lançamento do programa.





# programa de desenvolvimento de lideranças 2024







O **Ciclo de Avaliação de Desempenho HOB** é o modelo adotado pela companhia para estabelecer as metas corporativas e específicas das áreas, avaliar o desempenho individual, fomentar o feedback contínuo e formalizar Planos de Desenvolvimento Individuais (PDIs). Os objetivos da avaliação de desempenho individual são:

Reforçar comportamentos alinhados aos objetivos da companhia e garantir que sejam disseminados e praticados;

Reconhecer a contribuição individual de cada colaborador;

Estimular conversas entre líderes e liderados, estreitando as relações e aumentando o nível de confiança do time;

Contar com uma ferramenta de consulta para basear decisões estratégicas de movimentações internas de colaboradores;

Proporcionar o desenvolvimento contínuo por meio de construção e acompanhamento do PDI.



O **HOB Move** é o programa de recrutamento interno da Companhia, desenvolvido para **impulsionar o crescimento profissional dos colaboradores, otimizar a alocação de talentos e fortalecer a cultura de desenvolvimento contínuo.**

Principais resultados e impacto social:

**9%** colaboradores movimentados desde o início do programa, fortalecendo a retenção de talentos.

**88%** de vagas internas preenchidas por talentos da casa, reduzindo a necessidade de contratações externas e o tempo médio de seleção.



A **Brains Academy HOB** é um espaço dedicado ao autodesenvolvimento de colaboradores **HOB**, criado por nossos especialistas na plataforma **Afferolab Learning Hub**.

São trilhas de aprendizagem desenvolvidas a partir da metodologia **IMPACT**, podcasts e maratonas em jornadas que refletem os valores e a essência do grupo **HOB**, além de um acervo digital com as publicações e pesquisas da casa.

## campanhas de conscientização e bem-estar



Setembro Amarelo – Saúde Mental e Prevenção ao Suicídio:

Palestras com especialistas sobre autocuidado e escuta ativa.



Outubro Rosa – Prevenção ao Câncer de Mama:

Palestra com profissionais da saúde sobre diagnóstico precoce.

Incentivo à realização de exames preventivos.

Novembro Azul – Saúde do Homem:

Conversa com especialistas sobre cuidados preventivos.

Campanha de incentivo à saúde integral e quebra de tabus.

## franquia Afferolab & ESG



O modelo de franquias tem um papel estratégico na expansão de impacto social positivo. No caso da House of Brains, a Franquia Afferolab **democratiza o acesso a soluções de aprendizagem corporativa de qualidade** ao levar capacitação a empresas de diferentes portes e setores de todas as regiões do Brasil.

Esse formato conecta-se diretamente à agenda ESG:

**Social (S):** promove inclusão e acesso ao conhecimento em localidades fora dos grandes centros, fortalecendo a empregabilidade e o desenvolvimento de competências. Além disso, a cada dez contratos, uma instituição sem fins lucrativos recebe gratuitamente a plataforma de aprendizagem, ampliando o alcance social do projeto.

Instrumento de impacto social e ambiental positivo, alinhado aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e ao compromisso da HOB em gerar valor compartilhado para a sociedade.

“Onde houver necessidade de educação corporativa no país, nós chegaremos lá.”

Fabiana Estrela

Chief Franchising Officer



A **Afferolab Learning Hub** é a plataforma de aprendizagem corporativa da **HOB**, criada para ampliar o acesso a experiências educacionais de qualidade, inovadoras e transformadoras. Alinhada à nossa agenda **ESG**, conecta pessoas, tecnologia e impacto social ao oferecer trilhas de desenvolvimento que democratizam o conhecimento e fortalecem competências essenciais para o futuro do trabalho.

No pilar **Social (S)**, a Learning Hub promove inclusão ao levar capacitação para diferentes regiões do Brasil, apoiando a empregabilidade, o desenvolvimento de lideranças e a criação de jornadas personalizadas de aprendizagem. Já no eixo **Governança (G)**, assegura consistência e transparência na gestão do aprendizado, disponibilizando dados e indicadores que orientam empresas a tomarem decisões mais estratégicas e sustentáveis.

Com a **Afferolab Learning Hub**, reafirmamos nosso compromisso em preparar organizações e pessoas para os desafios do presente e as oportunidades do futuro.

+1000 empresas

+1.5M usuários

# parcerias e impacto externo



A **HOB** participa ativamente de agendas externas dedicadas aos direitos humanos. Realizamos doações e projetos pro bono em parceria com importantes instituições, promovendo impacto social, cultural e de governança.

Nossos projetos pro bono representam mais de 10% da receita bruta anual.

Em 2024, apoiamos:

- Childhood Brasil
- IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
- MAM – Museu de Arte Moderna de São Paulo
- MASP – Museu de Arte de São Paulo
- UNIBES
- WCD – Women Corporate Directors





A HOB acredita  
que desenvolvimento  
cultural é parte  
essencial dos direitos  
humanos. A cultura  
é uma expressão

autêntica da identidade  
popular, e ações  
culturais e educacionais  
ampliam capacidades  
e transformam  
mentalidades.

apoio a ONGs e educação



A HOB apoia organizações voltadas ao empoderamento de mulheres e crianças.

Além disso, colabora continuamente com Instituições e escolas de negócios líderes, como FGV-EAESP e Universidade de São Paulo.





**A AFFEROLAB ACREDITA NO PODER DO DESENVOLVIMENTO HUMANO!**

O DALE-RS é um programa que oferece acesso gratuito à nossa plataforma de aprendizagem Learning Hub. Com conteúdos direcionados para o autodesenvolvimento dos colaboradores, o projeto visa fortalecer micro, pequenas e médias empresas do Rio Grande do Sul.

**O IMPACTO DAS ENCHENTES FOI DEVASTADOR.**

Empresas locais enfrentam desafios nunca antes vistos. Agora, mais do que nunca, é o momento de fortalecer o que realmente importa: **as pessoas**.

**PROJETO DALE-RS!**  
Uma iniciativa Afferolab

**QUANDO AS ÁGUAS BAIXARAM, A SOLIDARIEDADE EMERGIU.**

Conheça a iniciativa que apoia pequenas e médias empresas do Rio Grande do Sul no desenvolvimento profissional

Para apoiar a recuperação do Rio Grande do Sul após a tragédia das enchentes de maio de 2024, lançamos um programa especial que oferecia acesso gratuito a trilhas de aprendizagem para micro, pequenas e médias empresas da região, ajudando no desenvolvimento de habilidades essenciais para capacitação e crescimento profissional dentro das empresas gaúchas.





A **HOB** fomenta o apoio a organizações da sociedade civil que promovem impacto positivo em todo o Brasil. Entre elas, destaca-se a **Cooperativa Dedo de Gente** ([dedodegente.com.br](http://dedodegente.com.br)), sediada em Curvelo, Minas Gerais, reconhecida por seu projeto inovador de inclusão social e econômica.

A instituição atua na **formação profissional de jovens em situação de vulnerabilidade**, oferecendo capacitação em áreas criativas, artesanais e empreendedoras, ao mesmo tempo em que gera oportunidades de trabalho digno e sustentável.

Esse apoio reflete o compromisso da HOB com o pilar **Social (S)** da agenda ESG, ao estimular o protagonismo juvenil, fortalecer comunidades e ampliar horizontes de futuro para centenas de jovens e suas famílias. Ao lado de iniciativas como essa, reafirmamos nossa crença de que **conhecimento, educação e oportunidades transformam vidas e constroem uma sociedade mais justa e inclusiva.**





A **House of Band** é a banda da casa, formada por colaboradores da **HOB**, que nasceu com o propósito de unir talentos, fortalecer vínculos e criar experiências culturais memoráveis. Muito além da música, a iniciativa é uma expressão da nossa cultura organizacional, que valoriza a criatividade, a colaboração e o bem-estar das pessoas.

No pilar **Social (S)** da agenda ESG, a **House of Band** promove integração e pertencimento, contribuindo para a saúde mental e emocional dos colaboradores e estimulando ambientes mais leves, inclusivos e criativos. Também apoia causas sociais, participando de eventos beneficentes e colaborando para ampliar o alcance de projetos culturais e educacionais. Sob a ótica da **Governança (G)**, a banda simboliza o compromisso da **HOB** em cultivar uma cultura forte, transparente e inspiradora, que conecta nossos valores a práticas diárias e genuínas.

Acreditamos que iniciativas como a **House of Band** ajudam o ambiente corporativo e traduzem, na prática, nossa visão de que a sustentabilidade também se constrói com arte, cultura e conexões humanas.

# 08

governança



*“Na HOB,  
governança forte  
é o fio condutor  
entre nossos valores,  
nossas decisões  
e nosso impacto  
no mundo.”*



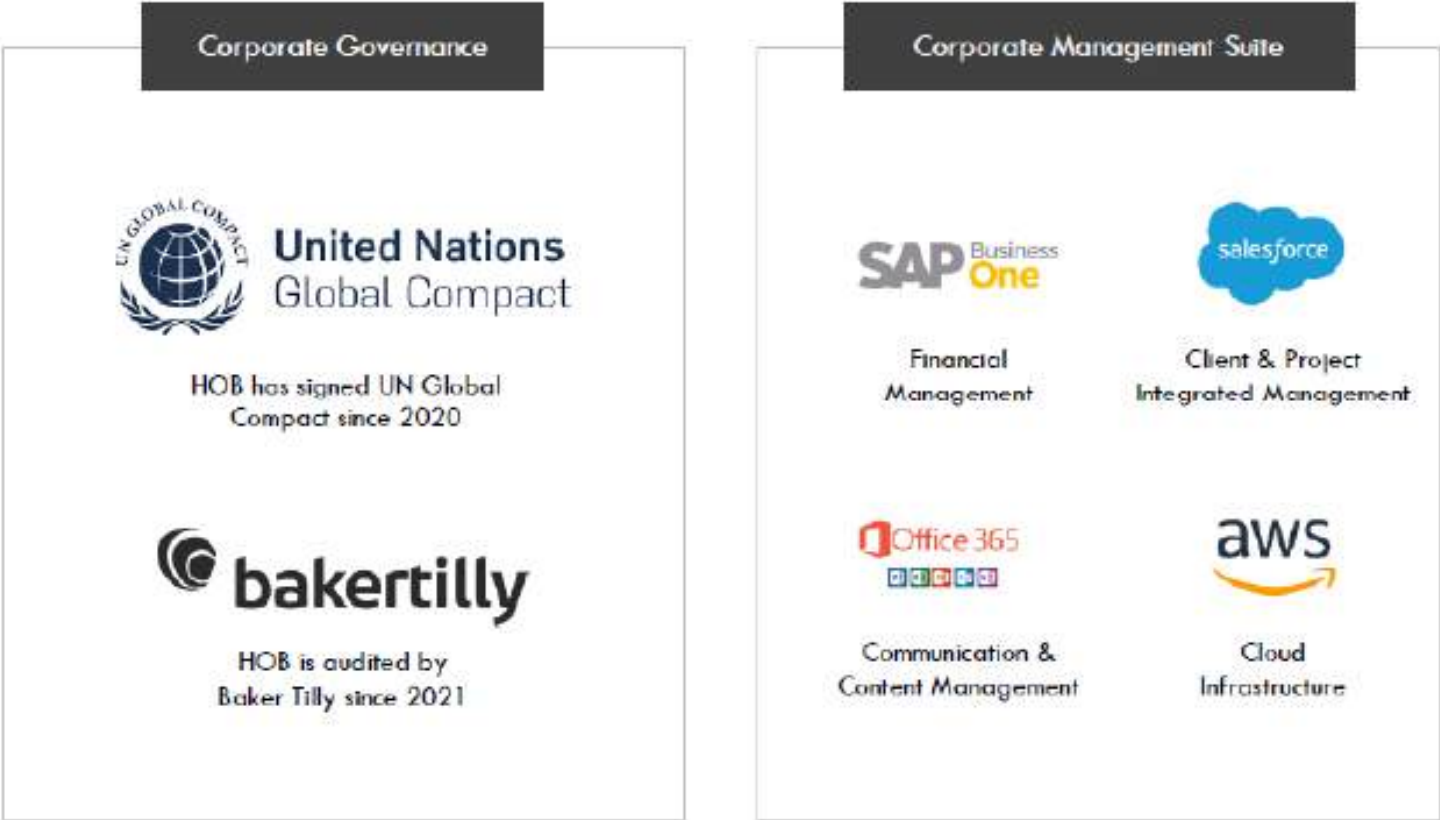
A expertise da **HOB** é  
uma poderosa ferramenta na  
promoção dos direitos humanos.

A empresa adota **altos padrões de gestão e governança corporativa** em todos os níveis, entregando programas que transformam companhias por meio de **conselhos de administração e lideranças executivas (C-Suite)**.

Nossas recomendações e relatórios estão **totalmente alinhados à Declaração Universal dos Direitos Humanos**.



A HOB está comprometida com práticas de governança corporativa de classe mundial desde sua fundação, no início dos anos 2000.



# Ética e Integridade



A ética está no centro das decisões da **HOB** e é um princípio que orienta todas as instâncias da organização. Nosso compromisso com os direitos humanos é sólido e está refletido em ações institucionais como a Iniciativa pela **Igualdade Racial** e o **Pacto Global da ONU**, do qual somos signatários desde 2020.

Todas as nossas atividades são guiadas pelo **Código de Ética da HOB**, que expressa os valores e princípios que norteiam tanto as relações internas quanto as interações com o nosso ecossistema. As diretrizes desse Código se aplicam a todos que fazem parte da HOB e aos projetos que desenvolvemos.

Prezamos por uma gestão ética dos negócios, refletida em boas práticas nas relações com clientes, acionistas, colaboradores, fornecedores, prestadores de serviço e instituições públicas.

A **área de Governança** atua de forma alinhada a esse propósito, com um plano de trabalho anual reportado ao Comitê de Auditoria — que, por sua vez, presta contas ao Conselho Consultivo sempre que necessário.

Contamos ainda com **políticas corporativas robustas**, como as políticas de patrocínio, alçadas e apoio institucional. Essas políticas reforçam nosso compromisso com a integridade, combatem a corrupção e orientam decisões em parcerias e contratações. Todas passam pela aprovação do Conselho de Administração e são aplicáveis

a todas as nossas atividades e relações comerciais.

Essas diretrizes são amplamente comunicadas aos colaboradores por e-mail, estão disponíveis na intranet e podem ser consultadas por todos os públicos em nosso site institucional.

**Contamos com políticas corporativas que direcionam nossa forma de agir.**

A **HOB** está totalmente alinhada e comprometida com as Convenções e leis de trabalho e em conformidade com CPCs e demais normativos aplicáveis, reforçando transparência e responsabilidade.

Todos os colaboradores CLTs têm direito a todos os benefícios e proteções previstas na Constituição Federal brasileira.

Nossas práticas trabalhistas vão além das exigências legais, assegurando o melhor ambiente de trabalho possível.

Oferecemos salários médios de mercado, benefícios como vale-transporte e planos de saúde totalmente custeados pela empresa, e uma estrutura de reconhecimento baseada em desempenho e alinhamento cultural.

A empresa permite e apoia que todos os colaboradores **participem de sindicatos.**

Nossas políticas e programas são constantemente aprimorados em **colaboração com entidades sindicais.**

Também exigimos que **todos os fornecedores estejam em conformidade com a proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado.**

Nossa meta contínua é **certificar 100% dos fornecedores regulares** quanto aos nossos **altos padrões trabalhistas.**

## desempenho e governança trabalhista

A **HOB nunca registrou acidentes de trabalho** em suas instalações.

Monitoramos continuamente riscos trabalhistas em toda a organização, e **qualquer incidente é reportado ao Conselho de Administração**, responsável por sua avaliação e mitigação.

O CEO acompanha pessoalmente **todas as ações relacionadas à prevenção de discriminação**.

Semestralmente, o Conselho de Administração avalia todos os colaboradores com base em:

**Desempenho profissional;**

**Alinhamento cultural com os valores HOB;**

**Competências essenciais.**

Promoções e reconhecimentos são **decididos coletivamente pelo Conselho**, garantindo **tratamento justo e equitativo**.

## nossas políticas internas



- HOB - Política de Negociação de Valores Mobiliários**
- HOB - Acordo de Confidencialidade**
- HOB - Autorização de Uso de Imagem**
- HOB - Cessão de Propriedade Intelectual**
- HOB - Código de Conduta, Ética e Responsabilidade Social**
- HOB - Política de Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e outras formas de Violência**
- HOB - Política de Segurança da Informação**
- HOB - Política Geral de Reembolso**
- HOB - Política de Reembolso Atuação Comercial**
- HOB - Política de Comissionamento**
- HOB - Política de Teletrabalho**
- HOB - Política de Trabalho Híbrido**
- HOB - Política de Descanso Anual Remunerado**
- HOB - Política de Reuniões Comerciais**



Maurício  
Pontuschka

Sócio Sênior e CTO  
(Chief Technology Officer)

Nosso **CTO** é responsável por **desenhar, medir e digitalizar processos internos**, promovendo o uso crescente de **documentação digital**.

Ele desenvolve os **painéis corporativos (dashboards)** que monitoram o impacto das ações sociais e ambientais da empresa.

Maurício Pontuschka também lidera o desenvolvimento de **novas ferramentas de consultoria que reduzem viagens e deslocamentos**, e está à frente da **digitalização da gestão do conhecimento**, baseada em **tecnologia de computação em nuvem**.

Desde sua fundação, a **HOB** adotou **padrões elevados de governança corporativa**.

A empresa elaborou um **Código de Conduta rigoroso**, que define comportamentos profissionais esperados de todos os colaboradores, associados e parceiros.

A HOB optou por trabalhar **exclusivamente com grandes companhias líderes globais**, garantindo total conformidade com as **políticas de compras, riscos e compliance** de seus clientes.

Nunca houve **litígio ou investigação** envolvendo clientes ou autoridades governamentais — um reflexo do nosso histórico ético.

**Temos orgulho dessa trajetória.**



## gestão da privacidade e segurança de dados

A gestão da privacidade e da segurança da informação é uma prioridade estratégica para o HOB. Nosso compromisso está centrado na proteção de dados sensíveis de colaboradores, associados e demais partes interessadas, sempre em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

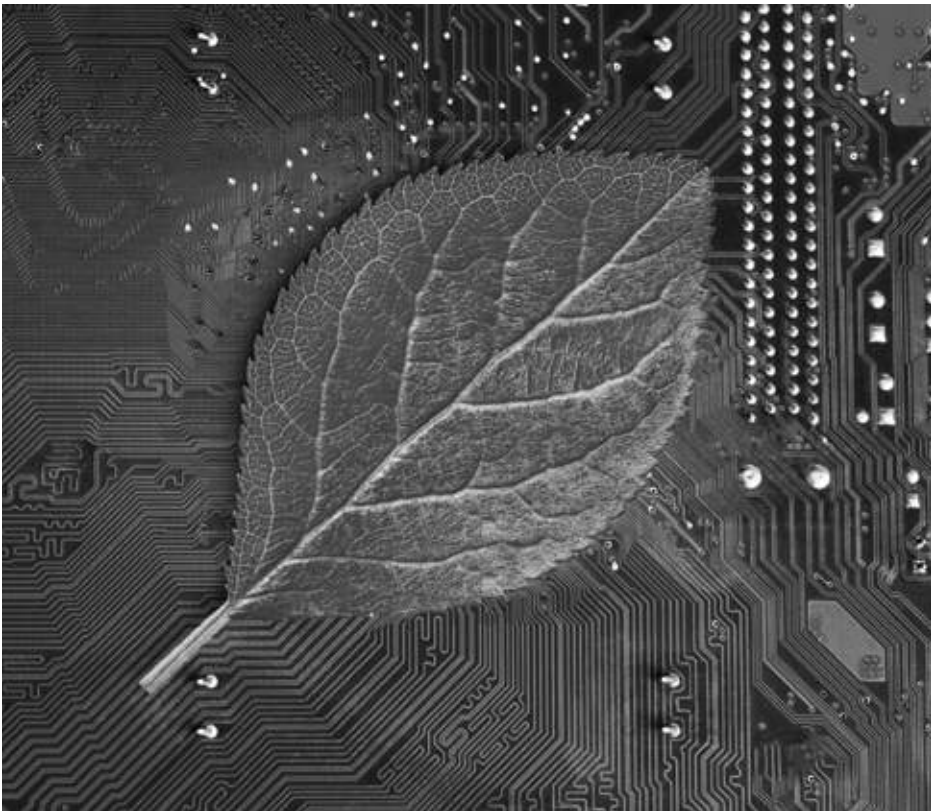


Contamos com uma **política de proteção da informação**, de acesso público, que orienta nossas ações e reforça os princípios de **cibersegurança e privacidade**.

A **área de tecnologia da informação** conduz avaliações anuais dos riscos de segurança, os quais são integrados à matriz de riscos corporativos e submetidos à análise do Comitê de Auditoria e Riscos.

Entre as ações preventivas e corretivas, fortalecemos continuamente nossos sistemas por meio de **testes de intrusão periódicos**, planos de ação e retestes.

Nossa área de Tecnologia atua na revisão e monitoramento de processos, com foco especial nas áreas de educação e segurança, assegurando o uso ético e adequado das informações pessoais.



## ombudsman channel - canal de ouvidoria

[ouvidoria@houseofbrains.com.br](mailto:ouvidoria@houseofbrains.com.br)



O **Ombudsman Channel** é um espaço seguro, confidencial e acessível para que colaboradores, clientes, parceiros e demais públicos possam registrar dúvidas, sugestões, reclamações ou denúncias relacionadas à **conduta ética**, ao **ambiente organizacional** e a possíveis **casos de discriminação**.

Aberto a manifestações anônimas ou identificadas, o canal assegura **sigilo, imparcialidade e o encaminhamento adequado dos relatos**, conforme previsto no nosso **Código de Conduta**.

Esse compromisso reforça nossa cultura de **ética, transparência, inclusão e escuta ativa**.

Na **HOB**, entendemos que **boas práticas de governança corporativa** vão além da conformidade regulatória: elas incluem o cuidado genuíno com as pessoas e o compromisso em manter ambientes de trabalho saudáveis, éticos e inclusivos. Nesse sentido, o combate ao **assédio moral** é parte central da nossa agenda **ESG**.

Em 2024, conduzimos uma pesquisa inédita sobre **Assédio Moral no Ambiente Corporativo**, ouvindo líderes de grandes empresas nacionais e multinacionais. O estudo revelou que **84% dos respondentes identificam ocorrências frequentes ou eventuais de situações de assédio moral** em suas organizações, o que aponta a importância de ampliar a conscientização, a prevenção e os mecanismos de denúncia.

Esses resultados reforçam nossa convicção de que práticas abusivas não podem ser normalizadas no

ambiente de trabalho. Por isso, fortalecemos nossas políticas de integridade e criamos espaços de escuta ativa, como o **Ombudsman Channel**, que assegura confidencialidade, imparcialidade e encaminhamento adequado de denúncias.

Ao incluir o tema em nossa agenda de Governança, reiteramos que **ética, transparência e respeito** às pessoas são princípios inegociáveis na **HOB**, fundamentais para construir relações de confiança com colaboradores, clientes, parceiros e a sociedade.



# Assédio Moral

A pesquisa coletou respostas de 64 CHROs de grandes empresas nacionais e multinacionais, em mais de 15 ramos diferentes de atuação. O assédio moral está presente nas organizações: 84% dos respondentes indicaram que casos de assédio moral ocorrem com frequência ou eventualmente.



O estudo mostrou que o conceito de assédio moral se expandiu nos últimos anos, passou a incluir comportamentos que antes eram considerados normais (como pressão excessiva, humilhação, entre outros) e ganhou maior visibilidade e conscientização sobre seus impactos.

Diante desse ritmo, poderíamos imaginar que a agenda de assédio moral teria ficado descalibrada ao longo do tempo, caracterizando como assédio situações que seriam comuns e parte do contexto do trabalho. As respostas indicaram que não – a maior sensibilidade para o tema é positiva, o tema é relevante e precisa ser tratado nas organizações como tal.

O tipo de assédio mais comumente relatado refere-se à ação de isolar o indivíduo. Outros tipos envolvem ridicularização, apelidos grosseiros ou humilhação pública.

O principal fator desencadeador de comportamentos de assédio está na liderança – um líder mal preparado, com comportamentos inadequados e que precisa ser treinado sobre práticas de boa convivência no ambiente de trabalho.

No entanto, vale notar que as respostas também destacaram fatores coletivos – culturas organizacionais fracas em aspectos de respeito e colaboração, além de ambientes de trabalho sob muita pressão seriam mais “propícios” às práticas de assédio moral.

# Assédio Moral

Em se tratando especificamente da pressão do trabalho, 69% dos respondentes indicaram que a pressão por resultados pode ser um elemento catalisador de práticas de assédio moral.

E trazendo a perspectiva geracional para a discussão, 76% das respostas indicaram que líderes não estão totalmente preparados para lidar com os anseios dos jovens por equilíbrio entre vida profissional e pessoal – assim, temos também aqui um ambiente mais “propício” ao assédio em um público já mais sensível à temática.

Uma vez que os casos existem e são reportados, como as empresas têm lidado com eles? As empresas, de maneira extensiva, têm políticas de prevenção ao assédio moral e canais de denúncia para esse fim. Buscam, assim, garantir um ambiente de trabalho ético e seguro, além de prevenir riscos legais e danos à reputação da organização.

Casos de assédio são, em geral, reportados para um comitê de ética e/ou para a área de compliance, com a participação do RH. A punição para comportamentos desse tipo vão de advertência à demissão, passando por práticas que combinam diferentes abordagens: feedback com plano de ação; advertência e coaching; ou ainda advertência/suspensão/demissão.

Em tempos em que os cuidados com a saúde mental e a existência de espaços de trabalho produtivos e saudáveis são geradores de valor para a experiência do colaborador, refinar o entendimento sobre o assédio moral, seus gatilhos na organização e formas de atuação sobre ele são, certamente, direcionadores relevantes para a prática de capital humano.

# Pedro Melo

Audit Committee



O **Audit Committee** tem como missão assegurar a integridade e a transparência da gestão da **HOB**.

Responsável por acompanhar os temas financeiros, fiscais e de compliance, o comitê apoia o Conselho de Administração na supervisão dos controles internos, na análise de riscos e no cumprimento das obrigações legais e regulatórias.

Sua atuação abrange a avaliação dos dados financeiros da companhia, de suas controladas e coligadas, considerando o contexto do mercado e do país. Além disso, promove auditorias internas e

externas, avalia riscos relevantes e propõe medidas e recomendações ao Conselho de Administração, fortalecendo a governança corporativa e contribuindo para a confiança de nossos stakeholders.

O comitê é liderado por Pedro Melo, que conduz os trabalhos com independência, rigor técnico e visão estratégica, reforçando nosso compromisso com a ética, a transparência e a excelência em governança corporativa.



# 09

publicações e projetos de impacto





**WCD Unframed** – temas em destaque nos Conselhos de Administração, sob o olhar de mulheres conselheiras.

---

**High Tech High Touch** – Diálogos de Daniel Augusto Motta com 35 líderes de capital humano durante a pandemia.

---

**R\$ 83.700,00** da arrecadação da venda da publicação foram revertidos para **Childhood Brasil**.

---

**IBGC Horizontes** – fortalecimento de uma parceria de sucesso com textos estratégicos em governança. O evento de lançamento trouxe o caderno I e o caderno II tratando, respectivamente, de Impacto Social e Família Empresária.

---

**Lançamento das Pesquisas** – Seremos Neutros, Felicidade Artificial, Espaços de Trabalho e Skill-based Brasil, Reboot.

---



## Pesquisas em Destaque

### Felicidade Artificial e Espaços de Trabalho

Duas pesquisas de impacto que marcaram o ano e ganharam espaço no jornal **Valor Econômico**, consolidando a **BMI** como referência em análises estratégicas para o mercado.

## Publicações de Impacto

2024 também foi marcado por lançamentos que consolidaram parcerias relevantes:

**WCD Unframed** – temas em destaque nos Conselhos de Administração, sob o olhar de mulheres conselheiras.

**High Tech High Touch** – Diálogos de Daniel Motta com 35 líderes de capital humano durante a pandemia. Arrecadação da venda da publicação foi revertida para a Childhood Brasil.

**IBGC Horizontes** – fortalecimento de uma parceria de sucesso com textos estratégicos em governança.

## Gerando Impacto em Nossos Clientes

Em 2024, atuamos em projetos de impacto voltados a **jornadas de transformação cultural, governança, desenvolvimento de lideranças e fortalecimento de times** em algumas das maiores empresas do país.

Nosso compromisso? **Redesenhar jornadas organizacionais**, gerando resultados consistentes em nossos clientes.

## Et cetera: Conteúdo de Valor

A revista **Et cetera** ganhou nova casa, agora com o selo **BMI**.

A cada edição, a publicação trimestral destaca brasileiros notáveis e suas marcas impressas na **cultura**, na **ciência** ou no **esporte**.

## Reconhecimento ESG

No **Jantar de fim de ano da Britcham**, nossas iniciativas em **ESG** foram celebradas com um prêmio entregue à nossa Managing Director, **Ana Paula Vitelli**.

Um reconhecimento do compromisso da **BMI** com práticas responsáveis e transformadoras.



um olhar para o futuro da governança corporativa

Em 2024, tivemos o lançamento do projeto IBGC Horizontes, uma iniciativa do **IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa**, com apoio institucional da **BMI Blue Management Institute** para curadoria de temas e produção das publicações.



O evento reuniu conselheiros certificados e grandes nomes da governança corporativa em um encontro de alto nível, marcando o lançamento dos dois primeiros cadernos da série: Impacto Social e Família Empresária.

Neste momento singular, reafirmamos nosso compromisso com o avanço da governança corporativa no mercado brasileiro. As publicações inaugurais trazem reflexões essenciais para conselhos de administração e lideranças.

**Impacto Social**  
**Família Empresária**

publicações sobre ESG





## Espaços de Trabalho

O estudo investigou como as empresas estão organizando e reorganizando seus espaços de trabalho frente à consolidação do modelo híbrido. Os espaços foram reduzidos? Seu uso foi reformatado? As respostas apontam para um cenário que instiga reflexões.



Dentre os achados desse levantamento, a redução dos espaços físicos nos últimos anos é uma mudança concreta, consequência direta da menor presença de pessoas no escritório, devido ao trabalho híbrido. Outro elemento interessante é o fato de os espaços de trabalho terem se tornado ambientes compartilhados e coletivos. Cerca de metade (48%) das organizações relata ter eliminado as salas individuais. A pesquisa também mostra que as empresas passaram a ser um espaço de socialização, com 70% dos respondentes indicando que, nos últimos 4 anos, a empresa investiu na criação de ambientes para promover bem-estar e maior interação entre os colaboradores. Embora o

conceito de open space não seja novo, já adotado há décadas para fomentar a colaboração e a agilidade, o uso eventual desses ambientes é o que marca os dias de hoje. Em nossa pesquisa anterior sobre “Modalidades de Trabalho”, exploramos como o modelo híbrido pode enfraquecer a cultura organizacional e a inovação, já que cultura é um fenômeno social que se fortalece por meio de interações frequentes e próximas. Isso nos leva a uma das provocações trazidas pelo levantamento: os benefícios de ambientes compartilhados e de socialização, que poderiam fomentar a colaboração, conseguem mitigar os efeitos da convivência eventual e assim, garantir a potência da cultura e da inovação?

# Espaços de Trabalho

A pesquisa coletou opiniões de 60 CHROs de grandes empresas nacionais e globais, em mais de 15 diferentes ramos de atuação. Os dados indicam que, nos últimos anos, as empresas tiveram alteração no tamanho de seu espaço físico, em sua maioria, reduzindo-o em razão da adoção do trabalho remoto.

Isso exigiu o desenho de novas regras e práticas como, por exemplo, reserva prévia para utilização do espaço ou organização de escalas de trabalho. Nesse contexto, o espaço de trabalho passou a se caracterizar por ser compartilhado e coletivo. 48% das respostas indicaram que as empresas deixaram de ter salas individuais de trabalho; essas, atualmente, são destinadas somente ao C-level da empresa, buscando facilitar a comunicação e a tomada de decisões.

Colaboradores, em sua maioria, trabalham em qualquer espaço disponível do escritório, sem lugar definido, ou ocupam uma estação de trabalho rotativa, considerando a escala de trabalho presencial. Isso fez com que as empresas promovessem mudanças estruturais e/ou de mobiliário para acomodar essa nova dinâmica.

O espaço compartilhado e coletivo traz, eventualmente, duas principais consequências indesejáveis. A primeira delas é a falta de privacidade para tratar de temas sensíveis. As empresas têm salas de reuniões e/ou salas individuais para serem utilizadas com essa finalidade, atenuando esse efeito inconveniente. A outra consequência indesejada refere-se à dificuldade de concentração quando se trabalha em

um espaço permeado por muitos estímulos (barulho, principalmente). Nesses casos, as empresas dispõem de locais mais reservados para equipes/profissionais que necessitam de maior concentração. Nesse ponto em específico, interessante notar que 40% dos respondentes indicaram que a questão da dificuldade de concentração não é tratada na empresa – isso nos provoca a refletir que o colaborador que tem essa dificuldade é estimulado a trabalhar em casa, o que leva, por um lado, à consolidação do trabalho híbrido e, por outro, à consolidação do ambiente da empresa com um espaço coletivo e de socialização. A dinâmica da empresa como espaço da socialização é reforçada na pesquisa com 70% dos respondentes indicando que, nos últimos 4 anos, a empresa investiu na criação de espaços para promover bem-estar e maior interação entre os colaboradores, e o nível de satisfação com esses espaços físicos, na forma como se apresentam, é alto.

Finalmente, ao considerarmos que o espaço do trabalho é dividido entre empresa e casa, duas questões nos pareceram relevantes. A primeira recai sobre a adoção de políticas formais para o trabalho remoto. A pesquisa mostra que as empresas têm estabelecido regras de jornada de trabalho, por exemplo, e adotado ferramentas de monitoramento do trabalho remoto.

A questão da segurança de dados e informações também aparece como prática adotada. Por outro lado, é interessante notar que não há unanimidade sobre a adoção dessas políticas: 22% das respostas indicam que não há nenhuma política formal.

A outra questão refere-se à contribuição da empresa com ferramentas de trabalho para o modelo remoto. A pesquisa indica a contribuição significativa das empresas com equipamentos eletrônicos e, eventualmente, com auxílio financeiro para conexão de internet e mobiliário.

Esse relatório sobre Espaços de Trabalho indicou que a redução do espaço físico do escritório, por conta do trabalho híbrido, passa a caracterizá-lo como espaço compartilhado e coletivo, inclusive com a função de prover bem-estar e socialização. Uma nova dinâmica vem, de fato, sendo estabelecida no contexto desse espaço e, portanto, na dinâmica do trabalho em si. O uso eventual, caracterizado pela necessidade de regras para reservas prévias e alternância de utilização em função de escalas de trabalho, é prática difundida e isso nos remete à reflexão acerca da potência da cultura. Nossa pesquisa de outubro de 2024 sobre Modalidades de Trabalho apontou que a adoção do trabalho híbrido poderia trazer uma possível redução da potência da cultura organizacional e da inovação. Cultura como fenômeno social é algo que se constrói e se fortalece nas interações cotidianas, frequentes e próximas. Nesse contexto, os benefícios do trabalho em espaços compartilhados, coletivos e de socialização seriam suficientes para superar os reveses do convívio eventual, considerando o fortalecimento da cultura e agendas de inovação? Seguimos observando e estudando como culturas se estabelecem, se desenvolvem e se fortalecem!

**O relatório Modalidade de Trabalho (outubro 2024) pode ser acessado a seguir!**

## Modalidades de Trabalho

A pesquisa reuniu respostas de 83 CHROs de grandes empresas, em sua maioria com atuação global, de quase 20 ramos de atuação diferentes. Os dados indicam que o tema do trabalho híbrido está em movimento – aos poucos o trabalho presencial vem ganhando mais espaço, ainda que o trabalho híbrido se mantenha presente.



Nesse último caso, essa modalidade também considera a natureza do trabalho, além do papel do gestor como decisor da política para o seu time.

Os ganhos potenciais com atração e retenção de talentos são marcantes. Assim como também se destacam o enfraquecimento da cultura e a redução da inovação como perdas potenciais.

A questão do engajamento ocupa uma zona cinzenta tanto para times como para lideranças – temos mais ou menos engajamento no modelo híbrido de trabalho? As respostas apontam para ambos os lados, o que indica que a controvérsia continua permeando a discussão.

A pesquisa também indica que não existem métricas ou evidências concretas acerca de perdas e ganhos efetivos. Mas as percepções que apontam para a

redução da potência da cultura organização e da inovação requerem atenção!

Nossa leitura aqui lança luz para a questão da Cultura Organizacional, uma vez que cultura é tecido social que se alimenta, se renova, se fortalece e se transforma a partir do convívio das pessoas e da interação com símbolos e artefatos compartilhados no lócus do trabalho.

O espaço físico do trabalho aporta elementos concretos da cultura, promovendo dinâmicas sociais que o espaço virtual não consegue suprir: o olho no olho, o silêncio como uma reflexão do grupo, a troca carregada de energia e de linguagem corporal. Interações significativas em um espaço de trabalho convidativo, agradável, engajador, criativo, um terreno fértil para a inovação!



## Diversidade geracional e treinamento e desenvolvimento: o tempo é relativo



Segundo a ONU, a população idosa vai mais do que duplicar nos próximos 30 anos. Até 2050, os idosos formarão um contingente de mais de 2,1 bilhões de pessoas.



## Saúde mental no trabalho: 7 ações para promover na sua empresa



Nos últimos anos, a saúde mental da população ganhou mais destaque, levando a discussão para dentro das empresas.

O aumento nos casos de afastamentos concedidos pelo INSS jogou luz sobre o tema e fez com que as empresas começassem a buscar medidas para impedir que esse problema acontecesse internamente.

O ambiente em que o colaborador está inserido é determinante para que ele consiga ou não lidar com a saúde da mente da melhor forma. No entanto, embora haja real interesse nesse tema, muitas empresas ainda têm dificuldade em encontrar caminhos reais para promover uma boa saúde mental no trabalho.

O Artigo publicado pela Afferolab traz algumas ações que podem ser aplicadas nas empresas para garantir o bem-estar mental de seus colaboradores.



Na **HOB**, acreditamos no poder das ideias para transformar organizações e a sociedade. Nossa produção intelectual — expressa em livros, artigos e estudos — é um reflexo da essência da empresa: curiosa, crítica, colaborativa e comprometida com o futuro.

---

Nossas publicações evidenciam como colocamos em prática nossa missão de gerar conhecimento relevante, provocar reflexões e influenciar positivamente lideranças e instituições. Cada obra lançada carrega não apenas o pensamento de nossos sócios e especialistas, mas também os valores que sustentam nossa cultura: integridade, profundidade, impacto e diálogo constante com o mundo em transformação.

# Modelo de franquia em educação corporativa

Desenvolvido pela **House of Brains**, holding controladora da **Afferolab** e da consultoria **BMI**, o projeto integra o movimento Upskill Brasil, que visa levar aprendizagem corporativa de qualidade para todas as regiões do país por meio de um formato escalável, de fácil implementação e com potencial de atuação em mercados de alta densidade econômica.

Como parte do projeto de democratização do conhecimento e do compromisso com o Social, a **Afferolab** irá oferecer a uma entidade sem fins lucrativos uma plataforma LMS+LXP Learning Hub a cada dez contratos de venda por franqueado. A plataforma é um ambiente de aprendizagem para cursos online com uma biblioteca digital incluída para o desenvolvimento de soft skills.

*“A proposta atende empresas de diferentes segmentos e tamanhos, com soluções que podem ser aplicadas em diversas frentes, como programas de onboarding, desenvolvimento de jovens talentos, capacitação de equipes comerciais e treinamentos para a média gerência.”*

Alessandra Lotufo  
sócia e diretora da Afferolab



notícia completa





prêmios e reconhecimentos



Reconhecimento das práticas ESG do nosso grupo HOB – House of Brains, durante o encontro de fim de ano de 2024 da Câmara Britânica de Comércio e Indústria no Brasil (Britcham).

Este reconhecimento reflete nosso compromisso contínuo com a sustentabilidade e a responsabilidade social.



A BMI patrocinou o 1º Encontro de Mulheres pela Transformação, organizado pelo Instituto Vasselo Goldoni, organização sem fins lucrativos em prol do protagonismo feminino e da equidade de gênero.

Mais de 130 mulheres em cargos de liderança de RH das principais empresas do país participaram do evento, que promoveu palestras e iniciativas a favor de mulheres em diversos contextos, como violência doméstica e inserção no mercado de trabalho.



A Afferolab conquistou a certificação Anitec - Associação Nacional de Inovação, Trabalho e Educação Corporativa como empresa de referência em educação corporativa. Na XXIII Edição do Encontro de Gestores de Universidades Corporativas, realizada no Rio de Janeiro no dia 7/11, Alessandra Secco Lotufo, Managing Director Afferolab, apresentou uma oficina sobre Cultura de Aprendizagem. O evento, promovido pela ANITEC e organizado em parceria com a UnIBP – Universidade Corporativa do Instituto Brasileiro de Petróleo e Gás, reuniu especialistas em IA, Liderança e Aprendizagem para discutir tendências e práticas inovadoras no setor. A certificação reforça nosso compromisso com a excelência e inovação em programas de desenvolvimento corporativo.



# ações e reconhecimentos



Ação de reflorestamento em parceria com **Carbon Free Brasil**, promovendo o plantio de mais de **400 mudas de espécies nativas da Mata Atlântica em Itapetininga/SP**. Foi o terceiro ano consecutivo dessa parceria, que reforça nosso compromisso ambiental.



Sediamos o 2º jantar beneficente do **Instituto Pactuá**, com o objetivo de arrecadar fundos para ampliar suas ações afirmativas em prol do desenvolvimento de pessoas negras em posições de liderança.

Patrocinado pela **HOB**, o evento reuniu 40 líderes C-level de grandes empresas em um momento de impacto social e troca de experiências.



## Mulheres que inspiram liderança e transformação



A **BMI Blue Management Institute** apoiou o lançamento do livro **WCD Unframed**, uma coletânea que representa a força da comunidade **Women Corporate Directors (WCD)** — rede que reúne mais de **400 mulheres líderes** comprometidas em promover a troca de conhecimento, experiências e reflexões sobre os temas mais relevantes para conselhos e comitês de governança.



A série **WCD Unframed** é um convite à reflexão sobre os desafios da liderança contemporânea, abordando temas como **inovação aberta, riscos emergentes e gestão de talentos**. O livro, resultado de quatro edições escritas de forma colaborativa, simboliza o compromisso com a **diversidade, a inovação e a excelência na governança corporativa**.

O projeto contou com o **apoio técnico e intelectual da BMI Blue Management Institute e da KPMG Brasil**, além da coordenação de **Daniel Motta e Mayra Stachuk**, que contribuíram para a materialização desta obra coletiva.

Entre as coautoras, destacam-se **Ana Bógus, Carolina Strobel, Christiane Aché, Claudia Sender, Lisiane Lemos, Ana Fontes, Heloisa Belotti Bedicks, Sandra Guerra, Sonia Consiglio, Teresa Vernaglia, Ana Lucia Caltabiano, Mafoane Odara, Sofia Esteves, Vicky Bloch, Junia Nogueira de Sá, Maria Cecília Rossi, Maria Susana de Souza e Vânia Neves**, além das organizadoras **Luciene Magalhães, Cristiane Azevedo, Juliana B., Cristina Pinho, Marianne Coutinho, Inês Corrêa de Souza, Leila Abraham Loria e Carla Bellanger**.

O **WCD Unframed** reforça o papel da **HOB** e da **BMI** na **promoção da diversidade e do protagonismo feminino** nas esferas de decisão, inspirando a formação de **lideranças visionárias, éticas e transformadoras**.



## lançamento do livro

Do Delta ao Nirvana, com painel executivo e lideranças de grandes empresas



## evento de inovação

Que conecta ideias, pessoas e oportunidades, trazendo insights valiosos para impulsionar o futuro dos nossos clientes



lançamento livro

# High Tech High Touch



A **BMI Blue Management Institute** lançou em junho de 2024 uma publicação repleta de reflexões, pensamentos e provocações relevantes sobre o século XXI: o livro **High Tech High Touch**.

A obra faz um recorte inédito do evento global de maior impacto deste século ao reunir diálogos conduzidos por Daniel Augusto Motta durante a pandemia de Covid-19 com 35 dos melhores executivos de capital humano do Brasil. As conversas, gravadas entre 2020 e 2022, compõem um registro histórico de aprendizados e estratégias corporativas que impulsionaram negócios e estão moldando o futuro do trabalho no país. Fora das corporações, um dos mais devastadores impactos da pandemia foi o aumento dos casos de violência doméstica e abuso sexual contra crianças e adolescentes que, sem acesso às escolas, ficaram vulneráveis aos predadores sexuais dentro de casa. Contribuindo para mitigar os efeitos dessa tragédia paralela, a BMI decidiu doar todo o valor líquido arrecadado com as vendas do **High Tech High Touch** para a **Childhood Brasil**, braço nacional da organização **World Childhood Foundation** fundada pela **Rainha Silvia da Suécia**, que atua na defesa dos direitos de crianças e adolescentes, com foco na prevenção e no enfrentamento da violência sexual.

**R\$ 83.700,00** da arrecadação da venda da publicação foram revertidos para Childhood Brasil.

as 4 edições da revista

# Et cetera



+ **1.000** leitores.





## Mulheres 40+ da Comgás

No início de 2024, a **Comgás** convidou a **Wisnet** para implementar o programa de desenvolvimento **Mulheres de talento 40+**, iniciativa de diversidade e inclusão da maior distribuidora de gás natural encanado da América Latina.

A jornada abordou temas como ambientes seguros, protagonismo diante de mudanças, fortalecimento de relações e superação de obstáculos para entrega de resultados . O encerramento do programa aconteceu em junho e contou com uma fala de Letícia Grossi, diretora de RH da empresa, ressaltando a relevância de representatividade do grupo e a importância do investimento nesse projeto.

## Orquestra de Heliópolis na RD

O programa de treinamentos para a **liderança Raia Drogasil** (diretores, gerentes executivos e gerentes corporativos e regionais) foi composto por workshops e encontros remotos para reforçar o aprendizado e seu desdobramento nas equipes.

O convite para o evento de abertura do programa veio acompanhado de uma partitura e uma batuta, e o lançamento contou com uma apresentação da Orquestra Sinfônica Heliópolis.

## Movimento #UpskillBrasil

Como parte do nosso compromisso de ajudar profissionais e empresas de todo o país a prosperarem no novo mundo do trabalho, onde competências e entregas valem mais do que diplomas e crachás, a **Afferolab** criou o movimento #UpskillBrasil.

Nossa missão é levar aprendizagem corporativa de qualidade para todas as regiões do país, do Oiapoque ao Chuí. E, para viabilizar essa ideia, criamos a **Franquia Afferolab**. O movimento #UpskillBrasil foi apresentado em evento na sede no dia 9 de abril, durante o lançamento da pesquisa **Mind The Soft Gap**, que mapeou as competências mais valorizadas no mercado de trabalho brasileiro.

10.000+ horas dedicadas em projetos

50.000+ pessoas impactadas diretamente por nossas iniciativas



# Vem pra mesa

A HOB foi responsável por desenvolver todo o conceito e a estratégia da campanha “Vem pra Mesa”, incluindo a criação de um toolkit completo para apoiar as unidades da Ambev em todo o Brasil na implementação de boas práticas de inclusão.

Na campanha de avaliação de desempenho da Ambev, trabalhamos com o conceito de nudges — estímulos sutis que provocam reflexão e reforçam comportamentos desejados.

O objetivo? Promover um olhar mais consciente, justo e inclusivo, especialmente sobre a forma como avaliamos as mulheres nas avaliações 180°/360°.

Mais do que uma campanha, uma transformação cultural — com estratégia, conteúdo e propósito.

Ao redor de uma mesa é onde colaboramos, aprendemos, tomamos decisões importantes e celebramos nossas conquistas.

É celebrar só faz sentido quando todos têm a oportunidade de levantar seu papo e brindar ao que construímos juntos.

Vem pra Mesa é uma campanha que convida todas as pessoas a ajudarem a fazer da Ambev um ambiente mais respeitoso, seguro e com espaço para todos. É por meio dos nossos princípios de cultura que vamos escutar, envolver e agir, com atitudes que inspiram pertencimento e transformam a cia no dia a dia.

Durante o mês de agosto, vamos vivenciar 3 experiências nas unidades. Momentos pensados para provocar conexão, escuta e reconhecimento do que cada pessoa traz pra mesa. Tudo de forma leve, inspiradora e coletiva.

Experiência 1

Juntos à mesa, conectamos sonhos

Experiência 2

Histórias únicas, brindes coletivos

Experiência 3

Liderar a inclusão é um compromisso diário

Da mesa do bar às mesas de grandes decisões!

1 a 31 de agosto e com premiação para as unidades mais engajadas!



## De Portas Abertas para transformar futuros

A **HOB** cocriou com a **Ambev** um programa pensado para fortalecer a marca empregadora junto a profissionais negros e negras, indo além do recrutamento tradicional.

Desenhamos uma jornada de desenvolvimento antes mesmo da aprovação no processo seletivo — um mês de ações online e um dia de imersão presencial, com conteúdos relevantes sobre carreira, mercado e protagonismo.

Mais do que um processo seletivo, foi uma experiência de formação, conexão e impacto. Alguns participantes foram contratados pela Ambev, mas todos saíram mais preparados para as oportunidades que o mercado oferece.



# 10

pesquisas de impacto em destaque



Seremos neutros?

O momento pede posicionamento, definição e até ativismo. Mas será que ainda é cedo demais para tomarmos certas decisões a respeito de alterações no nosso idioma?

194 indivíduos participaram dessa Pesquisa

A amostra foi composta por gestores e colaboradores de empresas de variados nichos do mercado.



acesse pesquisa completa



## as questões éticas da felicidade artificial

O uso de medicamentos que potencializam as funções cognitivas, aumentando produtividade e foco, não é tema novo. No entanto, a utilização desses medicamentos no contexto corporativo é ainda uma prática silenciosa, a despeito do aumento no consumo das chamadas smart drugs.



As crescentes exigências por resultados e alta performance provocam discussões sobre saúde mental para além das questões relacionadas ao burnout. Essas substâncias, frequentemente associadas ao aumento de produtividade, trazem implicações profundas para a saúde mental e levantam discussões sobre ética, cultura organizacional e o impacto do trabalho na vida dos colaboradores. Essas são algumas das discussões trazidas na pesquisa conduzida pela **BMI Blue Management Institute** em 2024 com lideranças de diversas empresas brasileiras.

Segundo “Felicidade Artificial – Ética e Dependência Química nas Organizações”, mais de 90% dos respondentes acham que parte dos colaboradores e executivos recorrerão a drogas ou ao consumo de álcool como meios para suportar o estresse e a pressão por resultados.



Nesse cenário entram questões éticas que envolvem indivíduos, lideranças e organizações que precisam ser tratadas com profundidade e honestidade. Estamos perante um “doping intelectual” nas empresas, diante do gatilho da exigência por alta performance? Como indivíduos, estamos negando nossas fragilidades e buscando resultados imediatos e facilitados de maneira artificial? Como gestores, queremos, admitimos e/ou incentivamos performance a qualquer custo? Como empresa, o discurso predominante que prega “cuidamos de nossos colaboradores” ou “temos um ótimo ambiente de trabalho” continua válido?”

Essas provocações trazidas pela pesquisa, em conjunto com dados surpreendentes sobre o assunto, deram origem ao workshop Felicidade Artificial. Com participação especial do **Hospital Sírio-Libanês**, agregando a perspectiva médica da saúde mental, o programa oferece uma abordagem inovadora para

tratar o tema com sensibilidade e profundidade, promovendo uma reflexão consistente e responsável sobre o ambiente corporativo e as práticas de gestão.

Empresas cujas lideranças de RH já estiveram com a **BMI** nessa iniciativa relataram que o workshop é um convite para a ação. Um tema polêmico, mas que não pode deixar de ser tratado com assertividade por empresas e lideranças que buscam impacto positivo na saúde mental de seus colaboradores.



acesse pesquisa completa

Reboot - Novas arenas. Novas perspectivas



A Transformação digital desafia as relações humanas nos ambientes de trabalho.

O vocabulário contemporâneo tem destacado termos como ESG, Diversidade e Inclusão, Stakeholders, Centralidade do Cliente e Impacto.



[acesse pesquisa completa](#)



Na **HOB**, a sustentabilidade não é apenas um compromisso — é um **pilar estratégico** que orienta nossas decisões, relações e caminhos.

Acreditamos em um futuro em que o crescimento das organizações caminha lado a lado com o **bem-estar social**, o **respeito ao meio ambiente** e a **responsabilidade ética**.

Com um olhar voltado para o longo prazo, buscamos **gerar valor sustentável** para a sociedade, unindo **consistência**, **inovação** e **coragem para transformar**.

Em nossa trajetória, a sustentabilidade se entrelaça à **cultura organizacional**, que tem na **aprendizagem contínua** e no **compartilhamento do conhecimento** seus fundamentos.

Essa cultura é o que sustenta a **HOB** como uma **organização viva, colaborativa e orientada por propósito** — um ecossistema em que ideias se transformam em impacto e onde a **liderança é exercida com empatia, visão e responsabilidade**.

A **liderança transformadora** é um dos pilares centrais da nossa atuação.

Acreditamos que líderes inspiram mudanças quando desenvolvem sua capacidade de ouvir, incluir e mobilizar pessoas, promovendo ambientes em que o respeito, a diversidade e a equidade florescem.

Essa visão de liderança conecta nossa cultura à prática — traduzindo valores em ações que impulsionam **transformação real dentro e fora da HOB**.

Guiada pelos **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, nossa atuação prioriza a **Educação de Qualidade**, a **Redução das Desigualdades**, a **Igualdade de Gênero**, o **Trabalho Decente** e **Crescimento Econômico** e a **Ação Climática**.

Por meio da educação, da diversidade e da inovação, buscamos **gerar impactos positivos que reverberam na sociedade**, ampliando oportunidades e fortalecendo uma **consciência coletiva voltada ao futuro**.

Conscientes de que as decisões de hoje moldam o amanhã, colocamos o **conhecimento a serviço do desenvolvimento sustentável**, apoiando nossos clientes na construção de **organizações mais éticas, eficientes e humanas**.

Queremos ser **referência em consultoria com impacto positivo**, atuando com **transparência, escuta ativa e compromisso genuíno com resultados de longo prazo**.

O futuro que acreditamos **começa agora** — com cada escolha, cada projeto e cada liderança que inspira transformação.

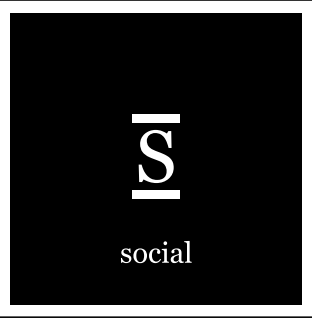
Assim, seguimos firmes em nosso propósito de **transformar conhecimento em impacto positivo**, contribuindo para um mundo **mais justo, diverso, inclusivo e em equilíbrio com o planeta**.



metas futuras - ESG HOB até 2030



- Reduzir emissões absolutas em 15%
- Ampliar projetos de reflorestamento em +1.000 mudas



- Atingir 10% de mulheres afrodescendentes
- Expandir o programa #UpskillBrasil para todas as regiões do país
- Garantir 100% de líderes capacitados em práticas inclusivas
- Participar do Programa Great Place to Work (GPTW)

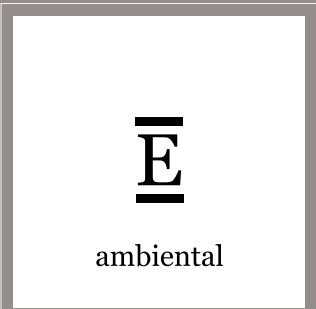


- Consolidar indicadores de diversidade e integridade
- Certificar 100% dos fornecedores regulares
- Melhoria contínua anticorrupção
- Manter 100% de compliance em políticas LGPD e Ética
- Iniciar o processo de adequação e certificação na ISO 27001

# 11

overview HOB ESG





### Modelo de Trabalho Híbrido

Combinação entre trabalho remoto e presencial, **promovendo eficiência operacional e equilíbrio entre produtividade e bem-estar**

### Consumo Consciente e Redução de Resíduos

**Substituição** de copos plásticos por **copos de papel**

**Substituição** de garrafas plásticas por latas ou **embalagens Tetra Pak**, com menor impacto ambiental

**Reciclagem e descarte adequado de equipamentos eletrônicos**, garantindo responsabilidade no ciclo de vida dos materiais

### Neutralidade de Carbono e Conservação Ambiental

**Parceria com a Carbon Free**, com selo de neutralidade de carbono desde 2021

**Inventário e compensação de 78,939 toneladas de CO<sub>2</sub>eq (2024)**

**Apoio contínuo à ONG SOS Mata Atlântica**, por meio de doações mensais

**Projetos de reflorestamento e plantio de mudas nativas**, fortalecendo a restauração da Mata Atlântica

**Programa de Diversidade:** foco na inclusão e ampliação da representatividade, com presença de profissionais afrodescendentes em posições de liderança

**Programa de Desenvolvimento de Lideranças (PDL):** capacitação estruturada para preparar líderes alinhados à cultura HOB

**Projeto de Estudo de Cargos & Salários:** aprimoramento da equidade e transparência na gestão de pessoas

**Doação de pelo menos 2% do lucro líquido anual** para apoio às principais ONGs do país

**Programa DALE-RS (Afferolab):** iniciativa de apoio a micro, pequenas e médias empresas do Rio Grande do Sul, com acesso gratuito a trilhas de aprendizagem na plataforma Learning Hub

**Projetos pro bono de alto impacto,** incluindo parceria com a Childhood Brasil, ONG dedicada à proteção infantil

**Apoio cultural** a instituições como **MASP, MAM e Unibes Cultural,** fortalecendo o acesso à arte e à cultura no Brasil

**Programas de saúde mental e bem-estar,** com campanhas como Setembro Amarelo, Outubro Rosa e Novembro Azul

**Movimento #UpskillBrasil:** democratização da aprendizagem corporativa em todo o país

**Estratégias de comunicação e engajamento** com stakeholders, reforçando transparência e diálogo contínuo

## Indicadores sociais 2024

214 colaboradores

64% da equipe são mulheres

65% da Diretoria Executiva são mulheres

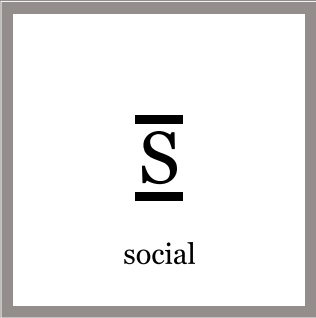
79% de lideranças femininas

10.000+ horas dedicadas a projetos pro bono

50.000+ pessoas impactadas diretamente

1.000+ empresas utilizando a Learning Hub

1,5M+ usuários cadastrados







**Transparência:** compromisso com a clareza e a abertura em todas as decisões junto aos stakeholders da HOB

**Políticas de Integridade e Ética:** baseadas em um robusto **Código de Conduta** e um **Programa de Compliance**, que norteiam nossa cultura e relacionamentos

**Aprimoramento contínuo** dos controles internos, comunicações e políticas corporativas, reforçando os princípios anticorrupção

**Políticas de privacidade e segurança da informação (LGPD)** implementadas e monitoradas de forma contínua

**Audit Committee:** liderado por **Pedro Melo**, responsável por supervisionar a gestão de riscos, compliance e auditorias internas e externas

**Ombudsman Channel:** canal seguro e confidencial para denúncias, dúvidas ou sugestões, promovendo escuta ativa e imparcialidade

**Pesquisa inédita sobre Assédio Moral**, com o objetivo de fortalecer ambientes de trabalho éticos e respeitosos

**Auditoria externa independente**, garantindo conformidade e credibilidade nas demonstrações e processos

## Resultados 2024

**Código de Ética e Programa de Integridade** atualizados e amplamente comunicados

**Políticas de Ética, Integridade e LGPD** plenamente implementadas

**Processos de auditoria e compliance fortalecidos**, reforçando o compromisso com a transparência e a governança responsável

HŌUSE OF BRAINS

[houseofbrains.com.br](http://houseofbrains.com.br)

Av. Brig. Faria Lima, 201/ Conj 211  
Pinheiros, São Paulo - SP, 05426-100

+55 11 3024-2727

coordenação geral do relatório

Arnaldo Nashiro, MSc

apoio

Ciro Feitosa

Daisy Guilger

---

projeto gráfico

Agência PAPRIKA | [pprk.com.br](http://pprk.com.br)

---

revisão ortográfica e gramatical

Daniela Macedo

---

responsável

Daniel Augusto Motta, PhD, MSc

---