



**RELATÓRIO DE
SUSTENTABILIDADE**
MOORE BELO HORIZONTE

2023

SUMÁRIO

03 APRESENTAÇÃO

SOBRE ESTE RELATÓRIO
DEPOIMENTO DA LIDERANÇA

07 A MOORE

SOBRE A MOORE BELO HORIZONTE
NOSSA HISTÓRIA NO BRASIL
NOSSOS PILARES
NOSSOS STAKEHOLDERS
NOSSOS RISCOS
MATRIZ DE MATERIALIDADE

15 GOVERNANÇA

NOSSO PROPÓSITO E VALORES
PILARES DA MOORE BELO HORIZONTE
ESTRUTURA DE GOVERNANÇA
REMUNERAÇÃO DA LIDERANÇA
ASSOCIAÇÕES
AGIR LEGALMENTE, ETICAMENTE E COM TRANSPARÊNCIA
PROTEÇÃO À PRIVACIDADE DO CLIENTE

20 PESSOAS

DIVERSIDADE E INCLUSÃO
MOORE DIVERSIFICA
MOORE GLOBAL SOCIAL AMBITION
AÇÕES DO SOCIAL AMBITION DA MOORE BELO HORIZONTE
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES E CRESCIMENTO
CONDIÇÕES DE TRABALHO
CAPACITAÇÕES E TREINAMENTOS

31 PLANETA

NOSSOS IMPACTOS
CONSCIENTIZAÇÃO E CAPACITAÇÃO

34 PROSPERIDADE

COMPROMISSOS
CONHECIMENTO COMPARTILHADO

37 KPIs

AMBIENTAIS
SOCIAIS
GOVERNANÇA
ECONÔMICOS

41 ANEXO I - GRI

ANEXO I - GRI

50 ANEXO II - SASB

ANEXO II - SASB



Sobre o Relatório

GRI 2-1, 2-2, 2-3, 2-5, 2-14

TEMOS A SATISFAÇÃO DE APRESENTARMOS O PRIMEIRO RELATÓRIO DE SUSTENTABILIDADE DA MOORE BELO HORIZONTE, REFERENTE ÀS NOSSAS ATIVIDADES DE 2023.

Para preparar este relatório, seguimos a estrutura sugerida pelas Métricas do Capitalismo dos *Stakeholders*, lançadas pelo *International Business Council* (IBC) do Fórum Econômico Mundial, que reúne todos os nossos compromissos e ações nos aspectos ambientais, sociais e de governança (ESG) apresentados em quatro categorias: Governança, Pessoas, Planeta e Prosperidade.

Também seguimos as Normas do GRI para apresentar nossos indicadores de desempenho, que estão referenciadas ao longo do relatório. Os dados correspondem ao período de 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

Como um primeiro relatório, trazemos indicadores e dados de levantamentos da realidade atual da empresa como uma fotografia e relato das ações já realizadas e que podem ser desenvolvidas para o próximo ano, desta maneira, não traremos neste momento dados comparativos de performance, mas assumimos o compromisso em avançar no reporte das ações e dados referentes às operações da Moore Belo Horizonte e reafirmamos, junto aos nossos sócios, nosso compromisso com o cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas.



Para mais informações, comentários, dúvidas ou sugestões, entre em contato clicando [aqui](#)



DEPOIMENTO DA LIDERANÇA

Depoimento da Liderança



Adelmo Oliveira

Ruy Gomes

Marcus Lindgren

Que mundo queremos criar? Que planeta queremos deixar para nossos filhos e netos? Que legado cada um de nós pretende entregar para as próximas gerações? Perguntas dessa natureza têm tomado posição central nas discussões das altas cúpulas de empresas maduras há algum tempo. No início, poucas pessoas davam a devida importância a essas questões e eram, por vezes, rotuladas de sonhadoras ou apaixonadas por causas utópicas. Felizmente, as discussões etéreas e filosóficas sobre a sustentabilidade das organizações passaram para o plano da materialidade, como fruto de metodologias e ações práticas que já são realidade nos dias de hoje.

O acrônimo globalizado do **ESG – Environmental, Social, Governance** – ganhou forma no mundo empresarial como sendo uma resposta às questões que envolvem a razão de existir de qualquer entidade. No passado, entendia-se que o objetivo de uma empresa era gerar lucro para seus acionistas/sócios, segundo a corrente de economistas fundamentados na teoria da firma. Essa visão se mostrou incompleta (não que esteja incorreta, mas não está completa) e a sociedade percebeu que a missão de qualquer organização deve contemplar todos os *stakeholders* com quem ela se relaciona. Então, o propósito organizacional vai muito além de apenas produzir algo para um cliente, pagando seus fornecedores e colaboradores para deixar um resultado positivo a ser distribuído para aqueles que nela investiram. Isso é muito raso para ser a razão de existir de uma empresa e não se sustenta no tempo. A sustentabilidade está na capacidade de criar valor para todos os públicos de interesse direto e indireto.

O desafio que o mundo empresarial vem encarando é como traduzir esses conceitos em ações práticas. Sair do campo teórico-filosófico para a realidade das rotinas e processos leva tempo e o mundo se encontra exatamente neste momento. Inúmeras iniciativas vêm sendo capitaneadas por órgãos reguladores, firmas de consultoria e auditoria, terceiro setor e sociedade civil organizada, com intuito de converter as diretrizes emanadas pelos pensadores de renome internacional, em ações concretas aplicáveis ao dia a dia das empresas.

Depoimento da Liderança

A **Moore Global** tem tido papel proativo nessas iniciativas. O programa ESG Pioneers congrega 31 Firms-Membro da Rede no mundo todo, com o objetivo de monitorar e apoiar os movimentos de determinação de padrões internacionais de asseguração das boas práticas de ESG. Neste momento, os principais organismos internacionais estão a plena carga trabalhando para defini-las; e nós estamos participando ativamente das discussões sobre as regulamentações e, mais importante de tudo, estamos a frente de nossos concorrentes na conversão das futuras regras em metodologias que sejam aplicáveis aos diversos setores da economia, em âmbito mundial. Assim, a **Moore Auditores e Consultores**, baseada em Belo Horizonte – MG, é uma das Firms-membro pioneiras nesse trabalho e tem colaborado intensamente no apoio das empresas brasileiras na jornada de adoção do ESG na prática.

Este presente relatório é a materialização da aplicação de nossa metodologia em nós mesmos. Afinal, acreditamos que antes de vender, temos de experimentar aquilo que pensamos. Parafraseando Nassim Taleb, *“you must eat your own food”*. O mote da Moore é **“ajudar empresas e pessoas a prosperar em um mundo de mudanças”** e fortemente guiamos nossas ações nesse sentido. Prosperidade para nós é sinônimo de evolução coletiva, com todos os *stakeholders* evoluindo junto conosco, sejam eles nossos Clientes, nossas Equipes, nossos Fornecedores e Parceiros. Somos uma firma de serviços profissionais, traduzindo, somos pessoas ajudando pessoas; as empresas são apenas formas de organizar pessoas para atingir propósitos, que devem ser louváveis e inspiradores. Na Moore de Belo Horizonte temos o compromisso de criar um ambiente de trabalho inclusivo, diversificado e seguro para todos os nossos colaboradores. Promovemos a igualdade de oportunidades, respeitando e valorizando a diversidade entre nossa equipe.

Tecnicamente falando, este reporte segue as premissas emanadas pelo GRI e SASB. No seu corpo, vocês encontrarão todas as ações que temos realizado ao longo dos últimos anos, na busca de nos tornarmos a referência nacional nas boas práticas da governança corporativa, social e ambiental. Obviamente, muito ainda precisa ser feito, afinal ESG é uma jornada que só tem início; não tem fim.

Quando alcançamos um determinado nível, percebemos que ainda podemos elevar ainda mais o sarrafo, pois os resultados advindos da sofisticação das nossas práticas nos tornam mais competitivos e sustentáveis, pois nosso entorno também floresce com mais vivacidade. Isso gera um ciclo iterativo ascendente que nos estimula a buscar sempre mais. Podemos assegurar que é um processo extremamente empolgante, gratificante e saudável.

Convidamos você a ler nosso conteúdo com olhar crítico, pois o processo evolutivo do ESG depende da abertura para a constante revisão e aprendizagem. Os desafios sociais e ambientais são complexos e não lineares. Não existe solução definitiva. Ao acertarmos o passo numa determinada situação problemática, os desdobramentos poderão ser imprevisíveis e afetar negativamente algo que não se intencionava envolver. Harmonizar os diferentes interesses das partes envolvidas com uma organização não é tarefa fácil, por isso, a abertura à escuta empática ao outro e a transparência no tratamento das divergências deve ser a tônica para a evolução em ESG.

Esperamos estar contribuindo para construir um mundo melhor para as próximas gerações. Cremos firmemente no objetivo de criar um legado para aqueles com quem nos relacionamos. Sonhamos que nosso planeta será o melhor lugar do universo para que todos os seres vivos alcancem a felicidade; com respeito mútuo e equidade; onde etnia, credo, sexo ou qualquer outro tipo de predicado não sejam critérios meritocráticos ou discriminatórios; e que isso seja eterno.

Sejam bem-vindos ao mundo ESG!



A MOORE BELO HORIZONTE

Sobre a Moore Belo Horizonte

Uma rede global

Criada em Londres em 1907, a Moore Global está entre as 11 maiores redes de auditoria e consultoria do mundo, com um faturamento anual de US\$ 3.9 bilhões e mais de 34 mil profissionais atuando em 113 países, com 522 escritórios, situados em todos os continentes.

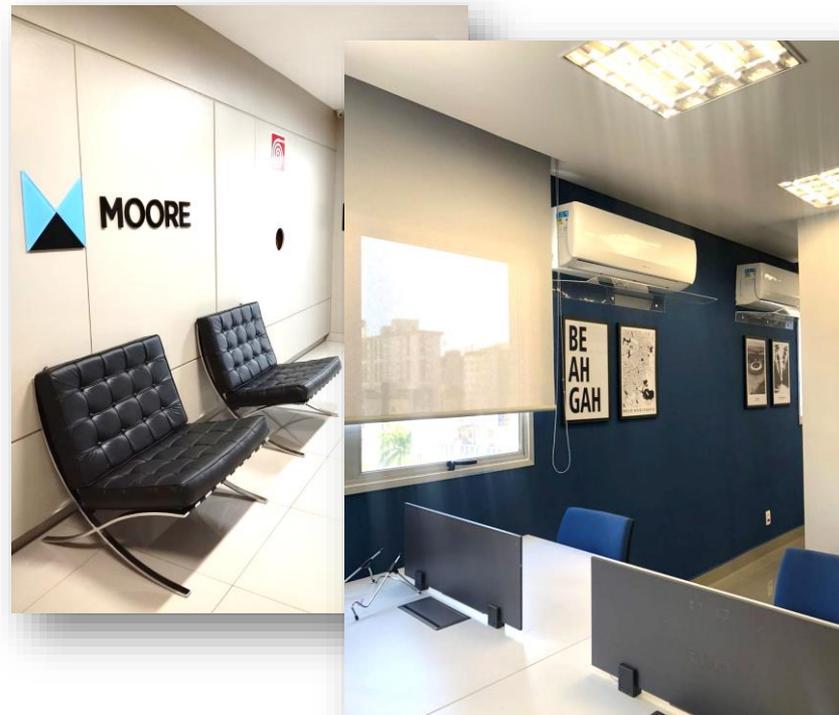
O principal objetivo da marca Moore é garantir a qualidade em auditoria e consultoria nos países em que atua, por meio de padrões rigorosos estabelecidos por sua sede internacional e do caráter personalizado do atendimento local. Não basta contar com metodologia, cobertura e padrões de qualidade; é necessário aplicar essa estrutura conforme o perfil e as expectativas de cada cliente, dentro da sua realidade corporativa.

Nosso escritório

A história da Moore em Belo Horizonte começou com a Consulting News, uma firma de auditoria e consultoria fundada na capital mineira em 1998. Conhecida como grande parceira de seus clientes, devido ao olhar estratégico e preciso com o qual os sócios sempre conduziram os serviços, a firma não parou de crescer, ampliando não somente a sua carteira de clientes, como também seu portfólio de serviços

Em 2017, a Moore BH incorporou a Novociclo Empresarial, firma conceituada em soluções de estratégia e consultoria empresariais, fundadora do método de novos ciclos empresariais para alavancagem da maturidade de governança e gestão.

Hoje, a firma oferece um time integrado de auditores e consultores, que cria soluções dirigidas aos objetivos e particularidades de cada estágio evolutivo do negócio, com serviços em prol do desenvolvimento sustentável das organizações. Tudo em nome da transparência, gestão, governança e estratégia empresariais.



Nossa história no Brasil

Nossa marca chegou ao Brasil no ano de 1997 e, hoje, levamos serviços de qualidade para diversos estados do país. Quando você trabalha com uma firma Moore, você tem acesso à especialização de alto nível por meio de pessoas que se dedicam a trazer resultados consistentes e transparentes.

Nossos escritórios no Brasil:

- **Belo Horizonte MG**
- Brasília DF
- Cuiabá MT
- Curitiba PR
- Goiânia GO
- Joinville SC
- Londrina PR
- Manaus AM
- Porto Alegre RS
- Ribeirão Preto SP
- Rio de Janeiro RJ
- Santa Maria RS
- São Paulo SP
- São Paulo SP - KSM
- Salvador BA



Belo Horizonte - MG



Brasília - DF



Cuiabá - MT



Curitiba - PR



Goiânia - GO



Joinville - SC



Londrina - PR



Manaus - AM



Porto Alegre - RS



Ribeirão Preto - SP



Rio de Janeiro - RJ



Salvador - BA



Santa Maria - RS



São Paulo - SP



São Paulo - SP - KSM

Somos 8 firmas-membro distribuídas em 15 escritórios ao redor do Brasil.

Nossos Pilares

O alicerce do nosso objetivo estratégico, voltado para o sucesso sustentável, está na nossa estratégia de sustentabilidade. Essa estratégia é efetivamente executada por meio da utilização de quatro pilares principais, cada um abrangendo vários aspectos que se complementam: Governança Corporativa, Pessoas, Planeta e Prosperidade.

1. Governança Corporativa

O papel da Governança Corporativa é fundamental para o desenvolvimento sustentável das empresas e, por meio de seus princípios de transparência, prestação de contas, conformidade e relações éticas, ela gera valor a longo prazo para as organizações. A existência de um alinhamento entre a alta gestão e os executivos, promove um ambiente responsável, próspero e com processos estruturados.



2. Pessoas

As pessoas são os principais ativos de uma empresa, sobretudo no setor de prestação de serviços, portanto reconhecemos a importância de uma sociedade que valorize os direitos humanos e as peculiaridades de cada indivíduo. Apoiamos os princípios de dignidade, igualdade, saúde, bem-estar, desenvolvimento pessoal e ambiente acolhedor.



3. Planeta

Sabemos que o Meio Ambiente provê diversos recursos para a operação das empresas e estamos cientes que sua preservação deve ser elemento em pauta para todas as cadeias de valor. Assuntos como mudanças climáticas, diminuição de resíduos sólidos e líquidos, redução de emissão de gases de efeito estufa e consumo consciente necessitam ser pauta de direcionamentos estratégicos e planos de ação.

4. Prosperidade

Acreditamos na premissa da **Agenda 2030** que sugere que devemos colaborar para que todas as pessoas possam prosperar em suas vidas e que os fatores econômicos, sociais e tecnológicos das organizações podem progredir em harmonia com a natureza. Sendo assim, estimulamos a inovação e a capacitação dos nossos colaboradores, bem como a criação de valor para todos os clientes e parceiros.



Em cada pilar citado foram estabelecidas metas para alcançarmos resultados satisfatórios a longo prazo. Avaliaremos nosso desempenho em relação a essas metas e compromissos, garantindo transparência e responsabilidade.

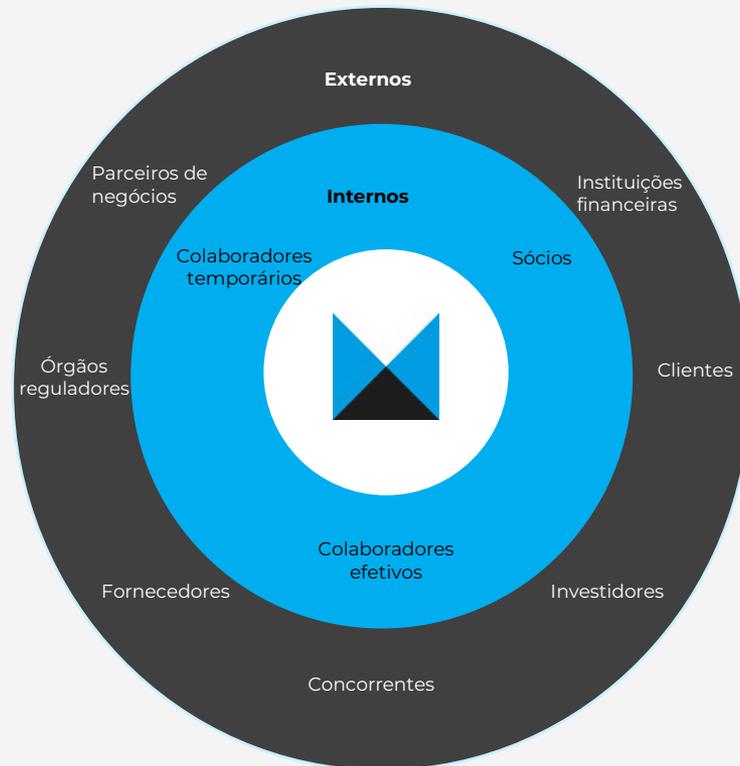
Nossos Stakeholders

As ações tomadas na empresa podem influenciar diversos grupos internos e externos, direta ou indiretamente. Diante disso, analisamos os grupos de *stakeholders* que serão impactados com as decisões no âmbito ESG – Ambiental, Social e Governança.

Os grupos internos englobam os colaboradores no geral, sendo efetivos ou temporários, com carga horária integral ou parcial, com dedicação exclusiva ou não, residentes na sede da empresa ou em outro local.

Os grupos externos englobam todos os indivíduos e as organizações que são afetadas pelas práticas da Moore, sendo clientes ou fornecedores, instituições de regulamentação ou financeiras, concorrentes ou parceiros, sediados em Belo Horizonte ou outro local.

Stakeholders	Proximidade	Pilar relacionado
Sócios	Internos	Pessoas, Governança e Prosperidade
Colaboradores	Internos	Pessoas e Prosperidade
Órgãos reguladores	Externos	Pessoas, Governança Corporativa
Clientes	Externos	Planeta, Pessoas, Governança e Prosperidade
Instituições financeiras	Externos	Pessoas, Governança e Prosperidade
Investidores	Externos	Pessoas, Governança e Prosperidade
Parceiros de negócios	Externos	Pessoas, Governança e Prosperidade
Fornecedores	Externos	Planeta, Pessoas, Governança e Prosperidade
Concorrentes	Externos	Pessoas, Governança e Prosperidade



Nossos Riscos

Origem

Esse relatório apresenta uma seleção de riscos presentes em todos os campos do ESG que foram identificados no escopo de atuação da Moore Belo Horizonte em suas atividades de Consultoria, Auditoria, Tributos, entre outros.



Importância

A Moore Belo Horizonte acredita que o sucesso dos seus negócios envolve um aprimoramento constante dentro do seu escritório e, também, externamente com os seus clientes e parceiros. Assim, ao analisar riscos internos e externos, a empresa pode executar ações para combater e mitigar possíveis ameaças, bem como alertar e auxiliar seus *stakeholders* na minimização dos riscos e maximização de novas oportunidades.

Processo

A identificação de riscos atrelados às atividades que são desempenhadas pela empresa foi realizada por meio da análise do segmento de mercado de prestação de serviços, da localização geográfica, do formato de trabalho dos colaboradores, dos perfis de clientes que são atendidos, da análise de pares de mercado e pelo que é preconizado pelos padrões e normas internacionais de ESG.

Referências

Os riscos também foram levantados com base nas materialidades estipuladas para o setor de Serviços Profissionais e Comerciais por meio das normativas do *Sustainability Accounting Standards Board* (SASB) e pelo Relatório Global de Riscos de 2023 levantados pelo Fórum Econômico Mundial. O GRP (Global Risks Report) de 2023 foi criado a partir de levantamentos com mais de 1.200 especialistas da área, oriundos da Academia, do meio corporativo, de órgãos governamentais, da comunidade internacional e da sociedade civil.

Compromisso

Para nós, a compreensão profunda dos riscos não apenas salvaguarda a continuidade dos negócios de uma forma saudável, mas também reflete um compromisso genuíno com a responsabilidade empresarial. Quando avaliamos nossos riscos, nós aumentamos a nossa capacidade de nos anteciparmos a potenciais desafios, sejam eles de natureza ambiental, social, ou governamental, e de adotar medidas proativas para mitigá-los – e isso é algo que não queremos manter somente dentro da Moore, mas disseminar essa boa prática para nossos clientes, nossos parceiros, nossa rede e nossa comunidade.

A jornada para o desenvolvimento sustentável é um caminho que não deve ser seguido de forma solitária, mas agregando todos *stakeholders* de maneira estratégica e efetiva. Ao envolver empresas, pessoas e as comunidades na análise de riscos, conseguimos ter uma visão muito mais ampla e um resultado melhor na mitigação dos riscos mapeados.



Matriz de Materialidade

Nossa Matriz

Nossa Matriz de Materialidade foi desenhada com o objetivo de identificar quais riscos ambientais, sociais e de governança (ESG) exigem imediata atenção e quais riscos podem ser remediados a longo prazo.

A construção dessa análise consistiu no levantamento de tópicos relevantes para o setor em que a Moore se encontra, na Prestação de Serviços, por meio de itens incorporados pelo *Global Reporting Initiative (GRI)* e, também, pelo *Sustainability Accounting Standards Board (SASB)*. Dessa forma, foram identificados 13 tópicos que apresentam considerável importância para empresas desse segmento de atuação.

Por meio dos critérios de avaliação apresentados, os *stakeholders* que poderão ser impactados pelo tratamento – ou pela falta de tratamento – desses riscos foram entrevistados, com o objetivo de elencar a prioridade de cada um desses elementos.

Critérios de Avaliação

Cada risco foi avaliado com base na relevância do seu impacto para o *stakeholder* – interno e externo. Ou seja, em uma escala de 1 a 4, em que a menor nota significa que a ocorrência do elemento é irrelevante e a maior nota significa que seu controle é fundamental, todos os critérios foram avaliados e classificados.

1	2	3	4
Irrelevante	Pouca Importância	Média Importância	Alta Importância

Participantes da Avaliação

Internos – gestores de Consultoria, Auditoria, Tributos, Comercial, Administrativo e Financeiro.

Externos – clientes com contratos relevantes ativos, fornecedores e parceiros da rede Moore.



Práticas Trabalhistas: Contratação, recrutamento, retenção de talentos, práticas de remuneração, equidade salarial, benefícios e diversidade.



Transparência: Divulgação clara e acessível de informações importantes de produtos, serviços e preços, para clientes e *stakeholders*.



Privacidade e Segurança dos Dados: Proteção dos dados dos clientes, evitando perdas e violações, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados.



Condições de Trabalho: Condições de trabalho para os funcionários e para a cadeia de fornecedores, fornecendo segurança e qualidade para todos.



Desenvolvimento do Capital Humano: Valorização de todas as pessoas envolvidas com a empresa, propiciando um ambiente de crescimento e desenvolvimento.



Conflitos de Interesse e Monopólio: Análise de possíveis conflitos contratuais, legais e de relacionamento com clientes, fornecedores e toda a cadeia de valor.



Comportamento Ético e Legal: Integridade profissional em todas as relações estabelecidas pela empresa, investindo em capacitação e orientação.



Eficiência no Transporte: Utilização de alternativas de transporte com viés mais sustentável, reduzindo as emissões de gases do efeito estufa (GEE), entre outras.



Diversidade e Igualdade de Oportunidades: Oportunidades iguais para colaboradores de diferentes gêneros, etnias, orientação sexual, necessidades especiais e religiões.



Conformidade com Leis e Regulamentos: Cumprimento de legislações e normativas, nos campos éticos, trabalhistas, proteção de dados, segurança, e todos os necessários.



Performance Econômica: Valor econômico gerado e distribuído pela organização, englobando seus benefícios e suas obrigações com instituições de apoio.



Governança responsável e transparente: Estrutura de liderança com políticas que garantam informações suficientes para tomadas de decisão e supervisões eficientes.



Qualidade e segurança do produto: Entrega e finalização dos produtos com qualidade e segurança dentro dos parâmetros exigidos por lei.



Ambiental



Social



Governança

Matriz de Materialidade

Processo de Análise

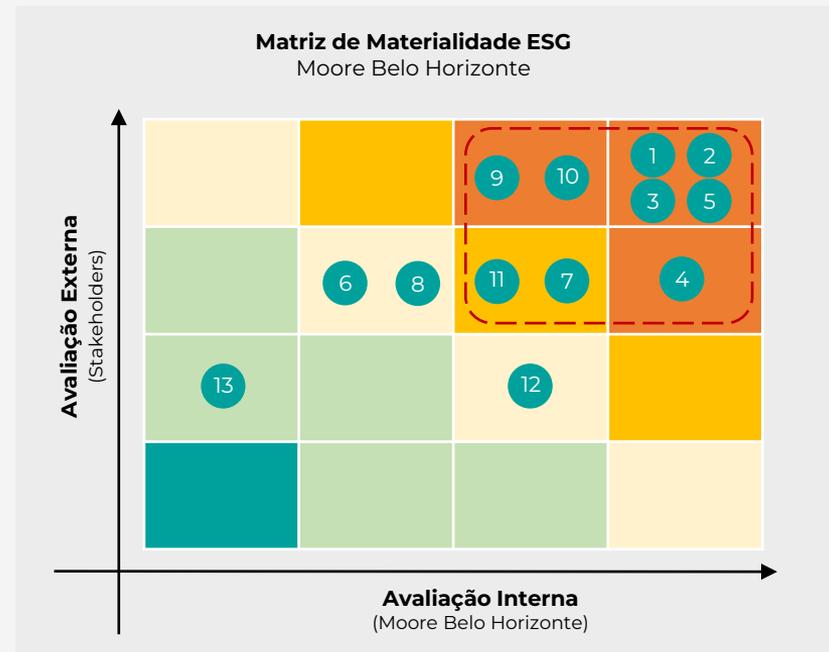
O processo de análise foi estabelecido em dois momentos:

1. Avaliação Interna: os participantes da análise receberam material prévio para fazerem a leitura e contextualização sobre cada um dos tópicos analisados, juntamente com a escala de notas (1 – Irrelevante, 2- Pouca Importância, 3- Média Importância e 4- Alta Importância), para que avaliassem o quão relevante tais itens são para a empresa. Em seguida, todos os colaboradores listados foram entrevistados para que contribuíssem com suas respostas e, também, justificassem suas ideias, pensando sempre na visão interna da empresa.

2. Avaliação Externa: da mesma forma, os *stakeholders* estratégicos da Moore Belo Horizonte receberam material prévio para fazerem a leitura e contextualização sobre cada um dos tópicos analisados, para que, por sua vez, avaliassem o quão relevante tais itens são para a empresa que trabalham – ou seja, o quão relevante é para suas organizações o fato de a Moore Belo Horizonte investir, ou não investir, em tal setor. Em seguida, todos os foram entrevistados e suas respectivas respostas foram computadas para cruzamento dos dados.

- 1. Práticas Trabalhistas
- 2. Transparência
- 3. Privacidade e Segurança dos Dados
- 4. Condições de Trabalho
- 5. Desenvolvimento do Capital Humano
- 6. Conflitos de Interesse e Monopólio
- 7. Comportamento Ético e Legal

- 8. Eficiência no Transporte
- 9. Diversidade e Igualdade de Oportunidades
- 10. Conformidade com Leis e Regulamentos
- 11. Performance Econômica
- 12. Governança responsável e transparente.
- 13. Qualidade e segurança do produto



Conclusão: as Práticas Trabalhistas, a Transparência, a Privacidade e Segurança dos Dados e o Desenvolvimento do Capital Humano foram os itens com as melhores avaliações de materialidade para os serviços prestados pela Moore Belo Horizonte.

GOVERNANÇ

GOVERNANÇA

Nossos Propósitos e Valores

Somos guiados pelo nosso propósito e por nossos valores, pois eles são nossos pilares e são norteadores para as todas as nossas ações e decisões. Nosso propósito como firma-membro integrante da Moore Global é **ajudar pessoas e empresas a prosperarem em um mundo de mudanças** (*Helping you thrive in a changing world*).



Ajudamos...

- ... nossos clientes
- ...a comunidade Moore Global
- ...cada firma-membro
- ...as pessoas que trabalham em nossa firma
- ...a **prosperar em um mundo novo**.

Como parte da Moore Global, também compartilhamos dos mesmos valores, que refletem em quem somos e no que acreditamos: Community, Passion, Access e Care.

COMMUNITY

Our global family will help you realise your Ambition.

PASSION

Our drive and dedication delivery results.

ACCESS

We're here for you whenever you need us.

CARE

We'll guide and support you in a changing world.

Pilares da Moore Belo Horizonte

Desdobramos os valores e propósito compartilhados por todas as firmas-membro da Moore Global, em declarações empresariais do nosso próprio escritório, que são detalhamentos na nossa própria missão, visão e valores locais.



MISSÃO	VISÃO
Gerar impacto positivo na vida das empresas e pessoas com que nos relacionamos.	Ser referência em soluções integradas em auditoria e consultoria nos mercados nos quais atuamos

EXCELÊNCIA Nosso DNA é buscar sempre superar os mais exigentes padrões. A **EXCELÊNCIA** é resultado.

INTEGRIDADE Agimos com **INTEGRIDADE**, fiéis a nossos valores, defendendo de forma ética o que acreditamos e assumindo a responsabilidade de nossas ações.

TRANSPARÊNCIA Geramos confiança, garantimos, acima de tudo, **TRANSPARÊNCIA** e respeito nas relações com clientes, funcionários, parceiros e sociedade.

COLABORAÇÃO A chave para nosso sucesso são pessoas em **COLABORAÇÃO**. Assim, cada profissional da Moore BH está sempre em busca de garantir o desenvolvimento da equipe e do negócio.

VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS Negócios são feitos por gente e, na MOORE BH, nossas relações são humanizadas, apostamos na **VALORIZAÇÃO DAS PESSOAS** e suas individualidades, sendo uma equipe que reconhece méritos, novas ideias e desenvolve pessoas - nosso maior capital.

COMPROMETIMENTO Nosso **COMPROMETIMENTO** é a mola propulsora do nosso sucesso. Somos uma equipe que assume desafios com competência e empenho.

GOVERNANÇA

Estrutura de Governança

Em nossa estrutura local temos um Conselho Consultivo constituído pelos sócios-diretores do escritório que representam as áreas de negócios por diferentes CNPJs da Auditoria e Consultoria, que se reúnem mensalmente para tratar de temas estratégicos e deliberar ações encaminhadas para aprovação pelo Grupo de Líderes, intitulado como GL (grupo formado por diretores e líderes das áreas do escritório).

Os três sócios e membros do conselho também possuem atividades executivas e dividem suas responsabilidades como: um responsável pela área de *Marketing* e Comercial, um responsável pelo Administrativo e Financeiro e um responsável pela parte Institucional e de Recursos Humanos.

Remuneração da Liderança

A liderança da empresa é remunerada com valores fixos estabelecidos de acordo com valores de mercado. Além disso, há distribuição de PLR levando em consideração o resultado, avaliação de desempenho que é feita anualmente com apoio externo, e a remuneração fixa inerente ao cargo.

Na área de negócios da Auditoria, a PLR é semestral para todos os sócios, diretores e demais funcionários contratados pelo CNPJ dos auditores.

A definição do valor da PLR é feita pelos sócios-diretores com participação direta dos diretores das áreas.

GRI: 2-9, 2-10, 2-11

BOARD DA MOORE GLOBAL

Formado por representantes das regionais da Moore Global e possuem a função de representar os demais sócios das firmas-membro, discutir e reportar temas estratégicos. Um dos nossos sócios é o representante da América Latina no board.

DIRETORIA EXECUTIVA MOORE BRASIL

Formado pelos sócios-diretores de cinco escritórios no Brasil e possuem a função de representar demais sócios das firmas-membro e assinar sobre deliberações da associação da Moore Brasil. Um dos nossos sócios é o atual presidente da diretoria executiva.

CONSELHO CONSULTIVO MOORE BELO HORIZONTE

Formado pelos sócios-diretores do escritório, que não há mandato específico ou presidente.

GRUPO DE LÍDERES MOORE BELO HORIZONTE

Formado pelos diretores das áreas de Auditoria, Consultoria, Tributos, Administrativo/Financeiro e Marketing/Comercial. A liderança do grupo é rotativa a cada 6 meses.

GOVERNANÇA

Associações

A Auditoria participa do IBRACON, que é o instituto de auditores independentes, da CVM (Comissão de Valores Mobiliários) e do CRC (Conselho Regional de Contabilidade), e os sócios da Consultoria possuem associação com o CRA (Conselho Regional de Administração de Minas Gerais) e com o IBEF-MG (Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças de Minas Gerais).



Agir legalmente, eticamente e com transparência

Integridade e transparência são valores e da Moore Belo Horizonte, que são tratados com muita atenção por refletirem diretamente na confiabilidade dos nossos serviços. Além de fornecermos uma cartilha aos entrantes da empresa com código de postura, ética e regimento interno com regras definidas para uso de informações, orientações para atitudes antiéticas, ilegais ou desrespeitosas que venham tomar conhecimento ou ser vítima, confidencialidade e regras para recebimentos de presentes e brindes.

Para garantir que conflitos de interesse sejam evitados e mitigados com relação aos clientes, há uma avaliação de identificação de conflito de interesse da empresa e dos funcionários para cada novo cliente aprovado. Há uma análise entre os membros que estão participando do processo para identificar se há questões que não sejam éticas ou legais, para que sejam evitadas e não aceitamos propostas que geram possíveis conflitos.

Além disso, evitamos trabalhos que conflitem, internamente, com outras áreas, por possuírem setores de auditoria e consultoria. Não auditamos empresas em que a outra área do escritório é responsável direta. Conflitos técnicos e pessoais são evitados. Para clientes que são multinacionais, há um sistema da Moore Global que verifica potenciais conflitos de interesse com qualquer outra firma global.

E adicionalmente para a área de auditoria há um processo prévio para avaliação dos acionistas e principais sócios, e se representarem um cliente de risco, precisamos submeter para análise do Comitê de Qualidade da Moore Global.

No período do relatório não tivemos nenhuma denúncia ou caso significativo de não conformidade com leis e regulamentos.

GRI: 2-9, 2-10, 2-11

GRI: 2-15, 2-27

GOVERNANÇA

Proteção à Privacidade do Cliente

Compreendemos que a privacidade é um direito fundamental de todas as pessoas. Reconhecemos que, em nossos processos que envolvem o tratamento de dados pessoais, essas informações podem passar por diferentes meios de suporte, armazenamento e comunicação, tornando-se vulneráveis a fatores internos e externos que possam comprometer a proteção desses dados e afetar negativamente a privacidade de seus titulares.



GRI: 418-1
SASB: SV-OS-510a

Por esse motivo, estabelecemos Políticas de Proteção de Dados como parte integrante de nosso sistema de gestão corporativa, em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados e adotamos boas práticas para garantir níveis adequados de proteção aos dados que tratamos. Desde o início de nossa relação com qualquer cliente, esclarecemos quais dados serão tratados e qual é a finalidade desse tratamento, buscando obter um consentimento claro para o seu manuseio.

Classificamos as informações e autorizamos o acesso apenas à equipe restrita de cada projeto, de forma a limitar o uso, retenção, divulgação e transferência aos casos estritamente necessários para cumprir com os objetivos específicos, explícitos e legítimos. Além disso, documentamos e comunicamos todas as políticas, procedimentos e práticas relacionadas à privacidade e proteção dos dados pessoais.

É evidente que tal ação encontra-se em estágio inicial. Estamos, ainda, finalizando a implementação da adequação à Lei Geral de Proteção aos Dados (LGPD). No entanto, cabe salientar que não foi registrado qualquer incidente relacionado ao tema no período de análise deste relatório.

Categoria	Número de reclamações comprovadas de violações de privacidade do cliente	Número de vazamentos, roubos ou perdas de dados de clientes identificados
Reclamações recebidas de terceiros e fundamentadas pela Moore BH	0	0
Reclamações pela Agência Nacional de Proteção da Dados Pessoais (ANPD)	0	0
Total de Reclamações	0	0



PESSOAS

PESSOAS



Diversidade e Inclusão

O escritório da Moore Belo Horizonte, no período do relato, conta com uma equipe de 35 profissionais, com uma proporção de 57,6% de homens e 42,4% de mulheres, sobretudo, na faixa etária abaixo de 50 anos de idade.

35

PROFISSIONAIS

POR FAIXA ETÁRIA

52% até 30 anos
 35% 31 - 50 anos
 13% + 51 anos

POR GÊNERO

57,6% Homens
 42,4% Mulheres

Nota: Dados apurados com fechamento dia 31 de dezembro de 2023. Ainda não possuímos dados de outras diversidades ou minorias.

Os processos de contratação de novos colaboradores visam encontrar talentos de acordo com seus atributos técnicos e comportamentais, independentemente do gênero, orientação sexual, religião ou etnia. Buscamos promover um ambiente em que todos sintam-se muito acolhidos e respeitados da maneira como são.

Sabemos da importância de acolher os nossos colaboradores e parceiros, pois um ambiente de trabalho saudável é aquele em que as pessoas se sentem bem em frequentar, participar e, mais do que tudo, sentir-se parte da comunidade.



O trabalho em equipe é um pilar fundamental em nossa jornada, independente do setor em questão, pois acreditamos que o segredo de um grande sucesso está diretamente alinhado ao trabalho de uma grande equipe. Exemplo disso é o *layout* do nosso escritório conceito *open space*, em que os colaboradores têm a oportunidade de acessarem seus colegas e seus líderes de forma ágil e facilitada. Não buscamos criar barreiras, mas sim pontes entre toda nossa equipe, para que cada vez mais estejam engajados, alinhados e próximos uns dos outros. Queremos que o sucesso seja parte da jornada de todos.

GRI: 2-7

PESSOAS

Diversidade e Inclusão

Entendemos na Moore Belo Horizonte que a diversidade e inclusão são pilares fundamentais para o sucesso e a inovação de uma empresa. Ao acolher pessoas com diferentes origens, perspectivas e habilidades, cria-se um ambiente rico em ideias, com soluções mais criativas e eficazes. Com essa perspectiva, realizamos nosso primeiro mapeamento da estrutura da empresa e percebemos diversas oportunidades de melhorias a partir da realidade que temos, a começar com um senso das pessoas da Moore BH. Precisamos levantar com mais consistência dados de diversidade também focado em raça, orientação sexual e deficiência. Nas tabelas a seguir, apresentamos o status da nossa diversidade.

Por gênero e categoria

Categorias	Feminino	Masculino	Total	% Feminino sob total categoria	% Masculino sob total categoria	% Feminino sob total geral	% Masculino sob total geral
Sócios / Diretores	1	7	8	12,50%	87,50%	3%	21%
Coordenadores	1	1	2	50%	50%	3%	3%
Staff administrativo e comercial	5	0	5	100%	0%	15%	0
Staff técnico	8	11	19	42%	58%	24%	58%
Total	15	19	34	N/A	N/A	44,1%	55,9%

Diversidade na alta liderança

GRI: 2-7

		Gênero		Faixa etária		Total
		Feminino	Masculino	31-50 anos	+ 51 anos	
Sócios	Quantidade	0	3	0	3	
Diretores	Quantidade	1	4	4	1	8
	Percentual	12,5%	87,5%	50,00%	50,00%	

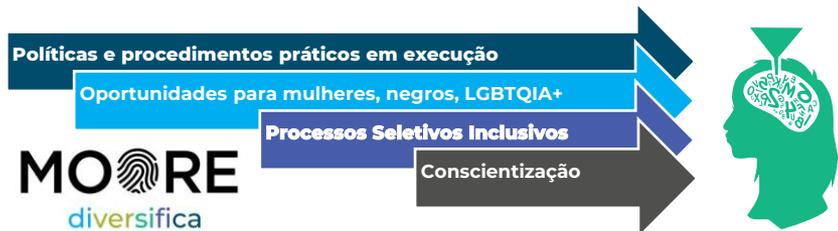
O mais alto órgão de governança, o Conselho Consultivo, é formado pelas pessoas com maior participação societária na empresa que, no momento, são três homens. No entanto, como parte da segunda maior instância de governança do escritório, o GL (Grupo de Líderes), no período em análise a Moore Belo Horizonte conta com quatro homens (80%) e uma mulher (20%), sendo estes os líderes dos segmentos de Consultoria, Auditoria, Comercial.

Diversidade e Inclusão

Moore Diversifica

Visando promover um ambiente mais diverso e colocar em pauta discussões sobre o tema de diversidade e inclusão, foi criado na Moore Belo Horizonte um comitê com membros de diferentes áreas intitulado: **Moore Diversifica**.

O grupo possui como objetivo estruturar um projeto que amplifique a diversidade na liderança, como o número de mulheres, negros e LGBTQIA+, amplie as ações e políticas de diversidade e inclusão, crie indicadores e metas e capacite os colaboradores e líderes do escritório.



Moore Global Social Ambition

Os objetivos do Moore Diversifica estão alinhados com o programa da **Moore Global Social Ambition**, que foi lançado em 2021 com o objetivo de impulsionar ações de impacto social positivo em todas as firmas Moore no mundo. No primeiro ano do programa todas as firmas responderam suas autoavaliações para criarem uma linha de base e ajudar a cada empresa local a criar suas políticas, ferramentas e ações.

“Queremos que a Moore seja uma força para o bem. Queremos ter certeza de que estamos causando um impacto positivo na sociedade. Por meio de nossa rede e de jovens líderes, estamos preparando o caminho para a mudança; falando sobre as coisas que mais importam e trabalhando juntos para moldar positivamente o mundo em tudo o que fazemos”.

Para representar e apoiar as firmas no programa, cada escritório nomeou embaixadores (Moore Ambassadors), e a Moore Belo Horizonte é representada até o momento por dois embaixadores.

Prometemos ser sempre uma força motriz para o impacto social positivo por meio de nossos futuros líderes, nossas ações e nossa família global.

Social Ambition e os ODS

Foram selecionados 5 temas principais, que estão alinhados com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU:



Qualidade e Cadeia de Suprimentos



Nosso Mundo Natural



Equidade, Diversidade e Inclusão



Cuidado com a Comunidade



Educação, Pessoas e Desenvolvimento

PESSOAS

Ações Social Ambition – Quebrando Barreiras

O time de embaixadores da Moore Belo Horizonte também está trabalhando ativamente no projeto “Quebrando Barreiras” que está sendo realizado junto a outros embaixadores da Moore Latam (composta por firmas-membro dos países situados na América Latina).

O primeiro foco para os Embaixadores Líderes Regionais é **Mulheres na Liderança**. O objetivo desta iniciativa global é que os Embaixadores entendam as barreiras que as mulheres enfrentam em suas vidas profissionais, colem dados e trabalhem regionalmente para começar a inspirar mudanças em toda a rede.

Após o trabalho de coleta de dados e informações, serão analisadas ideias e propostas de projetos que visem o desenvolvimento de lideranças femininas na rede Moore, atuando em acordo com o foco do *Social Ambition Report*, que visa um aumento exponencial no número de mulheres líderes em todas as firmas da Moore ao redor do mundo. Assim, uniremos propósito e ações práticas para alcançarmos nossas metas.



Ao participar deste projeto, a Moore Belo Horizonte irá impactar pessoas não somente em sua jurisdição, mas auxiliará o debate de líderes em diversas localidades.

O programa do Moore Diversifica também está em sinergia com os objetivos e metas do Social Ambition. Segue abaixo citação do último report.

SOCIAL AMBITION REPORT | NOV. 2022

"Em 2023, o foco será **Mulheres na Liderança**. Já está em andamento o trabalho de testar um programa de orientação, que será lançado sob a iniciativa principal de Educação, Pessoas e Desenvolvimento em 2024.

Em 2025, estaremos estabelecidos em nossa abordagem tecnológica para rastrear as emissões de carbono e, portanto, 2025 se concentrará no Mundo Natural."



KPIs | Equidade, Diversidade e Inclusão

META | 50% da liderança feminina da Moore Global

Atualmente temos 25%

Por meio de programas como o Social Ambition, a Moore Belo Horizonte visa se posicionar como uma empresa que busca a equidade e inclusão em seu ambiente de trabalho, nas relações comerciais que executa com prestadores e clientes, nos projetos e eventos em que participa e em toda a comunidade que impacta. Sabemos que para o alcance dos objetivos estipulados são necessárias várias ações e programas, pois é uma jornada constante, mas estamos ansiosos com os resultados que – junto dos nossos parceiros – iremos alcançar.

PESSOAS

Ações promovidas pelo Social Ambition na Moore

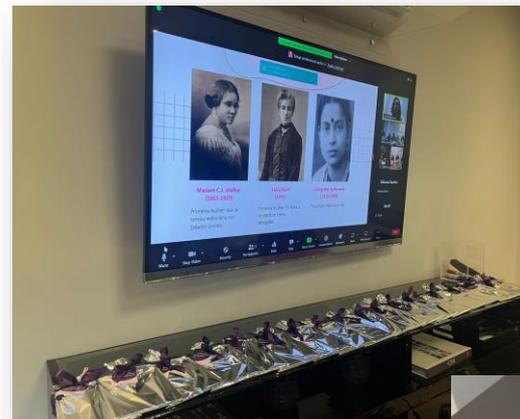
Os embaixadores do escritório possuem um papel importante de impulsionadores de ações de impactos positivos e, no período do relato, foram feitas as seguintes campanhas:

Dia Internacional da Mulher



Em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, a Moore Belo Horizonte uniu todas as mulheres do escritório para celebrar com um café da manhã e roda de conversas as diversas conquistas femininas ao longo do século.

Esse momento de celebração e incentivo à luta feminina contou com muita descontração, compartilhamento de experiências e abordagens de temas importantes por meio de mulheres inspiradoras.



A roda de conversa foi facilitada pela Marília Marucci, autora do livro "Vozes de Mulher" e Gerente de Marketing da Moore em Ribeirão Preto.

A facilitadora conduziu uma dinâmica para debater entre os profissionais tendo como apoio alguns casos reais de mulheres importantes na história.

O debate foi muito focado no poder do empoderamento feminino e na sororidade.

Sabemos da importância que as mulheres têm no desenvolvimento da nossa sociedade e queremos que todas nossas colaboradoras lembrem-se sempre do papel fundamental que elas têm na nossa comunidade Moore.



PESSOAS

Caminhada ecológica

Em 2023, todos os colaboradores da Moore Belo Horizonte foram convidados a participar – e a levarem suas famílias para participarem – de uma Caminhada Ecológica na Serra do Curral. Durante o trajeto de 4km, os participantes tiveram a possibilidade de curtirem a natureza, passarem um período agradável juntos e exercitar o corpo e a mente.



Durante o trajeto, nossos colaboradores deliciaram um piquenique e celebraram o passeio. Esse tipo de iniciativa, além de estimular as atividades físicas em nossas equipes, visa trabalhar a conscientização ambiental e a valorização das belezas naturais que possuímos em todo o nosso território.

Campanha do agasalho



Com a chegada do inverno, nossos colaboradores se uniram para fazer o bem novamente. Dessa vez, por meio da doação de agasalhos para pessoas carentes. Foram arrecadados casacos, blusas, cobertores e outros itens de inverno e todos foram doados para o SERVAS - Serviço Social Autônomo de Belo Horizonte.

O SERVAS, com sua história de mais de 70 anos de atuação, é uma entidade sem fins lucrativos que visa fortalecer a inclusão social no estado de Minas Gerais. A instituição executa projetos, programas e ações de desenvolvimento social orientados nos pilares da inclusão social e do voluntariado. Por meio das doações levantadas na Moore Belo Horizonte, mais pessoas tiveram a oportunidade de se aquecer nesse inverno.



Natal Solidário 2022

No Natal Solidário de 2023, os colaboradores da Moore Belo Horizonte foram convidados a doarem pacotes de fraldas geriátricas para o lar de idosos – Sociedade São Vicente de Paulo. Reconhecida como uma Instituição de Longa Permanência para idosos carentes em situação de vulnerabilidade social, localizada no bairro Padre Eustáquio, região noroeste de Belo Horizonte, a entidade presta um belo trabalho no cuidado e respeito às pessoas envolvidas.



Contamos com uma participação ativa dos colaboradores de todos os setores da empresa, compartilhando com carinho suas doações e buscando compreender mais sobre o trabalho realizado pela instituição de caridade.

Igualdade de oportunidades e crescimento

Remuneração e promoções

Atualmente, estamos engajados com o propósito de promover a formulação e implementação de um plano de carreira estruturado para todas as áreas organizacionais. Com essa iniciativa, buscamos a clareza e a transparência na definição de diretrizes para todas as áreas funcionais. Ressaltamos que a área de auditoria já possui um plano de progressão profissional mais estruturado, seguindo o padrão de mercado. Nesse contexto, todos os colaboradores da área técnica de auditoria tiveram promoção de cargo e progressões salariais.

Promoções por cargo e gênero

Ainda que o plano de carreira esteja em fase de construção, na Moore Belo Horizonte, valorizamos o desenvolvimento contínuo de nossos colaboradores, reconhecendo que eles são fundamentais para o sucesso da nossa empresa. Quando um colaborador demonstra desempenho excepcional e compromisso com os valores da Moore, asseguramos que ele tenha a oportunidade de avançar na sua carreira. Essa prática não só fortalece a motivação e o engajamento da nossa equipe, mas também garante que possamos oferecer serviços de alta qualidade aos nossos clientes, com uma equipe sempre capacitada e dedicada.

Cargo	Feminino	Masculino	Total
Técnico	5	7	12
Técnico para Coordenador	0	1	1
Total	5	8	13

Em reconhecimento à sua dedicação, ao seu esforço e desempenho, todos os colaboradores da área técnica, administrativa e comercial tiveram progressão salarial.

Avaliação de desempenho e PDI

A avaliação de desempenho na Moore é feita anualmente no mês de julho e é um dos fatores que embasa as promoções e progressões salariais. No ciclo de avaliações também são realizados os Planos de Desenvolvimento Individual (PDIs), que servem para guiar o desenvolvimento de carreira dos profissionais e são apoiados pela liderança.

Categoria	Realizaram			Não realizaram*		
	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino	Total
Sócios / Diretores	1	7	8	0	0	0
Coordenadores	0	1	1	0	0	0
Staff Adm-Comercial	5	0	5	0	0	0
Staff Técnico	6	8	14	2	3	5
Total	12	16	28	2	3	5

Nota: *A avaliação de desempenho só é realizada pelos profissionais que estão na empresa há mais de 3 meses do período de início do ciclo de avaliações.

Condições de trabalho

Oferecemos diversos benefícios como forma de recompensar nossos profissionais pela qualidade do trabalho e engajamento, oferecendo assim melhores condições de trabalho e saúde.

GRI: 401-2, 401-3

Benefícios

- Plano de saúde
- Seguro de vida
- Ticket flexível (alimentação ou refeição)
- Auxílio transporte ¹
- Vale transporte
- Incentivo a idiomas
- Incentivo à graduação e pós-graduação
- Brinde de casamento
- Incentivo por indicações de novos colaboradores
- Trabalho remoto
- Comissão por vendas para indicações de novos negócios
- PLR semestral
- Brindes dia dos pais e dia das mães
- Auxílio no pagamento da anuidade do CRC ²

1. Exclusivo para colaboradores contratados no CNPJ da Consultoria.
2. Exclusivo para Auditores que tenham registro no CRC.



Licença parental

Levantamentos	Feminino	Masculino
Nº total de empregados que usufruíram da licença parental	-	2
Nº total de empregados que retornaram da licença	-	2
Nº total de empregados que deveriam retornar	-	2
Taxa de retorno ao trabalho dos que tiraram licença parental	-	1

Nota: Até o momento, não há cálculo na taxa de retenção após retorno da licença por ainda não apresentarmos 12 meses da concessão da licença. Todos os funcionários têm direito a licença parental nos padrões da legislação trabalhista brasileira.

Aprendizagem contínua

Capacitações e treinamentos

A Moore BH se preocupa com a aprendizagem contínua dos seus profissionais e entende que o investimento neste tópico é imprescindível para a qualidade dos serviços, e para o desenvolvimento de carreira dos colaboradores. Vários treinamentos são fornecido aos colaboradores de forma obrigatória e eletiva com temáticas que envolvam *hard e soft skills*.

No próprio ecossistema da Moore Global há diversos treinamentos disponíveis para todos os membros da rede, sendo os principais programas disponíveis: o Moore Talent, e o Moore Ambition.

Moore Talent

Moore Talent é um extenso programa de talentos da Moore, que atualmente contempla 18 iniciativas de desenvolvimento, organizadas em quatro pilares:

O Moore Talent é um programa global focado nas nossas **pessoas**: nos indivíduos, nos futuros líderes dos nossos negócios. Dessa forma, visamos diferenciar nossas firmas por meio das incríveis pessoas que fazem parte delas, focando nossas atividades em quatro pilares: a **Excelência em Liderança**, a **Excelência Profissional**, a **Excelência da Firma** e a **Excelência Técnica**.



Moore Ambition

Moore Ambition é um programa de formação e conexão de jovens líderes da Moore Global. Os encontros acontecem mensalmente, de forma online, e têm como premissa desenvolver habilidades de negócios transformacionais e características de liderança.

É considerado um dos programas mais estratégicos da nossa rede Moore por ser focado e dedicado à formação das futuras gerações de líderes. As sessões são conduzidas pelo Anton Colella, CEO Global da Moore, Andy Armanino, Presidente Global e Margie Alt, Diretora Global de Talentos. Ou seja, nossos colaboradores têm contato direto com a gestão global.

A liderança do escritório da Moore BH incentiva a participação de todos os colaboradores, embora não controle formalmente a presença nos encontros.



* Não há um controle estruturado de mensuração de horas de treinamento até o momento. Porém será um tópico estruturado para o próximo ciclo de relato.





PLANETA

Nossos impactos e contribuição para a preservação do meio ambiente

Temos a percepção da grande influência que as empresas têm no meio ambiente, tanto por meio de suas operações, quanto pelo impacto de seus serviços. Sendo assim, a falta de transparência nessas questões pode levar a estimativas enganosas e uma narrativa prejudicial por parte de terceiros. Portanto, nos movimentamos no sentido de relatar nossos impactos ambientais, estabelecer metas baseadas na ciência e, por isso, nós já estamos desenvolvendo nossos planos para reduzir os efeitos negativos e aumentar as contribuições positivas. Temos como objetivos imprescindíveis criar **oportunidades comerciais**

sustentáveis e contribuir para a preservação do meio ambiente para as gerações futuras.



Emissões de GEE

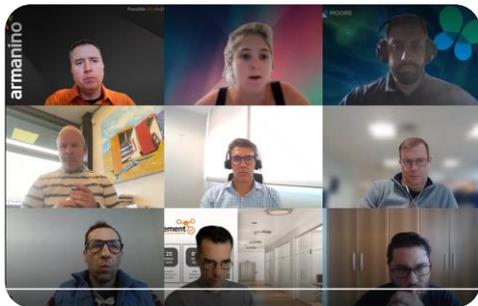
Reconhecemos a importância de um movimento em prol das baixas emissões dos gases de efeito estufa (GEE). Se não tomarmos medidas urgentes para reduzir essas emissões, as consequências podem ser desastrosas. O aquecimento global resultante do aumento dos GEEs está causando alterações climáticas significativas, como o aumento das temperaturas médias, o derretimento de geleiras e calotas polares, o aumento do nível do mar, eventos climáticos extremos mais frequentes e intensos, além de impactos na biodiversidade e na saúde humana.

Nesse sentido, será elaborado um plano de ação, a partir do ano de 2025, que visa abordar diversas questões relacionadas aos gases de efeito estufa. Primeiramente, será realizada uma campanha de conscientização para informar e educar as pessoas sobre a importância da redução dessas emissões e os impactos que elas têm no nosso planeta.

Além disso, será feito um registro das emissões atuais da Moore Belo Horizonte, analisando quais são as principais fontes de GEEs dentro da organização. Essa avaliação permitirá identificar as áreas que demandam maior atenção e onde é possível implementar medidas eficazes de redução de emissões.

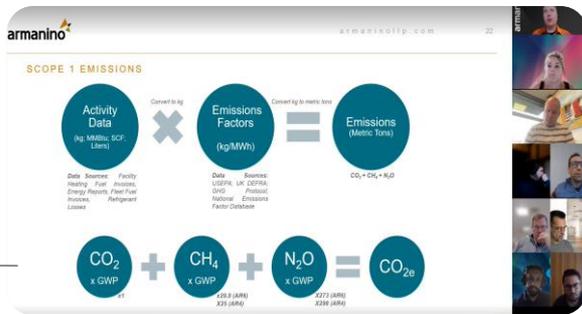
Por fim, serão propostas ações práticas para que efetivamente possamos atuar na causa. Para fins inspiracionais, no desenvolvimento do plano, deveremos estabelecer metas de ecoeficiência, que envolvam redução na quantidade de impressões, consumo de papel, resíduos plásticos, energia elétrica e água.

Conscientização e Capacitação



Nossa equipe sabe da relevância e da urgência em conhecer mais a fundo o tema de Sustentabilidade para aplicar os conceitos e aprendizados em nosso escritório. Assim, desde o momento em que nos juntamos ao ESG Pioneers da Moore Global, estamos nos capacitando para que o escritório implemente ações relevantes em prol do Meio Ambiente.

Até o período do ciclo deste relatório, as ações da Moore Belo Horizonte estão focadas na conscientização e também na disseminação do tema de Desenvolvimento Sustentável dentro da empresa e clientes. Por isso, temas como análise de escopo 1 e 2 de emissões já estão sendo analisados.



Moore Talks

Internamente, tivemos capacitações em temas relevantes no cenário da sustentabilidade, como Créditos de Carbono e Crédito Social, visando os conceitos, seus mercados, diferenças e perspectivas para os próximos anos.

Créditos de Carbono X Crédito Social

Saídas para o desenvolvimento sustentável?

Agenda

- Contextualizando o debate
- Conceitos
- Funcionamento do mercado de carbono
- Créditos de carbono e Mercado Financeiro
- ESG & Crédito Social
- Carbono Social
- Mercado de Carbono na Prática
- Perspectivas

Outro tema relevante que foi debatido em nossos encontros foi o impacto iminente das mudanças climáticas que o nosso planeta pode enfrentar e, como nós, consultores e auditores, podemos ajudar os nossos *stakeholders* nessa jornada de ESG.

Mudanças climáticas e os impactos ambientais

O que vai acontecer?

- Calor excessivo
- Aumento de incêndios
- Derretimento das geleiras
- Aumento do nível do mar
- Aumento da temperatura do mar

Tudo isso vai gerar:

- Incêndios
- Enchentes
- Furacões
- Extinção de espécies
- Pandemias

PROSPERIDADE





Compromissos

Os serviços que oferecemos vão além de auxiliar as empresas e organizações que atendemos. Eles promovem um crescimento econômico mais amplo e a prosperidade de toda a sociedade. Por meio de nosso profundo conhecimento setorial, soluções inovadoras. Compartilhamos conhecimento com o mercado e a sociedade, disseminando informações relevantes e estimulando a aprendizagem contínua.

Estamos comprometidos em promover a inovação e a transformação digital, investindo de forma significativa nesse processo. Ao expandir nossas capacidades, fortalecemos ainda mais as comunidades onde atuamos. Através do apoio a projetos de impacto social, com foco em educação, buscamos deixar um legado positivo e duradouro.

Nosso compromisso com a prosperidade do planeta é um guia constante para nossas ações. Acreditamos que é possível construir um mundo mais sustentável e equilibrado, e estamos empenhados em fazer a nossa parte. Ao unir forças com parceiros, clientes e comunidades, podemos criar um futuro melhor para todos, onde a prosperidade seja alcançada de forma consciente e responsável.

Taxa de rotatividade

		Contratações	Demissões	Rotatividade
Gênero	Feminino	50%	46%	15%
	Masculino	50%	54%	17%
Idade	Até 30 anos	50%	46%	15%
	31-50 anos	25%	54%	14%
Total 2023		24%	39%	32%

Emprego



PROFISSIONAIS

8 diretores / sócios
 23 contratados em regime CLT
 3 estagiários
 2 autônomos

100%* trabalho integral
 *empregados em regime CLT

LOCALIZAÇÃO



A base da maioria dos nossos colaboradores é a sede do escritório, em Belo Horizonte. No entanto, no período da pandemia, por meio da prática do home office, também integramos colaboradores de outras duas regiões em nossa equipe, ampliando nossa presença territorial. Dessa forma, no ciclo do relato, a distribuição geográfica do nosso time consiste em:

- 38 colaboradores em Belo Horizonte/MG
- 01 colaborador em Varginha/MG

Conhecimento compartilhado

Além de fornecer serviços de qualidade, buscamos compartilhar e promover a discussão de temas inerentes ao mundo dos negócios e das empresas para que possamos ajudar a ampliar o repertório dos nossos *stakeholders* e gerar valor por meio do compartilhamento de conhecimento.

Nossos programas

Moore English Club

Essa iniciativa que surgiu de forma espontânea pelos colaboradores da Moore Belo Horizonte e foi, imediatamente, apoiada e incentivada pelas lideranças do escritório, visa promover um ambiente descontraído para o aprendizado da língua inglesa. Como fazemos parte de uma rede global, o inglês torna-se uma ferramenta importante na comunicação com parceiros de vários países, portanto, semanalmente, os membros da empresa que tenham interesse em praticar e desenvolver o idioma têm a possibilidade de se reunir, apresentar, debater, dialogar e, sobretudo, aprender inglês.

ABOUT THE PROJECT

Moore English Club
Moore Belo Horizonte

- Creation of a conversation club for English speakers at Moore Belo Horizonte - no matter what their level is.
- Dedication of 60 minutes per week - outside working hours - for virtual meetings.

Main Goals:

- 1 Fluency
- 2 Business
- 3 Integration

Presence in the Workplace and business world: opportunity
Business: the practice of English with commercial focus
Integration: to promote an integration among teams.

Let's talk about:

- What lessons can we bring from...
- Can we compare the colonization of Brazil?
- How could ESG impact the film's...

Jornada CFO Evolution

A Jornada CFO Evolution é uma sequência de eventos online e gratuitos com grandes nomes do mercado, levando conteúdo e experiências práticas para executivos de finanças.

Eventos on-line focados na troca de experiências para líderes de finanças em 2023.

4 eventos
7 horas de conteúdo
15 horas de mentoria profissional
1502 participantes inscritos

Publicações
8 artigos, 1 ebook



Podcasts publicados
4 episódios



Principais temas abordados:

- ESG
- Papel CFO
- Reforma tributária

A sequência de eventos da Jornada CFO Evolution gerou conteúdos e conhecimentos compartilhados com nossa rede interna e externa de parceiros, tratando de temas que são relevantes no meio empresarial. Nossos encontros buscaram inserir o contexto do ESG nas pautas discutidas, levando um esclarecimento maior a todos sobre as práticas e necessidades que esse tópico necessita. Conscientizar os representantes financeiros da relevância do planejamento orçamentário das empresas faz parte da nossa jornada de criação de um futuro melhor.



ESG em pauta

No mês de novembro realizamos uma edição especial da Jornada CFO Evolution, evento de capacitação, desenvolvimento de lideranças do setor financeiro e *networking*, no qual contamos presença especial do CEO Global da Moore, Anton Colella. Na ocasião, levamos convidados de setores estratégicos como mineração e agronegócio, além de agentes do estado para tratarem do tema **Gerando valor financeiro com ESG**. Tivemos um total de 504 inscritos, 51 participantes presenciais e 211 participantes virtuais, de vários países.



Assista o vídeo teaser do nosso encontro:



Produção de conteúdo focada em educar o mercado sobre o tema ESG:

14 Artigos focados
na temática ESG



1 Pesquisa global
sobre ESG



Educar o mercado e promover discussões sobre a temática ESG e Sustentabilidade foi o foco dos nossos esforços em 2023. Além de promovermos dois eventos da Jornada CFO do ano para esse tema, também produzimos 14 artigos abordando diversos aspectos das práticas ESG e também divulgamos a tradução para o português da Pesquisa Global realizada entre a Moore e a CEBR (Centro de Pesquisas Econômicas e Empresariais), que utilizou parâmetro de cerca de 1.800 líderes empresariais em 12 economias importantes em todo o mundo, incluindo o Brasil.



INDICADORES DE RESULTADO

KPIs

Indicadores de desempenho

Como 2023 é o ano do primeiro Relatório de Sustentabilidade da Moore Belo Horizonte, queremos estabelecer indicadores de desempenho nos campos ambientais, sociais, de governança e econômico, para que a evolução seja observada e comparada com os relatórios dos anos seguintes.



Ambientais

Consumo de Materiais

Materiais de Escritório – copos, papéis, etc.

1

Consumo Hídrico

Consumo consciente de água

2

Consumo Energético

Consumo consciente de energia elétrica.

3

Gestão de Resíduos

Destinação correta de produtos recicláveis e descarte de eletrônicos

4

Emissão GEE

Escopo 1 e Escopo 2 de emissões GEE.

5

Cumprimento de Normas

Normas e Políticas ambientais identificadas.

6

Sociais

Diversidade de Gênero

1

Proporção de homens e mulheres, incluindo salarial e promoções.

Faixa Etária

2

Diferença etária dos colaboradores.

Diversidade Étnica

3

Proporção entre as diferentes etnias.

Capacitações

4

Horas de treinamento, quantidade de pessoas capacitadas.

Reports de Má Conduta

5

Nº de *reports* de má conduta realizados e suas soluções.

Turnover

6

Taxa de rotatividade dos funcionários.

Governança

Diversidade na Liderança

1

Proporção de homens e mulheres nos altos níveis de liderança.

Reclamações LGPD

2

Ocorrências sobre invasões de privacidade dos dados.

Denúncias de Corrupção

3

Nº de denúncias sobre corrupção.

Denúncias de Assédio

4

Nº de denúncias sobre assédio e suas soluções

Trilha de Carreira

5

Estruturação de Planos de Carreira.

Tópicos ESG em pautas do CC

6

Ocorrências de pautas de ESG nas reuniões da alta governança.

Econômicos

Crescimento Faturamento

1

Proporção de faturamento entre os anos.

Redução de Despesas

3

Proporção de despesas entre os anos

Clientes

2

Número de clientes atendidos.

Expansão Geográfica

4

Número de municípios com atuação.

Para o acompanhamento de todas estas métricas, precisaremos avaliar e ajustar alguns processos internos, e nomear os setores e gestores de cada KPI.



ANEXO I – PADRÃO GRI

SUMÁRIO GRI

Norma GRI	Conteúdo	Referência / Resposta	Omissão
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-1 Detalhes da Organização	Páginas 08 e 09. Endereço: Rua Pernambuco, 554 – 11º Andar. Savassi, Belo Horizonte/MG.	Não.
	2-2 Entidades incluídas no Relato de Sustentabilidade da organização	A Moore Belo Horizonte é representada por três CNPJs: Moore Consulting News Auditores Independentes (Sociedade Simples Pura), Moore Consulting News Consultores e Auditores (Sociedade Simples Pura) e Moore NovoCiclo Gestão Empresarial (Sociedade Empresarial Limitada).	Não.
	2-3 Período de relato, frequência e ponto de contato	Página 03. Primeiro relato da Moore Belo Horizonte., contemplando informações compreendidas no período 1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.	Não.
	2-4 Reapresentações de informações	Página 03. Não se aplica, pois este é o primeiro Relatório ESG da Moore Belo Horizonte.	Não.
	2-5 Verificação Externa	Este primeiro relatório não possui verificação externa, apenas validação interna na empresa por meio dos responsáveis pela aplicação da metodologia junto às lideranças da empresa.	Não.
	2-6 Atividades, cadeia de valor e outras relações comerciais	Página 11. As atividades da empresa se concentram em quatro grandes áreas: Auditoria, Consultoria, Tributos e Outsourcing. Os principais serviços ofertados por essas áreas são: Auditoria: auditoria das demonstrações financeiras; revisão das demonstrações financeiras intermediárias; due diligence; consultoria contábil; procedimentos previamente acordados; laudos contábeis; auditoria interna; auditoria de TI; auditoria de processos; auditoria tributária; auditoria trabalhista; auditoria forense; auditoria PCAOB e auditoria SOX. Consultoria: consultoria empresarial (planejamento e gestão estratégica); consultoria em TI; finanças corporativas (FP&A, valuation, entre outros); governança, risco e conformidade; perícia extrajudicial; reestruturação empresarial e consultoria ESG. Outsourcing: gestão de atos societários; gestão contábil; gestão fiscal e tributária; gestão do departamento de pessoal; gestão administrativa e financeira (BPO) e suporte em relatórios gerenciais e avaliação de desempenho. Tributos: consultoria tributária; diagnóstico tributário; recuperação de créditos tributários; planejamento tributário; due diligence tributária; serviços de âmbito tributário, societário e trabalhista; contencioso tributário, administrativo e judicial; planejamento sucessório e patrimonial, legal advisory em operações de M&A e due diligence jurídica; assessoria trabalhista e previdenciária e contencioso administrativo e judicial; administração judicial em recuperação judicial, extrajudicial e falência; perícias judiciais.	Não.

SUMÁRIO GRI

Norma GRI	Conteúdo	Referência / Resposta	Omissão
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-7 Funcionários	Páginas 21 e 22.	Não.
	2-8 Trabalhadores que não são funcionários	Páginas 21 e 22. A empresa possui 02 trabalhadores autônomos que prestam serviços técnicos juntos aos clientes da Moore Belo Horizonte, mas não se encontram dentro do quadro de funcionários da empresa.	Não.
	2-9 Estrutura e composição da Governança	Página 17. A Estrutura de Governança da Moore Belo Horizonte é formada, em seu mais alto nível, pelo Conselho Consultivo , que é formado pelos três sócios majoritários. Este Conselho tem o objetivo de tratar de assuntos estratégicos da empresa, por meio de reuniões mensais pautadas em questões internas advindas da Administração, do Back Office e dos líderes de cada setor. Além disso, também visam tratar sobre questões estratégicas de futuro, de projetos, de crescimento, relacionamentos internos, expansões, novas áreas de negócios, possível entrada de novos sócios, sucessão, entre outros temas relevantes. As responsabilidades dos sócios, além das tratativas mencionadas acima, são divididas por áreas estratégicas: um é responsável pelo Administrativo Financeiro, outro pelo Comercial e Marketing e outro pelo Institucional e Recursos Humanos. Abaixo do Conselho Consultivo, no escritório de Belo Horizonte também existe o GL (Grupo de Líderes) , que é composto pelos diretores de área (auditoria, consultoria, tributos, comercial e administrativo-financeiro). Estes membros são acompanhados por consultoria externa para auxiliá-los no processo de preparação. O Conselho Consultivo não possui período determinado de mandato, pois, até o momento, é composto exclusivamente pelos sócios principais do escritório. No período de relato, o conselho é formado por três homens e o Grupo de Líderes formado por sete membros, sendo quatro homens e três mulheres. Acima do escritório de Belo Horizonte, a rede Moore possui uma Diretoria Executiva no Brasil, cujo presidente é sócio da Moore Belo Horizonte. Além disso, ele ocupa a cadeira de membro e presidente do Conselho da Moore América Latina e, assim, é o representante da América Latina no Board da Moore Global.	Não.
	2-10 Nomeação e seleção do mais alto órgão de governança	Atualmente, o processo de nomeação dos membros do mais alto órgão de governança da empresa se dá pelo fato de o representante ser sócio principal do escritório. No entanto, é algo em pauta trazer membros externos à empresa para composição do Conselho, o que necessitará de novos critérios de seleção.	Não.
	2-11 Presidente do mais alto órgão de governança	Não existe um presidente do Conselho, todos os três membros possuem mesmo poder de voto. No GL possuem um representante, por meio de uma função rotativa, de modo que a cada seis meses um membro fica responsável por fazer a interlocução com o Conselho Consultivo.	Não.

SUMÁRIO GRI

Norma GRI	Conteúdo	Referência / Resposta	Omissão
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-12 Papel do mais alto órgão de governança na supervisão da gestão de impactos	Páginas 05 e 06. Para o levantamento dos impactos que a empresa visa gerar na sociedade, à época, foi contratada uma empresa externa para ajudar no desenvolvimento das declarações empresariais da Moore (missão, visão e valores). No entanto, no último ano não houve nenhuma revisão ou projeto de atualização por parte do Conselho ou do Grupo de Líderes. No que tange os impactos socioambientais, no período do relato, foram definidos dois colaboradores do escritório para serem Embaixadores do programa Social Ambition, da Moore Global, que tem o objetivo de discutir e implementar boas práticas dentro desse cenário. O papel do mais alto órgão de governança, nesse caso, é de avaliar a viabilidade das ações levadas pelos embaixadores e encaminhadas pelos membros do Grupo de Líderes e patrocinar a ideia e a implementação das mesmas.	Não.
	2-13 Delegação de responsabilidade pela gestão de impactos	Páginas 23 e 24. Conforme mencionado no item anterior, as demandas levadas ao Conselho pelos diretores e, também, pelos membros dos projetos internos, como o Social Ambition, são analisadas pelos membros e, caso forem aprovadas, são repassadas primeiramente ao segundo órgão mais alto de governança, o GL. Geralmente o processo de aprovação e análise de orçamento acontece nas Reuniões Ordinárias do Conselho, mas não há impeditivos para que aconteçam extraordinariamente. No período que antecede as reuniões do Conselho, o Grupo de Líderes tem a liberdade de sugerir pautas para serem discutidas e analisadas.	Não.
	2-14 Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Páginas 05 e 06. Neste primeiro Relatório ESG da Moore Belo Horizonte o Conselho teve o papel de repassar informações para o conteúdo analisado, revisar os dados e aprovar o documento.	Não.
	2-15 Conflitos de Interesse	Página 18. No que tange os potenciais conflitos de interesse em trabalhos com clientes, toda aprovação para novos serviços passa por um processo de identificação de possíveis conflitos das organizações ou dos funcionários, em termos éticos e/ou legais. Além disso, a empresa não audita processos que foram elaborados por outros setores do escritório. No âmbito global, a rede Moore possui um sistema que, toda vez que alguma firma capta um novo cliente, são feitas verificações de conflitos de interesse com quaisquer outros escritórios globais. Caso algum potencial conflito seja identificado com o quadro societário das empresas clientes, a Moore Belo Horizonte submete ao setor de Qualidade da Moore Global para que seja analisado.	Não.
	2-16 Comunicação de preocupações cruciais	Páginas 17. As preocupações cruciais do escritório são comunicadas seguindo nossa Estrutura de Governança, onde os membros do GL, ou então o Líder do GL, reportam ao Conselho Consultivo as demandas, por meio de Reuniões Ordinárias ou, quando necessário, Reuniões Extraordinárias. Como 'Acesso' é um dos nossos pilares na Moore, as portas estão sempre abertas para a discussão de assuntos importantes para a empresa.	Não.

SUMÁRIO GRI

Norma GRI	Conteúdo	Referência / Resposta	Omissão
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-17 Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança sobre desenvolvimento sustentável	Página 33. O Conselho Consultivo da Moore aprovou a realização de encontros mensais na empresa, conduzidos por membros das equipes da Moore Belo Horizonte que, por vezes, abordam temas voltados ao desenvolvimento sustentável, por meio do Moore Talks. Além disso, a alta gestão apoiou uma iniciativa dos funcionários de criar o projeto Moore Diversifica, que tem o objetivo de trabalhar a diversidade e inclusão dentro da empresa.	Não.
	2-18 Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Página 29. Possuímos um Ciclo de Avaliação de Desempenho anual em que todos os colaboradores são avaliados por seus líderes e liderados. Os membros do mais alto órgão de governança não são avaliados enquanto Conselho Consultivo, mas como líderes de suas respectivas áreas, sobretudo pelos líderes com os quais se relacionam diretamente, como os Diretores membros do Grupo de Líderes. A empresa Savoír, contratada pela Moore Belo Horizonte, realiza a compilação das avaliações e apresenta um feedback das respostas para os líderes. Ao fechar esse processo, é realizada uma reunião de orientação para os pontos críticos levantados e para a realização de uma comparação com os levantados no ano anterior.	Não.
	2-19 Políticas de remuneração	Páginas 28 e 29. Não existe política de remuneração do Conselho. Os membros do mais alto órgão de governança são remunerados como sócios prestadores de serviços, não como conselheiros. No que tange as políticas de remuneração da empresa, são aplicadas remunerações fixas desde os sócios até os níveis hierárquicos mais baixos, que são estabelecidas de acordo com os valores de mercado. Além disso, existe um sistema de PLR em que os sócios e funcionários participam, que leva em consideração resultado, desempenho e remuneração fixa inerente ao cargo, sendo os valores definidos pelos sócios e pelos diretores.	Não.
	2-20 Processo para determinação da remuneração	Página 28 e 29. Dentro da empresa há políticas distintas entre os setores de Consultoria e Auditoria, que estão sendo trabalhadas para que sejam unificadas no próximo período. Na Consultoria esse tema ainda não possui um rito ou processo definido, ao passo que na Auditoria existe uma trilha de progressão salarial alinhada entre a Direção e os Sócios.	Não.
	2-21 Proporção da remuneração total anual	Página 28 e 29. A Moore Belo Horizonte divulgou neste relatório a proporção da maior remuneração em comparação com a média salarial dos funcionários, excluindo a remuneração dos três sócios principais. A decisão foi tomada devido à sensibilidade da informação e por razões de confidencialidade.	Não, porém com ressalvas.
	2-22 Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Páginas 05 e 06. Declaração contida no Depoimento da Liderança.	Não.

SUMÁRIO GRI

Norma GRI	Conteúdo	Referência / Resposta	Omissão
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-23 Compromissos de política	Página 18. As políticas para uma conduta empresarial responsável são baseadas, inicialmente, nos códigos estipulados pela rede Moore Global e, também, pela Legislação Trabalhista vigente no Brasil. No entanto, o escritório de Belo Horizonte, até o momento, não possui uma política própria publicada e divulgada. Ainda assim, para a disseminação dos procedimentos e acordos internos, todos os entrantes da empresa passam por um processo de <i>onboarding</i> em que são informados sobre as normas da Moore Belo Horizonte. Em caso de mudanças, são realizadas reuniões com os colaboradores da empresa para que todos sejam informados.	Não.
	2-24 Incorporação de compromissos de política	Páginas 18 e 29. Embora as políticas internas não estejam documentadas, são realizadas capacitações constantes para que os valores da empresa sejam disseminados entre todos os funcionários. Além disso, por meio da Avaliação de Desempenho Individual, realizada anualmente, os colaboradores são orientados sobre a direção que a Moore visa seguir e sobre como cada um pode se alinhar a esta trajetória. Também são realizados feedbacks durante e ao término de cada projeto, para que os compromissos com os clientes sejam sempre garantidos.	Não.
	2-25 Processos para reparar impactos negativos	Os processos para as tratativas de impactos negativos estão sendo desenhados pela empresa. No entanto, até o momento, o primeiro passo para reparar os impactos negativos consiste em uma reunião de escuta do cliente e, posteriormente, uma reunião de escuta e <i>feedback</i> com o colaborador em questão. Caso a questão persista, outros mecanismos são adotados, de acordo com a gravidade e necessidades especiais do caso.	Não.
	2-26 Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Página 17. Não há procedimentos e práticas formais. Habitualmente, os colaboradores buscam suas respectivas lideranças para aconselhamentos sobre como implementarem políticas e práticas da empresa, de acordo com o organograma da Moore Belo Horizonte.	Não.
	2-27 Conformidade com leis e regulamentos	Página 18. No período do relato não ocorreram casos significativos de não conformidade com leis e regulamentos. Todas as atividades estão reguladas e passam pela revisão de qualidade, em que há a contratação de uma empresa de auditoria para que seja realizada uma revisão de pares.	Não.
	2-28 Participação em associações	Página 18. A Moore Belo Horizonte participa do IBRACON (Instituto dos Auditores Independentes do Brasil), da CVM (Comissão de Valores Mobiliários), do CRC (Conselho Regional de Contabilidade), do CRA (Conselho Regional de Administração) e do IBEF-MG (Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças de Minas Gerais).	Não.

SUMÁRIO GRI

Norma GRI	Conteúdo	Referência / Resposta	Omissão
GRI 2: Conteúdos Gerais	2-29 Abordagem para engajamento de stakeholders	Página 11. Os principais stakeholders envolvidos com o escritório da Moore Belo Horizonte são parceiros, fornecedores e clientes, que estão envolvidos na execução dos serviços em toda a cadeia de valor. O principal mecanismo de busca pelo engajamento com as partes interessadas é a comunicação aberta e transparente, bem como a realização de eventos (como a Jornada CFO Evolution) que gerem valor para as empresas parceiras.	Não.
	2-30 Acordos de negociação coletiva	Não aplicável ao período em questão.	Não.
GRI 3: Temas Materiais	3-1 Processo de definição de temas materiais	Páginas 13 e 14. O processo de definição de temas materiais seguiu as orientações da normativa, inicialmente identificando o setor temático da empresa, de Serviços Profissionais, seguido pela criação de uma Matriz de Materialidade, em que foram coletadas dezenas de respostas de representantes da Moore Belo Horizonte e, também, de stakeholders externos (como parceiros, clientes e fornecedores) acerca do grau de importância dado para cada critério de sustentabilidade pré-estabelecido. Ao realizar o cruzamento entre os fatores de maior importância para os representantes da empresa com os fatores de maior importância para as outras partes interessadas, foram identificados treze (13) temas materiais a serem trabalhados pelo escritório.	Não.
	3-2 Lista de temas materiais	Páginas 13 e 14. Os temas materiais identificados para o setor de atuação da Moore Belo Horizonte estão listados abaixo: 1. Práticas Trabalhistas 2. Transparência 3. Privacidade e Segurança dos Dados 4. Condições de Trabalho 5. Desenvolvimento do Capital Humano 6. Conflitos de Interesse e Monopólio 7. Comportamento Ético e Legal 8. Eficiência no Transporte 9. Diversidade e Igualdade de Oportunidades 10. Conformidade com Leis e Regulamentos 11. Performance Econômica 12. Governança responsável e transparente. 13. Qualidade e segurança do produto	Não
	3-3 Gestão dos temas materiais	Visando trabalhar a gestão dos temas materiais levantados, a Moore Belo Horizonte, a partir da data deste relatório, irá acompanhar anualmente os indicadores identificados nas páginas mencionadas acima.	Não.

SUMÁRIO GRI

Norma GRI	Conteúdo	Referência / Resposta	Omissão
GRI 401: Emprego	401-1 Novas contratações de funcionários e rotatividade de funcionários	Página 35. No período do relatório foram contratados 12 novos funcionários, sendo 08 com vínculo CLT e 04 estagiários. No mesmo período, saíram 12 funcionários, sendo 11 com vínculo CLT e 01 com vínculo de trabalhador não empregado. Considerando o quadro de colaboradores, no período houve uma taxa de rotatividade de 29%.	Não.
	401-2 Benefícios fornecidos a funcionários em tempo integral que não são fornecidos a funcionários temporários ou em meio período	A empresa não contou com funcionários temporários ou em meio período no período analisado.	Não.
	401-3 Licença paternidade / maternidade	Página 29. No período de relato dois colaboradores tiveram direito a licença paternidade, sendo que todos retornaram ao trabalho após o término da licença parental.	Não.
GRI 404: Capacitação e Educação	404-1 Média de horas de treinamento por ano por funcionário	Página 30. Média de horas de treinamento por ano por funcionário: 50,5 horas.	Não.
	404-2 Programas para atualizar as habilidades dos funcionários e programas de assistência à transição	Páginas 30, 33 e 36. Para a atualização das habilidades dos funcionários, a Moore Belo Horizonte possui algumas ações em curso, como: a Semana de Treinamento da Auditoria, em que, todos os anos, todos os colaboradores da auditoria fazem uma imersão técnica em suas áreas de atuação; o treinamento da equipe de Consultoria, realizado este ano, em que todos os colaboradores receberam treinamentos sobre Governança, Finanças, Processos e ritos empresariais; o Moore Talks, que visa desenvolver as soft skills dos funcionários; a imersão do grupo de ESG do escritório na capacitação do grupo ESG Pioneers, da Moore Global, em que receberam uma série de treinamentos sobre o universo ESG. No que tange a assistência para facilitar a aposentadoria ou rescisão de contrato de trabalho, até o momento não existem programas estruturados que trabalhem esses objetivos.	Não
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades	405-1 Diversidade de órgãos de governança e funcionários	Página 22. Sócios / Diretores: Gênero (feminino, 20%; masculino, 80%), Idade (31-50 anos, 60%; mais de 50 anos, 40%) Coordenadores: Gênero (feminino 50%; masculino, 50%), Idade (até 30 anos, 50%; entre 31 e 50 anos, 50%) Staff adm-comercial: Gênero (feminino, 100%; masculino, 0%), Idade (até 30 anos, 50%; entre 31 e 50 anos, 50%) Staff técnico: Gênero (feminino, 36%; masculino, 64%), Idade (até 30 anos, 75%; entre 31 e 50 anos, 25%) No momento só foram realizados levantamentos de diversidades de gênero e faixa etária.	Não.
	405-2 Proporção de salário-base e remuneração de mulheres para homens	Página 22. Não há diferença do salário-base para homens e mulheres, as diferenças existentes estão relacionadas com o tempo de casa e progressões incorporadas.	Não.

SUMÁRIO GRI

Norma GRI	Conteúdo	Referência / Resposta	Omissão
GRI 406: Não discriminação	406-1 Incidentes de discriminação e ações correlativas tomadas	Página 18. Não houveram incidentes de discriminação reportados no período do relato.	Não.
GRI 409: Trabalho forçado ou análogo à escravidão	409-1 Operações e fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Página 18. A Moore segue os padrões trabalhistas definidos por Lei e não opera nenhum tipo de ação com trabalho forçado ou análogo à escravidão, bem como não possui nenhum tipo de indício que em sua cadeia de clientes e fornecedores tais formas de trabalho sejam executadas.	Não.
GRI 418: Privacidade do cliente	418 Reclamações fundamentadas relativas a violações de privacidade do cliente e perdas de dados do cliente	Página 19. Nunca houveram reclamações de violação de privacidade, seja por terceiros, seja por órgãos reguladores.	Não.



ANEXO II – PADRÃO SASB

SUMÁRIO SASB

Norma SASB	Conteúdo	Referência / Resposta	Omissão
SV-PS-230A: Segurança de Dados	SV-PS-230a.1 Descrição da abordagem para identificar e tratar os riscos de segurança de dados	<p>Página 19.</p> <p>A Moore Belo Horizonte tem como missão oferecer aos seus clientes a melhor experiência em soluções de auditoria, tributos, consultoria e <i>outsourcing</i>. Dessa forma é entendido que a privacidade é um direito fundamental da pessoa natural e que, em seus processos de negócios onde exista tratamento de dados pessoais, essa informação passa por diferentes meios de suporte, armazenamento e comunicação, sendo estes vulneráveis a fatores externos e internos que podem comprometer a proteção de dados pessoais e afetar negativamente a privacidade dos seus titulares.</p> <p>Dessa forma, a MOORE BH estabeleceu, em 2022, sua Política Geral de Proteção de Dados Pessoais (PPDP), como parte integrante do seu sistema de gestão corporativo, compatível com os requisitos da legislação brasileira, além de boas práticas e normas internacionalmente aceitas, com o objetivo de garantir níveis adequados de proteção para os dados pessoais tratados pela organização.</p> <p>Esta política tem por propósito estabelecer diretrizes de Proteção de Dados que permitam a MOORE BH realizar o tratamento de dados pessoais; em conformidade com a legislação brasileira, orientar quanto à adoção de controles técnicos e administrativos para atendimento dos requisitos para Proteção de Dados Pessoais, conforme a legislação vigente; Resguardar os titulares dos dados pessoais que são tratados, garantindo direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural; Prevenir possíveis causas de violações de dados pessoais e incidentes de segurança da informação relacionados ao tratamento de dados pessoais; e por fim, minimizar os riscos de perdas financeiras, de participação no mercado, da confiança de clientes ou de qualquer outro impacto negativo no negócio como resultado de violações de dados.</p> <p>Para tal, os ativos/serviços da informação e recursos computacionais são periodicamente monitorados, bem como o ambiente físico. Qualquer ativo/serviço da informação ou recurso computacional da MOORE BH, bem como qualquer outro recurso computacional com acesso aos mesmos, é monitorado a qualquer momento, selecionado aleatoriamente; Todos os ativos/serviços da informação, recursos computacionais da MOORE BH, bem como toda informação trafegada ou armazenada nos mesmos, incluindo conta de e-mail corporativa, Intranet e a navegação em sites e serviços da Internet, estão sujeitos à monitoração, não constituindo qualquer violação à intimidade, vida privada, honra ou imagem da pessoa monitorada, visando resguardar a segurança dos ativos de informações; Estas informações incluem dados sensíveis criptografados para cumprir as exigências de confidencialidade e de privacidade.</p>	Não.

SUMÁRIO SASB

Norma SASB	Conteúdo	Referência / Resposta	Omissão
SV-PS-230A: Segurança de Dados	SV-PS-230a.2 Descrição das políticas e práticas relacionadas à coleta, uso e retenção de informações do cliente	<p>Página 19. Existem políticas que se aplicam a todos os Usuários da Informação da Moore Belo Horizonte em qualquer operação de tratamento de dados pessoais realizada pela empresa, independentemente do meio, Política Geral de Proteção de Dados Pessoais (PPDP), e a Política de Classificação, Rotulagem e Manuseio, Guarda e Descarte da Informação. O critério que enquadra os requisitos dessa política é caracterizado por dados que tenham por objetivo a oferta ou o fornecimento de bens ou serviços ou o tratamento de dados de indivíduos localizados e sido coletados no território brasileiro. O objetivo da Proteção de Dados na Moore Belo Horizonte é garantir a gestão sistemática e efetiva de todos os aspectos relacionados à proteção de dados pessoais e dos direitos dos seus titulares, provendo suporte as operações críticas do negócio e minimizando riscos identificados e seus eventuais impactos a organização. Para otimizar o controle acerca dessas políticas todos os dados são classificados nas seguintes categorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informação Pública: Informação oficialmente liberada pela Moore Belo Horizonte para o público geral. A divulgação deste tipo de informação não causa qualquer dano aos clientes, podendo ser compartilhada livremente com o público geral, desde que seja mantida sua integridade; • Informação Interna: Informação liberada exclusivamente para usuários e departamentos específicos da Moore Belo Horizonte, não podendo ser compartilhada com o público em geral. A divulgação deste tipo de informação pode causar constrangimento menor ou inconveniência operacional menor à empresa ou aos seus clientes, portanto somente poderá ser compartilhada mediante autorização expressa; • Informação Confidencial: Informação de caráter confidencial, podendo ser comunicada exclusivamente a um grupo de usuários especificamente autorizados e que necessitem conhecê-la para o desempenho de suas tarefas profissionais na Moore Belo Horizonte. A divulgação ou alteração não autorizada desse tipo de informação pode causar pequeno impacto significativo nas operações ou objetivos táticos da Moore Belo Horizonte e/ou seus clientes, portanto seu compartilhamento deve ser restrito à organização, feito de maneira controlada internamente, com verificação de senha e protegido do acesso externo; • Informação Restrita: Informação de caráter sigiloso, devido a imposição legais, preservação de direitos individuais, objetivos estratégicos e operacionais da organização, podendo ser acessada e comunicada exclusivamente a usuários especificamente autorizados pelo Comitê Executivo e que necessitem conhecê-la para o desempenho de suas tarefas profissionais na Moore Belo Horizonte. A divulgação ou alteração não autorizada desse tipo de informação pode causar sério impacto sobre os objetivos estratégicos ou até mesmo colocar a sobrevivência da organização em risco, ou ainda gerar graves danos e prejuízos à Moore Belo Horizonte e/ou aos seus clientes, como abalo de imagem, prejuízo financeiro, impacto nas operações, portanto seu compartilhamento é crítico para a organização e deve ser restrito e feito de maneira controlada internamente. A classificação da informação é realizada por colaboradores designados pela Moore Belo Horizonte. O manuseio da informação da Moore Belo Horizonte obedece a uma definição prévia disposta em uma Tabela Ação x Classificação. Documentos com informações internas, confidenciais ou restritas em suporte eletrônico são armazenados em ambientes com acesso controlado e senhas para impedir o acesso a pessoas não autorizadas. 	Não.
	SV-PS-230a.3 Violações de dados	<p>Página 19. Nenhuma violação de dados reportada no período de análise do relatório.</p>	Não.

Créditos

Realização

Equipe de ESG da Moore Belo Horizonte

Apoio

Sócios e Diretoria da Moore Belo Horizonte

Normativas

GRI e SASB

Agradecemos a todos os envolvidos de forma direta e indireta na elaboração do Relatório ESG da Moore Belo Horizonte.

Publicado em julho de 2024



Helping you thrive in a changing world