



São Paulo, 16 de setembro de 2022

Ao Ilustríssimo Senhor
Gilson Finkelsztain
Presidente
B3
São Paulo

Ref.: **Anexo ASG ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários**

Prezado Senhor Presidente,

Em atenção à proposta de Audiência Pública sobre ASG, nos manifestamos com o objetivo de contribuir para a agenda de promoção da diversidade e inclusão nas empresas brasileiras.

A Endeavor é uma organização global sem fins lucrativos formada pelos empreendedores e empreendedoras à frente de scale-ups - empresas inovadoras de alto crescimento e impacto. No Brasil desde 2000, promovemos um ecossistema que estimula o crescimento e impacto das scale-ups. Todos os anos, apoiamos em média 250 empresas, algumas delas com capital aberto na B3.

Queremos que as scale-ups e as/os empreendedoras/es que aceleramos sejam **exemplo de negócios da nova economia**. Estimulamos que essas empresas estejam preocupadas não apenas em crescer seus negócios, mas em crescer do jeito certo: sendo socialmente e ambientalmente responsáveis, e promovendo as melhores práticas de governança. Temos convicção de que essa crença é compartilhada pela B3.

Em razão do nosso compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, assumimos em 2021 o objetivo de chegar até 2025 com 40% de representatividade de mulheres e 40% de representatividade de pessoas negras em todos os públicos que fazem parte da rede da Endeavor. Isso inclui: time e cargos de liderança, mentoras,

mentores, embaixadoras, embaixadores, empreendedoras e empreendedores acelerados.

Desde então, nos empenhamos em iniciativas desafiadoras para que esta ambição seja atingida, porque acreditamos na importância da proporcionalidade e da representatividade para o desenvolvimento de grandes negócios e também do país.

Avançamos de 17% (2020.2) para 32% (2022.1) a participação em nossos programas de aceleração de empresas fundadas por mulheres e de 12% (2021.1) para 21% (2022.1) o número de empresas fundadas por pessoas negras. Em apenas um semestre, também conseguimos atrair para a nossa rede cinco novas pessoas negras mentoras e que são diretoras e fundadoras de grandes empresas no Brasil. Nosso conselho é composto atualmente por 20% de mulheres e 10% de pessoas negras. Nossa liderança (diretores e heads) é composta por 64% de mulheres.

Os números apresentados nos mostram que **a priorização da diversidade nas organizações é capaz de promover resultados em curtos espaços de tempo.**

Dados divulgados pela própria B3 apontam que 63% das empresas listadas já possuem pelo menos uma mulher no conselho de administração e 40% dessas empresas possuem pelo menos uma mulher entre o grupo de diretores estatutários.

Ou seja, parte significativa das empresas já cumpre pelo menos metade do requisito mínimo proposto no Anexo ASG: “[...] que consiste em eleger como membro titular do conselho de administração ou da diretoria estatutária, pelo menos (i) 1 (uma) mulher; e (ii) 1 (um) membro de comunidade minorizada. Alternativamente, a companhia poderá eleger um mesmo administrador que acumule as duas características.”

Com base nisso, gostaríamos de propor sugestões às **questões 3 e 5** do anexo ASG ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários:

QUESTÃO 3 A Medida ASG 1 propõe a eleição, como membro titular do conselho de administração ou da diretoria estatutária de, pelo menos (i) 1 (uma) mulher e (ii) 1 (um) membro de comunidade minorizada. Nesse sentido, esses dois membros poderão ser distribuídos entre os órgãos, conforme conveniente à companhia. Você entende ser adequada essa abordagem ou sugeriria alguma modificação, em especial em relação ao número de membros e órgãos abrangidos? Fundamente.

Publicado por Alexandre Di Miceli da Silveira e Angela Rita Franco Donaggio, o estudo *“A importância da diversidade de gênero nos conselhos de administração para a promoção da responsabilidade social corporativa”* aponta que pessoas representantes de “grupos minorizados” só passam a ser escutadas efetivamente como pares nas empresas quando sua presença representa de 20% a 40% do grupo. Como a quantidade de assentos em conselhos administrativos e as posições de diretoria variam de empresa para empresa, para garantir a representatividade e inclusão, seria mais efetivo observar um percentual e não o número absoluto de pessoas de “grupos minorizados” em posições de liderança.

Ao definir a exigência de número absoluto e não proporcional em diretorias e conselhos das empresas listadas, corre-se o risco de reforçar o *tokenismo*, ou seja, a inclusão apenas simbólica e superficial de grupos socialmente minorizados.

Além disso, definir o requisito de que as empresas listadas possam “[...] eleger um mesmo administrador que acumule as duas características” enfraquece ainda mais o estímulo a que as empresas busquem de fato aumentar a diversidade em suas posições de liderança. Isso também aumenta o risco de *tokenização*, uma vez que seria insuficiente declarar que uma empresa uma vez que possui, por exemplo, **apenas uma mulher negra**, estaria de acordo com critérios ASG.

Sugestão 1:

A Seção 1 do Anexo, referente à composição da administração, contém a Medida ASG 1, que consiste em eleger como membro titular do conselho de administração ~~ou~~ **E** da diretoria estatutária, pelo menos (i) 1 (uma) mulher; e (ii) 1 (um) membro de comunidade minorizada. ~~Alternativamente, a companhia poderá eleger um mesmo administrador que acumule as duas características.~~

Sugestão 2:

A Seção 1 do Anexo, referente à composição da administração, contém a Medida ASG 1, **que consiste em eleger como membros titulares do conselho de administração E da diretoria estatutária, pelo menos 30% de mulheres e/ou pessoas de grupos minorizados.**

QUESTÃO 5 Os prazos propostos para a adaptação progressiva à Medida ASG 1, na sua opinião, estão adequados? Fundamente.

Dado que os números divulgados pela própria B3 apontam que 63% das empresas listadas já possuem pelo menos uma mulher no conselho de administração e 40% dessas empresas possuem pelo menos uma mulher entre o grupo de diretores estatutários, **parte significativa das empresas listadas já cumpre pelo menos metade do requisito mínimo proposto** no Anexo ASG: “[...] que consiste em eleger como membro titular do conselho de administração ou da diretoria estatutária, pelo menos (i) 1 (uma) mulher; e (ii) 1 (um) membro de comunidade minorizada. Alternativamente, a companhia poderá eleger um mesmo administrador que acumule as duas características.”

Assim, a tabela de prazos que propõe “1 membro ou justificativa” no 2º ano subsequente ao início de vigência do Anexo para empresas já listadas pode ser facilmente atingida já no primeiro ano de vigência do Anexo. Dessa forma, nossa sugestão é alterar os trechos tachado em vermelho:

Situação da Companhia	1 membro ou justificativa	2 membros ou justificativa
Listada quando da vigência do Anexo	2º ano subsequente ao início de vigência do Anexo No ano de início da vigência do Anexo	3º ano subsequente ao início de vigência do Anexo No 1º ano subsequente ao início da vigência do Anexo

Entendemos que o prazo para cumprimento das ações é demasiado extenso para encontrar apenas DUAS pessoas que possam ocupar uma posição no Conselho e na Diretoria das empresas, especialmente nos casos em que a mesma pessoa possa representar mais de um marcador de diversidade (gênero, orientação sexual, raça, pessoa com deficiência).

O prazo mais longo apenas se justificaria se a medida propusesse uma proporção de representatividade mais desafiadora, como por exemplo, pelo menos 30% dos cargos de diretoria ocupados por mulheres e/ou pessoas negras, e/ou pessoas LGBTQIA+ e/ou pessoas com deficiência. Sendo uma meta conservadora, os prazos de adequação devem ser curtos ou não haverá incentivos para que a maioria das empresas listadas na B3 que já possuem mulheres em diretoria e/ou conselho de administração busquem seguir avançando na promoção da diversidade.

Esperamos com as sugestões acima colaborar com o aperfeiçoamento normativo dos dispositivos sujeitos à análise do mercado e da sociedade por meio desta Audiência Pública. Sendo o que nos cumpria para o momento, permanecemos à disposição para quaisquer dúvidas ou esclarecimentos adicionais que venham a ser necessários.

Atenciosamente,

Camilla Junqueira

Diretora Geral

Endeavor Brasil

Renata Mendes

Diretora Rel. Institucionais

Endeavor Brasil

Carolina Leal

Especialista em Diversidade e
Inclusão

Endeavor Brasil