

São Paulo, 15 de setembro de 2022

À
B3 S.A - Brasil, Bolsa, Balcão [B]³
At.:
Superintendência de Regulação, Orientação e Enforcement de Emissores

Ref.: Audiência Pública nº 01/2022 – DIE
Audiência Pública - Proposta de Anexo ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários para alinhar as normas da B3 à movimentação regulatória recente – tanto no cenário brasileiro, quanto internacional – relacionada a temas Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa (“ASG”).

Inicialmente, congratulamos a B3 pela iniciativa do incentivo às companhias listadas a serem protagonistas no compromisso ASG.

A APIMEC BRASIL - Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais do Brasil, entidade de pessoas físicas, com fins técnicos, culturais e não lucrativos, no seu papel fundamental de representar os profissionais deste mercado vem pela presente parabenizar a B3 pela importante iniciativa e reconhecer os importantes avanços, desde a criação do Novo Mercado que a B3 vem possibilitando no sentido de fortalecer e incentivar o processo de governança e o compromisso com as boas práticas de mercado pelas companhias listadas.

Aproveitamos ainda para reforçar nosso compromisso com os profissionais que representamos e nosso interesse em estreitar o relacionamento da APIMEC BRASIL com as atividades desenvolvidas pela B3, principalmente em iniciativas relacionadas a tais temas.

Acreditamos oportuna a discussão em consonância com as tendências regulatórias nacionais e internacionais a decisão da B3 por submeter à audiência pública a proposta de alteração do Regulamento de Emissores, a fim de incluir as medidas nos contextos: ambiental, social e de governança corporativa (“ASG”) a serem adotadas, no modelo “pratique ou explique”, pelas companhias listadas na B3.

Agradecemos, ainda, a oportunidade de contribuir para o processo com comentários e sugestões de aprimoramentos, a seguir:

- i. **Medida ASG 1:** eleger para o cargo de membro titular do conselho de administração ou da diretoria estatutária pelo menos uma mulher e um membro de comunidade minorizada ou, alternativamente, uma pessoa que acumule as duas características. Entende-se como mulher qualquer pessoa que se identifique com o gênero feminino, a despeito do sexo designado em seu nascimento e, como membro de comunidade minorizada, qualquer pessoa que (i) se autodeclare “preta” ou “parda”, segundo classificação apresentada pelo IBGE; (ii) se identifique como integrante da comunidade LGBTQIA+; ou (iii) seja considerada pessoa com deficiência, nos termos da Lei 13.146/2015.

No inciso (i), incluir indígena.

Comentário APIMEC BRASIL

Entendemos que tornar obrigatório, a presença de apenas um representante deste com as duas características já seja um importante passo para a criação de ambientes corporativos com diversidade e apoiamos plenamente. No entanto, como incentivo ao aumento desta participação, sugerimos que aquelas companhias que tenham em seus conselhos cumulativamente, um membro do sexo feminino e outro representante de comunidade minorizada, tenham esta iniciativa reconhecida de alguma forma que incentive a adesão voluntária, não sendo obrigatória a presença de dois representantes, mas premiada a iniciativa.

Quanto aos prazos para adaptação, sugerimos ainda que as companhias não listadas e SPACs ao se submeterem ao processo de listagem, já incluam em seus quadros, ao menos um representante como membro do conselho de administração. Em relação às companhias já listadas, o prazo de adaptação deveria ser uma equação, utilizando o menor entre a próxima eleição do Conselho ou dois anos, o menor entre os dois, para alcançar ao menos, dois representantes da sugestão.

- ii. **Medida ASG 2:** estabelecer requisitos ASG para indicação de membros do conselho de administração e da diretoria estatutária, no Estatuto Social ou em Política de Indicação, incluindo, no mínimo, procedimento que considere critérios de (i) complementariedade de experiências; e (ii) diversidade em matéria de gênero, orientação sexual, cor ou raça, faixa etária e inclusão de pessoa com deficiência.

Comentário APIMEC BRASIL

A adoção de mensurações com métricas ou condições pré-estabelecidas pela companhia pode ser um facilitador, tanto para a companhia, mas principalmente para o público investidor e profissionais de mercado avaliarem as decisões na implementação e continuidade de tais práticas.

- iii. **Medida ASG 3:** estabelecer indicadores de desempenho ligados a temas ou metas ASG na política ou prática de remuneração, quando houver remuneração variável dos membros do conselho de administração ou da diretoria estatutária;

Comentário APIMEC BRASIL

Somos favoráveis à inclusão do desempenho em relação às práticas ASG na formação da remuneração variável nos casos em que este modelo seja adotado na compensação dos administradores.

- iv. **Medida ASG 4:** elaborar e divulgar documento aprovado pelo conselho de administração, sobre diretrizes e práticas ASG, contemplando, dentre outros, temas relacionados (i) ao combate à discriminação, (ii) ao respeito aos direitos humanos e às relações de trabalho, (iii) à defesa dos animais contra o sofrimento e os maus-tratos, (iv) à proteção do meio-ambiente contra atividades lesivas, (v) ao tratamento de resíduos sólidos e produtos químicos e perigosos; bem como mecanismos de governança corporativa e compliance que indiquem como tais diretrizes e práticas ASG são implementadas na companhia. Estas diretrizes e práticas ASG podem ser refletidas, por exemplo, no Código de Conduta, na Política de Sustentabilidade, no Relatório de Sustentabilidade, no Relatório Anual, ou em outro formato aprovado pelo conselho de administração.

Comentário APIMEC BRASIL

Em relação aos itens listados, somos favoráveis e obviamente entendemos que são de fato esperados como prática de boa transparência de uma companhia aberta. Em especial ao item (ii) acima que aborda o respeito aos direitos humanos e às relações de trabalho. Sendo assim, o diferencial que poderia ser incluído e que sugerimos uma reflexão, seria um documento da companhia informando as práticas de cunho social e seus impactos. Na prática, além de respeitar os direitos humanos e relação de trabalho, o que de fato a companhia tem realizado que comprovadamente tenha **impacto social**. Identificando com métricas sua atuação.

Quanto local onde reportar tais informações, como facilitador, poderia ser uma seção do Formulário de Referência, caso a regulação permita.

Ainda na audiência, a B3 questiona quanto à abrangência da norma para determinadas companhias elencadas como (i) com registro de companhia aberta na categoria B perante a CVM; (ii) de menor porte, nos termos do artigo 294-B da Lei nº 6.404/1976; (iii) beneficiárias de recursos oriundos de incentivos fiscais, regulamentadas pela Resolução CVM nº 10/2020; e (iv) emissoras de Brazilian Depositary Receipts (“BDR”) Patrocinados.

Comentário APIMEC BRASIL

Em benefício das boas práticas, entendemos que não obstante à iniciativa aqui apresentada, algumas companhias que sequer estejam prontas para o acesso ao mercado de capitais, principalmente como companhias listadas já têm em seus Conselhos a adoção de diversidade e de práticas aqui sugeridas. Sendo assim, não deve ser entendido para uma companhia que tenha alcançado tal nível de acesso aos recursos para seus investimentos que tal prática não deve ser entendida como uma dificuldade. Ainda que de menor porte ou Categoria B de companhia aberta, o fato de ter obtido tais registros denotam uma capacidade de governança suficiente para a adoção de tais práticas.

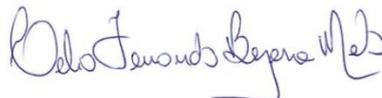
Sendo assim, defendemos que a abrangência deve envolver todas as hipóteses questionadas pela B3, incluindo os BDRs Patrocinados. Tendo em vista o menor alcance de *enforcement* da regra, dado que o Emissor está em outra jurisdição, a regra seja aplicável, no entanto, o “Pratique ou Explique” inclua a esta alguma flexibilidade.

A APIMEC BRASIL se manifesta honrada em participar de discussão de tamanha importância colocada na presente audiência pública e coloca-se à disposição para participar e colocar seu ponto de vista das discussões dela derivadas.

Atenciosamente



Lucy Sousa
Presidente



Célio Melo
Vice-Presidente

Mara Limonge
Diretoria de Relações com Empresas e Eventos

Haroldo Reginaldo Levy Neto
Diretoria Técnica

Mário Naletto
Diretoria Administrativa e Financeira

Francisco D'Orto Neto
Diretoria de Educação e Certificação