

## **CONTRIBUIÇÕES TÉCNICAS AO ANEXO ASG**

**QUESTÃO 1 - Qual a sua opinião a respeito da exclusão das companhias de menor porte (artigo 294-B da Lei nº 6.404/1976) da abrangência do Anexo? Seria pertinente incluir na abrangência do Anexo as companhias de menor porte listadas no Nível 1, no Nível 2 ou no Novo Mercado? Fundamente.**

Somos a favor da inclusão de empresas de qualquer porte de receita no anexo. Segundo o artigo 294-B da Lei nº 6.404/1976, considera-se companhia de menor porte aquela que aufera receita bruta anual inferior a R\$ 500 milhões. A exclusão das companhias, na interpretação de nosso time técnico na ImpulsoBeta, deveria estar mais fundamentada no número de colaboradores da empresa que na sua receita bruta anual.

Por exemplo, no Brasil temos a lei nº 8.213, chamada Lei de Cotas, uma política pública com foco na inclusão das pessoas com deficiência. Empresas com 100 ou mais funcionários estão dentro da Lei de Cotas e devem contratar pessoas reabilitadas ou com deficiência em uma quantidade mínima. De acordo com o seu texto, esse percentual varia de 2% a 5% de todo o quadro de colaboradores da empresa. Pela sua natureza, a Lei de cotas atinge, primordialmente, as médias e grandes empresas.

Nossa inclinação por esse caminho baseia-se no fato de que o desafio de implementação das medidas da B3 está mais relacionado a garantir representatividade em função do tamanho do grupo de colaboradores das empresas do que em sua receita. A depender do segmento de atuação, uma empresa pode ter faturamento muito superior a outra com tamanho de equipe maior. Por exemplo, um banco de investimento versus uma empresa de base operacional.

**QUESTÃO 2 - Qual a sua opinião a respeito da exclusão das companhias emissoras de BDR Patrocinado da abrangência do Anexo? Fundamente, em especial, caso seja contrária à exclusão.**

Somos a favor da inclusão das companhias emissoras de BDR Patrocinado da abrangência do Anexo, possivelmente com alguma adaptação ao cenário da companhia.

Isto está fundamentado com o cenário internacional e em linha com o surgimento de iniciativas voltadas a incluir medidas ASG na regulamentação de bolsas de valores e reguladores de outras jurisdições do mundo para promoção da diversidade.

A maior parte das regras dessas iniciativas são pautadas no modelo “pratique ou explique”, e empresas brasileiras que abrem capital no exterior tem que seguir a regulamentação de alguns desses lugares. Apesar de ter exceções para empresas estrangeiras em algumas das regulamentações, é importante que as medidas ASG sejam defendidas para apoiarmos a mudança do cenário global.

Por exemplo, as empresas brasileiras listadas na NASDAQ (EUA) devem adotar e divulgar ações de ampliação de diversidade em seus conselhos de administração. Sendo que emissores estrangeiros (foreign issuers), adaptado nesse caso, podem optar por eleger (a) 2 mulheres como membro do conselho ou (b) 1 mulher + 1 integrante de comunidade minorizada (considerando grupos étnicos e raciais minorizados no país em que se encontra a sede da companhia) ou LGBTQ+.

**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.**

Apesar de adequada ao momento da sociedade pelo qual estamos passando, é possível criar mecanismos de impacto ainda maior na representatividade de pessoas de grupos minorizados.

São sugestões de alteração:

- a) Ao invés de números absolutos, focar na proporcionalidade da representatividade. E, nesse sentido, inspirar-se no percentual de 30%, defendido internacionalmente pela organização de 30% Club, da qual fazem parte CEOs de diferentes setores dos mais diversos países;
- b) A mesma pessoa não acumular o papel de integrante minorizado nos cargos de conselho administrativo e diretoria estatutária.

Baseados no dado de que a média de pessoas em conselhos de administração no Brasil é de 8,5, de acordo com artigo “CARACTERÍSTICAS DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO À LUZ DAS RECOMENDAÇÕES DO IBGC: evidências em empresas brasileiras”, a atual proposta da B3 está próxima ao valor número aderente aos 30%.

No entanto, para conselhos maiores do que 8 integrantes, recomendamos a participação aumentar proporcionalmente.

Segundo IBGE 2021, mulheres representam aproximadamente 37% dos cargos de gerência ou diretoria de grandes empresas no Brasil. Seguindo a proposta atual, caso seja escolhida apenas 1 mulher em um grupo de aproximadamente 14 pessoas (conselho administrativo + diretoria estatutária), o percentual seria de menos de 8%, tornando distante de uma realidade já conquistada de ter mais de 1/3 de mulheres ocupando cadeiras de liderança.

**QUESTÃO 4 - Na sua opinião, algum grupo deveria ser incluído na definição de comunidade minorizada ou excluído? Fundamente.**

Sim. Não é incomum encontrar em conselhos de administração e diretorias estatutárias de empresas listadas em bolsa pessoas pertencentes a dois grupos minorizados que em outros âmbitos das empresas os esforços de inclusão se justificam: o grupo de pessoas maduras – já que a média de idade de pessoas sentadas em conselhos de administração no Brasil se aproxima dos 58 anos – e de pessoas estrangeiras.

Diante disso, sugerimos que pessoas estrangeiras e maduras não sejam consideradas integrantes das medidas de diversidade propostas pela B3.

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

A prática de se construírem shortlists de recrutamento considerando variáveis de diversidade é cada vez mais difundida nas organizações e, portanto, considerar a substituição de pessoas

como forma de se diversificar o grupo deve também ser considerada. Apesar do nosso time técnicos considerar os prazos adequados, sugerimos acrescentar uma nova variável para os limites:

Situação da Companhia	30% ou justificativa	30% ou justificativa
Listada quando da vigência do Anexo	2º ano subsequente ao início de vigência do Anexo. Ou substituição de 30% das pessoas que compõem a totalidade dos grupos	3º ano subsequente ao início de vigência do Anexo Ou substituição de 50% das pessoas que compõem a totalidade dos grupos
IPO	Ano subsequente à listagem. Ou substituição de 20% das pessoas que compõem a totalidade dos grupos	2º ano subsequente à listagem. Ou substituição de 40% das pessoas que compõem a totalidade dos grupos
SPAC	Ano subsequente à combinação de negócios. Ou substituição de 20% das pessoas que compõem a totalidade dos grupos	2º ano subsequente à combinação de negócios. Ou substituição de 40% das pessoas que compõem a totalidade dos grupos

**QUESTÃO 6 - Na sua opinião, a Medida ASG 4 deveria ser associada a um documento específico ou seria pertinente manter a possibilidade de escolha para cada companhia? Fundamente.**

Em virtude das diversas formas de cada empresa apresentar seus resultados em sustentabilidade, é pertinente a possibilidade de escolha para cada companhia. A formulação de um documento específico como forma de processualizar o reporte ASG pode se tornar um eventual obstáculo para os recursos financeiros e humanos dos quais as organizações dispõem para que se construam as mudanças sociais pretendidas. Tornar o processo mais acessível, por meio da escolha conveniente e arbitrária da forma por meio da qual se reportarão os resultados ASG é também um ato de inclusão.

**QUESTÃO 7 - Há alguma matéria ASG que deveria ser incluída ou excluída do conteúdo mínimo da Medida ASG 4? Fundamente.**

Não temos nenhuma inclusão ou exclusão a propor.

No aspecto Social da ASG, as questões (a) combate à discriminação e (b) respeito aos direitos humanos e às relações de trabalho são abrangentes o suficiente para que se conduzam projetos que melhorem a qualidade de vida das pessoas.

O combate à discriminação é fonte essencial para que se interrompa a perpetuação de um ambiente de insegurança psicológico, ainda muito presente nas organizações para pessoas de grupos minorizados.

Já o respeito aos direitos humanos e às relações de trabalho podem significar diversas atitudes e ações que fomentem uma cultura de inclusão e equidade, e conseqüente ampliação da representatividade de pessoas de grupos minorizados.