

AUDIÊNCIA PÚBLICA nº 01/2022-DIE

Em linha com o disposto no item 4.3 do Edital de Audiência Pública, neste arquivo, encontram-se consolidadas as **manifestações encaminhadas por pessoas físicas à B3** durante o período de consulta ao mercado. Neste documento, nomes, e-mails e outros dados pessoais foram omitidos ou tarjados.

A B3 informa que foram recebidos 118 e-mails com expressões inapropriadas – de baixo calão, ironias, ofensas, insultos e/ou contendo mensagem misógina, homofóbica ou racista –, os quais não serão divulgados em respeito ao público. Sem prejuízo disso, tais comunicações serão compartilhadas com a Comissão de Valores Mobiliários (CVM), de forma a demonstrar a extensão do processo de Audiência Pública e subsidiar, de forma integral, a análise do regulador.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 21:34
Para: SRE
Assunto: DIVERSIDADE NA LIDERANÇA

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezados,

Quero deixar registrado a minha aprovação no aumento na diversidade em diretoria e conselhos de administração nas empresas listadas na B3.

Uma mudança necessária e importante na representatividade, visto um alto preconceito no ramo empresarial, regido por homens preconceituosos e machistas.

Meu voto a favor e meus parabéns a essa inovação.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 08:08
Para: SRE
Assunto: Opinião - Nova regra de diversidade

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Olá, bom dia!

Gostaria de parabenizar a B3 pela iniciativa. Sei que ela gerará muita polêmica e reclamação, mas é mais do que necessária para promover verdadeiramente a diversidade no mercado.

Ref.: Audiência Pública nº 01/2022 – DIE

De início parabenizo a B3 que mais uma vez coloca à disposição da coletividade o seu papel institucional, indutor e impulsionador de boas práticas. Foi assim com a criação de segmentos diferenciados de listagem, o mundialmente conhecido e reconhecido Novo Mercado, Níveis 1 e 2 de GC, foi assim também com o importante Programa de Governança de Estatais (PGOVE), esse já descontinuado formalmente, mas com a certeza que as práticas adotadas pelas estatais da época continuam em aplicação, pois, uma vez que experimentam dos benefícios de práticas de governança, dificilmente as empresas deixam de tê-las, essas por si só ganham força institucional e perduram por anos, trazendo ganhos a todas as partes envolvidas, a própria empresa, seus colaboradores, acionistas, diretoria e conselho de administração e, por fim, toda a sociedade.

Como comentário inicial, gostaria muito de ter visto na proposta inicial um pouco mais de ousadia, trazendo a obrigatoriedade de ao menos uma indicação feminina na diretoria estatutária e uma outra no conselho de administração e não apenas em um dos órgãos. Faço esse comentário sabendo que a evolução precisa e vai ser progressiva, mas ter de largada, no mínimo, duas representantes femininas seria mais alentador. Como se trata de uma audiência pública e sujeita a recepção das mais diversas manifestações, venho aqui defender que tal ponto seja revisto, se possível, aplicando, inclusive a compensação entre órgãos, ou seja, se houver 2 diretoras, fica dispensada a necessidade de indicação de conselheiras e vice-versa, havendo, no mínimo, 2 conselheiras, fica dispensada a eleição de diretoras.

Em tempo, se temos a pretensão de no futuro termos a lacuna de diversidade de gênero diminuída quando se trata dos conselhos de administração, seria importante fomentar de alguma forma a chegada de mais mulheres a posições executivas nas companhias. Não é uma regra, nem uma obviedade, mas o que se percebe é que a chegada a conselhos de administração precede a uma vida executiva prévia, portanto, mais executivas hoje resultará em mais conselheiras no futuro.

Não aprofundi estudos sobre quais são as práticas que outras jurisprudências adotam sobre a temática ora em audiência pública, mas pude notar que a B3 o fez, então, certamente reúnem mais elementos para melhor tomada de decisão no que diz respeito a que critérios exigir para cumprimento do regramento. Contudo, chamou a minha atenção a ausência de alguns limitadores de atuação a fim de se evitar que se crie um mercado restrito de pessoas identificadas com o gênero feminino aptas a exercer a função em diretorias e/ou conselhos de administração. Como uma das propostas basilares é a de diversificação de gênero e expansão da representatividade em órgãos da administração das companhias, especificamente para o conselho de administração imporia limite de conselhos em que uma mesma pessoa poderia atuar a fim de verificação do atingimento da meta. Exemplifico:

Empresa	Conselheira	Data de Eleição	Cumprimento regra
A	Sra. Isabel Redentora	01/04/2022	De acordo
B	Sra. Isabel Redentora	05/04/2022	De acordo
C	Sra. Isabel Redentora	10/05/2022	Em desacordo

Veja, na simulação acima, a Sra. Isabel Redentora é conselheira das 3 empresas (A, B e C), contudo, para cumprimento de regra de ao menos uma pessoa do gênero feminino no referido órgão, apenas para as empresas A e B a Sra. Brasil faria frente, já para empresa C, embora, membro do conselho essa não seria elegível para o cumprimento da regra, fazendo com que a empresa C tenha que ter outra conselheira, além da Sra. Isabel Redentora, ou seja, no mínimo, teríamos 2 mulheres no conselho de administração da empresa C, justificado, então, a expansão da participação feminina. A meu ver, se não houver uma trava parecida com a acima sugerida, ou seja, limitação de atuação em conselhos para fins de cumprimento da regra, corremos o risco de ver o nascimento de um verdadeiro mercado de figurinhas repetidas, não atingido assim o objetivo principal de expansão da representatividade. Seria o cumprimento da regra apenas para efeito de aparência.

Não é desabono, tampouco indicação de não competência, contudo, voltando ao objetivo principal que é o de expansão da representatividade, deveria, também, ser critério para não atendimento do regramento, a indicação de mulheres diretoras e/ou conselheiras com vínculo familiar com acionista controlador, abrindo assim, oportunidade

para maior representatividade feminina. Reforço que ter vínculo familiar não é em nenhuma instância desabonador, o objetivo com tal restrição é prestigiar o pleito original de maior participação feminina e diversidade.

Como não encontrei respaldo a impossibilidade e, prevendo que isso pode se tornar um ponto em aberto, proponho a reflexão se deveria ou não haver algum desconto para cumprimento de regra para grupos econômicos? Exemplifico com caso prático:

A Iguatemi Empresa de Shopping Centers S.A. estaria dispensada da regra, caso sua acionista controladora e companhia listada, Iguatemi S.A, as cumprisse? E mais, em caso negativo para a questão anterior, poderia ambas as empresas indicarem a mesma pessoa para ocupar a posição na diretoria e/ou conselho e, com isso, cumprir o regramento?

Com olhar voltado a prestigiar o pleito original, meu entendimento é que não caberia dispensa, tampouco, deveria poder ser utilizada a mesma pessoa para cumprimento da regra, mas entendo que isso precise estar clarificado desde já e parece, a meu ver, não estar.

Quanto a questão dos grupos minoritários, em especial, o grupo LGBTQIA+, tenho crítica à proposta como apresentada e, justifico. Não dá para esquecer que, infelizmente, vivemos uma realidade de extremo preconceito, chacota e, por vezes, violência com tal grupo e, por isso, algumas pessoas se preservam ao direito de seguir com sua vida privada longe de qualquer holofote. Para que as companhias possam atestar que em seu corpo diretivo há pessoas que represente tal grupo seria preciso que os ocupantes de tais posições se declarassem e/ou assumissem publicamente sua opção e, isso a meus olhos fere o princípio da privacidade individual, de modo que, deveria haver algum outro meio ou modelo de preservar a ideia de inclusão do grupo LGBTQIA+, sem, contudo, adentrar à intimidade e vida privada das pessoas. Não é uma missão fácil e, também, não tenho a solução no momento e nem proposta, mas talvez grupos especializados em lidar com esse tema possam ter alguma sugestão que encaminhe essa preocupação.

O artigo 5º da Medida ASG 2 abaixo transcrita, solicita que se “considere” critérios e não que com eles se comprometa e efetivamente os aplique, de tal sorte que, as

companhias podem ter um documento formal – a Política de Indicação - , mas que na prática pode não ser utilizada, apenas ser considerada. Fico vago apenas ter o compromisso de considerar, é preciso ter o critério como balizador. Além disso, alguns dos critérios postos, como por exemplo, orientação sexual e faixa etária me parecem não caber. A questão da orientação sexual foi por mim explicitada em parágrafos anteriores e a questão etária, entendo, controversa. Para compor administração apenas uma pessoa de certa idade estaria apta? Uma pessoa mais jovem não tem à contribuir? Qual seria a idade corte? Delimitar por demasiado, pode trazer mais amarras que benefícios, portanto, revisitaria esses dois pontos.

“Art. 5º. Medida ASG 2: estabelecer, no estatuto social ou em Política de Indicação aprovada pelo conselho de administração, requisitos ASG para indicação de membros do conselho de administração e da diretoria estatutária, incluindo, no mínimo, procedimento de indicação 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.” *(grifo meu)*.

Na audiência há algumas questões pontuais que se solicitada manifestação, o que passo a fazer na sequência.

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.

Opinião: Concordo com a exclusão das companhias de menor porte (artigo 294-B da Lei nº 6.404/1976). Sim, seria pertinente incluir as companhias de menor porte listadas no Nível 1, no Nível 2 ou no Novo Mercado no Anexo. Os níveis diferenciados de GC são um selo, um produto diferenciado e a companhia que a ele se sujeitar deve estar preparada para ter o que de melhor e atual tiver quando se trata de práticas de governança. Ademais, dificilmente companhias vem a mercado sem que se listem em algum nível de GC, o mercado não precifica. Para a própria B3 enquanto administradora dos selos de GC, seria interessante ter esses assuntos como critérios mínimos, independente do porte da companhia.

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.

Opinião: A princípio, sou contrário a exclusão das companhias emissoras de BDR Patrocinado da abrangência do Anexo. Essas ao escolherem a jurisprudência brasileira para se listarem, precisam ter as mesmas obrigações de outras sociedades. Também, não vejo dificuldades em selecionar mulheres e/ou pessoas de grupos minorizados em países distintos do Brasil. Em suma, o objetivo é ter pluralidade de gênero e acesso a grupos minorizados, que não deve se confundir com nacionalidade.

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.

Opinião: Não entendo ser ideal, gostaria como já exposto que, ao invés de pelo menos (1) uma mulher, deveriam ser 2 (duas), uma em cada órgão ou mesmo havendo compensação entre eles, 2 (duas) diretoras ou 2 (duas) conselheiras. Pode-se até pensar em escalonar o atingimento de, no mínimo, 2(duas) mulheres ao longo do tempo, quiçá a primeira até 2025 e a segunda até 2026/2027. Estamos distantes de ter números de participação feminina representada como deveria e a eleição de apenas 1 (uma) pessoa pouco mudará o cenário. Evidente que haverá acréscimo, mas apenas 1 (uma) posição não me parece estrutural.

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

Opinião: Não excluído, mas como defendido anteriormente, o grupo LGBTQIA+, que é uma opção pessoal, não deveria ser objeto de declaração para sua comprovação, fere o direito à privacidade.

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

Opinião: Sim, os prazos parecem adequados e razoáveis.

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.

Opinião: Para fins de padronização, racionalização e facilidade de busca/consulta deveria ser associada a um documento específico, qual é o FRe, como já previsto.

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

Opinião: Acresceria matéria relacionada a (i) compensação de carbono emitido pela atividade da companhia e (ii) política de doações financeiras pelos funcionários e administradores a partidos políticos / manifestações político-partidária.

À disposição,

Enviado em: sexta-feira, 19 de agosto de 2022 23:22
Para: SRE
Assunto: Respostas às questões ASG
Anexos: ANEXO II.docx

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezados, boa noite!

Segue respeitosamente minhas opiniões. Agradeço pela oportunidade e espero contribuir de alguma forma.

Obrigado!

Atte.

ANEXO II

QUESTÕES PARA MANIFESTAÇÃO

Aspectos Gerais

- **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.

- **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.

Medida ASG 1

- **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 poderiam ser distribuídos entre os órgãos, conforme conveniente à companhia. Você entende ser adequada essa abordagem ou sugeriria alguma modificação? Fundamente.

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

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

Medida ASG 4

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

RESPOSTAS:

Questão 01: Embora tais companhias operem com capital inferior aos dos outros níveis esse fator não deveria prevalecer como requisito excludente. Direciono minha opinião para quesito capital em face desse ser o ponto central de diferença entre os níveis estabelecidos na Lei mencionada na pergunta. Os aspectos atrelados à sustentabilidade – como os ASG – devem possuir caráter abrangente.

Naturalmente, a estrutura operacional de uma companhia classificada por esse nível de capital é menor que a estrutura de companhias maiores, o que seria de fácil constatação, mas não um fator limitante. A adoção de uma agenda ASG dentro de parâmetros preestabelecidos pode inclusive se tornar um passaporte na medida em que uma companhia vislumbra crescimento. De tal forma a subentende que ela possui aparatos administrativos e intelectuais suficientes para se adequar a nova realidade de uma agenda ASG, que inclusive pode gerar suporte para robustez financeira ao atrair investimento.

Ressalta-se também o fato de que mantida de fora das adequações elas podem se tornar menos atrativas para investidores e acionistas em potencial. Passando uma ideia de inadequabilidade espontânea ou sugerida por terceiros.

Sendo Assim, minha opinião seria pela inclusão, conforme argumentos acima.

Questão 02: nesse quesito apresento uma opinião favorável a exclusão, uma vez que poderia gerar divergências com regras externas já estabelecidas em outros países como Alemanha, por exemplo. Vale observar a adoção dos frameworks e padrões a nível internacional, a exemplo do GRI; Relato Integrado e ODS, e como estão sendo adotados pelos países de modo geral.

Questão 03: Essa questão toca em aspectos sociais sobre os quais sou amplamente favorável. No entanto vale ressaltar que as diferenças entre classes é um fator externo as companhias, é primeiramente, e muitas das vezes, um fenômeno social antes de se tornar organizacional. Evidentemente que as companhias devem contribuir com essa equação. Mas um olhar especial para formação das classes mais desfavorecidas no sentido de contribuir de maneira efetiva para sua plenitude intelectual poderia ajudar bastante. (Formação acadêmica mais efetiva, por exemplo).

Enfim, na medida que requisitos técnicos sejam atendidos penso que esse número possa pelo menos dobrar. Passar de dois para quatro membros selecionados e admitidos.

Questão 04: atendidos os requisitos técnicos, sim. Os indígenas. Seria uma contribuição com nossos povos originários. Eles possuem uma visão ambiental relevante.

Questão 05: Bem, se estamos falando em ampliação do conselho já preestabelecida penso que deva ser de imediato com prazo de conclusão de admissão no primeiro ano, em todos os casos.

Por outro lado, se estamos falando manutenção do conselho, demissão e admissão, esses deverão se estabelecer dentro dos parâmetros estatutários e legais. Porém dentro de um ano também.

São casos distintos, mas o prazo nos dois devem ser reduzidos.

No geral, vale a pergunta: quanto tempo leva uma contratação convencional, em média? Logo, tais propostas de novas adesões devem obedecer o mesmo prazo, no máximo.

Questão 06: Sim. É preciso gerar padrões de asseguuração.

Questão 07: Sim. Ênfase em ODS (como ferramentas) e; GRI e Relato Integrado (como estrutura e padrão). Sugiro também uma comissão de especialistas em ASG para a Instituição CVM.

Enviado em: quarta-feira, 24 de agosto de 2022 11:10
Para: SRE
Assunto: Sugestões sobre a AUDIÊNCIA PÚBLICA nº 01/2022-DIE

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

AUDIÊNCIA PÚBLICA nº 01/2022-DIE

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

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.

Concordo com a exclusão das companhias de menor porte.

O motivo dá-se pelo fato de que uma empresa em processo de crescimento ou expansão, com caixa reduzido para investimentos de médio ou grande porte, com projetos já alinhados e aprovados. Incluir alguém em cargo de alta liderança para adaptar-se a essa regra, pode implicar em mudanças de planejamento ou custos dispendiosos para a empresa.

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.

Concordo com a exclusão.

São empresas com regras regidas por outra Bolsa de valores. É importante respeitar as independências de regras de cada bolsa.

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.

Penso que o ideal seria 1 (um) membro, ou no conselho ou diretoria, sendo mulher ou de comunidade minorizada.

Existe a possibilidade de 1 (um) mesmo membro podendo ser mulher e representante de comunidade minorizada representar essa questão ASG. Todavia a obrigação de ser 2 (duas) pessoas, no caso onde apenas 1 (uma) não complete todas as regras ASG, pode gerar impacto e custos além de planejamento complexo para as empresas.

Penso que o ideal seja apenas 1 (uma) pessoa, seja ela mulher ou de comunidade minorizada, estando no conselho ou como membro da diretoria estatutária, já atende essa questão. Penso que ampliar essa questão pode trazer dispêndios ou adequações complexas para o quadro de diretores/conselheiros.

A Bolsa deve oferecer um ambiente propício ao crescimento com forte atração para mais empresas participarem desse mercado.

QUESTÃO 4

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

Sim. Penso que os índios ou seus descendentes podem ser incluídos na definição de comunidade minorizada.

QUESTÃO 5

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

Não. Penso que pelo menos 2 (dois) anos ou mais são necessários para aplicar essas adequações a todo tipo de situação. Um prazo menor que esse pode implicar em mal planejamento. Lembrando que são cargos de decisão.

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.

Vejo como ideal a possibilidade de escolha para cada companhia. Quanto mais independência e liberdade uma empresa tiver, mais possibilidade de crescimento e retorno aos investidores.

Proporcionando maior liberdade para as empresas, a tendência é que esse crescimento tornem seus ativos mais valiosos e atraentes para investidores.

QUESTÃO 7

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

Sim. Penso que o item 2 do Art. 7º (Medida ASG 4) deve ser removido.

As notificações de documento contemplados no item 1 são suficientes para informar e conscientizar sobre as diretrizes e práticas ASG.

A manutenção do item 2 considera que o item 1 não foi suficiente ou não válido.

--

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 09:11
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública ASG

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Sinalizada

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Olá,

Eu sou a [REDACTED], mulher, preta, Economista CORECON: [REDACTED] Educadora Financeira, Influencer de Finanças e atualmente embaixadora da XP Investimentos.

Envio esse e-mail para trazer minhas considerações em relação a Audiência Pública ASG

A proposta inicial sugere que tenha **pelo menos uma mulher e um integrante de grupo minorizado para a alta liderança e incluam metas de ESG como critério de remuneração variável.**

É um grande avanço ver a B3 como uma das principais empresas de infraestrutura de mercado financeiro do mundo ter ações direcionadas para a agenda ESG, mas eu quero trazer um olhar aqui do ponto de vista racial.

Essa divisão percentual destinando 50% de mulheres e 50% de grupos minorizados não contribui com o avanço da equidade e é estruturalmente excludente.

A probabilidade de continuarmos a ter uma alta liderança predominante branca é muito grande.

Trago trechos da própria publicação da B3 para escurecer minha escrita.

Fonte

https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/audiencia-publica-asg.htm

"Em relação ao estudo feito em 2021, foi possível constatar evolução na diversidade de gênero nos conselhos de administração, notadamente entre as empresas que compõem o Novo Mercado. Neste segmento, o índice de companhias que possuem pelo menos uma mulher no conselho aumentou 16 pontos percentuais – de 58% para 74%."

O avanço de gênero é perceptível e é exatamente o que as empresas exibem em seus relatórios de sustentabilidade quando mencionam diversidade.

"Não há, na base de dados reportada hoje pelas companhias, dados sobre raça e etnia, mas um levantamento entre as 73 empresas que participaram do processo seletivo do ISE B3 mostra o quanto é necessário avançar: 79% delas responderam ter entre 0 e 11% de pessoas negras em cargos de diretoria, e 78% declararam ter entre 0 e 11% de pessoas negras em cargos de C-level."

Sabe o porquê não há dados reportados sobre raça?

Porque diferente dos relatórios financeiros, os relatórios de sustentabilidade não possuem um padrão e as empresas mostram o que elas fazem, minha análise e indagação é sempre pelo seguinte olhar: "o que está por trás do que as empresas não mostram?"

Estudos indicam que a população negra brasileira consome R\$1,7 trilhão por ano.

Ignorar representantes na alta liderança das empresas de uma população que consome R\$1,7 trilhão por ano não é um avanço para o mercado financeiro.

Aliás, será que uma proposta sem essa consideração já não mostra a ausência de pessoas negras pensando diversidade?

Não posso deixar de evidenciar que até pouco tempo atrás a população negra não era sequer vista como público consumidor (não existiam produtos específicos para cabelo crespo, pele negra) e ela ainda não é vista como público investidor.

Em agosto de 2022, participei de um painel na Expert XP - 2022, painel que tive a honra de dividir com a Ana Buchaim da B3 e Handdrey Santos da Manchester Investimentos com mediação da Paula Zogbi da XP.

Eu até poderia trazer minhas falas aqui, mas a Paula Zogbi em uma matéria publicada na Glamour, menciona que sem a minha presença, ninguém teria evidenciado o quanto o racismo estrutural afeta o mercado financeiro, aliás, no maior festival de investimentos do mundo, dava para contar nos dedos a quantidade de pessoas negras como participantes (e não funcionários) da feira.

<https://glamour.globo.com/colunas/paula-zogbi/coluna/2022/08/foco-forca-e-representatividade-feminina-e-negra-no-maior-festival-de-investimentos-do-mundo.ghtml>

Existem outros dados alarmantes que mostram como o Brasil é um país estruturalmente racista:

Homens e mulheres negros são minoria em cargos de liderança no Brasil

<https://www.cnnbrasil.com.br/noticias/homens-e-mulheres-negros-ainda-sao-minoria-em-cargos-de-lideranca-no-brasil/>

Poderia continuar e trazer dados mais extremos, como que um jovem negro morre a cada 23 minutos no Brasil, mas serei mais sucinta.

Minha consideração é que seja destinada uma cadeira para pessoas negras, ao invés de incluir a população negra com outros grupos minorizados.

Considerando ainda essa ação, uma ação em alinhamento com o Movimento Raça é Prioridade do Pacto Global da ONU Brasil.

<https://exame.com/esq/mais-negros-na-lideranca-e-ambicao-da-rede-brasil-do-pacto-global/>

Obrigada pela oportunidade de contribuir.

Att

Enviado em: quarta-feira, 14 de setembro de 2022 19:32
Para: SRE
Assunto: Audiência pública B3 - Critério de Diversidade em conselhos e diretoria de companhias listadas

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Concluída

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezados parceiros da B3,

Primeiramente, gostaria de agradecer pela oportunidade de envio de considerações visando contribuir para a definição de critérios para aumento da diversidade e inclusão (D&I) em conselhos e diretorias de empresas listadas na B3.

Seguem algumas sugestões, conforme questões apresentadas no Anexo II do Anexo ASG.

Aspectos Gerais

• **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.**

Não concordo com a exclusão das companhias de menor porte: dados os desafios culturais a serem enfrentados para a reversão das desigualdades de gênero, cor/etnia etc. em diretorias e conselhos, as exigências deveriam ser aplicadas o quanto antes. Dessa forma, evitar-se-ia o enorme esforço de reversão de um quadro de desigualdade já consolidado mais à frente, quando tais companhias tiverem maior porte. Ainda que, caso as exigências não sejam aplicadas a estas, os melhores resultados das companhias de maior porte advindos com a diversidade e inclusão teriam um poder de influenciar mudanças nas empresas menores, os desafios de reversão seriam muito maiores e custosos uma vez que uma cultura de desigualdade esteja consolidada.

• **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.**

Não concordo com a exclusão das companhias emissoras de BDR Patrocinado emitidos no Brasil. Porém, no caso de eventual sobreposição de normas, a comprovação de aumento de D&I deveria considerar as definições e realidades demográficas e culturais de cada país.

Medida ASG 1

• **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 poderiam ser distribuídos entre os órgãos, conforme conveniente à companhia. Você entende ser adequada essa abordagem ou sugeriria alguma modificação? Fundamente.**

Não concordo com a possibilidade de, alternativamente, a companhia eleger um mesmo administrador que acumule as duas características acima (conforme texto do edital de audiência pública).

Não concordo com a possibilidade de 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. Ou seja, a exigência deveria valer tanto para o conselho de administração como para a diretoria.

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

Sim, as regras deveriam abranger a D&I em relação a idosos e pessoas de idade mais avançada (acima de 50 anos), de forma a combater o etarismo (ou idadeísmo ou ageísmo). A questão da diversidade etária é citada apenas no item 4.2.1 e não menciona o etarismo.

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

Sim.

Medida ASG 4

• **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.**

Sim, deveria ser exigida a formulação de uma Política de Diversidade, a ser amplamente divulgada pela organização, em todos os seus níveis, com procedimento de indicação de membros do conselho de administração e da diretoria estatutária, incluindo, no mínimo, 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, assim como metas internas mensuráveis de diversidade e inclusão para a administração e para outros cargos, detalhando também as estratégias e meios para alcançá-las. Com isso, ficará clara a incorporação da D&I como compromisso da alta gestão e claros os procedimentos e metas para alcançá-las.

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

Sim:

- Igualdade de oportunidades: faz-se necessário que a companhia se comprometa com práticas de divulgação de vagas, recrutamento e seleção alinhadas às metas de D&I em todos os níveis da organização
- Mecanismos de reclamação/denúncia com canais e tratamento de reclamações/denúncias que assegurem anonimato e gestão de denúncias de assédio/abuso sexual que garantam a proteção à vítima
- Eficiência de recursos: a partir de definição de metas de redução de uso de recursos naturais e energia, de forma a garantir que a dimensão ambiental seja de fato incorporada às práticas da organização
- Auditorias internas, externas (independente) e divulgação de resultados: a avaliação do desempenho da organização e a divulgação de resultados interna e externamente (com foco especial às comunidades afetadas) devem necessariamente fazer parte do arcabouço ASG da organização

Adicionalmente, quanto à Medida ASG 3, de forma similar ao comentário da Questão 6 acima, é fundamental que métricas ASG, por princípio transversais, sejam incorporadas a indicadores de desempenho em todos os níveis e funções.

Atenciosamente,



QUESTÃO 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.**

RESPOSTA: NÃO somos favoráveis a EXCLUSÃO das companhias de menor porte da abrangência do anexo.

JUSTIFICATIVA:

1) **CULTURA:** Importante as empresas instituírem a dinâmica dos conselhos nos estágios iniciais do negócio a fim de construir uma cultura de conselhos, bem como liderar o processo de "educação e consciência" ao longo prazo, ou seja, direcioná-las para atuar com os quesitos exigidos e valorizados pelo mercado e nos mesmos moldes das empresas maiores;

2) **FORMAÇÃO DE CONSELHEIROS:** Companhias de menor porte costumam ser as primeiras experiências como conselheiros de muitos profissionais.



QUESTÃO 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.

RESPOSTAS: Não somos favoráveis a exclusão das companhias emissoras de BDR patrocinado, pois elas devem refletir o modelo de atuação de todas as empresas listadas. Inclusive, para dar respaldo quanto a unidade de reportes. O mercado terá condições de ter um único modelo válido para todas as empresas e traçar estratégias a partir disto.



QUESTÃO 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.**

RESPOSTAS: Nós entendemos que a abordagem sugerida apresenta vulnerabilidade e, por isto, suscetível a brechas de compreensão que podem desvirtuar o “objeto” da diversidade em conselhos. Dessa forma, propomos uma modelagem para o critério diversidade em conselhos, o IDE (Índice de Diversidade Efetiva), exposto mais a frente neste documento.

JUSTIFICATIVA: Tem-se observado, com alguma frequência, companhias pressionadas pela exigência da diversidade - a participação de mulheres e minorias - mais como uma atividade de marketing para a empresa do que de competência técnica à serviço do Conselho. Deste ponto de vista, corre-se o risco de a minoria estar respondendo ao impulsionamento de imagem ao invés de contemplar profissionais diversos. O resultado pode ser associado a uma ação de greenwashing.

PREMISSAS: Garantir a **independência e integridade** como aspectos primordiais dos conselheiros e, conseqüentemente, do colegiado (conselhos de administração)

PRINCÍPIOS:

Integridade : garantir o aspecto primordial do conselheiro que é a sua independência e integridade.

Multidisciplinariedade: Garantir a multidisciplinariedade do conselho por meio do Mapeamento de Competências.

Representatividade: composto por questões quantitativas e qualitativas.

Quantitativas: Mínimo de 0,20. A cada 5 candidatos, 1 deve ser diverso.

Qualitativos: avaliação de competência que apórtem valor dos profissionais considerados como minoria. Por isto, a necessidade de associar o número de profissionais com a sua competência técnica para que o preenchimento da cota não seja restrito as características da minoria (mapeamento de competências do conselho)

Papel e função: monitorar e assessorar melhor as atividades da administração

Gestão de riscos do Greenwashing: Devem ser contempladas quesitos a criar mecanismos para evitar o greenwashing de diversidade

Para que o mercado possa partir de um parâmetro único, passível de comparação, acompanhamento e melhoria, sugerimos uma modelagem simples definida como:

Premissas e princípios da modelagem: Representatividade, diversidade, independência, integridade e o número total de conselheiros entram na modelagem.

CT*II = Índice Diversidade Efetiva

onde;

CT: competências técnicas

Score composto por dois itens:

1. Análise de competências técnicas necessárias ao conselho para garantir aporte de experiência e qualificação para poder agregar nos assuntos relacionados a atuação da empresa no mercado e a complexidade do modelo do negócio, e

2. Mapeamento de competências do conselho.

Mapa dos conselheiros atuais e quais competências preenchem para a atuação considerando o mercado de atuação da empresa e o modelo de negócio. Deve-se verificar primeiramente qual a competência que está em falta e se o candidato ao conselho preenche os requisitos de competências necessárias. Deve-se observar se já exerceu funções e possui experiência pregressa, entre outros fatores de seleção já pré-determinados. Não é necessário ter sido experiência como CEO.

II: índice de integridade

Avaliação de vulnerabilidade financeira e reputacional informações que possam compor uma nota para a integridade do conselheiro tal como; envolvimento em escândalos, ações de fraudes, situações de dívidas, participação em outras empresas, entre outros a compor esta lista a ser checada pelo no processo seletivo da empresa.



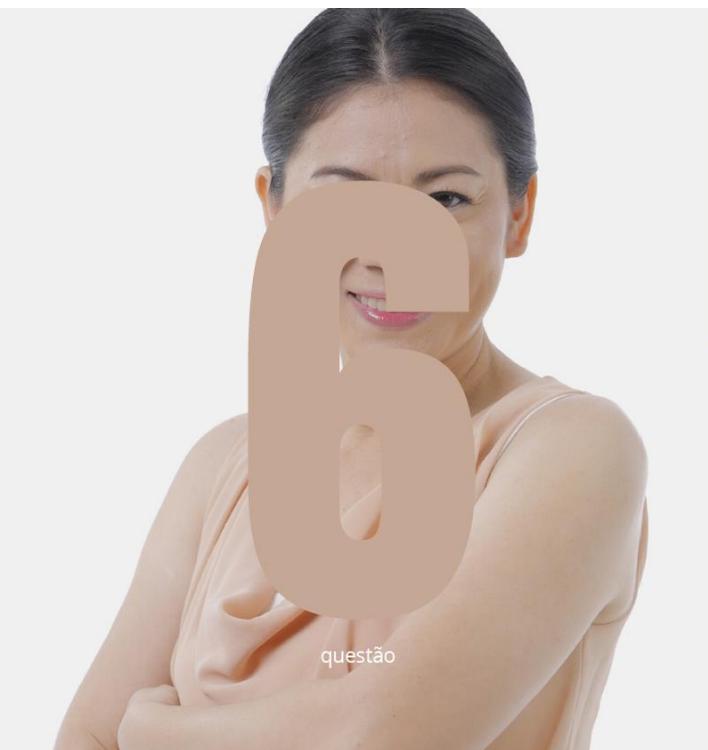
QUESTÃO Na sua opinião, algum grupo deveria ser incluído na definição de comunidade minorizada ou excluído? **Fundamente.**

RESPOSTA: A exclusão do candidato não está associada com as características entendidas como minorizadas e sim pela ausência dos requisitos técnicos que o qualifica. Exclui-se os não qualificados para a função. De outra forma, corre-se o risco de o processo ganhar uma abordagem atualizada da discriminação.



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

RESPOSTA: Sim, estão adequados. Os prazos propostos darão o sentido de urgência para aplicação da diversidade e, ao nosso ver, seria um acelerador capaz de mover as companhias no melhor cumprimento da questão.



QUESTÃO 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. **Fundamente.**

RESPOSTA: Sim. Deveria estar associada a um documento específico, tal como o Relatório de Sustentabilidade. A diversidade é um aspecto bastante explorado pelo mercado e, seus benefícios, amplamente conhecidos. Desta forma, entendermos que estamos vivenciando uma **janela de oportunidade** que reflete o timing perfeito para o avanço desta agenda. Compreendemos, no entanto, que orientações específicas devem ser divulgadas até para podermos identificar o que está sendo efetivamente feito.



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

- Incluir elementos obrigatórios do report e frameworks de reports de Governança.
- Quesitos específicos de governança relacionado a reports,
- Melhores reports sobre os mecanismos de controle
- Mecanismos de gestão de riscos, baseado nos mecanismos de controle.
- Relatórios mais detalhados de acordo coma s áreas
- Certificações relevantes em governança e gestão de riscos

Enviado em: segunda-feira, 22 de agosto de 2022 09:34
Para: SRE
Assunto: Pratique ou explique - inclusão de política para trabalhadores acima de 50

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Vejo com alegria mudanças que visam o aumento de diversidade, apesar de achar que a esmagadora maioria pra nao dizer 100% foca em 2 grupos e um genero.
Concordo plenamente sobre negros e mulheres, nao vejo por que a orientação sexual de alguém influenciar em ela fazer parte ou não de um conselho mas por outro lado se é uma dor e visa aumentar diversidade e inclusão, o fato de não concordar não signifique que eu seja contra.
Vejo com preocupação em um pais que caminha para ter 35% de idosos na próxima década, a questão da idade nao ser foco em um programa de diversidade ja que esse % é por exemplo maior que o da diversidade sexual. É conhecido a dificuldade de recolocação no mercado de trabalho de pessoas acima de 45 e não vejo esse problema sequer ser endereçado para discussão, é uma grande oportunidade incluir esse grupo (que é grande e ja vai aumentar) nessa questão de diversidade e obrigatoriedade que a B3 visa promover.

Muito obrigado

Enviado em: quinta-feira, 1 de setembro de 2022 15:38
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública – ASG

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Olá, boa tarde!

Sobre a Audiência Pública – ASG, gostaria de declarar total apoio. A iniciativa é importantíssima! O tema de D&I precisa continuar avançando e o impacto da B3 no mercado e na sociedade é inquestionável.

Obrigada por isso!

Abs

Enviado em: sexta-feira, 19 de agosto de 2022 10:16
Para: SRE
Assunto: Aumento da diversidade em diretorias e conselhos de administração

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Gostaria de declarar que como investidor eu apoio integralmente a ideia de ampliar a diversidade nas diretorias e conselhos de administração das empresas listadas na B3. Parabéns pela iniciativa.

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 07:50
Para: SRE
Assunto: Mulheres nos conselhos

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Concluída

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Bom dia, sou totalmente a favor da inclusão de mulheres, comunidade glbtq+ e pessoas com deficiência, claro que dentro da capacidade técnica e diálogo.
att

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 17:38
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Sinalizada

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Boa tarde,

eu vi a audiência pública sobre ter minorias nas altas cadeiras de empresas que lidam com ações e quero deixar minha contribuição.

É importante que tenha especificado vagas para pessoas NEGRAS! Vivemos no num dos países mais racistas, e que tem a maioria da população NEGRA (PRETAS +PARDOS). Portanto quero ver pessoas Negras nas altas cadeiras das empresas. Então das vagas, é de suma importante que pelo menos 2, seja específico para pessoas negras, pois mesmo que a pessoa se encaixe em qualquer outra minoria e seja branca, ela já terá mais privilégios que uma pessoa branca.

Temos pessoas negras com deficiência, pessoas negras LBTQUIA+, mulheres negras, sendo assim RAÇA é o primeiro e mais determinante fator de exclusão a oportunidades.

Muito obrigada

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 22:18
Para: SRE
Assunto: Discordância Proposta Agenda ESG

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Concluída

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezados e prezadas, boa noite!

Diante dos critérios estabelecidos para promoção da agenda ESG a partir da presença de uma mulher e um integrante de um grupo minorizado (pessoas negras - autodeclaradas pretas e pardas, comunidade LGBTQIA+, pessoas com deficiência) manifesto a minha discordância, considerando que o critério racial não está devidamente representado na proposta.

O modelo como está proposto tende a não contemplar pessoas negras. Ainda que a adoção da agenda ESG seja essencial, importante que seja adequadamente implantada.

A formação da sociedade brasileira impôs uma hierarquia racial entre pessoas negras e não negras que segue estruturando todas as relações sociais que estabelecemos. Enquanto investidora na B3, mulher negra, advogada, professora, escritora, palestrante e ativista na pauta antirracista, manifesto a minha discordância.

Peço a gentileza de acusarem o recebimento.

Atenciosamente,

Enviado em: quinta-feira, 1 de setembro de 2022 11:54
Para: SRE
Cc: [REDACTED]
Assunto: Edital 01/2022

CUIDADO: fw-marossi E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezada [REDACTED] e equipe da SER/B3,

O 30% Club parabeniza a B3 pelo lançamento do Edital 01/2022 referente ao equilíbrio de gênero e inclusão de minorias no Conselho Administração e Diretoria Estatutária das Companhias listadas.

Essa iniciativa é aderente à nossa Missão global de promoção da diversidade em 30% nas 100 maiores Companhias listadas nas Bolsas dos 18 países que atuamos.

E, da nossa parte, teremos satisfação em contribuir enviando nossas considerações sobre o edital à B3.

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 22:43
Para: SRE
Assunto: Mímorias e Questão Racial

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Concluída

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Ola!!

Me chamo [REDACTED] sou uma mulher negra e venho aqui hoje expor minha opinião referente a questão de se abrir as portas para o mundo dos grandes investidores para o grupo "minoritários".

Mas a questão que venho abordar é a necessidade de se olhar para a questão racial. A população negra e parda, que é a maioria em nosso país, sai em vantagem quando se não é especifica quais pessoas devem fazer parte dessa porcentagem.

A questão racial é prioridade e deve ser adotada em separado das outras categorias da minoria, pois

Peço que vocês analisem, e coloque a situação das pessoas prrtad e

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 21:31
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Sinalizada

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

"Se não me vejo" "não invisto".

A verdade é que propostas para quebrar crenças da sociedade. Tem que ser escrita e discutida. Diante das pessoas que são atingidas pelas mesmas.

Sim. Uma audiência pública é para isso.

Mas o texto precisa representar de fato essa maioria...

Se numa mesa de 10 líderes tenho apenas uma mulher e um outro membro das inúmeras adversidades.

Posso não justificar ter a minha mesa sempre no patamar étnico branco.

Espero que o texto seja revisto para que uma população negra tão Abundante não seja negligenciada mas uma vez.

Atenciosamente.

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 23:56
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública ASG

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Sinalizada

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezada comissão responsável pela Audiência Pública ASG da B3, envio esse e-mail para trazer minhas contribuições à proposta de criação de regras de diversidade para alta gestão das companhias listadas.

A proposta inicial sugere que tenham pelo menos uma mulher e um integrante de grupo minorizado para a alta liderança e incluam metas de ESG como critério de remuneração variável.

É um grande avanço ver a B3 como uma das principais empresas de infraestrutura de mercado financeiro do mundo ter ações direcionadas para a agenda ESG, mas eu quero trazer um olhar aqui do ponto de vista racial.

Essa divisão percentual destinando 50% de mulheres e 50% de grupos minorizados não contribui com o avanço da equidade e é estruturalmente excludente.

A probabilidade de continuarmos a ter uma alta liderança predominante branca é muito grande, conforme constatado pela própria B3:

Fonte

https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/audiencia-publica-asg.htm

“Em relação ao estudo feito em 2021, foi possível constatar evolução na diversidade de gênero nos conselhos de administração, notadamente entre as empresas que compõem o Novo Mercado. Neste segmento, o índice de companhias que possuem pelo menos uma mulher no conselho aumentou 16 pontos percentuais – de 58% para 74%.”

O avanço de gênero é perceptível e é exatamente o que as empresas exibem em seus relatórios de sustentabilidade quando mencionam diversidade.

“Não há, na base de dados reportada hoje pelas companhias, dados sobre raça e etnia, mas um levantamento entre as 73 empresas que participaram do processo seletivo do ISE B3 mostra o quanto é necessário avançar: 79% delas responderam ter entre 0 e 11% de pessoas negras em cargos de diretoria, e 78% declararam ter entre 0 e 11% de pessoas negras em cargos de C-level.”

A população negra brasileira, composta por pretos e pardos, representa o maior grupo racial do país. Estudos indicam que essa população negra brasileira consome R\$1,7 trilhão por ano.

Ignorar representantes na alta liderança das empresas de uma população que consome R\$1,7 trilhão por ano não é um avanço para o mercado financeiro.

Aliás, será que uma proposta sem essa consideração já não mostra a ausência de pessoas negras pensando diversidade?

Não posso deixar de evidenciar que até pouco tempo atrás a população negra não era sequer vista como público consumidor (não existiam produtos específicos para cabelo crespo, pele negra) e ela ainda não é vista como público investidor.

Existem outros dados alarmantes que mostram como o Brasil é um país estruturalmente racista:

Homens e mulheres negros são minoria em cargos de liderança no Brasil

<https://www.cnnbrasil.com.br/noticias/homens-e-mulheres-negros-ainda-sao-minoria-em-cargos-de-lideranca-no-brasil/>

Em face desse cenário, tenho duas sugestões:

1) que a presença de pessoas minorizadas em cargos de alta administração seja considerada em %, e represente pelo menos 30% do conselho administrativo.

2) que obrigatoriamente metade dessas vagas seja composta por pessoas negras e 1/3 por mulheres.

3) Que ao menos 1 das vagas seja para outros grupos minorizados (LGBTQIA + ou PCD), podendo a composição dessa vaga atender conjuntamente ao critério de inclusão de mulheres ou negros.

Considerando ainda essa ação, uma ação em alinhamento com o Movimento Raça é Prioridade do Pacto Global da ONU Brasil.

<https://exame.com/esg/mais-negros-na-lideranca-e-ambicao-da-rede-brasil-do-pacto-global/>

Obrigada pela oportunidade de contribuir.

Att

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 18:17
Para: SRE
Assunto: Audiência pública sobre diversidade em cargos de liderança

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar

Status do sinalizador: Sinalizada

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezados,

A respeito da proposta descrita no site da B3, faltou considerar que propor diversidade nos quadros restringindo o número de mulheres e pessoas minorizadas a pelos menos um de cada grupo não expresse uma real vontade de diversificar esse cenário.

Considerando que comumente não existem apenas 3 ou 4 cadeiras na alta gestão de empresas grandes, a proposta como está hoje coloca 2 vagas em disputa entre 4 grupos. Mesmo que haja, por exemplo, uma pessoa negra e LGBTQIA+ ou mulher com deficiência, ainda assim não será um número de pessoas suficiente para elaborar, propor e decidir por ações que expressem e representem as demandas que encontramos na realidade em que vivemos. Assim, a proposta pode até sugerir diversidade, mas não viabiliza meios para que isso de fato aconteça.

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 16:54
Para: SRE
Assunto: Contribuição consulta pública ASG

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Sinalizada

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezada comissão responsável pela Consulta Pública ASG da B3, envio esse e-mail para trazer minhas contribuições à proposta de criação de regras de diversidade para alta gestão das companhias listadas.

A proposta inicial sugere que tenham pelo menos uma mulher e um integrante de grupo minorizado para a alta liderança e incluam metas de ESG como critério de remuneração variável.

É um grande avanço ver a B3 como uma das principais empresas de infraestrutura de mercado financeiro do mundo ter ações direcionadas para a agenda ESG, mas eu quero trazer um olhar aqui do ponto de vista racial.

Essa divisão percentual destinando 50% de mulheres e 50% de grupos minorizados não contribui com o avanço da equidade e é estruturalmente excludente.

A probabilidade de continuarmos a ter uma alta liderança predominante branca é muito grande, conforme constatado pela própria B3:

Fonte

https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/audiencia-publica-asg.htm

“Em relação ao estudo feito em 2021, foi possível constatar evolução na diversidade de gênero nos conselhos de administração, notadamente entre as empresas que compõem o Novo Mercado. Neste segmento, o índice de companhias que possuem pelo menos uma mulher no conselho aumentou 16 pontos percentuais – de 58% para 74%.”

O avanço de gênero é perceptível e é exatamente o que as empresas exibem em seus relatórios de sustentabilidade quando mencionam diversidade.

“Não há, na base de dados reportada hoje pelas companhias, dados sobre raça e etnia, mas um levantamento entre as 73 empresas que participaram do processo seletivo do ISE B3 mostra o quanto é necessário avançar: 79% delas responderam ter entre 0 e 11% de pessoas negras em cargos de diretoria, e 78% declararam ter entre 0 e 11% de pessoas negras em cargos de C-level.”

A população negra brasileira, composta por pretos e pardos, representa o maior grupo racial do país. Estudos indicam que essa população negra brasileira consome R\$1,7 trilhão por ano.

Ignorar representantes na alta liderança das empresas de uma população que consome R\$1,7 trilhão por ano não é um avanço para o mercado financeiro.

Aliás, será que uma proposta sem essa consideração já não mostra a ausência de pessoas negras pensando diversidade?

Não posso deixar de evidenciar que até pouco tempo atrás a população negra não era sequer vista como público consumidor (não existiam produtos específicos para cabelo crespo, pele negra) e ela ainda não é vista como público investidor.

Existem outros dados alarmantes que mostram como o Brasil é um país estruturalmente racista:

Homens e mulheres negros são minoria em cargos de liderança no Brasil

<https://www.cnnbrasil.com.br/noticias/homens-e-mulheres-negros-ainda-sao-minoria-em-cargos-de-lideranca-no-brasil/>

Em face desse cenário, tenho duas sugestões:

1) que a presença de pessoas minorizadas em cargos de alta administração seja considerada em %, e represente pelo menos 30% do conselho administrativo.

2) que obrigatoriamente metade dessas vagas seja composta por pessoas negras e 1/3 por mulheres.

3) Que ao menos 1 das vagas seja para outros grupos minorizados (LGBTQIA+ ou PCD), podendo a composição dessa vaga atender conjuntamente ao critério de inclusão de mulheres ou negros.

Considerando ainda essa ação, uma ação em alinhamento com o Movimento Raça é Prioridade do Pacto Global da ONU Brasil.

<https://exame.com/esg/mais-negros-na-lideranca-e-ambicao-da-rede-brasil-do-pacto-global/>

Obrigada pela oportunidade de contribuir.

Atenciosamente,

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 17:22
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública ASG

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezada comissão responsável pela Audiência Pública ASG da B3, envio esse e-mail para trazer minhas contribuições à proposta de criação de regras de diversidade para alta gestão das companhias listadas.

A proposta inicial sugere que tenham pelo menos uma mulher e um integrante de grupo minorizado para a alta liderança e incluam metas de ESG como critério de remuneração variável.

É um grande avanço ver a B3 como uma das principais empresas de infraestrutura de mercado financeiro do mundo ter ações direcionadas para a agenda ESG, mas eu quero trazer um olhar aqui do ponto de vista racial.

Essa divisão percentual destinando 50% de mulheres e 50% de grupos minorizados não contribui com o avanço da equidade e é estruturalmente excludente.

A probabilidade de continuarmos a ter uma alta liderança predominante branca é muito grande, conforme constatado pela própria B3:

Fonte

https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/audiencia-publica-asg.htm

“Em relação ao estudo feito em 2021, foi possível constatar evolução na diversidade de gênero nos conselhos de administração, notadamente entre as empresas que compõem o Novo Mercado. Neste segmento, o índice de companhias que possuem pelo menos uma mulher no conselho aumentou 16 pontos percentuais – de 58% para 74%.”

O avanço de gênero é perceptível e é exatamente o que as empresas exibem em seus relatórios de sustentabilidade quando mencionam diversidade.

“Não há, na base de dados reportada hoje pelas companhias, dados sobre raça e etnia, mas um levantamento entre as 73 empresas que participaram do processo seletivo do ISE B3 mostra o quanto é necessário avançar: 79% delas responderam ter entre 0 e 11% de pessoas negras em cargos de diretoria, e 78% declararam ter entre 0 e 11% de pessoas negras em cargos de C-level.”

A população negra brasileira, composta por pretos e pardos, representa o maior grupo racial do país. Estudos indicam que essa população negra brasileira consome R\$1,7 trilhão por ano.

Ignorar representantes na alta liderança das empresas de uma população que consome R\$1,7 trilhão por ano não é um avanço para o mercado financeiro.

Aliás, será que uma proposta sem essa consideração já não mostra a ausência de pessoas negras pensando diversidade?

Não posso deixar de evidenciar que até pouco tempo atrás a população negra não era sequer vista como público consumidor (não existiam produtos específicos para cabelo crespo, pele negra) e ela ainda não é vista como público investidor.

Existem outros dados alarmantes que mostram como o Brasil é um país estruturalmente racista:

Homens e mulheres negros são minoria em cargos de liderança no Brasil

<https://www.cnnbrasil.com.br/noticias/homens-e-mulheres-negros-ainda-sao-minoria-em-cargos-de-lideranca-no-brasil/>

Em face desse cenário, tenho duas sugestões:

- 1) que a presença de pessoas minorizadas em cargos de alta administração seja considerada em %, e represente pelo menos 30% do conselho administrativo.
- 2) que obrigatoriamente metade dessas vagas seja composta por pessoas negras e 1/3 por mulheres.
- 3) Que ao menos 1 das vagas seja para outros grupos minorizados (LGBTQIA + ou PCD), podendo a composição dessa vaga atender conjuntamente ao critério de inclusão de mulheres ou negros.

Considerando ainda essa ação, uma ação em alinhamento com o Movimento Raça é Prioridade do Pacto Global da ONU Brasil.

<https://exame.com/esg/mais-negros-na-lideranca-e-ambicao-da-rede-brasil-do-pacto-global/>

Obrigada pela oportunidade de contribuir.

Att

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 22:12
Para: SRE
Assunto: Diversidade - agenda ESG

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Concluída

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Boa noite,

Penso que a diversidade não pode ser apenas de gênero, mas que deve haver mais representantes de raças e gêneros diversos em alta liderança, inclusive numa abordagem interseccional. Apenas uma representação isolada não é diversidade.
Penso que me sentiria muito mais segura em investir em empresas diversas.

Cordialmente,
Profa. Dra. [REDACTED]

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 17:42
Para: SRE
Assunto: audiência pública - Se não me vejo, não invisto...

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Sinalizada

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Soube desta audiência através da educadora financeira e Influencer Mila Gaudêncio, e envio esta mensagem no intuito de colaborar com a reflexão sobre o tema.
Parabenizo a iniciativa de propor às companhias que pautem a diversidade em sua composição de diretoria, no entanto, acho importante pensarmos que não há como tratar de modo igual questões distintas, pois o que atravessa uma pessoa LGBTQIA+ branca socialmente, é muito diferente do que atravessa uma pessoa negra.
Sendo assim, ainda que haja a contratação de pessoas que se encaixam em outras diversidades, se essas pessoas forem todas brancas, e apenas uma das lideranças for uma pessoa negra, o índice de pessoas negras ainda será muito pequeno para fazer frente a esse quadro, em um momento de tomada de decisões. Creio que seja interessante pensar em uma quantidade maior de pessoas negras compondo esses quadros, até para fazer jus à grande maioria brasileira negra (cerca de 54% da população).

Por fim, espero com essa colocação colaborar para que essa iniciativa, seja de fato eficiente.

Att.

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 23:57
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública ASG da B3

Sinalizador de acompanhamento:

Acompanhar

Status do sinalizador:

Concluída

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezada comissão responsável pela Audiência Pública ASG da B3, envio a minha contribuição para a proposta de criação de regras de diversidade para alta gestão das companhias listadas. Ver ações direcionadas para a agenda ESG é muito interessante, mas é importante ter um olhar do ponto de vista racial, pois a divisão destinando 50% de mulheres e 50% de grupos minorizados não contribui com o avanço da equidade e é estruturalmente excludente. Existe a possibilidade de manter uma alta liderança predominante branca é muito grande. A população negra representa o maior grupo racial do país, mas homens e mulheres negros ainda são minoria em cargos de liderança no Brasil. Só recentemente que ela começou a ser vista como público consumidor e ainda não é vista como público investidor.

Assim, sugiro:

- 1) que a presença de pessoas minorizadas em cargos de alta administração seja considerada em %, e represente pelo menos 30% do conselho administrativo.
- 2) que obrigatoriamente metade dessas vagas seja composta por pessoas negras e 1/3 por mulheres.
- 3) Que ao menos 1 das vagas seja para outros grupos minorizados (LGBTQIA + ou PCD), podendo a composição dessa vaga atender conjuntamente ao critério de inclusão de mulheres ou negros.

Grata,

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 17:57
Para: SRE
Assunto: Diversidade é ter pessoas negras :)

Sinalizador de acompanhamento:

Acompanhar

Status do sinalizador:

Sinalizada

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Olá!

Gostaria de ressaltar a importância da representação negra, especialmente das mulheres negras. Metade da população não ter ocupação significativa nos cargos decisórios é um péssimo sintoma.

Precisamos de mulheres negras nos cargos de liderança também.

Grata pela atenção!

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 16:49
Para: SRE
Assunto: Audiencia Publica - ASG

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Concluída

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Boa tarde!!!

Meu nome é [REDACTED] e pela influência e divulgação da Mila Gaudencio tomei conhecimento de uma proposta incrível da B3 para que todas as empresas listadas na Bolsa tenham diversidade na alta liderança. É muito bom saber que têm essa preocupação e estão buscando estratégias para mudanças.

Contudo, venho aqui para manifestar um alerta sobre a metodologia proposta, uma vez que a divisão percentual destinando 50% de mulheres e 50% de grupos minorizados pode não ser tão efetiva como imagino que desejam, uma vez que a probabilidade de continuar a ter uma alta liderança predominante branca é muito grande.

Como sugestão, poderiam pensar em uma cadeira destinada para pessoas negras e incluir as mulheres no grupos minorizados. Considerando todas as desvantagens e desafios que pessoas negras enfrentam a mais do que pessoas brancas, é fundamental que se garanta uma cadeira, visto que há uma galera extremamente competente, pronta para assumir posições, mas que estão sendo barradas pelo racismo estrutural.

Como mulher, branca, com diversos privilégios, me sinto na obrigação de chamar a atenção para essa questão, afinal, não basta não ser racista, precisamos ser antirracistas e ser ativos para criar um mundo realmente justo e diverso.

Espero que realmente reflitam, revejam e busquem essa divisão antirracista.

Cordialmente,

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 16:52
Para: SRE
Assunto: Audiência pública B3 - Diversidade

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Concluída

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Boa tarde,

Fiquei sabendo desse tema através da empresária e influencer Mila Gaudêncio, e venho por meio deste manifestar o meu apoio a audiência pública com objetivo de aumentar a diversidade em diretorias e conselhos de administração. Como mulher negra e microempreendedora, acho de suma importância que esses espaços sejam abertos para que a minorias tenham oportunidades que de outra forma talvez não aconteceria.

--
Att,

Enviado em: sábado, 17 de setembro de 2022 20:35
Para: SRE
Assunto: Mulher é integrante de grupo minimizado .

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Concluída

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Boa noite

Entro em conta para a colocar a para resultar que a população negra consome 1, 7 trilhão no mercado, com números cada vez mais altos .

Uma revisão sobre a pauta da mulher para não tem impactos nesta na trajetórias que cada dia está se elevando .

Uma forma organizada e que não inclua outros tipos de liderança para exclusão

Atenciosamente

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 11:33
Para: SRE
Assunto: Manifestação contrária - Nova regra de "inclusão"

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Olá,

Gostaria de me manifestar de forma contrária à nova regra de "inclusão" que foi criada por vocês da B3. É algo que não faz o menor sentido e relevância para as empresas listadas na bolsa.

As mesmas devem balizar a contratação de pessoas com base na competência das mesmas e no valor e retorno que podem agregar à organização.

Att,

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 12:28
Para: SRE
Assunto: Sobre as novas regras de diversidade em 2023

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Cara B3,

Sugiro a revisão da proposta de inclusão de mulheres e minorias como obrigatoriedade para as empresas listadas. Conforme já puderam perceber, a reação (obviamente) foi péssima. Eu, como acionista B3SA3 também recebi a notícia com preocupação.

É verdade que a inclusão é importante para o desenvolvimento de uma sociedade mais tolerante... O problema é centralizar e evidenciar essas medidas diante de uma obrigatoriedade... Tudo isso só faz criar um sentimento de repúdio e aumentar a segregação entre as pessoas.

No instagram, inclusive, até PCDs se manifestaram nesse sentido e sugiro que o conselho da B3 reveja essa medida. Qualquer cargo deve ser ocupado, prioritariamente, pela **COMPETÊNCIA**, independentemente do gênero, cor ou orientação sexual da pessoa. Observem como as próprias minorias reagiram à publicação.

Lamentável. Deixo aqui todo o meu repúdio pois o respeito e inclusão do próximo não se passa por acentuar essas diferenças mas sim minimizá-las. Vivemos num país extremamente dividido e polarizado diante de anos de uma construção errada desse pensamento.

Cotas, obrigações... Tudo isso só aumenta a ferida da sociedade.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 14:22
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública ASG

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Eu como mulher e investidora na B3 há 8 anos sou totalmente contra essa proposta autoritária de obrigar empresas a colocar "minorias" na administração.
Quem está na administração é por mérito e não por ser considerada "minorias".
Meu Voto é contra e do mercado também.
Se isso for implementado estarei deixando de investir na B3.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 13:52
Para: SRE
Assunto: Grupo minoritário

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezada equipe da B3,

Vocês anunciaram recentemente que as companhias listadas na Bolsa irão PRECISAR ter uma mulher e um integrante de grupo minorizado na liderança e que as regras passam a valer a partir do ano que vem.

Como um investidor minoritário da empresa, acredito que atitudes como a inclusão deste grupo é importante visando o ESG. No entanto, esse tipo de OBRIGAÇÃO para cargos de diretoria e conselho é totalmente equivocada. A liderança de qualquer empresa precisa ser ocupada por quem tem competência.

Sugiro a criação de índice das empresas que atendem tais requisitos, agora a imposição por si só é algo muito preocupante nos dias atuais.

Atenciosamente

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 09:28
Para: SRE
Assunto: Proposta sobre Grupo de Liderança

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Não é papel da bolsa interferir na liderança das empresas.

É lamentável uma empresa, que presta um serviço de bolsa de valores, interferir em contratações de empresas ou na forma que elas escolhem suas lideranças a fim de cumprir uma questão de agenda.

Se houver interesse nesse sentido, deveriam criar um índice que tenha empresas que façam a gestão da forma proposta, mas jamais forçar empresas a tomar decisões estratégicas.

Tal proposta indecente não irá aumentar a competitividade das empresas tampouco o valor de mercado delas, como provado nos índices ESG do Brasil que perdem para os índices de referência.

Realmente não entendo esse tipo de proposta no que tange incentivos, dado que a bolsa não terá nenhum benefício forçando as empresas a fazer algo.

Do mais, esse tipo de movimento fará com que empresas que não compactuem com a decisão vão para outras bolsas, movimento tal, que vem acontecendo de forma notória nos últimos anos.

Att;

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 10:08
Para: SRE
Assunto: Audiência pública diversidade

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Bom dia, senhores.

Referente à matéria publicada em 17/08/2022, sob o título de "Empresas listadas em bolsa terão regras para aumentar diversidade em diretoria e conselhos de administração", gostaria de expressar minha opinião de que pessoas devem ser avaliadas por suas competências intrínsecas meritocraticamente e com estudo de benefícios diretos às empresas que integram, e não por pertencerem a um determinado grupo, gênero ou opinião. Sendo assim, **descordo** de que haja este tipo de avaliação, porém que haja punição às empresas que comprovadamente impeçam a ascensão de profissionais competentes pertencentes aos grupos que a medida procura proteger.

Atenciosamente,

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 17:13
Para: SRE
Assunto: Audiencia publica sobre proposta de diversidade

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

A proposta de incluir regras para aumentar a diversidade de gênero e a representatividade de grupos minorizados em cargos de alta liderança não deve ser aprovada. Exigir que a composição dos conselhos tenha determinada configuração não trará diversidade, mas uma composição homogênea, pois todos terão mais ou menos a mesma configuração. Além disso há dato de ser uma tarefa impraticável a de aferir essa composição. Considere uma empresa que tem em seu Conselho uma pessoa homossexual, que por opção própria, como é de seu direito, não quer revelar sua opção sexual. Ela deveria publicar um edital se declarando homossexual, para cumprir a cota? Por ser discreta e exercer seu direito de manter sua vida privada reservada ela corre o risco de ser substituída? Em relação aos deficientes, há inúmeros graus de deficiências, quais serão consideradas? A legislação trabalhista, somente ela, reconhece mais de 20 sendo classificadas de leves a graves, se formos para a medicina haverá um número bem maior, como e quem vai definir qual deficiência é aceita e quem irá atestar isso? Determinar cotas para mulheres é quase um insulto, faz parecer que elas não são ou não seriam capazes de alcançar esses postos sem a determinação da cota. As mulheres são extremamente capazes e fazem diferença nos conselhos e as empresas estão aprendendo isso olhando seu desempenho e não sob regra da B3. A determinação de cotas para pessoas pretas ou pardas também é uma tarefa impossível de conferir, no Brasil, segunda a Lei 12.711/2012, a lei de cotas "*O critério da raça será autodeclaratório, como ocorre no censo demográfico e em toda política de afirmação no Brasil. Já a renda familiar per capita terá de ser comprovada por documentação, com regras estabelecidas pela instituição e recomendação de documentos mínimos pelo MEC*". Exigir indicadores de ESG é outra aventura, se ela não for certificada é só mais um documento burocrático que de nada serve, uma empresa em Rondonia pode afirmar que trocou sua frota de 100 veículos movidos a gasolina por elétricos, com isso reduziria a emissão em mais de 6 toneladas de CO2 na atmosfera, mas a energia elétrica de Rondonia vem de usinas termoeletricas que poluem muito mais ou equivalente. Resumindo a B3 não deve adotar esses princípios, pois fere o direito das empresas da discricionariedade dentro da lei, a B3 deveria se preocupar em se tornar mais acessível ao público, ter mais empresas dentro das regras de governanças existentes e não de tentar fazer política pública. Não é a opção sexual, cor ou etnia, sexo ou grau de deficiência que garantem competências para que uma pessoa faça parte de um conselho ou esteja em cargo de direção, não cabe a B3 agir sobre isso, o mercado fará suas opções com base nos resultados, com base nas práticas de cada empresa.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 18:44
Para: SRE
Assunto: Diversidade na Liderança

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Ola Boa tarde,
Sou investidor individual Pessoa Física de diversas empresas listadas na B3.

Gostaria de dar minha opinião sobre a proposta da B3 de forçar as empresas a terem grupos de diversidade na Diretoria ou Conselho.

Confesso que quando ouvi falar disso achei que era uma piada, até ver o vídeo sobre o tema.

Acho a proposta um absurdo completo pelas razões abaixo.

- Não é papel da B3 definir e impor como as empresas devem compor suas diretorias ou conselhos.
- Me parece uma ingerência clara da B3 em um tema que não lhe compete, e desagrada a maioria dos acionistas,
- A maioria das empresas já têm seus programas para promover e aumentar a diversidade.
- Os critérios de diversidade não devem se sobrepor aos critérios de mérito, técnicos e gerenciais, sob o risco de afetar a performance e valuation das próprias empresas.
- A proposta é discriminatória com relação a outros grupos de interesse e a candidatos eventualmente mais preparados, independente da cor, gênero ou preferências.

Enfim, não gostaria de investir em uma empresa que preencha cargos estratégicos por critérios de quota. É mais ou menos como se o congresso nacional criasse uma lei para definir quem deve jogar na Seleção Brasileira de Futebol.

Attn

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 12:13
Para: SRE
Assunto: Cotas de Diversidade.

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Boa tarde,

Acredito que a ideia de obrigar a empresas listadas terem um membro na diretoria por qualquer característica física, psicológica ou social é uma péssima ideia e vai em confronto direto com a empresa poder tomar suas próprias decisões. A B3 ao invés disso deveria criar um índice com empresas que atendem a esses pré-requisitos.

Atenciosamente,

--

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 17:56
Para: SRE
Assunto: Completo absurdo

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Gostaria apenas de externar minha completa indignação com essa obrigatoriedade imposta pela B3. Obrigar uma empresa a empregar pessoas baseadas pela cor da sua pele e por sua orientação sexual, não apenas promove o preconceito com coloca em risco a capacidade de entrega de uma empresa. Jamais aportaria meu dinheiro em uma empresa que "não tem liberdade" para tomar suas próprias decisões... principalmente no que diz respeito ao cargo de liderança.

Não é papel da B3 definir quem deve ou não ocupar cargos. Estão tomando para si um papel que cabe ao estado em conjunto com a sociedade. Um trabalho que deve ser focado em sua base... e não imposta de cima para baixo.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 13:27
Para: SRE
Assunto: Diversidade

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

NÃO apoio a ideia de ser imposto que as companhias listadas na bolsa precisam ter uma mulher ou outro integrante de grupo minoritário na liderança.

Quero pessoas com competência, independente de gênero, credo ou identificação sexual.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 13:38
Para: SRE
Assunto: OPINIAO DIVERSIDADE NAS EMPRESAS LISTADAS

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Boa tarde.

Venho por meio dessa expressar minha opinião contrária ao estabelecimento de regras de cotas para minorias proposto pela B3 as empresas listadas.

Como acionista da B3SA3, expresso que minha opinião sobre o tema vinculado ao vídeo postado na página oficial da B3 no Instagram é que o cargo de Direção e Gerencia deve ser exercido por pessoa que tenha extremo conhecimento, independente de raça, cor, religião ou opção sexual.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 23:56
Para: SRE
Assunto: Consulta pública

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Recebi com extrema perplexidade a notícia de que a B3 obrigará empresas privadas a seguirem critérios extremamente destoantes do que se espera de uma empresa que quer ter eficiência e ser lucrativa. A B3 presta um desserviço aos investidores e à sociedade. Eu como um homem negro, acho inclusive um desrespeito, e de certa forma a B3 afirma que nós negros, jamais seríamos capazes pelos nossos próprios méritos sermos capazes de conquistar vagas de alto nível. Essa decisão é uma afronta.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 08:53
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública – ASG

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezados, bom dia.

Escrevo em referência à consulta pública aberta em face da proposta de resolução pela B3 que obriga empresas a adotarem novas regras para aumentar a diversidade de gênero e a representatividade de grupos minorizados em cargos de alta liderança.

Essa proposta é absurda e viola a autonomia privada das empresas de escolher seus dirigentes do board E NADA TEM A VER COM O PAPEL DA B3. Essa proposta deve ser imediatamente desconsiderada pelo bem da bolsa de valores brasileira.

Saudações,

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 15:20
Para: SRE
Assunto: Empresas listadas em bolsa terão regras para aumentar diversidade em diretoria e conselhos de administração

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

O conselho de administração deve priorizar a capacidade e qualidade dos seus membros e isso não tem nada haver com diversidade. Vamos deixar essa pauta de diversidade de fora e focar no resultado das empresas sem se importar se é homem, mulher, negro, amarelo, homo, bi, travestiz, assexuado... Tem que ser pessoa qualificada e ponto final.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 17:24
Para: SRE
Assunto: Competência

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Concluída

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezados,
venho aqui expressar a minha opinião referente à proposta colocada em audiência pública para que "companhias elejam ao menos uma mulher e um integrante de grupo minorizado para a liderança e incluam metas ESG como critério de remuneração variável".

- A escolha de pessoas para qualquer cargo ou função deve ser pautada pela competência e não pelo sexo, cor de pele ou opção sexual, sob o risco de "inferiorizar" estes grupos que tem tanta competência quanto qualquer outro.
- Não cabe à empresa B3 determinar como outras empresas devem ser administradas.
- O artigo 7º, inciso XXX da Constituição Federal proíbe a diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor de pele ou estado civil.
- Quem deve dizer se uma política de contratação é interessante para a empresa são seus acionistas e outros stakeholders.

At.te,

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 11:05
Para: SRE
Assunto: Regras de diversidade

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Olá,

Gostaria de registrar minha opinião sobre as regras que querem impor sobre as empresas listadas na bolsa. As companhias devem possuir livre escolha para seus cargos principalmente cargos de grande importância estratégica, onde primordialmente a capacitação técnica profissional, experiência e currículo devem estar entre as definições da escolha de uma pessoa para o cargo, independente da sua cor, gênero ou raça.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 15:48
Para: SRE
Assunto: Audiência pública ASG

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Olá,

Não concordo com a medida publicada que visa obrigar as empresas listadas na bolsa à seguirem políticas ligadas ao ESG.

Acredito no livre mercado e não concordo com as imposições advindas da B3, pois cada empresa deve possuir o direito de ser regida e seguir diretrizes ambientais como bem entender, claro que de acordo com as leis do nosso país, sob o risco apenas de ser aceita ou não pelo mercado, que é quem realmente regula estas empresas, seja por investidores ou por seus próprios clientes.

Uma obrigação neste sentido é de decisão única e exclusiva do governo federal, que deve aprovar leis e emendas segundo os mecanismos legais e democráticos que possui.

Atenciosamente,

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 16:18
Para: SRE
Assunto: Comentário sobre aumento de diversidade

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Boa tarde,

Sou contra este tipo de obrigatoriedade e esta nova exigência. O que tem que prevalecer é o mérito e a competência. Como administrador nunca me preocupei com a cor, a raça ou a opção sexual de nenhum candidato que entrevistei e sim se estava alinhado com valores da empresa e sua competência em relação à vaga.

Acho estas exigências um grande retrocesso.

Atenciosamente,

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 12:58
Para: SRE
Assunto: Minoria em Cargos de Liderança

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Sou contra a proposta de obrigatoriedade de uma vaga de mulher e outra de minoria na liderança. Serão duas vagas impostas a empresa de pessoas que podem não ser tão qualificadas quanto outras para o mesmo cargo. Proposta abusiva às empresas.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 13:03
Para: SRE
Assunto: Agenda política

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Inclusão nunca pode ser forçada, não compro ações nem consumo produtos de empresas que priorizam agenda política a meritocracia.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 17:46
Para: SRE
Assunto: Novas regras para aumento da diversidade

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Boa tarde, acredito que a diversidade é algo importante para nosso futuro, mas também acredito que isso naturalmente vai se intensificando com o tempo, como já vem acontecendo nas últimas décadas. Não devemos empurrar esse movimento dessa forma. Se uma pessoa do gênero feminino ou das classes minoritárias estiver pronta para ocupar a diretoria ou o conselho, a cúpula deve incluir essa pessoa para o progresso da empresa. Essas novas regras podem gerar uma pressão na cúpula para buscar qualquer um do grupo minoritário ou uma mulher para preencher o cargo, qualificado ou não. Este é meu ponto de vista, mas acho que o ponto de vista da maioria deve falar mais alto. Um forte abraço!

Enviado em: domingo, 28 de agosto de 2022 23:53
Para: SRE
Assunto: Novas regras de diversidade da B3

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Não concordo de forma nenhuma com esta alegação da B3. Para mim, isto significa mais absurdos desta agenda globalista!!! Não é o fato de ser gay, negro, índio, amarelo ou de qualquer cor que garante a competência profissional naquilo que se faz. Qualquer empresa que busque bons resultados (e é o que o investidor olha) necessita de uma boa gestão; e boa gestão é feita por competentes gestores e não por imposição de pensadores da ESG, em especial a Black Rock.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 12:48
Para: SRE
Assunto: Sobre regras de grupo minorizado

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Venho por esta mensagem dizer que, como acionista e stakeholder, sou CONTRA qualquer política de imposição para empresas listadas, inclusive contra que isso aconteça na própria B3

Ainda digo que não me importo com raça, credo e religião em sentido de cargos de liderança. Obviamente, sou totalmente apoiador da máxima meritocracia. Não me importaria que cargos de liderança sejam 100% de pessoas Negras ou 100% de pessoas Brancas, por exemplo, desde que todos exerçam o cargo na maior avaliação e compromisso possível visando o bem da empresa.

Demonstro aqui o meu chateamento com a intenção da empresa de ir por este caminho. Por favor, reveja essa decisão

Atenciosamente.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 07:18
Para: SRE
Assunto: Sobre a Proposta de Exigir cargos de Liderança

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Não é função da Bolsa impor isso às empresas.

Se a B3 quiser criar um índice das empresas que atingem esse critério, ou criar algum selo, OK, assim estará de acordo com o seu papel de atuação.

Estão substituindo os valores da meritocracia por imposições sociais.

Att.

Enviado em: sexta-feira, 19 de agosto de 2022 07:17
Para: SRE
Assunto: Diversidade em diretoria e conselho.

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Voto contra o projeto.

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 11:49
Para: SRE
Assunto: Opinião nova regra para empresas listadas (mulher/grupo minorizado)

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezados,

Eu sou negro, nascido e criado numa favela do Rio de Janeiro, e cresci na vida por opção própria e vontade, enxerguei aonde estavam as oportunidades, peguei uns trocados e me mudei de Estado e de vida.

Na minha opinião colocar regras como essa, só vai (aumentar/fomentar) ainda mais o preconceito.

As pessoas tem que serem escolhidas por sua capacidade intelectual e curricular e não por cota, isso não vai mudar nada, apenas destacar que a pessoa só tá ali por que a empresa tem obrigação de ter.

Desnecessário!

Att,

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 20:05
Para: SRE
Assunto: Proposta Inclusao Social Obrigatória

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Boa noite,

Como investidor da B3 gostaria de me posicionar contra a inclusao obrigatoria de mulheres e minorias em posicoes estrategicas das empresas listadas na bolsa. São cargos estrategicos que devem ser atingidos por mérito. A colocacao indevida de pessoas nestes cargos pode comprometer o desempenho das empresas e conseqüentemente a sua capacidade de gerar lucros e distribui-los aos acionistas. As empresas devem ter a liberdade de todas as suas decisões. As inclusoes devem ser estimuladas dentro do possivel, mas nao serem obrigatórias. Espero que tomem a decisão correta.

Atenciosamente

Enviado em: sexta-feira, 19 de agosto de 2022 19:47
Para: SRE
Assunto: TOTALMENTE CONTRA

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

B3,
Sou totalmente contra!

Entendo o interesse.. crie um indice, faça uma divulgação, crie o interesse, mas não imponha uma situação mais discriminatória do que já existe hoje.

Att,

Enviado em: sexta-feira, 19 de agosto de 2022 08:17
Para: SRE
Assunto: Sou contra está nova regra.

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Sr(as).

Está nova determinação vai contra todas a ideologia do capitalismo.

O mercado financeiro não pode ser influenciado pela ideologia de gênero ou outra que não seja a meritocracia.

Att.

Enviado em: sexta-feira, 19 de agosto de 2022 10:24
Para: SRE
Assunto: regras sobre liderança das empresas 2023

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Olá, bom dia pessoal da B3. Com relação às novas regras propostas para empresas listadas na bolsa a partir de 2023, há a obrigatoriedade de ter uma mulher e uma pessoa de grupo minoritário na liderança das empresas. Penso que tal regra não é inclusiva. Deve prevalecer a meritocracia. Se a pessoa for competente e tiver os méritos necessários, pouco importa se ela é mulher, homem, ou pertence a qualquer grupo minoritário.

Como investidor tal regra não traz benefícios algum aos acionistas. O mercado de capitais é um mercado livre não devendo ter imposições de natureza discriminatória.

Enviado em: sexta-feira, 19 de agosto de 2022 01:49
Para: SRE
Assunto: Audiência pública esg

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Boa noite ! Sou contra obrigatoriedade de grupos minoritário e LGBTQI+ nas altas Lideranças ou ESG, sobre o ESG não a estudos suficiente sobre o impacto na sociedade , economicamente, e ambiental que passa comprovar tal radicalidade, e em relação Lideranças, não importa o gênero ou opção, o que determina é o conhecimento na área de atual, esse tipo de política só reforça e aumenta a revolta da maioria da sociedade. O que deve imperar em uma sociedade e o respeito ao próximo e as políticas públicas e privadas dever atingir a todos sem a diferenciação de grupos, religião, classe sociais ou de gêneros !

Enviado do meu Samsung Mobile da Claro
Obter o [Outlook para Android](#)

Enviado em: sexta-feira, 19 de agosto de 2022 14:09
Para: SRE
Assunto: Resposta à proposta de integração e inclusão de mulheres e minorias

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezados,

Entendo que isso **não deveria ser imposto pela B3**, e sim algo natural ou no máximo incentivado de alguma forma.

Imposição nunca é bem vinda no mercado privado e livre. Apenas minha opinião.

Atenciosamente,

Enviado em: sexta-feira, 19 de agosto de 2022 06:01
Para: SRE
Assunto: Contra a Proposta de inclusão forçada

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Contrário à proposta, não acredito que esse tipo de imposição possa ser benéfico em condição alguma. Nem mesmo para as minorias que seriam "beneficiadas". Cargos de liderança de empresas com boa governança devem seguir critérios clássicos de meritocracia como formação, experiência entre outros. O que pode acontecer é contratação para "cumprir tabela" e manutenção de um profissional desconfortável com sua posição, culminando com ineficiência. Eficiência é a chave para uma empresa gerar valor social com o tempo.

Enviado em: sexta-feira, 19 de agosto de 2022 10:08
Para: SRE
Assunto: Mulheres e minorias

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Como mulher e investidora, vejo como Desnecessário esse novo pré requisito de se ter uma mulher e uma minoria na liderança de empresas listadas na bolsa de valores.

O cargo deve se dar po mérito e competência e não por questões de gênero.

Não me sinto representada com essa mudança

Enviado em: sexta-feira, 19 de agosto de 2022 11:31
Para: SRE
Assunto: Consulta Publica pratique ou explique

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Bom dia,

Meu nome é [REDACTED] venho por meio deste expressar minha opinião como investidor a respeito da consulta pública.

Penso que não é papel da B3 interferir em como uma empresa listada deve gerir seus processos de contratação, penso que cada empresa deve ser livre para tomar suas decisões, baseadas nas suas estratégias.

A respeito da "representatividade" entendo que o único critério que deve ser levado em conta é a COMPETENCIA, o preparo para exercer a função, penso ainda que critérios de cor, raça, gênero não deveriam ser levados em conta ao escolher uma pessoa.

Espero ser plenamente compreendido.

Agradeço a oportunidade de expressar minha opinião.

Enviado em: sexta-feira, 19 de agosto de 2022 22:39
Para: SRE
Assunto: Sou contra a diversidade obrigatória

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

As empresas devem ser livres para escolher, contratar e remunerar seus diretores e conselheiros sem nenhum tipo de imposição ou regras externas.

Enviado em: sexta-feira, 19 de agosto de 2022 08:24
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública - Diversidade na B3

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Bom dia,

Venho por meio deste me manifestar a respeito do tema em pauta - regras de diversidade - a serem adotadas de forma compulsória por empresas listadas na B3.

Em primeiro lugar, entendo que a pauta ESG é de extrema importância para a humanidade e, naturalmente, para os negócios. Sou entretanto absolutamente contrário a medidas impositivas, que vão contra valores fundamentais do empreendedorismo e da livre-iniciativa.

Acredito que há outras formas de impulsionar temas como a diversidade e a B3 tem todas as condições de fazê-lo de forma inteligente, criando ratings para empresas de acordo com a diversidade, evidenciando e dando visibilidade aos bons avanços no tema.

Medidas impositivas são um retrocesso em todos os sentidos, criando investimento artificial em diversidade, ofuscando as iniciativas legítimas que deveriam ser destacadas. Adicionalmente, criam "classes especiais" de executivos, que passam a ter garantias de assento na alta gestão das empresas, o que não existe hoje para nenhuma categoria de cidadão. Por fim, as empresas, por definição, precisam buscar os melhores talentos para ser bem sucedidas nas suas missões, independente (e sem restrição) de cor, raça, gênero, ou qualquer outro critério.

Acho inacreditável o nível de ativismo "progressista" que boa parte das lideranças do mundo abraçam hoje, que não respondem em nada aos anseios da sociedade, antes tratam dos anseios de pequenos grupos barulhentos e o eco mediático igualmente ativista. Medidas extremas como essa são, de todo, um retrocesso, e apenas amplificam as distâncias, polarizações, desigualdades e sentimentos de injustiça social crescentes na sociedade.

Sem mais, agradeço pelo espaço de fala.

Enviado em: domingo, 21 de agosto de 2022 23:35
Para: SRE
Assunto: Imposição a empresas listadas na b3

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Pessoas devem ocupar cargos de direção por mérito e não por imposição da B3. Empresas buscam lucros e tal medida trará impactos negativos em seus resultados. Se esse for o caminho adotado, vários investidores revisarão se a B3 realmente ainda é uma empresa confiável a se realizar negócio e nesses me incluo.

Enviado em: domingo, 21 de agosto de 2022 19:07
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública ASG

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Boa noite.

A respeito do assunto deste e-mail, eu na qualidade de pequeno investidor de papéis da B3 e de cidadão, venho compartilhar minha opinião. O único princípio que deve nortear uma empresa (inclusive a B3 SA), além do óbvio respeito a legislação, é a busca do lucro. Tudo que fugir a isso, inclusive intrusão no campo político, significará um desvio na boa aplicação dos recursos dos agentes de mercado. Dessa forma, não tenho qualquer dúvida que na possível aprovação das medidas levantadas, esse será o começo do fim do monopólio da B3 no mercado nacional. Com tal postura, a Bolsa clama silenciosamente por concorrentes que não estejam fechados com visões e ideologias supranacionais. Não tenho dúvidas que deixarei a operação da B3 em caso de aprovação e certamente muitos outros cpfs farão o mesmo.

Att,

Enviado em: domingo, 21 de agosto de 2022 03:49
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública ASG

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Ao SRE,

Venho por meio deste expressar a minha opinião sobre o tema " Empresas listadas em bolsa terão regras para aumentar diversidade em diretoria e conselhos de administração"

Eu discordo que tal decisão venha ser tomada pois sou da opinião de que uma pessoa deva ser contratada por sua capacidade e competência.

Sem falar do fato de que impor tais regras seria, ao meu ver, uma ação contra a liberdade das empresas escolherem seus profissionais.

Ass.

Enviado em: segunda-feira, 22 de agosto de 2022 01:43
Para: SRE
Assunto: Audiência pública ASG

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Venho por meio deste, comunicar, que discordo da proposta.

Enviado em: domingo, 21 de agosto de 2022 12:51
Para: SRE
Assunto: Opinião Diversidade Na B3

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Boa tarde,

Conheci a proposta feita pela B3 para aumentar a diversidade das empresas listadas nesta.

Como cliente e investidor na B3, sou contra a proposta. Entendo que não é papel da B3 impor isso às empresas listadas.

Respeitem a diversidade dos seus próprios clientes e investidores. Para muitos de nós, a função social das empresas é dar lucros, crescer, gerar empregos e riquezas ao país.

Por que você não abrem essa proposta para votação em seu site para os investidores da B3, para que possamos opinar? Sejam democráticos!

Att,

Enviado em: segunda-feira, 22 de agosto de 2022 18:25
Para: SRE
Assunto: Resposta a Audiência pública proposta de Anexo ao Regulamento de Emissores

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezados, boa tarde.

Venho através deste manifestar minha opinião como empreendedora no setor de panificação, a respeito do aumento de diversidade em cargos de liderança como novidade na bolsa.

Penso que a menor minoria na terra é o indivíduo. O critério de estar em cargos de liderança não deve ser em razão de sexo ou etnia, mas sim quanto a capacidade do indivíduo de entregar resultados. O que realmente importa é o caráter e perícia da pessoa. Obrigar empresas a fazer isso pelos motivos errados é um grande retrocesso.

De certo que colaborei com o meu pensamento, me despeço.
Obrigada pela oportunidade de me expressar.

At.te.

Enviado em: segunda-feira, 22 de agosto de 2022 07:35
Para: SRE
Assunto: Consulta pública

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Bom dia!

Acredito que a B3 como entidade privada não pode forçar a barra para cima das poucas empresas listadas, com referência a esse assunto ...está parecendo sistema de cotas , que na verdade não resolve nada.

E se não fizer tem que explicar???

Vivemos um mundo de meritocracia, as oportunidades devem ser para os melhores preparados .

Enviado em: segunda-feira, 22 de agosto de 2022 15:07
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública nº 01/2022 - DIE

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Boa tarde.

Quero expor minha opinião sobre a proposta do modelo "pratique ou explique".
Como investidor e como brasileiro, creio que a intenção da proposta é válida.
Porém, tenho dúvidas sobre a efetividade da proposta.

Já tivemos a implementação de algo parecido na política pública, o resultado: candidaturas laranja.
Qual diversidade promoveremos? Apenas a de sexo e cor? E quanto a idade, religião, pensamento e ideologia? Não há minorias em diversos campos da vida humana?
Também o conceito ESG está em cheque em diversos países. Sim, o conceito adotado como um movimento de massa, uma *trend*, vem sendo desafiado e abandonado por países na Europa - financiamento a Rússia e uso de carvão. No próprio Estados Unidos vemos a intenção na retomada de laços econômicos com países que infringem direitos humanos como forma de contornar a crise do petróleo. Resultado: estamos pagando mercenários para não sujarmos as próprias mãos.

Se é desejado uma maior diversidade, que existam mais empresas listadas.
Se a preocupação é realmente social, e não apenas da comunicação, que ações sociais sejam promovidas.
Aqueles que realmente resolvam o problema na base: educação básica, profissional e técnica, e política; empreendedorismo.

Atenciosamente,

Enviado em: quinta-feira, 25 de agosto de 2022 10:54
Para: SRE
Assunto: DIVERSIDADE NA BOLSA DE VALORES

CAUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Gostaria de saber como a diversidade seria uma característica importante na contratação de um(a) profissional.

No meu ponto de vista leigo, características importantes seriam por exemplo: competência, qualificação, objetividade...

Enviado em: segunda-feira, 22 de agosto de 2022 07:44
Para: SRE
Assunto: Audiência pública novas regras ASG

CAUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Bom dia,

Na condição de investidor pessoa física, venho manifestar repúdio à alteração de regras imposta pela B3 (https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/audiencia-publica-asg.htm).

A meu ver, a B3 não deveria interferir nos critérios de contratação das empresas listadas, os quais devem estar baseados estritamente em meritocracia, competência, desempenho, qualificação, visando ao lucro.

Att,

Enviado em: terça-feira, 23 de agosto de 2022 15:49
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública – ASG -Anexo ASG ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários

CAUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Eu sou totalmente contra essa proposta.

Contexto:

Eu espero que as empresas escolham profissionais altamente qualificados para a diretoria, conselho e outros cargos de liderança. Essas pessoas qualificadas podem ter qualquer gênero, cor de pele, práticas sexuais ou qualquer outra característica pessoal desde que **sejam as mais qualificadas entre todos os envolvidos na seleção.**

Temos na constituição brasileira, no artigo 7º, inciso XXX, a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Existe ainda a lei Nº 9.029, no seu Art 1, que diz : *É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente.*

Pequenos Investidores estão mais preocupados com os resultados financeiros das empresas e os consumidores estão preocupados em comprar bons produtos por menores preços.

Parem de politizar o que não se deve.

Enviado em: terça-feira, 23 de agosto de 2022 06:44
Para: SRE
Assunto: AUDIÊNCIA PÚBLICA n.º 01/2022 - DIE

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

• **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. Concordo sobre a exclusão. As mesmas podem não ter um grupo tão heterogêneo no seu quadro e pode ser uma nova prática da empresa em buscar essa diversidade.

• **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. Medida ASG 1 Concordo.

• **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 poderiam ser distribuídos entre os órgãos, conforme conveniente à companhia. Você entende ser adequada essa abordagem ou sugeriria alguma modificação? Fundamente.

Eu entendo ser inadequada a proposta. Entendo que os benefícios da diversidade nos boards já tem se mostrado altamente benéficos para as organizações que o experimentaram e o próprio mercado, por meio do quadro acionário e demais participantes, deveria estar "cobrando" os conselhos para obter a diversidade adequada para o melhor funcionamento do negócio em si. Divirjo de qualquer obrigatoriedade forçada.

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

N/A, baseado na fundamentação da questão 3.

• **QUESTÃO 5:** Os prazos propostos para a adaptação progressiva à Medida ASG 1, na sua opinião, estão adequados? Fundamente. Medida ASG 4

N/A, baseado na fundamentação da questão 3.

• **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.

A medida deveria vir dos entes de mercado, como uma consequência da diversidade nas melhores decisões empresariais, como resultado da companhia, não da B3. Cada companhia deveria ter a possibilidade de escolha e explicar as razões pelas quais é mais/menos diversa.

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

Sem comentários.

Enviado em: quarta-feira, 24 de agosto de 2022 11:56
Para: SRE
Assunto: Sobre práticas de ESG e inclusão de minorias

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Como acionista e investidor me coloco veemente contra essa prática que segrega e enfraquece o ambiente de negócios, o mercado é livre, caso tal prática avance opto por me retirar das negociações da B3. Observa-se que essas práticas não são eficazes e só enfraquece o ocidente permitindo a escalada de líderes do oriente!

Enviado em: quinta-feira, 25 de agosto de 2022 04:19
Para: SRE
Assunto: contribuição

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

sobre o questionamento de minorias, voces deveriam incluir anões entre mulheres negros e gays, eles sim são a minoria!

Enviado em: quinta-feira, 25 de agosto de 2022 09:27
Para: SRE
Assunto: Proposta da B3 de novas regras para as empresas listadas

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezados(as) senhores(as)

Em atendimento a vossa solicitação, manifesto opinião contrária a imposição de novas regras "inclusivas" para a diretoria das empresas listadas.

O objetivo das empresas deve ser a eficiência e para tanto seus critérios seletivos devem ser livres e seguirem métricas de desempenho, o que nada tem a ver com sexo, etnia, idade, preferências pessoais e demais critérios alheios ao desempenho técnico e profissional de seu quadro funcional.

A requerida diversidade é desejável e será naturalmente atingida de forma saudável pela evolução da sociedade e não pela imposição artificial de discriminação com sinal invertido, pois toda forma de discriminação é ao fim e ao cabo discriminação.

Se ainda assim a B3 insistir em impor regras obrigatórias dessa natureza, ou seja, políticas identitárias impositivas em detrimento da liberdade das empresas, é sinal de que há a necessidade de mais liberdade no mercado de valores mobiliários e conseqüentemente o surgimento de outra bolsa brasileira que quebre o monopólio atualmente existente.

Para nós microinvestidores essas imposições artificiais são tão desestimulantes e preocupantes como a proposta governamental de taxar lucros e dividendos, pois ambas nos soam como fatores inibitórios e prejudiciais aos proventos.

Sugiro que a B3 imponha tais regras exclusivamente sobre sua própria direção e no máximo sugira ou recomende essas regras para as empresas listadas, mas nunca imponha interferências sobre as mesmas. A ideia aqui é liberdade e não imposição.

Sinceramente acredito que a prioridade do mercado de valores mobiliários brasileiro deva ser o seu crescimento para que se torne minimamente compatível com as dimensões gigantescas dessa nação, o que ainda está muito longe de ser atingido.

Com o objetivo de contribuir com vossa solicitação de participação nesse processo, envio votos de crescimento da empresa B3 e conseqüentemente do mercado de valores mobiliários brasileiro.

Atenciosamente,

Enviado em: segunda-feira, 29 de agosto de 2022 00:37
Para: SRE
Assunto: Regras de Diversidade

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Concluída

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezado time da B3,

Me chamo [REDACTED] e sou um pequeno investidor na bolsa brasileira, além de já ter trabalhado em uma empresa listada (que, por sinal, é muito preocupada com ASG e diversidade, já se destacando neste aspecto e se tornando cada vez mais diversa). Faço esse comentário sem nenhum vínculo a nenhuma empresa onde trabalhei, no entanto, sendo aqui expressa minha opinião puramente pessoal.

Eu gostaria de explicar minha posição no tema. Acredito que mudanças sejam necessárias, mas àquelas propostas pela B3 fogem de uma naturalidade do livre mercado. Primeiramente, o requisito de ter uma mulher e uma pessoa de grupo minoritário no conselho de administração (assim como a ideia de contemplar diversidade em indicações para diretoria e conselhos) não deveria, em minha opinião, vir da Bolsa, e sim do desejo da própria empresa e sua estratégia de se destacar em critérios ASG e por entender que a diversidade enriquece o conselho, ao passo que pessoas diferentes abordam questões de maneiras diferentes, podendo assim sugerir ideias que outros não pensariam e levarão a empresa a caminhos de maior sucesso. Eu acredito que o próprio mercado e a sociedade irão direcionar empresas nessa direção, sendo então a decisão da B3 arbitrária e desnecessária. Também acredito que se a empresa não queira seguir essas práticas, deveria ter o direito, mas com transparência no mercado, provavelmente perderia meu investimento.

Isso nos leva ao segundo ponto, de exigir censo de diversidade e práticas ASG, garantindo transparência ao mercado. Aqui, já sou muito favorável à nova regra, por simplesmente providenciar transparência para que o mercado e a sociedade elejam companhias para investirem da maneira que melhor julgarem, podendo contemplar diversidade nas suas decisões. Pessoalmente, acho isso crucial, até por que práticas ASG são vitais na garantia da longevidade de empresas afetadas pela transição energética, por conta do meio-ambiente e regulações que deverão vir nos próximos anos, e empresas inovadoras, que precisam de diversidade para terem mais ideias e solucionarem problemas de maneira eficaz.

Uma última sugestão seria criar uma nova regra para empresas com alguma questão de investimento em capacitação de minorias por projetos educacionais e em contratação de profissionais em níveis juniores, pois assim você preparará cada vez mais executivos em potencial das minorias em questão - hoje, é muito escasso o mercado de executivos de alto nível capacitados e provados que atendam os critérios de diversidade que a B3 sugere. Assim, você conseguiria naturalizar cada vez mais a diversidade em alto escalão dos negócios listados, sem uma política impositiva que poderia parecer drástica no momento presente.

Espero que a minha opinião agregue valor na decisão e entendam meu ponto de vista, que visa ampliar a diversidade sem proibir sua ausência (porém alertando investidores sobre este problema). Gostaria de finalizar dizendo que acredito que a B3 escolherá o caminho certo - sou investidor da sua empresa e me identifico muito com ela. Caso desejem entrar em contato, fico sempre disponível para conversar por e-mail ou celular/WhatsApp (respectivamente, [REDACTED]).

Abraços,

Enviado em: terça-feira, 30 de agosto de 2022 00:04
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública | ASG

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

ATENÇÃO: O remetente deste e-mail não pôde ser verificado.

À
B3

A proposta apresentada pela B3 fere a governança corporativa das entidades listadas, uma vez que essa imposição passa por cima da Assembleia dos Acionistas. Compete aos acionistas tomarem essa decisão, de forma democrática na assembleia. Cabe à B3 incentivar as práticas sociais e sustentáveis junto às empresas e não impondo uma cultura organizacional às empresas listadas. Lembrando que, em um Estado Democrático, cada empresa tem uma cultura organizacional e as decisões devem ser tomadas em assembleia. Apoiar e incentivar práticas sociais é uma coisa, impor um valor é outra coisa completamente diferente.

At.te,

Enviado em: quinta-feira, 1 de setembro de 2022 10:16
Para: SRE
Assunto: Audiência pública

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Porque não criar mecanismos que levem as empresas a investir em ensino fundamental e médio de qualidade em comunidades carentes? Me parece que seria mais sustentável a longo prazo.

Enviado em: quinta-feira, 1 de setembro de 2022 06:09
Para: SRE
Assunto: Regras para diversidade

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Bom dia.

Sou mulher, e faço parte de uma minoria.

Não concordo com as exigências que vocês querem fazer, isso ignora a livre iniciativa, a meritocracia e não aceito que uma militância e agenda ideológica definam onde meu dinheiro seja investido. Usem nossa constituição como Norteadora

Enviado em: quinta-feira, 1 de setembro de 2022 11:34
Para: SRE
Assunto: IMPOSIÇÃO DE COTAS ESG

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezados Senhores,

Em relação à discussão sobre a obrigatoriedade de adoção de práticas ESG pelas empresas listadas na B3, considero-as completamente indevidas pelos motivos abaixo.

Claramente a B3 está exorbitando de suas prerrogativas, uma vez que a separação entre mercado e política é garantia de liberdade. O poder econômico é substancial por si só e o dinheiro é uma forma de poder. O poder político tem que se afastar do econômico. Esse tipo de medida deve ser debatido no Parlamento, pelos representantes do povo, único foro que tem a competência necessária sobre o que pode ou não ser exigido. Quando as empresas/instituições arrogam para si o direito de decidir políticas públicas, o povo fica aliado do processo. A união entre poder econômico e político, promovido por corporações, é ofensiva à democracia por concentrar poder econômico e político nas mãos de poucas pessoas.

Outro ponto controverso dessas medidas é seu alto custo de implantação, o que pode até levar as empresas menores a desvantagens competitivas. Nesse contexto, há um favorecimento às grandes companhias em detrimento das menores, resultando em prejuízo aos investidores.

Tenho acompanhado notícias que dão conta de que o ESG se tornou uma força motriz muito perniciosa nos negócios, levando as corporações a adotar valores políticos em detrimento dos valores tradicionais de negócios, prejudicando as empresas menores e, em consequência, os melhores interesses da sociedade.

Enviado em: domingo, 4 de setembro de 2022 09:10
Para: SRE
Assunto: Cotas - NÃO!

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Bom dia,

Manifesto minha indignação em relação a eventual exigência de cotas raciais e de gênero para cargos de alta liderança na Bolsa de Valores.

A meritocracia não tem cor de pele, não tem opção sexual.

O importante é ser uma pessoa do bem, competente e habilitada para o cargo.

O resto é narrativa de quem quer acabar com a família tradicional, que não cultua os valores básicos de qualquer sociedade bem estruturada, como respeito, honestidade, patriotismo.

Atenciosamente,

Enviado em: sexta-feira, 2 de setembro de 2022 14:28
Para: SRE
Assunto: RES: Cotas raciais e de gênero

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

RETIFICANDO

Boa tarde.

Minha sugestão é que a B3 não se envolva nesta questão definindo imposições para as empresas. Um bom caminho seria criar um índice com as empresas que seguem tais práticas, deixando livre para as demais decidirem o melhor para seus próprios negócios.

Cordialmente,


Planejador Financeiro

De: 
Enviada em: sexta-feira, 2 de setembro de 2022 13:54
Para: sre@b3.com.br
Assunto: Cotas raciais e de gênero

Boa tarde.

Minha sugestão é que a B3 não se envolva nesta questão de uma maneira com imposições para a empresa. Um bom caminho seria criar um índice com as empresas que seguem tais praticas e deixar livre para as empresas decidir se participam ou não.

Cordialmente,


Planejador Financeiro

Enviado em: segunda-feira, 5 de setembro de 2022 10:24
Para: SRE
Assunto: AUDIÊNCIA PÚBLICA nº 01/2022-DIE

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Aspectos Gerais

QUESTÃO 1: Não somente as companhias de menor porte, mas todas as companhias deveriam ser excluídas de qualquer tipo de obrigatoriedade de medida coletivista imposta por grupos de pressão.

QUESTÃO 2: Não somente as companhias emissoras de BDR, mas todas as companhias deveriam ser excluídas de qualquer tipo de obrigatoriedade de medida coletivista imposta por grupos de pressão.

Medida ASG 1

QUESTÃO 3: Essa abordagem é completamente inadequada. Nenhum tipo de imposição deve existir sobre como cada empresa elege o seu CA/DE; muito menos esses tipos de obrigatoriedades baseados em critérios discriminatórios como raça/sexo/orientação sexual. Todas as medidas coletivistas impostas por grupos de pressão devem ser rechaçadas.

QUESTÃO 4: Irrelevante, pois não deve haver imposição de quantidade mínima de membros de comunidade minorizada ou excluída.

QUESTÃO 5: Os prazos são inadequados. O prazo correto é **infinito**, pois não se deve impor pautas coletivistas a empresas privadas.

QUESTÃO 6: Não deveria ser associada a nenhum documento específico, pois é uma medida que não deve ser imposta. Quem quer adotá-la, pode fazê-lo de maneira voluntária.

QUESTÃO 7: Nenhuma matéria deve ser incluída; todas as existentes devem ser excluídas. A adoção de qualquer medida deve ser voluntária, e não imposta.

--

=====
[REDACTED]
=====

Enviado em: terça-feira, 13 de setembro de 2022 09:49
Para: SRE
Assunto: Audiência Pública ASG

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Venho por meio deste, apresentar minhas considerações como micro-investidor em bolsa de valores, sobre as pautas ASG em audiência pública.

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.

Sou favorável à exclusão. Não considero pertinente incluir as exigências para companhias de menor porte, sou contrário à exigência das práticas ASG, principalmente no que é chamado de "pautas inclusivas", discordo diametralmente da relevância de tais práticas, as quais eu considero extremamente negativas ao progresso da sociedade e às companhias de capital aberto.

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.

Sou favorável à exclusão. Considero que cabe unicamente às companhias, seu corpo gestor e às suas assembléias, a decisão de adoção das práticas ASG.

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.

Não é adequada essa medida. Considero que essa abordagem extremamente prejudicial tanto para as companhias listadas, quanto para as pessoas que pretende beneficiar, criando cidadãos de "segunda classe" através de políticas identitárias irrelevantes aos objetivos das companhias, baseados em informações de âmbito pessoal que não deveriam nem mesmo ser considerados para qualificar uma pessoa a qualquer cargo que seja.

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

NÃO. Nenhum grupo representa qualquer indivíduo, na minha opinião deveríamos considerar cada pessoa individualmente, sem rótulos, que mais servem para separar a sociedade em grupos, que em última instância acabam por focar suas forças aos grupos em detrimento dos indivíduos.

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

Sou contrário a qualquer tipo de exigência. Cabe unicamente à companhia a decisão de adoção de tais práticas da forma que lhe for mais conveniente.

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.

As escolhas devem ser de cada companhia. Poderia ser sugerido um modelo específico, mas jamais exigido, cabendo à companhia a decisão de utilizá-lo ou apresentar conforme sua própria decisão, inclusive se é relevante ou não sua apresentação ou mesmo a adoção de quaisquer práticas.

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

Não concordo com nenhum conteúdo mínimo. Cabe tão somente à companhia a decisão de adoção ou apresentação de quaisquer práticas que sejam.

Considerações finais:

Entendo que sob o rótulo de **Práticas Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa ("ASG")**, estão sendo discutidas apenas pautas identitárias que não refletem os objetivos práticos das companhias listadas e não abrangem a totalidade do escopo das próprias práticas ASG. Sob um rótulo que aparentemente só apresenta benefícios, estão sendo incluídos temas que promovem a exclusão, separando as pessoas em categorias que nada tem de relevante às companhias ou às próprias práticas. Penso que num cenário de obrigatoriedade, as companhias teriam dificuldade de preencher tais requisitos pelo simples fato de não contarem com pessoas que estejam aptas a preencher tais cotas, seja por não contarem com tais indivíduos em seus quadros, seja por tais indivíduos não desejarem tais rótulos, ou até mesmo porque tais indivíduos podem se considerar capazes de preencher tais vagas por mérito próprio. Considero que tais práticas identitárias tão somente promovem a separação dos indivíduos, gostaria que as companhias pudessem focar todos os seus **esforços em resultado**, já há em nosso país grandes dificuldades para serem superadas (tributária por exemplo) e mais exigências prejudicarão, além das companhias, a sociedade e os indivíduos que se pretende beneficiar.

Atenciosamente.

Enviado em: quarta-feira, 14 de setembro de 2022 22:26
Para: SRE
Assunto: Pauta da diversidade

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Sinalizada

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Não façam!

Estamos vendo que o ESG forçado não traz benefícios, é só olhar o que está acontecendo com a Europa... a mesma coisa com a pauta identitária... colocar uma pessoa que não mereceu em um lugar de liderança só faz com que haja a sensação de não pertencimento e o olhar desconfiado de todos mostrando que a pessoa está lá pra cumprir uma cota... Quer ajudar, cobre um programa de ajuda a comunidade com indicadores quantitativos de melhora na vida das pessoas... sejam treinamentos, programa de ajuda a escolas públicas de periferia (esporte teatros etc)....

Enviado em: quarta-feira, 14 de setembro de 2022 23:13
Para: SRE
Assunto: AUDIÊNCIA PÚBLICA nº 01/2022-DIE - Manifestação

Sinalizador de acompanhamento: Acompanhar
Status do sinalizador: Sinalizada

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Prezado(a)

Em atenção às informações presentes em https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/audiencia-publica-asg.htm, venho me manifestar sobre a própria intenção da B3 em agir em desfavor dos investidores ao subverter a função das empresas listadas em relação ao melhor interesse do acionista (lucrar).

Não sou contra qualquer minoria, seja étnica, de orientação sexual, religiosa, etc. Mas, sendo liberal, entendo que as empresas devem ser livres para adotar ou não qualquer critério que bem entendam para a composição de seus conselhos de administração e sua alta administração, e que os investidores podem eleger democraticamente as empresas que estejam mais alinhadas com seus valores por meio da compra de ações ou manutenção das mesmas em suas carteiras.

Vejo a imposição que a B3 agora tenta realizar sobre a composição da alta administração e dos conselhos de administração das empresas listadas como um abuso de sua situação de única bolsa de valores no Brasil, e uma quebra da confiança dos investidores que decidiram aportar seus capitais no mercado de renda variável nacional e das empresas que decidiram abrir seu capital no Brasil por meio da B3.

Se essas alterações antiliberais forem, de fato, implantadas, espero que cada vez mais empresas abram seu capital em outros mercados (como a XP) e mais investidores internacionalizem seus investimentos.

Meu CPF é [REDACTED] e tenho portfólio de entorno de [REDACTED] em renda variável na B3, e pretendo sempre alocar para onde for entendido que o objetivo da empresa é ser lucrativa para seus donos (acionistas), não resolver questões sociais de "representatividade" e outras políticas de cunho sexista, étnico, racial ou religioso.

De qualquer forma, seguem minhas manifestações relativas ao Anexo II:

Questão 1: A favor

Questão 2: A favor

Questão 3: Entendo adequada a forma menos restritiva em relação às possibilidades de alocação realizadas pela empresa.

Questão 4: Excluir o grupo LGBTQIA+, pois as relações afetivas e sexuais são de foro íntimo e não se relacionam com os assuntos corporativos. Excluiria também negros, pardos e mulheres, pois a cor da cútis e o sexo biológico não se relacionam com a capacidade do profissional em gerar valor à empresa.

Questão 5: Não, torna a saída de investidores descontentes com as práticas dispendiosa num prazo em que o valor de seus ativos, que foram castigados pelas medidas impostas pelos governos por ocasião da pandemia, ainda não se recuperaram.

Questão 6: Possibilidade de escolha para cada companhia, vai permitir que usem modelos de formulários e outros documentos gerados para o atendimento das exigências dos órgãos públicos das esferas federal, estadual e municipal sejam usados para cumprir essa finalidade, desonerando as empresas, principalmente as smallcaps e microcaps de manter pessoal específico para gerar formulários padronizados pela B3 relativos a essas questões.

Questão 7: Excluiria a imposição da B3 às empresas listadas de qualquer medida ASG que já não seja imposição legal por meio de lei em qualquer esfera legislativa (federal, estadual e municipal).

Entendo adequado que as empresas que tenham preocupações adicionais com aspectos ASG tenham local (campos nos formulários de referencia) para indicarem o atendimento voluntário a metas ASG, a criação de uma escala ASG em que as empresas possam ser voluntariamente classificadas em relação aos aspectos ASG.

Julgo adequado e suficiente a obrigação das empresas disponibilizarem (tanto em seus sites de RI como no próprio site da B3) as certidões e declarações que a Administração Pública exige das empresas que contratam com o governo federal por meio da Lei de Licitações e Contratos (Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021, principalmente o que se refere aos incisos III, IV, V e VI do Art. 68 e as certidões que forem adequadas em relação ao seu ramo de atuação frente aos órgãos de meio ambiente nas 3 esferas da administração pública: município e estados em que atue, bem como da União).

Atenciosamente,

Enviado em: sexta-feira, 16 de setembro de 2022 07:24
Para: SRE
Assunto: Sobre proposta de inclusividade em conselhos

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

Eu, [REDACTED], manifesto-me contrário à proposta da B3 de obrigar empresas a terem cotas para mulheres e grupos minoritários. Além de isso claramente ferir os princípios de equidade e meritocracia, isso será prejudicial para várias pessoas das próprias comunidades às quais vocês alegam defender pelo efeito de estigmatização.

Pessoas que naturalmente ocupariam tais cargos por sua competência, habilidades e esforço, sob a existência de cotas para ela, terão tais virtudes em constante dúvida dado que as pessoas pensaram primeiramente no efeito cota do que em suas reais habilidades e esforço, gerando ainda mais ressentimento e atritos (além de várias outras consequências e distorções não intencionais).

E apesar de ser muito conveniente adotar tais pautas pelas aparências políticas, mesmo com todos os efeitos práticos sociais adversos, que vocês ao menos saibam da responsabilidade própria de vocês por tais efeitos.

Atenciosamente, [REDACTED]

Enviado em: quinta-feira, 18 de agosto de 2022 14:55
Para: SRE
Assunto: Audiência pública

CUIDADO: E-mail externo. Não clique em links ou abra anexos, a menos que reconheça o remetente e saiba que o conteúdo é seguro.

ATENÇÃO: O remetente deste e-mail não pôde ser verificado.

Pessoal, boa tarde.

Há tempos somos parceiros da B3 e buscamos o fortalecimento do mercado de capitais através de trabalho sério, coeso e em cumprimento rigoroso de todas as regras estabelecidas.

Como mulher, fundadora e sócia-diretora de uma empresa de consultoria voltada ao agronegócio, considero as novas regras uma interferência direta e indevida em empresas privadas.

Não gostaria que alguém entrasse em minha empresa e dissesse quais atributos deve possuir as pessoas que devo colocar na liderança. Isso cabe a mim e ao melhor interesse da empresa. Da mesma forma, não acho interessante forçar essa regra sobre as empresas listadas.