



PRE-045/22.

São Paulo, 16 de setembro de 2022

À

B3 S.A. – BRASIL, BOLSA, BALCÃO ("B3")

Att. Sr. Leonardo Resende

sre@b3.com.br

leonardo.resende@b3.com.br

Ref.: Audiência pública sobre o Anexo ASG ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários, da B3

Prezados Senhores,

A Associação Brasileira das Companhias Abertas – ABRASCA (ABRASCA) e o Instituto Brasileiro de Relações com Investidores (IBRI) vêm, por meio desta manifestação, responder a iniciativa da **B3** de proposta de Anexo ASG ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários ("Regulamento de Emissores"), submetido a audiência pública com o objetivo de colher contribuições de companhias abertas, profissionais de relações com investidores, agentes de mercado, escritórios de advocacia e demais interessados. A B3 propõe que o Anexo, uma vez vinculado ao Regulamento de Emissores, seja aplicável a todas as companhias (com determinadas dispensas) e seja pautado no modelo "pratique ou explique", sem distinção de aplicabilidade por segmento de listagem, de modo que as disposições deverão ser observadas por todas as companhias na B3.

Nesse contexto, a ABRASCA e o IBRI colheram comentários de seus associados, em função de suas experiências relacionadas ao tema e, assim, respeitosamente, apresentam a V. Sas. as contribuições a seguir, ressaltando as limitações dos comentários que representam a maioria das associadas de ambas as entidades, dada a exiguidade do tempo para manifestação na audiência pública. A etapa de compatibilização das sugestões não pode ser concluída, sendo o documento, em parte, uma colagem sem o refinamento final.

1. Das considerações preliminares

Primeiramente, a Abrasca e o IBRI agradecem a oportunidade de participar dessa audiência pública para contribuir com aperfeiçoamentos em relação a um tema tão relevante à sociedade em geral, qual seja, a promoção de Diversidade e Inclusão, que já vem sendo debatida intensivamente pelas entidades, e que já é fomentada pelas companhias, em suas diversas iniciativas e projetos, na medida em que está inserida no âmbito da pauta ESG das organizações. A Abrasca está alinhada com a B3 com relação à importância da implementação de medidas objetivas para promoção da Diversidade e Inclusão.

A proposta da B3, contudo, não envolve somente o fomento da Diversidade e Inclusão, mas também outros tópicos relacionados a procedimentos internos das companhias e sua estruturação. Por exemplo, na audiência, há temas relacionados à remuneração da administração, à política de indicação e ao relato de práticas ESG que fogem do escopo da Diversidade e Inclusão. Além disso, por entendermos que as empresas estão em diversos estágios de maturidade na pauta ESG, entende-se a necessidade de debates mais profundos.

Dessa forma, entendemos que o período para resposta para a audiência deveria ser ampliado, considerando as especificidades do nosso país e os modelos de negócio dos diversos setores participantes. As companhias abertas, como atores que terão de se submeter às disposições do novo Regulamento, consideram que devem ter tempo hábil para analisar com a devida



profundidade e abrangência as disposições em tela. O prazo de um mês para a audiência estabelecido pela B3 interdita, na prática, o debate pelas companhias. Nos casos de muitas empresas, o assunto deve ser levado aos conselhos de administração por envolver aspectos da alta gestão. As reuniões dos Conselhos de Administração obedecem a calendários que inviabilizam sua participação no exíguo período de um mês. Certamente, a B3 deve ter estudado o assunto por bem mais de um mês antes de lançar a audiência. E, se tem tanta urgência pela data da implementação, foi uma falha não ter iniciado a audiência dois ou três meses antes. É razoável que os emissores tenham mais de um mês para se manifestar. A esse respeito, fazemos referência ao ofício apresentado pela ABRASCA à B3 em 14 de setembro de 2022.

Vale salientar neste sentido que, a exemplo do que foi realizado nos Estados Unidos, em audiência para inclusão de diversidade nos conselhos de administração das empresas listadas na Nasdaq, a SEC, órgão americano equivalente a CVM, aprovou somente em junho de 2021 a proposta apresentada pela Nasdaq em dezembro de 2020, **ou seja, houve um período de quase seis meses para o debate e adoção de novos padrões de divulgação de informações das empresas.**

2. Do mérito da alteração proposta

A proposta da B3 cria sobreposições de obrigações constantes em regulamentos de listagem e outros dispositivos da CVM. Assim, recomendamos que essas alterações sejam levadas para os regulamentos dos segmentos especiais de listagem (Novo Mercado, Nível 2 e Nível 1) até para que cada Companhia possa se posicionar de acordo com a sua realidade/estágio de evolução em relação às propostas, especialmente aquelas que fogem do tema diversidade e inclusão.

Ademais, o edital apresenta as alterações por meio de perguntas formuladas, para as quais seguem as nossas percepções iniciais sobre cada questão formulada.

Medidas sugeridas:

- Medida 1 - 1 (uma) mulher; e 1 (um) membro de comunidade minorizada;
- Medida 2 - Estatuto social ou política de indicação (critérios de diversidade);
- Medida 3 - Remuneração variável da adm. (metas ASG); e
- Medida 4 - Documento, aprovado pelo CA, sobre diretrizes e práticas ASG.

Questão 1 e 2: 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? 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.

Sugerimos que as medidas ora propostas sejam aplicáveis apenas para as companhias (i) dos segmentos especiais de listagem (Novo Mercado, Nível 2 e Nível 1), excluídas as de menor porte conforme já consta da proposta; e/ou (ii) que possuam percentual maior que 15% das ações listadas negociadas fora do bloco de controle (*free float*).

Concordamos com a exclusão das companhias emissoras de BDR Patrocinado da abrangência do Anexo.

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.



Considerando o contexto histórico e estrutural do país e as demandas para fomentar a diversidade nas Companhias, entendemos que a abordagem da Medida ASG 1 deveria estar focada, nesse momento, em promover o engajamento para que os Conselhos ou Diretorias fossem reflexo de sua força de trabalho, sem a exigência específica da quantidade de membros nos órgãos mencionados.

Com o objetivo de cumprir as diretrizes da LGPD e preservar o direito à proteção de dados dos membros da Administração, entendemos o processo de operacionalização da coleta e tratamento dos dados pessoais sensíveis em questão (Art. 5º II da LGPD) como uma demanda que traz implicações delicadas para a gestão das organizações e que requer cautela.

Mesmo sob o modelo “pratique ou explique”, é importante pontuar que temos questões relevantes a serem trabalhadas como consentimento do compartilhamento de dados pelo titular de dados e anonimização de dados.

Nesse sentido, destacamos o que se segue:

Consentimento expresso pelo titular: o processo de coleta e tratamento para o cumprimento da finalidade prevista na Medida ASG 1 deve observar a concordância expressa do compartilhamento de dados pelo titular, respeitado o direito de autodeclaração, sem a qual torna-se inviável a publicização pelas companhias desses dados em seus documentos oficiais.

Anonimização: considerando que em geral o quórum consolidado de membros do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária costuma ser relativamente pequeno, a anonimização dos dados pode se tornar insuficiente para evitar a identificação do dado relativo ao titular e preservar o seu direito à privacidade.

É importante que a regra da B3 incorpore noções de privacidade e proteção de dados da LGPD já em seu texto inicial a fim de preservar os direitos e garantias individuais e melhor orientar as companhias sobre a operacionalização do processo, sob pena de infração às regras contidas na Constituição Federal e na Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

Assim, deve-se considerar a formalização clara sobre a suficiência do atendimento do requisito mediante a: (a) ser de cunho autodeclaratório em processo definido pela própria companhia, levando-se em consideração a nossa Lei Geral de Proteção de Dados brasileira; (b) divulgação com dados consolidados e em base anonimizada; (c) existência de opção “não declarado” para reservar o direito de não resposta a uma informação de cunho pessoal, como a etnia ou orientação sexual de um indivíduo.

Além das considerações acima, entendemos ser pertinente prever regra diferenciada para aquelas companhias que possuam conselho de administração e diretoria com número reduzido de membros. A exemplo do que consta na regra aprovada pela Nasdaq, sugerimos que aquelas companhias cuja somatória do número de membros do conselho de administração e da diretoria totalize 8 ou menos membros possam adotar apenas um dos itens da medida proposta, ou seja, apenas (i) uma mulher ou (ii) um membro de comunidade minorizada no conselho de administração ou na diretoria.

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

Em consonância com o modelo de “pratique ou explique” adotado no Anexo ASG, entendemos que cada empresa deve ter a liberdade de identificar os grupos minorizados cujas iniciativas de diversidade pretendem proteger, para além daquelas categorias minorizadas definidas



no Anexo ASG. Essa identificação deve se dar de forma justificada, levando-se em consideração os públicos impactados pela empresa, seu modelo de negócios, o impacto de suas operações e suas localidades de atuação. Por exemplo, uma empresa que explore atividade mineradora ou agricultura sustentável em áreas florestais pode definir grupos indígenas ou quilombolas como grupos minorizados. Uma vez identificadas e justificadas as minorias impactadas, entendemos que o número mínimo de membros titulares do conselho de administração e diretoria possa ser atendido por meio de tais comunidades minorizadas definidas de forma voluntária pelas empresas. Esta metodologia tem a clara vantagem de criar uma norma flexível, fluída, que permitirá que cada empresa atenda suas comunidades minorizadas impactadas de forma mais efetiva, sem ficarem vinculadas a uma agenda pré-definida e estanque de diversidade.

Sugerimos que seja considerada a diversidade de uma forma mais ampla, de acordo com a mega diversidade social que temos no Brasil.

Caso não seja possível a recomendação acima, solicitamos a inclusão de outros grupos minorizados comumente abrangidos na atuação empresarial em prol da diversidade de origem étnica, como indígenas e quilombolas.

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

Não, pelo tema envolver a estrutura das companhias e aferição de dados que possam refletir a diversidade, acreditamos ser necessário um maior tempo para adaptação. A título exemplificativo, na regra aprovada pela Nasdaq, foi concedido o período de 2 anos para praticar ou explicar a existência de um membro diverso no conselho e o período de 4 ou 5 anos (a depender do caso) para praticar ou explicar a existência de dois membros diversos no conselho.

Assim, entende-se como prazo ideal para adaptação das companhias já listadas o período de 3 e 4 anos, respectivamente, após o início da vigência do Anexo (ou seja, que os prazos propostos pela B3 sejam aumentados em um ano).

- **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.**

Entendemos que seria essencial manter a possibilidade de escolha por parte das companhias uma vez que possuem estratégias de divulgação já estabelecidas conforme outras demandas regulatórias e/ou voluntárias assumidas, características específicas de suas partes interessadas e mercado em que atua, estratégia de comunicação, otimização de recursos, entre outros. Além disso, por meio desta flexibilidade será possível fazer eventuais adequações a documentos já existentes ao invés da obrigatoriedade de produzir um novo documento para atender ao requisito.

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

Não. Entretanto, como a medida engloba diversos temas relacionados ao escopo ASG, recomendamos que os itens sejam explicados conforme aplicáveis a cada companhia. Ressaltamos, ainda, que a **Medida ASG 4** desconsidera o princípio da materialidade.

Nesse sentido, alguns aspectos mencionados nesta medida podem não ser materiais para determinadas companhias. Deste modo, cabe uma avaliação dos critérios mínimos de acordo com o setor, como por exemplo, defesa dos animais contra o sofrimento e os maus-tratos, tratamento de resíduos sólidos e produtos químicos e perigosos. Ou seja, é importante relacionar o conteúdo ao setor de atuação da companhia a fim de não priorizar temas de nenhuma/menor relevância para determinado setor, em detrimento de outros de maior importância.



Dessa forma, segue abaixo sugestão de redação nesse sentido (trecho novo destacado em verde):

Art. 7º. Medida ASG 4: elaborar e divulgar documento, aprovado pelo conselho de administração, sobre diretrizes e práticas ASG, contemplando, no mínimo, **e caso aplicável à companhia:**

1. questões ligadas à responsabilidade socioambiental, incluindo (a) combate à discriminação, (b) respeito aos direitos humanos e às relações de trabalho, (c) defesa dos animais contra o sofrimento e os maus-tratos, (d) proteção do meio-ambiente contra atividades lesivas, (e) tratamento de resíduos sólidos e produtos químicos e perigosos; e **II.** mecanismos de governança corporativa e *compliance* para assegurar a implementação de tais diretrizes e práticas ASG.

Sobre a **Medida ASG 2: procedimento de indicação de membros do conselho de administração e da diretoria estatutária:**

A Política de indicação de CA já está no Informe CBGC. Assim, resta redundante com referido documento, que já adota a lógica do pratique ou explique, e por isso sugerimos a exclusão.

Ainda em relação à **Medida ASG 2**, entendemos que não seria apropriado constar no Estatuto Social os requisitos para indicação de membros do conselho de administração e da diretoria. O mais adequado seria tal assunto constar nas políticas de indicação das companhias. Além disso, entendemos que seria adequado a postergação do prazo para entrada em vigor da referida medida em 1 ano (para maio de 2026), em linha com o pedido de postergação do prazo da **Medida ASG 1**. Não faria sentido a obrigação de possuir política com critérios de diversidade entrar em vigor em data anterior à obrigação de composição diversa na administração.

Sobre a **Medida ASG 3: remuneração variável da administração (metas ASG):**

Conforme já mencionado no documento da audiência pública, o tema foi contemplado na Resolução CVM 59, incluindo a obrigatoriedade de *disclosure* sobre indicadores de desempenho ligados a questões ASG, deste modo esta medida sobrepõe a algo já instituído.

Ressalta-se, em função do exposto acima, a sugestão de exclusão dessa medida.

As medidas contempladas neste documento para audiência pública, em sua grande maioria, foram trabalhadas em outras resoluções (i.e. Resoluções CVM 59 e 80). Sendo assim, parece importante a consolidação dos elementos ESG que devem ser considerados nos reportes oficiais da companhia, minimizando, assim o risco de sobreposição e retrabalho.

Por fim, sugerimos que a B3 avalie a pertinência de criar programas de treinamento e parcerias com organizações de recrutamento e recursos humanos focados em diversidade e comunidades minorizadas para oferecer às empresas abertas brasileiras consultoria em recrutamento de talentos minorizados, possivelmente com banco de currículos e perfis específicos de tais grupos. A esse respeito, citamos a iniciativa da Nasdaq de “Board Recruitment and Composition Planning”, cujos detalhes estão descritos em <https://www.nasdaq.com/board-diversity/partnerships>.

Atenciosamente,

Associação Brasileira das Companhias Abertas - Abrasca

Instituto Brasileiro de Relações com Investidores - IBRI