

RELATÓRIO DE ANÁLISE
AUDIÊNCIA PÚBLICA nº 01/2022-DIE

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

1. Introdução

O presente relatório foi elaborado com o objetivo de reunir e esclarecer o endereçamento às principais sugestões recebidas pela B3 no âmbito da Audiência Pública nº 01/2022-DIE, realizada entre os dias 17/08/2022 e 16/09/2022.

A audiência teve como objeto a proposta de Anexo ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários ("Regulamento de Emissores" e "Anexo"), que estabelece medidas relacionadas a temas Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa ("ASG") a serem adotadas, no modelo "pratique ou explique", pelas companhias listadas na B3, exceto aquelas expressamente dispensadas no Anexo.

Além da elaboração do Anexo, a B3 conduziu o processo de reformulação e consolidação do Regulamento de Emissores e do Manual do Emissor. No entanto, essa proposta não foi submetida à consulta pública, considerando que esses normativos não estão sujeitos, habitualmente, a esse processo. Com efeito, em vista das particularidades do Anexo, a B3 entendeu oportuno coletar, excepcionalmente, percepções de agentes de mercado envolvidos em sua temática.

Nesse sentido, o presente documento trata apenas do Anexo e se organiza da seguinte forma: (1) Introdução; (2) Participantes; (3) Comentários Gerais; e (4) Aprovações.

2. Participantes

A B3 recebeu 253 *e-mails* a respeito da proposta de associações, entidades engajadas na temática ASG, companhias listadas, investidores pessoa física, pesquisadores e outros cidadãos. Independentemente da presença de fundamentação nos *e-mails*, todas as comunicações encaminhadas no âmbito da Audiência foram avaliadas e consideradas na elaboração deste relatório.

Manifestações mais desenvolvidas ou que abordaram as questões especificadas no Anexo II do Edital de Audiência Pública foram encaminhadas especialmente pelas seguintes instituições ou companhias listadas:

- 30% Club;
- ABPW – Saint Paul Escola de Negócios;
- Abrasca – Associação Brasileira das Companhias Abertas e IBRI - Instituto Brasileiro de Relações com Investidores Abridn;
- Amec – Associação de Investidores no Mercado de Capitais;
- Apimec – Associação dos Analistas e Profissionais de Investimento do Mercado de Capitais;
- BasicX.199 e ASID – Ação Social para Igualdade das Diferenças;
- Baptista Luz Advogados;
- BRASFI – Brazilian Research Alliance for Sustainable Finance and Investment;
- Candido de Oliveira Advogados;
- Carlotas;
- ClearSale S.A.;
- EDP – Energias do Brasil S.A.;
- Educafro;
- Endeavor Brasil;
- Fleury S.A.;
- Grendene S.A.;
- Hapvida Participações e Investimentos S.A.;
- Humanitas 360;
- IBGC – Instituto Brasileiro de Governança Corporativa;
- Ibracon – Instituto dos Auditores Independentes do Brasil;
- IFC – International Finance Corporation;
- Impulso Beta;
- Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial;
- IREE – Instituto para Reforma das Relações entre Estado e Empresa;
- Itaú Asset Management;
- LAB – Laboratório de Inovação Financeira;
- Mattos Filho;
- Morgan Stanley;
- OAB – Ordem dos Advogados do Brasil;
- P2 InterDiversidade e ABMLBTI - Associação Brasileira de Mulheres Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexuais;

- Pacto pela Equidade Racial;
- Previ – Caixa de Previdência dos Funcionários do Banco do Brasil;
- Sistema B Brasil;
- Tauil & Chequer Mayer Brown;
- Telefônica Brasil S.A.;
- Vallú Advogados;
- WCD – Women Corporate Directors Foundation; e
- Yazbek Advogados.

Em linha com o disposto no item 4.3 do Edital de Audiência Pública, as manifestações recebidas durante o período de consulta ao mercado se encontram divulgadas no *website* da B3.

No caso de comunicações encaminhadas por pessoas físicas, foram omitidos ou tarjados *e-mails*, nomes e outros dados pessoais. Para facilitação do acesso a tais comunicações, seu conteúdo foi consolidado no arquivo: "Manifestações - Pessoas Físicas", também disponível no *website* da B3.

Ainda, a B3 informa que, dentre as 253 manifestações, foram recebidos 118 *e-mails* com expressões inapropriadas – de baixo calão, ironias, ofensas, insultos –, os quais não foram divulgados em respeito ao público¹. Sem prejuízo disso, tais comunicações foram integralmente 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.

3. Comentários Gerais

Nesta seção serão abordados elementos gerais percebidos nos comentários recebidos pela B3.

3.1. Esclarecimentos preliminares

Ao avaliar esses comentários, notou-se, em alguns casos, a presença recorrente de premissas equivocadas a respeito da proposta, as quais serão exploradas de forma agrupada neste item, de modo a prestar esclarecimentos preliminares.

3.1.1. Modelo da regra | Cota mandatória x pratique ou explique

¹ E-mails que careceram de desenvolvimento ou contaram com linguagem inadequada não serão abordados de maneira individualizada neste relatório.

Quase a totalidade das manifestações contrárias sem fundamentação partiram de premissa equivocada a respeito do modelo de aplicação da regra.

Nesse sentido, indicaram ser inadequada a imposição, pela B3, de cota para mulheres, integrantes de comunidade sub-representada ou outros grupos nos órgãos de administração das companhias listadas. Assim, mencionaram haver prejuízo ao poder discricionário dos acionistas da companhia de decidir a respeito da composição da administração.

Em vista disso, vale esclarecer que **a proposta da B3 não consiste no estabelecimento de cota mandatória de diversidade**, tampouco ingerência inapropriada na composição da administração das companhias.

A regra proposta está baseada em modelo pratique ou explique, prezando pela transparência e prestação de contas ao mercado, permitindo o acesso à informação sobre a governança e práticas das companhias e preservando, justamente, a possibilidade de a companhia se adaptar à medida proposta ou apresentar a explicação pertinente, no caso de não adaptação.

Inclusive, referida explicação, que será pública, pode conter os elementos que a companhia entender pertinentes, de modo a informar o mercado a respeito de suas razões para manter seus órgãos de administração sem a presença de mulheres ou membros de comunidades sub-representadas.

3.1.2. Eleição de administradores | Qualificação

Outro ponto presente em alguns dos comentários contrários recebidos pela B3 é a **interpretação equivocada de que a B3 estaria determinando que as companhias incluíssem nos seus conselhos de administração ou diretorias pessoas sem qualificação adequada para ocupar tais posições**. Nesse sentido, alegam que haveria suposto prejuízo à avaliação do mérito do candidato – mulheres ou membros de comunidade sub-representada – para se tornar administrador da companhia.

A **proposta da B3, porém, não prejudica o recrutamento de pessoas competentes com base no mérito**. Com efeito, a qualificação adequada é, de fato, elemento essencial no procedimento de indicação e eleição de um membro de órgão de administração.

O que se propõe com a Medida ASG 1 é que as companhias listadas na B3 considerem em seu processo de recrutamento mulheres e membros de comunidades sub-representadas, uma vez que são grupos com pouca representatividade em posições de liderança.

A B3 concederá prazo, após o início de vigência da regra, para que a companhia possa refletir a respeito da medida proposta e optar por fazer o devido exercício de recrutamento de pessoas que cumpram os critérios de diversidade, respeitados os requisitos essenciais de qualificação e competência.

De todo modo, caso não seja eleita 1 (uma) mulher ou 1 (um) membro de comunidade sub-representada para ocupar cargo da administração, é possível apresentar a justificativa correspondente.

3.1.3. Competência da B3

Em determinadas manifestações, foi apresentada a alegação de que a B3 não teria competência para realizar as alterações regulamentares propostas, uma vez que, supostamente, seriam atribuíveis ao Estado.

Inicialmente, cumpre esclarecer que a B3, enquanto entidade administradora de mercado organizado, possui competência para desenvolver e manter regras a respeito de listagem de emissores e admissão à negociação de valores mobiliários, conforme dispõe o art. 21, §4º da Lei 6.385/76:

*"(...) § 4º Cada Bolsa de Valores ou entidade de mercado de balcão organizado **poderá estabelecer requisitos próprios para que os valores sejam admitidos à negociação** no seu recinto ou sistema, mediante prévia aprovação da Comissão de Valores Mobiliários."*
(destacou-se)

O art. 15, §1º, inciso III da Resolução CVM nº 135² detalha referida competência ao estabelecer o dever de as entidades administradoras de mercado organizado

² "Art. 15. A entidade administradora de mercado organizado deve desenvolver e manter regras de organização e funcionamento de seus ambientes e sistemas de negociação ou de registro de operações previamente realizadas.

§ 1º As regras de que trata o caput devem incluir, no mínimo:

III – **regulamento sobre listagem de emissor**, se houver, e sobre admissão de valores mobiliários à negociação, indicando, no mínimo: **a) requisitos para a listagem de emissor de valores mobiliários e hipóteses em que a listagem pode ser cancelada, se houver; b) requisitos para a admissão à negociação de valores mobiliários nos mercados administrados; e c) hipóteses em que se procederá à suspensão ou exclusão da negociação de valor mobiliário, observado o disposto no art. 97"** (destacou-se).

incluir, em seu regulamento, requisitos mínimos para listagem dos emissores e para a admissão à negociação de valores mobiliários nos mercados administrados.

Com efeito, as regras propostas, conquanto inseridas no Regulamento de Emissores, integram o conjunto de obrigações a serem observadas para que (i) qualquer companhia seja listada na B3; e (ii) os valores mobiliários de sua emissão negociados.³ Portanto, incluem-se no rol de requisitos mínimos a que se refere as normas supracitadas.

Deste modo, sem prejuízo de eventuais movimentos normativos promovidos pelo poder legislativo, a **B3 possui competência para realizar a alteração no Regulamento de Emissores em análise** e, assim, estabelecer novos requisitos e obrigações aplicáveis aos emissores, submetendo o referido normativo à aprovação do órgão regulador do mercado de capitais.

3.1.4. Inconstitucionalidade | Ação discriminatória

Em determinados comentários, alegou-se que a B3 estaria violando o art. 7º, incisos XXX e XXXI da Constituição Federal:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

"XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

"XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (...)."

O Anexo ASG, como visto, é pautado no **modelo "pratique ou explique"**, não impondo qualquer discriminação entre indivíduos, mas, ao invés disso, induz práticas que atenuam desigualdades presentes na sociedade brasileira.

Com efeito, ainda que o Anexo ASG impusesse a obrigação de possuir pessoas diversas na administração (o que apenas para fins argumentativos se admite), seria constitucional, como já decidido pelo Supremo Tribunal Federal na discussão sobre reserva de vagas para pessoas negras em concursos públicos.

³ O Regulamento de Emissores da B3 dispõe que: *"O Emissor, seus acionistas controladores e administradores deverão cumprir todas as regras editadas pela B3 aplicáveis, bem como a legislação e regulamentação a eles aplicáveis, observando, especialmente, as seguintes obrigações: a) cumprir os requisitos e as obrigações previstas neste Regulamento."*

No âmbito da Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 41/DF, julgada em 08/06/2017, de relatoria do Ministro Roberto Barroso, foi considerada plenamente constitucional a Lei nº 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta ("ADC"):

"Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE CONSTITUCIONALIDADE. RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS EM CONCURSOS PÚBLICOS. CONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 12.990/2014. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO.

*"1. **É constitucional a Lei nº 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, por três fundamentos.***

*"1.1. Em primeiro lugar, **a desequiparação promovida pela política de ação afirmativa em questão está em consonância com o princípio da isonomia.** Ela se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente.*

*"1.2. Em segundo lugar, **não há violação aos princípios do concurso público e da eficiência. A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso público. Como qualquer outro candidato, o beneficiário da política deve alcançar a nota necessária para que seja considerado apto a exercer, de forma adequada e eficiente, o cargo em questão.** Além disso, a incorporação do fator "raça" como critério de seleção, ao invés de afetar o princípio da eficiência, contribui para sua realização em maior extensão, criando uma "burocracia representativa", capaz de garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam considerados na tomada de decisões estatais.*

(...)

*"4. **Procedência do pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014.** Tese de julgamento: 'É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa'." (destacou-se⁴)*

Assim, se medidas afirmativas mandatórias são consideradas constitucionais, com ainda mais razão aquelas pautadas no modelo "pratique ou explique" o são.

Inclusive, a Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional São Paulo, por meio de sua Comissão Permanente de Direitos Humanos e de sua Comissão Permanente de Governança e Integridade, apresentou contribuição favorável à Audiência Pública, pautada nesta ADC, identificando "(...) como necessárias as regulações voltadas à adoção de práticas de inclusão e diversidade como instrumento de

4

Disponível

em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13375729>

fortalecimento do Estado Democrático de Direito e caminho para a realização dos preceitos de igualdade material de nossa Constituição Federal, notadamente em relação ao princípio basilar de nosso sistema jurídico, político e social da dignidade humana”⁵.

Deste modo, o Anexo ASG da B3 constitui medida afirmativa, legal e constitucional, que visa a induzir boas práticas no mercado de capitais brasileiro.

3.2. Abrangência do Anexo ASG

Em relação à abrangência do Anexo ASG, por ser pautado no modelo “pratique ou explique” e vinculado ao Regulamento de Emissores, a B3 propôs que fosse observado por todas as companhias listadas – segmento Básico, Nível 1 de Governança Corporativa, Nível 2 de Governança Corporativa, Novo Mercado, Bovespa Mais e Bovespa Mais Nível 2 –, de modo a não haver distinção de aplicabilidade por segmento de listagem.

Em linha com as tendências internacionais observadas e em razão do contexto regulatório brasileiro e internacional, foram propostas exceções pontuais, com base em características intrínsecas a determinados emissores.

Com efeito, a B3 propôs que estivessem dispensadas de observar o Anexo as companhias: (i) com registro de companhia aberta na categoria B perante a CVM; (ii) de menor porte, nos termos do artigo 294-B da Lei nº 6.404/1976 (“PME”); (iii) beneficiárias de recursos oriundos de incentivos fiscais, regulamentadas pela Resolução CVM nº 10/2020; e (iv) emissoras de Brazilian Depositary Receipts (“BDR”) Patrocinados.

Em audiência pública, a B3 indicou especial interesse em receber comentários a respeito das dispensas aplicáveis às PME e emissoras de BDR Patrocinados.

Nesse sentido, 32 respondentes se manifestaram de forma contrária à dispensa das PMEs da observância do Anexo ASG. Dentre esses, uma parcela sugeriu que as PMEs fossem incluídas na abrangência da norma, porém com prazo maior para adaptação⁶. Outros respondentes, ainda, propuseram que apenas as PMEs

⁵

Disponível

em:

<https://www.b3.com.br/data/files/1B/F4/40/3A/700938101E311E28AC094EA8/20220916%20-%20OAB.pdf>

⁶ Exemplos de manifestações: Carlotas; Ibracon; Fleury; WCD; e OAB.

listadas em segmentos especiais observassem o disposto no Anexo ASG⁷. Por fim, a B3 identificou aqueles que entenderam pertinente incluir as PMEs sem qualquer adaptação⁸.

Em geral, os comentários consideraram, como justificativa, o fato de que aspectos de diversidade têm sido reconhecidos como requisitos essenciais para geração de valor de quaisquer companhias e, por serem questões relacionadas à redução de desigualdades, deveriam ser considerados por todas as organizações, independentemente de porte. Além disso, o próprio fato de o Anexo ASG ser aplicado no modelo “pratique ou explique” contribuiria para que todas as companhias pudessem observá-lo.

Por outro lado, três respondentes se manifestaram favoravelmente à dispensa das PMEs da abrangência do Anexo ASG⁹. Grendene mencionou como justificativa, neste ponto, o estágio de desenvolvimento empresarial e menor maturidade de governança corporativa habitualmente verificados em PMEs, bem como o entendimento de que tais companhias necessitam de condições facilitadas para acesso ao mercado de capitais.

Em relação à dispensa de emissores de BDRs Patrocinados, 26 respondentes se manifestaram de forma contrária à dispensa¹⁰. Dentre as justificativas apresentadas, foi possível identificar a presunção de esses emissores de BDR teriam maior estágio de desenvolvimento por estarem em mercados internacionais e, portanto, aptidão para cumprir a norma da B3.

Além disso, determinados respondentes argumentaram que eventual dispensa poderia ser prejudicial à uniformidade do regime informacional aplicável aos emissores com valores mobiliários admitidos à negociação no Brasil. Ademais, considerou-se que o conjunto das medidas propostas pela B3 não constituiria custo relevante de observância, mas, por ser aplicável no modelo “pratique ou explique”, ofereceria o benefício da transparência e de mitigação de riscos para os investidores e para as demais partes interessadas.

⁷ Exemplos de manifestações: Amec; IFC; Hapvida; Mattos Filho; Tauil & Chequer Mayer Brown; e Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial.

⁸ Exemplos de manifestações: Apimec; 30% Club; IBGC; Saint Paul Escola de negócios; Morgan Stanley; Abrdn; Sistema B; Previ; Educafro; e Itaú Asset Management.

⁹ Exemplos de manifestações: Abrasca e Ibri; e Grendene.

¹⁰ Exemplos de manifestações: Grendene; Carlotas; Ibracon; Apimec; Fleury; 30% Club; Telefônica; IBGC; Saint Paul Escola de Negócios; Mattos Filho; Morgan Stanley; WCD; OAB; Previ; e Educafro.

Em contrapartida, sete respondentes se manifestaram de forma favorável à exclusão dos emissores de BDRs Patrocinados da abrangência do Anexo ASG¹¹. Amec e Vallú Advogados, por exemplo, indicaram a existência de regras com o mesmo propósito em outras jurisdições, considerando, inclusive, particularidades culturais e geográficas para o tratamento das comunidades sub-representadas.

Em relação à inclusão de PMEs e emissores de BDRs Patrocinados na abrangência do Anexo ASG, a B3 reconhece o mérito das manifestações com posicionamento favorável, considerando, em especial, os argumentos relacionados à importância de implementar medidas de mitigação de desigualdades de forma ampla.

No entanto, neste primeiro momento, optou-se por manter as PMEs e os emissores de BDRs Patrocinados dispensados da observância do Anexo ASG, considerando, inclusive, o caráter inovador da medida e a possibilidade de ampliação de sua abrangência no futuro.

Inicialmente, no que tange às PMEs, pretende-se, alinhar o Anexo ASG à proposta de regime informacional simplificado para esses emissores, conforme disposto no art. 294-B da Lei 6.404/76, que confere à CVM competência para estabelecer procedimentos simplificados aplicáveis às companhias de menor porte, inclusive no que diz respeito à elaboração e à prestação de informações periódicas e eventuais (art. 294-B, §1º, inciso III da Lei 6.404/76).

A introdução desse dispositivo na Lei 6.404/76 é recente, de tal modo que ainda não foi editada norma da CVM para regulamentá-lo. No entanto, com o intuito de alinhar ao propósito do dispositivo, a B3 optou por, dentro de sua competência, propor referido tratamento simplificado no que tange ao Anexo ASG, sem prejuízo de revisão posterior.

Em relação à dispensa aplicável aos emissores de BDRs Patrocinados, a B3 pretendeu endereçar a possibilidade de sobreposição com normas presentes em mercados internacionais, além da dificuldade de estabelecimento de documento comum para consulta das informações referentes ao Anexo ASG, tendo-se em vista o regime informacional próprio dos emissores de BDR Patrocinado de Nível 1, Nível 2 e Nível 3.

¹¹ Exemplos de manifestações: Hapvida; Sistema B Brasil; Amec; Abrasca e Ibri; e Vallú Advogados.

A título de exemplificação, recorda-se que os emissores de BDR Patrocinado de Nível 1 não possuem obrigação de apresentar formulário de referência, o que criaria a necessidade de estabelecimento de documento próprio para atendimento do Anexo ASG, em contraste ao que se observa em outros mercados.

Ademais, também se optou por conservar a dispensa, em razão da dificuldade de uniformização da definição de comunidade sub-representada, tendo-se em vista as particularidades demográficas e culturais de cada país.

Por fim, além das dispensas aplicáveis às PMEs e aos emissores de BDRs Patrocinados, a B3 manteve as dispensas originalmente propostas, inclusive para emissores (i) com registro de companhia aberta na categoria B perante a CVM; e (ii) beneficiários de recursos oriundos de incentivos fiscais, regulamentadas pela Resolução CVM nº 10/2020, considerando o regime informacional simplificado a eles aplicável.

Sem prejuízo disso, nada impede que mesmo os emissores dispensados da aplicação da regra a adotem espontaneamente.

3.3. Medida ASG 1

A Medida ASG 1, na proposta original, envolvia eleger como membro titular do conselho de administração ou da diretoria estatutária, pelo menos (i) 1 (uma) mulher; e (ii) 1 (um) membro de comunidade sub-representada, assim entendido como qualquer pessoa que se autodeclarasse (a) "preta" ou "parda", segundo classificação apresentada pelo IBGE, (b) integrante da comunidade LGBTQIA+, ou (c) pessoa com deficiência, nos termos da Lei 13.146/2015.

3.3.1. Estrutura da meta

Dentre as manifestações recebidas, sete entenderam adequada a estrutura da Medida ASG 1, sem apresentar propostas de modificação¹². Além disso, 28

¹² Exemplos de manifestações: Hapvida; Telefônica; IBGC; Mattos Filho; e IFC.

respondentes encaminharam sugestões diversificadas a respeito do formato da Medida ASG 1, dentre os quais serão destacados os mais recorrentes.

No que tange à **definição de números absolutos** para a meta de inclusão, 10 manifestações sugeriram sua **substituição por percentuais**, por permitirem a inclusão de forma proporcional à dimensão do órgão de administração¹³. Adicionalmente, pelo menos cinco manifestações propuseram a **exclusão da alternatividade entre conselho de administração e diretoria**¹⁴, para que houvesse meta mínima de inclusão em cada órgão e essa mesma quantidade de respondentes foi favorável ao **aumento dos números absolutos** definidos na proposta original da B3¹⁵.

Em geral, os respondentes que encaminharam sugestões à estrutura da Medida ASG 1 propuseram modificações para deixá-la mais rigorosa, especialmente sob a justificativa de evitar o “tokenismo”, assim entendido como esforço superficial em prol da diversidade e inclusão. Nesse sentido, entenderam que seria pertinente estabelecer metas em percentuais ou aumentar os números absolutos, de modo a promover, de forma mais significativa, a representatividade e a inclusão.

No que tange à exclusão da alternatividade entre órgãos, argumentou-se, adicionalmente, que seria importante haver metas de inclusão específicas para conselho de administração e diretoria estatutária separadamente, de modo a garantir representatividade mínima em cada órgão. Inclusive, ainda nessa linha, Previ sugeriu ampliar a proposta da B3, de forma a incluir em sua abrangência todos os órgãos de governança das companhias.

Ainda, dois respondentes¹⁶ foram contrários ao estabelecimento de qualquer meta de inclusão, argumentando que o ambiente e o contexto sociocultural brasileiro não estão em níveis tão avançados quanto outros países, no que diz respeito à diversidade, inclusão e equidade e que a Medida ASG 1 deveria estar focada, nesse momento, em promover o engajamento para que os conselhos de administração ou diretorias fossem reflexo de sua força de trabalho, sem a exigência específica da quantidade de membros nesses órgãos.

¹³ Exemplos de manifestações: Carlotas; Pacto pela Equidade Racial; LAB; 30% Club; Endeavor; Abrdn; WCD; EDP; Educafro; Clear Sale; e OAB.

¹⁴ Exemplos de manifestações: Amec; LAB; 30% Club; Endeavor; Saint Paul Escola de Negócios; WCD; e Tauil & Chequer Mayer Brown.

¹⁵ Exemplos de manifestações: Tauil & Chequer Mayer Brown; e Yazbek Advogados;

¹⁶ Grendene; e Abrasca e Ibri.

Em primeiro lugar, o contexto sociocultural brasileiro indica a necessidade de impulsionar medidas de diversidade, com o intuito de reduzir desigualdades e abrir espaços para pessoas sub-representadas em posições de alta liderança.

A Medida ASG 1, assim como o restante do Anexo ASG, reitera-se, será aplicado em modelo “pratique ou explique”, com o objetivo de, neste momento, promover o engajamento dos emissores nessa temática sem estabelecimento de meta mandatória de inclusão. Assim, os emissores que não entenderem pertinente atender a Medida, poderão apresentar sua explicação no Formulário de Referência.

Em relação às manifestações que indicaram sugestões para que a proposta se tornasse mais rigorosa, a B3 reconhece sua importância, no entanto, entende que o Anexo ASG é um primeiro passo em um contexto de companhias listadas em que 61% e 37% não possuem nenhuma mulher em diretoria estatutária e conselho de administração, respectivamente¹.

Vale lembrar também que o Anexo ASG está inserido em um ambiente regulatório que recentemente recebeu normas relacionadas à diversidade, por exemplo, o *disclosure* demandado por meio da Resolução CVM nº 59 (“RCVM 59”).

Portanto, seu objetivo é propor uma prática inicial, para fomentar a diversidade em um cenário que ainda tem muito espaço para evolução. Nesse sentido, estabelece a eleição de pessoas usualmente sub-representadas em órgãos de administração, resguardando a flexibilidade às companhias para incluí-las em conselho de administração ou diretoria.

A partir dessa abordagem, viabiliza-se que a Medida seja adotada pelo maior número de listadas, com órgãos de diferentes dimensões, e que esses membros sejam preparados, em cargos de diretoria, para ocupar eventuais posições em conselhos de administração.

Nesse sentido, a Medida ASG 1 permanece, neste momento, tal como proposta pela B3, com meta de eleição de (i) 1 (uma) mulher; e (ii) 1 (um) membro de comunidade sub-representada, no conselho de administração ou na diretoria estatutária.

3.3.2. Definição de comunidade sub-representada

No que tange à definição de comunidade sub-representada, na proposta original, chamada “minorizada”, oito respondentes se manifestaram de forma favorável aos seus termos e 24, por sua vez, sugeriram alguma forma de ajuste à definição, dentre os quais se destacam os mais recorrentes.

Destaca-se que 19 manifestações propuseram a inclusão da comunidade indígena na definição, em reconhecimento às diferenças de composição demográfica brasileira e dos efeitos da desigualdade historicamente sofridos por essa parcela da população¹⁷. Além disso, seis respondentes sugeriram a inclusão de povos quilombolas, com justificativa similar aplicável aos indígenas, e pelo menos cinco manifestações sugeriram a introdução de pessoas com mais de 50 ou 60 anos, com o objetivo de combater o etarismo¹⁸.

Ademais, três manifestações propuseram a substituição da expressão “minorizada” por “sub-representada”, com o objetivo de mitigar eventuais interpretações equivocadas de que as comunidades contempladas na definição seriam minorias na população brasileira.

No que tange à substituição da expressão “minorizada”, a B3 acolheu os comentários encaminhados, de modo a incluir, no texto final do Anexo ASG, referência a comunidades “sub-representadas”.

Além disso, em atendimento a diversas manifestações, foram incluídas “pessoas que sejam indígenas, segundo a classificação apresentada pelo IBGE” na definição de comunidade sub-representada, em vista do contexto histórico e a realidade brasileira.

Em relação aos povos quilombolas, entende-se que estão abrangidos pelo recorte étnico-racial de pessoas “negras” (incluindo “pretos” e “pardos”) presente na definição de comunidade sub-representada. Por essa razão, a B3 não realizou essa modificação.

Quanto à preocupação relacionada ao etarismo, vale mencionar que a B3 optou por deixar, neste momento, o recorte de faixa etária à parte da definição

¹⁷ Exemplos de manifestações: Ibracon; Apimec; Fleury; 30% Club; Telefônica; IBGC; Saint Paul Escola de Negócios; Mattos Filho; Morgan Stanley; Educafro; e Tauil & Chequer Mayer Brown.

¹⁸ Exemplos de manifestações: OAB; Morgan Stanley; e Humanitas 360.

de comunidade sub-representada, por entender que essa pauta demandaria mais tempo para aprofundamento e amadurecimento. Inclusive, dentre as manifestações encaminhadas sobre o tema, foi possível perceber divergências já em relação à idade de corte para essa finalidade, que variou, por exemplo, entre 40, 50, 55 e 60 anos.

De todo modo, foi considerado, no posicionamento atual da B3, o fato de que a Medida ASG 2 prevê que a política de indicação da companhia deve considerar a diversidade em matéria de faixa etária, o que auxiliaria as companhias a endereçar a preocupação relacionada ao eventual etarismo.

3.3.3. Outros

Além dos comentários destacados acima, a B3 recepcionou, no âmbito da Medida ASG 1, sugestões de diversas naturezas, que não serão integralmente abordadas neste Relatório.

No entanto, 17 respondentes encaminharam à B3 manifestações contrárias à permanência do parágrafo único do art. 3º da proposta original, que estabelecia a possibilidade de a Medida ASG 1 ser atendida por meio da indicação de um mesmo administrador que fosse mulher e membro de comunidade sub-representada¹⁹.

Com efeito, tais manifestações trouxeram justificativas de que referida disposição seria prejudicial à medida de inclusão e poderia, eventualmente, gerar impressão equivocada de diversidade.

Pelo menos duas, dentre essas 17 manifestações, sugeriram que esse dispositivo fosse associado apenas a casos de conselhos de administração menores (5 membros ou menos), de maneira similar à regra adotada pela Nasdaq.

Adicionalmente, algumas manifestações sugeriram que a B3 orientasse as companhias a observar a Lei Geral de Proteção de Dados (“LGPD”), no processo de apresentação, no formulário de referência, das informações demandadas,

¹⁹ Exemplos de manifestações: Ibracon, Pacto pela Equidade Racial, LAB, 30% Club, Endeavor, Saint Paul, Mattos Filho, Morgan Stanley, WCD, Amec, Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, Yazbek Advogados, OAB

preservando o direito de recusa à indicação de dados pessoais, como a etnia ou orientação sexual.

Ainda, determinados respondentes indicaram que a B3 deveria alterar o conteúdo de alguns campos do formulário de referência, com o objetivo de demandar *disclosure* adicional de aspectos ASG, como, por exemplo, informações a respeito da presença de pessoas com deficiência no âmbito dos recursos humanos (item 10 do formulário de referência).²⁰

Em relação ao formulário de referência, vale recordar que a B3 não possui competência para alterar os termos da Resolução CVM nº 80.

Com efeito, é possível que a B3, no âmbito de seus regulamentos, demande informações adicionais dos emissores a serem prestadas por meio do formulário de referência, utilizando-se de estrutura já definida na Resolução CVM nº 80.

Nesse sentido, as informações solicitadas por meio do Anexo ASG deverão ser apresentadas nos formulários de referência dos emissores, de acordo com o conteúdo de cada campo previamente estabelecido na norma da CVM.

Quanto à LGPD, é importante frisar que, independentemente de qualquer orientação da B3, as companhias devem observá-la, sob pena de eventual aplicação de sanções pela Autoridade Nacional de Proteção de Dados.

Ainda, vale mencionar que a estrutura do formulário de referência proposta pela CVM já considera questões de privacidade ao demandar, por exemplo, que sejam apresentados dados de diversidade na administração de forma agrupada, por órgão.

Além disso, haverá, nos campos estruturados referentes a gênero e cor ou raça, a possibilidade de indicar, ainda de forma agrupada, o número de membros do conselho fiscal e da administração que “preferem não responder” esse item.

De toda maneira, no processo de coleta de dados para preenchimento do formulário de referência, é importante que a companhia siga critérios que garantam a segurança psicológica das pessoas, respeitando as normas a

²⁰ Essa questão foi abordada, por exemplo, na manifestação conjunta de X199 Social Ltda e Ação Social para Igualdade das Diferenças (ASID).

respeito de proteção de dados, bem como a confidencialidade e o anonimato.

A B3 acolheu, ainda, os comentários relacionados ao parágrafo único do art. 3º da proposta original, de modo que **não haverá mais a possibilidade de que a Medida ASG 1 seja atendida por meio da indicação de um mesmo administrador que acumule as características** de ser mulher e membro de comunidade sub-representada.

Assim, a Medida ASG 1 será adotada por meio da eleição de duas pessoas como membro titular do conselho de administração ou da diretoria estatutária, sendo ao menos (i) 1 (uma) mulher; e (ii) 1 (um) membro de comunidade sub-representada, ou apresentação de justificativa para ausência de adoção da prática.

3.4. Medida ASG 2

A Medida ASG 2 consiste em estabelecer, no estatuto social ou em política de indicação, 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.

Foram recepcionados oito comentários, de diferentes naturezas, em relação à referida Medida²¹. Dentre esses, foi possível identificar solicitação de orientações adicionais da B3 a respeito do cumprimento da Medida, e determinadas sugestões para que a Medida ASG 2 se tornasse mais rigorosa.

Nessa linha, Previ sugeriu, por exemplo, que, em adição à proposta original, fosse incluído o critério de complementariedade de formação no conteúdo mínimo da Medida ASG 2. Por sua vez, Educafro propôs que fossem incluídos valores de diversidade racial, políticas afirmativas de combate ao racismo e outras formas de discriminação bem como os compromissos de promoção da equidade racial.

E, finalmente, Abrasca e Ibri indicaram que, em sua percepção, não seria adequado constar dos estatutos sociais os requisitos de indicação dos

²¹ Exemplos de manifestações: 30% Club; Telefônica; Mattos Filho; Previ; e Abrasca e Ibri.

administradores e que o prazo para cumprimento dessa medida deveria ser estendido, por entender que não seria pertinente a obrigação de possuir política com critérios de diversidade em vigor anteriormente ao prazo final para cumprimento da Medida ASG 1.

No que diz respeito ao comentário apresentado por Abrasca e Ibri, a B3 esclarece que a redação do Anexo ASG permite que as companhias incluam os requisitos de indicação dos administradores no estatuto social ou na política de indicação, conforme julgarem mais conveniente.

Nesse sentido, na ausência de política de indicação, a companhia poderá, a seu critério, incluir tais requisitos em seu estatuto social. Caso prefira estabelecê-los em documento alternativo, haverá, ainda, a possibilidade de indicar a justificativa no formulário de referência, tendo-se em vista o modelo “pratique ou explique” que rege o Anexo ASG.

Além disso, não há inconsistência na incorporação de critérios de diversidade nos procedimentos de indicação previamente ao prazo final de adequação à Medida ASG 1. Afinal, o estabelecimento de tais critérios com antecedência contribui para que as companhias promovam uma discussão efetiva e construam os parâmetros de diversidade na composição de seus órgãos de administração, de modo a atender a Medida ASG 1 ou até mesmo estabelecer metas adicionais.

Em relação ao comentário de Previ, a B3 entende que o critério de “complementariedade de experiências” pode abranger a complementariedade de formação, de modo que a redação do Anexo ASG não foi alterada. De toda forma, reforça o ponto de que a complementariedade de formação entre os membros dos órgãos de administração é requisito importante que deve ser avaliado pelas companhias a cada eleição.

Quanto à proposta da Educafro, não obstante a importância de compromissos de promoção da equidade racial e combate ao racismo, vale esclarecer que a política de indicação ou o estatuto social não são, necessariamente, os instrumentos mais adequados para firmar tais compromissos, que podem ser explicitados em códigos de conduta, por exemplo, e por essa razão a sugestão não foi acatada neste momento.

3.5. Medida ASG 3

A Medida ASG 3 se relaciona à prática de remuneração dos administradores da companhia. Estabeleceu-se, na proposta original, que quando houver remuneração variável dos membros do conselho de administração ou da diretoria estatutária, a companhia deverá definir, na política ou prática de remuneração, indicadores de desempenho ligados a temas ou metas ASG.

Em audiência pública, a B3 recebeu apenas nove manifestações que mencionaram a Medida ASG 3. Dentre elas, duas se mostraram, de forma geral, de acordo com a proposta original da B3, sendo que um dos respondentes considerou importante especificar como os critérios de desempenho da política de remuneração se aplicam aos objetivos estratégicos da companhia para os tópicos ASG e de diversidade, equidade e inclusão.

Outras cinco manifestações contemplam sugestões de ajuste, com o objetivo de tornar a Medida ASG 3 mais abrangente²². Por exemplo, o Pacto pela Equidade Racial propôs que fosse detalhada a Medida, com o objetivo de esclarecer os critérios indispensáveis para seu cumprimento.

Além disso, no âmbito de sugestões de aprimoramento, a B3 recebeu **comentários relacionados ao formato das metas ASG**, como, por exemplo, sugestões de que tais metas fossem atreladas a objetivos de longo prazo da companhia e desdobradas em compromissos de curto prazo, com o objetivo de viabilizar o monitoramento do seu cumprimento.

Ademais, foram recebidas sugestões pontuais de que (i) as metas ASG fossem incorporadas como indicadores de desempenho em todos os níveis e funções na companhia; (ii) a parcela da remuneração atrelada a indicadores ASG representasse, pelo menos, 20% do montante total da remuneração variável; (iii) pelo menos uma meta abarcasse critérios de diversidade; e (iv) as metas fossem elaboradas de acordo com a materialidade da companhia.

A B3 recebeu, ainda, outras duas manifestações que sugeriram a exclusão da Medida ASG 3, indicando que proposta da B3 estaria, supostamente, em sobreposição ao regramento da RCVM 59”).

²² Exemplos de manifestações: LAB; Saint Paul Escola de Negócios; Previ e Pacto pela Equidade Racial.

Inicialmente, faz-se necessário prestar alguns esclarecimentos em relação às manifestações que indicaram suposta sobreposição entre a Medida ASG 3 e a RCVM 59.

Na realidade, a RCVM 59 incluiu obrigatoriedade de *disclosure*, no formulário de referência, sobre indicadores de desempenho ligados a questões ASG, **se existirem**, na remuneração da diretoria, do conselho de administração, do conselho fiscal e de determinados comitês. Trata-se, desta forma, de informação demandada apenas na hipótese de existirem tais indicadores. Na sua ausência, não é exigido qualquer *disclosure* ou apresentação de justificativas pela CVM em relação a essa temática.

Em contrapartida, a proposta da B3 determina que o emissor estabeleça, na política ou prática de remuneração, quando houver remuneração variável dos membros do conselho de administração ou da diretoria estatutária, indicadores de desempenho ligados a temas ou metas ASG, **ou apresente justificativa para a não observância**, total ou parcial, da prática.

Nesse sentido, diferem as normas, principalmente, em relação à extensão da informação demandada, uma vez que, no caso do Anexo ASG, deve ser, necessariamente, apresentada justificativa para a não existência de indicadores de desempenho ASG atrelados à remuneração variável da administração.

No que diz respeito às sugestões de ajuste, a B3 reconheceu que sua maior parte demandou um detalhamento do conteúdo das metas ASG ou de seu formato, exigindo informações ou critérios mínimos para o cumprimento da Medida ASG 3.

Com efeito, a B3 entende que a definição dos indicadores de desempenho ligados à remuneração variável da administração deve partir de reflexão realizada, individualmente, pelas próprias companhias, considerando suas particularidades, materialidade, estratégia a curto, médio e longo prazo e seu modelo de negócios.

Nesse sentido, a determinação de indicadores de desempenho ligados a metas ASG deve seguir esse mesmo processo, de modo que a B3 optou por não realizar alterações na Medida ASG 3 neste momento e deixar a critério de cada companhia o delineamento do formato e conteúdo de tais metas.

Importante ressaltar, contudo, que os indicadores de desempenho devem ser atrelados a tópicos materiais para a companhia, considerando, por exemplo, seu setor de atuação, posicionamento geográfico da empresa e desempenho financeiro, sempre de modo a trazer benefícios concretos.

Em geral, os fatores ASG divergem de um setor para outro, portanto, a avaliação da materialidade é indispensável para que as companhias tenham metas ligadas a questões concretas, tangíveis e significativas.

Ademais, a B3 incentiva a definição de metas de forma detalhada, de modo a viabilizar sua execução e monitoramento pela própria companhia e pelo mercado.

3.6. Medida ASG 4

A última prática proposta no Anexo ASG, a Medida ASG 4, diz respeito à elaboração e divulgação de documento, aprovado pelo conselho de administração, sobre diretrizes e práticas ASG, contemplando um conteúdo mínimo²³.

Em audiência pública, a B3 indicou especial interesse em colher contribuições sobre: (i) a pertinência ou não de definição de um documento específico para as companhias; e (ii) a possibilidade de alguma matéria ASG ser incluída ou excluída do conteúdo mínimo da Medida ASG 4.

Nesse sentido, foram recepcionados comentários diversificados. Em relação à definição de documento específico, 17 respondentes se posicionaram pela possibilidade de livre escolha do documento pela companhia²⁴, ainda que com certo padrão de informações, enquanto outras 12 manifestações foram contrárias à liberdade de opção²⁵, em benefício da padronização.

²³ A proposta original estabeleceu que o documento deveria abranger 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; bem como mecanismos de governança corporativa e compliance que indiquem como tais diretrizes e práticas ASG são implementadas na companhia.

²⁴ Exemplos de manifestações: Hapvida; Grendene; Ibracon; 30% Club; Telefônica; Saint Paul Escola de Negócios; WCD; Tauil & Chequer Mayer Brown.

²⁵ Exemplos de manifestações: Sistema B Brasil; Previ; Amec; IFC; OAB; e Baptista Luz Advogados.

A Previ, por exemplo, sugeriu que a Medida ASG 4 fosse associada especificamente ao Relatório Anual (aprovado pelo conselho de administração e com a integração do Relatório de Sustentabilidade, consolidando as informações financeiras e não financeiras), visto que a existência de múltiplos documentos e/ou a falta de padrão nas informações divulgadas dificultariam uma análise mais célere da companhia pelos investidores e demais partes interessadas.

No que tange à definição de conteúdo mínimo para o documento, de igual modo, foram identificadas manifestações divergentes, 25 no sentido de conservar um conteúdo mínimo²⁶, e oito sinalizando a possibilidade de o emissor ter autonomia para definir os temas segundo sua avaliação particular²⁷.

Nesse contexto, os respondentes favoráveis ao estabelecimento de conteúdo mínimo tiveram posicionamentos antagônicos em relação aos temas a serem contemplados pela norma, seja sugerindo diversas adições à proposta original da B3 ou exclusões pontuais.

Determinadas manifestações sugeriram, inclusive, a supressão da Medida ASG 4. O IBGC, por exemplo, posicionou-se nesse sentido, indicando, em sua manifestação, que o conteúdo mínimo apresentado na proposta, embora tivesse mérito, não seria exaustivo.

Complementou, ainda, que o *disclosure* demandado por meio da RCVM 59 no item 1.9, alínea “a-h”, do formulário de referência, poderia atender o objetivo da Medida ASG 4, uma vez que, não obstante as diferenças de conteúdo mínimo, propõe a divulgação, com base em padrões internacionais de reporte, de práticas ASG adotadas pelas companhias, no modelo “pratique ou explique”.

Diante dos múltiplos comentários diversificados e meritórios recebidos em relação à Medida ASG 4, a harmonização desta proposta se mostrou particularmente desafiadora.

Além disso, em linha com o apresentado pelo IBGC, a B3 reconhece que a RCVM 59 introduziu no mercado demandas importantes e amplas por informações de natureza ASG. Não obstante as diferenças de conteúdo mínimo em relação à proposta original da B3, o *disclosure* exigido pela

²⁶ Exemplos de manifestações: LAB; Impulso Beta; Apimec; Sistema B Brasil; Tauil & Chequer Mayer Brown; BRASFI; IFC; OAB; Baptista Luz Advogados; Itaú Asset Management; e BasicX.199 e ASID.

²⁷ Exemplos de manifestações: Mattos Filho; Abrdn; WCD; Abrasca e Ibri.

RCVM 59 no item 1.9 do formulário de referência, de fato, possibilitará ao mercado o acesso a determinadas práticas ASG implementadas pelas companhias.

Diante disso, **a B3 optou, neste momento, por suprimir a Medida ASG 4 do Anexo ASG**, em função da recente introdução do regime informacional mais detalhado em relação a práticas ASG no formulário de referência e de comentários recebidos, especialmente relacionados à amplitude da proposta.

3.7. Prazos

Em relação aos prazos de adaptação ao Anexo, a B3 propôs, para a Medida ASG 1, que as evidências do cumprimento ou justificativas da não adoção fossem divulgadas de forma progressiva, na apresentação anual obrigatória do FRe (art. 25, §1º da RCVM 80) dos anos de 2025 e 2026, para companhias já listadas na data de vigência do Anexo. As Medidas ASG 2, 3 e 4 passariam a produzir efeitos no ano de 2025, prazo intermediário de aplicabilidade da Medida ASG 1.

Com isso, pretendeu-se conferir às companhias um período razoável de adaptação, de forma a viabilizar, no âmbito da Medida ASG 1, o processo de recrutamento e eleição de novos administradores, no período de renovação dos membros de órgãos de administração; e, no âmbito das demais Medidas, a adaptação refletida dos documentos das companhias.

Em audiência pública, duas manifestações²⁸ mencionaram que os prazos propostos seriam inadequados e propuseram a sua dilação, abordando, por exemplo, que o debate público a respeito das medidas ASG seria recente. Por exemplo, Grendene sugeriu que a vigência do Anexo ASG fosse postergada para 2027, sem prejuízo de os prazos de adequação iniciarem em 2029 e 2030.

Em contrapartida, 12 manifestações sugeriram a alteração dos prazos de modo a antecipar a adaptação ao Anexo ASG de alguma forma²⁹. Com efeito, tais respondentes mencionaram, por exemplo, a urgência do assunto no país e o fato de o Anexo ASG ser aplicado no modelo “pratique ou explique” como justificativas para redução dos prazos propostos inicialmente pela B3.

²⁸ Grendene; e Abrasca e IBRI.

²⁹ Exemplos de manifestações: 30% Club; Endeavor; Saint Paul Escola de Negócios; WCD; Sistema B Brasil; Educafro; Tauil & Chequer Mayer Brown; e Humanitas 360.

Por fim, 17 respondentes se posicionaram favoravelmente à proposta originalmente apresentada, sem sugestões de aprimoramento neste ponto³⁰.

Inicialmente, a B3 ressalta que o estabelecimento de prazos para a adaptação ao Anexo tem como objetivo viabilizar a incorporação de práticas de natureza ASG de maneira refletida, considerando as particularidades e necessidades da companhia. Essa lógica se aplica tanto à eleição de novos conselheiros e diretores, quanto ao ajuste de documentos corporativos, como, por exemplo, políticas de remuneração e de indicação.

Quanto às manifestações que demandaram a dilação dos prazos propostos ou a própria postergação da implementação de qualquer medida de caráter ASG, vale mencionar que a estrutura proposta pela B3, especialmente o fato de se aplicar no modelo “pratique ou explique” não justificaria tamanha extensão de prazo.

Com efeito, a introdução do Anexo ASG no Regulamento de Emissores tem como intuito ser um passo inicial na indução de melhores práticas relacionadas, em especial, à diversidade e inclusão, de modo que a sua postergação, da maneira como sugerida, prejudicaria seu propósito inicial.

No que tange aos comentários que demandaram a redução dos prazos em razão de o Anexo ASG ser aplicado no modelo “pratique ou explique”, a B3, embora reconheça seu mérito, optou por conservar a adaptação progressiva, de modo a favorecer a adoção das práticas propostas pela maior parcela possível de companhias listadas, em alinhamento com o mandato unificado dos órgãos da administração de cada companhia.

Nesse sentido, os prazos presentes na proposta inicial da B3 foram mantidos inalterados.

4. Aprovações

Após o período de Audiência Pública, compreendido entre os dias 17/08/2022 e 16/09/2022, foram avaliados os comentários recebidos e implementados ajustes

³⁰ Exemplos de manifestações: Hapvida; Carlotas; IBGC; Morgan Stanley; Abrdn; Amec; IFC; Itaú Asset Management.

na redação original do Anexo ASG. Em seguida, o Anexo ASG foi aprovado pelos órgãos internos da B3 e, em 14/07/2023, pelo Colegiado da CVM.