

São Paulo, 16 de setembro de 2022

A Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial, vem por meio desta, tendo em vista a audiência pública nº1/2022- DIE, a qual se submeteu a B3, referente ao Anexo ASG ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários, apresentar as suas contribuições as quais seguem acostadas.

Atenciosamente,



Dr. Raphael de Lima Vicente
Diretor Geral

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?

As empresas de menor porte não devem ser excluídas. Nos termos do artigo 294-B da Lei nº 6.404/1976, considera-se companhia de menor porte aquela que aufera receita bruta anual inferior a R\$ 500.000.000,00 (quinhentos milhões de reais).

Apesar das inúmeras classificações oficiais quanto ao porte das empresas no Brasil, é sabido que a maioria dos empregos gerados estão alocados entre as pequenas e médias empresas, na maioria das vezes sujeitas a menores pressões do mercado, dos órgãos e instrumentos reguladores nacionais e internacionais.

Excluir as empresas consideradas de menor porte pela Lei 6.404/1976, seria perder a oportunidade de alcançar e influenciar as médias empresas e a sua cadeia quanto a promoção da diversidade e a inclusão racial.

Inquestionável o papel e a responsabilidade das grandes empresas, entretanto, quanto mais difundido e implementado os mecanismos reguladores de mercado, como este, entre as médias empresas, ou, nos termos utilizados na legislação em questão, empresas de menor porte, maior será o potencial de transformação, uma vez que os instrumentos os quais poderão permitir um mercado de trabalho mais justo, diverso e inclusivo, estarão um pouco mais próximos da realidade da maioria dos trabalhadores brasileiros.



Seria pertinente incluir na abrangência do Anexo as companhias de menor porte listadas no Nível 1, no Nível 2 ou no Novo Mercado? Fundamente.

É essencial que sejam incluídas as companhias de menor porte listadas no Nível 1, no Nível 2 e no Novo mercado.

Sabidamente os dois primeiros níveis (I e II), já são chamados de níveis diferenciados de governança corporativa, criados, também, com a finalidade de incentivar e preparar as companhias a aderirem ao Novo Mercado.

Já se sabe que não haverá Novo Mercado sem a observação das questões ASG, logo, não há sentido em que tais medidas não sejam incluídas em todos os segmentos.



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.

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

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

Os Conselhos de Administração, assim como as diretorias estatutárias, são extremamente variados em sua composição. O primeiro variando, em regra, entre 5 a 11 pessoas, e o segundo de 2 a mais de 70 cargos a depender da empresa.

Primeiro, a proposta não contempla os diretores não estatutários, o que, a depender da empresa, somam uma quantidade significativa de cargos, gerando uma distorção de representatividade quando não observados. Portanto, devem ser incluídos os diretores não estatutários

Segundo, o texto é dúbio levando a entender que ao invés de duas pessoas, alternativamente, a companhia poderá eleger um mesmo diretor/conselheiro que acumule os dois critérios, ou seja, uma mulher e LGBTQIA+.

Dessa forma, os critérios propostos estariam contemplados com apenas uma pessoa, contrariando frontalmente os objetivos propostos, quais sejam, aumentar a diversidade e a representatividade. Portanto é um contrassenso.



Terceiro, a proposta tende a manter o *status quo* atual. O tema da representação das mulheres nos espaços de poder já é bastante difundido no Brasil e ainda mais difundido internacionalmente.

Entretanto, no Brasil, as mulheres negras são praticamente inexistentes nos cargos de liderança, gerência, diretoria ou conselhos. A maioria da sociedade é composta por mulheres, sendo que a maioria das mulheres são negras. O documento não aborda o tema Mulheres Negras.

Quarto, não é proposto uma escolha proporcional, rotativa ou ao menos uma representação proporcional mínima regional quanto a população negra. A proposta não apresenta sequer um percentual a ser atingido.

Por exemplo: Uma empresa com 11(onze) conselheiros e 27 (vinte e sete) diretores estatutários, ou seja, 38 pessoas, para cumprir os critérios elencados na proposta, ou seja, uma mulher e outra pessoa oriunda de minorias (utilizando a terminologia apresentada), resultaria possivelmente em 02 (duas) pessoas. Portanto, nesse caso, a empresa cumpriria os requisitos ASG com 5% (cinco) ou menos dos quadros do conselho e diretoria representados como diverso, sendo que, possivelmente, sem nenhuma pessoa negra.

Dessa forma, não se altera em nada a questão racial, mantendo-se os números atuais, na verdade agrava-se a questão, podendo a empresa e o mercado a partir de então, considerar satisfeitos e validados os critérios para inclusão e diversidade nos conselhos e diretoria, ainda que sem nenhuma pessoa negra.

Quinto, o próprio documento elaborado pela B3 aponta que *“ponto comum entre todas as regras pesquisadas, notou-se o intuito de promover a diversidade de gênero em cargos de alta liderança, por meio do estabelecimento de metas”*, entretanto, o ANEXO I MINUTA DE ANEXO SOBRE MATÉRIAS ASG, não aborda metas, objetivos de médio ou longo prazo, resumindo a ação

a 1 (um) membro mulher e 1 (um) membro considerado oriundo de grupos minorizados.

A proposta deve estabelecer uma meta a ser atingida, no que propomos 40% (quarenta) de mulheres até 2030, sendo que 20% de mulheres negras. Da mesma forma, 30% (trinta) de grupos minorizados, sendo no mínimo 20% de pessoas negras, observadas as especificidades locais (sede, região predominante de atuação ou regiões ponderadas de atuação da empresa).

Ainda, a proposta não aborda minimamente os requisitos para ingresso em Conselhos ou Diretorias, os quais, muitas vezes, além de desnecessários e arcaicos, funcionam como barreiras de acesso, como, por exemplo, a exigência de 10 anos ou mais em cargos executivos.

Sexto, a Financial Conduct Authority – FCA, estabeleceu um prazo de 3 (três) anos para revisão e mensuração dos objetivos. Da mesma forma, a proposta deve estabelecer um prazo de revisão para que as medidas, quando necessário, sejam ajustadas, buscando a sua completa efetividade. O prazo de 3 (três) anos é razoável.

Sétimo, a Política de indicação para membros de conselho de administração e da diretoria estatutária deve apresentar as metas e objetivos da companhia no médio e longo prazo, por grupo, ou seja, pessoas negras, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência.

Oitavo, os comitês, por exemplo comitê de auditoria, devem ser abrangidos pela proposta ASG, buscando também uma representação diversa e plural.



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 que deveria ser incluída ou excluída do conteúdo mínimo da Medida ASG 4? Fundamente

Deve ser elaborado um documento específico e, na medida do possível, padronizado, para que a apresentação das informações seja a mais clara e uniforme possível.

A tendência e o esforço mundial é justamente superar uma das grandes barreiras do tema ASG, ou seja, justamente a falta de padronização das informações. Se cada companhia adota um formato ou documento, dificulta e muito o trabalho de pesquisadores, estudiosos, órgãos de regulação e mesmo o *accountability* por parte das empresas.

Quanto ao conteúdo, deve ser acrescentado o combate ao Racismo, ou seja, o Antirracismo. O racismo não está contido na discriminação, a discriminação é que está contida no racismo. No Brasil, não se pode pensar em medidas de responsabilidade socioambiental sem elencar medidas de combate ao Racismo. O racismo ambiental e seus efeitos é a prova disso.

O tema discriminação deve ser abordado especificamente, ou seja, a discriminação racial e contra os demais grupos. Os códigos e manuais internos das empresas, atualmente, já trazem informações protocolares quando ao suposto combate à discriminação. O que em verdade é uma mera formalidade.

A empresa deve apresentar detalhadamente o seu plano antidiscriminatório, contendo como, de qual forma e qual o orçamento anual alocado para execução das medidas propostas de combate à discriminação

