

São Paulo, 16 de setembro de 2022

À B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão
Superintendência de Regulação, Orientação e Enforcement de Emissores
R. Quinze de Novembro, 275 - Centro Histórico de São Paulo, São Paulo – SP
CEP: 01010-901

Ref. Audiência Pública nº 01/2022 - Proposta de Anexo ao Regulamento de Emissores relacionada a temas Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa (ASG)

Prezados,

A WCD (WomenCorporateDirectors Foundation), entidade sem fins lucrativos com sede na Florida, Estados Unidos, e representada localmente pelo Capítulo Brasil, agradece a oportunidade de se manifestar neste processo de audiência pública e, por meio desta, apresenta nossas contribuições referentes à Consulta Pública nº 01/2022, conforme segue.

A WCD tem como propósito incentivar a formação de conselhos inovadores e engajados por meio da diversidade. Reunindo uma comunidade global de mais de 2.500 conselheiras, a entidade possui 350 associadas no Brasil e atua por meio de eventos, networking e ferramentas de educação e disseminação das melhores práticas de governança corporativa, inspirando e conectando conselheiras e aumentando a oferta de candidatas altamente qualificadas a conselho.

A WCD parabeniza a B3 por essa iniciativa, que consideramos um importante passo no amadurecimento da governança corporativa no país. Como agentes atuantes para essa transformação, celebramos em especial a transparência que a proposta promove e apoiamos a afirmação que ela endereça, ao valorizar a diversidade e a inclusão.

A seguir, destacamos alguns aspectos que consideramos relevantes em relação às questões contidas no edital de audiência pública:

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.

Consideramos que o Anexo proposto trata de um tema relevante para a sociedade de uma forma geral, além de ser parte da agenda ASG, cujos critérios impactam o mercado e nas empresas como um todo - seja por requerimentos impostos por reguladores ou pelas demandas de stakeholders. Nesse sentido, independentemente do porte, setor de atuação ou forma de constituição societária, todas as empresas terão que se adequar e endereçar um conjunto de boas práticas de gestão corporativa para minimizar os danos ambientais e sociais.



WomenCorporateDirectors

A Foundation Inspiring Visionary Boards Worldwide

Desta forma, consideramos que poderia ser adequado permitir para as empresas de menor porte um prazo um pouco maior para implementação, como por exemplo, 3 anos, mas não excluí-las do contexto.

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.

Conforme comentado na questão anterior, entendemos que qualquer tipo de exclusão pode restringir a abrangência do Anexo. Além de ser uma demanda da sociedade, a diversidade e a inclusão no ambiente corporativo trazem benefício para as empresas na geração de resultado. O Women in Business Leadership Boost ESG Performance, da International Finance Corporation (IFC), aponta que empresas com maior presença de mulheres em conselhos e na alta liderança apresentam melhores retornos sobre ativos e vendas, valor aprimorado, controles internos mais rígidos, aumento da conformidade ética e social, redução da incidência de fraude, insider trading e outras práticas antiéticas. Além disso, apresentam melhores práticas de responsabilidade social e interação com a comunidade, tem uma cultura empresarial mais positiva, mais satisfação dos colaboradores e melhor desenvolvimento de talentos.

Estudos apontam, também, que as empresas mais resilientes, disruptivas e inovadoras, preparadas para cenários voláteis, são as que contam com pessoas com ideias, habilidades e experiências complementares e até mesmo antagônicas, ou seja, que contemplam a diversidade cognitiva – a diversidade que a WCD fomenta por meio das mulheres.

Medidas ASG | Composição da Administração

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.

A WCD acredita que, ainda que represente um progresso, a proposição do Anexo tratado nesta consulta ainda é tímida em alguns aspectos (art.3 da Seção 1) e, portanto, pode não causar o impacto esperado. São três principais sugestões de alteração que fazemos nesse sentido:

a) Entendemos que os quesitos de diversidade deveriam ser atendidos tanto pelo conselho de administração, quanto pela diretoria estatutária, e portanto, discordamos da proposição de que a diversidade seja contemplada no conselho de administração “ou” na diretoria estatutária. Acreditamos que será mais assertivo substituir o “ou” pelo “e”, de forma a evitar que as empresas optem por manterem a diversidade apenas na diretoria estatutária. É essencial endereçar as posições de diretoria, uma vez que representam o futuro pipeline e, conseqüentemente, devem contribuir para a ascensão mais orgânica de mulheres e membros do chamada comunidade minorizada às



posições em conselho. Ao mesmo tempo, já existe um número relevante e qualificado de ambos os grupos citados que enfrentam resistência para chegar aos conselhos de administração e, portanto, viabilizam uma ação mais assertiva nesse Anexo.

b) Propomos a adoção de valores da meta em termos percentuais e não absolutos em função dos diferentes tamanhos de conselhos de administração e diretorias estatutárias. O principal motivo dessa alteração é evitar o “tokenismo” e promover a representatividade e a inclusão de forma significativa e verdadeira. Nossa sugestão é que se estabeleça o percentual mínimo de 30% de diversidade nos conselhos de administração e diretoria estatutária. Sendo, até um ano após a vigência dessa norma, contemplada a participação de mulheres, e a partir do segundo ano, além de contemplar mulheres, pelo menos um membro de comunidade minorizada, com base nas evidências de pesquisas que estabelecem que pessoas de grupos minorizados só passam a ter influência nas empresas quando atingem a massa crítica de 30%.

c) Da mesma forma, acreditamos que a possibilidade de se aceitar que o Administrador acumule as duas características de diversidades previstas nos incisos I e II do Art. 3º, leva ao mesmo prejuízo apresentado acima – risco de “tokenismo” e ausência voz no colegiado. Portanto, sugerimos que seja retirado o Parágrafo único do Art 3º para que não seja aceito o acúmulo de características de diversidade em um mesmo indivíduo.

QUESTÃO 4

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

Excluído não, mas entendemos que a definição de comunidade minorizada deveria incluir povos indígenas e refugiados.

Adicionalmente, acreditamos que seria construtivo um levantamento mais detalhado do contexto econômico e geográfico em que a empresa está inserida para determinar uma priorização em relação a “comunidade minorizada” impactada pelas atividades da companhia e que, portanto, deveria ser considerada nas posições de conselho e diretoria estatutária.

QUESTÃO 5

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

A princípio não. Os prazos estabelecidos para os novos entrantes e empresas listadas poderiam ser os mesmos, sendo a adoção ou a justificativa para sua não adoção, de algum dos incisos I ou II, em 2024 e ambos os incisos a partir de 2025.

Além disso, entendemos que depois desse período de adaptação, esses requerimentos estariam obrigatórios para todas as companhias (já listadas e aquelas que ingressem a partir de 2023) a partir do ano de 2026.

Medidas ASG | Documentos da Companhia

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.



WomenCorporateDirectors

A Foundation Inspiring Visionary Boards Worldwide

É primordial que as divulgações e informações sejam de fácil compreensão aos stakeholders, mas que principalmente, sejam comparáveis. Mas entendemos que atualmente não há uma padronização e os principais órgãos reguladores ainda estão trabalhando no direcionamento sobre todas as divulgações e informações que serão requeridas das companhias. Portanto, acreditamos ser razoável que, até o pronunciamento dos órgãos competentes, as companhias possam escolher a melhor forma de elaboração do documento proposto.

QUESTÃO 7

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

As companhias precisam avaliar a materialidade de cada tema dentro do seu próprio contexto e do respectivo setor que está inserida. Portanto, seria importante deixar previsto a possibilidade de inclusão de outros temas que a companhia possa julgar relevante dentro do contexto de suas atividades operacionais como um item III do Artigo 7º.

Agradecemos a oportunidade e nos colocamos à disposição para colaborar nas discussões em curso, bem como em eventuais esclarecimentos.

Atenciosamente,

Co-chairs WCD Brasil

Leila Loria

Luciene Magalhães

Cristina Pinho

Cristiane Azevedo