



Contribuição do Subgrupo de Diversidade do  
GT Instrumentos Financeiros e Investimento de Impacto  
para a Audiência Pública 01/22 da B3

## Gestores do Laboratório de Inovação Financeira (LAB)



## Composição das instituições do subgrupo Diversidade do GT Impacto

### Liderança SGT de Diversidade: Women Corporate Directors (WCD)

30% Club	BNDES	Firgun	NESsT
ABDE	Brasfi	GIZ	OnePercent
ABRAFIBRAS	BTG	Grana Preta	Rodhium
Abrapp	Candido de Oliveira	i-Care	Sicoob
Abrasca	Advogados	IABS	SIS
Ação Jovem	Cescon Barriou	Independente	Sistema B
ANBIMA	CFA Society	JGP	SITAWI
Avanade	Conta Black	Kria	Stocche Forbes
B3	CVM	LAB	Vox Capital
Banco BS2	Desenvolve SP	Lefosse	WCD
Banco Santander	Dima	Mattos Filho	We Impact
BDMG	Ernst Young	Ministério de	Wright Capital
BID	Fin4she	Infraestrutura	XP
BMV	FINEP	Movimento Black Money	

### Disclaimer

As sugestões desta minuta não refletem, necessariamente, a opinião das instituições com representantes no Subgrupo de Trabalho de Diversidade do GT de Instrumentos Financeiros e Investimentos de Impacto (GT Impacto) ou as opiniões individuais desses representantes. Também não representa, necessariamente, a opinião dos gestores do Laboratório de Inovação Financeira. O conteúdo é fruto das reflexões, debates e contribuições técnicas dos membros do SGT de Diversidade.

As sugestões não resultam da unanimidade entre os membros, mas representam os caminhos identificados pela maioria dos membros para impulsionar maior transparência nas empresas na perspectiva da diversidade. Por isso, apresentamos as sugestões ancoradas em referências que justifiquem os posicionamentos aqui apresentados.

## Índice

<b>Considerações iniciais de nossa contribuição à B3</b>	<b>4</b>
<b>Resumo dos pontos debatidos</b>	<b>5</b>
<b>Propostas do SGT de Diversidade e justificativas</b>	<b>6</b>
Seção 1, Art 2º   Sobre o formato "Pratique ou explique"	6
Seção 1, Art 3º   Composição do Conselho de Administração	7
Seção 2, Art 6º   Remuneração Variável	11
Seção 2, Art 7º   Elaboração de Diretrizes ASG	12
Seção 2, Art 8º   Ano de Vigor das Regras	13
Conteúdo adicional (questão 7)	14
Sobre o padrão das métricas e forma de apresentação:	14
Sobre a promoção dos participantes que atendem às normas propostas:	14
Sobre a convergência desta norma e as informações requeridas pela Resolução 59 e aos participantes do ISE:	15

## 1. Considerações iniciais de nossa contribuição à B3

O GT Impacto, do Laboratório de Inovação Financeira, abraça com empenho a tarefa de contribuir tecnicamente com informações que apoiem decisões da B3 em sua Audiência Pública 01/2022 - DIE (AP). Entendemos que as propostas apontadas a esta AP fazem parte de um movimento necessário para toda a sociedade brasileira, com impactos positivos que vão além das fronteiras de cada empresa listada.

As informações aqui contidas refletem mais de dois anos de pesquisa sobre diversidade no sistema financeiro. Parte do conteúdo aqui apresentado é fruto das nossas contribuições à [SDM 09/20 da CVM](#), à [Consulta Pública 85/21 do Banco Central](#), e da publicação LAB sobre [Diversidade no Sistema Financeiro](#), além de atualizações e pesquisas adicionais necessárias, visto a rápida evolução mundial neste tema.

Procuramos refletir em nossos comentários e sugestões um equilíbrio entre as melhores práticas internacionais e o estágio de maturidade que nos encontramos. Além disso, ponderamos o processo de evolução de cada movimento de auto regulação ou de reguladores, dentro de cada contexto. Se por um lado o nosso contexto ainda está alguns passos atrás das melhores práticas internacionais, o que nos deixa num estágio de menor maturidade no tema, nossas desigualdades sociais reforçam a necessidade de caminharmos em frente. Dito isso, parabenizamos a B3, cuja atuação pode contribuir para o avanço do ecossistema das finanças sustentáveis, por abordar o tema Diversidade nesta Consulta Pública.

Nossa intenção primária, neste documento, é o aporte de conteúdo técnico relevante à B3 para contribuir com sua reflexão interna e ponderação na tomada de decisão, sem a intenção de nos colocar no papel de autorregulador. Contamos com a experiência e conhecimento de nossos membros para dar visibilidade a oportunidades potenciais para o avanço da diversidade, equidade e inclusão em nossa sociedade.

Entendemos ainda que este é um passo de evolução do mercado e que merece atenção e revisões de forma periódica, com o mesmo propósito e abertura de escuta que vemos refletido nesta audiência pública.

Agradecemos, por isso, à abertura ao diálogo da B3, quanto à contribuição de nossos 104 membros que, neste subgrupo de Diversidade, representam mais de 52 instituições. Todo conteúdo elaborado é fruto do esforço voluntário dessas pessoas, sob a coordenação dos consultores do GT Impacto.

## 2. Resumo dos pontos debatidos

Ao invés de respondermos a cada questão, preferimos pontuar nossas sugestões e justificativas em cada seção e artigo. Ao final, realizamos alguns comentários adicionais. Em linhas breves, os pontos debatidos neste subgrupo contemplam:

### **Seção 1, Art 2: sobre o formato "Pratique ou explique"**

- Proposta de indicação de prazo e modo de atendimento à norma no caso de não cumprimento da mesma.

### **Seção 1, Art 3: sobre a composição do Conselho Administrativo e Diretoria Executiva**

- Proposta de composição do Conselho de Administração em separado à Diretoria Executiva
- Sugestão de adoção de valores da meta em termos percentuais e não absolutos
- Proposta da composição de mulheres em conselhos de administração:
  - 30% a partir de 2024 e que esse indicador seja estendido a todos grupos diversos até 2025 (não sendo aceito acúmulo de características de diversidade em um mesmo indivíduo)

### **Seção 2, Art 6, sobre a remuneração variável**

- Contemplação de metas que sejam materiais ao negócio da empresa e inclusão de itens de diversidade entre as metas de remuneração variável

### **Seção 2, Art 7, sobre diretrizes e práticas ASG**

- Ampliação das questões ASG a serem contempladas, com foco na materialidade e inclusão de itens de diversidade

### **Seção 2, Art 8, sobre o ano de vigor da regra:**

- Proposta de início da regra para 2024 para o critério de diversidade de gênero e 2025 para os demais critérios
- Sugestão de obrigatoriedade da regra a partir de 2026.

### **Conteúdos adicionais**

- Relevância para o padrão e formato das informações
- Divulgação da lista positiva das empresas que atendem aos critérios da norma
- Alinhamento de informação desta norma, formulário de referência e ISE

### 3. Propostas do SGT de Diversidade e justificativas

#### Seção 1, Art 2º | Sobre o formato "Pratique ou explique"

**Texto original: Art. 2º.** O atendimento no modelo “pratique ou explique” deverá ser realizado mediante apresentação de evidências da adoção, ou de justificativa para eventual não adoção, total ou parcial, de cada medida, no formulário de referência, observados os prazos previstos neste Anexo.

**Parágrafo único.** Na hipótese de alteração que prejudique, de forma superveniente, a adoção de medida prevista neste Anexo, a justificativa correspondente deverá ser apresentada em conjunto com a atualização obrigatória do formulário de referência efetuada, por força da regulamentação, para refletir a alteração em questão.

**Sugestão (i):** Adição de um parágrafo ponderando sobre os casos de não atendimento aos requisitos de diversidade em conselho:

**§ 2º** O não atendimento às práticas aqui sugeridas, total ou parcial de cada medida, deverá ser acompanhado de justificativa da não adoção bem como do compromisso de adoção da diversidade em prazo e modo de adequação declarados pelo próprio emissor. A justificativa para o não atendimento à composição de conselho deverá ainda estar acompanhada de outras ações que contribuam para a diversidade, equidade e inclusão da empresa.

**Justificativa:** O subgrupo entende que é relevante direcionar as ações de inclusão da diversidade, uma vez que contribui para a efetividade da adoção das medidas relacionadas a temas ASG. Além de promover o acesso, ações de diversidade, equidade e inclusão tem a intenção de mitigar vieses, engajar grupos, reconhecer e capturar valor para o negócio: a diversidade de perspectivas e *backgrounds* potencialmente contribui, por exemplo, para incremento do nível de colaboração, inovação e agilidade diferenciada diante de incertezas (mitigação de riscos).

Quanto à definição de prazo, ainda que o subgrupo entenda que a definição de um prazo para adoção contribuiria para a aceleração do tema, a sugestão é feita considerando a essência deste adendo ao regulamento de emissões. No entanto, importante frisar que o comprometimento do emissor, evidenciado por meio de meta para sua adequação, tem a intenção de incentivar a mudança cultural das empresas e, mesmo que indiretamente, no ecossistema em que ela opera.

Adicionalmente, sugere-se que a B3 possua programas regulares para incorporação das práticas de diversidade em conselhos, contemplando treinamento, capacitação e indicação, tal como realizado por outras bolsas de valores<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Programas para promoção de equidade racial e de gênero da Nasdaq: [Take Your Seat](#) – Apoia na busca e aperfeiçoamento de executivos negros para assumir conselhos. [Him For Her](#) – Programa de aceleração de diversidade em conselhos, com indicação de mulheres, das quais um terço são negras. [Equilar](#) – Plataforma de candidatos diversos preparados para assumir posições no Conselho das organizações listadas que ainda não possuem diversidade no board. Outra sugestão seria a criação ou cooperação de um Grupo de Trabalho de Diversidade da B3 de modo a facilitar novas inclusões, tendo como exemplo esta prática pelo [Banco Central Europeu](#).

## Seção 1, Art 3º | Composição do Conselho de Administração

**Texto original:** Medida ASG 1: eleger como membro titular do Conselho de Administração e da diretoria estatutária, pelo menos:

I. 1 (uma) mulher, assim entendida como qualquer pessoa que se identifique com o gênero feminino, a despeito do sexo designado em seu nascimento; e

II. 1 (um) pessoa que se autodeclare em outro grupo de diversidade, assim entendido como qualquer pessoa que (a) se autodeclare “preta” ou “parda”, segundo classificação apresentada pelo IBGE, (b) se identifique como integrante da comunidade LGBTQIA+, (c) seja considerada pessoa com deficiência, nos termos da Lei 13.146/2015, ou (d) pertençam a um grupo de diversidade declarada como relevante pelo emissor.

Parágrafo único. O mesmo Administrador não poderá acumular as duas características previstas nos incisos I e II do caput.

**Sugestão (i):** Abrir o requisito da diversidade para ambos grupos - ou seja, que tanto Conselho de Administração quanto Diretoria Estatutária tenham dois membros diversos, sendo um deles mulher..

Art 3º. Medida ASG 1: eleger como membro titular do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária, pelo menos: (com o seguimento das obrigações a serem vistas na sugestão iii)

**Justificativa:** A pesquisa internacional mostra que em situações de “pratique ou explique” é comum a intenção de mostrar a diversidade aplicada à toda a companhia, para criar times capacitados para avançar na sustentabilidade corporativa do negócio por meio da promoção de ambientes diversos. Além disso, a diversidade em vários níveis nutre espaço para o desenvolvimento de sucessores e pessoas diversas preparadas para assumir funções de gestão, liderança e alta administração. Este é o caso do Chile, em que o regulador CMF - Comisión para el Mercado Financiero requer anualmente a divulgação da “brecha de gênero” e de outros aspectos de diversidade (idade, nacionalidade, tempo de casa) para todo o espectro de cargos das companhias listadas, inclusive indicando fórmula precisa para cálculo do índice de “gap salarial” entre colaboradores de gênero feminino e masculino em todos os níveis. A adoção dessa abertura atingindo também grupo executivo, especialmente no “Pratique ou Explique”, fomenta espaço para a preparação e reflexão em conduzir a diversidade em todos os âmbitos.

No caso da sugestão aqui expressa, não se trata de regulador, mas de a própria B3, na qualidade de entidade autorreguladora e administradora do Mercado Organizado de empresas com ações negociadas de Bolsa, gerar ambiente profícuo para a sustentabilidade corporativa da empresa - objetivo principal da diversidade empresarial - por meio da definição de estratégias pelo grupo de Conselheiros de Administração, e para a implementação de iniciativas pelos Altos Executivos, ambos com membros diversos nas condições propostas, para viabilizar o trabalho coordenado dos dois órgãos.

Apenas em casos de adesão obrigatória a medidas de diversidade, claramente sem pratique ou explique - implementadas por reguladores ou autorreguladores é que foram observadas métricas relacionadas exclusivamente ao Conselho de Administração, - como no caso da [Nasdaq](#) nos EUA e da Financial Conduct

Authority (FCA) no Reino Unido. Ambos concentram esforços no Conselho de Administração, exigindo [participação feminina](#). Estudos sobre diversidade, equidade e inclusão que costumam referenciar apenas ao Conselho de Administração<sup>2</sup> tratam da diversidade como obrigatória e, muitas vezes, com cota, .

É de entendimento que o Conselho de Administração, carrega maior responsabilidade na sua composição de diversidade, pois é o mais alto cargo administrativo e de direcionamento geral dos negócios das companhias (bem como é responsável por eleger os diretores) e, por isso, tem o papel também de desdobrar a métrica nos demais cargos administrativos ou executivos.

Adicionalmente, ponderamos que é possível que caso a aplicação da regra para cargos de Conselho de Administração estiver em conjunto com a diretoria estatutária (uso do OU ao invés do E) poderia incentivar as empresas a contemplarem apenas a diretoria estatutária, deixando o Conselho de Administração ainda sem a devida atenção para a diversidade.

**Sugestão (ii):** adotar, como meta de diversidade de Conselho de Administração e em Diretoria Estatutária valores percentuais e não números absolutos. O exemplo do texto será associado à sugestão "iii", com a sugestão das metas de diversidade para cargo hierárquico.

**Justificativa:** É possível que a adoção de números absolutos incentive a criação de vagas no Conselho de Administração ou na Diretoria Estatutária para simples cumprimento da prática. No entanto, uma mulher, pessoa preta ou de grupo minorizado, que chegue a um desses cargos que já possuam pensamentos hegemônicos ou uniformes estabelecidos, poderá não ter representatividade em suas contribuições. Dito de outro modo, entende-se que números absolutos não criam condições apropriadas para a plena discussão ante um grupo estabelecido com homens e sem características diversas; é mundialmente conhecido o conceito de [“One is the loneliest number”](#) que favorece experiências de discriminação quando o indivíduo não têm um par que compartilha opiniões diversas para expressar plenamente.

Os países com melhores indicadores de diversidade adotam métricas percentuais. A França avançou com a Lei Copé-Zimmermann em 2011, que estabeleceu que pelo menos 40% da participação de conselhos de administração deveria ser de um gênero. Hoje, o país conta com a participação média de 45% de mulheres em conselhos. O Reino Unido, como citado anteriormente, também estabelece sua obrigatoriedade com métricas percentuais. A União Europeia como um todo caminha no sentido de apoiar a diversidade em conselhos com uma métrica que apoie a representatividade<sup>3</sup> e recentemente aprovou a regulação que determina a participação de 33% de mulheres em conselhos com posição Executiva e 40% . Além disso, nota-se que a métrica em termos percentuais na participação de conselhos é uma prática comum nos principais estudos de diversidade, tal como observado no estudo da [World Economic Fórum](#) de 2020.

**Sugestão (iii):** eleger como membros titulares do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária, pelo menos 30% de mulheres ou membros diversos, sendo:

I. até um ano após a implementação desta norma, pelo menos 30% de diversidade no Conselho de Administração e na Diretoria Estatutária, sendo considerada a participação de mulheres, assim entendida como qualquer pessoa que se identifique com o gênero feminino, a despeito do sexo designado em seu nascimento, como suficiente para o critério de diversidade;

<sup>2</sup> Veja, por exemplo, o estudo que faz um ranking de diversos países em diversidade, publicado pelo [World Economic Fórum em 2020](#) (Global Gender Gap Report,2020).

<sup>3</sup> Para mais informações veja estudo sobre índice de participação de mulheres em conselhos em diversos países da União Europeia: [European Women on Boards \(2011\)](#).



II. até dois anos após a implementação desta norma, pelo menos 30% de diversidade no conselho e na diretoria estatutária, sendo que além da pessoa auto identificada como gênero feminino, seja contemplado pelo menos um membro de que estejam em outras categorias de diversidade, assim entendido como qualquer pessoa que (a) se autodeclare “preta” ou “parda”, segundo classificação apresentada pelo IBGE, ou (b) se identifique como integrante da comunidade LGBTQIA+, (c) seja considerada Pessoa com Deficiência, nos termos da Lei 13.146/2015 (d) pertençam a um grupo de diversidade declarada como relevante pelo emissor.

**Justificativa:** A recomendação de incluir membros diversos, sendo uma mulher e/ou membros pertencentes a comunidades minorizadas, se alinha às práticas internacionais já vistas em mercados próximos e nos quais as empresas brasileiras poderiam se listar e teriam de seguir essas regras, como é o caso da Nasdaq. A iniciativa concreta de incluir dois membros diversos em um CA e na Diretoria Estatutária permite maior capacidade de inclusão e participação dos(as) conselheiros(as), e o fato de um conselheiro(a) deter mais de uma condição de diversidade não substitui a necessidade de discussões e votos com maior amplitude.

Por fim, destaca-se que a diversidade em conselhos de administração visa não apenas a correção de preconceitos estruturais, mas especialmente a melhor performance corporativa ao se propiciar melhores processos de avaliação de riscos, visões e experiências diversas, trazer impacto positivo na tomada de decisão (tal como tomada de decisão por efeito de manadas (*group thinking*) e na implementação de modelos de negócios, produtos e serviços, propiciando melhor alinhamento de recompensas, aumentar a produtividade e retorno sobre os ativos para conselheiros e administradores responsáveis pelo negócio.

**Justificativa para o valor mínimo de 30% para mulheres, negros ou grupo minorizados:** O percentual de 30% foi sugerido tomando-se como base as melhores práticas internacionais, observadas majoritariamente na União Européia. A Irlanda adota o percentual mínimo de 30% de mulheres em conselhos. A França adota o percentual de 40% desde 2011, enquanto o Chile adota obrigatoriedade de 30% de mulheres nos Conselhos de do Sistema de Empresas Públicas (SEP), e o Reino Unido estabeleceu como 40% o mínimo de participação feminina. Como exposto, a União Europeia como um todo caminha para o percentual de 40% de participação feminina em conselhos, ou de 33% na liderança como um todo (conselho e/ou diretoria estatutária). Adicionalmente, dada a realidade sócio-demográfica brasileira, com população majoritariamente negra de acordo com o IBGE (os dados de 2018 apontam que 56% das pessoas do país são negras, por meio de auto declaração), entende-se que é fundamental contemplar esse grupo minorizado nesta proposta. Ainda no grupo dos minorizados, os PcDs, representam aproximadamente 24% da população brasileira de acordo com o censo de 2010.

Como forma complementar a essa análise, entendemos que como a média de pessoas no Conselho de Administração no Novo Mercado é de aproximadamente 7,6 pessoas (com oscilação entre os anos), uma média de 2,3 pessoas seria próximo ao número absoluto inicialmente proposto nesta audiência pública. No entanto, propomos um número percentual devido aos motivos já aqui expostos.

### Conselho de Administração

	Básico	N1	N2	Novo Mercado	Total
Nº de assentos	956	225	212	1513	2906
Nº de companhias	172	25	24	202	423
Nº médio de membros	5,56	9	8,83	7,49	6,87

### Diretoria

	Básico	N1	N2	Novo Mercado	Total
Nº de assentos	825	272	170	1116	2383
Nº de companhias	172	25	24	202	423
Nº médio de membros	4,80	10,88	7,08	5,52	5,63

**Sugestão (iv):** não considerar complementariedade de critérios de diversidade em um mesmo indivíduo, ou seja, considerar cada item de diversidade, definido minimamente como participação de mulheres, negros (raça/cor), diferentes formas de orientação sexual (de forma auto declaratório), faixa etária e PcDs, entre outros critérios definidos pelo emissor, como sendo independentes entre si, para cada indivíduo. Desta forma, uma mulher negra, por exemplo, não contaria como duas pessoas no Conselho de Administração. Para isso, bastaria retirar o Parágrafo único do Art 3, tal como originalmente proposto pela AP 01/22 (retirar: **Parágrafo único.** O mesmo Administrador poderá acumular as duas características previstas nos incisos I e II do *caput.*)

**Justificativa:** A sugestão visa a aumentar a diversidade de indivíduos na liderança, de forma ampla, e não de aspectos de diversidade apenas.

## Seção 2, Art 6º | Remuneração Variável

**Texto original:** Medida ASG 3: quando houver remuneração variável dos Administradores, estabelecer, na política ou prática de remuneração, indicadores de desempenho ligados a temas ou metas ASG

**Sugestão (i):** Quando houver remuneração variável dos Administradores, estabelecer, na política ou prática de remuneração, indicadores de desempenho ligados a temas ou metas ASG, recomenda-se ainda as seguintes práticas:

- (a) que estes representem pelo menos 20% do montante total da remuneração variável. As metas de longo prazo devem ser desdobradas em compromissos de curto prazo, com rotina clara de monitoramento e liquidação,
- (b) que as metas ASG definidas levem em consideração a materialidade da Organização e
- (c) que pelo menos uma meta abarque critérios de diversidade, em linha com os compromissos indicados por esta consulta pública.

**Justificativa:** As empresas que têm a liderança em ASG nos seus respectivos setores já praticam a remuneração variável atreladas a metas ASG, que correspondem de 10 a 30% do peso total da Composição da remuneração. Das empresas listadas no ISE, a grande maioria já aplica a prática, porém com percentuais mais tímidos, embora com um comportamento crescente na composição da remuneração total.

Para que a agenda de Diversidade, Equidade e Inclusão ganhe tração, é importante guiar o mercado a criar metas específicas, materiais e mensuráveis para impulsionar o tema.

## Seção 2, Art 7º | Elaboração de Diretrizes ASG

**Texto original:** Medida ASG 4: elaborar e divulgar documento, aprovado pelo Conselho de Administração, sobre diretrizes e práticas ASG, contemplando, no mínimo:

- I. 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.

**Sugestão (i):** Medida ASG 4: elaborar e divulgar diretrizes e práticas ASG, aprovadas pelo Conselho de Administração, contemplando, no mínimo:

- I. avaliação de temas materiais à companhia, pensando no melhor caso possível para cada setor econômico, sejam eles aspectos que afetem financeiramente seus negócios, seja os que impactem outros *stakeholders*, como colaboradores, fornecedores, comunidades do entorno e sociedade em geral, e a descrição de seu tratamento e monitoramento pela companhia;
- II. Aspectos de responsabilidade socioambiental, sua abordagem e atendimento, com ênfase nos temas materiais à companhia e, ainda, incluindo (a) respeito aos direitos humanos, como quanto às relações de trabalho e no relacionamento com demais colaboradores, à adoção de orientações e práticas de combate à discriminação; (b) proteção do meio ambiente e prevenção de danos, abrangendo a redução de emissões de gases do efeito estufa, a diminuição do consumo de recursos naturais e o tratamento de resíduos, a preservação da biodiversidade e a busca das melhores práticas envolvendo seu negócio e cadeia de valor associada;
- III. Mecanismos de governança corporativa, incluindo divulgação e transparência, compliance, asseguração e sistemas de reclamação atinentes à implementação das diretrizes e práticas ASG;
- IV. Atuação para disseminação e capacitação, de modo a que as práticas ASG sejam implementadas e internalizadas na companhia e junto a colaboradores.

**Justificativa:** É importante a elaboração e divulgação de práticas e orientações ASG adotadas pelas companhias. Sobretudo num cenário de evolução das discussões para padronização global de reportes de sustentabilidade, de modo a facilitar a divulgação de informações consistentes, comparáveis e confiáveis, como as propostas pelo International Sustainability Standards Board (ISSB). Nesse contexto, quanto maior a preparação dos emissores listados no país aos parâmetros e critérios buscados pelos investidores em âmbito global, tende a ser maior a competitividade, atratividade e eficiência do mercado de capitais nacional. Assim, considera-se importante que a proposta em questão faça a companhia refletir a materialidade em sentido amplo de sua atuação e que suas políticas ASG sejam consistentemente acompanhadas e reportadas ao mercado. A regra poderia, nesse sentido, abordar temas centrais tratados nos mercados globais, como mudanças climáticas e biodiversidade, caso esses tópicos sejam materiais à companhia (conforme, inclusive, as divulgações de informações previstas na Resolução 59/2021 CVM). Importante também considerar que esses assuntos precisam ser disseminados na companhia, para que toda a sua atuação seja compreendida pelos colaboradores e implementadas de maneira adequada. Nesse sentido, sugerimos a adaptação de alguns aspectos redacionais do artigo e a recomendação de que as políticas ASG da companhia sejam acompanhadas de capacitação e formação dos profissionais.

## Seção 2, Art 8º | Ano de Vigor das Regras

**Texto original:** As medidas previstas no Art. 5º, Art. 6º e Art. 7º deste Anexo deverão ser adotadas, ou ter a justificativa para a sua não adoção apresentada até o prazo de atualização anual obrigatória do formulário de referência do ano subsequente à listagem.

Parágrafo único. O ano referido no caput:

I. Em relação às companhias já listadas na data de início da vigência deste Anexo, fica fixado como sendo o ano de 2025; e

II. No caso de SPAC, terá como referencial não a data de listagem do emissor, mas sim a de realização da combinação de negócios com a empresa-alvo.

**Sugestão (i):** As medidas previstas no Art. 5º, Art. 6º e Art. 7º deste Anexo deverão ser adotadas, ou ter a justificativa para a sua não adoção apresentada até o prazo de atualização anual obrigatória do formulário de referência do ano subsequente à listagem.

Parágrafo único. O ano referido no caput:

I. Em relação às companhias já listadas na data de início da vigência deste Anexo, fica fixado como sendo o ano de 2024; e

II. No caso de SPAC, terá como referencial não a data de listagem do emissor, mas sim a de realização da combinação de negócios com a empresa-alvo.

III. A partir de 2025, as empresas passam a ter a obrigatoriedade de cumprimento do critério de diversidade considerando outros grupos, conforme descrito na Seção 1, Art 3º.

**Justificativa:** A prática de eleger os Conselheiros e Diretores Estatutários diversos deve estar alinhada com a entrada em vigor da Res.CVM 59, em 2 de janeiro de 2023. Ainda assim, o Anexo ASG ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários da B3 pode permitir que tal prática se consolide ao longo de 2023 para empresas previamente listadas. Não há razão para não promover a entrada em vigor dessa regra no ano seguinte às obrigatoriedades ASG da CVM, especialmente por se tratar de recomendações com “Pratique ou Explique”. A empresa que não cumprir com a recomendação de diversidade terá que explicar os motivos e, com empenho, evoluir nessa matéria para o ciclo seguinte .

A “Pratique ou Explique” normalmente é usada como regra temporária, com o objetivo de criar um ambiente de transição suave e com condições a que os sujeitos da regra tenham condições para se adaptarem. Consideramos 2 anos de Pratique ou Explique adequados e suficientes para as empresas encontrarem meios de cumprir as regras e, neste sentido, propomos que as regras passem a ser obrigatórias para a listagem em 2026 e abonem a possibilidade de justificar. Desta forma, a B3 estará alinhada com as práticas internacionais, como esta Consulta Pública propõe como objetivo central.

## Conteúdo adicional (questão 7)

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

### Sobre o padrão das métricas e forma de apresentação:

O indicador que propomos nesse documento, de representação percentual de mulheres e outros grupos diversos no Conselho de Administração, visa alinhamento com as melhores práticas internacionais. No entanto, é importante ainda notar que o alinhamento de outras informações advindas de censo de diversidade das empresas, incluindo recorte sócio-demográfico dos conselhos, é um dos fundamentos para a formação de um repositório central com informações oficiais e comparáveis.

Entre as informações adicionais, tem-se:

#### Participação de mulheres na liderança:

- % de mulheres em conselhos
- % de mulheres em cargos executivos
- % de mulheres em comitês

#### Redução da diferença salarial:

- Diferença salarial por gênero
- Diferença de aumento salarial individual
- Número de mulheres recebendo aumento salarial após maternidade
- Paridade salarial entre os 10 profissionais melhor pagos
- Diferença em taxas de promoção

Além do padrão do indicador, é relevante notar que atualmente grande parte dos esforços de coleta de indicadores é realizado por máquinas (algoritmos de identificação, captura, extração e classificação de informações por meio de técnicas de *machine learning* ou *deep learning*). Para esse fim, sugere-se que haja um alinhamento entre a B3 e CVM para que haja uma orientação ao mercado sobre a melhor forma de divulgação sistêmica das informações, considerando a leitura de máquina e preservando a individualidade das pessoas, de acordo com a Lei Geral de Proteção de Dados. Neste sentido, ressaltamos a boa prática da Nasdaq que [divulgou orientações ao mercado](#) para que haja uma convergência de formatos por meio da matriz de diversidade das empresas.

O LAB tem interagido com os atores de mercado<sup>4</sup> buscando contribuir com esse alinhamento e se coloca à disposição da B3 para apoio com seu conhecimento técnico.

### Sobre a promoção dos participantes que atendem às normas propostas:

Promover, desde que assim autorizado por participantes interessados, a divulgação de lista positiva de companhias que atendam às novas medidas propostas, como fonte de informação e pesquisa do mercado e

---

<sup>4</sup> Uma das ações do LAB, em parceria com a [Fin4shee](#) e [Cesar School](#), é o teste de performance de algoritmos de captura e extração de informações de matrizes de diversidade. Em testes iniciais, com os algoritmos Camelot (Python), Tabula (Java), Adobe e Aspose, identificou-se que o Adobe teve melhor performance para extração de dados em uma matriz de diversidade típica.

estímulo ao engajamento de atores do mercado (durante o período de adequação), reconhecendo e.g. aquelas companhias que já cumpram com as referidas medidas. Posteriormente, avaliar a possibilidade de fornecer adicionalidade às regras obrigatórias ora propostas, mediante proposição de novos produtos (ie. carteiras especializadas a partir de critérios de diversidade ainda mais robustos, tal como realizado atualmente pelo ISE B3).

### **Sobre a convergência desta norma e as informações requeridas pela Resolução 59 e aos participantes do ISE:**

Atualização do ISE B3 (Índice de Sustentabilidade Empresarial) nas temáticas de Diversidade, Equidade e Inclusão, de modo a solicitarem como evidência de suas práticas nesta agenda o Formulário de Referência, indicando a sessão onde a informação está disponibilizada. Esta recomendação pretende mitigar o risco de informações divergentes sobre as práticas e demografia das organizações listadas.