

**Audiência Pública CVM – SDM 09/20**



**Contribuições do 30% Club Brasil à Audiência Pública SDM 09/20**

**São Paulo, 8 de Março de 2021**

## Índice

<b>1. Introdução</b>	<b>3</b>
<b>2. Sugestões prioritárias do 30% Club para a Audiência Pública</b>	<b>5</b>
Item 7. Assembleia geral e administração	5
Item 10. Recursos humanos	7
<b>3. Sugestões adicionais do 30% Club para a Audiência Pública</b>	<b>8</b>
Item 8. Remuneração dos administradores	8
Item 10. Recursos humanos	9
<b>4. Anexos</b>	<b>11</b>
<b>Anexo I - Regulação, auto regulação e evolução do tema diversidade em termos de governança corporativa em outros países</b>	<b>11</b>
Regulação internacional	11
<b>Anexo II - Estudos que abordam a importância da diversidade para o desempenho de longo prazo nas empresas</b>	<b>17</b>
<b>Anexo III - Regulação investidores e código de stewardship</b>	<b>19</b>
<b>Anexo IV - Matriz de Diversidade</b>	<b>21</b>
<b>Anexo V - Política de diversidade no conselho</b>	<b>26</b>

Colaboraram com as sugestões abaixo:

**Anna Guimarães**

**Beatriz Martins Camões**

**Camila Leal Calais**

**Denise Okimura**

**Leticia Gerard Málaga**

**Olívia Ferreira**

**Thaís Gurjão Rodrigues**

**Vanessa Fiusa**

## 1. Introdução

A Comissão de Valores Mobiliários submeteu à audiência pública minuta de resolução que promove alterações na Instrução CVM nº 480, de 7 de dezembro de 2009 (“ICVM 480”), e, reflexivamente, na Instrução CVM nº 481, de 17 de dezembro de 2009.

Considerando que os objetivos das alterações na instrução incluem (i) a redução do custo de observância e (ii) o aprimoramento do regime informacional dos emissores de valores mobiliários com a inclusão de informações que reflitam aspectos sociais, ambientais e de governança corporativa, para o 30% Club é fundamental que os emissores tragam maior transparência sobre informações relevantes de diversidade e inclusão, buscando um maior alinhamento entre a regulamentação brasileira e as práticas nos mercados globais, nos quais a diversidade e inclusão têm se apresentado cada vez mais como fator crítico para investidores e stakeholders.

Globalmente, estamos vendo um aumento na demanda de investidores por melhores informações com relação aos aspectos ambientais, sociais e de governança como um todo. Dentro deste tema, destaca-se o crescente interesse em relação ao capital humano nas empresas, incluindo um aumento na demanda por informações sobre a diversidade na força de trabalho. Além disso, observamos um aumento na demanda de informações mais amplas relacionadas à força de trabalho por parte da sociedade também.

Gostaríamos, portanto, de validar os aprimoramentos já trazidos nesta minuta de resolução, no que tange a inclusão de informações que reflitam aspectos sociais, ambientais e de governança corporativa, incluindo algumas questões mais específicas de diversidade. Entendemos, no entanto, que há a necessidade de aprofundamento destas questões por parte dos emissores, e que, apesar de um veículo importante para a divulgação destas informações detalhadas ser o próprio Relatório Anual das empresas, de modo a consolidar num único relatório as informações quantitativas e qualitativas relevantes sobre estas questões, entendemos que a divulgação obrigatória no formulário de referência sobre algumas questões ligadas especificamente à diversidade são necessárias. Por isso, gostaríamos de aprofundar as contribuições sobre diversidade, de modo a alinhar o regime obrigatório informacional das companhias abertas no Brasil com as melhores práticas adotadas internacionalmente neste tema<sup>1</sup>.

Com relação especificamente ao ponto de redução do custo de observância, nosso posicionamento por meio desta manifestação é o de reforçar a busca por um equilíbrio entre o custo de determinadas informações e o impacto/ relevância destas informações para o mercado. Um exemplo específico desta ponderação que gostaríamos de trazer, é o valor agregado inferior que a informação da participação feminina total na empresa traz,

---

<sup>1</sup> Veja no Anexo I - Regulação e evolução do tema diversidade em termos de governança corporativa em outros países

comparativamente com a informação da participação feminina nos diferentes níveis hierárquicos, para que se possa ter um retrato da participação feminina em cargos de liderança e acompanhar esta evolução no horizonte de tempo. Esta última informação tem maior relevância para investidores, levando em consideração que diversos estudos corroboram a ideia de que uma maior participação feminina em cargos de liderança está associada a um melhor desempenho financeiro no longo prazo<sup>2</sup>.

O 30% Club, neste sentido, vê a revisão da ICVM 480 como uma oportunidade para que práticas obrigatórias de transparência de informações sobre diversidade na liderança e na administração por parte os emissores estejam alinhadas, não apenas a outras jurisdições, mas às demandas de investidores que buscam e precisam destes dados, inclusive para cumprir seus deveres fiduciários, dado o aumento da regulação internacional sobre eles<sup>3</sup>.

Entendemos também que, ao propor a divulgação de alguns dados de diversidade, é fundamental que se preserve o direito tanto da autodeclaração das pessoas quanto da sua privacidade (alinhado à Lei nº 12.965, que trata da Lei Geral de Proteção de Dados).

Para eventuais complementos ou esclarecimentos que se façam necessários, colocamos-nos inteiramente à disposição da CVM, conforme os seguintes dados:

Olivia Ferreira

Co-Chair 30% Club Chapter Brazil

oferreira@30percentclub.org

+55 11 96306-3882

[www.30percentclub.org](http://www.30percentclub.org)

Aproveitamos a oportunidade para reiterar a V.Sas. nossos protestos de consideração e apreço.

---

<sup>2</sup> Veja no anexo II - Estudos que abordam a importância da diversidade para o desempenho de longo prazo nas empresas

<sup>3</sup> Veja no Anexo I - Regulação e evolução do tema diversidade em termos de governança corporativa em outros países

## 2. Sugestões prioritárias do 30% Club para a Audiência Pública

Este capítulo expõe os principais pontos de contribuições do 30% Club Brasil à AP SDM N° 09/20. Para cada campo e item da AP SDM N° 09/20, indicamos o ponto de sugestão no texto do Edital de Audiência Pública SDM N° 09/20. Seguimos, com a sugestão de alteração (incluindo a proposta de alteração do texto em vermelho, quando cabível) e a justificativa para tal sugestão.

### *Item 7. Assembleia geral e administração*

7.1 Descrever as principais características dos órgãos de administração e do conselho fiscal do emissor, identificando, por meio de **Matriz de Diversidade**. Veja no "Anexo IV: Matriz de Diversidade".

7.1 a. principais características das políticas de indicação e preenchimento de cargos, se houver, e, caso o emissor a divulgue, locais na rede mundial de computadores em que o documento pode ser consultado.

**Sugestões:** i. identificar se há política de diversidade em conselho de administração, incluindo gênero, cor ou raça, LGBTQI+ e outros aspectos relevantes de diversidade.  
e ii. identificar se há metas objetivas incluídas na política de indicação com relação à diversidade no conselho, e, se não houver, quais iniciativas podem ser implementadas pela empresa para incrementar a diversidade.

**Justificativa:** Reportar a política de diversidade, que inclua uma descrição de como a diversidade faz parte da estratégia de negócios e os objetivos mensuráveis para alcançar esta diversidade na composição do conselho e dos órgãos de administração é o tipo de informação relevante para o mercado em linha com as práticas internacionais. Veja em "Anexo V - Política de diversidade no conselho".

7.1. b. se há mecanismos de avaliação de desempenho, informando, em caso positivo:  
ii. metodologia adotada e os principais critérios utilizados nas avaliações.

**Sugestão:** iii. informar se os critérios utilizados nas avaliações incluem aspectos de diversidade.

7.1.d por órgão:

- i. número total de membros **titulares, agrupados por identidade autodeclarada de gênero;**
- ii. número total de membros **titulares, agrupados por identidade autodeclarada de cor ou raça;**
- iii. número total de membros **titulares, agrupados por orientação sexual autodeclarada segundo definições LBTQIA+; e**

iv. número total de membros **titulares, agrupados por identidade autodeclarada para outros grupos minorizados.**

7.1.e se houver, objetivos, **metas quantitativas e prazos específicos** que o emissor possua com relação à diversidade de identidade autodeclarada de gênero, cor, raça e orientação sexual entre os membros de seus órgãos de administração.

7.1 f não havendo objetivos específicos, explicar o porquê da inexistência de objetivos e metas específicos relacionados à diversidade.

**Justificativa (i):** Segundo as mais recentes normas, reguladas ou autorreguladas, impera gênero a ser considerado para livre expressão do indivíduo como àquele auto percebido e autodeclarado, não devendo agentes sociais restringirem a definição de gênero às identidades binárias ou gêneros biológicos. Da mesma forma, os quesitos de autodeclaração de orientação sexual, representados nas definições LGBTQIA+ pelo indivíduo devem ser considerados para geração de políticas de equidade. Os mecanismos de “relate ou explique” são atualmente usados por diversas regulações, permitindo ao emissor que explique suas deficiências na execução de ações pró-diversidade.

Além disso, deve-se reforçar a autodeclaração de identidade de gênero sobre definições impostas por agentes externos ao indivíduo de gênero binário ou biológico. A caracterização LGBTQIA+ também se faz necessária para alcançarmos os objetivos misteres da diversidade: a inclusão dos mais distintos grupos identitários. O "+" nas definições LGBTQIA+ permite a livre identificação do indivíduo na construção de identidades próprias de orientação sexual que não se encaixem nas definições mais normativas de LGBTQIA+. Veja no “Anexo I: Regulação Internacional”, evidências desta abordagem na Nasdaq e Estado da Califórnia como principais exemplos.

**Justificativa (ii):** o 30% Club entende que os membros devam ser titulares, evitando a contabilidade daqueles membros transitórios, que não representam a perenidade da diversidade dos conselhos.

**Justificativa (iii):** O 30% Club entende que os objetivos de diversidade devem incluir referências apropriadas e relevantes que podem ser, e são, monitoradas e medidas no horizonte temporal. Isso pode envolver, por exemplo:

- atingir metas numéricas específicas para a proporção de gênero, cor ou raça no conselho, em funções de liderança e na força de trabalho, dentro de um período de tempo especificado;
- Objetivos não numéricos como "introduzir uma política de diversidade" ou "estabelecer um conselho diverso" provavelmente não serão eficazes na melhoria da diversidade, a menos que sejam apoiados com objetivos numéricos apropriados num horizonte temporal.

**Justificativa (iv):** as tendências internacionais indicam que o formato da Matriz de Diversidade tem sido o padrão requerido pelos reguladores e instituições de autorregulação, como pode ser visto no “Anexo I: Regulação Internacional”. O “Anexo IV: Matriz de Diversidade” complementa esse argumento com exemplos de Matrizes de Diversidade, incluindo a sugerida pela Nasdaq e outras recomendadas pela Australian Securities Exchange, Canadian Securities Exchange e Bolsa de Santiago.

### ***Item 10. Recursos humanos***

10.1. Descrever os recursos humanos do emissor, fornecendo as seguintes informações:

a. número de empregados (total e por grupos, com base na atividade desempenhada, na localização geográfica e em indicadores de diversidade **autodeclarada**, tais como gênero, cor ou raça, faixa etária e outros que o emissor julgue relevantes).

**Sugestão: reportar especificamente a participação autodeclarada de gênero (absoluta e proporcional), bem como proporção de cor ou raça, por nível hierárquico.**

**Justificativa:** Conforme detalhado no “Campo 7. Assembléia Geral e Administração”, item 7.1, desta manifestação, as mais recentes normas, reguladas ou autorreguladas, “gênero, raça e cor” são consideradas para livre expressão do indivíduo como aquele auto percebido e autodeclarado. Da mesma forma, os quesitos de autodeclaração de orientação sexual, representados nas definições LGBTQIA+ pelo indivíduo devem ser considerados para geração de políticas de equidade. Os mecanismos de “relate ou explique” são atualmente usados por diversas regulações, permitindo ao emissor que explique suas deficiências na execução de ações pró-diversidade<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> A “Rule 5605” (f) (Diverse Board Representation) da NASDAQ e a AB 979 do Governo da Califórnia utilizam critérios de categorização da diversidade por meio da auto identificação dos membros do conselho.



### 3. Sugestões adicionais do 30% Club para a Audiência Pública

As sugestões abaixo compreendem pontos que o 30% Club entende como sugestões adicionais à alteração da ICVM 480 no tocante ao formulário de referência, desde que seja priorizada a implementação das sugestões feitas no tópico acima.

#### *Item 8. Remuneração dos administradores*

8.1. Descrever a política ou prática de remuneração do conselho de administração, da diretoria estatutária e não estatutária, do conselho fiscal, dos comitês estatutários e dos comitês de auditoria, de risco, financeiro e de remuneração, abordando os seguintes aspectos:

c. principais indicadores de desempenho que são levados em consideração na determinação de cada elemento da remuneração, inclusive, se for o caso, indicadores ligados a questões ASG.

**Sugestão:** especificar como os critérios de desempenho da política de remuneração aplicam-se aos objetivos do mais alto órgão de governança e dos altos executivos para os tópicos econômicos, ambientais e sociais (ASG) e de diversidade, equidade e inclusão (DEI).

**Justificativa:** O 30% Club entende que as informações trazidas nas políticas de remuneração são insuficientes e pouco transparentes, havendo oportunidade para uma revisão mais aprofundada, podendo ser inspirada nas normas editadas pela GRI sobre o tema. No entanto, recomenda-se fazer uma distinção entre ASG e diversidade, equidade e inclusão. Isto porque as políticas corporativas de diversidade, equidade e inclusão (DEI) são mais abrangentes do que o que se observa nos relatórios ASG. Em ASG, comumente, as políticas DEI estão confinadas ao tema de Capital Humano da empresa, risco de impacto social negativo em decorrência das operações da empresa, e/ou, em algumas instâncias, Governança corporativa.

Entretanto, as políticas DEI também abrangem o Investimento Direto da empresa (ISP, CSR, Investimentos em Ativos) para reduzir disparidades enfrentadas pelas populações diversas e, que não são necessariamente investimentos para mitigar riscos, vinculados à Capital Humano e menos ainda à governança. Além disso, as políticas DEI podem estar dirigidas a incidir diretamente em como produtos e serviços são desenhados e entregues para melhor servir populações diversas ou consumidores em geral. Nenhum destes dois temas são necessariamente temas vinculados à ASG, mas fazem parte do escopo das políticas DEI<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Ver HBR paper: <https://hbr.org/2020/11/getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case>  
Ver referência sobre políticas proativas e preventivas na Política de Genero BID  
<https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=35428399>

## **Item 10. Recursos humanos**

10.3. Descrever as políticas e práticas de remuneração dos empregados do emissor, informando:

- a. política de salários e remuneração variável, **destacadamente políticas de igualdade salarial e paridade de benefícios entre as diversas identidades de gênero e orientações sexuais.**
- b. política de benefícios
- c. características dos planos de remuneração baseados em ações dos empregados não-administradores, identificando...
- d. razão entre (i) a maior remuneração reconhecida no resultado do emissor no último exercício social, incluindo a remuneração de administrador estatutário, se for o caso; e (ii) a remuneração mediana dos empregados do emissor no Brasil, conforme reconhecida em seu resultado no último exercício social e (iii) **informar a disparidade salarial média entre homens e mulheres na força de trabalho total da empresa no Brasil, segregado ainda por faixas etárias e cor ou raça.**

**Justificativa (i) e (ii):** Uma das tendências em termos métricas para o mapeamento da diversidade das empresas é a disparidade salarial. No contexto internacional, o Reino Unido apresenta o *Gender Pay Gap Service*, que é uma plataforma eletrônica exclusiva para reporte e divulgação sobre a diferença salarial nas empresas<sup>6</sup>. No contexto nacional, o item 21 da tabela de Dimensão Social do ISE B3, se chama “Fator de Equidade na Remuneração (FER)” que relaciona a remuneração dos integrantes de cada um dos grupos indicados (mulheres, negros) e a remuneração do conjunto de todos os ocupantes de diferentes cargos. Além disso, a desigualdade salarial entre identidades de gênero e entre orientações sexuais é fenômeno registrado em abundância e tem o estímulo ao seu combate defendido na ODS 10 da Agenda 2030. A adoção de políticas que impeçam a discriminação salarial e de oferta de benefícios é uma tangibilização dos reais esforços das empresas no combate a esse cenário excludente<sup>7</sup>.

A representação etária sugerida no item “(iii)” leva em consideração que muitas mulheres deixam o mercado de trabalho ou sofrem reverses em suas carreiras por conta de terem que conciliar carreira e filhos em determinado momento, o que não é um aspecto cultural relevante para a carreira de homens<sup>8</sup> <sup>9</sup>. Portanto, a representação dos “*pay gaps*” por faixa etária poderá mostrar se as carreiras masculinas, em geral, se desenvolvem de forma mais acelerada na companhia em análise. O ofício anual da SEP poderá sugerir a representação

<sup>6</sup> Veja mais informações em: <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/>

<sup>7</sup> Veja mais informações em Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) e Agenda 2030

<sup>8</sup> <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/05/10/pesquisa-mostra-que-30percent-das-mulheres-deixam-trabalho-por-cao-dos-filhos-homens-sao-7percent.ghtml>

<sup>9</sup>

<https://oglobo.globo.com/celina/desigualdade-salarial-entre-homens-mulheres-maior-na-faixa-dos-40-anos-23506416>

etária (por exemplo, 21 a 30 anos, 31 a 40 anos, 41 a 50 anos, 51 a 60 anos e 61 anos ou mais).

**10.5.** Fornecer outras informações que o emissor julgue relevantes

Sugestões: A) fornecer informações sobre as metas, práticas, políticas e ações voltadas ao aumento da participação feminina e de cor ou raça na força de trabalho, incluindo de que maneira a empresa recruta, desenvolve e oferece oportunidades equitativas de crescimento na carreira etc. B) fornecer informações sobre como a diversidade & inclusão se inserem na estratégia do negócio.

#### 4. Anexos

##### Anexo I - Regulação, auto regulação e evolução do tema diversidade em termos de governança corporativa em outros países

###### *1. Regulação internacional*

O mercado de capitais, por requerer maiores níveis de acesso às informações das empresas, é um instrumento fundamental para aumentar a visibilidade sobre a diversidade nas empresas. Diversos países, inclusive o Brasil, já deram passos importantes quanto às exigências de informações para as empresas listadas em bolsas de valores e /ou emissores de outros ativos do mercado de capitais.

###### **a. Exemplo dos EUA**

O exemplo internacional mais recente, que recebeu maior atenção do mercado foi a iniciativa da Nasdaq, que submeteu à SEC norte-americana a proposta da Norma 5605 (trata do requerimento, via relate ou explique, de informações de diversidade nos Conselhos de Administração) e da Norma 5606 (trata da divulgação sobre a diversidade dos Conselhos) estabelecendo um conjunto de regras e critérios de listagem relacionadas à diversidade<sup>10</sup> no conselho das empresas. A proposta solicita às empresas que divulguem no formato relate ou explique se possuem pelo menos dois conselheiros representativos de grupos de diversidade: uma conselheira e outro membro de grupos minorizados ou LGBTQ+ de forma autodeclarada.

A expectativa da Nasdaq é que as empresas listadas tenham pelo menos dois membros do conselho pertencentes ao grupo de diversidade em cinco anos. Para isso, propõe um cronograma para as três categorias de listagem (tiers<sup>11</sup>), apresentando evolução do número de conselheiros para cada categoria.

A proposta da Nasdaq é mais avançada que a da própria regra da SEC, adotada em 2009. A SEC deixa vago o critério de diversidade (incluindo ponto de vista, experiência profissional, educação e habilidades)<sup>12</sup>. A Nasdaq fecha o escopo no entendimento sobre diversidade nos conselhos. Para a Nasdaq, um membro considerado “diverso” é entendido especificamente como a autodeclaração do membro segundo o seu gênero, raça, orientação sexual (LGBTQ+) e pertencimento a grupos minorizados (incluindo, mas não se restringindo, a etnia, religião, nacionalidade, deficiência física). A proposta de divulgação da Nasdaq pede objetividade às empresas, sugerindo a divulgação da Matriz de Diversidade dos membros dos Conselhos de Administração<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> Comparando com a SEC, que deixa ampla a definição de diversidade, para a Nasdaq “diverso” é entendido especificamente como gênero, LGBTQ+ e grupos minorizados

<sup>11</sup> A Nasdaq possui três categorias (tiers). Em ordem crescente de rigor no nível de governança e divulgação, são elas: Nasdaq Capital Market, Nasdaq Global Market e Nasdaq Global Select

<sup>12</sup> A SEC divulgou mais recentemente um guia com regras mais claras para a divulgação do item 401(e)(1) da Regulação S-K. O guia amplia o conceito de diversidade (raça, gênero, etnia, religião, nacionalidade, inaptidão física, orientação sexual e base cultural) e solicita que se indiquem as características e como elas foram levadas em consideração.

<sup>13</sup> Veja no Anexo IV o exemplo de Matriz de diversidade sugerido pela Nasdaq

Por outro lado, o Estado da Califórnia apresenta regras mais rígidas do que a própria Nasdaq, pois não abre espaço para que as empresas expliquem a ausência de diversidade nos conselhos. Além disso, apresenta um mínimo de membros mulheres e de grupos minorizados de acordo com o tamanho do conselho.

#### **b. Reino Unido - *Gender Pay Gap Reporting UK***

Desde 2017 companhias com 250 ou mais funcionários são obrigadas a apresentar relatórios evidenciando disparidades salariais entre homens e mulheres. A disparidade salarial entre homens e mulheres é explicitada através de indicadores de diversidade, entre eles:

- Diferença entre o valor das horas trabalhadas
- Proporção de mulheres em cada quartil de remuneração
- Recebimento de bônus

A riqueza dos dados quantitativos permite, ao longo do tempo, mapear a evolução das empresas e compará-las entre si. A divulgação dos dados sobre as disparidades salariais de gênero é pública e bastante acessível. Todos os dados ficam armazenados em uma página eletrônica de fácil uso<sup>14</sup>.

Há penalidades para as companhias que não disponibilizarem as informações. Os empregadores que não reportarem a tempo ou informarem dados imprecisos correrão o risco de enfrentar uma ação legal da Comissão de Igualdade e Direitos Humanos (EHRC<sup>15</sup>), levando a ordens judiciais e multas. Caso a empresa tenha menos de 250 funcionários, ela pode publicar e relatar voluntariamente, mas não é obrigada a fazê-lo.

#### **c. Outros exemplos de auto regulação**

##### **Austrália**

Em fevereiro de 2019, os Princípios e Recomendações de Governança Corporativa ASX atualizados que se aplicam a todas as entidades listadas e devem ser relatados em uma base "pratique ou explique" foram atualizados e incluíram um requisito de que 30% seria o objetivo mensurável mínimo esperado para alcançar a diversidade de gênero nos conselhos de administração das empresas ASX 300.

Esta mudança foi amplamente apoiada pelo Corporate Governance Council da ASX e patrocinada pelo Australian Institute of Company Directors (AICD), Conselho Australiano de Investidores de Superannuation (ACSI) e outros fortes apoiadores do 30% Club.

**<https://www2.asx.com.au/about/regulation/corporate-governance-council>**

---

<sup>14</sup> Acompanhe a página eletrônica que permite a comparação entre as empresas, bem como a análise temporal em: <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/compare-employers/2019>

<sup>15</sup> Para mais informações sobre a Comissão de Igualdade e Direitos Humanos, veja em: <https://www.equalityhumanrights.com/en>

## **Irlanda**

Espera-se que todas as empresas irlandesas listadas na Euronext Dublin cumpram o Código de Governança Corporativa do Reino Unido (que a Euronext define como a norma adotada) e na Seção 3.23, os requisitos de relatório são definidos.

Separadamente, há uma iniciativa apoiada pelo governo chamada 'Balance for Better Business', que é o equivalente irlandês da revisão Lord Davies do Reino Unido, que estabelece metas para as organizações listadas e que produz um relatório regularmente em nome do mercado <https://www.betterbalance.ie/>

O Grupo de Revisão "Balance for Better Business" estabeleceu metas progressivas até 2023 para a obtenção de um melhor equilíbrio de gênero nos conselhos e na alta administração dessas empresas. O foco do Primeiro Relatório foi sobre as empresas públicas cotadas na Euronext Dublin Markets. O Segundo Relatório estende-se a grandes empresas privadas. As multinacionais serão abordadas em relatórios futuros. O Grupo de Revisão monitora e publica o progresso em relação às metas.

## **Turquia**

Em 2013, o CMBT revisou sua recomendação ao considerar a minuta proposta pelo IWD. Nesse sentido, a nova cláusula 4.3.9 dos atuais Princípios de Governança Corporativa do CMBT exige que as empresas listadas estabeleçam uma meta para conselheiras mulheres não inferior a 25% e uma data-alvo e estabeleçam uma política que possibilite o alcance dessas metas. O conselho deve avaliar e relatar o progresso feito para atingir a meta anualmente. A decisão é baseada na abordagem "Pratique ou Explique" e as empresas que não definem uma meta devem explicar os motivos pelos quais não o fazem em seus Relatórios de Conformidade de Governança Corporativa anuais obrigatórios.

## **Polônia**

A Polônia é membro da União Europeia e, portanto, grande parte da hard law em termos de ESG se origina da UE. Atualmente, devido à diretiva não financeira da UE, as maiores empresas listadas na Polônia (cerca de 150 empresas) precisam preparar relatórios não financeiros sobre os relatórios financeiros anualmente. Os relatórios devem incluir uma descrição do modelo de negócios, principais riscos, bem como políticas e KPIs para questões ambientais, sociais, de funcionários, de direitos humanos e anticorrupção. As empresas não precisam seguir nenhum padrão internacional, por exemplo, Padrões GRI neste relatório. Eles podem usar sua própria metodologia.

2021 vai trazer mudanças. No dia 10 de março de 2021, uma lei diferente entrará em vigor na UE com base na qual bancos, instituições financeiras, incluindo investidores, precisarão divulgar os principais KPIs relacionados a meio ambiente, funcionários, direitos humanos e governança corporativa para suas carteiras. Assim, eles vão exigir essas informações de todas as empresas (não apenas das maiores). Os primeiros relatórios serão preparados em 2022 sobre 2021. Além disso, provavelmente em 2021 a taxonomia da UE entrará em vigor e as empresas no topo serão obrigadas a relatar a porcentagem de receitas "verdes" e investimentos com base em critérios estritos.

Em termos de soft law, na Polônia existe um Código de Governança Corporativa para as empresas que exige que relatem as ações de governança corporativa anualmente no formato 'pratique ou explique'. Este código está atualmente em revisão. O esboço da proposta pública do novo Código apela à inclusão de elementos ambientais e sociais nas estratégias corporativas, relatórios de disparidades salariais entre homens e mulheres e relatórios sobre diversidade. Até o momento não há metas de diversidade definidas no Código proposto, mas há discussões sobre a incorporação da meta de 30% de mulheres nos conselhos.

## **Malásia**

O Código da Malásia de Governança Corporativa de 2012, Recomendação 2.2, estipula que o conselho de administração estabeleça uma política que formalize sua abordagem à diversidade do conselho. O conselho de administração, por meio de seu Comitê de Nomeação e Remuneração, deve tomar medidas para garantir que candidatas mulheres sejam procuradas como parte de seu exercício de recrutamento. O conselho de administração deve divulgar explicitamente no relatório anual suas políticas e metas de diversidade de gênero e as medidas tomadas para cumprir essas metas.

A partir dos princípios e práticas encapsulados no Código da Malásia de Governança Corporativa ("MCCG") publicado pela Securities Commission Malaysia ("SC"), a diversidade de gênero tem sido estimulada. Embora o MCCG seja direcionado principalmente nas empresas listadas, as entidades não listadas, incluindo empresas estatais, são incentivadas pelo SC a adotar os princípios e práticas do MCCG. A prática 4.5 do MCCG exige que as empresas divulguem em seus relatórios anuais suas respectivas metas e medidas sobre políticas relacionadas à diversidade de gênero. Espera-se que as grandes empresas tenham pelo menos 30% de mulheres como conselheiras.

## Canadá

A divulgação da diversidade para conselhos de administração e alta administração entrou em vigor no Canadá em 2020. As disposições do Projeto de Lei C-25 relativas à diversidade nos conselhos de administração e entre a alta administração, bem como os regulamentos associados, foram aprovadas por Ordem do Conselho. Essas medidas visam promover a diversidade nos mais altos níveis de liderança corporativa no Canadá, melhorar a democracia dos acionistas e gerar valor para os acionistas por meio de maior transparência.

Todas as emissoras regidas pela Lei das Sociedades Anônimas do Canadá, incluindo emissores emergentes, precisam divulgar informações sobre a diversidade de seus conselhos de administração e alta administração aos acionistas.

Para todas as reuniões anuais realizadas a partir de 1º de janeiro de 2020, as empresas apresentam relatórios sobre a representação de, no mínimo, os seguintes quatro grupos: mulheres, povos indígenas (Primeiras Nações, Inuit e Métis), pessoas com deficiências; e membros de minorias visíveis. Eles também podem divulgar informações sobre grupos adicionais que acreditam contribuir para a diversidade de seu conselho ou equipe de gerenciamento sênior.

<https://www.ic.gc.ca/eic/site/cd-dgc.nsf/eng/cs08316.html>

A Matriz de Diversidade também é adotada como boa prática pelas empresas listadas na Canadian Securities Exchange (CSE). A diversidade no conselho é avaliada segundo critérios de idade, gênero, deficiência física, grupos minorizados, perspectivas culturais e geográficas. O Anexo IV apresenta um exemplo de divulgação de uma empresa canadense.

## Chile

Um exemplo na América Latina vem do Chile. A regulação da Comissão para o Mercado Financeiro (com a normativa NCG 386<sup>16</sup>, de 2015) requer que as empresas registradas com emissão de ações ou instrumentos de dívida anualmente apresentem dados sobre práticas de responsabilidade social e desenvolvimento sustentável, incluindo indicadores de diversidade na liderança e administração das empresas. Para o regulador, a diversidade é levada em consideração pela composição de gênero (incluindo diferença salarial), nacionalidade, idade e tempo de empresa. A norma recebeu proposta de alterações em 2020 por meio de audiência pública. O Anexo IV apresenta exemplos da divulgação de uma empresa chilena.

## Brasil

O item de diversidade é sugerido pelo Código Brasileiro de Governança Corporativa. No item 2.2 a), sugere-se que o “*Conselho de Administração deve ser composto tendo em vista a diversidade de conhecimentos, experiências, comportamentos, aspectos culturais, faixa etária e de gênero. Ele deve garantir que a diretoria estabeleça e divulgue políticas que propiciem igualdade de oportunidades para o acesso de mulheres a posições de alta liderança na organização*”.

---

<sup>16</sup> Veja mais informações da norma em: [http://www.cmfchile.cl/normativa/ncg\\_386\\_2015.pdf](http://www.cmfchile.cl/normativa/ncg_386_2015.pdf)



A B3 divulga desde 2005 o Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3 (ISE B3). São convidadas para participar, como elegível, as companhias detentoras das 200 ações mais líquidas da B3, em um critério objetivo. O processo pressupõe o preenchimento de um questionário composto de diversas dimensões<sup>17</sup>, que contempla aspectos de diversidade dentro da dimensão social.

### **Governança para a diversidade**

Além da divulgação das informações via mercado de capitais, são observadas práticas de governança corporativa em outros mercados com relação à diversidade de gênero, especificamente. São dados e informações que normalmente investidores buscam para entender o estágio de cada companhia nesta agenda. Muitos deles estão contemplados na auto-regulação e são exigidos das companhias.

- Existência de política de nomeação e indicação de conselheiros que contemple diversidade, incluindo gênero;
- Existência de política de diversidade no Conselho com metas para número ou percentual de mulheres no colegiado ;
- Transparência ao mercado em relação à importância estratégica da diversidade & inclusão no negócio;
- Transparência ao mercado em relação à participação feminina na força de trabalho nos diferentes níveis hierárquicos;
- Transparência ao mercado em relação às metas, práticas, políticas e ações voltadas ao aumento da participação feminina na organização, incluindo KPIs de remuneração para a alta liderança;
- Transparência ao mercado em relação ao *gender pay gap*.

Em janeiro de 2021, entidades com representatividade e reputação como formuladores de boas práticas de Governança Corporativa, como o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), a Corporação Internacional de Financiamento (IFC), a B3, entre outras instituições de mercado, firmaram uma carta aberta ao mercado com o objetivo de promover maior diversidade nos Conselhos de Administração das empresas, destacando o impacto positivo da diversidade no desempenho da empresa e na geração de inovação para os negócios. Esta iniciativa coletiva demonstra o alinhamento de visões positivas acerca da diversidade no âmbito empresarial brasileiro e reforça o momento oportuno para promover ações em direção à ampliação da participação diversa nas empresas.

---

<sup>17</sup> Para mais informações sobre o ISE B3, acompanhe a página eletrônica da empresa:  
[http://www.b3.com.br/pt\\_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-de-sustentabilidade-empresarial-ise.htm](http://www.b3.com.br/pt_br/market-data-e-indices/indices/indices-de-sustentabilidade/indice-de-sustentabilidade-empresarial-ise.htm)

Anexo II - Estudos que abordam a importância da diversidade para o desempenho de longo prazo nas empresas

Estudos baseados em diferentes geografias corroboram a intuição de que a diversidade nos conselhos e gestão ajuda a melhorar o desempenho financeiro e sustentabilidade no longo prazo:

1. [\*30% Club & PwC: Are you missing millions? The Commercial imperative for putting a gender lens on your business \(2020\)\*](#)
2. [\*McKinsey Diversity Matters America Latina \(2020\)\*](#)
3. [\*International Labor Organization: Women in Business and Management. The Business Case for Change \(2019\)\*](#)
4. [\*IFC Private Sector Opinion, Women in Business Leadership Boost ESG Performance: Existing Body of Evidence Makes Compelling Case \(2019\)\*](#)
5. [\*ISS Corporate Solutions: Across the Board Improvements - Gender Diversity and ESG Performance \(2018\)\*](#)
6. [\*The CS Gender 3000: The Reward for Change \(September 2016\)\*](#)
7. [\*Petersen Institute: Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey \(February 2016\)\*](#)
8. [\*MSCI Women On Boards: Global Trends in Gender Diversity on Corporate Boards \(November 2015\)\*](#)
9. [\*The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \\$12 Trillion to Global Growth \(September 2015\)\*](#)
10. [\*Grant Thornton The Value of Diversity \(September 2015\)\*](#)
11. *Credit Suisse The CS Gender 3000: Women in Senior Management (September 2014)*
12. *Women's Participation in Senior Management Positions: Gender Social Relations, Law and Corporate Governance (2014)*
13. *Credit Suisse Gender Diversity and Corporate Performance (August 2012)*
14. *McKinsey 'Women Matter' Series (2011-2014)*



*15. Citigroup ASX100 Women on Board Analysis (August 2011)*

*Catalyst 'The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards' (2007)*

### Anexo III - Regulação investidores e código de stewardship

#### **Shareholder Rights Directive**

A Diretiva relativa aos direitos dos acionistas 2007/36 / CE, alterada pela Diretiva 2017/828 / UE, estabelece requisitos em relação ao exercício de determinados direitos dos acionistas inerentes às sociedades cotadas na UE.<sup>18</sup>

#### **UK Stewardship Code 2020**

O Código define altos padrões de administração para aqueles que investem dinheiro em nome de poupadores e pensionistas do Reino Unido, e para aqueles que os apoiam. Stewardship é a alocação, gestão e supervisão responsáveis de capital para criar valor de longo prazo para clientes e beneficiários, levando a benefícios sustentáveis para a economia, o meio ambiente e a sociedade.

O Código se aplica a:

- Proprietários de ativos, como planos de pensão, seguradoras, fundações, doações, pools de pensão do governo local e fundos de riqueza soberana.
- Gestores de ativos que gerenciam ativos em nome de clientes do Reino Unido ou investem em ativos do Reino Unido.
- Provedores de serviços, como consultores de investimento, consultores de procuração, provedores de dados e pesquisa que apoiam os proprietários e gerentes de ativos no exercício de suas responsabilidades de administração.

Em 2019, O Financial Reporting Council (FRC) lançou uma revisão substancial e ambiciosa do Código de Administração do Reino Unido. O novo Código aumenta substancialmente as expectativas de como o dinheiro é investido em nome dos poupadores e pensionistas do Reino Unido. Em particular, o novo Código estabelece uma referência clara para a gestão como a alocação, gestão e supervisão responsáveis de capital para criar valor de longo prazo para clientes e beneficiários, levando a benefícios sustentáveis para a economia, o meio ambiente e a sociedade. O novo Código é uma parte vital da revisão abrangente da estrutura de governança corporativa líder mundial do Reino Unido, que começou com a introdução do novo Código de Governança Corporativa do Reino Unido em janeiro de 2019.

O novo Código se concentra na proteção dos interesses dos poupadores e pensionistas do Reino Unido, garantindo que seu dinheiro seja administrado de forma responsável, com uma nova ênfase na criação de valor de longo prazo e na consideração das necessidades dos

---

<sup>18</sup> Veja diretiva em: <https://eur-lex.europa.eu/summary/EN/uriserv:l33285>

beneficiários e clientes. Aborda diretamente as questões levantadas pela revisão independente de Sir John Kingman do FRC em relação ao Código anterior.

As principais mudanças no novo Código<sup>19</sup> incluem:

- Um foco estendido que inclui proprietários de ativos, como fundos de pensão e seguradoras, e provedores de serviços, bem como gestores de ativos. Isso ajudará a alinhar a abordagem de toda a comunidade de investidores no interesse dos investidores finais e dos beneficiários.
- Um requisito de relatar anualmente sobre a atividade de administração e seus resultados. Os relatórios dos signatários mostrarão o que realmente foi feito no ano anterior e qual foi o resultado, incluindo seu envolvimento com os ativos em que investem, seus registros de votação e como eles protegeram e aumentaram o valor de seus investimentos. Essa maior transparência permitirá que os clientes vejam como seus interesses estão sendo atendidos.
- Espera-se que os signatários levem em consideração fatores ambientais, sociais e de governança, incluindo mudanças climáticas, e garantam que suas decisões de investimento estejam alinhadas com as necessidades de seus clientes.
- Espera-se agora que os signatários expliquem como exerceram a administração em todas as classes de ativos além de ações listadas, como renda fixa, capital privado e infraestrutura, e em investimentos fora do Reino Unido.
- Os signatários são obrigados a explicar o propósito de sua organização, crenças de investimento, estratégia e cultura e como isso os habilita a praticar a administração.
- Eles também devem mostrar como estão demonstrando esse compromisso por meio de governança apropriada, recursos e incentivos ao pessoal.

---

<sup>19</sup> Veja código completo em:  
[https://www.frc.org.uk/getattachment/5aae591d-d9d3-4cf4-814a-d14e156a1d87/Stewardship-Code\\_Dec-19-Final-Corrected.pdf](https://www.frc.org.uk/getattachment/5aae591d-d9d3-4cf4-814a-d14e156a1d87/Stewardship-Code_Dec-19-Final-Corrected.pdf)

Anexo IV - Matriz de Diversidade

Proposta do formato de divulgação via Matriz de Diversidade, de acordo com as leis de privacidade cabíveis, sobre a composição do conselho das empresas, por meio da autodeclaração dos conselheiros

**EUA (Nasdaq)**

<b>Board Diversity Matrix (As of [DATE])</b>				
<b>Board Size:</b>				
Total Number of Directors	#			
<b>Gender:</b>	<b>Male</b>	<b>Female</b>	<b>Non-Binary</b>	<b>Undisclosed Gender</b>
Number of directors based on gender identity	#	#	#	#
<b>Number of directors who identify in any of the categories below:</b>				
African American or Black	#	#	#	#
Alaskan Native or American Indian	#	#	#	#
Asian	#	#	#	#
Hispanic or Latinx	#	#	#	#
Native Hawaiian or Pacific Islander	#	#	#	#
White	#	#	#	#
Two or More Races or Ethnicities	#	#	#	#
LGBTQ+	#			
Undisclosed	#			

However, a Company that qualifies as a Foreign Issuer under Rule 5605(f)(1) may elect to use the format below:

<b>Board Diversity Matrix (As of [DATE]) Foreign Issuer under Rule 5605(f)(1)</b>				
Country of Incorporation:	[Insert Country Name]			
<b>Board Size:</b>				
Total Number of Directors	#			
<b>Gender:</b>	<b>Male</b>	<b>Female</b>	<b>Non-Binary</b>	<b>Undisclosed Gender</b>
Number of directors based on gender identity				
<b>Number of directors who identify in any of the categories below:</b>				
LGBTQ+	#	#	#	#
Underrepresented Individual in Home Country Jurisdiction	#	#	#	#
Undisclosed	#	#	#	#

## Austrália

Exemplo de divulgação da Matriz de Habilidades do Conselho da Empresa rhipe (rhipe.com). Critérios de gênero, diversidade cultural e geográfica e idade são destacados na matriz.

### PART C: DIVERSITY & NON-SKILLS BASED CRITERIA

Skill Area	Description	Assessment of Board
<b>Gender diversity</b>	Relatively equal gender representation should be sought for the Board to reflect gender diversity in the local community and given that gender diversity has been positively correlated with performance.	17% of the Board is female and the Board has specific objectives for gender diversity at Board level and in the organisation.
<b>Geographic and cultural diversity</b>	The Company is designed to have a strong link to their local and global community and respond effectively to local needs. Therefore, the Board should have strong local and global representation. Where possible, cultural diversity on the Board should be reflective of the cultural diversity in both the local and global community.	The Board currently consists of directors based in Melbourne and Sydney. The Board is able to call on the Company's international subsidiary board members for global and cultural insights.
<b>Age</b>	Some age diversity should be sought among directors to bring different generational perspectives to the Board's deliberations.	The ages of the directors range from 44 to 68.
<b>Previous Board experience</b>	The Board should collectively comprise directors who demonstrate competence and experience at Board level and/or who have completed formal training in directorship/governance.	The majority of the directors have extensive experience operating at Board level for both private and publicly listed companies.  Three directors have completed formal training in directorship/governance.

## Canadá

Divulgação da Matriz de Diversidade em Conselhos da EDP<sup>20</sup> (Export Development Canada), agência de fomento à exportação do Canadá. Informações completas sobre este tipo de modelo podem ser obtidas no livro *“The Handbook of Corporate Governance”*, de Richard Leblanc.

### Sample Board Diversity Matrix

		Director 1	Director 2	Director 3	Director 4	Director 5	Director 6	Director 7	Director 8	Director 9	Director 10	Director 11	Director 12	TOTAL
Age	40-49	✓						✓						2
	50-59		✓								✓		✓	3
	60-69			✓	✓	✓				✓		✓		5
	70-75						✓		✓					2
Male		✓		✓	✓	✓			✓		✓			6
Female			✓				✓	✓		✓		✓	✓	6
Person with a disability		✓												1
Visible minority group					✓					✓			✓	3
Western Canada		✓	✓				✓			✓				4
Central Canada				✓	✓			✓				✓	✓	5
Eastern Canada						✓			✓		✓			3

## Chile

Exemplo de relato integrado da Bolsa de Santiago de 2017<sup>21</sup>. A empresa divulga indicadores quantitativos sobre a composição do conselho e administração, quantidade de estrangeiros no conselho (aspectos geográficos e culturais).

<sup>20</sup> Veja a matriz completa em:  
<https://www.rhipe.com/wp-content/uploads/2014/09/rhipe-Board-Skills-Matrix.pdf>

<sup>21</sup> Veja o relato completo:  
[https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop\\_2018/462872/original/Memoria\\_Anuar\\_Integrada\\_-\\_Bolsa\\_de\\_Santiago\\_2017.pdf?1524509341](https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2018/462872/original/Memoria_Anuar_Integrada_-_Bolsa_de_Santiago_2017.pdf?1524509341)



Diversidad en el Directorio GRI 102-22; GRI 405-1

Género		Nacionalidad	
Mujeres	1	Extranjeros	3
Hombres	10	Chilenos	8
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>Total</b>	<b>11</b>

Edad		Antigüedad en el cargo	
Entre 41 - 50 años	3	Menos de 3 años	4
Entre 51 - 60 años	4	Entre 3 a 6 años	4
Entre 61 - 70 años	3	Entre 7 a 8 años	2
Más de 70 años	1	Entre 9 a 12 años	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	13 o más años	1
		<b>Total</b>	<b>11</b>

Diversidad en la Administración GRI 102-22; GRI 202-2; GRI 405-1

Género		Nacionalidad	
Mujeres	1	Extranjeros	1
Hombres	6	Chilenos	6
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>Total</b>	<b>7</b>

Edad		Antigüedad en el cargo	
Entre 30- 40 años	1	Menos de 3 años	1
Entre 41- 50 años	2	Entre 3 a 6 años	2
Entre 51-60 años	3	Entre 7 a 8 años	1
Entre 61-70 años	1	Entre 9 a 12 años	0
Más de 70 años	0	13 o más años	3
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>Total</b>	<b>7</b>

### Relación entre el salario base de las mujeres con respecto al de los hombres

GRI 202-1; GRI 405-2

	2016	2017
Gerente	1,07	1,02
Subgerente y Jefe Depto.	1,03	0,90
Jefe de área	0,95	0,94
Profesional/Técnicos	0,98	0,98
Adm-Asistente - Vigilante	1,91	1,95

\*Cálculo de la relación: salario promedio de la mujer/por el salario promedio del hombre donde:

Valor superior a 1: el salario de las mujeres es mayor.

Valor menor a 1: el salario de las mujeres es menor.

### Colaboradores extranjeros

País	N°
Brasil	1
Bolivia	1
Uruguay	1
Venezuela	3
Argentina	1
Colombia	1
Guatemala	1

### Perfil de la dotación al 31 de diciembre 2017

GRI 405-1

	Mujer	Hombre	Total general
Gerente	1	6	7
Subgerente y Jefe Depto.	4	17	21
Jefe de área	7	24	31
Profesional/Técnicos	58	107	165
Adm-Asistentes-Vigilante	6	28	34
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>182</b>	<b>258</b>

## Colaboradores por rango de edad y género

GRI 405-1

	Mujer	Hombre	Total general
Entre 61 y 70 años	1	5	6
Entre 51 y 60 años	4	26	30
Entre 41 y 50 años	19	42	61
Entre 30 y 40 años	33	74	107
Inferior a 30 años	19	35	54
Total	76	182	258

## Anexo V - Política de diversidade no conselho

Diageo

<https://www.diageo.com/PR1346/aws/media/10862/board-diversity-policy.pdf>

Compass-Group

[https://www.compass-group.com/content/dam/compass-group/corporate/Who-we-are/Policies/Board\\_Diversity\\_Policy-FINAL.pdf](https://www.compass-group.com/content/dam/compass-group/corporate/Who-we-are/Policies/Board_Diversity_Policy-FINAL.pdf)

Air Canada

<https://www.aircanada.com/content/dam/aircanada/portal/documents/PDF/en/corporate-governance/policies/Board-Diversity-Policy.pdf>

<https://www.bankofireland.com/app/uploads/assets/2019-12-03-GovCo-Board-Diversity-Policy.pdf>

Lloyds Banking Group

<https://www.lloydsbankinggroup.com/who-we-are/responsible-business/inclusion-and-diversity/board-diversity-policy.html>

British American Tobacco

<https://www.bat.com/diversity>

Cenovus Energy Inc

<https://www.cenovus.com/about/docs/Board-Diversity-Policy.pdf>

Infosys Limited

<https://www.infosys.com/investors/corporate-governance/documents/board-diversity-policy.pdf>

Legal and General Group

<https://www.legalandgeneralgroup.com/media/2256/diversity-policy-board-diversity-policy.pdf>

Malakoff Corporation Berhad

<http://ir.chartnexus.com/malakoff/doc/Board%20Diversity%20Policy.pdf>