



Contribuição do subgrupo de Diversidade do
GT Instrumentos Financeiros e Investimento de Impacto
para a Audiência Pública SDM 09/20

Gestores do Laboratório de Inovação Financeira (LAB)



Composição das instituições do subgrupo Diversidade do GT Impacto

30% Club	CVM	NESsT
ABDE	Dima	OnePorcent
Abrapp	Ernst Young	Rodhium
Ação Jovem	FINEP	Sicoob
ANBIMA	Firgun	Sistema B
B3	Grana Preta	Stocche Forbes
Banco Santander	I-care	Vox Capital
BID	Independente	WCD
BNDES	JGP	We Impact
BTG	LAB	Wright Capital
CFA Society	Mattos Filho	XP EED
Conta Black	Movimento Black Money	

Disclaimer

As sugestões desta minuta não refletem, necessariamente, a opinião das instituições com representantes do Grupo de Trabalho 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 individuais dos membros do GT Impacto.

As sugestões não buscam unanimidade entre os membros, mas representam os caminhos em que acreditamos 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

Contexto da AP SDM 09/20	4
Objetivos com as contribuições para a CVM	5
Propostas do GT Impacto e justificativas	6
Campo 1. Atividades	6
Campo 4. Fatores de risco	6
Campo 5. Gerenciamento de riscos	7
Campo 7. Assembléia geral e administração	8
Campo 8. Remuneração dos administradores	9
Campo 10. Recursos humanos	10
Regulação internacional	13
Aprendizados no território nacional	16
Conclusões finais	18
ANEXOS	19
ANEXO A - Convênios Internacionais	19
ANEXO B - Integração ASG	21
ANEXO C - Matriz de Diversidade	22
ANEXO D - Diversidade e Inclusão (ISE)	27

1. Contexto da AP SDM 09/20

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, e, reflexamente, na Instrução CVM nº 481, de 17 de dezembro de 2009.

Os objetivos da Autarquia em promover alterações da Instrução CVM nº 480 são basicamente: (i) reduzir o custo de observância; e (ii) aprimorar o regime informacional dos emissores de valores mobiliários com a inclusão de informações que reflitam aspectos sociais, ambientais e de governança corporativa (ASG).

Como a própria Autarquia destacou no Edital da Audiência Pública SDM nº 09/2020, há uma crescente demanda de investidores por informações de caráter ASG. Diante disso, com a finalidade de alinhar a regulamentação brasileira aos avanços no tema em âmbito internacional, a minuta de resolução colocada em audiência pública já trouxe alguns aprimoramentos na questão de reporte de questões ASG, fruto, também, da contribuição do Grupo de Trabalho Gestão de Riscos ASG e Transparência, do Laboratório de Inovação Financeira – LAB.

Não obstante tais aprimoramentos, o Grupo de Trabalho de Instrumentos Financeiros e Investimentos de Impacto (GT Impacto) do LAB, no âmbito do subgrupo que trata do tema Diversidade no Mercado Financeiro, por reunir participantes do mercado e especialistas no referido tema, decidiu trazer novas contribuições para que o regime informacional das companhias abertas se coadune com as melhores práticas no tema diversidade, seguindo o movimento e as práticas de outras jurisdições¹.

¹ Veja no "[Capítulo 04: Regulação Internacional](#)" nossas análises sobre a regulação e evolução em termos de governança corporativas em outros países

2. Objetivos com as contribuições para a CVM

O GT Impacto observou tendências e exemplos internacionais (EUA, Reino Unido, Canadá, Austrália e Chile) e nacionais (Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3 - ISE B3) que apontam que o amadurecimento do ecossistema parte do conhecimento da diversidade das empresas por meio de dados quantitativos. Essas informações são essenciais para que seja possível acompanhar a evolução das empresas, comparar o desempenho entre elas, evidenciar melhores práticas de governança corporativa e, por fim, aferir a relação entre diversidade e desempenho financeiro. As evidências de tendências internacionais e aprendizados nacionais estão presentes nos [Capítulos 4 e 5](#), respectivamente.

Por isso, nossa manifestação concentrou esforços nas recomendações que privilegiam uma maior divulgação quantitativa a respeito da composição da diversidade na liderança, administração e entre os empregados das empresas. O GT Impacto tem o entendimento que grande parte das empresas listadas já possuem essas informações, as quais apenas não têm sido reportadas publicamente. Algumas dessas informações, quando disponíveis, ainda ficam restritas aos participantes do Índice de Sustentabilidade Empresarial da B3 (ISE B3) e às ações voluntárias de algumas empresas.

Por outro lado, o GT Impacto identificou que informações qualitativas encontram espaço para serem manifestadas na própria estrutura da sugestão da AP SDM nº 09/2020. No entanto, o GT Impacto entende que é necessário aprimorar o olhar do emissor para que as informações sejam evidenciadas. Para isso, o grupo sugeriu alterações no texto da AP SDM nº 09/2020 no intuito de provocar a educação do emissor e do investidor, promovendo maior transparência para as questões ASG, especialmente em relação à diversidade.

Por fim, a experiência dos nossos membros, alinhados com evidências internacionais, mostram que quando se solicita informações sobre gênero, raça e cor ou orientação sexual, ou outros dados sensíveis, é fundamental que se preserve o direito tanto da autodeclaração dos pessoas quanto da sua privacidade (alinhado a Lei nº 12.965, que trata da Lei Geral de Proteção de Dados).

Com essas premissas em mente, aliadas às evidências encontradas sobre a atual transparência sobre diversidade na liderança e na administração das empresas em outras jurisdições (veja o "[Capítulo 04: Regulação Internacional](#)" para mais informações), o GT Impacto procura adequar as práticas do mercado de capitais brasileiro as suas atuais necessidades, ainda que restringindo eventuais custos de observância de mercado.

3. Propostas do GT Impacto e justificativas

Este capítulo evidencia os pontos de contribuições do GT Impacto. Para cada campo e item da AP SDM Nº 09/2020, indicamos o ponto de sugestão no texto do Edital de Audiência Pública SDM Nº 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.

Campo 1. Atividades

Item 1.9

Texto original:

1.9 Em relação a informações ASG, indicar: (convênios internacionais de Direitos Humanos e não-discriminação). Veja evidências apoiando essa solicitação no [Anexo A](#).

(...)

1.9 f. se o relatório ou documento considera os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) estabelecidos pela Organização das Nações Unidas e quais são os ODS materiais para o negócio do emissor

Sugestão (i): Incluir os convênios internacionais de Direitos Humanos e não-discriminação.

1.9.f se o relatório ou documento reporta avanços na efetivação de **convênios internacionais estabelecidos pela Organização das Nações Unidas e firmados pelo Brasil no que tange a Direitos Humanos e não-discriminação firmados pelo Brasil**, Principios de Empoderamento da Mulher (WEP) e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) com seus respectivos ODS materiais para o negócio do emissor.

Justificativa: Educar o emissor para que veja critérios ASG como uma análise que vai além dos ODS

Campo 4. Fatores de risco

Item 4.1

Texto original:

4.1 Descrever, em ordem decrescente de relevância, os fatores de risco com efetivo potencial de influenciar a decisão de investimento, em especial, aqueles relacionados

k. a questões sociais

l. a questões ambientais

m. a questões climáticas

Sugestão: (i) Incluir nota de rodapé que os riscos sociais, ambientais e climáticos são transversais a todos os demais riscos apontados. Ex:

4.1 Descrever, em ordem decrescente de relevância, os fatores de risco, com efetivo potencial de influenciar a decisão de investimento, em especial, aqueles relacionados [rodapé 7]:

Rodapé 7 [Parte já existente]: A lista apresentada possui caráter mínimo e não exaustivo. Quando o emissor não possuir fatores de risco relevantes associados a algum item da lista, esta circunstância deve ser expressamente mencionada. Adicionalmente, a relevância dos fatores de risco deve considerar tanto a perspectiva financeira, cuja ênfase recai no potencial impacto sobre o valor do emissor, quanto à perspectiva dos impactos externos causados pelo emissor, não apenas sobre investidores, mas também sobre terceiros como cidadãos, consumidores, empregados, comunidades etc. [Sugestão de adicionar}: Os fatores de risco listados de “k” a “m” (sociais, ambientais e climáticos) possuem um caráter transversal, podendo estar relacionados a diversos outros riscos elencados de “a” a “j”.

Justificativa (i): O GT Impacto entende que os temas sociais e ambientais não representam fatores de riscos isolados, mas são transversais a qualquer tipo de risco, seja ele econômico, operacional, de imagem, reputacional, político, tecnológico ou de outra natureza, bem como podem estar, direta ou indiretamente, relacionados aos fatores de risco elencados nos itens “a” a “j”. A abordagem sugerida na nota de rodapé reforça a necessidade de se aprofundar a educação tanto do olhar do emissor quanto do investidor em relação à importância de se adotar uma análise integrada de fatores ASG com o desempenho financeiro. Veja evidências no [Anexo B](#).

Sugestão (ii) Para ofício anual da SEP, inserir orientação para emissores acerca de elencar eventuais riscos reputacionais e de imagem ao longo dos subitens dos fatores de risco.

Justificativa (ii): As mobilizações de opinião pública impulsionadas pela mídia ou pelas redes sociais fazem com que riscos reputacionais afetem de fato os resultados das companhias. Fatores como acidentes, contaminações, possibilidades de boicote, dentre outros podem afetar bastante, inclusive cotações de ações em bolsa, e não há ainda indicação de *disclosure* desse tipo de risco.

Campo 5. Gerenciamento de riscos

Item 5.1.a

Texto original:

5.1 Em relação aos riscos indicados nos itens 4.1 e 4.2, informar:

5.1.a se o emissor possui uma política formalizada de gerenciamento de riscos, destacando, em caso afirmativo, o órgão que a aprovou e a data de sua aprovação, e, em caso negativo, as razões pelas quais o emissor não adotou uma política

Sugestão: Para ofício anual da SEP, inserir orientação para emissores acerca de esclarecer se a política do emissor envolve riscos reputacionais e de imagem.

Justificativa: Na mesma linha da sugestão “(ii)” ao item 4.1, nos parece importante que a companhia informe ao investidor se procura gerenciar riscos de imagem, por conta do impacto aos resultados e às cotações de valores mobiliários que podem advir de dano reputacional.

Campo 7. Assembléia geral e administração

Item 7.1

Texto original:

7.1 Descrever as principais características dos órgãos de administração e do conselho fiscal do emissor, identificando:

(...)

7.1.d por órgão:

- i. número total de membros, agrupados por gênero
- ii. número total de membros, agrupados por cor ou raça

7.1. e se houver, objetivos específicos que o emissor possua com relação à diversidade de gênero, cor ou raça entre os membros de seus órgãos de administração

Sugestões: (i) reforçar o aspecto de auto declaração das informações de gênero, cor, raça e orientação sexual (LGBTQIAP+); (ii) reforçar a necessidade de titularidade dos membros do conselho; (iii) requisitar que se tenham metas relacionados aos objetivos; (iv) sugerir a matriz de diversidade como formato de apresentação dos dados quantitativos

7.1 Descrever as principais características dos órgãos de administração e do conselho fiscal do emissor, identificando, **por meio de Matriz de Diversidade**²:

(...)

7.1.d por órgão³:

- 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+⁴; e**
- iv. **número total de membros titulares, agrupados por identidade autodeclarada para outros grupos minorizados⁵.**

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.

² Entende-se que, entre os administradores, estejam incluídos cargos de diretoria executiva e presidência.

³ O agrupamento deve estar orientado respeitando a Lei Geral de Proteção de Dados no 13.709/2018, evitando-se nomeação do diretor executivo em cada categoria

⁴ Entende-se por diversidade de gênero a sua autodeclaração em relação à orientação sexual e identidade de gênero, do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas. Inclui-se na diversidade a sigla LGBTQIA+ que possui forte apelo global, contemplando também os termos "queer", "intersexual" e "assexual", para além dos termos "lésbica", "gay", "bissexual" e "transgênero".

⁵ Sugere-se outros grupos minorizados para todos aqueles em que o emissor possa fazer específica menção, como é o caso dos deficientes físicos

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-diversidade⁶.

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 [“Capítulo 4: Regulação Internacional”](#), evidências desta abordagem na Nasdaq e Estado da Califórnia como principais exemplos.

Justificativa (ii): o GT Impacto 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 GT Impacto sugere que haja metas atreladas aos objetivos para que não haja divulgação de intenções no aumento da diversidade, mas de comprometimentos ao longo de um determinado 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 [“Capítulo 4: Regulação Internacional”](#). O [Anexo C](#) 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.

Campo 8. Remuneração dos administradores

Item 8.1

Texto original:

Item 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, dentre outros abordando os seguintes aspectos

8.1 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 (i): Educar o emissor para que entenda que equidade racial e ASG são complementares, mas diferentes:

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

⁶ 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.

auditoria, de risco, financeiro e de remuneração, dentre outros, abordando os seguintes aspectos:
 8.1.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 e **de diversidade**

Justificativa (i): Ocorre distinção entre questões ASG e de diversidade. 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 restritas 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 governança⁷. 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 DEI⁸.

Campo 10. Recursos humanos

Item 10

Texto original:

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

10.3.a política de salários e remuneração variável

(...)

10.3.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

Sugestões: (i) Descrever as políticas e práticas de remuneração dos empregados sob a perspectiva da diversidade; **(ii)** evidenciar razão de diferença salarial⁹ entre mulheres e negros vis-à-vis demais titularidades.

(...) informando:

*10.3.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***

*10.3.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; (iii) **por faixa etária, a remuneração mediana dos empregados mulheres e negros vis-à-vis a mediana dos demais empregados do emissor***

⁷ Acompanhe publicação da HBR em:

<https://hbr.org/2020/11/getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case>

⁸ Veja referência sobre políticas proativas e preventivas na Política de Gênero do BID em:

<https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=35428399>

⁹ Entende-se remuneração a composição total de recebimentos, incluindo salário base, incentivos de curto prazo, incentivos de longo prazo e benefícios

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 empresas¹⁰. 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 excludente¹¹.

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^{12 13}. 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 etária (por exemplo, 21 a 30 anos, 31 a 40 anos, 41 a 50 anos, 51 a 60 anos e 61 anos ou mais).

Item 10.1.a

Texto original:

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

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

Sugestões: (i) reforçar o aspecto de auto declaração das informações de gênero, cor, raça e orientação sexual (LGBTQIAP+); (ii) requisitar que se tenham metas relacionados aos objetivos (usando modelo Relate ou Explique, já difundido em nossa jurisdição);

10.1.a. número de empregados (total, e por grupos, com base na atividade desempenhada e, na por

¹⁰ Veja mais informações em: <https://gender-pay-gap.service.gov.uk/>

¹¹ Veja mais informações em Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) e Agenda 2030

¹²<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/05/10/pesquisa-mostra-que-30percent-das-mulheres-deixam-trabalho-por-caoa-dos-filhos-homens-sao-7percent.ghtml>

¹³

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

*localização geográfica e em indicadores de diversidade, tais como **identidade autodeclarada¹⁴ de gênero, cor ou raça, faixa etária, orientação sexual e outros que o emissor julgue relevantes**)*

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

*10.1.c. **se houver, objetivos e metas específicos que o emissor possua com relação à diversidade de identidade autodeclarada de gênero, cor, raça e orientação sexual entre os seus empregados e terceirizados;***

*10.1.d. **Não havendo objetivos e metas específicas, explicar o porquê da inexistência de objetivos específicos relacionados à diversidade.***

*10.1.e **índice de rotatividade***

Justificativa (i): 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-diversidade¹⁵

Justificativa (ii): Busca-se solicitar divulgação das empresas em relação à diversidade em seu quadro funcional, incluindo objetivos e metas que comprovem seu comprometimento com o aumento da diversidade na empresa.

¹⁴ Entende-se por diversidade de gênero a sua autodeclaração em relação à orientação sexual e identidade de gênero, do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas. Inclui-se na diversidade a sigla LGBTQIAP+ que possui forte apelo global, contemplando também os termos "queer", "intersexual" e "assexual", para além dos termos "lésbica", "gay", "bissexual" e "transgênero"

¹⁵ 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.

4. 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 diversidade¹⁶ 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 \(tiers¹⁷\)](#), 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)¹⁸. 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 Administração¹⁹.

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*

¹⁶ Comparando com a SEC, que deixa ampla a definição de diversidade, para a Nasdaq “diverso” é entendido especificamente como gênero, LGBTQ+ e grupos minorizados

¹⁷ 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

¹⁸ 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.

¹⁹ Veja no Anexo C o exemplo de Matriz de diversidade sugerido pela Nasdaq

Desde 2017 as 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 uso²⁰.

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 (EHRC²¹), 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

Por meio de um código de Governança Corporativa da Bolsa da Austrália (ASX²²) as empresas são sugeridas a demonstrar que a escolha de conselheiros é diversa e está alinhada com a necessidade estratégica da empresa. Os requisitos são:

- A - Habilidades de Governança: habilidades relevantes ao setor em que a companhia opera
- A2 - Habilidades técnicas da área em que a empresa atua
- B – Atributos pessoais e qualidades consideradas desejáveis para atuar no Conselho
- C - Diversidade: gênero, idade, etnia e diferentes perspectivas culturais e geográficas

É necessário cumprir com pelo menos 3 requisitos da matriz de diversidade. Veja um exemplo no [Anexo C](#) de uma companhia que expõem sua matriz de diversidade.

Canadá

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 C](#) apresenta um exemplo de divulgação de uma empresa canadense.

Chile

²⁰ 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>

²¹ Para mais informações sobre a Comissão de Igualdade e Direitos Humanos, veja em: <https://www.equalityhumanrights.com/en>

²² Para maiores informações, consulte a publicação do guia de Boas Práticas de Governança (Australian Securities Exchange - ASX): <https://www.asx.com.au/documents/asx-compliance/creating-disclosing-board-skills-matrix.pdf>

Um exemplo na América Latina vem do Chile. A regulação da Comissão para o Mercado Financeiro (com a normativa NCG 386²³, 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 C](#) 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”*.

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 dimensões²⁴, que contempla aspectos de diversidade dentro da dimensão social. A experiência Brasileira com o ISE B3 merece um destaque à parte, que será realizado no [“Capítulo 5. Aprendizados no território nacional”](#).

d. 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

²³ Veja mais informações da norma em: http://www.cmfchile.cl/normativa/ngc_386_2015.pdf

²⁴ 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-e-mpresarial-ise.htm

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.

5. Aprendizados no território nacional

O questionário do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3) é reconhecido não apenas como instrumento de seleção de uma carteira de companhias sustentáveis, mas também como um guia de orientação às empresas em relação às suas práticas relacionadas aos temas da sustentabilidade, que incluem a redução das desigualdades, o combate à discriminação e a promoção da diversidade.

A carteira de 2021 reúne 46 ações de 39 companhias pertencentes a 15 setores. Juntas, as companhias somam R\$ 1,8 trilhão em valor de mercado, 38% do total do valor de mercado das companhias com ações negociadas na B3, com base no fechamento de 25/11/2020.

O tema da diversidade está presente no questionário desde sua primeira versão, lançada em 2005. Na ocasião, a abordagem ocorria na dimensão Social, com uma abordagem inicial sobre a participação de empregados mulheres e negros em cargos de gerência e diretoria nos quadros da companhia. Com o passar do anos, essa abordagem ficou mais abrangente, incluindo práticas referentes à diferença de remuneração de empregados mulheres e negros, práticas contra discriminação entre funcionários e promoção do tema valorização da diversidade entre os empregados e na comunidade de entorno.

Com relação à abordagem do tema nos Conselhos de Administração (CA), desde 2015, o assunto foi incorporado à dimensão Governança Corporativa do questionário. Essa abordagem ocorreu por meio de diferentes perguntas, cujas respostas, pelas companhias que entraram na carteira do ISE B3 desde então, demonstram como essas questões evoluíram, ou não, entre grandes empresas brasileiras reconhecidas por suas práticas de sustentabilidade²⁵. Nos pontos abaixo estão destacados os desempenhos dessas empresas em algumas dessas perguntas:

- Em relação à participação de pelo menos uma mulher no CA, aumentou de 55% em 2015 para 79% em 2020 o percentual de empresas que atendem essa condição. Já em relação à participação de negros no CA, esse percentual caiu de 28% em 2015 para 5% em 2020.
- Sobre as metas estabelecidas pelo CA para aumento da participação de mulheres em cargos de alta administração, houve um aumento no percentual de empresas que atendem essa condição: de 14% em 2018 para 21% em 2020. Empresas que incorporaram nos processos de seleção de seus administradores (conselheiros e diretores estatutários) critérios relativos à participação de mulheres, passaram de 18% em 2018 para 36% em 2020.
- Em relação à existência de metas estabelecidas pelo CA para o aumento da participação de negros em cargos de alta administração, houve uma queda de 11% em 2018 para 8% em 2020. Por outro lado, em relação à incorporação de critérios relativos à participação de negros entre os administradores, houve um aumento de 11% em 2018 para 21% em 2020.
- Um aspecto que demonstra que essa pauta está crescendo entre os CAs das companhias da carteira do ISE B3 é o fato de que elas vêm promovendo capacitação, ao menos para seus níveis de coordenação (gerência e diretoria), em relação ao tema diversidade. O percentual de companhias da carteira do ISE B3 que tinham essa prática em 2018 era de 71% e subiu para 97% em 2020.

²⁵ A evolução pode ser vista em: <http://iseb3.com.br/evolucao>

Esses são apenas alguns destaques, mas o questionário da dimensão Governança Corporativa do ISE B3 também aborda aspectos como os de integração de questões de ordem socioambiental ao planejamento estratégico das companhias e ao dia-a-dia de suas operações. Há também, além da menção às mulheres e negros, a abordagem de outros grupos comumente sub representados entre os administradores das companhias. Esses esforços podem ser identificados no questionário a partir de diferentes estratégias, como as de incentivo aos executivos para promoção dos temas da diversidade por meio de sua remuneração variável.

No [Anexo D](#), consta a íntegra dessas perguntas, com os respectivos percentuais de respostas das empresas da carteira do ISE B3²⁶.

²⁶ As respostas das companhias participantes da carteira ISE B3, desde 2014, estão disponíveis em: <http://iseb3.com.br/respostas>.

6. Conclusões finais

O GT Impacto envidou seus melhores esforços nas contribuições para o Edital de Audiência Pública da SDM 09/20 para equilibrar de um lado as prioridades para o avanço da diversidade e de outro a contenção dos custos de observância no mercado de capitais.

Nossas discussões e estudos mostram que o avanço em direção à divulgação de dados quantitativos sobre a diversidade na liderança, administração e força de trabalho das empresas é passo primordial para se mapear a realidade das empresas. Essas informações são fundamentais para que o regulador e instituições de autorregulação, possam sugerir melhores práticas de governança corporativa e para que as empresas tenham clareza na definição de seus objetivos e metas.

O grupo confia que a escuta de seus diversos participantes do mercado, com diferentes pontos de vista, ajudou sobremaneira a convergir para as melhores sugestões, visando possibilitar um avanço em nossa regulação de acordo com a maturidade de nosso ecossistema. A escuta ajudou ainda a estabelecer nesta minuta a melhor representação da classificação da diversidade, respeitando, ao mesmo tempo, a identificação individual e o direito à privacidade.

Diante disso, e conforme expostos nos capítulos anteriores, a presente manifestação procurou contribuir para:

1. a introdução de maior diversidade na liderança e na administração das empresas, promovendo e ampliando o acesso às oportunidades de carreira para grupos mais diversos e, com isso, adequar a liderança e a administração das empresas à diversidade da composição da população brasileira;
2. a existência de uma base de dados oficial e isenta (Formulário de Referência - FRE) que ofereça a atualização anual de práticas de diversidade das empresas brasileiras abertas, tornando a informação acessível;
3. a visibilidade da diversidade nas companhias abertas, permitindo a comparabilidade entre as mesmas, especialmente em relação às respectivas performances financeiras, subsidiando estudos que permitam estabelecer correlações com o aumento da diversidade do corpo funcional;
4. o nivelamento conceitual sobre diversidade e as melhores formas de apresentação das informações por meio do alinhamento do regime informacional das companhias abertas às melhores práticas internacionais;
5. o desenvolvimento do mercado de capitais brasileiro, aumentando sua competitividade por meio do fomento da diversidade nas companhias listadas; e
6. a evolução da governança das empresas em termos de política de diversidade, política de direitos humanos, dispositivos do código de conduta sobre diversidade, publicidade ética, presença de ações afirmativas de diversidade e grupos de afinidade dentro outras boas práticas de mercado.

ANEXOS

ANEXO A - Convênios Internacionais

Lista de Convênios Internacionais que deveriam ser incorporados nos marcos ASG além dos ODS (Item 7.8.f da ICVM 480)²⁷

As políticas e diretrizes de requisitos ASG devem ser orientadas por padrões definidos pelos seguintes acordos internacionais:

Declarações, convenções e resoluções das Nações Unidas

- Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, 1969 * *A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (ICERD, 1969) é considerada o mais amplo instrumento jurídico internacional contra o racismo nos mercados de trabalho, educação e acesso a serviços de saúde e foi ratificado pelos países da América Latina e do Caribe.*
- A Declaração e Programa de Ação de Durban (2001) e a Resolução 68/237 da Assembleia Geral da ONU, que nomeou a Década Internacional para os Afrodescendentes 2015-2024 (Resolução 68/237, aprovada em 2013), são ambos mecanismos especificamente concebidos para Descendentes africanos.
- Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1976
- Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, 1976
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, 1981
- Convenção sobre os Direitos da Criança, 1990
- Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, 1993
- Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento, 1994
- Plataforma de Ação da Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, 1995
- Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, 1999
- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2006
- Declaração sobre os Direitos dos Povos Indígenas, 2007
- Convenção de Povos Indígenas e Tribais (No. 169), 1989
- Convenção sobre Diversidade Biológica (CBD), 1992
- Convenção Constitucional do Fundo de Desenvolvimento dos Povos Indígenas da América Latina e Caribe, 1992
- Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1976

²⁷ Fonte: Links para essas convenções da ONU estão disponíveis em <http://www2.ohchr.org/english/law>. O status de ratificação de cada convenção por país está disponível em <https://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=%204&subid=A&lang=en>

- Convenção Americana sobre Direitos Humanos "Pacto San José", 1969
- Women Empowerment Principles (WEPIs), ONU Mulheres.

Convenções da OIT²⁸

- Convenção 100 sobre Igualdade de Remuneração, 1951
- Convenção 111 sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), 1951
- Convenção 118 sobre Igualdade de Tratamento (Segurança Social), 1962
- Convenção 156 sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981
- Convenção 161 sobre Serviços de Saúde Ocupacional, 1985
- Convenção 183 sobre Proteção à Maternidade, 2000
- Convenção 190 sobre Eliminação da Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, 2019

Organização dos Estados Americanos

- Convenção Interamericana para a Prevenção, Punição e Erradicação da Violência contra a Mulher da Organização dos Estados Americanos (Convenção de Belém do Para), 1994
<https://www.oas.org/en/mesecvi/convention.asp>

Outros

- Princípios de Yogyakarta sobre a Aplicação do Direito Internacional dos Direitos Humanos em Relações com Orientação Sexual e Identidade de Gênero, 2006 atualizado em 2017
<https://yogyakartaprinciples.org/>
- Metas de desenvolvimento sustentável. ODS 5: Alcançando a igualdade de gênero e empoderando todas as mulheres e meninas, 2015

<https://sdgs.un.org/goals/goal5>

Metas de desenvolvimento sustentável. ODS 10: Desigualdades reduzidas, 2015

<https://sdgs.un.org/goals/goal10>

²⁸ Fonte: Uma lista dessas convenções da OIT e dos países que as ratificaram está disponível no Banco de Dados de Normas Internacionais do Trabalho da ILOEC: <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>. O texto das convenções da OIT e a lista dos países ratificantes estão disponíveis em: <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp2.htm>

ANEXO B - Integração ASG

Evidência apoiando a integração de riscos ASG aos riscos econômicos nos Relatórios Anuais (item 4.1 da ICVM 480)

O mundo está avançando rapidamente em direção à integração de questões econômicas, ambientais e questões sociais, incluindo diversidade, mudanças climáticas e administração de dados. Isso significa que as empresas em breve terão que adotar um sistema abrangente de relatórios corporativos que integre relatórios de sustentabilidade com divulgações financeiras convencionais.

Isso é o que está acontecendo ao redor do mundo:

- A **União Européia** está revisando sua Diretiva de Relatórios Não Financeiros, o que parece provável que leve a relatórios obrigatórios sobre sustentabilidade
- A Organização Internacional de Comissões de Valores (**IOSCO**) está estudando como harmonizar os relatórios financeiros e de sustentabilidade
- A **Fundação IFRS** em breve iniciará consultas formais para ampliar seu mandato para abraçar questões de sustentabilidade
- As cinco principais estruturas voluntárias e **definidores de padrões** - **CDP**, o Climate Disclosure Standards Board (**CDSB**), a Global Reporting Initiative (**GRI**), o International Integrated Reporting Council (**IIRC**) e o Sustainability Accounting Standards Board (**SASB**) – estão pela primeira vez empenhadas em trabalhar por uma visão conjunta. Pela primeira vez, eles emitiram uma declaração compartilhada de intenção de trabalhar com o **International Business Council (IBC)** em direção a um sistema de relatórios corporativos abrangente que integra relatórios de sustentabilidade com divulgações financeiras convencionais.
- A grande maioria dos **investidores que responderam a uma pesquisa IBC de 2020**, uma clara maioria (88%) concorda que a indústria deve simplificar os relatórios ASG e integrar os relatórios financeiros e ASG. A maioria indicou que as informações ASG apresentadas pelas empresas devem ser asseguradas e incluídas no relatório anual.

ANEXO C - 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)

Board Diversity Matrix (As of [DATE])				
Board Size:				
Total Number of Directors	#			
Gender:	Male	Female	Non-Binary	Undisclosed Gender
Number of directors based on gender identity	#	#	#	#
Number of directors who identify in any of the categories below:				
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:

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

Austrália

Exemplo de divulgação da Matriz de Habilidades do Conselho da Empresa rhipe (rhipe.com)²⁹. 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
Gender diversity	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.
Geographic and cultural diversity	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.
Age	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.
Previous Board experience	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 (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.

²⁹ Veja a matriz completa em: <https://www.rhipe.com/wp-content/uploads/2014/09/rhipe-Board-Skills-Matrix.pdf>

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 2017³⁰. A empresa divulga indicadores quantitativos sobre a composição do conselho e administração, quantidade de estrangeiros no conselho (aspectos geográficos e culturais).

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

Género		Nacionalidad	
Mujeres	1	Extranjeros	3
Hombres	10	Chilenos	8
Total	11	Total	11

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
Total	11	13 o más años	1
		Total	11

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

Género		Nacionalidad	
Mujeres	1	Extranjeros	1
Hombres	6	Chilenos	6
Total	7	Total	7

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
Total	7	Total	7

Composição da Administração

³⁰ Veja o relato completo:

https://ungc-production.s3.us-west-2.amazonaws.com/attachments/cop_2018/462872/original/Memoria_Anual_Integrada_-_Bolsa_de_Santiago_2017.pdf?1524509341

Composição do conselho

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 hombres 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	Nº
Brasil	1
Bolivia	1
Uruguay	1
Venezuela	3
Argentina	1
Colombia	1
Guatemala	1

Composição de estrangeiros no conselho

Relação salarial entre homens e mulheres por nível hierárquico

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
Total	76	182	258

Composição de homens e mulheres na administração por nível hierárquico

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

Composição da de homens e mulheres na administração por idade

ANEXO D - Diversidade e Inclusão (ISE)

Perguntas sobre diversidade e inclusão constantes do ISE B3.

PERGUNTAS:

GOV 12. Assinale as alternativas que caracterizam o **Conselho de Administração** da companhia:

(P) A pergunta trata dos membros titulares do Conselho de Administração, não incluindo os eventuais conselheiros suplentes. Considerar mandato ordinário, a pergunta não se refere à eventual renovação dos mandatos, que pode ou não estar prevista. A previsão de participação em outros conselhos, comitês ou cargos executivos pode estar em estatuto, regimento ou política, e pode ficar a critério da companhia se abrange nos limites apenas cargos em outras companhias e organizações ou também companhias coligadas, controladas ou subsidiárias.

Para assinalar a alternativa “a” deverão ser satisfeitas simultaneamente as duas condições (30% de independentes E no mínimo 2 conselheiros independentes). Para calcular o percentual de conselheiros independentes, deve-se multiplicar o número total de conselheiros por 0,3 e este número deve ser igual ou inferior ao número de conselheiros independentes, para resultados em que a primeira casa decimal for igual ou superior a 0,5, deve-se arredondar o valor para o número inteiro imediatamente superior. Exemplo: uma companhia com 9 conselheiros deve fazer o seguinte cálculo: $30\% * 9 = 2,7$. De acordo com a regra de arredondamento, essa companhia deverá ter pelo menos 3 conselheiros independentes para assinalar a alternativa “a”. Uma companhia com 7 conselheiros, sendo 2 independentes, também poderia assinalar a alternativa “a”.

(GRI Standards) 102-18, 102-22 ,405-1

- a) Possui ao menos 30% de **conselheiro(s) independente(s)** em sua composição e no mínimo 2 conselheiros independentes
- b) Há previsão de reavaliação periódica da independência dos conselheiros independentes, ou previsão de número máximo de mandatos consecutivos para esses conselheiros
- c) Há previsão sobre o número máximo de outros conselhos, comitês e/ou cargos executivos que podem ser acumulados por seus conselheiros de administração
- d) Há mulheres como membros titulares do conselho
- e) Há negros como membros titulares do conselho
- f) Há representantes, como membros titulares do conselho, de outros grupos comumente sub-representados entre os **administradores**
- g) Nenhuma das anteriores

(D) Para a alternativa “a” Estatuto Social ou Item 12.5/6 do Formulário de Referência; “b” e “c”, Estatuto Social ou regimento interno do conselho; alternativas “d”, “e” e “f” lista de membros do

conselho de administração com a indicação de quais membros se enquadram em cada uma das categorias correspondentes assinaladas pela companhia.

GOV 13. Em relação às questões de diversidade, o Conselho de Administração:

(P) Como “avalia e discute formalmente” entende-se que o assunto está formalmente registrado nas pautas e atas do conselho de administração, indicando que o conselho efetivamente avaliou e discutiu tal questão. Como “incorpora, no processo de seleção de administradores” entende-se que entre os critérios utilizados para escolha dos executivos da companhia estão incluídos os referidos critérios. A política mencionada na alternativa “c” não precisa ser exclusiva sobre o tema da diversidade; o tema pode estar tratado em outra política corporativa aprovada pelo conselho. Outros grupos minorizados dizem respeito a demais grupos étnicos, LGBTQ+, estrangeiros etc.

(GRI Standards) 102-18, 405-1

	Mulheres	Negros	Outros grupos minorizados	Nenhuma das Anteriores
a) Definiu metas quantitativas ou prazos para reduzir desigualdade ou equiparar a participação desses grupos nos cargos de alta administração da companhia				
b) Incluiu nos critérios para remuneração variável dos executivos metas relativas à participação desses grupos nos cargos de gerência e/ou diretoria da companhia				
c) Incorpora, no processo de seleção de todos os administradores (conselheiros e diretores estatutários), critérios e aspectos relativos à participação desses grupos nos cargos de alta administração da companhia				

(D) Para a alternativa “a”, apresentação das metas e prazos aprovados pelo conselho pra redução da desigualdade; para alternativa “b” apresentação do contrato de metas, política de remuneração variável ou item 13.1-c do Formulário de Referência, evidenciando a inclusão de critérios e indicadores relativos à diversidade; e “c” apresentação de documentos que indiquem a incorporação dessas questões no processo seletivo de administradores (por exemplo: política de

recursos humanos ou de recrutamento, descrições de cargos, roteiros de entrevista utilizados internamente ou pelas companhias de recrutamento de executivos contratadas, critérios de desempate ou exclusão etc., recomendação do conselho ou comitê de nomeação sobre os perfis desejados para o órgão, incluindo conhecimentos na área).

GOV 16. De que maneira o **Conselho de Administração** se assegura de que as questões de ordem socioambiental estejam integradas ao planejamento estratégico da organização e ao dia-a-dia de suas operações?

(P) Para as alternativas “a” e “c”, a política e/ou diretrizes não precisam necessariamente ser pública, mas serão solicitadas como evidência para comprovação das respostas. Na alternativa “b”, é necessário que a empresa comprove que, entre os indicadores e métricas considerados para a remuneração variável dos administradores, há indicadores relacionados a questões sociais e ambientais. Basta indicar a existência das métricas relacionadas ao desempenho socioambiental para o(s) grupo(s) (conselho e/ou diretoria) que recebe(m) algum tipo de remuneração variável. Para a alternativa “f”, como engajamento entende-se iniciativas e atividades que promovam a conscientização, sensibilização, reflexão e participação em relação aos temas sociais e ambientais, tais como cursos, participação em eventos, workshops, entre outras iniciativas e não apenas o acompanhamento de resultados das ações empreendidas.

Assinale todas as alternativas aplicáveis.

(GRI Standards) 102-19 a 102-21, 102-24, 102-26 a 102-31

- a) Inclusão de critérios e indicadores relacionados ao desempenho socioambiental da companhia entre as métricas de avaliação e de remuneração variável dos administradores (conselheiros e diretores)
- b) Incorpora, no processo de seleção de administradores (conselheiros e diretores estatutários), critérios e aspectos relativos à sua conduta e a seus conhecimentos sobre aspectos sociais e ambientais
- c) Discussão, no conselho de administração, sobre as externalidades decorrentes da atuação da companhia e as formas de lidar com elas
- d) Acompanhamento de política corporativa que trate sobre o relacionamento com stakeholders em geral (não apenas acionistas e investidores)
- e) Existência de mecanismos para o engajamento dos membros do conselho de administração da companhia nos temas sociais e ambientais, visando sua conscientização sobre a importância dessas questões
- f) Nenhuma das anteriores

(D) Para alternativa “a” contrato de metas, política de remuneração variável ou item 13.1-c do Formulário de Referência, evidenciando a existência de critérios/indicadores relacionadas às questões sociais e ambientais; para alternativa “b”, política ou documentos que indiquem a incorporação dessas questões no processo seletivo de administradores (política de recursos humanos ou de recrutamento, descrições de cargos, roteiros de entrevista utilizados internamente ou pelas companhias de recrutamento de executivos contratadas, critérios de desempate ou exclusão etc., recomendação do conselho ou comitê de nomeação sobre os perfis desejados para o órgão, incluindo conhecimentos na área); alternativa “c” ata do conselho de administração

evidenciando a discussão do tema; alternativa “d” ata do conselho de administração evidenciando o acompanhamento da aplicação da política; e alternativa “e” documentos que comprovem a existência de tais mecanismos de engajamento.

GOV 21. A companhia promove capacitação ao menos para os níveis de coordenação, gerência e diretoria para estimular o engajamento em relação a quais dos seguintes temas da **sustentabilidade empresarial**?

(P) Os níveis de coordenação, gerência e diretoria são funções que exercem liderança e gestão de pessoas nas companhias, por isso todas devem estar engajadas nesses temas para disseminar valores e comportamentos a todos os colaboradores. Como capacitação entendem-se atividades presenciais ou virtuais com o objetivo de apresentar aos colaboradores os principais conceitos de cada um dos temas, contextualizados em relação às características da companhia, com fim de demonstrar a importância de tais temas e nivelar conhecimentos. Como engajamento, entende-se iniciativas e atividades que promovam a conscientização, sensibilização, reflexão e participação em relação aos temas socioambientais, tais como cursos, participação em eventos, workshops, entre outras iniciativas e não apenas o acompanhamento de resultados das ações empreendidas. Como sustentabilidade empresarial, de acordo com o glossário, entende-se “uma nova abordagem de se fazer negócios que, simultaneamente, promove inclusão social (com respeito à diversidade cultural e aos interesses de todos os públicos envolvidos no negócio direta ou indiretamente), reduz - ou otimiza - o uso de recursos naturais e o impacto negativo sobre o meio ambiente, preservando a integridade do planeta para as futuras gerações, sem desprezar a rentabilidade econômico-financeira do empreendimento.”

Assinale todas as alternativas que se apliquem:

(GRI Standards) 102-27

- a) Governança corporativa
- b) Aspectos sociais
- c) Aspectos ambientais
- d) Diversidade
- e) Direitos humanos
- f) *Compliance*
- g) Combate à corrupção
- h) Não promove capacitação para temas dessa natureza

(D) Documentação que comprove a realização das capacitações correspondentes às alternativas assinaladas.