

EQUIDADE RACIAL NO BRASIL

Contexto

- 1) A desigualdade social é um dos principais desafios da sociedade brasileira e está profundamente relacionada à questão racial, que é a problemática central nesta desigualdade.
 - Segundo dados do IBGE de 2016, entre os 10% mais pobres da população brasileira, 78,5% são negros (pretos e pardos) e 20,8% são brancos. Já entre os 10% mais ricos, a situação se inverte: 72,9% são brancos e 24,8% são negros.
- 2) A ausência de políticas afirmativas de inclusão da população negra, o racismo estrutural e a baixa qualidade da educação pública estão dentre os fatores causais desses altos índices de desigualdade e da instabilidade social do país.
- 3) Assim, o Brasil com 56% da população negra, está muito atrás na promoção da diversidade racial, em particular na intersecção com gênero, seja nos quadros de funcionários, quanto de lideranças das empresas de capital nacional ou subsidiárias de multinacionais.

Apesar de algumas empresas implantarem programas de ações afirmativas e existirem milhões de profissionais negros qualificados ainda não absorvidos pelo mercado de trabalho, grandes empresas ainda alegam dificuldade na contratação de funcionários e executivos negros para atingir um percentual equivalente à população economicamente ativa da região em que atuam.

- Um dos grandes obstáculos que se apresenta para a formação de profissionais negros é a baixa qualidade da educação pública, que figura entre as piores do mundo segundo dados da OCDE (vide avaliação PISA).
 - A questão da diversidade de gênero vem sendo trabalhada pelas empresas ao longo dos últimos anos, porém as iniciativas não contemplam as mulheres negras.
- 4) Nesse sentido, para atender à pauta ESG, não basta apenas às empresas brasileiras adotarem ações afirmativas. Há que se investir no enfrentamento do racismo institucional e, ao mesmo tempo, no aprimoramento da formação de profissionais negros para que em todos os níveis hierárquicos do quadro de colaboradores e lideranças de empresas, seja possível identificar uma correspondência com o retrato da população da região em que atuam.
 - A dificuldade é ainda maior nos níveis de alta gerência das empresas, com um percentual muito baixo de negros nessas funções.
 - 5) Entendemos que cabe à sociedade como um todo, e não apenas ao Estado, a responsabilidade de endereçar a questão da desigualdade racial (em intersecção com gênero), bem como a qualificação da formação da população trabalhadora. A sociedade e o momento histórico que vivemos exigem que indivíduos, organizações e empresas assumam uma postura protagonista de antirracismo.

Diagnóstico, Ações Afirmativas e Investimento Social

Objetivo

Propor e implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil e promover sua adoção por empresas e investidores institucionais, contemplando ações que estimulem uma maior equidade racial - muito centrada na adoção de ações afirmativas, na melhoria da qualidade da educação pública e na formação de profissionais negros.

O que é?

O Pacto de Promoção da Equidade Racial visa propor e implementar um Protocolo ESG Racial para o Brasil, trazendo a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro e atraindo a atenção de grandes empresas nacionais e multinacionais, da sociedade civil e do Governo para o tema.

No Brasil, investimento em equidade racial é essencial para enfrentar a reprodução do racismo estrutural no país. Um dos instrumentos fundamentais para tanto é incorporar a questão racial a parâmetros sociais, ambientais e de governança. Os critérios ESG - sigla derivada de Environmental, Social and Governance - são, hoje, os parâmetros internacionais mais importantes que orientam investidores institucionais¹ quanto a questões ambientais, sociais e de governança. Esses critérios e suas métricas ajudam a reconhecer o nível de sustentabilidade dos investimentos em determinadas atividades da economia real.

Considerando a relação direta entre sustentabilidade e rentabilidade, há uma demanda crescente do setor privado e, em especial, do mercado financeiro, pela adoção de tais parâmetros e a fiscalização sobre seu cumprimento.

O **Protocolo ESG Racial** será regido pelos termos descritos no presente documento e contará com regulamentação específica. Ao promover a adoção do **Protocolo** por investidores institucionais, o **Pacto** impulsionará a **adesão voluntária de Empresas** interessadas em atender as demandas sociais por maior equidade racial, consciência social e transparência.

Nesse sentido, o **Pacto** contará também com regras de governança que prezam pela representatividade dos distintos *stakeholders* envolvidos com o tema racial e com a agenda ESG, além de contemplar no **Protocolo** mecanismos próprios de mensuração do equilíbrio racial (o Índice ESG de Equidade Racial - IEER), de aferição de resultados e certificação por organizações independentes. O Pacto será gerido por uma Associação privada sem fins lucrativos (vide abaixo).

O IEER - detalhado a frente neste documento - proporcionará a acionistas, investidores e sociedade civil um instrumento para a medição da desigualdade racial das Empresas, com parâmetros claros e objetivos do comprometimento quanto à pauta racial brasileira e sua colaboração para mudança do contexto atual.

O Pacto de Promoção da Equidade Racial está embasado em princípios e diretrizes apresentadas através de artigos técnicos elaborados por consultorias estratégicas, especializadas em Equidade Racial, ESG, Investimentos Sociais e Mercado de Trabalho, conforme anexo no Apêndice Técnico deste documento.

CONSULTORIAS TÉCNICAS

- DIVERSIDADE CORPORATIVA
- INSTITUTO PARA O DESENVOLVIMENTO DO INVESTIMENTO SOCIAL - IDIS
- UZOMA DIVERSIDADE, EDUCAÇÃO E CULTURA
- LUCAS CAVALCANTI, MICHAEL FRANÇA E SÉRGIO FIRPO

- CONSULTORIA JURÍDICA ESG
Thiago de Souza Amparo
Fabio Garcia
Lorraine Silva
Michelle Ratton
Odara Andrade

- CONSULTORIA JURÍDICA SOCIETÁRIA
Matos Filho Advogados

- CONSULTORIA RESOLUÇÃO ESG
Machado e Meyer Advogados

- ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO
Maurício Pestana

Ineditismo e Importância

O **Protocolo ESG Racial** é uma iniciativa inédita no mundo e de alto potencial de impacto no curto, médio e longo prazos. Com vistas à sua ampla adoção, o Pacto está buscando o engajamento de grandes investidores institucionais, de modo a motivar a **participação voluntária** de grandes empresas brasileiras e multinacionais.

Após séculos de escravidão e falta de oportunidades sociais e econômicas para a população negra, a sociedade civil e as empresas brasileiras podem (e devem) atacar as consequências negativas desse problema histórico.

O momento é especialmente propício devido ao advento e a maior relevância de métricas ESG adotadas por investidores em todo o mundo, e aos recentes movimentos no mundo e no Brasil sobre a inclusão racial e episódios de violência pautados na exclusão racial. Nesse contexto, o **Protocolo ESG Racial** é uma grande oportunidade para que as empresas desenvolvam um posicionamento e uma narrativa consistentes com essa nova cobrança da sociedade, bem como apoiem a busca por maior justiça social. Como resultado, estarão alavancando a **sua sustentabilidade econômica e social**.

Esse movimento é capaz de mudar a realidade brasileira em apenas uma geração: promovendo a inclusão produtiva da população negra por meio da implementação de ações afirmativas pelas Empresas e seus *stakeholders* e também através de investimentos sociais em equidade racial para a formação educacional e profissional de crianças e jovens negros.

Como funciona

O Pacto de Promoção da Equidade Racial propõe através de um **Protocolo ESG Racial** que as empresas trabalhem o seu ambiente interno e, simultaneamente, contribuam para a transformação da realidade externa. Ou seja, que invistam na promoção da equidade racial entre seus próprios colaboradores e atuem sobre a comunidade na qual está inserida.

Adesão Voluntária das Empresas

As empresas assinarão um Termo de Parceria com a Associação de Promoção da Equidade Racial, manifestando seu interesse em adotar o novo Protocolo ESG para questões raciais no Brasil com base nas premissas do Pacto de Promoção da Equidade.

Após essa formalização, essas empresas poderão divulgar a sua participação no Pacto de Promoção de Equidade e calcular o seu respectivo Índice ESG de Equidade Racial (IEER), com o apoio de uma empresa certificadora. Esse Índice serve para medir o desequilíbrio racial dentro das organizações em termos de renda destinada a profissionais negros, quando comparado ao percentual de negros na população economicamente ativa na região em que a empresa atua. O Índice pode ser melhorado com a adoção de ações afirmativas e o compromisso de realizar investimentos em equidade racial dentro dos parâmetros do programa descritos neste documento.

Caso a empresa não entenda interessante a veiculação do Índice ESG de Equidade Racial (IEER) na adesão, ela terá um prazo de até 18 meses para melhorar o seu índice por meio da implementação das suas ações afirmativas e investimentos sociais em equidade racial. Após esse prazo, a empresa poderá optar por (i) divulgar o IEER em seu site e na plataforma do Pacto; ou (ii) retirar-se do Pacto.

O processo de adesão é totalmente voluntário e gratuito. Para implementação e controle dos processos, bem como para o cálculo do IEER, as empresas precisarão contratar uma Certificadora, que usualmente será uma empresa de auditoria ou certificação, que atenderá aos requisitos definidos no Regulamento ESG (vide abaixo). Os analistas das Certificadoras responsáveis pelo cálculo do IEER serão obrigatoriamente formados por uma Homologadora, devidamente habilitada pelo Conselho Deliberativo da Associação que gere o Pacto. Essas organizações Homologadoras serão necessariamente lideradas por negros.

O Índice ESG de Equidade Racial

O objetivo é maximizar o **Índice ESG de Equidade Racial (IEER)** da empresa. O IEER é um índice que mede o desequilíbrio racial de uma empresa, tendo em vista a composição do quadro de colaboradores por ocupação, os salários médios das ocupações e a distribuição racial na região em que a empresa opera.

O IEER pode melhorar por meio de adoção de ações afirmativas e da realização de investimentos sociais voltados à equidade racial.

O fluxograma abaixo mostra como se dá o processo do Pacto de Promoção da Equidade Racial, com apuração do IEER da empresa, em três níveis diferentes.

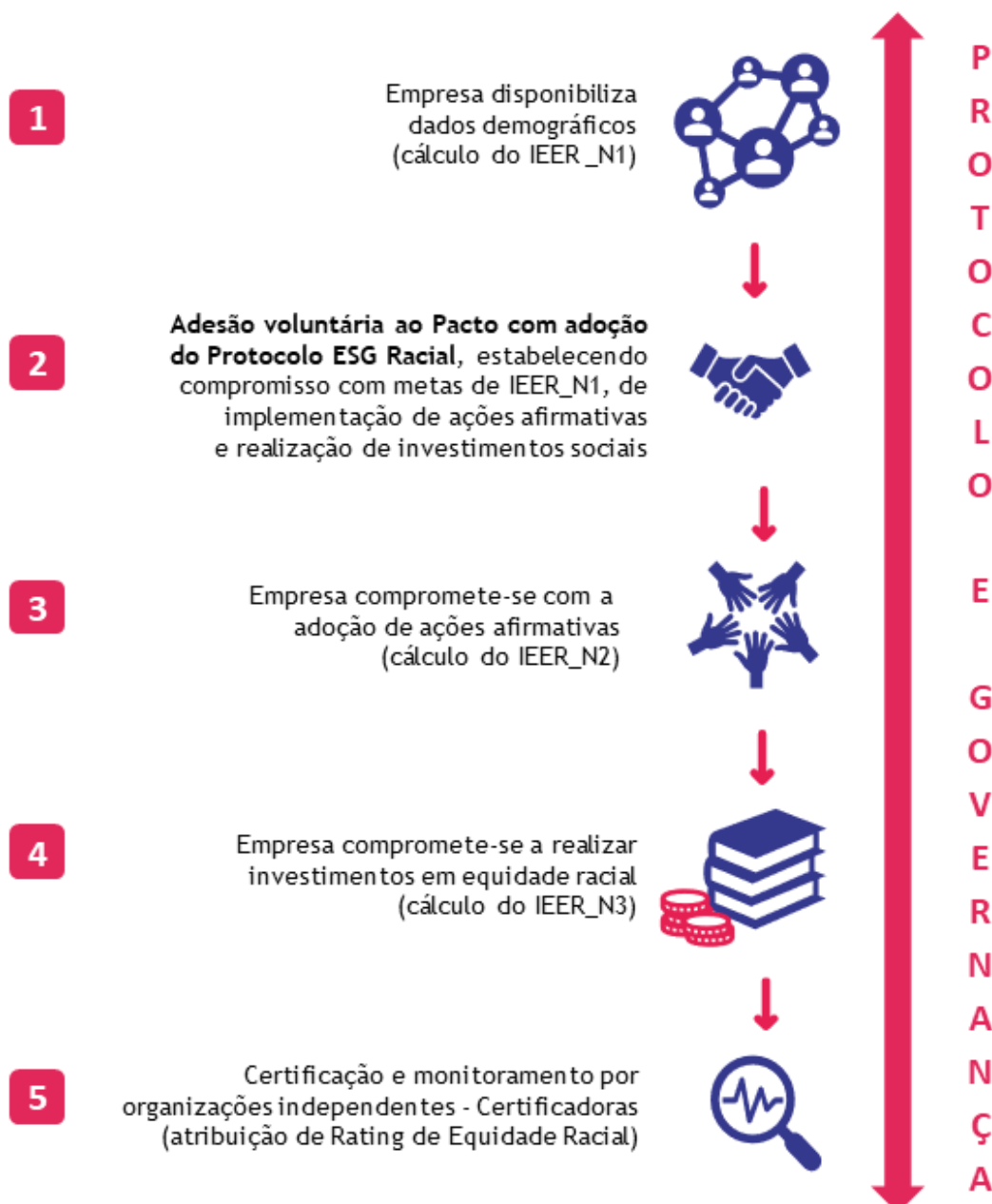
IEER_N1 = reflete a condição de equidade racial atual da empresa, atribuindo maior peso à participação de negros em cargos de liderança

IEER_N2 = considera a adoção de ações afirmativas, que contemplem o recrutamento, permanência e promoção de profissionais negros, garantindo uma mudança cultural sistêmica nas empresas

IEER_N3 = considera, além da adoção de ações afirmativas, os investimentos sociais voltados à equidade racial, dando preferência a organizações com lideranças negras já atuantes e fomentando a criação de novas organizações negras

O Rating de Equidade Racial da empresa será baseado no IEER_N3.

Fluxograma do Pacto de Promoção da Equidade Racial





IEER - Nível 1

Como é calculado o Índice ESG de Equidade Racial (IEER_N1)?

Entenda como é apurado o IEER_N1, que vai indicar a condição atual da empresa em relação à equidade racial.

$IEER_{j,i} = \left(\frac{b_{j,i} - p}{p} \right) \times \left(\frac{p}{1 - p} \right)^{b_{j,i}}$	<p><i>i = empresa</i></p> <p><i>j = ocupação / grupo de ocupações (pela CBO) em uma empresa i</i></p> <p><i>b_{j,i} = proporção de negros na ocupação j na empresa i (segundo a RAIS)</i></p> <p><i>p = proporção de negros na região da empresa i (segundo a PEA)</i></p> <p><i>W_{j,i} = massa salarial da ocupações j na empresa i</i></p>
$IEER_{grupo_ocupações} = \sum_j IEER_{j,i} \times \frac{W_{j,i}}{W_i}$	
<p>IEER da Empresa = média aritmética do IEER no nível da Diretoria, do IEER no nível da Gerência e do IEER no nível da não-liderança</p> $IEER_{Empresa} = \frac{(IEER_{Diretoria} + IEER_{Gerência} + IEER_{Não-liderança})}{3}$	

Propriedades do IEER_N1:

- Varia de -1,0 a +1,0
 - -1,0 sendo uma empresa muito desequilibrada racialmente (quanto aos negros)
 - 0,0 sendo a empresa balanceada com a distribuição racial da região
 - +1,0 sendo uma empresa muito desequilibrada racialmente (quanto aos brancos)
- Uso de dados públicos das empresas (advindos da RAIS) e da distribuição racial da população no Estado (dado pela PEA auferida pelo IBGE/PNAD)
- Atribui maior peso a ocupações melhor remuneradas e nos níveis de gerência e diretoria, de modo a gerar incentivos para a inclusão de negros em ocupações que exijam maior qualificação e em cargos de liderança.
- Considera as diferenças raciais por Estado dadas pela PEA - População Economicamente Ativa

Importante: Para terem seus IEERs calculados, as empresas deverão atestar que os seus dados constantes na RAIS refletem de modo aproximado sua composição racial nos diferentes grupos de ocupação (Diretoria, Gerência, Não-Liderança). Além disso, o Conselho do Pacto de Promoção da Equidade Racial poderá solicitar a realização de um recenseamento racial pela empresa, após recomendação da diretoria executiva da Associação.

Exemplo: uma empresa com 10% de negros operando na Bahia, onde mais de 80% da população é negra, apresentará um IEER_N1 pior do que uma empresa com 10% de negros localizada em Santa Catarina, Estado em que apenas 18% da população é negra.

Acesse o Working Paper sobre o IEER clicando [aqui](#) ou acessando:

https://www.insper.edu.br/wp-content/uploads/2020/12/IER_Firpo_Franca_Cavalcanti_.pdf



Ações Afirmativas | IEER - Nível 2

Após comprometer-se com metas de incremento do seu IEER_N1, será recomendado à empresa a adoção de ações afirmativas com potencial de melhorar o IEER_N1 no curto, médio e longo prazo.

Para cada ação afirmativa adotada (dentre as abaixo elencadas), serão somados **+0,04 pontos ao IEER_N2** da empresa¹, ficando limitado a **+0,20 pontos** ou a **1/3 do déficit do IEER_N1** (o que for menor).

São as ações afirmativas sugeridas:

- i. Política de recursos humanos e de contratação com foco no aumento da equidade racial (ex.: processos seletivos exclusivos ou com cotas para negros), priorizando a contratação, retenção e promoção de profissionais negros qualificados já disponíveis na própria empresa ou no mercado (até 0,04 pontos)
- ii. Adoção de critérios e políticas de equidade racial para a seleção/exclusão de parceiros (fornecedores, distribuidores, prestadores de serviços, terceiro setor e comunidade) (até 0,04 pontos)
- iii. Adoção de práticas administrativas e projetos de mudança cultural para a valorização da diversidade e eliminação de fontes de discriminação direta e indireta, com a realização de ações para o letramento racial das lideranças e de recenseamento racial interno com base em auto declaração pelos colaboradores, seguindo parâmetros definidos pelo Conselho do Pacto e/ou indicação por Certificadora (até 0,04 pontos)
- iv. Estabelecimento de objetivos e indicadores e métricas que possibilitem o monitoramento do impacto e da eficácia das políticas de valorização da diversidade (até 0,04 pontos)
- v. Criação de canais de denúncias de situações de assédio moral e de discriminação de caráter racial, de gênero, de pessoas com deficiência e de orientação afetivo-sexual (até 0,04 pontos)

$$\begin{aligned} & \text{IEER_N2} \\ & = \\ & \text{IEER_N1} + 0,04 \times (\text{número de políticas adotadas}) \\ & \text{limitado a} \\ & \text{IEER_N1} - (1/3) \times \text{IEER_N1} \end{aligned}$$

Assim, caso a empresa adote 3 das ações afirmativas sugeridas, ela terá um incremento de até +0,12 (ou seja, 3 x +0,04) em seu IEER_N2, sendo este número limitado a 1/3 do gap entre o IEER_N1 da empresa e zero (0, que indica uma empresa com equilíbrio racial).

¹ Caberá ao Conselho Deliberativo rever ou ratificar em até 2 anos os pesos/pontos atribuídos às Ações Afirmativas no âmbito no cálculo do IEER_N2.



Investimento Social em Equidade Racial | IEER - Nível 3

O ganho de pontos no indicador IEER_N3 estará limitado a +0,20 pontos ou a 1/3 do déficit do IEER_N1 (o que for menor) e é condicional ao estabelecimento de metas para a melhoria do IEER_N1 e à adoção de ações afirmativas (vide IEER_N2).

$$\begin{aligned}
 & \text{IEER_N3} \\
 & = \\
 & \text{IEER_N2} + 0,20 \times (\% \text{ do ISR realizado}) \\
 & \text{limitado a} \\
 & \text{IEER_N2} - (1/3) \times \text{IEER_N1}
 \end{aligned}$$

O ganho dependerá do investimento social voltado à equidade racial com foco em educação e mercado de trabalho. Assim, caso a empresa realize 100% do investimento social calculado com base no valor de referência ela contará com um incremento de +0,20 em seu IEER_N3 e caso realize, por exemplo, 40% do investimento esperado o ganho será proporcional, de +0,08 pontos.



Valor do Investimento Social de Referência (ISR)

O Investimento Social de Referência (ISR) é calculado com base no custo de formação anual de jovens negros suficientes para que a empresa alcance o equilíbrio racial (IEER_N1 = 0), estando limitado a R\$ 30 milhões/ano por grupo econômico.

$$\text{ISR} = \left[\sum (p - b_{EM}) \times n_{EM} \times 6.000 + \sum (p - b_{ES}) \times n_{ES} \times 12.000 \right]$$

p = proporção de negros dada pela PEA nas regiões em que a empresa opera (média ponderada)

b = proporção de negros em ocupações que tenham o Ensino Fundamental/Médio (EM) ou o Ensino Superior (ES) como requisito de qualificação

n = número de colaboradores em ocupações que tenham o Ensino Fundamental/Médio (EM) ou o Ensino Superior (ES) como requisito de qualificação - dado pelo corte de 75% de prevalência segundo a RAIS

A fórmula considera a estimativa de custos médios com a formação educacional de qualidade no Brasil para:

- **Ensino Fundamental/Médio:** custo anual aproximado de R\$ 6,0 mil/aluno com base em estudo do Todos pela Educação² que - com dados de 2015 - estima em R\$ 4,3 mil o Valor Anual por Aluno (VAA) da educação básica pública a partir do qual não existem evidências de ganhos marginais em notas do IDEB. O VAA aproximado de R\$ 6,0 mil é alcançado ao se atualizar o valor de R\$ 4,3 mil pelo INPC acumulado até 2021, ficando próximo também do VAA efetivo de importantes redes de ensino básico como Ceará, Espírito Santo, Goiás e São Paulo (vide dados do SIOPE-FNDE para 2018 e 2019).
- **Ensino Superior:** custo anual aproximado de R\$ 12,0 mil/aluno com base na mensalidade de faculdades privadas e filantrópicas brasileiras ranqueadas no THE - Times Higher Education 2021.

Alocação dos Investimentos Sociais em Equidade Racial

A alocação dos investimentos sociais em equidade racial reflete o objetivo de aprimorar a formação mão de obra negra qualificada ao longo de uma geração, dando preferência por intervenções que apoiem a formação integral de mão de obra negra e sua inserção no mercado de trabalho.

Poderão ser contempladas iniciativas dentro do marco das ODS - Objetivos do Desenvolvimento Sustentável de números 4 (Educação de Qualidade), 8 (Emprego Decente e Crescimento Econômico) e 10 (Redução das Desigualdades), com foco em garantia de direitos e antirracismo.

O Protocolo define os *ranges* abaixo quanto à alocação dos investimentos sociais em equidade racial por área, cabendo à gestão das empresas definir onde e como alocá-los dentro dos intervalos de cada área, seguindo as premissas do Pacto de Promoção da Equidade Racial. Estes investimentos serão, por definição, realizados para fora da organização, respeitando as premissas sugeridas no Pacto, que estimulam projetos e programas de promoção da equidade racial através da educação, cidadania e empreendedorismo negro.

ÁREAS DOS INVESTIMENTOS SOCIAIS	% sugerido	Descrição
Ensino Técnico e Superior	20-40%	Recursos destinados à formação de estudantes negros, com percentual superior à região em que atua
Ensino Médio	15-35%	
Ensino Fundamental	15-30%	
Ensino Infantil e Primeira Infância	10-20%	
Direito, Vida, Combate ao Racismo, Cultura, Empreendedorismo e Mercado de Trabalho - Inclui o apoio a organizações e negócios sociais negros que venham a estimular o estabelecimento de Homologadoras e Certificadoras negras	20-35%	Exclusivo para organizações negras

² Todos Pela Educação (2019) *Nota Técnica: Análise da relação entre investimento por aluno e qualidade do ensino*. Disponível em: https://www.todospelaeducacao.org.br/_uploads/_posts/319.pdf?477736800

Seleção de Intervenções/Organizações

A empresa deverá realizar intervenções ou apoiar organizações que realizem projetos que atendam os seguintes critérios de elegibilidade:

EXEMPLOS DE POSSIBILIDADES DE INVESTIMENTOS

- **Escolas públicas e privadas:**
 - Formação de gestores e líderes
 - Formação de professores
 - Ações de correção de fluxo escolar
 - Bolsas de estudo
 - Conscientização antirracista nas escolas
 - Equidade racial entre os professores
 - Criação de materiais e aplicação da Lei 10.639/2003 (História e Cultura Afro-brasileira)
 - Programas voltados à conscientização racial e envolvimento de pais e responsáveis e da comunidade no desenvolvimento de crianças e jovens negros
- **Mercado de Trabalho:**
 - Desenvolvimento de hard e soft skills (ex.: idiomas, liderança) para jovens negros
 - Iniciativas para a empregabilidade de negros
 - Empreendedorismo negro
 - Inclusão de profissionais negros em cadeias produtivas estratégicas como tecnologia, medicina, cultura, indústrias criativas e setor público

Público beneficiário	Todos ou majoritariamente negros (em proporção maior do que representatividade regional)
Âmbito Territorial	As empresas deverão balancear seus investimentos de acordo com a distribuição geográfica de suas unidades/plantas, dando preferência a organizações negras que já operem nos territórios.
Validação documental e de governança / compliance	Estatuto, demonstrativos financeiros, certidões negativas, etc.
	Organizações Sociais passariam por um <i>phase-in</i> , com novos critérios sendo incluídos aos poucos (ex.: auditoria, visita técnica)
Acompanhamento e Transparência	Prestação de contas e monitoramento de resultados de modo periódico, através da publicação obrigatória de Relatórios Anuais pelas empresas aderentes

Impacto	Realização de intervenções com eficácia avaliada seja através de avaliações internas ou externas
Executor	Organizações da Sociedade Civil com natureza jurídica de Associação Organizações da Sociedade Civil com natureza jurídica de Fundação Negócios de impacto socioambiental Cooperativas Empresas do Sistema B Outras iniciativas externas à Empresa
Prioridades	<p>Organizações de base e com lideranças negras, garantindo o protagonismo negro e fomentando o surgimento de novas organizações negras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • “Direito, Vida, Combate ao Racismo, Empreendedorismo e Mercado de Trabalho”: exclusivo (100%) • Demais temáticas: aumento gradativo, com participação mínima de 15% em 2023, 20% em 2024 e 30% de 2025 em diante <p>Por “Organizações de base e com lideranças negras” entende-se aquelas compostas por 51% ou mais de membros e Diretoria/Coordenação autodeclarada negra (preta ou parda), tendo como um de seus objetivos sociais o desenvolvimento de ações para a promoção da equidade racial.</p>
	Intervenções replicáveis ou escaláveis (volume e <i>rollout</i>), com potencial de alavancar os investimentos públicos em educação
Processo de seleção	As Empresas poderão selecionar as organizações e projetos a serem apoiados por meio de prospecção ativa ou outra metodologia de seleção própria.
Investimentos Sociais	<p>Apenas serão considerados para aferição do IEER_N3 os investimentos sociais realizados com:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recursos próprios da empresa, diretamente ou por meio dos seus institutos ou organizações fundeadas pela própria empresa ou empresas controladas, desde que realizados para “fora dos muros da empresa”. Assim sendo, os investimentos realizados junto aos recursos humanos da empresa (ex.: treinamento e bolsas de estudo para colaboradores negros) não serão considerados, uma vez que já constituem ações afirmativas, de modo que não poderiam ser contados duplamente. • Recursos disponibilizados via leis de incentivo



Certificação e monitoramento | Rating de Equidade Racial

Para simplificar a comunicação ao grande público e para investidores, será adotado um rating, seguindo modelo amplamente reconhecido por empresas e gestoras de ativos.

Nessa sistemática, o IEER_N3 da empresa será convertido em um conjunto formato por uma letra e um sinal, variando de H até A++, vide a tabela abaixo, que estabelece também limites de rating a depender do nível inicial (IEER_N1) da empresa.

Rating com base no IEER_N1	IEER_N1	IEER_N3 (máx)
A++	>0,0	A++
A+	-0,05 a 0,00	A+
A	-0,10 a -0,05	A+
A-	-0,15 a -0,10	A+
B+	-0,20 a -0,15	A
B	-0,25 a -0,20	A
B-	-0,30 a -0,25	A
C+	-0,35 a -0,30	A-
C	-0,40 a -0,35	A-
C-	-0,45 a -0,40	A-
D+	-0,50 a -0,45	B+
D	-0,55 a -0,50	B+
D-	-0,60 a -0,55	B+
E+	-0,65 a -0,60	B
E	-0,70 a -0,65	B-
E-	-0,75 a -0,70	C+
F+	-0,80 a -0,75	C
F	-0,85 a -0,80	C-
F-	-0,90 a -0,85	D+
G	-0,95 a -0,90	D
H	-1,00 a -0,95	D-

Por fim, elencamos algumas propriedades importantes do Pacto, propiciadas por suas metodologias de cálculo e governança prevista:

- Adesão voluntária.
- Esperamos que a adesão voluntária de empresas líderes ao Pacto poderá gerar uma automática vigilância da sociedade civil (consumidores, movimentos sociais, fundos de investimento) e pressão em empresas concorrentes e *peers*.
- A existência de Homologadoras e Certificadoras de origem privada (com e sem fins lucrativos) traz um componente de autorregulação ao Pacto, não dependendo assim, necessariamente da iniciativa do poder público e nenhuma esfera de poder.
- A demanda por investimento social pelas empresas gerará oferta de serviços por organizações sociais e privadas.
- O processo de certificação das empresas será realizado por organizações Certificadoras devidamente homologadas e sob supervisão de mecanismos de governança do Pacto. Assim, garante-se a isenção e transparência do processo de implementação de ações afirmativas e investimentos em equidade racial, aferição de resultados e reporte dentro do marco do Novo Protocolo ESG para Equidade Racial no Brasil.
- Impede o '*Black Washing*': o ganho de rating com investimento social é condicional à adoção de ações afirmativas e a melhorias do IEER_N1 observadas no período seguinte.
- A validação das metas de IEER_N1, bem como o compromisso de adoção de ações afirmativas e de Investimento Social (para a melhoria do IEER_N2 e IEER_N3, respectivamente) será realizada por instituições certificadoras.
- A empresa que aderir ao Pacto deverá definir metas de incremento do IEER_N1, culminando em um IEER_N1 próximo a zero em até 20 anos. Caso a empresa não atinja as metas propostas de IEER_N1, os ganhos máximos auferidos no IEER_N2 e IEER_N3 serão reduzidos em 10% a.a., resultando em um rating pior para a empresa.



Contexto: Equidade Racial e Ações Afirmativas

Um dos maiores desafios do setor econômico no Brasil é a criação de um ambiente realmente diverso, inclusivo e equitativo que incorpore as dimensões de raça e gênero em sua gestão estratégica e cultura organizacional, possibilitando novas relações com a sociedade: cidadãos e cidadãs, clientes, consumidores/as de produtos e serviços e com o meio-ambiente, assegurando a participação de todas as pessoas nos processos de tomada de decisões que afetam o cotidiano da vida em sociedade.

As pressões para o desenvolvimento de ações voltadas para equidade racial e de gênero são uma tendência crescente em relação à agenda do tema da diversidade e inclusão em empresas e outras organizações empregadoras. Embora a população negra configure maioria no Brasil, 56,1%³, testemunhamos uma sub-representação de pessoas negras nas empresas, principalmente no topo da pirâmide hierárquica. Em 2019, segundo o IBGE⁴, 68,4% dos cargos gerenciais eram ocupados por pessoas brancas, ao passo que apenas 31,6% eram ocupados por pessoas negras (pretas e pardas). De acordo com dados do Instituto Ethos⁵, pessoas negras tinham participação de apenas 34,4% no quadro de pessoal das 500 maiores empresas do país. Quando interseccionamos raça e gênero, mulheres negras ocupam uma posição ainda mais desfavorável: 10,3% do nível funcional, 8,2% da supervisão e 1,6% da gerência. No quadro executivo, sua presença se reduz a 0,4%. Eram duas mulheres negras nas 500 empresas que compuseram o universo da pesquisa.

A sub-representação de mulheres negras, de negros e de mulheres em geral nos cargos diretivos das grandes corporações é uma questão crucial para o processo de desenvolvimento de um país que não apenas perde talentos, mas também abre mão de perspectivas diferentes e complementares daquelas que são hegemônicas nas grandes empresas.

Uma das maneiras possíveis e concretas de mudança desse cenário de exclusão e desigualdades é um investimento maciço nas políticas de ações afirmativas que, ainda que de forma incipiente, vêm sendo implantadas há alguns anos em instituições públicas e privadas.

A expressão ação afirmativa, ou ação positiva, configura uma orientação, um comportamento ativo das instituições no sentido de garantir, fomentar, propiciar a igualdade, em contraposição à atitude negativa, passiva, limitada à mera intenção de não discriminar. A principal característica da ação afirmativa, portanto, distingue-se por um comportamento atuante das instituições, em termos de transformar a igualdade formal em igualdade substantiva, favorecendo a criação de condições que permitam todas as pessoas se beneficiarem da igualdade de oportunidade e de tratamento, eliminando qualquer fonte de discriminação direta ou indireta⁶. Ainda em conexão com políticas de promoção da equidade, podemos destacar o termo políticas antidiscriminatórias.

Celso Prudente destaca que as ações afirmativas resultam diretamente da intensa luta e ação política dos Movimento Negro e de Mulheres Negras. Um exemplo são as cotas no serviço público em nível federal e nos estados e municípios⁷.

3 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), IBGE, 2019.

4 Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, IBGE, 2019.

5 Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e suas Ações Afirmativas, 2016.

6 SILVA JR., Hédio; BENTO, Maria Aparecida da Silva; SILVA, Mário Rogério (Org.). *Políticas Públicas de Promoção da Igualdade Racial*. São Paulo: CEERT, 2010.

7 Lei 12.990 de 09 de Junho de 2014.

Mais recentemente, o STF determinou que a partir das eleições de 2020, os recursos do Fundo de Financiamento de Campanha, o fundo eleitoral, devem ser distribuídos, proporcionalmente ao número de candidatos negros e brancos em cada sigla. A medida também exige a distribuição equânime do tempo de propaganda gratuita na TV e no rádio.

Estas ações afirmativas podem contribuir para a mudança deste cenário, se forem criadas as condições para uma conexão, de fato, com as políticas de diversidade com foco na promoção da equidade racial e de gênero.

O tema “diversidade”, associado à promoção da equidade, ganhou visibilidade a partir dos anos 60. Nessa época, nos Estados Unidos, um conjunto de mobilizações sociais marcadas por conflitos raciais, conhecidas como “luta pelos direitos civis”, resultou na criação de leis que buscavam minimizar a desigualdade de oportunidades entre os segmentos da sociedade⁸.

Esse processo de articulações sociais voltadas à defesa dos direitos humanos e ao estabelecimento da igualdade de oportunidades ocorreu em paralelo à expansão geográfica de uma série de empresas.

Segundo Muniz Sodré⁹, *diversidade* é mais do que variedade de aparências, histórias e culturas: é a existência de valores atribuídos a determinados grupos, gerando estigma, estereótipo, preconceito e discriminação, ou seja, pressupõe julgamento de valor. O diverso, o diferente, é definido a partir da comparação com o que é considerado “a referência”, “o universal”, que, por ser colocado na condição de “modelo”, se considera superior.

Diversidade remete à imediaticidade, à proximidade, portanto também é física. Trata-se da convivência entre grupos humanos com diferentes histórias, trajetórias, religiões, culturas e linguagens.

É um reconhecimento de que pessoas brancas e negras, homens e mulheres, LGBTQIA+ ou não, pessoas com e sem deficiência vivenciaram trajetórias muito diferenciadas, herdaram benefícios e prejuízos (concretos e simbólicos) de um mesmo processo histórico. E essa herança se reflete objetivamente nas diferentes condições dos diversos segmentos e também subjetivamente, na maneira como se veem ou são vistos, na maneira como se sentem com relação a si próprios e às outras pessoas, impactando sua identidade.

Pode-se definir política de promoção da equidade e valorização da diversidade como um conjunto de medidas que visa promover a inclusão e a equidade de oportunidades e tratamento aos membros de grupos discriminados em função da cor, raça, etnia, origem, gênero, deficiências, idade, crença, orientação afetivo-sexual, identidade de gênero, dentre outros marcadores identitários.

Como já dissemos anteriormente, a viabilização da política de promoção da equidade e valorização da diversidade requer a adoção e/ou aprimoramento de algumas diretrizes fundamentais¹⁰:

- Identificação e a revogação de práticas administrativas incompatíveis com a valorização da diversidade, bem como a eliminação de fontes de discriminação direta ou indireta;
- Implantação de orientações e normas escritas voltadas para a valorização da diversidade, tendo como objetivo último a inscrição de tal política como um valor central da cultura organizacional;
- Estabelecimento de objetivos e indicadores que possibilitem o monitoramento do impacto e da eficácia da política de valorização da diversidade;

8 Texto produzido pelo CEERT, em consultoria à FUNDAP - 2008, São Paulo

9 SODRÉ, Muniz. *Invenção do contemporâneo: a ignorância da diversidade*, 2007.

¹⁰ *Diversidade nas Empresas e Igualdade Racial*, CEERT, 2016.

- Aplicação da política nas relações com a cadeia produtiva, com a comunidade, com o terceiro setor etc.
- Criação de canais de denúncias de situações de assédio moral e de discriminação de caráter racial, de gênero, de pessoas com deficiência e de orientação afetivo-sexual.

As políticas de promoção da equidade e valorização da diversidade devem estar apoiadas em valores éticos fundados na busca da igualdade e da justiça, fortemente conectadas à responsabilidade social, ao interesse corporativo e à sustentabilidade da organização.

Destaque-se aqui que sustentabilidade pressupõe conjugar o sucesso empresarial com iniciativas que contribuam para o desenvolvimento econômico e social da comunidade, para o meio-ambiente saudável, a consolidação das instituições públicas e da democracia.

Cabe salientar que sólidos marcos legais já amparam a coleta destas informações, especialmente para fundamentar medidas de promoção da equidade. Na prática, entretanto, há muito o que avançar, bem como há que se reconhecer e dar visibilidade ao que já vem sendo feito.

Assim, programas de diversidade e inclusão podem ter como ponto de partida um diagnóstico da empresa a partir de pesquisas nos processos de recursos humanos, censo de funcionários e funcionárias, levantamento de boas práticas da organização, bem como a investigação a respeito do perfil da clientela, fornecedores, serviços prestados e produtos ofertados.

Destaque-se, ainda, que o plano de ação deve ser endereçado aos códigos de conduta, à missão da empresa, aos princípios, enfim, ao modo pelo qual a empresa se posiciona interna e externamente. Só dessa maneira podemos ter uma verdadeira política e, conseqüentemente, práticas de promoção da equidade e valorização da diversidade.



GOVERNANÇA

Importância e Princípios

No mundo das iniciativas sociais, é comum que instituidores, associados ou dirigentes apresentem ou desenvolvam um vínculo profundo com as entidades das quais participam. O personalismo pode por vezes contribuir para a indisciplina e indefinição do escopo da participação destes agentes na organização. Neste contexto, a Governança assume papel relevante na formalização e profissionalização dessas iniciativas.

Em se tratando de boas práticas de governança, alguns aspectos devem ser sempre lembrados e continuamente exercidos:

- ❖ Compreensão das diferentes partes interessadas;
- ❖ Entendimento dos diferentes papéis, atribuições e responsabilidades (o Conselho governa, enquanto a Equipe Gestora administra);
- ❖ Respeito à diversidade (opiniões, habilidades, experiências e conhecimento);
- ❖ Estabelecimento de processos claros de tomada de decisão e definição de medidas claras de monitoramento e avaliação do sucesso.

Além disso, alguns princípios básicos devem ser observados para a constituição de uma estrutura de governança confiável e que garanta a longevidade das iniciativas sociais:

Transparência

- Adequada transparência resulta em um clima de confiança, tanto internamente quanto nas relações da organização com terceiros.

Equidade

- Os agentes da governança devem tratar todos seus *stakeholders* de forma justa e igualitária.

Prestação de Contas (*Accountability*)

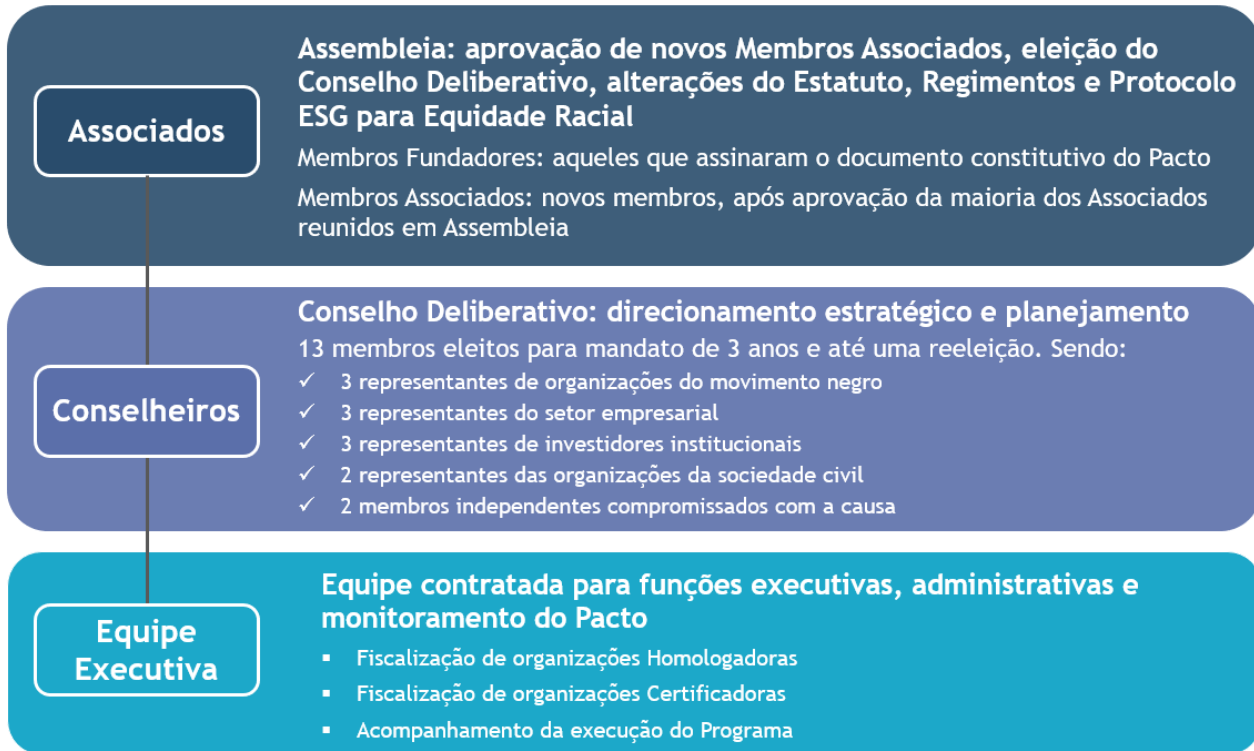
- Os membros da governança devem sempre prestar contas de sua atuação, assumindo integralmente as consequências de seus atos e omissões.

Responsabilidade

- Os membros da organização devem sempre zelar pela sustentabilidade, incorporando mecanismos de ordem social e ambiental em seus programas, projetos e processos.

Constituição Legal e Governança do Pacto de Promoção da Equidade Racial

O Pacto de Promoção da Equidade Racial constituir-se-á legalmente sob a forma de uma Associação Sem Fins Lucrativos, denominada **Associação de Promoção da Equidade Racial** (“Associação”), cuja governança é resumida pelo quadro a seguir:



1. ASSOCIADOS

Composição

Grupo de pessoas físicas e jurídicas organizados, sem personalidade jurídica, reunidos com o objetivo de introduzir e difundir um Protocolo ESG Racial no Brasil.

Membros Associados Fundadores: aqueles apoiadores originais do Pacto que se dispuserem a integrar o programa como Associados da entidade no início do programa.

- Pessoas Físicas
- Organizações da Sociedade Civil
- Empresas
- Investidores Institucionais

Membros Associados: novos membros que sejam aprovados pela maioria dos Associados reunidos em Assembleia Geral.

2. ASSEMBLEIA GERAL DE ASSOCIADOS:

Composição: Todos os Membros Associados Fundadores e Membros Associados têm direito a um voto na Assembleia Geral

Competência

- Aprovação de alterações do Estatuto Social da Associação constituída pelo Pacto e suas regras de governança
- Aprovação do Protocolo ESG Racial, que incluirá o IEER - Índice ESG de Equidade Racial
- Aprovação de alterações ao Protocolo e seus regulamentos, seguindo recomendações do Conselho Deliberativo
- Eleição e destituição dos membros do Conselho Deliberativo, respeitada a composição *multi-stakeholder*
- Dissolução do Pacto (e sua Associação)
- Aprovação (por maioria) de novos Associados ao Pacto

Funcionamento da Assembleia

Decisões tomadas pela maioria simples dos presentes

- **Ordinária:** uma vez ao ano, de modo presencial, remoto ou híbrido, convocada pelo Presidente do Conselho Deliberativo, com 10 dias de antecedência, para deliberar sobre (i) relatório de atividades e (ii) prestação de contas;
- **Extraordinária:** sempre que necessária, de modo presencial, remoto ou híbrido, convocada pelo Presidente do Conselho Deliberativo, com 10 dias de antecedência, para deliberar sobre (i) admissão de novos Associados; (ii) eleição de membros do Conselho Deliberativo (quando couber) e (iii) demais temas afeitos à governança do Pacto.

Regras de aprovação de novos Associados

- O proponente a Associado deverá apresentar pedido de associação ao Conselho Deliberativo, com indicação formal por até cinco Associados do Pacto
 - O pedido deverá ser elaborado mediante preenchimento de formulário próprio, disponibilizado pelo Conselho Deliberativo.
- Será aberto processo de consulta aos demais Associados, com duração de 15 dias após o protocolo do pedido, os quais terão a oportunidade de se manifestar junto ao Conselho Deliberativo sobre o pedido do proponente.
- O Conselho Deliberativo coletará as manifestações e, verificada a ilibada conduta e reputação do proponente, seu nome será submetido à primeira Assembleia Geral subsequente, convocada segundo as regras aplicáveis, na qual será votado, sendo sua aprovação ou rejeição tomada pelos votos da maioria dos presentes, excluídas as abstenções.

Ainda que a Assembleia Geral seja a instância máxima de uma Associação - capaz de alterar seu Estatuto Social, eleger e destituir o Conselho Deliberativo -, a gestão estratégica do Pacto será realizada pelo Conselho Deliberativo.

3. CONSELHO DELIBERATIVO

Regras para eleição

A primeira composição do Conselho Deliberativo se dá por adesão do grupo de apoiadores para garantia da formalização e início das atividades da Associação, as demais, serão instituídos através de eleição, seguindo as instruções e premissas estabelecidas abaixo.

- O primeiro mandato Conselho observará os seguintes preceitos:
 - Ao final do terceiro ano vencerão os mandatos de quatro conselheiros, escolhidos por sorteio, cabendo à Assembleia anual a eleição dos seus substitutos, sendo permitida a reeleição uma única vez.
 - Ao final dos anos subsequentes, igualmente vencerão os mandatos de mais 4 conselheiros (excluídos aqueles que ainda não completaram o seu termo de três anos), cabendo à Assembleia anual a eleição dos seus substitutos, sendo permitida a reeleição uma única vez.
- Em caso de vacância, o Conselho Deliberativo convocará, em até 90 dias, uma Assembleia Geral para eleição de novo Conselheiro dentro dos critérios de paridade, até o final do mandato do substituído

Competência

- Aprovar o orçamento anual e o planejamento de atividades da Equipe Executiva, bem como deliberar sobre ajustes na alocação dos recursos, sempre que considerar necessário;
- Acompanhar e supervisionar os trabalhos da Equipe Executiva;
- Aprovar e captar, com o apoio da Equipe Executiva, os recursos necessários para o bom andamento do Pacto;
- Deliberar sobre as alterações ao Protocolo ESG Racial e ao IEER que não requeiram aprovação do voto da maioria dos Associados em Assembleia;
- Deliberar sobre os temas relacionados ao IEER, incluindo atinentes à suspensão ou alteração do IEER atribuído a uma empresa;
- Recomendar a realização de recenseamento racial por empresas, quando sugerido pela diretoria executiva;
- Contratar ou estabelecer parcerias, convênios e acordos com organizações da sociedade civil, instituições acadêmicas e outras entidades, com o objetivo de desenvolver os compromissos firmados no Pacto e seu Protocolo;
- Nomear, destituir e definir as regras de contratação do Diretor Geral do Pacto.

Funcionamento

- 4 reuniões anuais, de modo presencial, remoto ou híbrido
 - Os membros elegerão o Presidente e o Vice-Presidente na primeira reunião após a eleição;
 - Instalação das reuniões mediante presença de maioria simples dos seus membros;
 - Presença contabilizada ainda que seus representantes legais não se encontrem fisicamente em seu local de realização, se puderem, por telefone, videoconferência ou outro meio de comunicação idôneo, permanecer em contato direto com os outros membros, manifestando sua vontade de forma clara e inequívoca

- Decisões tomadas por voto da maioria simples dos membros
- Atas elaboradas e arquivadas a cada reunião
- Encaminhamento de atas que tratem dos temas relevantes para deliberação da Assembleia Geral
- Os integrantes do Conselho Deliberativo adotarão práticas de gestão necessárias e suficientes para coibir a obtenção, por qualquer um, de forma individual ou coletiva, de benefícios ou vantagens pessoais, em decorrência da participação em processos decisórios, incluindo benefícios individuais à Parte que representam.

Tendo em vista as premissas do Pacto de promover equidade, representatividade e interlocução entre as diferentes partes interessadas e envolvidas com as agendas de ESG e de Equidade Racial, o Conselho Deliberativo conta com premissas de composição e requisitos de participação que refletem esses princípios e preocupações.

Premissas para composição do Conselho Deliberativo

- Equidade racial (50% ou mais de conselheiros negros);
- Paridade de gênero (50% ou mais de conselheiras mulheres);
- Diversidade regional (representantes de diversas macrorregiões do Brasil);

Requisitos para participação no Conselho Deliberativo

- Representantes da sociedade civil organizada, atuante do movimento negro, devidamente reconhecida como organização da sociedade civil não governamental (**mínimo de 3**);
 - a. Organização constituída há pelo menos 3 anos, contados a partir da data de eleição;
 - b. Dentre os objetivos institucionais da organização, previstos em seu Estatuto Social, devem constar (i) promoção da igualdade racial; (ii) combate à discriminação racial e/ou outras finalidades afins;
 - c. Deve contar com uma estrutura mínima de governança, com Conselho de Administração e/ou Diretoria eleita pela Assembleia Geral, com mandato determinado;
 - d. Deve ser recomendada por outras duas organizações do movimento negro, também constituídas há pelo menos 3 anos;
 - e. Dentre as três entidades devem constar representantes de ao menos duas das cinco macrorregiões brasileiras;
 - f. Ser liderada por pessoa de ascendência negra;
 - g. Dentre os três representantes, ao menos um deve ser uma mulher, a fim de promover equidade de gênero.
- Representantes do setor empresarial, indicados por pessoas jurídicas que participam das atividades do Pacto na qualidade de Associados, membros de comitês internos de diversidade (**mínimo de 3**);
 - a. Empresa deve possuir mais de 5 mil funcionários registrados;
 - b. Deve ser presente com filiais ou estabelecimentos em mais de 5 estados brasileiros;

- c. Deve possuir uma área voltada ao tema de diversidade em seu organograma, mesmo que não se dedique exclusivamente ao tema;
 - d. Deve possuir um IEER superior a C.
 - e. Dentre os três representantes, ao menos um deve ser uma mulher, a fim de promover equidade de gênero.
- Representantes de investidores institucionais, indicados por pessoas jurídicas que participam das atividades do Pacto na qualidade de Associados, responsáveis pelas temáticas de ESG e/ou diversidade (**mínimo de 3**);
 - a. Deve gerir mais de R\$ 1 bilhão em ativos financeiros;
 - b. Deve estar ao menos 5 anos em operação, contados a partir da data de eleição;
 - c. Deve possuir uma política específica para temas ESG, com indicação de temas de diversidade.
 - d. Dentre os dois representantes, ao menos um deve ser uma mulher, a fim de promover equidade de gênero.
- Representantes de entidade sem fins lucrativos - associação, fundação ou outra - especializada em educação pública e certificada pelos órgãos competentes (**mínimo de 2**);
 - a. Organização constituída há pelo menos 3 anos, contados a partir da data de eleição;
 - b. Dentre os objetivos institucionais da organização, previstos em seu Estatuto Social, deve constar (i) promoção da educação; e/ou (ii) promoção de iniciativas voltadas a empregabilidade e capacitação profissional e/ou outras finalidades afins;
 - c. Deve contar com uma estrutura mínima de governança, com Conselho de Administração e/ou Diretoria eleita pela Assembleia Geral, com mandato determinado;
 - d. Deve ser recomendada por outras duas organizações da sociedade civil constituídas há pelo menos 3 anos;
 - e. Dentre as duas entidades devem constar representantes de ao menos duas das cinco regiões brasileiras;
 - f. Dentre os dois representantes, ao menos um deve ser uma mulher, a fim de promover equidade de gênero.
- Membros independentes, de ilibada reputação e compromisso com a causa (**mínimo de 2**)
 - a. Indivíduos com histórico de ilibada reputação e compromisso com a causa, sendo que, para o segundo mandato, deverão ser pessoas indicadas pelo Conselho de Governança.
 - b. Dentre os dois representantes, ao menos um deve ser uma mulher, a fim de promover equidade de gênero.
- Representantes governamentais, admitidos em conselhos de promoção da igualdade racial nas esferas municipais, estaduais ou federal, tal como Ministério Público do Trabalho;
- Representante de empresas certificadoras, membro do comitê interno de diversidade e com experiência na temática de equidade racial em grandes organizações parceiras;

- Especialista na temática ESG com vivência em gestão do fundo de ações de empresas brasileiras, focado em companhias com responsabilidade social e aderentes às boas práticas de ESG mundial;
- Especialista em comunicação e marketing, negro, indicado por fundador da coalisão, com serviços prestados à comunidade e movimento negro e com reconhecimento público;
- Especialista em economia, representante de organização civil atuante elaboração, avaliação e monitoramento de índices e indicadores sociais.

4. OBJETIVOS E ATRIBUIÇÕES DA EQUIPE EXECUTIVA

Objetivos:

- Promover o Protocolo ESG Racial (o IEER e seus Artigos Técnicos) no Brasil junto a investidores institucionais, mercado financeiro, empresas e público geral;
- Promover e acompanhar a adesão de empresas ao Protocolo ESG Racial e à Associação;
- Compilar, monitorar e armazenar os dados referentes ao Pacto, incluindo a manutenção de uma plataforma tecnológica para divulgação e implantação do programa;
- Oferecer às empresas um sistema para que possam calcular os seus respectivos IEERs;
- Assessorar, coordenar e monitorar a implementação dos projetos de Equidade Racial nas organizações junto às organizações certificadoras;
- Promover discussões para o constante aperfeiçoamentos do Pacto, do Protocolo e suas normativas e do IEER;
- Realizar e patrocinar pesquisas e levantamento de dados e informações necessárias ao bom desenvolvimento do Pacto e às deliberações do Conselho Deliberativo;
- Propor ao Conselho do Pacto a realização de recenseamento racial em determinada empresa com base em autodeclaração dos colaboradores;
- A equipe Executiva será liderada por um Diretor Geral eleito pelo Conselho Deliberativo.

Atribuições do Diretor Geral:

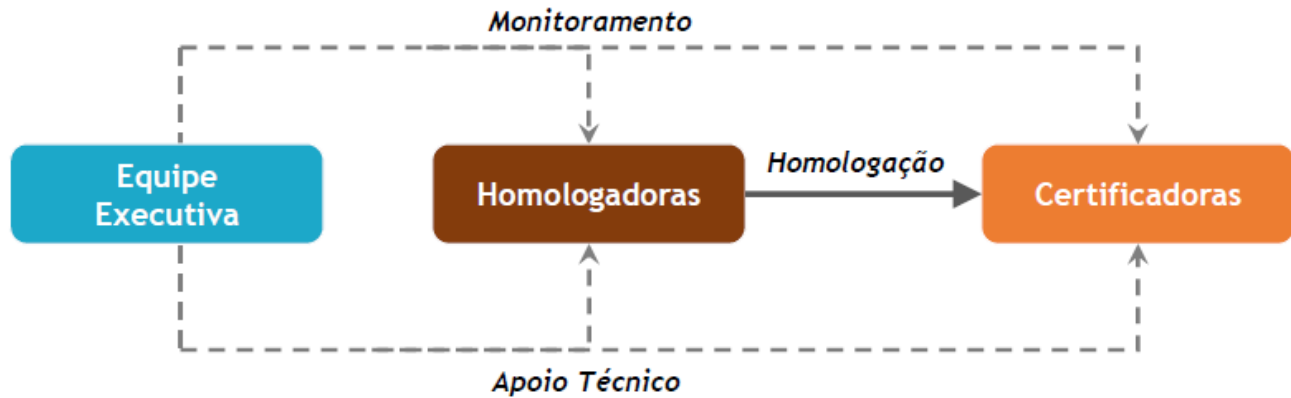
- Realizar a gestão administrativa da Associação, visando atingir seus objetivos, à luz dos direcionamentos oferecidos pelo Conselho Deliberativo;
- Criar comissões e comitês específicos de trabalhos e nomear seus membros;
- Providenciar a elaboração dos relatórios periódicos de atividades e demonstrações contábeis/financeiras, submetendo-os ao Conselho Deliberativo;
- Elaborar o relatório de atividades e submetê-lo ao Conselho Deliberativo;
- Contratar e desligar empregados, bem como distribuir as tarefas e funções de gestão administrativa da Associação entre eles, nos termos da legislação trabalhista e, inclusive, sob a forma de contratação do voluntariado, nos termos da Lei nº 9.608/1998;
- Propor e submeter para aprovação pelo Conselho Deliberativo o orçamento anual da Associação.

- Autorizar a movimentação de recursos financeiros visando sua alocação eficiente, transparente e adequada à execução do planejamento anual de atividades e do orçamento anual da Associação;
 - Adotar práticas de gestão necessárias e suficientes para coibir a obtenção, por qualquer um, de forma individual ou coletiva, de benefícios ou vantagens pessoais, em decorrência da participação em processos decisórios, incluindo benefícios individuais.

5. ORÇAMENTO DA ASSOCIAÇÃO

- Captação de recursos: através de contribuições associativas voluntárias e por *sponsors*
 - A captação será realizada pela Equipe Executiva sob coordenação do Conselho Deliberativo
 - O Pacto dará total transparência quanto à identidade de seus financiadores e valores doadores

ANEXO 1: HOMOLOGADORAS E CERTIFICADORAS



HOMOLOGADORAS

Farão a capacitação, habilitação e homologação de instituições de auditoria, consultoria e certificadoras sobre a implementação, acompanhamento e definição do Índice ESG de Equidade Racial (IEER) nas empresas e organizações, para efeitos do Novo Protocolo ESG para Equidade Racial no Brasil.

Requisitos:

- Ser preferencialmente uma organização sem fins lucrativos, formalmente constituída há mais de 3 (três) anos, que gere conhecimento e experiências voltados para o desenvolvimento de programas e projetos de promoção da igualdade racial;
- Ser uma instituição reconhecida por entidades do movimento negro, através de sua atuação na promoção da equidade racial;
- Atuar no combate à desigualdade racial, por meio de parcerias com movimentos sociais, organizações privadas e governamentais no âmbito nacional;
- Ter expertise como assessoria/consultoria, desenvolvimento de pesquisas e treinamento nas áreas de educação, direitos humanos, formação profissional e igualdade racial;
- Ser liderada, mesmo que parcialmente, por gestores negros.

CERTIFICADORAS

Atuarão como auditoras e/ou certificadoras da implementação, acompanhamento e definição do IEER pelas empresas, através do monitoramento anual das ações afirmativas desenvolvidas e verificação dos compromissos de Investimento em Equidade Racial contemplados no Novo Protocolo ESG para Equidade Racial no Brasil.

As Certificadoras estabelecerão critérios de auditoria/certificação de acordo com a realidade da empresa e seu setor, desde que dentro de parâmetros mínimos definidos pelas organizações Homologadoras.

Requisitos:

- Ter sido capacitada e validada por uma das organizações homologadoras do Novo Protocolo ESG para Equidade Racial no Brasil;
- Ser uma organização constituída há mais de 3 (três) anos, com ou sem fins lucrativos, com comprovada experiência de prestação de serviços de qualidade em recursos humanos ou certificação de outros índices de qualidade, gestão ou protocolos ESG;
- Possuir iniciativas para aglutinar os padrões de mensuração e divulgação de informações ESG, seguindo o novo protocolo ESG Brasil;
- Atestar e comprovar atuação e compromisso com as boas práticas de diversidade em suas organizações e nas suas stakeholders;
- Comprovar o atingimento de score mínimo no Índice ESG de Equidade Racial e atender a premissa de garantir consultores negros para as empresas assistidas pelo Pacto.

ANEXO 2 - GRUPO DE CONSTRUÇÃO E REVISÃO DO PACTO

Pessoas físicas que colaboraram diretamente na construção e revisão do Pacto:

Gilberto Costa - JP Morgan (Coordenador)

Jair Ribeiro - Parceiros da Educação (Coordenador)

Adriana Barbosa - PretaHub

Carlo Pereira - Pacto Global

Carolina Costa - Mauá Investimentos

Cida Bento - CEERT

Daniel Teixeira - CEERT

Eduardo Alves - PWC

Elizabeth Scheibmayr - Uzoma Diversidade, Educação e Cultura

Fabio Alperowitch - FAMA Investimentos

Fabio Coelho - Google

Felipe Insunza Groba - IDIS

Guibson Trindade (PMO)

Gustavo Wernek - Gerdau

Hélio Santos - Oxfam Brasil

Igor Lima - Instituto Sonho Grande

Lina Pimentel - Matos Filho Advogados

Lucas Cavalcanti - Econometrista - Índice ESG de Equidade Racial

Michael França - Econometrista - Índice ESG de Equidade Racial

Paula Jancso Fabiani - IDIS

Rachel Maia - RM Consulting

Rafael Tavares - Econometrista - Índice ESG de Equidade Racial

Ricardo Henriques - Instituto Unibanco

Selma Moreira - Fundo Baobá

Theo van der Loo - NatuScience

Thiago Amparo - Advogado

Wilson Risolia - Fundação Roberto Marinho

ANEXO 3 - APOIADORES E FUNDADORES DO PACTO

Adriana Barbosa (PretaHub e Feira Preta) - Integrante Grupo de Trabalho	Gilvan Bueno Costa (Financier Educação)	Patricia Ellen (Secretaria do Desenvolvimento Econômico)
André Coutinho (KPMG)	Giovani Rocha (UPenn)	Patrícia Lobaccaro (Mobilize Global NY)
Carolina Costa (Mauá Investimentos) - Integrante Grupo de Trabalho	Giovanni Harvey (Fundo Baobá)	Paula Belizia (Google)
Carlo Pereira (Pacto Global) - Integrante Grupo de Trabalho	Glaucimar Peticov (Bradesco)	Paula Fabiani (IDIS)
Eduardo Alves (PWC)	Gustavo Vitti (VP de Rh Ifood)	Paulo Batista (Alicerce)
Fabio Alperowitch (Fama Investimentos) - Integrante Grupo de Trabalho	Guibson Trindade (Parceiros da Educação)	Paulo Kakinoff (Gol)
Fabio Coelho (Google)	Guilherme Leal (Natura)	Paulo Veras
Gilberto Costa (JPM) - Integrante Grupo de Trabalho	Guinle Johannpeter (Gerdau)	Pedro Rudge (Leblon Asset)
Gustavo Werneck (Gerdau)	Helio Santos (OXFAN Brasil)	Piero Minardi (Warburg Pincus ABVCAP)
Igor Lima (ex- Inst. Sonho Grande) - Integrante Grupo de Trabalho	Ivan Lima (Governo de São Paulo)	Preto Zézé (CUFA)
Jair Ribeiro (Parceiros da Educação) - Integrante Grupo de Trabalho	Ivanir dos Santos (CEAP-RJ/UFRJ)	Priscila Cruz (Todos pela Educação)
Lina Pimentel e Flavia Oliveira (Mattos Filho) - Integrante Grupo de Trabalho	Isabella Marinho (Instituto Humanize)	Priscila França (Instituto Equânime)
Rachel Maia (RM Consulting)	Izabela Murici (Falconi)	Prof. Silvio Luiz de Almeida (FGV, Duke, Inst. Luiz Gama)
Ricardo Henriques (Inst. Unibanco) - Integrante Grupo de Trabalho	Jackeline Busnello (Bradesco)	Rachel Maia (RM Consulting)
Selma Moreira (Fundo Baobá) - Integrante Grupo de Trabalho	James Gulbradsen (NCH Capital)	Rafael Machiaverni (Parceiros da Educação)
Theo van der Loo (NatuScience) - Integrante Grupo de Trabalho	Jan Karsten (Julius Baer)	Raquel Teixeira (SEDUC- SP)
Wilson Risolia (Fundação Roberto Marinho) - Integrante Grupo de Trabalho	Jandaraci Araujo (Sec. Desenv. Econ. SP)	Regina Esteves (Comunitas)
Alfredo Pinto (Bain)	Jéssica Rios (Vox Capital)	Renato Ejnisman (Bradesco)
Ana Diniz (Inst. Península)	João Miranda (Votorantim)	Renato Feder (Secretaria Estadual da Educação do Paraná)
Ana Inoue (Itau Social)	Joice Toyota (Vetor)	Renato Meirelles (Inst. Locomotiva)
Ana Karla (ANEPE)	José Carlos Doherty (AMBIMA)	Renato Souza (PWC)
Andrea Alvares (Natura)	José Junior (Afro Reggae)	Reinaldo Bulgarelli
Angélica Souza (PWC)	José Papa (Trace)	Ricardo Madeira (USP)
Anna Helena Altenfelder (Cempec)	José Marcos da Silva (Deloitte)	Roberto Chade (Dotz - Inst. Superação)
Alan Duarte (ONG Abraço Campeão)	José Roberto Marinho (Globo)	Rodrigo Dib (Proa)
Alexandrine Brami - Empreendedora	José Vicente (Zumbi dos Palmares)	Rogério Mascarenhas (McKinsey)
Bete Scheibmayr (Uzoma)	Juliano Seabra (Banco Mundial)	Rogério Monaco (Todos pela Educação)
Caio Magri (Instituto Ethos)	Kellen Julio (Rede Globo)	Rossieli Soares (Secretaria Estadual da Educação de São Paulo)
Carlo Pereira (Pacto Global)	Kellen Julio (Rede Globo)	Salatiel Barbosa (Banco Regional de Brasília)
Carlos Ambrosio (Ambima & Avenue)	Laio Santos (XP Clear)	Silvio Dulinski (WEF)
	Laura Mattar (Mattos Filho)	Sonia Quintella (Artesol / Artiz)
	Leila Braga de Melo (Itaú)	Tatiana Figueiras (Instituto Ayrton Senna)
	Leonardo Dutra (EY)	Tereza Vernaglia (BRK)
	Leonardo Letelier (Sitawi)	
	Liliane Rocha (Kairós)	
	Luana Génot (IDBR)	
	Luana Ozemela (Dima Consult)	

Carlos Donzelli (Magalu)	Luciana Ribeiro (EB - Capital)	Thalita Cunha (Blend)
Carlos Magalhães (BRK)	Luciana Nicola (Itaú)	Thiago Amparo (FGV)
Carlos Takahashi (BlackRock)	Luciene Magalhães (KPMG)	Thiago Spercel (Machado Meyer)
Carlos Terepins	Luciano Hulk (Artista)	Thiago Thobias (Advogado)
Célia Parnes (Secretaria do Desenvolvimento Social - SP)	Luis Sthulberger (Verde)	Tom Mendes (ID BR)
Celso Athayde (Favela Holding)	Luiz Fernando Figueiredo (Mauá)	Vanessa Dockhorn (Psicologia Dockhorn)
Celso Loducca	Luiz Maia (Brookfield)	Vivianne Naigeborin (Arymax)
Celso Prudente (Univ. Federal do Mato Grosso)	Luiz Pretti (Amcham)	Viviane Senna (Instituto Ayrton Senna)
Christian Olgmeister (Suzano)	Luisa Brasuna (Ernest Young)	Walter Schalka (Suzano)
Cláudia Costin (FGV)	Luiza Hirata (Santander Asset e AMBIMA)	Wania Sant'Anna (IBASE)
Claudia Sender (Gerdau, Telefonica)	Manuela Marquez (RDP)	Willian Reis (Afro Reggae)
Daniel Funis (Farfetch)	Mandalyn Gulbrandsen (Brazil Foundation)	
Danielle Almeida (Diasporica)	Marcelo Bacci (Suzano)	
David Velez (Nubank)	Marcelo Billi (AMBIMA)	
Edson França (UNEGRO)	Marcelo Lyrio	
Edu Lyra (Gerando Falcões)	Marcelo Medeiros (Alpargatas)	
Eduarda Penido Dalla Vechia (Fundação Flupp)	Marcelo Serafim (PRI)	
Eduardo Guardia (BTG Asset)	Marcelo Tragtenberg (INCT)	
Eduardo Mufarej (RenovaBR)	Marco de Castro (PWC)	
Edvaldo Vieira (Amil)	Marcia Mercedes (Santander e Grupo Mulheres do Brasil)	
Eliane Leite (Paula Sousa)	Marcio Correia (JGP)	
Elizabeth Mac Nicol (B3)	Marco Fujihara (Fundo Baobá)	
Erica Butow (Ensina Brasil)	Marcos Magalhães (ICE)	
Eugenio Mattar (Localiza)	Maria Gal	
Everton Rodrigues (CFA Society)	Marina Mansur (McKinsey)	
Fabio Aidar (Colégio Santa Cruz)	Mário Theodoro (UNB)	
Fabio Barbosa (Gávea)	Marta Pinheiro (XP Investimentos)	
Fabio Rosa (Grupo Dasa)	Masao Ukon (BCG)	
Felipe Gonzalez (Fund Lemann)	Matt Klingerman (Escale)	
Fernanda Camargo (Wright Capital Wealth Mgt)	Maurício Columbari (PWC)	
Florian Bartunek (Constellation)	Maurício Pestana (Revista Raça)	
Frei David (Educafro)	Mirian Leitão	
	Neca Setubal (Fund. Tide Setubal)	
	Nicole Carnizelo - Yunus Brasil	
	Oded Grajew (Global Compact)	
	Oswaldo Cervi (Planejar - Associação Brasileira de Planejadores Financeiros)	

ANEXO 4 - QUADRO RESUMO SOBRE DIAGNÓSTICO, AÇÕES E RETORNOS ESPERADOS PELAS EMPRESAS

Fatores da empresa que compõem o IEER_N1	Ações possíveis para melhoria do IEER_N2 e IEER_N3	Benefícios para a empresa
% de negros na empresa em cargos qualificados e de liderança	<p>Ações Afirmativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Política de recursos humanos e de contratação com foco no aumento da equidade racial (ex.: processos seletivos exclusivos ou com cotas para negros), priorizando a contratação, retenção e promoção de profissionais negros qualificados já disponíveis na própria empresa ou no mercado; ii. Adoção de critérios e políticas de equidade racial para a seleção/exclusão de parceiros (fornecedores, distribuidores, prestadores de serviços, terceiro setor e comunidade); iii. Adoção de práticas administrativas e projetos de mudança cultural para a valorização da diversidade e eliminação de fontes de discriminação direta e indireta, com a realização de ações para o letramento racial das lideranças e de recenseamento racial interno com base em auto declaração pelos colaboradores, seguindo parâmetros definidos pelo Conselho do Pacto e/ou indicação por Certificadora; iv. Estabelecimento de objetivos e indicadores e métricas que possibilitem o monitoramento do impacto e da eficácia das políticas de valorização da diversidade; v. Criação de canais de denúncias de situações de assédio moral e de discriminação de caráter racial, de gênero, de pessoas com deficiência e de orientação afetivo-sexual. 	<p>Maior inovação em produtos, serviços e gestão com a composição de recursos humanos mais diversos</p> <p>Melhoria de clima empresarial e postura colaborativa</p> <p>Atração de talentos negros e não-negros engajados com diversidade</p>
% de negros na empresa em cargos não-qualificados e de não-liderança		<p>Relacionamento institucional (ex.: sindicatos, governos)</p> <p>Mitigação de risco reputacional</p> <p>Mitigação de potenciais passivos trabalhistas e junto a órgãos reguladores e fiscalizadores</p> <p>Aumento da demanda (consumidores negros e não-negros engajados com equidade)</p>
Gap salarial (qualificados vs não-qualificados e/ou liderança vs não-liderança)	<p>Investimento Social com foco na população negra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Educação Pública de qualidade - Educação Privada inclusiva - Escola Não-Racista - Formação Técnica e Ensino Superior - Formação e inserção no mercado de trabalho - Desenvolvimento de hard e soft-skills para o trabalho - Direitos, vida digna e combate ao racismo 	<p>Melhoria do IEER</p> <p>Melhoria em critérios ESG, possibilitando acesso a investidores e a capital mais barato, no Brasil e no Mundo</p> <p>Melhor desempenho financeiro (evidência McKinsey)</p>

ANEXO 5 - CONSELHOS DE GOVERNANÇA e APOIOS INSTITUCIONAIS

CONSELHO DELIBERATIVO

Sociedade Civil Organizada

1. Adriana Barbosa – FERIA Preta
2. Anna Karla/Recife -
3. Daniel Teixeira - CEERT

Setor Empresarial

1. Andrea Alvares – Natura
2. Gustavo Werneck - Gerdau
3. Carla Cripa – AMBEV

Investidores Institucionais

1. Fabio Alperowich – FAMA
2. Monica Marcondes – Santander
- 3.

Entidades Sem Fins Lucrativos

1. Jair Ribeiro – Parceiros da Educação
2. Luana Genot - IDBR

Membros de Reputação Ilibada

1. Hélio Santos OXFAM
2. Ricardo Henriques – Inst. Unibanco

CONSELHO FISCAL

1. Michael França (Insper)
2. Soraia Cardoso (Vox)
3. Eduardo Alves (PWC)

CONSELHO CONSULTIVO

1. Wilson Risolia – Fundação Roberto Marinho (Co-Presidente)
2. Rachel Maia – RM Consulting (Co-Presidente)
3. Ana Ioune – Itaú Social
4. Carlo Pereira – Pacto Global
5. Carolina Costa – Mauá Investimentos
6. Celso Athayde – CUFA
7. Douglas Belchior – UNEAFRO
8. Elizabeth Scheibmayr – UZOMA
9. Fernanda Camargo – Wright capital
10. Flavia de Sousa Oliveira (Mattos Filho)
11. Frei David – EDUCAFRO
12. Ítala Herta - DIVER
13. Ivanir dos Santos – CEAP
14. João Jorge de Rodrigues – OLODUM
15. José Roberto Marinho
16. José Vicente – Faculdade Zumbi dos Palmares
17. Liliãe Rocha – KAIRÓS
18. Luana Ozemela – DIMA
19. Marina Peixoto – Mover
20. Marta Pinheiro – XP
21. Mauricio Pestana – Revista RAÇA
22. Neca Setubal – Fundação Tide Setúbal
23. Nívea Luz – Instituto Oyá
24. Paula Fabiani – IDIS
25. Paulo Rogério – Vale Dende
26. Preto Zezé – CUFA – Jair
27. Renato Meirelles – Instituto Locomotiva
28. Roberta Borba (CESAR)
29. Wania Sant’ Ana – Confirmado
30. Edson França - UNEGRO