



**PACTO DE PROMOÇÃO  
DA EQUIDADE RACIAL**

**PROPOSTAS DA ASSOCIAÇÃO PACTO DE  
PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL DE  
AVANÇO NAS POLÍTICAS AMBIENTAIS,  
SOCIAIS E DE GOVERNANÇA  
CORPORATIVA (ASG) DA B3**

**ASSOCIAÇÃO PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL**  
Av. Nove de Julho, 50, Salas 1 e 2A, Bela Vista São Paulo – SP | CEP 01.312-000  
CNPJ: 44.807.134/0001-94 | Fone: +55 11 3129-0680  
[www.pactopelaequidaderacial.org.br](http://www.pactopelaequidaderacial.org.br)



**ASSOCIAÇÃO PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL**

O Pacto de Promoção da Equidade Racial – conta com a ampla participação de mais de 160 representantes da sociedade civil, dos mais expressivos movimentos negros, investidores institucionais, empresas e entidades de classe, e desenvolveu um novo 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 institucionais 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.

Nosso protocolo ESG Racial visa 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 contém 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 IEER proporciona 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.

Neste sentido apresentamos proposições em atenção a audiência pública 01/2022-DIE consolidadas por diversos representantes do quadro de apoiadores e associados do Pacto de Promoção da Equidade Racial.

**ASSOCIAÇÃO PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL**

Av. Nove de Julho, 50, Salas 1 e 2A, Bela Vista São Paulo – SP | CEP 01.312-000

CNPJ: 44.807.134/0001-94 | Fone: +55 11 3129-0680

[www.pactopelaequidaderacial.org.br](http://www.pactopelaequidaderacial.org.br)



## **PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL**

**Resumo:** Este documento destina-se à proposição de mudanças na nova política de ASG da B3, como parte da Audiência Pública nº 01/2022-DIE, Anexo ASG ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários, sobre diversidade e inclusão (DI). O documento está dividido em duas partes: (1) as principais críticas que podem ser levantadas; (2) propostas para melhorias e avanços na política da B3, acompanhadas de dois anexos: (1) resumo das propostas da B3; (2) lista de experiências internacionais. O documento tem como foco tratar das questões de gênero e raça. Recomenda-se que a B3 dialogue com movimentos por inclusão LGBTQIA+ e de pessoas com deficiência para a melhoria das metas propostas para estes grupos



## SUMÁRIO

<b>PARTE 1: ANALISANDO A PROPOSTA DA B3: PONTOS DE ATENÇÃO</b>	<b>3</b>
<b>PARTE 2: PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO NA POLÍTICA DA B3</b>	<b>6</b>
MEDIDA I: Qualificar o que se quer dizer por "Pratique ou Explique"	7
Ponto 1.1.: Detalhar o sentido de "Explique"	7
Ponto 1.2.: Incluir componente "Invista" em "Pratique ou Explique"	7
MEDIDA II: Definir metas proporcionais, não números absolutos	8
Ponto 2.1.: Quantificar metas robustas	8
Ponto 2.2.: Reduzir risco de inclusão simbólica.	10
MEDIDA III: Fortalecimento da governança de diversidade na B3	10
Ponto 3.1.: Fortalecimento dos Mecanismos de Revisão da Proposta da B3	10
Ponto 3.2.: Fortalecimento do Cumprimento com a Proposta da B3	11
<b>ANEXO 1: AS PROPOSTAS DA B3 E SUAS JUSTIFICATIVAS</b>	<b>12</b>
<b>ANEXO 2: LISTA DE EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS</b>	<b>15</b>



**PARTE 1: ANALISANDO A PROPOSTA DA B3: PONTOS DE ATENÇÃO**

Ao analisarmos a proposta da B3 para aplicação de critérios de “ASG”, alguns pontos chamam à atenção, estes concernem, principalmente, aos riscos de inclusão simbólica, falta de métricas e a necessidade de interseccionalidade. Dessa maneira, destacamos:

<b>Medidas</b>	<b>Riscos e problemáticas</b>
<p><b>Medida 1:</b> determina que deve-se eleger como membro do conselho ou diretoria pelo menos (i) 1 (uma) mulher; e (ii) 1 (um) membro de comunidade subrepresentada. Alternativamente, a companhia poderá eleger um(a) mesmo(a) administrador(a) que acumule as duas características.</p>	<p>a. <b>Risco de Inclusão Simbólica:</b> Inclusão Simbólica se refere à prática de fazer concessões menores a grupos subrepresentados, sem, de fato, enfrentar o problema estrutural. A proposta corre risco de realizar inclusão simbólica ao permitir que uma mesma pessoa acumule as duas características de diversidade criando o problema de se ter "<u>onlys</u>", ou seja, apenas uma pessoa dita como "diversa" em relação aos demais. Alguns setores da sociedade civil criticam, na proposta, essa <u>inclusão simbólica</u>, por vezes chamada de "<u>tokenismo</u>".</p> <p>i. Além disso, a falta de metas de proporcionalidade na composição dos conselhos (ao propor metas em números ordinais e não critérios proporcionais), também, contribui para inclusão simbólica. O recomendável é haver uma conversa</p>





	<p>com movimentos que já pautam a presença de mulheres, negros, LGBTQs e PCDs nas empresas para conseguir chegar a uma proporcionalidade agradável e que fuja da inclusão simbólica.</p> <p>b. <b>Ausência de definição dos conceitos:</b> Ao falar em “comunidade subrepresentada”, a proposta corre o risco de reforçar um estereótipo de minoria sobre grupos discriminados. Ademais, ao separar gênero das demais categorias, a proposta confunde ainda mais conceitualmente os termos. Outros termos como "subrepresentados" podem ser mais claros. Para a definição conceitual aconselha-se que seja detalhado cada um dos conceitos trazidos pela proposta, p.ex. o detalhamento de quais seriam os grupos beneficiados e as especificidades de cada um deles (p.ex. quais deficiências serão consideradas). No documento estes conceitos deveriam ser acrescentados em anexo à proposta da B3.</p>
<p><b>Medidas 3 e 4:</b> o documento traz a necessidade de (1) “estabelecer, na política ou prática de remuneração, indicadores de desempenho ligados a temas ou metas ASG”</p>	<p>1. Ambas as diretrizes são generalistas, não especificando métricas para atuação.</p> <p>a. Por meio destas diretrizes atreladas ao modelo “pratique</p>



## PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

e (2) medidas mínimas para cumprimento das companhias em seus documentos sobre ASG.

ou explique”, não há como evidenciar o que precisamente as companhias necessitam cumprir. Ao preferir práticas generalistas, faltou à proposta que esmiúce quais os critérios indispensáveis para que as companhias se adequem à diversidade necessária.

2. Ainda que seja um avanço no tema da diversidade, o documento ainda caminha em passos lentos, em outras palavras, a estratégia ainda está aquém da necessidade da agenda e governança de diversidade. Isso acontece ao não estimular proporção de mulheres e negros na alta liderança, ao não serem colocadas métricas evidentes que deveriam ser cumpridas, bem como por reforçar a ideia de grupos “minorizados”.

### ASSOCIAÇÃO PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

Av. Nove de Julho, 50, Salas 1 e 2A, Bela Vista São Paulo – SP | CEP 01.312-000

CNPJ: 44.807.134/0001-94 | Fone: +55 11 3129-0680

[www.pactopelaequidaderacial.org.br](http://www.pactopelaequidaderacial.org.br)



## **PARTE 2: PROPOSTAS DE ALTERAÇÃO NA POLÍTICA DA B3**

Compreendendo que o documento da B3 não pretende ter caráter sancionador, mas estimulador, mais ainda com vistas a avançar com o tema, propõe-se que se pormenorize o que é o “pratique ou explique”.<sup>1</sup> Dessa maneira, dentro da política de "pratique e explique" é preciso que se compreenda não só o cumprimento das métricas ou metas, mas sejam detalhados os fluxos e processos adotados pela companhia para alcance da diversidade, ao longo do tempo, como quem observa os números como um filme e não uma fotografia estática. Dado o que foi exposto, elencamos, abaixo, algumas propostas para alteração na Política da B3, tais propostas pretendem diminuir os riscos elencados na Parte 1 e avançar nas ações em prol da diversidade, equidade e inclusão.

Em suma, as medidas sugeridas nesta contribuição para a proposta da B3 são as seguintes:

### **MEDIDA 1: QUALIFICAR O QUE SE QUER DIZER POR “PRATIQUE OU EXPLIQUE”**

**Ponto 1.1.** Detalhar o sentido de “Explique”

**Ponto 1.2.** Incluir o componente “Invista” em “Pratique ou Explique”

### **MEDIDA 2: DEFINIR METAS PROPORCIONAIS, NÃO NÚMEROS ABSOLUTOS**

**Ponto 2.1.** Quantificar metas robustas

**Ponto 2.2.** Reduzir risco de inclusão simbólica.

### **MEDIDA 3: FORTALECIMENTO DA GOVERNANÇA DE DIVERSIDADE NA B3**

**Ponto 3.1.** Fortalecimento dos Mecanismos de Revisão da Proposta da B3

**Ponto 3.2.** Fortalecimento dos Mecanismos do Cumprimento com a Proposta da B3.

---

<sup>1</sup> À luz da boa prática internacional da [bolsa de valores de Singapura](#), sugere-se que ao explicar o status do cumprimento com parâmetros de diversidade, as companhias devam apresentar, em seu reporting: "its targets to achieve diversity on its board; its accompanying plans and timelines for achieving the targets; its progress towards achieving the targets within the timelines; and a description of how the combination of skills, talents, experience and diversity of its directors serves the needs and plans of the company."







**MEDIDA I: Qualificar o que se quer dizer por "Pratique ou Explique"**

**Ponto 1.1.: Detalhar o sentido de "Explique"**

Levando em conta a necessidade de demonstração não só das justificativas, mas de se demonstrar todo o processo adotado para o cumprimento das metas, **as companhias devem se comprometer a:**

- a. Responder às solicitações sobre dados e informações de diversidade;**
- b. Incluir na justificativa o que fez, tem feito e o que fará para atingir metas concretas;**
- c. Elaborar um Plano de Ação** que compreenda:
  - i. Metas para aprimorar diversidade nos Conselhos de Administração e Diretoria;
  - ii. Planos e cronogramas de acompanhamento para atingir as metas;
  - iii. O progresso no cumprimento das metas dentro dos prazos estipulados;
  - iv. Descrição de como a combinação de habilidades, talentos, experiência e diversidade atende às necessidades e planos da empresa.
  - v. Dificuldades encontradas no cumprimento das práticas, bem como na obtenção de dados estatísticos desagregados referentes às metas e indicadores da Agenda de diversidade proposta.
- d. Cooperar com o aperfeiçoamento constante da Proposta da B3,** garantindo retornos periódicos sobre as políticas adotadas internamente para maior diversidade e apoiando a construção de relatórios sobre análises de suas práticas de ação em prol da diversidade.

**Ponto 1.2.: Incluir componente "Invista" em "Pratique ou Explique"**

É necessário que as companhias não apenas expliquem seus dados de diversidade, mas invistam em melhorá-los. Por isso, devem apoiar e estimular programas de formação e incentivo à diversidade, como por exemplo:





## PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

- a. **Promover programas de capacitação:** visando o desenvolvimento de pessoas de grupos subrepresentados para ocupar cargos em diretorias e conselhos é preciso um investimento das empresas no desenvolvimento de carreira desses indivíduos. As companhias deverão elaborar plano de ação com cronograma e definição de grupos para que seja feita a capacitação e formação. Esta capacitação e formação deve ser compatível com o que se espera da função exercida pelo funcionário. Além disso, após o período de formação, é necessário que seja feito um acompanhamento por tempo determinado de tais funcionários a fim de se mapear suas evoluções. As empresas devem aumentar os investimentos em tecnologia, cursos de idiomas e certificações com a criação de programas em formação em board/liderança para o desenvolvimento de pessoas pertencentes aos grupos subrepresentados.
- b. **Apoiar coalizões e iniciativas coletivas:** Outra medida importante é o apoio e investimento em projetos que buscam capacitar grupos subrepresentados para ocupar as vagas nos conselhos, como [Conselheira 101](#). Dessa forma, a empresa se compromete em investir na carreira das pessoas da comunidade subrepresentada. As empresas podem se inspirar em iniciativas como: [I am Remarkable](#) da Google; [Programa Diversidade em Conselho \(PDeC\)](#) do IBGC, B3, IFC, Spencer Stuart e WCD; [FIN4SHE](#); [30% CLUB Brazil](#); Programa [Coexistir](#) do SINCOVAGA; [Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial](#) do Afrobras.
- c. **Comitê de Diversidade Independente:** Deve-se exigir o estabelecimento de comitês de diversidade institucionalizados em cada companhia. Importante dizer aqui que este comitê deve incluir especialistas e não somente funcionários/as da empresa. Dessa maneira, as empresas podem apresentar propostas de como serão compostos os comitês e se cumprem o seu objetivo principal, qual seja: acompanhar os seus investimentos de diversidade, avaliar os seus resultados à luz das metas de diversidade (especificamente, nas questões de gênero e raça propostas neste documento) e, propor medidas corretivas.

### ASSOCIAÇÃO PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

Av. Nove de Julho, 50, Salas 1 e 2A, Bela Vista São Paulo – SP | CEP 01.312-000

CNPJ: 44.807.134/0001-94 | Fone: +55 11 3129-0680

[www.pactopelaequidaderacial.org.br](http://www.pactopelaequidaderacial.org.br)



## **MEDIDA II: Definir metas proporcionais, não números absolutos**

### **Ponto 2.1.: Quantificar metas robustas**

A construção de metas, como já dito, é de extrema importância para o alcance dos indicadores. Entretanto, a perspectiva de números absolutos em detrimento da proporcionalidade apresenta certos riscos como metas pouco ambiciosas e inclusão simbólica. **Mesmo que a B3 não considere estes percentuais específicos, espera-se que uma nova versão da política não foque em números absolutos, mas sim em metas proporcionais; e que não permita que uma única pessoa cumpra todo o requisito de diversidade.**

Para mitigação de tais riscos, propõe-se:

- a. **Metas quantificáveis e proporcionais, ao invés de números absolutos:** tendo em vista recentes propostas legislativas sobre o tema como o PL 7179/2017, que caso aprovado exigiria ao menos 30% de mulheres nos conselhos de administração, e considerando que apenas cerca de 10% dos assentos em conselhos de administração no Brasil, em 2021, são ocupados por mulheres, sugere-se uma meta proporcional nos seguintes termos:
  - i. **Marcador de gênero:** dobrar o número de assentos para mulheres até 2025, no percentual mínimo de 30%; aumentar para 40% até 2030, com necessidade de justificar esforços com vistas à paridade de gênero.
  - ii. **Marcador de raça/cor:** presença de 15% de pessoas negras em conselhos de administração e de direção até 2025; 25% até 2030, com necessidade de justificar esforços com vistas a que se tenha proporção igual à proporção respectiva de pretos e pardos na população da unidade federativa onde está sediada a instituição,



## PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.<sup>2</sup>

- b. **Políticas afirmativas para pessoas com deficiência (PCDs) e para pessoas LGBTQIA+:** No caso de pessoas com deficiência (PCDs) e LGBTQIA+, as políticas afirmativas devem estar no horizonte das companhias, com metas e objetivos claros. Sugere-se que a B3 dialogue com movimentos de inclusão de pessoas LGBTQIA+ e pessoas com deficiência no mercado de trabalho, inclusive considerando parâmetros reconhecidos como do [Fórum de Empresas LGBT](#) e o [Grupo de Washington](#). Nas políticas afirmativas, devem ser priorizados os grupos mais sub-representados, incluindo mulheres travestis e transexuais e homens trans, bem como pessoas com deficiência moderada e grave, além de pessoas que declaram muita dificuldade ou não conseguem de modo algum, conforme parâmetros da Nota Técnica 01/2018 do IBGE.

### Ponto 2.2: Reduzir risco de inclusão simbólica.

- a. **Evitar acumulação de critérios de diversidade:** deve ser retirada a possibilidade de que a companhia possa eleger um(a) mesmo(a) administrador(a) que acumule as características de gênero feminino e de pertencer a um grupo subrepresentado. As metas devem ser proporcionais e não em números absolutos.
- b. **Metas para outros níveis de liderança:** Além das metas para conselhos de administração e de direção, a proposta da B3 deveria incentivar que as empresas tenham metas de diversidade para outros níveis corporativos, em especial cargos médios de gerência, direção e outros.

---

<sup>2</sup> Parâmetro inspirado no modelo brasileiro de ações afirmativas (ver artigo 3o., [Lei Nº 12.711, DE 29 DE AGOSTO DE 2012](#)).

#### **ASSOCIAÇÃO PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL**

Av. Nove de Julho, 50, Salas 1 e 2A, Bela Vista São Paulo – SP | CEP 01.312-000

CNPJ: 44.807.134/0001-94 | Fone: +55 11 3129-0680

[www.pactopelaequidaderacial.org.br](http://www.pactopelaequidaderacial.org.br)



**MEDIDA III: Fortalecimento da governança de diversidade na B3**

**Ponto 3.1.: Fortalecimento dos Mecanismos de Revisão da Proposta da B3**

Como parte do “Pratique ou Explique” deverão ser previstas alternativas para acompanhamento dos programas da companhias. Nesse sentido, comitês independentes de acompanhamento se mostram eficazes, sendo importante, portanto, o compromisso com sua criação. Ao comitê, poderia caber:

- a. Elaboração de estudos a partir de levantamento de dados e informações;
- b. Elaboração de relatórios estatísticos de dados, metas e indicadores sobre os temas da Agenda de diversidade proposta;
- c. Acompanhamento ao Plano de Ação submetido pelas companhias;
- d. O monitoramento público da Proposta por, ao menos, 10 anos. Durante esse período de tempo é possível que seja revista. Ainda neste período de tempo será possível realizar política de acompanhamento fiscalizadora, com o objetivo de coleta de dados e informações para análise do Plano de Ação.

**Ponto 3.2.: Fortalecimento de Mecanismos de Cumprimento com a Proposta da B3**

- a. **Premiação de melhores iniciativas:** a B3 deveria desenvolver uma premiação para publicamente reconhecer as melhores iniciativas de diversidade promovidas pelas companhias.
- b. **Fixar os prazos para demonstração de resultados/targets:** a proposta da B3 deveria exigir o estabelecimento de metas a curto, médio e longo prazo. Para as metas de curto prazo estima-se um prazo de 3 anos de cumprimento; para as de médio prazo - 5 anos a 6 anos; para as de longo prazo cerca de 8 anos. Estes prazos devem ser vinculados à fiscalização e necessidade do seu cumprimento para certificação.





## **PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL**

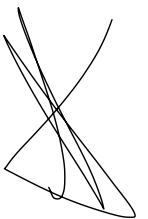
- i. Como metas de curto prazo compreende-se a adequação da proporcionalidade nos conselhos e diretorias;
- ii. Como metas de médio prazo compreendem-se os aumentos em investimentos em formação de grupos sub-representados.
- iii. Como metas de longo prazo compreende adequar-se às proporcionalidades dos Estados (onde se localizam as companhias) no recrutamento e seleção de pessoas (na questão racial) e paridade (na questão de gênero).

### **ASSOCIAÇÃO PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL**

Av. Nove de Julho, 50, Salas 1 e 2A, Bela Vista São Paulo – SP | CEP 01.312-000

CNPJ: 44.807.134/0001-94 | Fone: +55 11 3129-0680

[www.pactopelaequidaderacial.org.br](http://www.pactopelaequidaderacial.org.br)





## **ANEXO 1: AS PROPOSTAS DA B3 E SUAS JUSTIFICATIVAS**

Visando alinhar-se às movimentações nacionais e internacionais quanto à regulação relacionada a temas Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa (“ASG”), a bolsa de valores brasileira B3 propõe audiência pública a respeito do *Anexo ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários (“Regulamento de Emissores” e “Anexo”)* com critérios de diversidade e inclusão (DI). A presente nota técnica *“Propostas de Avanço nas Políticas Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa (ASG) da B3”* [daqui em diante, Nota Técnica] contribui para o debate apresentando, de forma crítica e colaborativa, pontos de atenção com vistas a contribuir para a melhoria da proposta da B3.

O documento da B3 foi pensado segundo as próprias necessidades do país quanto à sub-representação de grupos historicamente ausentes em espaços de liderança corporativa (mulheres, pretos e pardos, LGBTQIA+ e PCDs – pessoas com deficiência), em particular em conselhos de liderança e diretoria nas empresas da bolsa de valores. Os [dados](#) demonstram que em 2022 das 423 empresas da bolsa, 60% não possuem nenhuma mulher entre seus diretores estatutários, e 37% não possuem nenhuma mulher no conselho de administração. Os dados sobre raça são menores, das 73 empresas que mapearam, 79% informaram ter entre 0 e 11% de pessoas negras em cargos de diretoria. 78% informaram ter entre 0 e 11% de pessoas negras em cargos C-level.

Pautado no modelo “pratique ou explique”, a proposta da B3 se inspira em exemplo de 6 (seis) bolsas de valores, são elas: Financial Conduct Authority (“FCA”), Nasdaq Stock Market (“Nasdaq”), Australian Securities Exchange (“ASX”), Hong Kong Exchanges and Clearing Market (“HKEx”); Tokyo Stock Exchange, Inc. (“TSE”); e Singapore Exchange (“SGX”). Nesse sentido, o próprio modelo “pratique ou explique” surge como alternativa por se perceber que de 6 (seis), 4 (quatro) iniciativas internacionais o escolhem<sup>3</sup>. O “pratique e explique”, também, entra como alternativa por ser um modelo estimulador e não sancionador.

Assim, são propostas quatro medidas pela B3, conforme segue:

---

<sup>3</sup> Há duas que optaram por elaborar normas em modelo mandatório, são elas Singapore Exchange (“SGX”) e Hong Kong Exchanges and Clearing Market (“HKEx”).





Medidas	
<b>Medida ASG 1</b>	<p>Eleger como membro titular do conselho de administração ou da diretoria estatutária, pelo menos:</p> <p>2. 1 (uma) mulher, assim entendida como qualquer pessoa que se identifique com o gênero feminino, a despeito do sexo designado em seu nascimento; e</p> <p>II. 1 (um) membro de comunidade subrepresentada, assim entendido como qualquer pessoa que (a) se autodeclare “preta” ou “parda”, segundo classificação apresentada pelo IBGE, (b) se identifique como integrante da comunidade LGBTQIA+, ou (c) seja considerada pessoa com deficiência, nos termos da Lei 13.146/2015.</p> <p>Parágrafo único. O mesmo Administrador poderá acumular as duas características previstas nos incisos I e II do caput.</p>
<b>Medida ASG 2</b>	<p>Estabelecer, no estatuto social ou em Política de Indicação aprovada pelo conselho de administração, requisitos ASG para indicação de membros do conselho de administração e da diretoria estatutária, incluindo, no mínimo, procedimento de indicação que considere critérios de:</p> <p>2. complementariedade de experiências; e</p> <p>II. diversidade em matéria de gênero, orientação sexual, cor ou raça, faixa etária e inclusão de pessoa com deficiência.</p>
<b>Medida ASG 3:</b>	<p>Quando houver remuneração variável dos Administradores, estabelecer, na política ou prática de remuneração, indicadores de desempenho ligados a temas ou metas ASG.</p>
<b>Medida ASG 4</b>	<p>Elaborar e divulgar documento, aprovado pelo conselho de administração, sobre diretrizes e práticas ASG, contemplando, no mínimo:</p> <p>2. questões ligadas à responsabilidade socioambiental, incluindo (a) combate à discriminação, (b) respeito aos direitos humanos e às relações de trabalho, (c) defesa dos animais contra o sofrimento e</p>





## PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

	<p>os maus-tratos, (d) proteção do meio-ambiente contra atividades lesivas, (e) tratamento de resíduos sólidos e produtos químicos e perigosos; e</p> <p>II. mecanismos de governança corporativa e compliance para assegurar a implementação de tais diretrizes e práticas ASG.</p>
--	--

Prazos, Metas e Cumprimento	
<b>Cumprimento e Meta</b>	Na eleição de uma mulher e um membro de comunidade subrepresentada (negros – pretos e pardos, LBGTQIA+, e PCD) no conselho de administração ou na diretoria estatutária da companhia, de acordo com a B3, uma única pessoa poderá cumprir ambas características.
<b>Prazos</b>	<p>I. O prazo para a companhia cumprir é: 1 membro até 2025 e 2 membro até 2026</p> <p>II. Além disso, para as companhias que estão se preparando para IPO tem um ano adicional para o cumprimento dessas regras.</p>



**ANEXO 2: LISTA DE EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS**

**Informações da Tabela:** B3 – AUDIÊNCIA PÚBLICA n o 0 1 / 2 0 2 2 – DIE, Ref.: Anexo ASG ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários. 2022, páginas 17 -20

<b>Entidade</b>	<b>Modelo e Ano de Aprovação</b>	<b>Foco</b>	<b>Metas e Dispensas</b>
FCA	Pratique ou Explique/ 2022	Gênero (mulheres) e raça e etnia.	<p>Regra geral:</p> <p>2) 40% de mulheres no conselho de administração</p> <p>2) No mínimo, 1 mulher atuando como (a) presidente do conselho de administração; (b) CEO; (c) membro independente do conselho de administração ou (d) CFO;</p> <p>3) No mínimo, 1 membro do conselho de administração que represente uma minoria “não-branca”.</p> <p><b>Dispensa:</b></p> <p>A regra não se aplica a open-ended investment companies, shell companies, emissores de dívida, de derivativos ou miscellaneous securities.</p>
Nasdaq	Pratique ou Explique/ 2021	Gênero (mulheres), LGBTQ+; e raça e etnia.	<p>2) Regra Geral: meta de eleger 1 mulher + 1 integrante de comunidade subrepresentada (grupos étnicos e raciais determinados na Rule 5605(f)) ou LGBTQ+ como membro do conselho de administração.</p> <p>2) Companhias de menor porte (smaller reporting companies): podem optar por eleger 2 mulheres como membro do conselho.</p> <p>3) Emissores estrangeiros (foreign issuers): podem optar por eleger (a) 2 mulheres como membro do conselho ou (b) 1 mulher + 1 integrante de comunidade</p>

**ASSOCIAÇÃO PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL**

Av. Nove de Julho, 50, Salas 1 e 2A, Bela Vista São Paulo – SP | CEP 01.312-000

CNPJ: 44.807.134/0001-94 | Fone: +55 11 3129-0680

[www.pactopelaequidaderacial.org.br](http://www.pactopelaequidaderacial.org.br)



## PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

			<p>subrepresentada (considerando grupos étnicos e raciais subrepresentados no país em que se encontra a sede da companhia) ou LGBTQ+.</p> <p>4) Companhias com conselho de administração composto por menos de 5 membros: podem optar por eleger apenas 1 conselheiro “diverso” (mulher, integrante de comunidade subrepresentada ou LGBTQ+).</p> <p><b>Dispensa:</b> A regra não se aplica a Special Purpose Acquisition Companies (SPACs) – antes da combinação de negócios –; emissores definidos na Rule 5615(a)(1) – asset-backed issuers, Rule 5615(a)(2) – cooperatives, Rule 5615(a)(4) – limited partnerships, Rule 5615(a)(5) – management investment companies; emissores de valores mobiliários sem direito de voto, emissores de dívida e emissores de derivativos, que não listam equity na Nasdaq; e emissores de valores mobiliários definidos na Rule 5700 Series.</p>
<b>HKEx</b>	Mandatório/ 2021	Gênero	<p>Regra geral (Main Board e GEM): metas mensuráveis definidas pelo emissor. Em qualquer caso, o conselho de administração não pode ser formado por apenas 1 gênero.</p> <p>Além disso, há disclosure adicional sobre diversidade exigido por meio do Corporate Governance Code.</p> <p><b>Dispensa:</b> Não foram identificadas</p>

### ASSOCIAÇÃO PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

Av. Nove de Julho, 50, Salas 1 e 2A, Bela Vista São Paulo – SP | CEP 01.312-000

CNPJ: 44.807.134/0001-94 | Fone: +55 11 3129-0680

[www.pactopelaequidaderacial.org.br](http://www.pactopelaequidaderacial.org.br)



## PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

			<p>exceções à aplicabilidade da regra. Porém emissores estrangeiros que pleiteiem secondary listing no Main Board da HKEx não são obrigados a observar o disclosure adicional sobre diversidade exigido por meio do Corporate Governance Code.</p>
<b>TSE</b> (norma elaborada pela FSA – Financial Services Agency + TSE)	Pratique ou Explique/ 2021	Gênero (mulheres), nacionalidade, experiência profissional e faixa etária.	<p>A constituição do conselho de administração deve considerar a diversidade em relação a gênero, experiência internacional, experiência profissional e faixa etária. Não há menção a necessidade de estabelecimento de meta específica, seja pelo próprio emissor, seja pela bolsa.</p> <p><b>Dispensa:</b> O “pratique ou explique” não é obrigatório para companhias estrangeiras (listed foreign companies). Em relação às companhias domésticas (listed domestic companies), há uma flexibilização pontual para aquelas listadas no Growth Market, que precisam apenas cumprir o “pratique ou explique” em relação aos Princípios Gerais do Código de Governança Corporativa do Japão (documento em que se encontram as práticas ASG aplicadas pela TSE).</p>
<b>SGX</b>	Mandatário/20 21	Gênero, aptidão, experiência, e outros critérios de diversidade.	<p>Regra geral: metas mensuráveis definidas pelo próprio emissor admitido no Mainboard ou no Catalist para assegurar a diversidade no conselho de administração.</p> <p><b>Dispensa:</b> A regra se aplica a emissores</p>

### ASSOCIAÇÃO PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

Av. Nove de Julho, 50, Salas 1 e 2A, Bela Vista São Paulo – SP | CEP 01.312-000

CNPJ: 44.807.134/0001-94 | Fone: +55 11 3129-0680

[www.pactopelaequidaderacial.org.br](http://www.pactopelaequidaderacial.org.br)



## PACTO DE PROMOÇÃO DA EQUIDADE RACIAL

			de equity. Nesse âmbito, não se identificou menções expressas a dispensas.
<b>ASX</b>	Pratique ou Explique/ 2019	Gênero (mulheres).	<p>2) Regra geral: metas mensuráveis definidas pelo emissor para inclusão de mulheres no conselho de administração</p> <p>2) Se o emissor integrar o S&amp;P/ASX 300 Index, mínimo de 30% de cada gênero no conselho de administração</p> <p><b>Dispensa:</b></p> <p>Não se aplica a emissores admitidos como ASX Debt Listing (emissores de dívida) ou ASX Foreign Exempt Listing (categoria para emissores estrangeiros com determinadas dispensas).</p>

São Paulo, 15 de setembro de 2022.



**GRUPO DE TRABALHO:**

**Gilberto de Lima Costa Júnior**

Diretor Executivo

Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial

**AUTORES:**

Thiago Amparo,<sup>4</sup>

Fernanda Pereira<sup>5</sup>

Odara Andrade<sup>6</sup>

**COLABORAÇÃO:**

Adriana Alves

Ana Lucia M. Custódio

Carolina Costa

Daniel Brandão

Daniel Izzo

Ednalva Moura

Erica Portilho

Fábio Alperowitch

Fernanda Camargo

Flávia Regina S. Oliveira

Gilvan Bueno

Guibson Trindade

Jéssica Rios

Leonardo Letelier

Luiz Maia

Marcelo Tragtemberg

Talita Peixoto

---

<sup>4</sup> Thiago Amparo é professor de direitos humanos, diversidade e direito internacional na Fundação Getúlio Vargas em SP, nas escolas de direito e de relações internacionais. E-mail: [thiago.amparo@fgv.br](mailto:thiago.amparo@fgv.br).

<sup>5</sup> Fernanda Pereira é mestranda em Sociologia pela Universidade de São Paulo. Pesquisadora no Núcleo de Justiça Racial e Direito da FGV -SP, e membro do Núcleo de Estudos da Violência (NEV-USP). Email: [reisnunespereira@gmail.com](mailto:reisnunespereira@gmail.com).

<sup>6</sup> Odara G. de Andrade é Mestre em Direito do Trabalho e Direitos Sociais pela Faculdade de Direito da USP; Pesquisadora do Núcleo de Direito Global e Desenvolvimento da FGVSP. Email: [odaragonzagadeandrade@gmail.com](mailto:odaragonzagadeandrade@gmail.com).