

POR QUE FALAR SOBRE ISSO?

“O Conselho de Administração é um órgão colegiado obrigatório nas companhias abertas e de capital autorizado. Deve ser composto por, no mínimo, três membros, os quais são eleitos na assembleia geral da companhia. [...] Sua principal função é manter, na tomada de decisões, o direcionamento estratégico de maneira independente e de acordo com os principais interesses da companhia, mitigando eventuais conflitos entre os administradores da companhia e seus sócios (acionistas). As tomadas de decisão e os planejamentos tendem a ser muito mais seguros e eficientes com a atuação do conselho.”

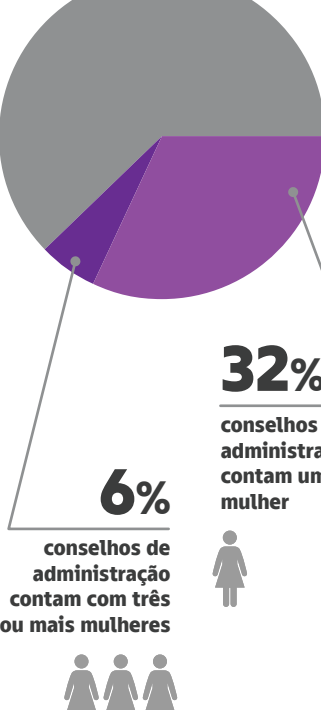


Uma vez que o Conselho de Administração cumpre um papel decisório e influi diretamente no planejamento estratégico das empresas, especialmente na supervisão da gestão e na criação de valor a longo prazo para a companhia, é importante que seja representativo da sociedade em qual está inserido, portanto, diverso.

O QUE FAZ UM CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO?

- 1** Protege e valoriza o patrimônio tangível e intangível da empresa
- 2** Define política de destinação de recursos, autorizando investimentos e desmobilizações
- 3** Decide os rumos do negócio, conforme o interesse e a estratégia da organização
- 4** Monitora a gestão de riscos corporativos
- 5** Contribui na definição de códigos corporativos (Comunicação, Recursos Humanos, Tecnologia da Informação e Financeiro, por exemplo)

QUAL É A COMPOSIÇÃO DOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO NO NOSSO PAÍS?

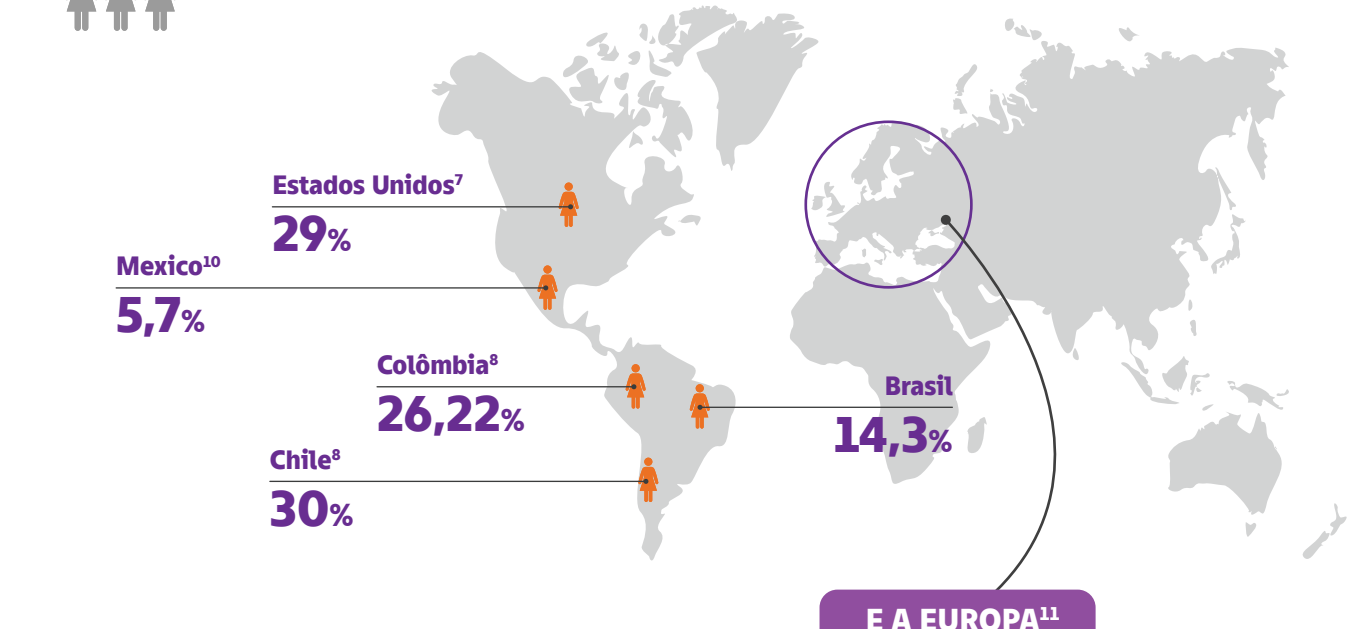


Um levantamento realizado pela B3 no ano de 2021 com 408 empresas de capital aberto, contando com representantes de todos os seguimentos de listagem, mostrou que apenas 32% dos Conselhos de Administração contam uma mulher e 6% têm três ou mais³.

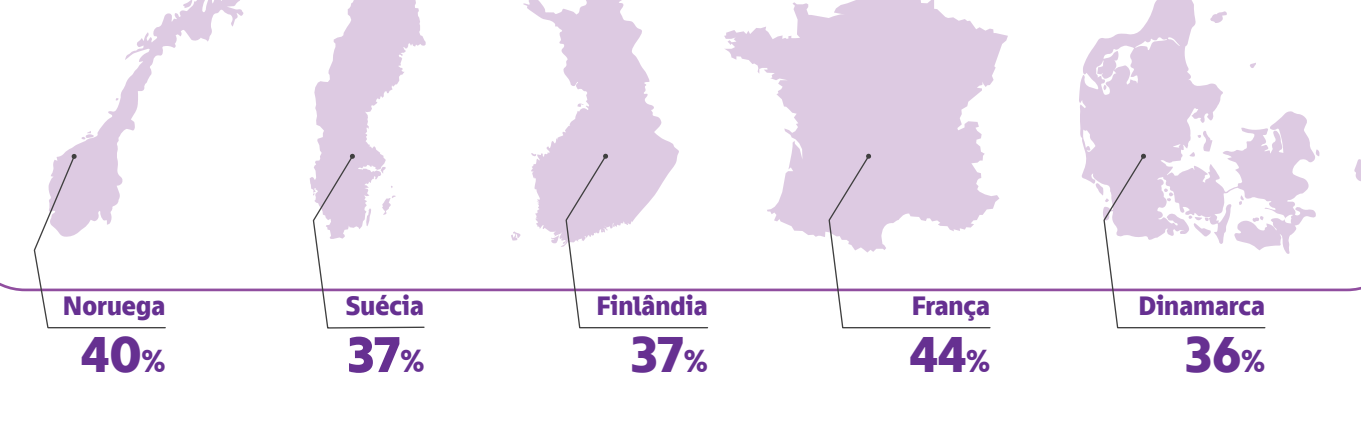
Embora muitas empresas brasileiras de capital aberto compreendam a importância da diversidade nos seus conselhos de administração e apresentem estratégias para garantir a representatividade feminina nesse grupo⁴, em 2021:

Segundo o Brasil Board Index 2021, 35% dos conselhos não tinham nenhuma mulher em sua composição, considerando os conselhos pesquisados (amostra diferente daquela usada pela B3, mencionada acima)⁵.

A PORCENTAGEM DE MULHERES NOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO BRASILEIROS É DE 14,3%.



E A EUROPA¹¹



O QUE VEM SENDO FETTO PARA MUDAR A REALIDADE BRASILEIRA?



NO MERCADO

Investidores cobram, cada vez mais, a diversidade nos conselhos de administração das empresas como condição para realizar seus investimentos. Como exemplos, temos grandes investidores institucionais, como Black Rock, que anunciaram posicionamentos favoráveis às empresas que tenham mulheres em seus conselhos de administração.

Articulação de organizações:

- PROGRAMA DIVERSIDADE EM CONSELHO (PDEC):** ação conjunta de cinco entidades – B3, Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), International Finance Corporation (IFC), Spencer Stuart e WomenCorporateDirectors (WCD) – com o objetivo de ampliar a diversidade nos conselhos de administração.
- PROGRAMA CONSELHEIRA 101** conjunto de esforços da KPMG e da WCD voltado ao treinamento de mulheres negras para a participação em conselhos.
- 30% CLUB:** campanha global liderada por conselheiras e CEOs que adotam medidas para aumentar a diversidade de gênero no conselho e na alta administração das companhias que presidem.
- WOMEN ON BOARD:** iniciativa que visa reconhecer, valorizar e divulgar a existência de ambientes corporativos com a presença de ao menos duas mulheres em conselhos de administração para demonstrar os benefícios dessa diversidade ao mundo empresarial e à sociedade.
- BOLSA, BRASIL, BALCÃO (B3):** por meio de processo de audiência pública iniciado em 17 de agosto de 2022, propôs Anexo ao Regulamento de Emissores com o objetivo de alinhar as normas da B3 aos movimentos regulatórios recentes relacionados com temáticas ASG. Uma das propostas que foram submetidas à audiência pública é a eleição de pelo menos uma mulher e um integrante de minorias no conselho ou na diretoria estatutária, até 2025 e 2026, respectivamente. As empresas que não seguirem abarcar os objetivos no prazo estipulado prestarão esclarecimentos ao mercado e aos investidores no geral.



NO LEGISLATIVO

PL 1246/2021

que cria cota obrigatória mínima de 30% de participação de mulheres em conselhos de administração de companhias abertas, de empresas públicas, de sociedades de economia mista e outras companhias em que União, Estado ou Município sejam controladores. O PPL 1246/2021 inova ao enunciar o interseccionalidade como um dos requisitos a serem observados na composição dessa reserva obrigatória proposta.

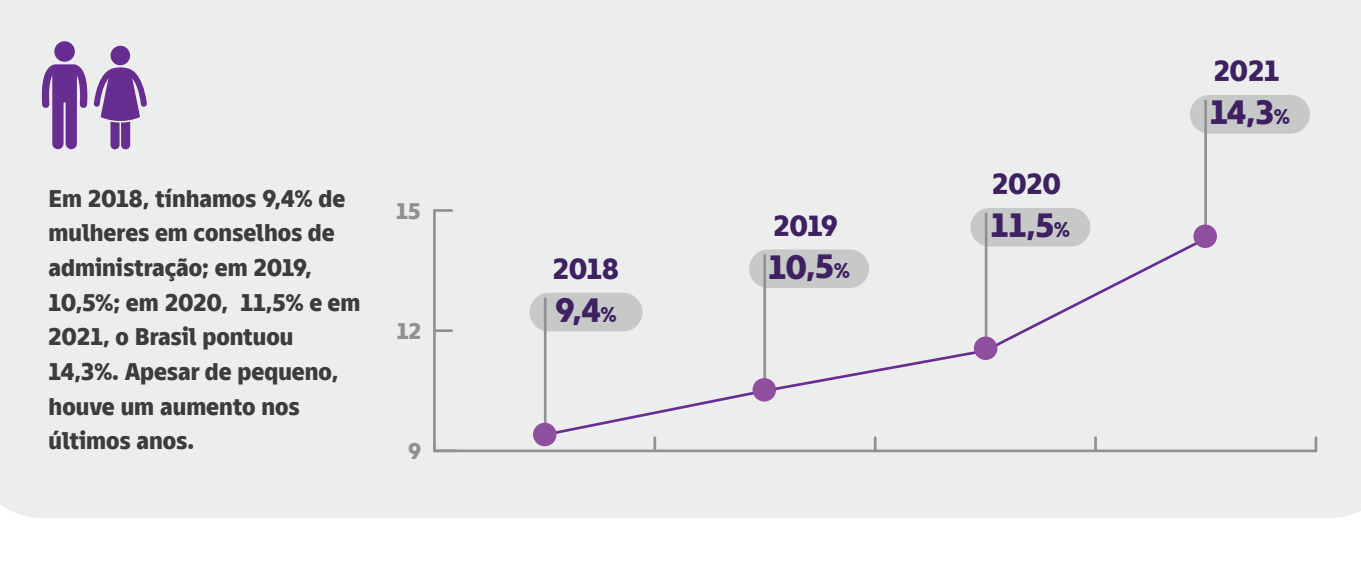
COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS (CVM)

por meio de Resolução de audiência pública, de 2021, a nova Instrução CVM 480 através da Resolução CVM 59, de 22 de dezembro de 2021. A nova Instrução impõe a obrigação de divulgação sobre questões ambientais, sociais e de governança em seus formulários de referência, incluindo dados sobre a diversidade nos cargos de administração.

NOS ESTADOS UNIDOS, A SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION (SEC)

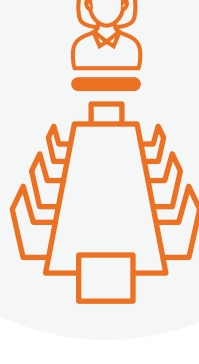
aprovou recentemente obrigações relacionadas à composição diversa de conselhos de administração, que passarão a valer nos próximos anos - inclusive para empresas brasileiras que tenham aberto capital via bolsa americana¹².

RESULTADOS JÁ ALCANÇADOS ¹³



QUAIS SÃO OS BENEFÍCIOS DA DIVERSIDADE DE GÊNERO NOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO?

- Tendência de maior inteligência coletiva, a partir de múltiplos pontos de vista¹⁴
- Incentivo à tomada de melhores decisões sobre aquisições e investimentos¹⁷
- Menor conformismo e maior propensão à apresentação de ideias independentes, inovadoras e disruptivas¹⁸
- Mais eficiência na mitigação de riscos¹⁹
- Ampliação do acesso a talentos ao considerar características diversas¹⁶
- Menor possibilidade de quebra de estereótipos¹⁵



FONTES:
 (1) Lei das SA. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404/consol.htm
 (2) Publicação do IBGC: "O Papel do Conselho de Administração na Estratégia das Organizações". Disponível em: <https://conhecimento.ibgc.org.br/Paginas/Publicacao.aspx?PubId=23484>
 (3) Disponível em: https://www.b3.com.br/pt_br/noticias/Investidores-no-mercado-de-acoes-mulheres-ainda-estao-distantes-dos-cargos-de-direcao-das-empresas-de-capital-aberto.htm
 (4) Pesquisa de IBDEE: "Diversidade nos conselhos das empresas brasileiras". Disponível em: <https://ibdee.org/biblioteca/caderno-das-melhores-praticas-de-diversidade-e-inclusao-nas-empresas/>
 (5) Artigo do IBGC: Mulheres ocupam 14,3% das posições em conselhos no Brasil. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/blog/pesquisa-diversidade-mulheres-conselhos-no-Brasil>
 (6) Artigo do IBGC: Mulheres ocupam 14,3% das posições em conselhos no Brasil. Disponível em: <https://www.boardex.com/2020-global-gender-diversity-analysis-women-on-boards/>
 (7) BoardEx Gender Balance Report 2021. Disponível em: <https://www.trendtic.cl/2021/10/1a-brecha-continua-mulheres-cupam-solo-el-24-de-las-directivas-empresariales-en-america-latina/>
 (8) Disponível em: <https://www.portafolio.com/mujeres-en-conselhos-de-administracao>
 (9) Disponível em: <https://www.portafolio.com/mujeres-en-conselhos-de-administracao>
 (10) Pesquisa da Deloitte: Women in Boardroom. Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documentos/risk/GobiernoCorporativo/2017/Women-in-boardroom-2017.pdf>
 (11) BoardEx Global Gender Balance Report 2021. Disponível em: <https://www.boardex.com/2020-global-gender-diversity-analysis-women-on-boards/>
 (12) Statement on Nasdaq's Diversity Proposals – A Positive First Step for Investor. Disponível em: <https://www.sec.gov/news/public-statement/statement-nasdaq-diversity-080621>
 (13) Artigo do IBGC: "Mulheres ocupam 14,3% das posições em conselhos no Brasil". Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/blog/pesquisa-diversidade-mulheres-conselhos-no-Brasil>
 (14) Pesquisa de Deloitte: "Women in the boardroom – 6th edition". Disponível em: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/br/Document-s/risk/Deloitte-women-in-the-boardroom-sixth-edition.pdf>
 (15) Artigo de Politize: "Representatividade: o que isso significa?". Disponível em: <https://www.politize.com.br/representatividade>
 (16) Pesquisa de McKinsey: "Delivering through Diversity". Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>
 (17) Artigo de Harvard Business Review: "Quando as mulheres estão em conselhos, CEOs masculinos são menos confiantes". Disponível em: <https://hbr.org/2019/09/research-when-women-are-on-boards-male-ceos-are-less-overconfident?language=pt>
 (18) Pesquisa de Boston Consulting Group: "Talent through diversity". Disponível em: <https://www.bcg.com/publications/2017/people-organization-leadership-talent-innovation-through-diversity-mx-that-matters>
 (19) Artigo de Harvard Business Review: "Quando as mulheres estão em conselhos, CEOs masculinos são menos confiantes". Disponível em: <https://hbr.org/2019/09/research-when-women-are-on-boards-male-ceos-are-less-overconfident?language=pt>