

EMENTA PARA INSTRUÇÃO DAS HOMOLOGADORAS QUANTO AO PROCESSO DE FORMAÇÃO DE CERTIFICADORAS

A. PRINCÍPIOS GERAIS

O Pacto	<p>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.</p> <p>Através do Índice ESG de Equidade Racial - IEER, o Pacto traz um mecanismo transparente de diagnóstico (IEER_N1) da equidade racial dentro das Empresas. Além disso, ao gerar incentivos para a adoção de ações afirmativas (IEER_N2) e de investimentos sociais em equidade racial (IEER_N3), o Pacto oferece incentivos positivos para o engajamento das empresas com a pauta, além de - através da vigilância da sociedade civil - gerar um mecanismo de autorregulação e propagação de boas práticas em equidade racial no Brasil.</p>
O papel das Homologadoras e Certificadoras	<p>O papel das Homologadoras dentro do Pacto é de - dentro de diretrizes aprovadas pelo Conselho do Pacto - formar as Certificadoras que serão contratadas pelas empresas para avaliarem e auditarem seus dados raciais, ações afirmativas e investimentos sociais em equidade racial.</p> <p>Além de formar e acompanhar as Certificadoras, as Homologadoras deverão letrá-las na temática do Racismo Estrutural, seu contexto histórico e suas consequências para a situação racial brasileira dentro e fora das empresas.</p>

B. IEER_N1 E ADESÃO AO PACTO

Dados Raciais	<p>A Certificadora deverá realizar checar a veracidade e adequação dos dados raciais declarados pela empresa ao Pacto e/ou constantes da RAIS.</p> <p>Para tal, poderá realizar visitas técnicas, entrevistas e amostragem quanto aos dados submetidos para os 3 níveis hierárquicos (Não-Liderança, Gerência e Diretoria).</p> <p>Em caso de incoerência dos dados, a Certificadora deverá relatar a questão ao Conselho do Pacto, que poderá suspender a adesão da empresa ao Protocolo.</p>
<i>Due diligence</i> racial	<p>A Certificadora deverá verificar a existência de processos judiciais (em aberto ou encerrados) que envolvam racismo e/ou discriminação racial na empresa, incluindo suas subsidiárias, controladas e controladora.</p> <p>No caso de dúvidas quanto à resolução/desfecho/encaminhamento de eventuais processos judiciais, a Certificadora deverá relatar a questão ao Conselho do Pacto, que poderá suspender a adesão da empresa ao Protocolo.</p>

C. IEER_N2 E AÇÕES AFIRMATIVAS

Cômputo das Ações Afirmativas e atribuição de pontos no IEER_N2	<p>A pontuação da empresa segundo as ações afirmativas adotadas será realizada conforme TABELA DE PONTUAÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS (apensada a esta ementa), livremente inspirada no Índice de Igualdade Racial nas Empresas (IIRE), produzido pela Iniciativa Empresarial pela Igualdade Racial¹.</p> <p>A empresa poderá pontuar até +0,20 pontos, estando limitado a 1/3 de sua pontuação do IEER_N1 (caso negativa):</p> <p style="text-align: center;">IEER_N2 = IEER_N1 + Pontuação Ações Afirmativas Pontuação Ações Afirmativas = mínimo [(-IEER_N1)/3 ; +0,20]</p>
Questões abertas a interpretação e discricionariedade pela Certificadora	<p>3.B - No caso de cargos de não-liderança, a Certificadora poderá considerar especificidades setoriais da Empresa que contar com alta-rotatividade de colaboradores ou acesso limitado a internet/ferramentas de comunicação direta com a Empresa, permitindo o levantamento de dados junto a um universo específico de colaboradores.</p> <p>(ex.: vendedores do varejo, trabalhadores da construção civil, etc.)</p>

D. IEER_N3 E INVESTIMENTO SOCIAL PRIVADO (ISP)

Cômputo do ISP e atribuição de pontos no IEER_N3	<p>A pontuação da empresa segundo seu ISP em equidade racial será proporcional aos investimentos sociais elegíveis realizados vis-a-vis o ISR (Investimento Social de Referência) calculado pelo Pacto.</p> <p>A empresa poderá pontuar até +0,20 pontos, estando limitado a 1/3 de sua pontuação do IEER_N1 (caso negativa):</p> <p style="text-align: center;">IEER_N3 = IEER_N2 + Pontuação ISP IEER_N3 = IEER_N2 + 0,20 x (% do ISR realizado) Pontuação ISP = mínimo [(-IEER_N1)/3 ; +0,20]</p> <p>O cômputo do “% do ISR realizado” dependerá do balanceamento do ISP entre os Estados de atuação da empresa, as áreas do investimento social e a representatividade de organizações/projetos com lideranças negras.</p> <ul style="list-style-type: none">• Ex.1: uma empresa com 30% de seus colaboradores no RJ e 70% na BA deverá realizar cerca de 30% de seu ISP no RJ e cerca de 70% na BA);• Ex.2: uma Empresa que tenha ISR de R\$ 10 milhões, poderá computar até R\$ 3,5 milhões de seu ISP da rubrica de Ensino Médio para o cálculo do IEER_N3, vide tabela de alocação sugerida do Pacto;• Ex.3: a partir de 2023, parte dos investimentos sociais deverá ser realizados em organizações de lideranças negras, em proporção crescente até 2025, vide tabela de alocação sugerida do Pacto. Os investimentos em “Direito, Vida, Combate ao Racismo, Cultura, Empreendedorismo e Mercado de Trabalho” deverão ser destinados exclusivamente a organizações negras.
---	--

¹ <https://iniciativaempresarial.com.br/indice-de-equidade-racial-empresarial/>

	ÁREAS DOS INVESTIMENTOS SOCIAIS	% do ISR	ORGANIZAÇÕES NEGRAS		
			2023	2024	2025 em diante
	Ensino Técnico e Superior	20-40%	15%	20%	30%
	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		
A pontuação da empresa segundo o ISP deverá ser realizada conforme TABELA DE PONTUAÇÃO DE INVESTIMENTO SOCIAL (apensada a esta ementa).					
Critérios de Elegibilidade e identificação de boas práticas do ISP	<p>Para serem elegíveis para a atribuição de pontos, os investimentos sociais deverão ter as seguintes características (ou seja, deverão ter resposta SIM para as perguntas 1.A, 1.B e 1.C da tabela abaixo):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.A - Beneficiários: só serão consideradas organizações/projetos cujos beneficiários sejam integralmente ou majoritariamente negros (em proporção maior do que representatividade de negros na região) e não-colaboradores da Empresa. • 1.B - Território: os investimentos deverão ser realizados nos Estados onde a empresa está presente, de modo proporcional à distribuição geográfica de seus colaboradores. • 1.C - Área de investimento: os investimentos deverão ser realizados em organizações/projetos dentro das áreas previstas pelo Pacto, incentivando uma alocação equilibrada do ISP ao longo de todo o ciclo educacional e de inserção profissional da população negra. <p>As Certificadoras deverão também identificar boas práticas como a escalabilidade da intervenção social (2.A), a possibilidade de política pública (2.B) e o monitoramento de resultados e medição de impacto (2.C), embora essas características não sejam mandatórias.</p>				

INVESTIMENTO SOCIAL #1		
Nome do Projeto e Organização		<i>Preencher</i>
Área do Investimento		<i>Preencher</i>
UF do Investimento		<i>Preencher</i>
Valor do Investimento		R\$ -
1	CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE	
1.A	Beneficiários exclusivamente/majoritariamente negros e não-colaboradores da empresa	SIM / NÃO
1.B	UF de atuação da Empresa	SIM / NÃO
1.C	Área de Investimento do Pacto	SIM / NÃO
1.D	Liderança Negra (+50%)	SIM / NÃO
2	CARACTERÍSTICAS DESEJÁVEIS / BOAS PRÁTICAS	
2.A	Intervenção/iniciativa escalável	SIM / NÃO
2.B	Possibilidade de Política Pública	SIM / NÃO
2.C	Monitoramento de resultados e medição de impacto	SIM / NÃO
Questões abertas a interpretação e discricionariedade pela Certificadora	<p>A Certificadoras poderá dentro de sua alçada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilizar a distribuição territorial do ISP caso observe a inexistência de organizações/projetos (formais ou que atendam aos critérios de seleção da empresa) dentro das distintas áreas de investimento previstas pelo Pacto; • Escolher a área de investimento que traga mais pontos à empresa para fins de cômputo do IEER_N3 no caso de organizações/projetos com mais de uma área de atuação (ex.: Ensino Médio e Ensino Técnico); • Recomendar à empresa boas práticas para a seleção e validação documental de organizações/projetos, prezando pela transparência, isonomia, diversidade e mitigação de riscos. 	

E. REPORTE DOS RESULTADOS

Rating	<p>A Certificadora:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deverá atribuir o rating da empresa anualmente, conforme TABELA DE RATING (apensada a esta ementa), que relaciona o IEER_N3 a uma letra e um sinal. • Deverá divulgar os resultados do processo de certificação de modo transparente para a empresa e para o Pacto, zelando pela devida prestação de contas à sociedade. • Poderá - a pedido da empresa ou por livre iniciativa - realizar checagens intermediárias nos moldes do previsto nos tópicos B, C e D desta Ementa.
Relatório Anual de Certificação	<p>O Relatório Anual de Equidade Racial a ser divulgado pela Certificadora para cada empresa deverá conter, necessariamente, as seguintes seções:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Histórico da Empresa quanto à questão racial, incluindo linha do tempo sobre sua adesão ao Pacto; II. Parecer sobre os resultados alcançados pelas ações afirmativas e investimentos sociais em equidade social realizados nos exercícios de certificação anteriores;

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">III. Memória de Cálculo do IEER_N1, do IEER_N2, do IEER_N3 e do Rating atribuído no presente exercício de certificação;IV. Identificação de particularidades da empresa, seu setor e região, apontando nuances, dificuldades enfrentadas, identificação de boas práticas, erros e aprendizados;V. Espaço de fala para que a empresa se manifeste sobre seu Rating. |
|--|--|

TABELA DE PONTUAÇÃO DE AÇÕES AFIRMATIVAS (Seção C)

1. 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				
Recrutamento	1.A	A empresa possui metas/cotas de recrutamento de profissionais negros em processos seletivos	0,010	0,04
	1.B	A empresa remove barreiras de entrada em seus processos de seleção e recrutamento em nome da equidade racial	0,005	
	1.C	Em seus processo seletivos a empresa oferece espaço para que candidatos negros sejam entrevistados e/ou conversem com profissionais negros da empresa	0,005	
Capacitação e Ascensão	1.D	A empresa tem orçamento específico e implementa políticas de capacitação e desenvolvimento, interno e externo, de profissionais negros	0,005	
	1.E	A empresa realiza programas de mentoria entre pessoas que ocupam cargos na alta administração e profissionais negros	0,005	
	1.F	Os critérios de promoção interna da empresa levam em conta a quantidade de profissionais negros em cada um dos níveis hierárquicos	0,010	
2. Adoção de critérios e políticas de equidade racial para a seleção/exclusão de parceiros (fornecedores, distribuidores, prestadores de serviços, terceiro setor e comunidade)				
Seleção de parceiros	2.A	A empresa realiza due diligence junto a seus parceiros (fornecedores, distribuidores, prestadores de serviços, terceiro setor e comunidade) quanto a passivos relacionados à questão racial	0,015	0,04
	2.B	A empresa possui em seus contratos de prestação de serviço e parceria cláusulas de rescisão automática no caso de práticas discriminatórias do ponto de vista racial comprovadas	0,010	
Preferência	2.C	A empresa possui política de seleção ou preferência a fornecedores comprometidos com a inclusão racial ou cujos representantes são negros	0,010	
	2.D	A empresa estimula o empreendedorismo negro em suas relações contratuais com clientes e fornecedores	0,005	
3. 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				
Letramento e Conscientização	3.A	A empresa promove ações de conscientização e letramento racial junto aos colaboradores dos diferentes graus hierárquicos	0,005	0,04
Recenseamento	3.B	A empresa realiza recenseamento racial de seus colaboradores, com base em autodeclaração, e reporta os resultados de modo transparente	0,015	
Valorização do tema	3.C	A empresa promove a disseminação de boas práticas com relação à diversidade racial junto aos colaboradores dos diferentes graus hierárquicos	0,010	
Stakeholders	3.D	A empresa promove ações de publicidade e engajamento de parceiros com relação ao tema de diversidade racial	0,010	
4. Estabelecimento de objetivos e indicadores e métricas que possibilitem o monitoramento do impacto e da eficácia das políticas de valorização da diversidade				
Clima	4.A	A empresa realiza periodicamente pesquisa de clima junto aos seus colaboradores (negros e não-negros) para colher percepções sobre as ações de diversidade e inclusão racial adotadas	0,010	0,04
Metas de RH	4.B	Indicadores de equidade racial são considerados como metas da área de recursos humanos da empresa	0,015	
Metas de Executivos	4.C	Indicadores de equidade racial são considerados como parâmetro para a remuneração variável de executivos da empresa	0,015	
5. 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				
Políticas claras	5.A	A empresa possui políticas claras e divulgadas internamente de combate à discriminação racial	0,015	0,04
Denúncia, acolhimento e julgamento	5.B	A empresa disponibiliza canais de acolhimento/ouvidoria de manifestações de discriminação racial, dando a tratativa adequada às denúncias e o suporte necessário ao colaborador discriminado	0,015	
	5.C	A empresa possui comitês internos e externos (membros não-relacionados, independentes) para acompanhamento e deliberação quanto a denúncias de natureza discriminatória	0,010	

TABELA DE PONTUAÇÃO DE INVESTIMENTO SOCIAL (Seção D)

EXEMPLO DE EMPRESA HIPOTÉTICA				
DADOS BRUTOS DE ISP DA EMPRESA	INVESTIMENTOS ELEGÍVEIS	Valor	UF	Área
	Investimento #1	R\$ 1.000.000	RJ	Ensino Técnico e Superior
	Investimento #2	R\$ 1.500.000	RJ	Ensino Médio
	Investimento #3	R\$ 1.400.000	RJ	Ensino Fundamental
	Investimento #4	R\$ 600.000	RJ	Direito&Vida, Racismo, Cultura, Empreend, Merc.Trabalho
	Investimento #5	R\$ 200.000	BA	Ensino Técnico e Superior
	Investimento #6	R\$ 1.200.000	BA	Ensino Médio
	Investimento #7	R\$ 2.200.000	BA	Ensino Fundamental
	Investimento #8	R\$ -	BA	Ensino Infantil e Primeira Infância
	Investimento #9	R\$ 700.000	BA	Direito&Vida, Racismo, Cultura, Empreend, Merc.Trabalho
	Investimento #10	R\$ 900.000	BA	Direito&Vida, Racismo, Cultura, Empreend, Merc.Trabalho
	TOTAL	R\$ 9.700.000		
RJ	R\$ 4.500.000	46%		
BA	R\$ 5.200.000	54%		

SUGESTÕES PARA O ISP (VIA ALGORITMO E PREMISSAS DO PACTO)	ISR (ISP de Referência)	R\$ 10.000.000 <i>dado pelo algoritmo do Pacto</i>							
	Presença da Empresa:								
	RJ	R\$ 3.000.000	30%						
	BA	R\$ 7.000.000	70%						
	ISP sugerido por área:	Piso		Teto		ISP Realizado	ISP Computável	% ISR	<Piso
	Ensino Técnico e Superior	R\$ 2.000.000	20%	R\$ 4.000.000	40%	R\$ 1.200.000	R\$ 1.200.000	12%	-8%
	Ensino Médio	R\$ 1.500.000	15%	R\$ 3.500.000	35%	R\$ 2.700.000	R\$ 2.700.000	27%	0%
	Ensino Fundamental	R\$ 1.500.000	15%	R\$ 3.000.000	30%	R\$ 3.600.000	R\$ 3.000.000	30%	0%
	Ensino Infantil e Primeira Infância	R\$ 1.000.000	10%	R\$ 2.000.000	20%	R\$ -	R\$ -	0%	-10%
	Direito&Vida, Racismo, Cultura, Empreend, Merc.Trabalho	R\$ 2.000.000	20%	R\$ 3.500.000	35%	R\$ 2.200.000	R\$ 2.200.000	22%	0%
Outro	R\$ -	0%	R\$ -	0%	R\$ -	R\$ -	0%	0%	
					R\$ 9.700.000	R\$ 9.100.000	91%	-18%	
							91%	82%	% do ISR
							0,164	Pontos para IEER_N3 (% do ISR x 0,200)	

TABELA DE RATING (Seção E)

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