

GERENCIAMENTO DE RISCOS EM DIREITOS HUMANOS: DE QUAIS DADOS OS INVESTIDORES PRECISAM?

DEZEMBRO DE 2022

Preparado em colaboração com

Shift

OS SEIS PRINCÍPIOS

INTRODUÇÃO AOS PRINCÍPIOS

Como investidores institucionais, temos o dever de atuar de acordo com os melhores interesses de longo prazo de nossos beneficiários. Neste papel fiduciário, acreditamos que fatores ambientais, sociais e de governança (ASG) podem afetar o desempenho das carteiras de investimento (em diferentes níveis em empresas, setores, regiões, classes de ativos, e ao longo do tempo). Também reconhecemos que a aplicação destes Princípios pode alinhar melhor os investidores a objetivos mais amplos da sociedade. Portanto, em linha com nossas responsabilidades fiduciárias, nos comprometemos com o seguinte:

- 1** Incorporaremos os fatores ASG às análises de investimento e processos de tomada de decisão.
- 2** Seremos investidores atuantes e incorporaremos fatores ASG às nossas políticas e práticas de titularidade de ativos.
- 3** Buscaremos sempre fazer com que as entidades nas quais investimos façam divulgações apropriadas sobre fatores ASG.
- 4** Promoveremos a aceitação e implementação dos Princípios pelo segmento de investimentos.
- 5** Trabalharemos em conjunto para ampliar nossa eficácia na implementação dos Princípios.
- 6** Cada um de nós divulgará relatórios sobre atividades e progressos da implementação dos Princípios.

MISSÃO DO PRI

Acreditamos que um sistema financeiro global economicamente eficiente e sustentável seja absolutamente necessário para a criação de valor no longo prazo. Tal sistema recompensará o investimento responsável de longo prazo e beneficiará o meio-ambiente e a sociedade integralmente.

O PRI trabalhará para alcançar esse sistema financeiro global sustentável, incentivando a adoção dos Princípios e a colaboração em sua implementação; promovendo a boa governança, a integridade e a responsabilidade; e enfrentando os obstáculos causados por práticas, estruturas e regulação de mercado que impedem um sistema financeiro sustentável.

AVISO LEGAL

Os dados contidos neste documento são meramente informativos, não representando conselho de investimento, jurídico, fiscal ou outro, nem devem ser utilizados como base para a realização de investimentos e tomada de outras decisões. Os autores e divulgadores não estão oferecendo consultoria jurídica, econômica ou de investimento, nem outros serviços profissionais neste documento. A PRI Association não é responsável pelo conteúdo de websites e outros materiais informativos que podem ser mencionados neste documento. Propiciar acesso a estes sites ou a tais materiais informativos não constitui endosso por parte da PRI Association às informações contidas neste documento. A PRI Association não se responsabiliza por quaisquer erros ou omissões, nem por quaisquer decisões tomadas ou ações realizadas com base nas informações contidas neste relatório, ou ainda por quaisquer perdas e danos resultantes de ou causados por tais decisões ou ações. Todos os dados aqui contidos são fornecidos para efeito de mera informação, sem garantia de completude, precisão e tempestividade, assim como não garantem os resultados obtidos a partir do uso de tais informações e, ainda, não há garantia expressa ou limitada de qualquer espécie.

Conteúdo de autoria da PRI Association

Nos materiais redigidos pela PRI Association, salvo indicação expressa em contrário, as opiniões, as recomendações, os achados, as interpretações e conclusões expressos são exclusivos da PRI Association e não representam, necessariamente, o ponto de vista dos profissionais que contribuíram para sua confecção ou dos signatários dos Princípios para o Investimento Responsável (individual ou coletivamente). Não se deve presumir que qualquer organização mencionada nesta publicação endossa ou concorda com as conclusões deste relatório. A inclusão de exemplos de empresas de forma alguma constitui endosso de tais organizações por parte da PRI Association ou dos signatários dos Princípios para o Investimento Responsável (PRI). Ainda que tenhamos nos esforçado para assegurar as informações aqui contidas foram obtidas de fontes confiáveis e atualizadas, a natureza mutável da estatística, da legislação, de regras e regulamentos pode resultar em atrasos, omissões ou imprecisões.

Conteúdo de autoria de terceiros

A precisão do conteúdo fornecido por colaboradores externos é de responsabilidade destes colaboradores. As visões expressas em qualquer conteúdo fornecido por colaboradores externos são exclusivas destes colaboradores externos, não representando endosso por parte da PRI Association ou de qualquer signatário dos Princípios para o Investimento Responsável exceto aqueles colaboradores externos definidos como autores.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos aos seguintes colaboradores por suas contribuições para este relatório:

- Asief Mohamed, Chief Investment Officer, Aeon Investment Management
- Tinyiko Mabunda, Analista de Pesquisa, Aeon Investment Management
- Saskia Kort-Chick, Vice-presidente Sênior – Diretora de Pesquisa e Engajamento ASG, Investimento Responsável, Alliance Bernstein
- Simple Prasad, Sustentabilidade Global, Allianz SE
- Dominik Albert, Implementação de ASG, Allianz SE
- Lina Sandstrom, Analista de Sustentabilidade, AP2
- Peter Mannerbjörk, Gestor de Carteira Quantitativa Renda Fixa, AP2
- Claes Ekman, Gestor de Carteira Quantitativa Renda Variável Global, AP2
- Vaidehee Sachdev, Analista Sênior de Impacto, Líder do Pilar Social, Aviva Investors
- Karin Bouwmeester, Gerente de Sustentabilidade, Private Banking, ABN AMRO Bank N.V
- Benjamin Chekroun, Analista de Stewardship, Candriam
- Jaakko Kooroshy, Head Global de Pesquisa em Investimento Responsável, FTSE Russel
- Edmund Bourne, Analista Sênior de Investimento Responsável, FTSE Russel
- Olga Emelianov, Head Global de Impacto e Screening Research, MSCI ESG Research
- Michela Gregory, Diretora de Serviços ASG, NEI Investments
- Lucia Lopez Rivero, Analista Sênior de ASG, NEI Investments
- Caroline Eriksen, Head de Iniciativas Sociais, Governança Corporativa, Norges Bank Investment Management
- Danielle Essink, Especialista Sênior em Engajamento, Atuação Engajada de Investidores, Robeco
- Ghislaine Nadaud, Especialista Sênior em Investimento Sustentável, Robeco
- Monika Schlesinger, Diretora de ASG e Comunicações, TVM Capital Healthcare Partners
- Man Juttijudata, Diretor Sênior, Alocação Estratégica e Tática de Ativos, Fundo de Pensão da Tailândia
- Will Pomroy, Head de Engajamento de Impacto – Renda Variável, Federated Hermes Ltd
- Hannah Shoesmith, ex-Diretora de Engajamento, EOS Federated Hermes Ltd (atualmente na Schroders)
- Kees Goojes, Consultor de Negócios e Direitos Humanos, ABN Amro Bank N.V
- Emmelie Claessens, Consultor de Negócios e Direitos Humanos, ABN Amro Bank N.V

ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	5
SOBRE ESTE RELATÓRIO	6
INTRODUÇÃO	7
PROCESSO DE INVESTIMENTO	10
O CENÁRIO ATUAL DOS DADOS	11
ACHADOS	12
PRINCIPAIS CONCLUSÕES	18
DESAFIOS GERAIS RELACIONADOS A DADOS	19
RECOMENDAÇÕES	24

SUMÁRIO EXECUTIVO

A convergência cada vez maior entre regulamentações e normas internacionais sobre direitos humanos está incentivando os investidores a olharem para questões sociais. Hoje eles já não consideram somente os impactos sobre as pessoas causados — ou que podem ser causados — por suas atividades de negócio e por suas investidas, mas também procuram entender como os riscos para as pessoas podem gerar riscos financeiros e de reputação.

Para fazerem esta análise, os investidores precisam de diferentes tipos de dados gerados ao longo do processo de investimento. No entanto, há um déficit de informações disponíveis e fontes confiáveis — e quando estão disponíveis, pode ser difícil acessar estas informações e processá-las em escala.

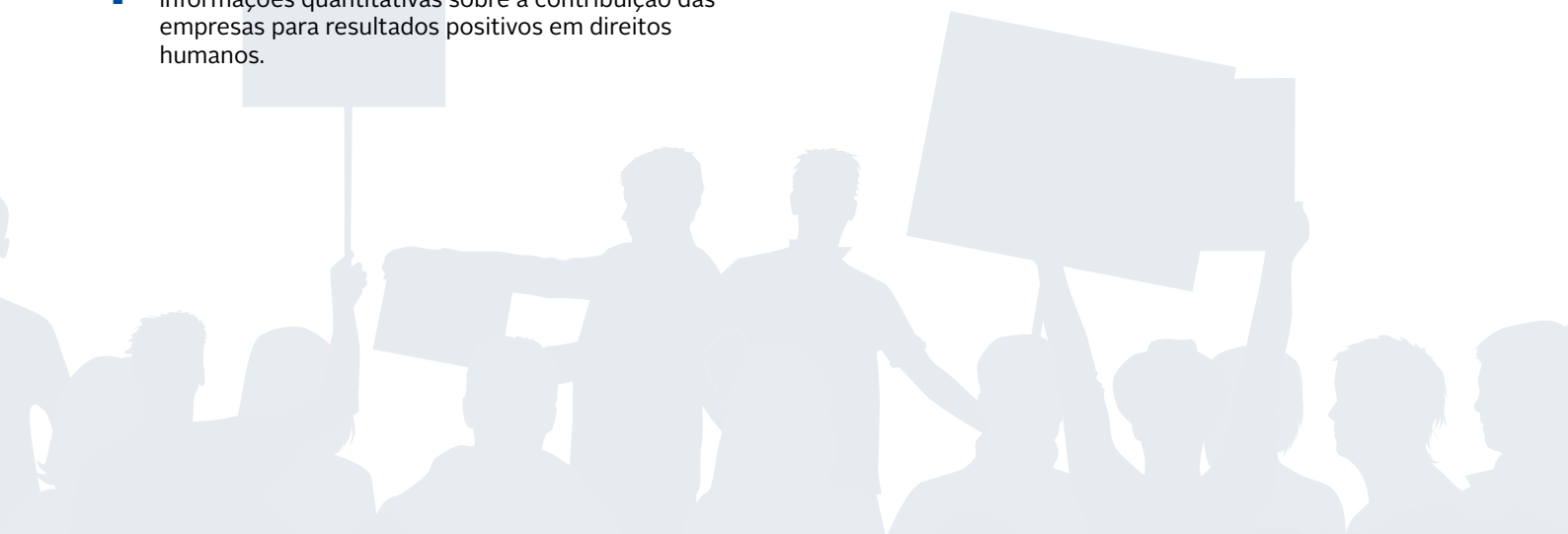
Entrevistamos uma amostra diversa de signatários do PRI, que incluiu proprietários de ativos, gestores de ativos e provedores de dados comerciais, a fim de identificar os desafios enfrentados por investidores que buscam compreender como as investidas gerenciam seus impactos sobre as pessoas e se o fazem bem. Os achados sugerem que é preciso se concentrar principalmente em quatro categorias de informações:

- os riscos inerentes das empresas relacionados a direitos humanos;
- como o conselho e a liderança ajudam a incorporar os compromissos à cultura e às práticas das empresas;
- a qualidade do *due diligence* de direitos humanos das empresas; e
- informações quantitativas sobre a contribuição das empresas para resultados positivos em direitos humanos.

Ao fazer engajamento com formuladores de políticas públicas e órgãos normativos, os investidores podem fornecer informações que fundamentem a elaboração de normas para a divulgação corporativa relacionada a direitos humanos. É preciso que os investidores busquem informações sobre a qualidade da governança e dos processos gerenciais que determinam como as empresas tratam, mitigam e reparam impactos adversos sobre pessoas, e não olhem somente para o número de políticas, de reuniões com *stakeholders* e outros dados estatísticos que não trazem *insights* reais nem mensuram o progresso.

Recomendamos várias maneiras de se trazer informações de valor para o domínio público e ampliar sua escala: divulgações mais eficazes, rotulagem de dados (*data tagging*) e melhores técnicas de análise de algoritmos. Será necessário também melhorar a capacidade de provedores de dados e assegurar de buscar e auditar informações relacionadas a direitos humanos segundo as normas internacionais relacionadas. Além disso, é preciso integrar melhor os dados ao processo de investimento e *stewardship*, por exemplo, por meio da definição de expectativas claras para gestores de fundos, do foco no *due diligence* de alta qualidade em direitos humanos (*human rights due diligence*, HRDD) e de um melhor mapeamento da cadeia de valor das empresas.

Quando conseguem obter e processar os dados de que precisam, os investidores são capazes de incentivar as empresas a implementar processos eficazes de gerenciamento de riscos que podem ter impactos reais sobre a dignidade e a igualdade das pessoas.



SOBRE ESTE RELATÓRIO

Este relatório descreve os desafios que os investidores enfrentam para entender como as empresas da carteira gerenciam riscos em direitos humanos em suas operações e cadeias de valor e os desafios para tratar dessa questão.

Em uma [consulta realizada em 2020](#), os signatários do PRI apontaram que os dados são o principal desafio para que essa análise seja eficaz, principalmente em carteiras globais e diversificadas com centenas ou mesmo milhares de empresas.

Para entendermos melhor o desafio que os dados relacionados a direitos humanos representam para os investidores, trabalhamos com a organização sem fins lucrativos Shift para identificarmos:

- **Demanda:** os diferentes tipos de dados e informações relacionados a direitos humanos (tanto quantitativos como qualitativos) de que os investidores precisam para: a) conhecer as práticas das empresas da carteira relacionadas ao respeito pelos direitos humanos segundo os Princípios Norteadores da ONU para Negócios e Direitos Humanos (UNGPs) e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais; e b) cumprir melhor suas próprias responsabilidades como investidores segundo estas mesmas normas.
- **Oferta:** ou seja, os desafios que os investidores enfrentam para acessar dados e informações, além das perspectivas dos investidores e de provedores de dados e as melhores práticas para superar estes desafios.

A Shift entrevistou dois provedores de dados comerciais e 15 signatários do PRI proprietários de ativos e gestores de ativos e revisou pesquisas já existentes sobre: a) os pontos fortes e fracos das informações divulgadas hoje pelas empresas sobre seu desempenho em direitos humanos/social; e b) os tipos de indicadores e métricas utilizados por investidores e provedores de dados para avaliar fatores ASG e sociais. A Shift também mapeou e analisou os acontecimentos mais recentes relacionados à regulação, além de novas normas ou projetos de normas para divulgação, para entender como estes fatores podem impactar a oferta e a demanda por dados sobre o desempenho das empresas em direitos humanos.

Os termos informações ‘sociais’ ou desempenho ‘social’ têm diferentes definições; no entanto, neste documento, eles se referem ao gerenciamento de questões relacionadas a direitos humanos pelas empresas. No contexto das mudanças regulatórias, o alinhamento das práticas a marcos regulatórios internacionais para direitos humanos faz com que empresas e investidores gerenciem de modo mais eficaz e proativo várias questões ambientais, sociais e de governança (ASG) complexas. Entre as questões sociais temos, por exemplo, as relações com funcionários, questões de diversidade, saúde e segurança, relações com a comunidade e trabalho forçado — todas questões refletidas em instrumentos internacionais de direitos humanos já bem estabelecidos.

Nosso [projeto Investor Data Needs](#) analisará em maior profundidade como a localização geográfica, o tipo de ativo, a estratégia e/ou o porte determinam de quais dados o investidor precisa. Os resultados do projeto, que serão publicados em 2023, devem complementar os achados e as recomendações deste relatório.

INTRODUÇÃO

TRÊS DIRECIONADORES DOS DADOS NECESSÁRIOS

Os três principais fatores que afetam os dados de que os investidores precisam são normas internacionais, a evolução regulatória e incentivos do mercado. Descrevemos estes fatores contextuais abaixo.

1. NORMAS INTERNACIONAIS

Os [Princípios Norteadores da ONU](#) (UNGP) e as [Diretrizes da OCDE](#) determinam que investidores institucionais e suas empresas investidas têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos.

Estas normas estabelecem que investidores e investidas devem: a) expressar seu compromisso por meio de uma declaração em uma política disponibilizada para o público e que esteja incorporada na organização através de políticas e processos operacionais; b) realizar *due diligence* de direitos humanos (HRDD, na sigla em inglês) para identificar, resolver e se responsabilizar pelos impactos causados a pessoas com as quais tenham conexão; e c) oferecer reparação às pessoas pelos impactos negativos para os quais tenham contribuído.

‘Pessoas’ neste contexto são a força de trabalho da própria empresa, trabalhadores e comunidades afetadas na cadeia de valor, além das pessoas impactadas ao utilizar os produtos e serviços da empresa. ‘Direitos humanos’ são o ponto em que os impactos sobre pessoas passam a abalar sua dignidade e equidade.

Em nosso relatório [Why and how investors should act on human rights](#), explicamos como os investidores devem tratar riscos e impactos relacionados a direitos humanos: nas decisões pré- e pós-investimento, por meio de atividades de *stewardship* e no diálogo com formuladores de políticas públicas e os principais *stakeholders*.

Figura 1: Os três componentes da responsabilidade pelo gerenciamento de impactos sobre pessoas. Fonte: Shift



2. CONVERGÊNCIA REGULATÓRIA

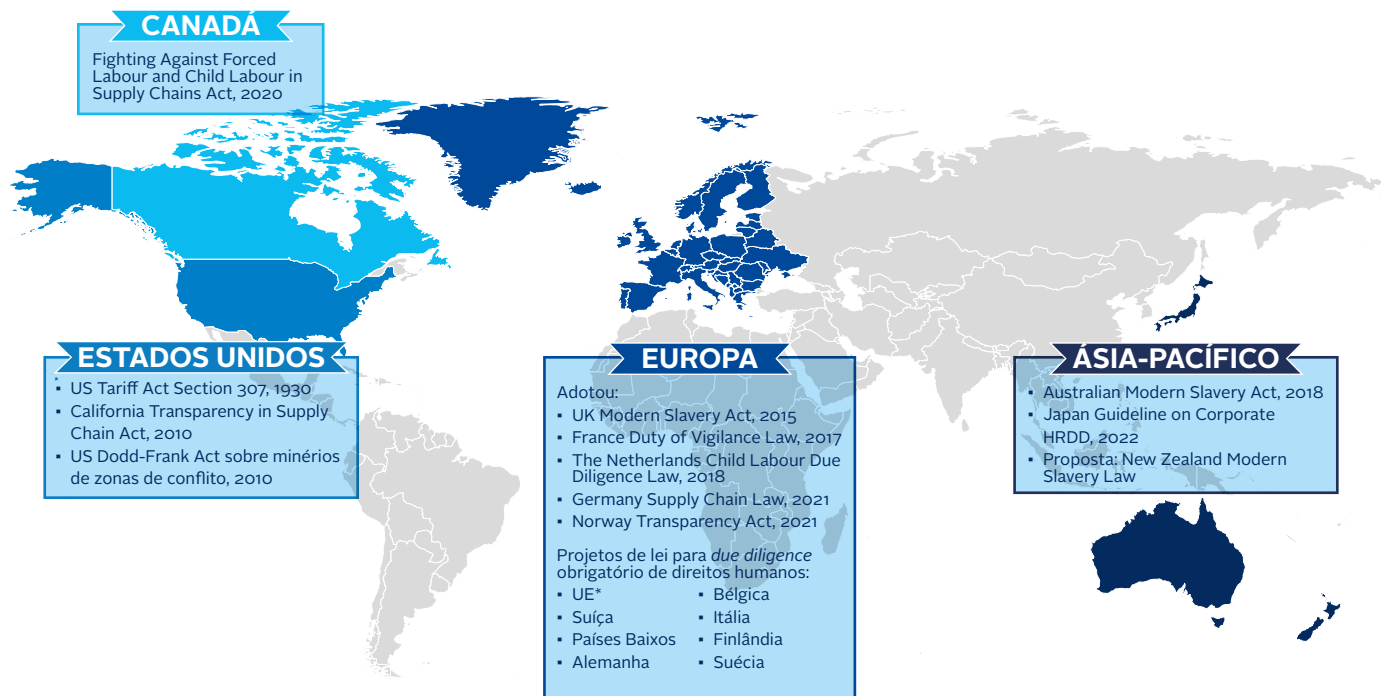
Está crescendo o número de regulamentações para *due diligence* e divulgação de informações alinhadas a normas internacionais que preveem que as empresas operem de modo a respeitar os direitos humanos. Esta convergência está determinando em quais dados os investidores se concentram e pode melhorar muito a qualidade e disponibilidade de dados brutos nas divulgações corporativas. Estes avanços se somam às regulamentações já existentes, como por exemplo em relação a não discriminação ou diversidade, saúde e segurança e consumidores vulneráveis.

A União Europeia¹ já tornou obrigatório divulgar informações relacionadas a direitos humanos na [Sustainable Finance Disclosures Regulation](#) (SFDR) e nas salvaguardas mínimas do Artigo 18 da [Taxonomia da UE](#). Segundo estas regulamentações, os investidores precisam coletar e divulgar dados nos níveis de entidades e produtos que demonstrem se as empresas da carteira cumprem os UNGP e as Diretrizes da OCDE.²

Além disso, a instrução normativa [Corporate Sustainability Reporting Directive](#) (CSRD) exigirá que milhares de empresas financeiras e não financeiras que operam na União Europeia divulguem informações sobre seu *due diligence* de direitos humanos. A instrução normativa [Corporate Sustainability Due Diligence Directive](#) (CSDD) também exigirá que estas empresas implementem o *due diligence* de direitos humanos.

Importantes medidas adotadas pelos países para regular o desempenho social das empresas também são fundamentadas por normas internacionais.³ Vários países da União Europeia já adotaram ou propuseram leis relacionadas ao *due diligence* de direitos humanos, incluindo França, Alemanha, Dinamarca e Países Baixos. Fora da União Europeia, vários países — Austrália, Canadá, Japão, Noruega, Suíça, Reino Unido e Estados Unidos — já aprovaram ou propuseram leis sobre *due diligence*, transparência da cadeia de suprimentos ou escravidão contemporânea.

Figura 2: Legislação sobre direitos humanos ao redor do mundo



*Inclui projetos de lei para Due Diligence de Sustentabilidade Corporativa, regulação de produtos livres de desmatamento e proibição da importação de trabalho forçado.

1 Danish Institute for Human Rights (2022), [How do the pieces fit in the puzzle? Making sense of EU regulatory initiatives related to business and human rights](#)

2 As [Normas Técnicas Regulatórias da SFDR](#) entrarão em vigor em janeiro de 2023 e servirão de modelo para os investidores que fizerem divulgação dos Principais Impactos Adversos de Sustentabilidade. Este modelo inclui indicadores dos UNGP e das diretrizes da OCDE que os investidores deverão divulgar. Consulte nosso informativo para investidores sobre a [regulação da União Europeia para divulgações relacionadas à sustentabilidade no setor de serviços financeiros](#)

3 Consulte o [Banco de Dados Regulatórios do PRI](#) para mais informações

3. INCENTIVOS DO MERCADO

Além das normas e regulamentações internacionais, vários incentivos estão motivando os investidores a prestar atenção aos impactos das empresas investidas sobre pessoas. Entre eles, estão os seguintes:

- **Identidade corporativa** – o investidor se compromete a investir de maneira sustentável e com responsabilidade segundo normas internacionais devido, ao menos em parte, ao valores, à identidade e à presença de mercado da sua empresa. Estes investidores tendem a buscar, em sua carteira, dados relacionados a riscos graves para pessoas de modo a proteger a integridade de sua identidade corporativa e para atuar segundo sua crença fundamental de que exercer sua influência para melhorar o comportamento e as práticas das investidas é a coisa certa a se fazer.
- **Demanda dos clientes** – os clientes procuram investir em produtos de investimento sustentável. Por exemplo, se o investidor está buscando atender a demanda de um cliente por um fundo de diversidade, equidade e inclusão (DEI), ele precisará ter acesso a dados — geralmente em grande escala — sobre desigualdade salarial entre gêneros e diversidade em todos os níveis das investidas, além de outras questões.
- **Geração de valor** — os investidores reconhecem as evidências cada vez mais numerosas de que o desrespeito aos direitos humanos converge para riscos financeiros, legais e de reputação para os negócios, resultando na erosão do valor das investidas. É provável que, ao reconhecerem isso, os investidores prestem atenção a um conjunto mais amplo de impactos das empresas investidas sobre pessoas, mesmo que as consequências desses impactos não sejam imediatas para os negócios.

No entanto, a dinâmica dentro e fora (mercado) das organizações investidoras pode funcionar como uma barreira para os investidores que adotam as práticas esperadas. Por exemplo, o foco na geração de valor de curto prazo pode fazer o investidor reduzir sua busca a dados relacionados somente a impactos para pessoas para as quais haja precedentes amplamente divulgados de perda financeira significativa, ignorando, portanto, impactos graves sobre os direitos humanos das pessoas. O mandato, os objetivos e a estratégia de investimento do investidor também podem restringir seus esforços para tratar dos impactos relativos aos direitos humanos em sua carteira que podem se transformar em riscos para o negócio ao longo do tempo. Do mesmo modo, a demanda dos clientes pode desincentivar os investidores de tratar de riscos e impactos para pessoas, como por exemplo quando o foco está somente no investimento para alcançar a neutralidade de emissões (*net zero*) mas sem dar muita importância à transição justa.⁴

4 Para mais informações consulte o relatório do PRI [Climate change and the just transition: a guide for investor action](#)

PROCESSO DE INVESTIMENTO

Não existe um processo padronizado de investimento, mas a tabela a seguir traz uma visão geral dos tipos de decisões que os investidores têm tomado e os dados necessários correspondentes.

Tabela 1: Diferentes dados são necessários para diferentes atividades de investimento

	Atividade de investimento	Dados necessários
Pesquisa	Screening: os investidores excluem, utilizando um filtro, as investidas com desempenho significativamente negativo em direitos humanos e/ou aplicam o filtro para identificar com quais investidas conduzir <i>stewardship</i> .	Uma gama de possíveis dados necessários, incluindo evidências de envolvimento da investida em eventos controversos importantes, principalmente aqueles que não foram resolvidos de forma satisfatória, ou uma avaliação de nível mais alto com base em uma pontuação ASG que inclua o histórico da investida em direitos humanos.
	Avaliação do universo de investimento: as atividades incluem reunir informações sobre exposição a riscos relacionados a direitos humanos e sobre desempenho em direitos humanos, e/ou realizar uma análise de materialidade.	Uma gama de possíveis dados necessários, a depender de atividades específicas, como: setores e regiões em que a investida e sua cadeia de valor mais ampla operam; evidências de eventos controversos ao longo de sua cadeia de valor; e os principais problemas em direitos humanos relacionados ao contexto local da investida e de sua cadeia de valor.
Valuation	Análise de compra/manutenção/venda: os investidores avaliam o desempenho financeiro das investidas utilizando modelos de <i>valuation</i> e avaliação de crédito e realizam análises de cenários, nas quais os investidores consideram diferentes cenários futuros e avaliam as implicações financeiras e de risco.	Evidências das consequências das relações e das atividades comerciais das investidas, assim como suas abordagens para gerenciar riscos relacionados a direitos humanos.
	Análise de sustentabilidade: os investidores avaliam o desempenho das investidas em sustentabilidade e seu alinhamento com metas de sustentabilidade.	Evidências do desempenho das investidas em questões relacionadas a direitos humanos, incluindo seu alinhamento a normas e <i>benchmarks</i> relacionados a direitos humanos.
Formação da carteira	Análise da carteira: os investidores aplicam decisões de alocação de ativos à carteira em linha com os resultados dos estágios de pesquisa e <i>valuation</i> , incluindo a simulação de diferentes cenários ASG.	Conjunto de análises dos riscos e impactos em direitos humanos das investidas para fundamentar análises setoriais e estratégias de gerenciamento de riscos.
Stewardship	Engajamento: desenvolver um diálogo com as investidas a fim de possibilitar uma melhor compreensão de seus riscos em direitos humanos, processos de gerenciamento relacionados e seu progresso no tratamento de riscos para pessoas.	<i>Insights</i> sobre os processos de gerenciamento de riscos em direitos humanos das investidas, incluindo seu alinhamento a normas internacionais. Esta etapa se baseia nos resultados da pesquisa e do <i>valuation</i> .
	Voto: os investidores votam em propostas de acionistas como uma forma de comunicar suas visões à administração das empresas sobre sua conduta em direitos humanos.	Entender as práticas de governança corporativa para o gerenciamento de riscos relacionados a direitos humanos, incluindo os incentivos ao conselho e à alta administração e como estas instâncias são responsabilizadas.
Divulgação de informações	Cumprir as exigências regulatórias e de clientes para a divulgação de informações.	É preciso que os dados relacionados sejam comparáveis e escalonáveis.

O CENÁRIO ATUAL DOS DADOS

Investidores e provedores de dados utilizam um conjunto diverso de fontes de dados para fundamentar sua análise e tomada de decisão a respeito do desempenho social das empresas. A seguir apresentamos uma visão geral, e não exaustiva, do cenário atual dos dados. É preciso explorar mais, inclusive por meio de aprendizado dos investidores com pares e estudos de caso de práticas promissoras, para demonstrar como fontes específicas de dados podem aprimorar a tomada de decisão dos investidores.

- **Divulgações das empresas:** costumam cobrir uma gama de temas, a depender das obrigações regulatórias de divulgação.
- **Reportagens na mídia:** em geral são orientadas para eventos controversos e denúncias.
- **Relatórios de ONGs:** referem-se principalmente a questões específicas em direitos humanos e responsabilidade corporativa, eventos controversos e as práticas de empresas ou setores específicos em contextos de alto risco.
- **Relatórios de governos e entidades multilaterais sobre países:** trazem uma visão geral dos déficits e eventos negativos recentes relacionados às proteções dos países para direitos humanos.
- **Benchmarks de direitos humanos:** em geral, classificam um subconjunto de empresas de grande porte e capital aberto com base em questões específicas em direitos humanos e/ou em seu alinhamento aos UNGPs e às Diretrizes da OCDE.
- **Stakeholders afetados e seus representantes (p.ex., sindicatos):** as informações aparecem no engajamento direto e costumam se concentrar nas práticas do setor em locais específicos ou na conduta de uma empresa específica.
- **Provedores de dados comerciais/classificações (ratings):** se concentram tanto na avaliação geral quanto em questões específicas, principalmente relevância financeira e/ou 'violações' de normas internacionais; os dados subjacentes costumam ser agregados/processados.
- **Pesquisa de sell-side:** em geral, se concentra na relevância financeira.
- **Análise de mídias sociais:** gira em torno de eventos controversos ou perspectivas dos *stakeholders*.

ACHADOS

Nesta seção, apresentamos as quatro categorias de informações que acreditamos ser as de que os investidores mais precisam ao longo do processo de investimento. Descrevemos os desafios que os investidores enfrentam para acessar estas informações e exemplos de soluções dos investidores e provedores de dados.

As categorias abaixo apresentam os maiores déficits de informações segundo os entrevistados e *insights* provenientes de pesquisa de dados secundários.

- Categoria 1: riscos inerentes das empresas relacionados a direitos humanos
- Categoria 2: como o conselho e a liderança ajudam a incorporar os compromissos à cultura e às práticas das empresas
- Categoria 3: A qualidade do *due diligence* de direitos humanos (HRDD) das empresas
- Categoria 4: informações quantitativas sobre a contribuição das empresas para resultados positivos em direitos humanos

CATEGORIA 1: RISCOS INERENTES DAS EMPRESAS RELACIONADOS A DIREITOS HUMANOS

Todos os investidores entrevistados desejam acessar mais dados que permitam visualizar de forma mais completa as questões em direitos humanos que sejam relevantes e tenham potencial para afetar as investidas. Os entrevistados especificaram que as informações mais úteis seriam o modelo de negócios da entidade, seu local de atuação e seus relacionamentos na cadeia de valor.

DESAFIOS RELACIONADOS AOS DADOS

Os entrevistados disseram que somente um número pequeno de informações sobre as empresas tende a estar disponível para o público: seu setor; localização de sua sede; localização de seus escritórios ou instalações. Os investidores observaram que olhar somente para onde a sede da empresa está localizada ou onde ela possui instalações traz o risco de que a atenção dos investidores seja muito desviada para empresas localizadas em mercados em desenvolvimento ou menos desenvolvidos, ignorando assim os riscos relacionados a direitos humanos associados a empresas com sede em economias desenvolvidas.

PRÁTICAS PROMISSORAS

- **Mapeamento da cadeia de valor:** Muitos investidores estão buscando mapear as cadeias de valor das empresas da carteira para ter uma compreensão mais detalhada de onde, e com quem, estas empresas fazem negócios. O mapeamento parece ser difícil pois, exceto para algumas empresas nos setores de vestuário, eletrônicos e agropecuária, estas informações ainda não estão amplamente disponíveis em domínio público.

- **Riscos do modelo de negócios:** Um investidor está fazendo uma experiência com a análise de riscos para pessoas causados pelo modelo de negócios como parte de seu processo de *screening*. Esta análise combinou um conjunto de dados proprietários que classifica mais de 14.000 empresas com base nas fontes declaradas de receita com uma [lista pública](#) de características dos modelos de negócios que aumentam os riscos em direitos humanos. Um exemplo que já é bem compreendido é o chamado modelo de negócios de *fast fashion*, que costuma perpetuar práticas de compra que aumentam os riscos relacionados a direitos trabalhistas dentro da cadeia de suprimentos das empresas. Um fenômeno mais recente que tem chamado a atenção de investidores e órgãos reguladores são os modelos de negócios direcionados por dados, que aumentam os riscos relacionados à privacidade e riscos associados (financeiros, de reputação, legais).
- **Combinar o conhecimento de especialistas em ASG e gestores de investimento:** Muitos investidores disseram que está aumentando a colaboração entre analistas de sustentabilidade, especializados em fatores ASG, e analistas de investimento mais tradicionais especializados em empresas e setores, porque costumam ter uma visão complementar das estratégias de negócios, dos modelos de negócios e da dinâmica das mudanças na cadeia de valor.

CATEGORIA 2: COMO O CONSELHO E A LIDERANÇA AJUDAM A INCORPORAR OS COMPROMISSOS À CULTURA E ÀS PRÁTICAS DAS EMPRESAS

Todos os investidores entrevistados enfatizaram que precisam de informações sobre se os conselhos e a administração se envolvem na forma como as empresas identificam e tratam os riscos mais graves para, e os impactos sobre, os direitos humanos nas suas operações e cadeias de valor. Estas informações podem dizer se os compromissos da empresa com os direitos humanos são incorporados em toda a organização, inclusive se o 'hardware', ou seja, os processos e sistemas, têm o suporte do 'software', ou da cultura necessária para garantir que sejam implementados conforme pretendido.

DESAFIOS RELACIONADOS AOS DADOS

Os investidores veem com bons olhos o aumento no número de divulgações relacionadas às políticas e aos processos das empresas em direitos humanos, assim como acham muito bom que estas divulgações sejam cada vez mais incorporadas pelas agências de classificação ASG. No entanto, os investidores também se preocupam com o fato de que os indicadores de políticas e processos — por exemplo, se a empresa disponibiliza para o público uma política que menciona os UNGPs, se alocou um membro do conselho como responsável pela supervisão formal das

5 Consulte o relatório da Shift, [The Problem with How we Measure Business Respect for Human Rights](#), que mostrou que cerca de 70% dos indicadores utilizados por provedores de dados ASG como parte da análise social se concentram nesse tipo de informação

políticas e se treina os funcionários para estas políticas — tenham tanto destaque nas metodologias de avaliação social,⁵ pois são, na melhor das hipóteses, sinais fracos que informam se a empresa está identificando e tratando dos riscos e impactos em direitos humanos de forma eficaz.

Além disso, conforme esses ‘dados básicos observáveis’ do engajamento das empresas em questões de direitos humanos são mais exigidos por regulamentações, *benchmarks* e classificações, seu valor acaba sendo reduzido para avaliar e comparar a seriedade das empresas para efetuar mudanças.

PRÁTICAS PROMISSORAS

Os entrevistados gravitam, em seu engajamento com as investidas, em torno do mesmo conjunto de características que sinalizam se a empresa tem a cultura e o compromisso necessários para tratar dos impactos sobre pessoas. Isso sugere que talvez seja possível chegar a, e promover o amplo uso de, um pequeno conjunto de indicadores de integração que seria muito menos receptivo a abordagens simplistas ou à mera sinalização de virtudes do que as informações disponíveis hoje, centradas nas políticas das empresas. As áreas de interesse comum que emergiram das entrevistas foram as seguintes:

- A frequência com que o conselho recebe atualizações sobre os principais riscos relacionados a direitos humanos da empresa e se engaja nesse sentido.
- Se o conselho incorpora ou tem acesso a informações, inclusive técnicas, quando examina as respostas das empresas a estes riscos. Por exemplo, um investidor mencionou a importância de se nomear membros independentes do conselho com experiência em sustentabilidade social para a tarefa de fazer o conselho assumir essa responsabilidade.
- Se o conselho — ou comitê relacionado — se reuniu com os *stakeholders* afetados, seus representantes e/ou outros especialistas para ouvir suas perspectivas sobre questões de direitos humanos que tenham relação com as operações e a cadeia de valor da empresa.⁶
- Se a remuneração da alta liderança está relacionada ao desempenho da empresa em indicadores sociais estratégicos, além das métricas financeiras e ambientais.
- A presença de comitês ou grupos multifuncionais patrocinados pela diretoria encarregados de maximizar a coerência e a coordenação das atividades e avaliações da empresa sobre riscos relacionados a direitos humanos.

Os entrevistados disseram que mesmo que as informações acima tendam a ser acessadas somente via engajamento, na prática estas características da governança costumam ser analisadas e recebem uma nota como parte deste processo de engajamento. Alguns entrevistados ainda informaram que esta prática é mais fácil quando se tem experiência na análise e pontuação de outros tipos de informações qualitativas relacionadas à governança.

CATEGORIA 3: A QUALIDADE DO DUE DILIGENCE DE DIREITOS HUMANOS DAS EMPRESAS

Os investidores destacaram a importância de se conhecer a maturidade e a qualidade dos esforços das empresas em seu *due diligence* de direitos humanos. Sem estas informações, fica muito difícil para os investidores saberem se a empresa está identificando e tratando dos riscos mais significativos para pessoas e dos riscos associados para os negócios. É notável o alinhamento dos investidores quando desejam saber se a empresa:

- **Compreende os riscos e impactos de forma clara**, ou seja, a empresa identificou de maneira suficiente os riscos para pessoas em suas operações e sua cadeia de valor e mensurou e priorizou aqueles considerados mais graves? A empresa analisa com regularidade os riscos e impactos de modo a assegurar que esta sua compreensão esteja atualizada?
- **Está atuando de modo compatível com relação aos riscos e impactos identificados**, ou seja, a empresa está atuando com relação aos problemas identificados de modo que haja uma perspectiva razoável de mitigação ou reparação dos impactos adversos para pessoas?
- **Está fazendo engajamento com os *stakeholders* afetados e especialistas confiáveis como parte de seu *due diligence* de direitos humanos**, ou seja, a empresa faz engajamento consistente com especialistas, ONGs e *stakeholders* em risco e identifica, mensura e trata dos riscos relacionados a direitos humanos com base nas percepções oriundas deste engajamento?

DESAFIOS RELACIONADOS AOS DADOS

Muitos investidores disseram que os indicadores e as análises das práticas de *due diligence* de direitos humanos das empresas são limitados de várias formas, incluindo as seguintes:

- Estão concentrados em evidências de que a empresa identifica riscos para os negócios, e não riscos para pessoas, como exigem as normas internacionais. Um exemplo é a pontuação positiva das empresas quando divulgam que realizaram uma análise de materialidade do negócio que inclui questões sociais, mesmo quando não há evidências de que empresa considerou os riscos mais importantes para pessoas.
- Não observam se as empresas estão fazendo engajamento com os *stakeholders* afetados. Por exemplo, a empresa pode ter uma pontuação alta em um indicador sobre o número de engajamentos centrados em direitos humanos com *stakeholders* externos mesmo que forneça evidências somente de engajamento com investidores, órgãos reguladores ou a administração de seus fornecedores, mas não informe se fez engajamento com especialistas confiáveis e trabalhadores, comunidades ou usuários finais/consumidores afetados.

6 Para mais informações, consulte a nota de orientação do Fórum Econômico Mundial, [Engaging Affected Stakeholders: Guidance for Board Members on Human Rights](#)

- Pensam a mitigação de modo muito limitado, exigindo conformidade de fornecedores, parceiros de negócios e clientes. Exemplos disso incluem definir expectativas a respeito de direitos humanos em contratos ou tratar de questões de conformidade social por meio de políticas e processos. Estes métodos não dizem se a empresa está tratando de sua própria contribuição para os danos (em suas práticas de compras, p.ex.) ou ampliando sua influência para fazer mudanças (por meio de colaboração setorial, p.ex.), que é o que se espera nos UNGPs.
- Utilizam indicadores que não informam se as práticas da empresa funcionam para os *stakeholders* afetados. Um exemplo típico é um indicador que informa o número de denúncias que foram ‘resolvidas’, mas que não diz nada sobre se foram resolvidas em processos que foram satisfatórios para os *stakeholders* afetados.

Os entrevistados compartilharam suas preocupações sobre dois tipos de informação em particular, descritos abaixo. Na União Europeia, esta preocupação será ainda maior, pois muitos investidores são obrigados a divulgar estes dados segundo a SFDR:

- **Informações sobre denúncias de envolvimento das empresas em danos relacionados aos direitos humanos** (geralmente definidos como ‘violações’ dos Princípios do Pacto Global da ONU). A preocupação dos entrevistados é que as informações de agências terceirizadas de classificação relacionadas à atuação das empresas para remediar estas denúncias nem sempre estão atualizadas devido ao tempo necessário para pesquisar sobre as denúncias e as respostas das empresas e que, portanto, informações importantes sobre a qualidade do *due diligence* das empresas não são consideradas. Além disso, as denúncias que aparecem no processo de pontuação tendem a se concentrar nos riscos de curto prazo para a empresa, deixando passar aqueles problemas que podem se tornar um risco para os negócios no médio e no longo prazo.
- **Os chamados indicadores de ‘prevalência de risco’**, tais como o número ou o percentual de operações e fornecedores que apresentam risco significativo para incidentes de trabalho forçado ou infantil. Sem contexto, incluindo se os riscos são endêmicos de uma região geográfica ou *commodity* e se a empresa está tomando medidas que acabam exacerbando o risco, este tipo de indicador não informa sobre a qualidade do *due diligence* de direitos humanos da empresa. Um valor alto neste tipo de indicador de uma empresa pode sugerir, por exemplo, que: a) problemas sérios de direitos humanos estão enraizados na empresa e em sua cadeia de valor; b) a empresa acabou de adquirir um novo negócio em uma região geográfica onde há prevalência de trabalho forçado ou infantil; ou c) a empresa tem práticas robustas que trazem à tona estes riscos em direitos humanos para que possa enfrentá-los. Já um valor baixo pode sugerir que a empresa fez bastante progresso no combate ao trabalho forçado ou que nem mesmo teve o trabalho de procurar descobrir se e onde o problema existe em sua cadeia de valor. Curiosamente, algumas empresas passaram a ter medo

de que analistas de dados e investidores rebaixem a nota de seu desempenho social se divulgarem valores de prevalência altos ou em alta, o que, por sua vez, pode fazer com que algumas empresas concluam que é melhor não fazer um bom *due diligence* ou não fazer uma divulgação apropriada para o mercado.

PRÁTICAS PROMISSORAS

- **Comparar os riscos relacionados a direitos humanos que foram divulgados com a própria análise do investidor.** Um investidor comentou que costuma comparar as questões relacionadas a direitos humanos que a investida lista como prioridades (nas divulgações ou como parte do engajamento) com as questões que o próprio investidor identificou em sua pesquisa interna. Discrepâncias ou pontos cegos podem então ser o foco de perguntas ou ações de acompanhamento.
- **Concentrar o engajamento em práticas de melhor qualidade para o *due diligence* de direitos humanos.** Alguns investidores escolhem KPIs junto com as investidas como parte de planos de ação para tirá-las de um limite alto de risco e trazê-las para um limite mais baixo. Estes KPIs às vezes refletem o acordo de que a empresa adotará etapas em seu *due diligence* de direitos humanos que os investidores consideram importantes como, por exemplo: fazer uma avaliação aprofundada de uma operação, um contexto, produto ou serviço de alto risco; fazer contato com especialistas relevantes e confiáveis, tais como a Organização Internacional do Trabalho, sindicatos ou líderes de comunidades locais; ou fazer engajamento com iniciativas setoriais e que envolvem vários *stakeholders* para tratar das principais causas dos danos.
- **Entender melhor como atuar em relação às denúncias e aprender com elas.** Muitos dos investidores entrevistados estão se aprofundando em reportagens, denúncias e pontuações de provedores de dados para eventos controversos para formar uma opinião sobre as credenciais sociais e de direitos humanos das empresas. Ao menos no caso de grandes investidores que assumiram publicamente o compromisso de tratar dos riscos relacionados a direitos humanos e que alocaram recursos humanos de maneira adequada, a norma parece ser que incidentes/denúncias disparam uma análise mais aprofundada das empresas. As dimensões e os mecanismos exatos desta análise merecem mais atenção, mas em geral parecem se concentrar em como a empresa atuou em relação ao caso, e se as políticas, os processos e as divulgações da empresa sinalizam que o incidente é um evento atípico. Alguns investidores se disseram frustrados com o fato de que as informações de provedores de dados sobre incidentes/denúncias previamente sinalizados podem estar desatualizadas e com frequência representam mal as ações positivas implementadas pela empresa. Um provedor de dados entrevistado também disse que procura contextualizar os eventos controversos⁷ e que implementou análises mais sistemáticas de como as empresas reagem a denúncias e incidentes. Este curso de ação é importante principalmente porque a vasta maioria dos investidores não tem recursos internos para fazer sua própria análise.

⁷ Por exemplo, consulte as atualizações da [MSCI Controversies Score Methodology](#)

- **Atualizar os indicadores que são tradicionalmente utilizados, mas que têm falhas.** Qualquer formulação métrica tem riscos, mas soluções estão surgindo. Tais esforços se concentram em pequenas adaptações nos indicadores que destacam o papel que a empresa desempenhou ou tentou desempenhar ao resolver problemas. Por exemplo, o guia da Bolsa de Valores de Joanesburgo (JSE) intitulado [Sustainability and Climate Disclosure Guidance](#), de 2022, traz as seguintes formulações métricas:

- Ao invés da métrica geralmente utilizada de “% ou número de operações e fornecedores que apresentam risco significativo para incidentes de trabalho infantil, forçado ou compulsório”, a JSE utiliza “% ou número de incidentes identificados de trabalho infantil, forçado ou compulsório em suas operações ou cadeia de valor; e o % destes casos em que a entidade respondente atuou para garantir reparação para as pessoas afetadas”; e
- Ao invés de “número e tipo de denúncias da comunidade relacionadas a questões relevantes de direitos humanos, e % dos casos resolvidos”, a JSE utiliza “número e tipo de denúncias relativas a impactos para a comunidade relacionados a uma questão importante de direitos humanos durante o período do relatório, e uma explicação do % destes casos que foram remediados segundo acordo com as pessoas que fizeram a denúncia”.

CATEGORIA 4: CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS PARA RESULTADOS POSITIVOS EM DIREITOS HUMANOS

Vários entrevistados disseram que há uma forte escassez de informações quantitativas sobre melhorias em resultados ou impactos sobre pessoas que podem ser, parcial ou totalmente, atribuídas às ações das empresas. Segundo os entrevistados, faltam métricas sociais com métodos de coleta e mensuração de dados que sejam robustos, científicos e aceitos, e também é preciso estabelecer critérios para que as empresas possam divulgar estes dados de forma que os números sejam contextualizados.

Alguns entrevistados mencionaram também que quando a empresa tem um plano claro para tratar de um determinado risco ou impacto relacionado a direitos humanos em partes específicas de suas operações ou da cadeia de valor, e então demonstra seu progresso em relação a este plano, é um bom sinal de que a empresa está levando estas questões a sério. Alguns investidores disseram que, em seus engajamentos, geralmente desejam ver evidências de que a empresa mensura e avalia a eficácia de seus esforços, inclusive que determina metas e divulga os resultados destas metas.

O desejo de ter acesso a informações quantificadas sobre resultados que podem ser mais facilmente atribuídos às atividades de *due diligence* da empresa parece ser motivado por diferentes fatores; por exemplo, este tipo de informação pode ajudar os investidores a:

- comparar o desempenho da empresa com o ano anterior;
- fazer comparações — em geral em torno de poucas métricas — entre empresas;
- avaliar se os riscos para pessoas que também acarretam riscos significativos financeiros e de reputação e, cada vez mais, riscos legais estão sendo reduzidos; e
- visualizar o impacto que as atividades de *stewardship* do próprio investidor estão gerando nos resultados para pessoas.

DESAFIOS RELACIONADOS AOS DADOS

Os principais desafios compartilhados pelos entrevistados, e corroborados pela pesquisa de dados secundários, são os seguintes:

- Investidores, provedores de dados e empresas tendem: a) a considerar políticas, processos ou ações corretivas como representativos de métricas de resultados; ou b) a se concentrar nas métricas de impacto somente em áreas altamente reguladas, restritas e focadas em funcionários, tais como saúde, segurança e diversidade.
- As métricas mais comuns relacionadas a resultados para *stakeholders* afetados tendem a ser formuladas de um modo que diz pouco sobre o papel da empresa em perpetuar ou resolver estes desafios. Como mencionado acima, é o caso da formulação das métricas que muitos órgãos reguladores e provedores de dados utilizam para trabalho forçado e infantil.
- A análise dos provedores de dados parece se concentrar em se a empresa diz que possui metas e métricas para questões relacionadas a direitos humanos, mesmo que estas metas não tratem de resultados. A empresa pode ter nota alta porque estabelece metas para, por exemplo, fazer auditoria social em 100% de seus fornecedores diretos e em 50% de seus fornecedores indiretos até uma determinada data. Este tipo de meta não traz nenhuma informação sobre resultados para os trabalhadores.
- Mesmo em áreas altamente reguladas, como saúde e segurança, e diversidade e inclusão, para as quais há métricas bem estabelecidas para resultados, estas métricas tendem a se concentrar nos riscos para o negócio ou na divulgação de números e não de resultados. O benefício desta abordagem é que o investidor tem uma chance maior de acessar dados para milhares de empresas. Por outro lado, a desvantagem é que muitas métricas bem estabelecidas abrem espaço para que as empresas façam a contagem de um modo que obscurece os resultados para pessoas. Por exemplo, pesquisas⁸ mostram que as empresas podem ‘jogar’ com a métrica de segurança Lost Time Injuries (LTI, ou lesões com perda de tempo produtivo), fazendo as pessoas voltarem ao trabalho em funções diferentes nas quais um determinado nível de mobilidade física não é necessário. Estas práticas podem resultar em consequências piores para os trabalhadores lesionados, mas reduzem o LTI da empresa.

8 Consulte Muller, J. (2019), [The Tyranny of Metrics](#)

PRÁTICAS PROMISSORAS

Os entrevistados recomendam duas práticas promissoras: a definição do que constitui uma meta e/ou KPI social confiável, e o foco em métricas relacionadas à desigualdade na força de trabalho.

1. Critérios para metas e KPIs sociais confiáveis

Esta abordagem vem ganhando força com os *frameworks* mais recentes para divulgação corporativa, nos quais 'critérios' ou 'princípios' começaram a ser articulados para a definição de metas sociais.⁹ Segundo estes critérios, a meta deve:

- Ter como foco os principais riscos relacionados a direitos humanos da empresa.
- Ser orientada para resultados, ou seja: a) deve ser uma mensuração direta dos resultados para pessoas como, p.ex., o número de funcionários cobertos por acordos coletivos ou o quanto as comunidades nativas podem exercer seu direito ao consentimento livre, prévio e bem-informado; ou b) deve ser uma mensuração das mudanças sistêmicas cujo alvo seja melhorar os resultados para pessoas como, por exemplo, conseguir alcançar o compromisso de todo o setor com os acordos coletivos, ou incorporar o direito à terra em leis locais em contextos de alto risco.
- Ser clara com relação a prazos, inclusive para os objetivos intermediários, e ser clara sobre se é aplicável ao grupo consolidado, a uma entidade individual, sua cadeia de valor *upstream* e *downstream*, ou a regiões geográficas específicas.
- Trazer informações sobre métodos de mensuração e sobre premissas subjacentes.
- Ser elaborada com a contribuição de especialistas internos ou externos no assunto e, sempre que possível, com os *stakeholders* afetados e/ou seus representantes legítimos.
- Estar acompanhada de informações qualitativas para contextualização, incluindo, por exemplo, informações sobre os contextos operacionais em que os resultados estão sendo mensurados.

2. Foco em métricas para a força de trabalho orientadas pela desigualdade

Os entrevistados e a pesquisa de dados secundários sugerem que talvez seja possível superar desafios comuns com a mensuração de resultados para pelo menos um grupo de *stakeholders*: a própria força de trabalho das empresas. Esta é uma etapa crucial no gerenciamento de questões relacionadas a direitos humanos.

A maioria das empresas e dos provedores de dados já presta atenção aos dados relacionados aos empregados nas operações das empresas, em linha com o olhar cada vez mais atento dos órgãos reguladores à gestão de capital humano. Toda empresa — independentemente de setor, localização e porte — possui uma força de trabalho e, em teoria, deveria ser capaz de coletar, avaliar e divulgar dados sobre esta força de trabalho.

Além disso, acompanhar as métricas da força de trabalho é uma prática cada vez mais reconhecida pelas empresas como forma de adicionar valor à sua tomada de decisão interna, o que pode reduzir barreiras para o investimento de recursos na coleta de dados. Informações reunidas a partir de entrevistas, e informações sobre as metodologias dos provedores de dados disponíveis para o público, sugerem que a maioria dos provedores de dados, se não todos, abordam questões relacionadas aos direitos dos trabalhadores em sua análise social. Mesmo assim, em muitos casos o foco fica limitado a um conjunto de questões como saúde e segurança.

Materiais do PRI:

How investors can advance decent work



COMO TRATAR DA DESIGUALDADE DE RENDA

Cada vez mais investidores reconhecem os riscos sistêmicos para os sistemas político, econômico e financeiro, que sustentam o retorno dos investimentos, assim como a necessidade premente, enfatizada pela pandemia de Covid-19, de se enfrentar a crise climática e ao mesmo tempo a desigualdade crescente. Como resultado, os investidores estão demandando dados e métricas do trabalho relacionadas a desigualdade de renda, riqueza e oportunidades, principalmente dados que comparem grupos dentro da força de trabalho. Muitos entrevistados fizeram referência a engajamentos sobre desigualdade, ao crescimento de fundos orientados à desigualdade e a iniciativas como a Platform Living Wage Financials.

O Banco Mundial aponta que os 10% mais ricos da população global concentram 52% da renda global, ao passo em que os 50% mais pobres da população recebem somente 8,5% da renda total. Os dados são ainda mais duros para a riqueza global: os 10% mais ricos da população mundial concentram 76% de toda a riqueza, enquanto os 50% mais pobres, somente 2%.¹⁰ Leia mais em nosso relatório [Why and how investors can respond to income inequality](#) ("Porque e como os investidores podem reagir à desigualdade de renda").

⁹ Consulte as [Normas Universais GRI](#) (GRI 3, 'Temas Materiais'); o projeto dos [European Sustainability Reporting Standards](#) (ESRS 1, Disclosure Principle 1-2); e o [framework para divulgação de informações socioambientais da Climate Disclosure Standards Board](#) (Requirement 2: 'Management's environmental and social policies, strategies and targets')

¹⁰ Banco Mundial (2022), [World Inequality Report](#)

Avaliar uma empresa com base em um número pequeno de métricas do local de trabalho voltadas para trabalho decente e igualdade não cobre todo o desempenho social da empresa, mas pode dizer muito sobre:

- os resultados para um conjunto importante de *stakeholders* de qualquer empresa: sua força de trabalho;
- a cultura da empresa, se faltam salvaguardas e/ou se há relações adversas de emprego em relação a pessoas vulneráveis ou em risco; e
- se as práticas de trabalho da empresa estão resolvendo ou exacerbando problemas pré-existentes relacionados a trabalho decente (tais como trabalho forçado, exclusão digital e desigualdade salarial entre gêneros, etc.) que estejam intrinsecamente ligados à desigualdade econômica.

Muitos entrevistados fizeram uma referência positiva à [Workforce Disclosure Initiative \(WDI\)](#) em suas análises. A WDI é uma coalizão de investidores composta por 68 instituições, com US\$ 10 trilhões em ativos sob gestão. Seu objetivo é melhorar o padrão de divulgação das empresas em métricas da força de trabalho, e a iniciativa oferece uma plataforma online de relatórios para as empresas divulgarem dados sobre sua força de trabalho e administração. Em 2021, 173 empresas globais participaram da iniciativa, um aumento de 23% em relação a 2020.

Os entrevistados também disseram que o número de empresas que o WDI cobre é muito pequeno, e que o formato dos dados pode dificultar seu uso. O que fica claro é que o trabalho da WDI é considerado por muitos como um ponto de partida metodológico bastante sólido para a integração de métricas de resultados à análise de investimento em grande escala porque aborda uma vasta gama de direitos trabalhistas reconhecidos internacionalmente em muitas áreas, tais como a composição da força de trabalho, níveis e desigualdades salariais e voz e representação dos trabalhadores. Vários indicadores nestas áreas são quantitativos e integram *benchmarks* e exigências já existentes para a divulgação de informações. Alguns exemplos ilustrativos são os seguintes:

- Percentual (%) do total da força de trabalho operacional direta em cargos de liderança por gênero.
- Relação entre o salário do CEO e a mediana dos salários dos trabalhadores.
- Percentual (%) de funcionários femininos e masculinos nos quartis salariais inferior, médio inferior, médio superior e superior.
- Percentual (%) de funcionários femininos e masculinos do total da força de trabalho operacional direta cujo salário seja igual ou ligeiramente superior ao salário mínimo oficial.
- Número e/ou percentual (%) de funcionários da empresa para cada tipo de contrato (tempo indeterminado/permanente; tempo determinado/temporário; tempo integral; meio-período; sem garantia de número de horas) como proporção do total da força de trabalho operacional direta.
- Percentual (%) de funcionários cobertos por acordos coletivos para cada unidade operacional relevante da empresa.

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

- **As informações de cada uma das quatro categorias são utilizadas em geral em todas as etapas do processo de investimento.** Os investidores disseram que algumas informações, como a qualidade do *due diligence* de uma empresa, são acessíveis hoje somente por meio do engajamento, mas não sugeriram que estas informações poderiam ser *utilizadas* somente para engajamento. Se fossem mais facilmente disponibilizadas, estas informações também melhorariam de maneira significativa o processo de pesquisa; por exemplo, o *screening* da carteira seria aprimorado para além dos filtros atuais, como cobertura das políticas, número de auditorias ou percentual de parceiros de negócios que incluem expectativas relacionadas a direitos humanos em seus contratos.
- **Combinar informações de diferentes categorias teria um valor importante.** Por exemplo, informações sobre os riscos relacionados a direitos humanos inerentes das empresas, combinadas com dados sobre práticas do conselho e da liderança, ofereceriam uma base muito mais sólida para a avaliação do universo de investimento e para decidir excluir ou não uma empresa por motivos relacionados à sustentabilidade do que saber qual é o setor ou a localização da empresa. Informações sobre a qualidade do *due diligence* da empresa poderiam passar por teste de estresse com base em se a empresa está definindo metas para resultados e divulgando seu progresso, o que seria relevante para a análise de *valuation* do investidor.
- **Com acesso a informações de todas as categorias, os investidores poderiam alocar melhor os recursos dentro das atividades de *stewardship*.** Por exemplo, informações sobre práticas do conselho e da liderança poderiam fundamentar o conteúdo de propostas de pauta para votação em assembleias ou de atividades de *stewardship*, de modo que estas atividades de *stewardship* possam ir além de solicitações básicas, tais como adotar políticas de direitos humanos. Informações sobre os riscos inerentes das empresas relacionados a direitos humanos poderiam ajudar a identificar quais empresas priorizar para engajamento, e informações sobre resultados e progresso poderiam fundamentar o conteúdo do engajamento.
- **O acesso a informações de todas as categorias poderia ampliar a forma como os investidores interpretam os dados existentes.** Por exemplo, as pontuações das empresas para eventos controversos poderiam ser elevadas ou rebaixadas com base na qualidade de seu *due diligence*. Ao conhecer as práticas do conselho ou da liderança de uma empresa, o investidor saberia dizer se as políticas e processos documentados desta empresa têm a probabilidade de ser incorporadas em suas decisões rotineiras de negócios.

DESAFIOS GERAIS RELACIONADOS A DADOS

Esta seção aborda as três questões que os investidores e a pesquisa de dados secundários destacaram como sendo fundamentais para melhorar a qualidade e disponibilidade dos dados em todas as quatro categorias descritas na seção anterior.

1. DIVULGAÇÃO CORPORATIVA

Investidores e provedores de dados prefeririam que a análise do desempenho social das empresas fosse baseada em divulgações corporativas alinhadas a *frameworks* de divulgação padronizada, pois isso torna os dados mais comparáveis para muitas empresas. No entanto, o conteúdo dos relatórios das empresas precisa trazer as quatro categorias de informações descritas na seção anterior; do contrário, continuará sendo impossível para provedores de dados e investidores realizar análises mais incisivas das práticas e do desempenho das empresas.

Os entrevistados disseram que os dados que os investidores estão buscando são acessíveis somente no engajamento com as empresas da carteira e não nas divulgações. Uma análise das divulgações das empresas líderes na implementação dos UNGPs sugere, no entanto, que não há barreira, a princípio, para que as empresas divulguem os tipos de informação que os investidores exigem.

Além disso, há motivo para certo otimismo quando analisamos mais atentamente as normas internacionais para divulgação, tanto as novas quanto aquelas em evolução, pois é possível que as divulgações aumentem.

Nesta análise, catalogamos questões específicas compartilhadas pelos entrevistados como sendo importantes para avaliar o desempenho social das empresas, e então avaliamos se os princípios e as exigências de duas importantes normas e um *framework* para divulgação de informações fazem com que as empresas divulguem informações em resposta a estas questões. Nos concentramos nas Categorias 2 (como o conselho e a liderança ajudam a incorporar os compromissos à cultura e às práticas das empresas) e 3 (a qualidade do *due diligence* de direitos humanos), e analisamos as [Normas Universais GRI](#), os [Draft European Sustainability Reporting Standards](#) e o [framework da CDSB para divulgação de informações socioambientais](#). (A nota de rodapé¹¹ explica porque estas normas são importantes.)

A Tabela 2, abaixo, apresenta os resultados desta análise:

- As normas para divulgação de informações parecem estar convergindo para os mesmos dados que os entrevistados identificaram como necessários. Esta convergência fica mais clara nas normas da União Europeia, mas também pode ser vista em outras normas.
- Esta convergência é uma notícia boa para provedores de dados comerciais e da sociedade civil que desejam aprimorar seus próprios *ratings* e *rankings* sociais, mas seus esforços podem ser frustrados quando a empresa não divulga informações além daquelas relativas a políticas, processos e atividades.

¹¹ As [Normas Universais GRI](#) são atualmente o padrão de divulgação de sustentabilidade mais utilizado e foram alinhadas aos UNGP e às Diretrizes da OCDE em 2021. As futuras normas [European Sustainability Reporting Standards](#) (ESRS), elaboradas pelo European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG), serão aplicáveis a 50.000 empresas, incluindo as subsidiárias localizadas na UE de empresas de fora da UE. O [framework da CDSB para divulgação de informações socioambientais](#) é o primeiro a tratar da divulgação de informações sociais segundo o *framework* da Força-tarefa para Divulgações Financeiras Relacionadas ao Clima (TCFD). O *framework* da CDSB também faz parte das diretrizes fundantes do International Sustainability Standards Board (ISSB, ou Conselho Internacional de Padrões de Sustentabilidade), principal iniciativa global para a consolidação de normas para a divulgação de informações de sustentabilidade com relevância financeira a fim de "fornecer informações aos investidores e outros participantes do mercado de capitais sobre riscos e oportunidades das empresas relacionados à sustentabilidade para ajudá-los a tomar decisões bem fundamentadas"

Tabela 2: Sobreposição dos dados necessários para os investidores e das normas internacionais de divulgação de informações

DADOS NECESSÁRIOS PARA OS INVESTIDORES		Frameworks/exigências de divulgação		
Questões de interesse mencionadas pelos entrevistados		GRI 2, 3 / GRI-204	EFrag ESRS	CDSB
Categoria 2: Como o conselho e a liderança ajudam a incorporar os compromissos	1. É rotina do conselho receber atualizações sobre o progresso ou os desafios ao tratar dos riscos mais importantes relacionados a direitos humanos da empresa?	3	3	3
	2. É rotina do conselho discutir sobre o progresso ou os desafios ao tratar dos riscos mais importantes relacionados a direitos humanos da empresa?	2	3	0
	3. O conselho ou a alta liderança aprovam metas orientadas para resultados e com prazo definido quanto aos riscos mais importantes relacionados a direitos humanos da empresa?	3	3	3
	4. A empresa garante que a liderança seja incentivada e responsabilizada por tratar das questões mais importantes relacionadas a direitos humanos?	3	3	1

- 3 Muito forte = Espera-se que este *framework* produza divulgações apropriadas para o indicador
- 2 Forte = É provável que este *framework* produza divulgações apropriadas para o indicador
- 1 Fraco = É improvável que este *framework* produza divulgações apropriadas para o indicador
- 0 Este *framework* para divulgação não produzirá estas informações

DADOS NECESSÁRIOS PARA OS INVESTIDORES			Frameworks/exigências de divulgação		
Questões de interesse mencionadas pelos entrevistados			GRI 2, 3 / GRI-204	EFRAG ESRS	CDSB
Categoria 3: Qualidade do <i>due diligence</i> de direitos humanos das empresas	Visão clara e confiável dos riscos e impactos	1. A empresa inclui todos os aspectos das suas operações e da sua cadeia de valor na avaliação dos riscos relacionados a direitos humanos?	3	3	2
		2. A empresa divulga seus principais riscos relacionados a direitos humanos, ou seja, os possíveis impactos negativos mais graves para pessoas associadas às suas operações e à sua cadeia de valor?	3	2	2
		3. A empresa avalia com regularidade a natureza e a extensão dos riscos relacionados a direitos humanos?	3	2	3
	Atuar de maneira apropriada em relação aos riscos e impactos identificados	1. A empresa avalia se e como suas ações para tratar dos principais riscos estão produzindo os resultados pretendidos para os <i>stakeholders</i> afetados?	3	3	2
		2. A empresa analisa se as suas próprias práticas contribuem para os riscos relacionados a direitos humanos e as adapta se necessário?	1	3	2
		3. A empresa gera e utiliza influência para tratar melhor dos riscos relacionados a direitos humanos, inclusive em ações coletivas caso sua própria influência não seja suficiente?	2	3	2
		4. A empresa colabora com outras para tratar de riscos sistêmicos relacionados a direitos humanos, com base em metas e planos de ação compartilhados?	1	3	0
	Engajamento com <i>stakeholders</i> afetados e especialistas confiáveis como parte do seu <i>due diligence</i> de direitos humanos	1. A empresa identifica quais <i>stakeholders</i> em quais contextos têm a probabilidade de estar mais vulneráveis a impactos associados às suas operações?	3	3	2
		2. A empresa identifica quais <i>stakeholders</i> em quais contextos têm a probabilidade de estar mais vulneráveis a impactos associados à sua cadeia de valor?	3	3	0
		3. A empresa atua segundo informações reunidas a partir da perspectiva dos <i>stakeholders</i> em suas operações e sua cadeia de valor identificados como aqueles que estão mais em risco?	2	3	2
		4. O engajamento da empresa com estes <i>stakeholders</i> influencia as estratégias, políticas, práticas ou os processos da empresa?	2	3	3

3 Muito forte = Espera-se que este *framework* produza divulgações apropriadas para o indicador

2 Forte = É provável que este *framework* produza divulgações apropriadas para o indicador

1 Fraco = É improvável que este *framework* produza divulgações apropriadas para o indicador

0 Este *framework* para divulgação não produzirá estas informações

2. DADOS DA SOCIEDADE CIVIL E DE MÍDIAS SOCIAIS

Os signatários do PRI entrevistados neste projeto foram consistentes em destacar a importância do envolvimento de *stakeholders* — em particular a sociedade civil — em suas atividades de investimento responsável. Vários investidores disseram que envolvem vozes da sociedade civil diretamente em sua própria análise dos riscos relacionados a direitos humanos da carteira, e para decidir os temas prioritários com limitação de tempo (geralmente anual) para engajamento. Um investidor disse que tem experiência no engajamento com organizações de trabalhadores com o objetivo de saber mais sobre empresas específicas de seu interesse.

Com relação ao potencial dos *stakeholders* de trazer informações importantes para análises e decisões de investimento, os entrevistados se concentraram em três tipos diferentes de informação:

- **Benchmarks e rankings da sociedade civil:** Para os investidores, a pesquisa, os dados brutos subjacentes e a análise realizada por *benchmarks* e *ratings* são uma fonte importante de informações, principalmente para engajamento. Os exemplos mais citados foram Know the Chain, Ranking Digital Rights, a WDI e o Social Transformation Framework and Corporate Human Rights Benchmark da World Benchmarking Alliance.

Para mais informações sobre estas iniciativas, consulte:

Benchmarks de direitos humanos para investidores: uma visão geral

- **Pesquisas de ONGs:** Os investidores buscam e analisam, com regularidade, relatórios e artigos de ONGs para obterem informações sobre riscos ou impactos relacionados a direitos humanos em uma empresa, uma região geográfica ou um setor específicos. Vários entrevistados mencionaram o [Business and Human Rights Resource Centre](#)¹² como um recurso importante.
- **Mídias sociais e outros recursos online:** Alguns investidores estão começando a utilizar plataformas de mídia social para entender os pontos de vista de funcionários e outros *stakeholders* sobre uma empresa ou questão específica em um contexto local. Um investidor citou o Glassdoor como um exemplo de onde o investidor pode buscar informações sobre práticas e a cultura no local de trabalho de uma empresa específica.¹³

O maior problema levantado pelos investidores é o formato das informações (em sua maioria documentos PDF ou Word, notícias online, arquivos Excel, *posts* em mídias sociais), assim como a falta de *tags* (etiquetas) digitais, o que dificulta muito o uso e a integração destas informações com sistemas internos de gerenciamento de dados.

Já há experimentos e inovações para enfrentar este desafio. Um investidor mencionou que, junto com pares, está conversando com o Business and Human Rights Resource Centre sobre uma API (Interface de Programação de Aplicação) para investidores, um *software* que permitiria que as informações baseadas na *web* do Centre fossem integradas aos sistemas de informação internos dos investidores.

ESTUDO DE CASO: BANCO BUSCA INSIGHT EM REDES SOCIAIS

Um exemplo especialmente inovador veio de um banco holandês que buscava entender o que marinheiros em risco pensavam sobre os setores globais de transporte e logística — um mercado estratégico para o negócio de crédito corporativo do banco. Quando se conectou com ‘marinheiros *influencers*’ no TikTok, o banco conseguiu que estes trabalhadores preenchessem mais de 130 pesquisas, além de entrevistar outros *stakeholders*. Este trabalho rendeu informações sobre as principais preocupações (saúde mental, excesso de horas extras, número de horas de descanso e assédio a trabalhadoras) que até então eram desconhecidas ou desconsideradas.

¹² O Resource Centre reúne dados sobre as políticas e o desempenho de mais de 10.000 empresas em direitos humanos em mais de 180 países

¹³ Para mais informações, consulte a pesquisa [MIT/Glass Door Culture 500](#), que “mensura e compara mais de 500 empresas nos EUA em nove dimensões culturais, se concentrando em dados de funcionários para examinar o que torna a cultura de uma empresa única e eficaz. O índice interativo nos mostra o desempenho das empresas nos valores culturais que mais importam para os funcionários, tais como respeito, colaboração e diversidade”.

3. ASSEGURAÇÃO E ANÁLISE

Uma última questão trazida pelos entrevistados foi a importância de se confiar no conteúdo divulgado pelas empresas e na análise deste conteúdo pelos provedores de dados terceirizados. Ampliar o volume de informações e dados relevantes em domínio público sobre o desempenho social das empresas é um desafio considerável. Se não houver qualificação para validar, avaliar e compreender estas informações, os investidores e outros *stakeholders* acabarão chegando a conclusões completamente diferentes, o que, por sua vez, pode desincentivar as empresas a divulgarem mais informações relevantes que exijam uma interpretação mais especializada.

Deste modo, o ponto central para a geração de um ciclo virtuoso de oferta e demanda de dados é que os provedores de asseguração e analistas sejam capazes de, e até mesmo responsáveis por, fazer uma análise de boa qualidade das divulgações das empresas.

Quanto aos provedores de asseguração, há órgãos profissionais que poderiam formar e homologar as competências necessárias para assegurar uma divulgação mais madura de informações relacionadas a direitos humanos. Já existem orientações para os provedores de asseguração nesta área.¹⁴ A demanda por prestadores de serviços com habilidades para assegurar a divulgação de sustentabilidade deve crescer, pois há uma movimentação, principalmente na União Europeia, para exigir que todas as informações de sustentabilidade sejam asseguradas.

O caminho para garantir a análise consistente e de alta qualidade das informações divulgadas pelas empresas é menos claro. Há uma certa movimentação política para a regulação de provedores de dados ASG.¹⁵ Investidores de grande porte entrevistados neste projeto disseram que tendem a utilizar a pontuação de provedores de dados como gatilho para sua própria análise interna, o que sugere um certo grau de desconfiança. Mas esta não é uma solução viável para o mercado mais amplo, principalmente pequenas e médias empresas sem esse tipo de recurso interno.

O papel da tecnologia para fazer a análise de informações ganhar escala é um tema mais explorado. Os entrevistados mencionaram esforços para substituir ou complementar o trabalho dos analistas com tecnologia, como inteligência artificial e processamento de linguagem natural.¹⁶ Estas ferramentas podem permitir que os investidores analisem centenas de milhares de empresas em tempo real e a uma fração do custo.

No entanto, a experiência com essas ferramentas ainda deixa a desejar. Um [relatório recente do Danish Institute of Human Rights](#) trata das principais barreiras para o uso da tecnologia para analisar relatórios de empresas, incluindo o formato e a apresentação dos dados e as limitações dos algoritmos. Segundo o relatório, “está claro que é preciso reconhecer os limites do que este tipo de análise assistida por algoritmo pode nos dizer sobre os dados, no sentido de que ela não consegue avaliar a qualidade do relatório, mas somente se o texto é aplicável a um indicador”.

¹⁴ Consulte o guia [UN Guiding Principles Assurance Guidance](#), elaborado pela Mazars e pela Shift em colaboração com o Institute of Internal Auditors

¹⁵ Para uma visão geral destes avanços, liderados, em particular, pela European Securities and Markets Authority, consulte o ETF Stream (2022), [What ESG data provider regulation will achieve for ETFs](#)

¹⁶ Segundo a [Comissão Europeia](#) (2020), PLN “significa a capacidade da máquina de identificar, processar, compreender e/ou gerar informações em comunicações humanas escritas e faladas. É considerada um subdomínio da IA, segundo diversas estratégias nacionais e especialistas em IA, e engloba aplicações como geração de texto, mineração de texto, classificação e tradução por máquina”

RECOMENDAÇÕES

Nesta pesquisa, identificamos uma demanda por informações úteis e pertinentes — e em escala — sobre o desempenho das empresas em direitos humanos com base em normas internacionais. Para produzir estes dados, destacamos as quatro prioridades a seguir, que exigirão a contribuição de vários *stakeholders*.

DISPONIBILIZAR OS DADOS

- **Promover o alinhamento entre as divulgações de questões sociais da empresas e as normas internacionais de direitos humanos**, melhorando a consistência das informações demandadas das investidas e a capacidade dos investidores e outros *stakeholders* de entender melhor os riscos e impactos relacionados a direitos humanos associados às suas operações e cadeias de valor. Esta será a base para compreender como as empresas identificam, avaliam e gerenciam estes riscos e impactos.
- **Ampliar e aprimorar os dados nas quatro áreas a seguir:**
 - Ampliar a disponibilidade de dados contextuais. Com estas informações, os investidores terão uma visão mais detalhada das cadeias de valor das empresas, incluindo onde e com quem a empresa faz negócios e os tipos de riscos relacionados a direitos humanos que podem ser previstos.
 - Saber se as empresas têm a cultura e a liderança necessárias para fazer mudanças. Tirar o foco dos compromissos estabelecidos em políticas e dos dados de entrada e saída para se concentrar nas características da liderança e da governança das investidas permite saber com mais precisão se e como as empresas respeitam os direitos humanos.
 - Melhorar as informações sobre a qualidade do *due diligence* de direitos humanos. Os investidores precisam de informações para entender como as empresas identificam e avaliam riscos e impactos para pessoas; se os processos de gerenciamento são eficazes para mitigar ou evitar estes impactos; e como as perspectivas dos *stakeholders* afetados são incorporadas.
 - Mensurar a contribuição das empresas para resultados positivos em direitos humanos. É preciso haver informações quantitativas que demonstrem o progresso da empresa na mitigação de impactos adversos sobre pessoas para entender o que o *due diligence* está alcançando na prática. Estas informações precisarão abordar um conjunto maior de questões do que o atual foco predominante em saúde, segurança e diversidade.

TORNAR OS DADOS ACESSÍVEIS

- **Apoiar o aumento da rotulagem de dados (*data tagging*), das taxonomias acordadas e da divulgação de relatórios digitais pelas empresas.** Isto reduziria as barreiras atuais para a análise que derivam da alta fragmentação dos dados e da falta de padronização de linguagem e formato.
- **Explorar o potencial da inteligência artificial para fazer a análise ganhar escala.** Técnicas aprimoradas de aprendizado de máquina e de processamento de linguagem natural devem tornar a captura de dados da internet (*data harvesting*) e sua análise mais automatizadas, e inclusive devem ampliar o acesso a informações contidas em relatórios de ONGs e de outros terceiros, fazendo com que a análise humana se concentre em *insights* mais profundos.

VALIDAR OS DADOS

- **Regular os provedores de dados ASG para conferir maior transparência metodológica a avaliações sociais e de direitos humanos.** Isto aumentaria a clareza do mercado quanto às bases para diferentes avaliações e resolveria possíveis conflitos de interesses nos casos em que a agência de classificação ASG atribui notas para seus próprios clientes.
- **Melhorar a qualidade dos serviços de asseguarção para desempenho e divulgação das empresas em direitos humanos.** Órgãos profissionais e provedores especializados devem ter como base as orientações já existentes para o assunto e aprimorar as competências de asseguarção do desempenho e da divulgação das empresas em direitos humanos. Isto aumentaria a confiança dos investidores para utilizar a quantidade cada vez maior de dados disponíveis na esfera pública.

INTEGRAR OS DADOS AO PROCESSO DE INVESTIMENTO E STEWARDSHIP

- **Utilizar informações de todas as categorias para fundamentar a tomada de decisão de investimento.** Os investidores podem tomar as medidas a seguir para melhorar a forma como utilizam dados relacionados a direitos humanos ao longo de todo o processo de investimento (pesquisa, *valuation*, formação de carteira, *stewardship* e divulgação de informações):
 - Procurar mapear melhor as cadeias de valor das empresas, combinando conjuntos de dados disponíveis com *insights* preditivos para visualizar de modo prospectivo onde há a probabilidade de ocorrerem impactos adversos sobre pessoas.
 - Juntar a análise de sustentabilidade com a análise tradicional de investimento para entender melhor os riscos relacionados a direitos humanos das investidas e suas implicações para o desempenho financeiro das empresas.
 - Expandir a análise de governança corporativa tradicional para incluir indicadores relacionados a como a liderança e a governança da empresa possibilitam o respeito aos direitos humanos em suas atividades de negócios e cadeias de valor.
 - Conduzir análise independente para identificar lacunas e pontos fracos nos processos de *due diligence* de direitos humanos das empresas — e não depender demais da divulgação corporativa.
 - Examinar denúncias e eventos controversos em detalhe para determinar se os eventos são incomuns ou se refletem pontos fracos em geral das empresas na identificação, avaliação e no gerenciamento de riscos para pessoas derivados de suas atividades de negócios ou cadeias de valor. É importante entender como as empresas reagem e se aprenderam com os incidentes e melhoraram os processos.
 - Concentrar o engajamento em práticas de alta qualidade para o *due diligence* continuado em direitos humanos e na documentação dos resultados.
 - Definir critérios/princípios para a mensuração de bons resultados e, quando as empresas tiverem acesso a dados sobre sua força de trabalho, determinar metas quantitativas para reduzir a desigualdade no local de trabalho.
- **Definir expectativas claras para gestores de fundos e provedores de dados relacionadas a dados e análise.** Proprietários de ativos deveriam avaliar as metodologias dos gestores de fundos e provedores de dados para reunir e avaliar dados relacionados a direitos humanos e questionar se são robustos, se estão alinhados a normas internacionais, e se são relevantes para o gerenciamento de impactos adversos sobre pessoas relacionados à carteira.
- **Contribuir em esforços colaborativos de investidores para melhorar o desempenho e as divulgações das empresas em direitos humanos.** A colaboração pode ajudar a ampliar e acelerar a demanda do mercado por informações e dados mais significativos, a promover melhorias consistentes e coerentes na divulgação corporativa, além de aprimorar práticas e gerar melhores resultados para os *stakeholders* afetados.

CRÉDITOS

AUTORES:

- Bob Dannhauser, Consultor Sênior, Shift
- Mark Hodge, Vice-presidente, Shift
- Adams Koshy, Especialista Sênior, Sustainability Reporting, PRI
- Nikolaj Halkjær Pedersen, Líder Sênior, Human Rights, PRI

EDITORIA:

Rachael Revesz, PRI

DESIGN:

Alejandro De la Peza, PRI

SOBRE A SHIFT

A Shift é o centro especializado líder nos Princípios Norteadores da ONU para Negócios e Direitos Humanos. Sua equipe global de especialistas trabalha em todos os continentes e setores para desafiar premissas, ultrapassar fronteiras e redefinir as práticas corporativas, para criar um mundo onde fazer negócios implique no respeito à dignidade das pessoas. A Shift é uma organização sem fins lucrativos, orientada por uma missão e está sediada na cidade de Nova York.

Visite shiftproject.org e siga-nos em @shiftproject

The logo for Shift, featuring the word "Shift" in a bold, red, italicized sans-serif font.

Os Princípios para o Investimento Responsável (PRI)

O PRI trabalha em conjunto com sua rede internacional de signatários para colocar em prática os seis Princípios para o Investimento Responsável. O objetivo dos Princípios é compreender as implicações do investimento sobre temas ambientais, sociais e de governança (ASG), além de oferecer apoio aos signatários na integração desses temas às suas decisões de investimentos e titularidade de ativos. O PRI atua no interesse de longo prazo de seus signatários, dos mercados financeiros e das economias em que operam e, por fim, do meio ambiente e da sociedade em geral.

Os seis Princípios para o Investimento Responsável formam um conjunto de princípios de investimento voluntários e aspiracionais que oferecem uma gama de ações que permitem incorporar fatores ASG à prática de investimentos. Os Princípios foram desenvolvidos por investidores, para investidores. Ao implementá-los, os signatários contribuem para o desenvolvimento de um sistema financeiro global mais sustentável.

Para mais informações, visite www.unpri.org.



O PRI é uma iniciativa de investidores em parceria com a **UNEP Finance Initiative** e o **Pacto Global das Nações Unidas**.

Iniciativa Financeira do Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (UNEP FI)

A UNEP FI é uma parceria única entre o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA) e o setor financeiro global. A UNEP FI trabalha em estreita parceria com mais de 200 instituições financeiras signatárias da Declaração da UNEP FI sobre Desenvolvimento Sustentável e uma série de organizações parceiras para desenvolver e promover conexões entre sustentabilidade e desempenho financeiro. Por meio de redes de pares, pesquisa e treinamento, a UNEP FI coloca em prática sua missão de identificar, promover e realizar a adoção das melhores práticas ambientais e de sustentabilidade em todos os níveis das operações das instituições financeiras.

Para mais informações, visite www.unepfi.org.



Pacto Global das Nações Unidas

O Pacto Global da ONU é um chamado para que as empresas em todo o mundo alinhem suas operações e estratégias com os 10 princípios universais nas áreas de direitos humanos, direitos trabalhistas, meio-ambiente e combate à corrupção, e realizem ações de apoio aos objetivos da ONU e questões representadas pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. O Pacto Global da ONU é uma plataforma de liderança para o desenvolvimento, a implementação e a divulgação de práticas responsáveis pelas empresas. Lançado em 2000, trata-se da maior iniciativa de sustentabilidade corporativa do mundo, com mais de 8800 empresas e 4000 signatários não corporativos com sede em mais de 160 países e 80 Redes Locais.

Para mais informações, visite www.unglobalcompact.org.

