

**Assunto: Revisão da Metodologia do Índice de Sustentabilidade Empresarial – ISE B3 – Ciclo 2026/2027**

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) encaminhou contribuições à etapa de feedback da revisão do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3) focadas nas dimensões ambiental e social, fundamentadas nos documentos identificados nas referências e em recomendações desenvolvidas com o apoio técnico de suas comissões temáticas — Ética e Integridade, Pessoas e Sustentabilidade e Clima.

<b>Dimensão, tema e tópico</b>	<b>Versão preliminar ISE B3</b>	<b>Sugestão IBGC</b>	<b>Justificativa</b>
Dimensão: 1. Ambiental Tema: 1.8. Mudança Climáticas	1.8.6.1 Quanto à elaboração de seu inventário anual de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), a empresa: (Selecione todas que se aplicam) As definições dos escopos nas alternativas seguem a nomenclatura e metodologia do GHG Protocol, que é uma metodologia aceita pela CBPS S2. a) Calculou as emissões de Escopo 1 b) Calculou as emissões de Escopo 2 com base em localização c) Calculou as emissões de Escopo 2 com base no mercado d) Calculou emissões de Escopo 3 para	1.8.6.1 Quanto à elaboração de seu inventário anual de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), a empresa: (Selecione todas que se aplicam) As definições dos escopos nas alternativas seguem a nomenclatura e metodologia do GHG Protocol, que é uma metodologia aceita pela CBPS 02. a) Calculou as emissões de Escopo 1 b) Calculou as emissões de Escopo 2 com base em localização c) Calculou as emissões de Escopo 2 com base no mercado d) Calculou emissões de Escopo 3 para	A correção de “CBPS S2” para “CBPS 02” consiste em um ajuste técnico de nomenclatura, conforme a padronização adotada nos pronunciamentos oficiais, garantindo precisão e alinhamento com a referência correta. Em conformidade com: <a href="https://www.facpcs.org.br/CBPS/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos">https://www.facpcs.org.br/CBPS/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos</a> .

	pelo menos uma categoria relevante e) Utiliza uma metodologia aceita pela norma CBPS S2 f) Realiza verificação por uma terceira parte independente g) A empresa não elaborou inventário anual de emissões de GEE	pelo menos uma categoria relevante e) Utiliza uma metodologia aceita pela norma CBPS 02 f) Realiza verificação por uma terceira parte independente g) A empresa não elaborou inventário anual de emissões de GEE	
Dimensão: 2. Social Tema: 2.2. Direitos Humanos  Tópico: 2.2.1. Compromisso com os Direitos Humanos	2.2.1.1.1. Se “Sim” para a pergunta 2.2.1.1, indique quais aspectos de direitos humanos são abordados na política corporativa: (Selecione todas que se aplicam)  [...]  m) Nenhuma das anteriores	2.2.1.1.1. Se “Sim” para a pergunta 2.2.1.1, indique quais aspectos de direitos humanos são abordados na política corporativa: (Selecione todas que se aplicam)  [...]  m) Capacitação em temas de direitos humanos  n) Nenhuma das anteriores	A inclusão da opção “capacitação em temas de direitos humanos” no rol de aspectos abordados na política corporativa representa um aperfeiçoamento relevante do questionário, ao alinhar a avaliação não apenas à existência formal de compromissos, mas também à sua efetiva implementação e internalização na organização. Sob a perspectiva das boas práticas de governança corporativa, políticas organizacionais devem ser acompanhadas de mecanismos concretos de disseminação, treinamento e engajamento, de modo a garantir sua aplicação consistente no cotidiano das organizações.
Dimensão: 2. Social Tema: 2.2. Direitos Humanos  Tópico: 2.2.3. Due	2.2.3.1. A empresa realiza um processo de due diligence em direitos humanos relacionado à sua cadeia de	2.2.3.1. A empresa realiza um processo de due diligence em direitos humanos relacionado à sua cadeia de	A proposta de ajuste na alternativa (g) representa um aprimoramento. Sob a ótica da governança corporativa, mecanismos de denúncia e reparação não devem se limitar à sua existência formal, mas devem assegurar

<p>Diligence em Direitos Humanos na Cadeia de Fornecedores</p>	<p>fornecedores?</p> <p>(Selecione todas que se aplicam) Em linha com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas e as Diretrizes da OCDE para Due Diligence em Conduta Empresarial Responsável, entende-se por processo de due diligence em direitos humanos um conjunto estruturado e contínuo de práticas adotadas pela empresa para identificar, prevenir, mitigar e remediar possíveis impactos negativos sobre direitos humanos relacionados a suas operações. As práticas e metodologias adotadas nesse processo, bem como a implementação das medidas cabíveis, variam conforme o tipo de atividade da empresa. Essa pergunta deve ser respondida considerando apenas as práticas aplicadas a cadeia de fornecimento.</p>	<p>fornecedores?</p> <p>(Selecione todas que se aplicam) Em linha com os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas e as Diretrizes da OCDE para Due Diligence em Conduta Empresarial Responsável, entende-se por processo de due diligence em direitos humanos um conjunto estruturado e contínuo de práticas adotadas pela empresa para identificar, prevenir, mitigar e remediar possíveis impactos negativos sobre direitos humanos relacionados a suas operações. As práticas e metodologias adotadas nesse processo, bem como a implementação das medidas cabíveis, variam conforme o tipo de atividade da empresa. Essa pergunta deve ser respondida considerando apenas as práticas aplicadas a cadeia de fornecimento.</p>	<p>credibilidade, confiança e efetividade, o que depende diretamente de atributos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Independência</b>, para garantir imparcialidade na apuração e tratamento dos casos, reduzindo riscos de conflitos de interesses e assegurando tratamento equitativo às partes envolvidas;</li> <li>• <b>Acessibilidade</b>, para permitir que diferentes públicos impactados – inclusive aqueles em situações de maior vulnerabilidade na cadeia de fornecedores – possam utilizar o canal de forma segura e sem barreiras;</li> <li>• <b>Responsabilização</b>, assegurando que violações identificadas resultem em consequências apropriadas, reforçando a cultura de integridade e o compromisso da organização com os direitos humanos;</li> <li>• <b>Reparação efetiva</b>, indo além do tratamento do relato para contemplar a reparação adequada dos impactos negativos causados.</li> </ul>
--	--	--	---

	( ) Sim  Indique as características desse processo:  [...]  g) Possui mecanismo acessível de denúncia e remediação para violações de direitos humanos	( ) Sim  Indique as características desse processo:  [...]  g) Possui mecanismo independente e acessível de relato e responsabilização <del>denúncia e remediação</del> para violações de direitos humanos	
Dimensão: 2. Social Tema: 2.2. Direitos Humanos  Tópico: 2.2.3. Due Diligence em Direitos Humanos na Cadeia de Fornecedores	2.2.3.1.1. Se “Sim” para a pergunta 2.2.3.1, indique quais aspectos são verificados no processo de due diligence em direitos humanos da cadeia de fornecedores: (Selecione todas que se aplicam)  [...]  i) Canal de denúncia acessível a trabalhadores da cadeia	2.2.3.1.1. Se “Sim” para a pergunta 2.2.3.1, indique quais aspectos são verificados no processo de due diligence em direitos humanos da cadeia de fornecedores: (Selecione todas que se aplicam)  [...]  i) Canal de denúncia independente e acessível a trabalhadores da cadeia de fornecedores	A inclusão do atributo “independente” no canal de denúncia (alternativa i) aprimora o instrumento ao reforçar a credibilidade, imparcialidade e efetividade do mecanismo na cadeia de fornecedores. Sob a ótica das boas práticas de governança corporativa, canais de denúncia devem assegurar confiança e proteção aos usuários, especialmente em contextos de maior vulnerabilidade, o que depende de sua independência em relação às partes potencialmente envolvidas.

<p>Dimensão: 2. Social Tema: 2.2. Direitos Humanos  Tópico: 2.2.4. Práticas de Mitigação em Direitos Humanos</p>	<p>2.2.4.1. A empresa adota práticas de mitigação de riscos sobre direitos humanos? (Selecione todas que se aplicam) Na alternativa (d), os grupos vulneráveis incluem, por exemplo, comunidades locais, povos indígenas, migrantes e refugiados.</p> <p>( ) Sim Indique as práticas realizadas:</p> <p>[...]</p> <p>d) Canais de denúncias ou reclamação que contemplem explicitamente temas de direitos humanos e que sejam acessíveis para comunidades locais e/ou grupos vulneráveis</p>	<p>2.2.4.1. A empresa adota práticas de mitigação de riscos sobre direitos humanos? (Selecione todas que se aplicam) Na alternativa (d), os grupos vulneráveis incluem, por exemplo, comunidades locais, povos indígenas, migrantes e refugiados.</p> <p>( ) Sim</p> <p>Indique as práticas realizadas:</p> <p>[...]</p> <p>d) Canais de denúncias ou reclamação que contemplem explicitamente temas de direitos humanos e que sejam <b>independentes</b> e acessíveis para comunidades locais e/ou grupos vulneráveis</p>	<p>O aprimoramento da alternativa (d), com a inclusão do atributo de independência aos canais de denúncias ou reclamação fortalece a aderência do instrumento às boas práticas de governança corporativa.</p>
<p>Dimensão: 2. Social Tema: 2.3. Diversidade e</p>	<p>2.3.5.3. A empresa monitora a representatividade de</p>	<p>2.3.5.3. A empresa monitora a representatividade de</p>	<p>A ampliação do escopo para incluir conselho de administração, conselho fiscal e comitês estatutários aprimora o instrumento ao incorporar os órgãos colegiados de</p>

<p>Inclusão Tópico: 2.3.5. Indicadores de Diversidade e Inclusão</p>	<p>mulheres e de pessoas negras em cargos de liderança?</p> <p>( ) Sim</p> <p>[...]</p> <p>Alta administração:</p> <p>e) Mulheres na diretoria estatutária: _____%</p> <p>f) Pessoas negras na diretoria estatutária: _____%</p>	<p>mulheres e de pessoas negras em cargos de liderança?</p> <p>( ) Sim</p> <p>[...]</p> <p>Alta administração:</p> <p>e) Mulheres na diretoria estatutária: _____%</p> <p>f) Pessoas negras na diretoria estatutária: _____%</p> <p>g) Mulheres no conselho de administração: _____%</p> <p>h) Pessoas negras no conselho de administração: _____%</p> <p>i) Mulheres no conselho fiscal: _____%</p> <p>j) Pessoas negras no conselho fiscal: _____%</p>	<p>governança na avaliação de diversidade. Sob a ótica das boas práticas do IBGC, a diversidade deve estar presente não apenas na gestão executiva, mas também nos órgãos de supervisão e deliberação estratégica, onde se concentram decisões críticas e a definição de diretrizes da organização. A alteração fortalece a análise ao permitir uma visão mais completa da representatividade ao longo de toda a estrutura de poder, contribuindo para maior transparência e qualidade do processo decisório. A ampliação do escopo para incluir conselho de administração, conselho fiscal e comitês estatutários também alinha o instrumento ao Anexo ESG do Regulamento de Emissores da B3, em especial à Medida ASG 1, que trata da presença de grupos sub- representados na alta administração e no conselho.</p>
--	--	--	--

		<p>k) Mulheres em comitês estatutários: _____%</p> <p>l) Pessoas negras em comitês estatutários: _____%</p>	
<p>Dimensão: 2. Social Tema: 2.3. Diversidade e Inclusão Tópico: 2.3.5. Indicadores de Diversidade e Inclusão</p>		<p>[Inclusão de nova questão] A empresa monitora a representatividade de pessoas com deficiência em cargos de liderança?</p> <p>( ) Sim</p> <p>Liderança:</p> <p>a) Pessoas com deficiência em cargos de liderança: _____%</p> <p>Não liderança:</p> <p>b) Pessoas com deficiência em posições de não liderança: _____%</p> <p>Alta administração:</p> <p>c) Pessoas com deficiência</p>	<p>A inclusão do monitoramento da representatividade de pessoas com deficiência amplia o escopo do instrumento, tornando-o mais aderente a uma abordagem abrangente de diversidade e inclusão. O monitoramento desses indicadores contribui para maior transparência, gestão baseada em dados e definição de metas, além de apoiar a identificação de barreiras estruturais à inclusão.</p> <p>A inclusão do monitoramento da representatividade de pessoas com deficiência em cargos de liderança também torna o instrumento mais aderente ao Anexo ESG do Regulamento de Emissores da B3, em especial à Medida ASG 1, que estabelece a necessidade de presença de ao menos um membro de comunidade sub-representada – incluindo pessoas com deficiência – na alta administração ou no conselho de administração.</p>

		<p>na diretoria estatutária: _____ %</p> <p>d) Pessoas com deficiência no conselho de administração: _____ %</p> <p>e) Pessoas com deficiência no conselho fiscal: _____ %</p> <p>f) Pessoas com deficiência em comitês estatutários: _____ %</p> <p>( ) Não</p>	
<p>Dimensão: 2. Social Tema: 2.3. Diversidade e Inclusão Tópico: 2.3.5. Indicadores de Diversidade e Inclusão</p>		<p>[Inclusão de nova questão]</p> <p>A empresa monitora a representatividade de pessoas LGBTQIA+ em cargos de liderança?</p> <p>( ) Sim</p> <p>Liderança:</p>	<p>A inclusão do monitoramento da representatividade de pessoas LGBTQIA+ amplia o escopo do instrumento, alinhando-o a uma abordagem mais completa e de diversidade e inclusão.</p> <p>A mensuração desses dados contribui para maior transparência, gestão baseada em evidências e definição de metas, além de apoiar a identificação de barreiras à inclusão e à progressão profissional.</p> <p>A inclusão do monitoramento da representatividade de pessoas LGBTQIA+</p>

		<p>a) Pessoas LGBTQIA+ em cargos de liderança: _____%</p> <p>Não liderança:</p> <p>b) Pessoas LGBTQIA+ em posições de não liderança: _____%</p> <p>Alta administração:</p> <p>c) Pessoas LGBTQIA+ na diretoria estatutária: _____%</p> <p>d) Pessoas LGBTQIA+ no conselho de administração: _____%</p> <p>e) Pessoas LGBTQIA+ no conselho fiscal: _____%</p> <p>f) Pessoas LGBTQIA+ em comitês estatutários: _____%</p> <p>( ) Não</p>	<p>também o torna mais aderente ao Anexo ESG do Regulamento de Emissores da B3, especialmente à Medida ASG 1, que prevê a presença de ao menos um membro de comunidade sub-representada – incluindo pessoas LGBTQIA+ – na alta administração ou no conselho de administração.</p>
--	--	--	---

<p>Dimensão: 2. Social</p> <p>Tema: 2.3. Diversidade e Inclusão</p> <p>Tópico: 2.3.6. Metas de Diversidade</p>		<p>[Inclusão de nova questão]</p> <p>Existe algum ônus ou penalidade no não atingimento de metas estipuladas em relação a diversidade, equidade e inclusão (DE&amp;I)?</p> <p>( ) Sim</p> <p>( ) Não</p>	<p>A inclusão dessa nova questão permite avaliar o nível de responsabilização e priorização estratégica das metas de diversidade na organização.</p>
<p>Dimensão: 2. Social</p> <p>Tema: Práticas de Gestão de Fornecedores</p> <p>Tópico: 2.6.3. Gestão Estratégica da Cadeia e Desenvolvimento de Fornecedores</p>	<p>2.6.3.1. A empresa possui práticas estruturadas de gestão estratégica e desenvolvimento de fornecedores em temas ESG?</p> <p>(Selecione todas que se aplicam) Na alternativa (b), considerar que “fornecedor crítico” é aquele que representa risco relevante à continuidade do negócio, à conformidade, à reputação ou aos direitos de pessoas e comunidades.</p>	<p>2.6.3.1. A empresa possui práticas estruturadas de gestão estratégica e desenvolvimento de fornecedores em temas ESG?</p> <p>(Selecione todas que se aplicam) Na alternativa (b), considerar que “fornecedor crítico” é aquele que representa risco relevante à continuidade do negócio, à conformidade, à reputação ou aos direitos de pessoas e comunidades.</p>	<p>A inclusão da prática “monitora a implementação ou a manutenção de práticas ESG de seus fornecedores” aprimora o questionário ao incorporar a dimensão de monitoramento contínuo, essencial para a efetividade da gestão da cadeia. Sob a ótica das boas práticas de governança corporativa, não basta incentivar ou capacitar fornecedores – é necessário acompanhar a implementação das práticas e avaliar sua evolução ao longo do tempo, assegurando alinhamento com os objetivos estratégicos e mitigação de riscos.</p>

	( ) Sim Indique as práticas adotadas: [...]	( ) Sim Indique as práticas adotadas: [...] e) Monitora a implementação ou a manutenção de práticas ESG de seus fornecedores	
--	---	---	--

Referências:

**BRASIL. Comissão de Valores Mobiliários (CVM).** Resolução n. 218, de 29 de outubro de 2024. Aprova o Pronunciamento Técnico CBPS n. 02 – Divulgações Relacionadas ao Clima, emitido pelo Comitê Brasileiro de Pronunciamentos de Sustentabilidade (CBPS).

**BRASIL. Comissão de Valores Mobiliários (CVM).** Resolução n. 217, de 29 de outubro de 2024. Aprova o Pronunciamento Técnico CBPS n. 01 – Requisitos Gerais para Divulgação de Informações Financeiras Relacionadas à Sustentabilidade, emitido pelo Comitê Brasileiro de Pronunciamentos de Sustentabilidade (CBPS).

**CHAPTER ZERO ALLIANCE.** *Climate Governance Initiative: Primer for Boards.* s.l., Chapter Zero Alliance, s.d.