

ESG IF G = D AND EEO TRUE

Managers of companies and investment funds have begun to talk more and more about ESG (Environmental, Social, and Governance) as something of importance within the corporate world. However, the “G” within ESG is still lightly associated with diversity metrics (“D”) and EEO (Equal Employment Opportunity).

EEO means that everyone must have fair and equitable conditions of access to work opportunities regardless of nationality, race, religion, colour, sex (including both pregnancy as well as sexual orientation) or physical disadvantages.

However, when we think about corporate governance in companies and about capital allocation decisions in the financial markets, diversity is rarely something that is considered a determining factor and or rarely given the same weight when assessing a company’s quality of governance (“G”).

In recent years, important movements have occurred in the case of gender diversity, resulting in an increase in hiring of women as well as an increase in the number of women executive positions and on company boards. This has been a slow evolution when evaluating global data, but an extremely important one, nonetheless.

Despite this, the presence of women in executive positions or on committees and boards of directors of companies and investment funds remains very low.

However, when we talk about racial diversity, unfortunately the topic is still barely being addressed in the corporate world. To begin with, little information is made publicly available by companies about the race and ethnicity of their employees as well as the race and ethnicity of those in executive and management positions.

International movements such as “Black Lives Matter” and other affirmative action movements seek to not only denounce the violence and oppression of racism, but also to pressure corporate leaders to value the importance of actions aimed at promoting equal opportunities and racial diversity in the labour market as a way of fighting racism.

It is not enough for leaders to declare themselves open to the topic, as something that is obviously politically correct. That's clearly not enough. The strength that the ESG movement has had in the corporate world could be used so that both gender and racial diversity could be incorporated as an effective action for transforming corporate governance and making capital allocation decisions in the market.

This also means treating ESG not just as a filter, but essentially as an action. As a filter, ESG metrics serve to create seals of quality for companies that adopt good practices within certain criteria regarding socio-environmental impact and governance. But as an action, ESG involves the actual decision made and places emphasis on the substance of each criterion and policy.

That is, those who make capital management and allocation decisions in companies and in the market need to work to create processes, standards and metrics for generating information and defining corporate policies designed to also incorporate racial diversity into the corporate governance agenda.

This is an extremely necessary action so that the "G" within ESG can generate even more profound transformations in corporate practices that emphasize racial diversity together with the process that has already begun to expand gender diversity.

The title of this article could be another Excel formula for calculating the return on financial capital investments in companies. Although technically it is not, this does not mean that it is not a formula that can result in value creation.

Diversity combined with meritocracy is a powerful formula for making capitalism more civilized, more porous to different visions and ideas and, thus, more innovative and inclusive within corporate governance and in making capital allocation decisions.

Paulo Mattos is CEO of IG4 Capital

ESG IF G = D AND EEO TRUE

Os gestores de empresas e fundos de investimentos começaram a falar cada vez mais em ESG (Environmental, Social, and Governance, na sigla em inglês) como algo importante no mundo corporativo. Porém, o “G” do ESG ainda é pouco associado a métricas de diversidade (“D”) e de EEO (Equal Employment Opportunity, na sigla em inglês, ou “Iguais Oportunidades de Trabalho”).

EEO significa que todas as pessoas devem ter condições justas e equitativas de acesso a oportunidades de trabalho independentemente de nacionalidade, raça, religião, cor, sexo (incluindo gravidez e orientação sexual) ou desvantagens físicas.

Mas, quando pensamos em governança corporativa nas empresas e nas decisões de alocação de capital no mercado financeiro, raramente diversidade é algo assumido como determinante ou com o mesmo peso nas métricas de avaliação da qualidade de governança (“G”) nas empresas.

Nos últimos anos movimentos importantes ocorreram no caso da diversidade de gênero, especialmente para que mais mulheres fossem contratadas e que passassem também a atuar em cargos executivos e em conselhos de empresas. Essa tem sido uma evolução lenta quando avaliamos dados

globais, porém extremamente importante. Apesar disso, a presença de mulheres em cargos executivos ou em comitês e conselhos diretores de empresas e de fundos de investimentos continua muito baixa.

Quando falamos, no entanto, em diversidade racial, o tema é infelizmente ainda pouco tratado no mundo corporativo. Para começar, há pouca informação tornada disponível publicamente pelas empresas sobre a raça e etnia dos empregados e nos cargos executivos e de direção.

Movimentos internacionais como o “Black Lives Matter” e outros de ação afirmativa parecem começar não apenas a denunciar a violência e a opressão do racismo, mas também a pressionar as lideranças no mundo corporativo a valorizarem a importância de ações destinadas à promoção de igualdade de oportunidades e da diversidade racial no mercado de trabalho como forma de enfrentamento do racismo.

Não basta as lideranças se declararem abertas ao tema, como algo, obviamente, politicamente correto. Isso não é suficiente. A força que o movimento de ESG vem tendo no mundo corporativo poderia ser usada para que tanto a diversidade de gênero como a diversidade racial fossem incorporadas como ação efetiva para a transformação da governança das empresas e na tomada de decisões de alocação de capitais no mercado.

Isso implica também tratar o ESG não apenas como filtro, mas essencialmente como ação. Como filtro, as métricas de ESG servem para criar selos de qualidade às empresas que adotam boas práticas dentro de determinados critérios e políticas de impacto socioambiental e de governança. Mas como ação, o ESG envolve a própria escolha e a ênfase na substância de cada critério e política.

Ou seja, aqueles que tomam as decisões de gestão e alocação de capitais nas empresas e no mercado precisam trabalhar para criar processos, padrões e métricas para geração de informações e definições de políticas corporativas destinadas a incorporar também a diversidade racial na agenda de governança das empresas.

Essa é uma ação extremamente necessária para que o “G” do ESG possa gerar transformações ainda mais profundas nas práticas corporativas que enfatize a diversidade racial junto com o processo já iniciado de ampliação da diversidade de gênero.

O título desse artigo poderia ser mais uma fórmula de Excel para calcular o retorno dos investimentos de capital financeiro em empresas. Apesar de não ser tecnicamente, isso não significa que não seja uma fórmula que possa resultar em geração de valor.

Diversidade aliada à meritocracia é uma fórmula poderosa para tornar o capitalismo mais civilizado, mais poroso a diferentes visões e ideias e, assim, mais inovador e inclusivo dentro da governança das empresas e na tomada de decisões de alocação de capital.

Paulo Mattos, é CEO da IG4 Capital

ESG IF G = D AND EEO TRUE

Los gestores de empresas y fondos de inversión empiezan a hablar cada vez más de ESG (Environmental, Social, and Governance) como algo importante en el mundo empresarial. Sin embargo, la “G” de ESG todavía está poco asociada con métricas de diversidad (“D”) y EEO (Equal Employment Opportunity o “Igualdad de oportunidades de empleo”).

EEO significa que todos deben tener condiciones justas y equitativas de acceso a las oportunidades laborales, independientemente de su nacionalidad, raza, religión, color, sexo (incluyendo el embarazo y la orientación sexual) o desventajas físicas.

Sin embargo, cuando pensamos en el gobierno corporativo en las empresas y las decisiones de asignación de capital en el mercado financiero, la diversidad rara vez es algo que se considera determinante o al que se le atribuye el mismo peso en cuanto las métricas para evaluar la calidad del gobierno (“G”) de las empresas.

En los últimos años se han producido importantes movimientos en el caso de la diversidad de género, sobre todo para que se contraten más mujeres y también comiencen a actuar en puestos ejecutivos y en consejos de administración. Esta ha sido una evolución lenta a la hora de evaluar datos globales, pero sin embargo una

evolución sumamente importante. A pesar de ello, la presencia de mujeres en puestos ejecutivos o en comités y consejos de administración de empresas y fondos de inversión sigue siendo muy baja.

No obstante, cuando hablamos de diversidad racial, lamentablemente el tema aún se aborda poco en el mundo empresarial. Para empezar, las empresas ponen a disposición del público poca información sobre la raza y el origen étnico de los empleados y de los puestos ejecutivos y de gestión.

Movimientos internacionales como “Black Lives Matter” y otros de acción afirmativa parecen comenzar no solo a denunciar la violencia y opresión del racismo, sino también a presionar a los líderes del mundo empresarial para que valoren la importancia de las acciones encaminadas a promover la igualdad de oportunidades y diversidad racial en el mercado laboral como forma de luchar contra el racismo.

No basta con que los líderes se declaren abiertos al tema, como algo obviamente políticamente correcto. Eso no es suficiente. La fuerza que ha tenido el movimiento ESG en el mundo empresarial podría utilizarse para incorporar la diversidad racial y de género como una acción eficaz para transformar el gobierno corporativo y tomar decisiones de asignación de capital en el mercado.

Esto también significa tratar a ESG no solo como un filtro, sino esencialmente como una acción. Como filtro, las métricas ESG sirven para crear sellos de calidad para las empresas que adoptan buenas prácticas dentro de ciertos criterios y políticas de impacto socio-ambiental y gobernanza. Pero como acción, ESG implica su propia elección y un énfasis en la esencia de cada criterio y política.

Es decir, quienes toman decisiones de administración y asignación de capital en las empresas y en el mercado necesitan trabajar para crear procesos, estándares y métricas para generar información y definir políticas corporativas diseñadas para también incorporar a la diversidad racial en la agenda del gobierno corporativo.

Esta es una acción sumamente necesaria para que la "G" de la ESG pueda generar transformaciones aún más profundas en las prácticas corporativas que enfatizan la diversidad racial junto con el proceso que ya ha comenzado a expandir la diversidad de género.

El título de este artículo podría ser otra fórmula de Excel para calcular el rendimiento de las inversiones de capital en empresas. Aunque técnicamente no lo sea, esto no significa que no sea una fórmula que pueda resultar en creación de valor.

La diversidad combinada con la meritocracia es una fórmula poderosa para hacer que el capitalismo sea más civilizado, más poroso a diferentes visiones e ideas y, por lo tanto, más innovador e inclusivo dentro del gobierno corporativo y en la toma de decisiones de asignación de capital.

Paulo Mattos es CEO de IG4 Capital

Disclaimer

The opinions expressed in this publication are those of the authors. They do not purport to reflect the opinions or views of IG4 Capital Advisors LLP or its affiliated companies and members.

© IG4 Capital Advisors LLP 2020

Reproduction of the material contained in this publication may be made only with the written permission of the IG4 Capital Advisors LLP.

Aviso Legal

As opiniões expressas nesta publicação são de responsabilidade dos autores. Eles não pretendem refletir as opiniões ou pontos de vista da IG4 Capital Advisors LLP ou de suas empresas e membros afiliados.

© IG4 Capital Advisors LLP 2020

A reprodução do material contido nesta publicação pode ser feita somente com a permissão por escrito da IG4 Capital Advisors LLP.

Descargo de responsabilidad

Las opiniones expresadas en esta publicación son las de los autores. No pretenden reflejar las opiniones u opiniones de IG4 Capital Advisors LLP o sus empresas y miembros afiliados.

© IG4 Capital Advisors LLP 2020

La reproducción del material contenido en esta publicación solo se puede realizar con el permiso por escrito de IG4 Capital Advisors LLP.

IG4 Capital Advisors LLP

1 Ropemaker Street
11th floor, EC2Y 9HT
London, UK
T +44 20 8885 8472
paulo.mattos@ig4capital.com