

ZINE CONSCIENTE



“Quociente da
decência”: como
esse CEO enquadra
o capitalismo
inclusivo para sua
empresa

Ajay Banga
CEO da Mastercard

#31



O CEO da Mastercard, Ajay Banga, diz que “DQ” é tão importante quanto QI ou EQ

Alguns anos atrás, Ajay Banga, presidente e CEO da Mastercard, procurava uma maneira concisa de descrever sua abordagem no alcance da comunidade e outras iniciativas de impacto social. Os funcionários, diz ele, estavam constantemente perguntando a ele quais critérios ele aplicou quando, digamos, decidiram enviar suprimentos e voluntários após os furacões em Houston e Porto Rico. Em uma prefeitura, ele soltou o termo “DQ”, abreviação de “decency quotient” (“quociente da decência”). O termo pegou.

“Se você colocar em uma linguagem que as pessoas possam entender coloquialmente, torna-se muito mais fácil para as pessoas adotarem”, diz Banga.

Um número crescente de CEOs está procurando maneiras de mostrar que se preocupam mais do que aumentar os lucros e os preços das ações. No final de agosto, os líderes das maiores empresas do mundo assinaram uma nova declaração de propósito, dizendo que levariam suas empresas a beneficiar clientes, funcionários, fornecedores e comunidade - um reconhecimento tácito de que o capitalismo, em sua forma atual, não está funcionando bem para quem não é acionista.

Falei com Banga na semana passada em uma cúpula sobre capitalismo inclusivo, organizada pelo Aspen Institute e pelo Mastercard Center for Inclusive Growth. (Observação: moderei uma sessão na cúpula, que cobriu meus custos de viagem).

Ele é rápido em apontar que as empresas não podem ignorar a lucratividade, mas afirma que os CEOs também precisam enfrentar ansiedade e desconfiança entre consumidores e funcionários que se sentem desprovidos de tudo, desde automação à globalização e mudanças climáticas. Para ele, um “quociente de decência” é uma maneira de dizer aos funcionários para tratar seus colegas de trabalho e a comunidade da maneira que eles desejam ser tratados. “Coloque sua mão nas minhas costas, não coloque na minha cara”, diz ele. “Me dê condições de igualdade. Me dê uma chance de ganhar”.

Banga falou longamente sobre garantir que os funcionários tenham economias suficientes de aposentadoria.

“Não há como [401\(k\)s](#), previdência social e afins manterem você vivo depois que se aposentar”, diz ele. “A matemática não fecha”. No ano passado, a empresa aumentou sua contribuição 401(k) para US \$ 1,67 por cada dólar que um funcionário dos EUA paga, até US \$ 6% do salário-base, e a partir de US \$ 1,25 para cada dólar economizado. “As empresas podem ajudar a resolver esse problema de lacuna na aposentadoria”, diz ele. “Para mim, esse é um dos maiores problemas sociais deste país”.

Ele também despejou as economias fiscais da Mastercard em 2018 (da Lei de Redução de Impostos e Empregos) em uma série de projetos, incluindo a criação de um Fundo de Impacto que apoiará o “crescimento econômico para

todos”.

Banga, que aumentou o preço das ações da Mastercard em mais de 13 vezes desde que se tornou CEO em julho de 2010, disse aos participantes da cúpula que via o DQ como parte da cultura da Mastercard. “Você não pode vencer [como empresa] se apoiando nos ombros de outra pessoa e batendo a cabeça. Isso, para mim, não é ganhar, isso é apenas um bullying grosseiro no pátio da escola. E agora temos muito bullying no pátio da escola. Precisamos encontrar essa decência dentro de nós mesmos e começar a falar sobre como todos podemos fazer isso juntos.” ■

Por Stephanie Mehta | Fast Company

Clique [aqui](#) para ver o artigo original.

