
ICANN77 | Fórum de políticas – Sessão de Atualização na Contratação do CEO
Terça-feira, 13 de junho de 2023 – 15h30 às 17h DCA

ANDREA GLANDON: Será iniciada a gravação.

Olá, bem-vindos a Sessão de Atualização na Contratação do CEO. Eu sou Andrea Glandon. Essa sessão está sendo gravada e é regida pelos Padrões de Comportamentos Esperados da ICANN.

A interpretação nessa sessão terá em francês, espanhol, chinês, árabe, russo e português. Clique no ícone de interpretação do Zoom e selecione o idioma que quer ouvir durante a sessão. Os comentários só serão lidos altos, se colocados no formato correto.

Se quiser falar de forma remota, levante a sua mão no Zoom. E quando o facilitador chamar o seu nome, você poderá ativar seu microfone. Antes de falar, não esqueça de selecionar o idioma correto no menu de interpretação. Diga o seu nome e o idioma, que vai falar, se não for inglês. Silencie todos os dispositivos e notificação. Fale de forma vagarosa para permitir uma boa interpretação.

Se você estiver aqui na sala, nós teremos microfone móvel.

Todos os participantes nessa sessão podem fazer comentários no chat. Use o menu no chat, para enviar a resposta dos painelistas e participantes. Os chats privados só são possíveis entre os painelistas.

Observação: O conteúdo deste documento é produto resultante da transcrição de um arquivo de áudio para um arquivo de texto. Ainda levando em conta que a transcrição é fiel ao áudio na sua maior proporção, em alguns casos pode estar incompleta ou inexata por falta de fidelidade do áudio, bem como pode ter sido corrigida gramaticalmente para melhorar a qualidade e compreensão do texto. Esta transcrição é proporcionada como material adicional ao arquivo de áudio, mas não deve ser considerada como registro oficial.

Qualquer mensagem enviada para um participante a outro será vista pelo *host* da sessão.

Para garantir a transparência da participação no modelo multissetorial da ICANN, você deve se inscrever no Zoom, usando seu nome completo, primeiro nome e sobrenome. Para mudar o seu nome, você precisa sair do Zoom para entrar novamente. Se não colocarem seu nome completo, podem ser retirados da sessão.

TRIPTI SINHA:

Boa tarde a todos. Bem-vindos. Nós chegamos a um marco no processo de recrutamento. Então as sessões, os colóquios que realizamos já foram concluídos. As informações que nós obtivemos foram resumidas.

Nós lançamos uma rede bastante ampla para garantir ouvir todas as partes interessadas. Nós resumimos o que nós ouvimos e redigimos um documento com a descrição da função do cargo. É bastante amplo e define o cargo no contexto da missão da ICANN.

Nós meditamos muito sobre a abordagem a ser utilizada para o recrutamento. E esse é uma das responsabilidades primárias da Diretoria. Quanto ao Comitê de Recrutamento, tínhamos que garantir que houvesse membros da Diretoria indicados pelo NomCom ou pelos grupos interessados em se inscrever para o cargo, não fossem parte do processo de recrutamento. Nenhum membro da Diretoria, quis ser candidato e portanto, todos os membros da Diretoria participaram da discussão.

Depois disso esclarecido, nós formamos um comitê de recrutamento. A presidente interina e CEO foram excluídos dessa tarefa e não participaram das discussões. Então todos os membros do comitê assinaram um código de conduta e um contrato de confidencialidade. Hoje, vamos fazer uma atualização do resumo, que fizemos e os próximos passos do processo de recrutamento e um cronograma projetado.

Nós temos o comitê, que foi formado cuidadosamente para que tivesse diversidade de ideias, gênero. Somos 50% homens, 50% mulheres. A seleção do próximo CEO e presidente é uma decisão de toda a Diretoria. E o comitê tem a difícil tarefa de planejar o processo de recrutamento, procurar candidatos e depois, encontrar nesse grupo de candidatos, candidatos viáveis para que a Diretoria como um todo, selecione. Com isso, eu passo a palavra a Chris.

CHRIS CHAPMAN:

Boa tarde. Gostaria também de dar as boas-vindas a todos, para essa importante sessão de consolidação. Obrigado pela introdução, Tripti. Nessa sessão, estamos compartilhando os resultados, os dividendos dos vários colóquios, que realizamos e o principal é a minuta de descrição do cargo de presidente da ICANN.

Esses colóquios foram realizados com os grupos da ICANN, os parceiros do ecossistema e presidentes, diretores anteriores da ICANN, executivos e funcionários da ICANN. E o resultado desse processo de consulta, comentários foram reunidos, distribuídos a Diretoria, discutidos nos últimos meses em grande profundidade. E o comitê

então, redigiu o que considera ser a descrição do cargo, perfil do próximo CEO da ICANN. Então esse rascunho foi realizado pela Diretoria e foi postado na semana passada como minuta para mais discussões nos últimos dias.

O que temos nessa minuta de descrição do cargo é um documento com muitas facetas. Tem... um *insight* muito preciso, interessante sobre a ICANN, sua missão, seu estabelecimento e a sua história, a complexidade do modelo multissetorial, o ambiente atual em que opera e o porquê a ICANN está nesse ponto de inflexão e uma visão geral muito detalhada do cargo, incluindo as principais responsabilidades e requisitos funcionais.

Então no próximo estágio, na conclusão dessa Plenária, será então publicado um recrutamento, será feito o contrato com uma firma de recrutamento. E no final dessa sessão, vamos falar do cronograma esperado para esse processo. Peço o próximo slide.

É isso que nós estamos procurando, um unicórnio. Está fazendo esta dança chamada *dab*, que foi feito por um jogador de futebol americano. E quem começou essa dança foi o Skippa Da Flippa, um *rapper*. Muito bem.

Todos sabemos disso. Mas iniciamos os colóquios em Cancún. E foi um início muito bom. A qualidade dos comentários, contribuições e observações foi igual aos das 14 outras sessões subsequentes com os diferentes grupos constituintes da ICANN, as SOs, ccNSO, GNSO, ALAC, GAC, RSSAC, SSAC. E os diretores, ex-presidentes e a Diretoria da ICANN,

tivemos uma sessão com equipes de executivos da ICANN, 11 sessões e concluímos com essa Plenária hoje.

Também tivemos duas sessões com os funcionários da ICANN. Então vamos passar para a descrição do cargo. Foram identificadas 10 características principais da ICANN. Têm dois parágrafos muito importantes sobre o ponto de inflexão. E mostra o porquê a Diretoria acha que estamos nesse ponto de inflexão. São 9 responsabilidades, que foram identificadas. Nós temos 11 expectativas, bastante estritas. Então o novo CEO deve operar em cópias. Então, na verdade seriam 20 competências pessoais, 11 profissionais e 8 técnicas.

E a primeira dessas 8 responsabilidades tem a ver com as funções da IANA. A IANA é uma administradora essencial da internet. E o CEO é o responsável para garantir que essa função seja gerida com integridade, disciplina e rigor. Eu só queria dizer que se vocês tiverem alguma pergunta ou um esclarecimento, que quiserem sobre cada uma dessas subseções, nós temos um microfone móvel. Pode levantar a mão e o microfone será levado até você.

A outra responsabilidade é a elaboração e implementação de políticas. O CEO é responsável em facilitar a consideração totalmente informada para permitir a aprovação das políticas da comunidade pela Diretoria e a sua implementação pela organização. Então vou parar aqui. E perguntar... queria saber se há alguma pergunta.

A próxima responsabilidade tem a ver com a gestão dos gTLDs, que são os domínios de topo genéricos. Então a Diretoria decidiu que haverá uma nova rodada de novos gTLDs, baseadas em iniciativas da

comunidade. E a Diretoria com o apoio da comunidade, priorizou a promoção de nomes de domínio internacionalizados e Aceitação Universal. E será responsável pela implementação e gestão desse programa.

Outra responsabilidade é a gestão estratégica. O CEO deve elaborar uma estratégia para executar os planos estratégicos da ICANN e tratar das necessidades das comunidades da ICANN. Ser capaz de se antecipar e se adaptar e tomar uma decisão informada, que seja do benefício da comunidade ou que beneficie a comunidade global da internet.

Relacionamento com a comunidade e sua gestão. Então a elaboração de políticas da ICANN está articulada e limitada pelos Estatutos. E os contratos com os operadores de nomes de domínio pertencem a comunidade multissetorial. A ICANN é parte de um conjunto de organizações internacionais, que são responsáveis pela operação da internet e o CEO deve manter relações de colaboração com essas instituições globais. Então há uma pergunta online e há uma pergunta aqui na sala. Então Kavouss Arasteh, pode falar.

KAVOUSS ARASTEH:

Muito obrigado. Kavouss Arasteh do Irã. Bom dia, boa tarde e boa noite a todos. Eu gostaria de pedir para voltar para os primeiros três slides, porque eu tenho um comentário sobre os primeiros dois, a gestão das funções da IANA e elaboração de políticas.

CHRIS CHAPMAN: Então seria perguntas de esclarecimento? Se for um comentário mais geral, eu pediria que... se for mais geral, então eu pediria que deixasse para o final.

SÉBASTIEN BACHOLLET: Bem, eu não vou fazer isso. Eu fiquei tentado em falar em francês. Mas eu acho que ia incomodar, então vou falar em inglês mesmo. Muito obrigado pelo trabalho que realizaram. Eu queria fazer só uma pergunta. Você está falando de organizações internacionais e em outros, organizações globais. Uma organização internacional, no meu ponto de vista, seria a ITU, UNESCO.

E a segunda coisa, eu sei que é inglês, vocês usam o termo “eles” e para aqueles que como eu, que não conhecem muito, poderia explicar que “They” é uma forma de não dizer ele ou ela. Seria bom para os que não falam inglês, que essa explicação fosse dada. Muito obrigado.

CHRIS CHAPMAN: Quanto a primeira observação, eu entendo o... eu acho bom... vamos dar uma olhada de novo no documento. Eu acho que pode ser uma pequena diferença, mas eu acho que pode ser mudado. Algum esclarecimento então, é necessário agora? Então passamos agora...

SANDRA DAVEY: A primeira sentença no primeiro slide, o ponto de inflexão que vocês mencionaram é uma expressão muito forte, com muitas nuances. Eu gostaria que vocês explicassem mais o que significa ou o que vocês querem dizer por ponto de inflexão? Por que a ICANN está num ponto

de inflexão agora? E eu sou relativamente nova neste ambiente, gostaria então que vocês especificassem mais isso. O que significa ponto de inflexão aqui? Muito obrigada.

CHRIS CHAPMAN:

Obrigado, Sandra. Vamos voltar a esse assunto e é uma observação muito importante para a Diretoria, foi utilizada essa expressão de forma deliberada. Não é uma provocação. Mas reconhecemos que há desafios e dificuldades e que elas devem ser atendidas e vamos fazer alguma coisa a respeito disso. Mas sim, vamos considerar a sua sugestão. E eu sei que a Tripti Sinha vai responder também a respeito disso. Pediu a palavra, Kavouss. Kavouss?

KAVOUSS ARASTEH:

Bom dia, boa tarde. Muito obrigado. Como eu falei antes, tenho duas perguntas. Primeiro sobre os primeiros slides, o funcionamento da IANA. E no segundo slide, a elaboração de políticas. Como você mencionou...

CHRIS CHAPMAN:

É um esclarecimento? Se for um esclarecimento sobre o que nós mencionamos, sim, pode continuar. Mas se é uma observação mais ampla, podemos esperar até o final da apresentação.

KAVOUSS ARASTEH:

O que o senhor quiser.

CHRIS CHAPMAN: Quanto ao segundo item, que você mencionou, qual é?

KAVOUSS ARASTEH: É sobre elaboração de políticas. Os dois entram na mesma cesta. E acho que já desde o início, a transição da IANA é, como o modelo multissetorial, era de não ser gerenciada pela ICANN ou a ICANN Org. Essas organizações podem participar, mas não podem gerenciar. E talvez isso, a menção sobre isso, seja pouca. Elas não são responsáveis pela gestão. Elas participam ou são o contato, estão envolvidas.

E segundo a elaboração de políticas é também uma questão da comunidade multissetorial, mas sem dúvida com a participação do CEO e o pessoal de apoio. São as duas coisas, que eu queria mencionar e compartilhar também a minha experiência com vocês, visto que eu tenho participado desde 2014 nestes processos. Muito obrigado.

CHRIS CHAPMAN: Sim. O documento menciona a facilitação da IANA. E vamos sim, vamos rever isso, esse esclarecimento. Realmente é um aspecto muito importante, destacado pelo senhor. E vamos... devemos verificar novamente o texto. E se não houver mais perguntas, vamos passar para a próxima responsabilidade.

O CEO deve prestar contas, quanto... ou ser responsável pela criação de equipes de alto desempenho, garantir que essa equipe seja funcional e colaborar para alcançar bons resultados. E é isso que é o principal para a Diretoria, então essa gestão da prestação de contas ou responsabilização.

E a ICANN tem... é responsável também, através da legislação do Estado da Califórnia. E essa responsabilização está baseada na transparência, nos processos e tomada de decisões, comunicações, revisões para a comunidade através de determinações vinculantes, emitidas nos Estatutos da ICANN no mecanismo da revisão independente.

Também é responsável por garantir que essa corporação se encontre num nível mais alto, mais alto de responsabilidade, ética, entre outros. E não sei se vocês precisam de algum esclarecimento sobre esse ponto, senão vamos passar para as outras 8 responsabilidades. E o porta-voz da organização vai falar em nome da ICANN.

Esse é o CEO, quem vai representar, vai ser a voz da ICANN, o rosto visível da organização. Lisa ou Sébastien.

SÉBASTIEN BACHOLLET: Pergunta simples. Quando vocês falam em organização é a ICANN Org ou é a ICANN, como um todo?

CHRIS CHAPMAN: É a ICANN Org, quando falamos em organização. Essa é a resposta, Sébastien.

SÉBASTIEN BACHOLLET: Então vocês vão considerar quem é que vai falar em nome da comunidade, é isso?

CHRIS CHAPMAN:

Sim. Sim. Sim, com certeza. Será responsabilidade da ICANN Org e algumas ocasiões, será a pessoa que fala em nome da comunidade isso, depende de uma série de regras muito estreitas. E vamos para os próximos slides. E já destacamos várias vezes, que estamos buscando uma pessoa única. E isso é porque há expectativas importantes, quanto ao cargo.

E a primeira delas é que deve ser líder servidor, que saiba ouvir, prestar atenção, entender, motivar, inspirar e trabalhar com a comunidade e a organização, servindo a missão da ICANN. Que é uma expectativa bem ampla. O primeiro entre os pares e os iguais. Essa é realmente uma definição muito poderosa sobre as expectativas desse cargo.

E a outra expectativa é que deve ser, trabalhar em parceria com a Diretoria, com a comunidade da ICANN, instituições globais para alcançar os objetivos comuns, trabalhar em parceria então, sempre. Se não houver necessidade de esclarecimento, vamos para outro.

Manter um equilíbrio entre a função interna e externa. O CEO atual tem um portfólio muito extenso, focado em aspectos internos e externos. E a posição, essa, deve entender o escopo e a escala do cargo. E ter uma ampla experiência operacional para reconhecer a necessidade de delegar. Do ponto de vista operacional, o que poderia incluir também a introdução da posição do COO ou de uma função equivalente. E o que é importante é que a Diretoria vai apoiar as mudanças organizacionais, que aumentem a produtividade, ofereçam o empoderamento dos funcionários, respostas organizacionais, eficiência, efetividade.

Então aqui, o importante aqui, esse é o ponto de inflexão em toda essa descrição do cargo. Aqui entra, está incluído o forte reconhecimento de que a organização precisa mudar. Precisamos de uma pessoa, que tenha maturidade suficiente para saber, quais são as competências, em que deve concentrar sua operação para que... isso é importante aqui, desse documento, como ponto de inflexão. É uma observação essencial aqui. E não é só que tenha a função de COO, mas que tenha também... haverá uma forte expectativa sobre a necessidade de saber delegar nos aspectos operacionais. E depois ser responsável pelo desempenho dos aspectos operacionais ou outras delegações.

E vamos fazer uma pausa aqui. Vamos ver se há alguma necessidade aqui de esclarecimento, aqui na sala ou online.

T SANTOSH:

Então no início, há 4,3 bilhões de usuários da internet. E o que acontece com o resto? Com as regiões, as aspirações de outras regiões que não têm internet? Qual seria a resposta aqui? Qual seria a responsabilidade para o COO?

CHRIS CHAPMAN:

Você pergunta isso, quanto as expectativas, a função interna e externa?

T SANTOSH:

Não, mentalidade global.

CHRIS CHAPMAN: Obrigado, porque não vou poder concluir com o tempo. Mas ter uma mentalidade global para poder trabalhar efetivamente nas diferentes culturas e regiões e entender e navegar no contexto geopolítico complexo, que tem um impacto na internet e poder defender os interesses da comunidade da internet em escala global. Portanto neste contexto, é importante saber se o senhor precisa de mais esclarecimento.

T SANTOSH: Sim, eu repito a aspiração das pessoas, que desejam entrar na internet. Eles são responsabilidade do CEO da ICANN ou não? Cumprir com essas aspirações de ter uma internet aberta e segura e também os idosos, que entram na internet.

CHRIS CHAPMAN: Eu tomo nota. Acho que fizemos justiça, quanto a este aspecto. Vamos para o próximo slide. Diplomacia Internacional. O CEO deve ter demonstrado experiência e competências em diplomacia internacional, para proteger e agir de acordo a missão da ICANN, enquanto mantém um diálogo forte e saudável e relacionamento com nações, grupos governamentais e pessoas ou indivíduos. Uma enorme parte da função futura. Algum esclarecimento, Lisa? Temos aqui uma pergunta do Alfredo, na segunda fila.

ALFREDO CALDERON: Só quero assegurar-me de que isso inclua quem for selecionado, será multilíngue ou haverá interpretação, cada vez que essa pessoa viaje?

Porque há uma questão cultural aqui em questão, se o CEO só fala inglês. Muito obrigado.

CHRIS CHAPMAN:

Um dos 20 atributos é que tenha competências linguísticas e uma mais, de conhecimentos de mais um idioma além do inglês.

Transparência; ética forte e prestação de contas. É outra das expectativas. Deve saber comunicar-se claramente na comunidade da internet. E assegurar que o processo seja justo e transparente. Algum esclarecimento? Não. Vamos para o próximo.

Com espírito de colaboração com competências fortes de comunicação, colaboração e escuta. E uma inteligência emocional e social forte. É uma questão que sempre aparece nas sessões, nos colóquios. E poder trabalhar efetivamente com uma ampla gama de setores interessados, incluindo governos, empresas etc. Algum esclarecimento aqui, necessário? Jorge Cancio pediu a palavra. Jorge, que está no Zoom, pode falar.

JORGE CANCIO:

Muito obrigado. Espero que possam me ouvir. Muito obrigado por permitir-me falar. Uma breve intervenção. Eu acho que as primeiras 3 expectativas são muito importantes, sem desmerecer a importância da quarta. Mas estamos entrando excessivamente do perfil técnico aqui. E é muito importante que tenha uma compreensão técnica, mas esse texto incluído aqui, oferece uma descrição muito específica de alguém

com uma história técnica. E não acho que isso realmente seja... corresponda a um perfil, ao perfil do CEO. Acho que...

CHRIS CHAPMAN:

Sim. Você se adiantou. Mas faz parte aqui, dessa combinação de qualidades. Não é preciso que tenha, conheça profundamente a tecnologia. Mas sim, deve ter certos conhecimentos, uma pré-disposição aos aspectos técnicos, a capacidade de poder perguntar sobre a tecnologia, reconhecer que não conhece todos os aspectos da tecnologia e que saiba entender e processar. Não deve ser um especialista, mas deve ter conhecimento sólido da tecnologia. Muito obrigado.

Também a cultura, o aspecto cultural. Muito bem. Criar uma cultura de empoderamento, colaboração, cooperação, competência cultural, respeito, atitude de trabalho compartilhado e trabalho em equipe de baixo para cima. Então essa é uma questão de maturidade. E foi muito interessante ouvir os funcionários e os executivos da ICANN. Eu não peço desculpas por colocar como uma das expectativas. Alguém precisa de algum esclarecimento? O próximo.

Excelentes habilidades de gerenciamento. Capaz de trabalhar de forma colaborativa e eficaz com a Diretoria. Ter excelentes habilidades de gerenciamento. Gerenciar os recursos de forma efetiva, recrutar e manter os melhores funcionários. Implementar novas estruturas organizacionais. E garantir que as operações da ICANN sejam eficientes e efetivas. Kavouss Arasteh pediu a palavra. Pedimos que o microfone do Kavouss Arasteh seja ativado, por favor.

KAVOUSS ARASTEH: Muito obrigado. Eu tenho alguns comentários sobre a transformação da organização. Transformação do que? Promoção? Avanço? Melhorar? Bem, mas transformar em que sentido? Transformar a ICANN Org em que? Muito obrigado.

CHRIS CHAPMAN: Transformar a organização. Eu acho que o que está incorporado em todo o documento é o reconhecimento de que essa Diretoria está buscando um novo CEO, que esteja interessado em resultados, em fazer com que as coisas sejam feitas, que seja um servidor da comunidade. E eu acho que isso é uma mudança na mentalidade, que já está ocorrendo nessa organização, pelo que eu vejo nos últimos 9 meses. Obrigado de qualquer forma, pela oportunidade de falar isso.

E o ponto final seria reuniões e viagens. Um dos temas discutidos pela Diretoria nos últimos dias, de onde deveria morar o CEO. E isso está ligado a reuniões e viagens. Porque essa pessoa, pensando no seu papel internacional, global; 24 horas por dia, 7 dias por semana... demanda muita viagem e participar de reuniões. Então demanda aptidão, eficiência e capacidade.

E eu gostaria de dizer que uma das coisas, que discutimos nos últimos dias é onde o CEO estaria localizado, onde ele deveria morar. E a Diretoria presumiria que ele deveria estar localizado em Los Angeles, onde é a sede da ICANN. O que seria mais eficiente, em termos de utilização de recursos e mais efetivo em termos de implementação.

Dito isso, mas a maior intenção final da Diretoria é contratar o candidato que tem... que melhor preenche as expectativas, que estão listadas na descrição do cargo.

Então quando se põe pré-suposições de sede, mas isso levando em conta que a Diretoria quer o candidato correto. Nós sabemos que na realidade, esse CEO, ele precisa liderar equipes e trabalhar bem em qualquer parte do globo. Então essas, há várias expectativas em relação a esse cargo.

ANDREA GLANDON:

Eu tenho um comentário de Sivasubramanian. Nesse ponto de inflexão, de em progresso socioeconômico, ele precisa de muito apoio. Então alguém que seja, se considere maior que os outros e tenha uma visão política muito estreita. Mas eu acho que não seria bom.

CHRIS CHAPMAN:

Muito obrigado pela contribuição. Vamos passar para o próximo slide. Quais seriam as principais competências, atributos e experiência necessárias. Então são 20 atributos pessoais, 11 profissionais e 8 técnicos ou de governança.

Parece uma lista de compras. Mas dá uma ideia da demanda, que será colocada sobre essa pessoa. Há qualidade, então pensamos, falamos em integridade, relacionamento, que saiba construir consenso, que tenha boa inteligência social e que saiba idiomas.

Quanto as competências profissionais, que tenha um bom currículo, que o sucesso demonstrado em ter gerenciado organizações completas.

E quanto a governança e técnico, precisa ter conhecimento da arquitetura da internet; conhecer o ambiente daqueles que estão envolvidos no funcionamento da internet; sistemas de governança administrativa; conhecer o funcionamento de registros e registradores, os procedimentos de elaboração de políticas da ICANN, os grupos constituintes e conhecer os representantes dos governos ou Grupo dos Governos, Comitê Consultivo dos Governos.

KAVOUSS ARASTEH:

Como eu mencionei no chat, eu tenho duas perguntas gerais. O que eu não entendi muito bem e não vi nesses slides, muito positivos, é que o presidente da ICANN não exercício do seu cargo, não exercerá esse cargo, representando seu país, sua região; mas será o custódio de um serviço público internacional.

Em segundo, no exercício do dever, não deve aceitar nenhuma instrução de qualquer entidade, que não esteja alinhada a neutralidade e imparcialidade. Mais essa questão de não representar seu país ou região, mas que seja um servidor internacional.

CHRIS CHAPMAN:

Concordo totalmente. Então eu gostaria de mencionar dois aspectos finais. Um é o fato, que essa pessoa não ter nenhum conflito de interesse, como mencionado no texto. Então qualquer candidato, que

não tenha conflitos de interesses com a ICANN será considerado um candidato viável ao cargo.

Bem, nós, como Diretoria, olhando a minuta da descrição do cargo; hoje e amanhã. Então já temos alguns comentários e pedidos de esclarecimento, observações. E vamos levá-los em consideração. Então nós vamos então buscar uma firma executiva de recrutamento, que seja legítima, internacional, que tenha experiência. Esse documento já está pronto para ser publicado, para haver um contrato que seja assinado já em agosto, com uma... termos uma lista de candidatos já em outubro, novembro. Seria a lista mais ampla, a lista menor então, selecionados seria em janeiro, fevereiro de 2024.

Então essa lista deve ser composta de 5 a 6, 7 candidatos; que seria o resultado de um processo de entrevistas bastante detalhado e... esse recrutamento é tão importante, que nós não vamos tomar nenhum atalho. Vamos fazer adequadamente para termos certeza de que a pessoa certa seja o CEO. Nós... de acordo com os desafios, que nós demonstramos. Então eu gostaria de saber se alguém quer falar? Então agora, nós vamos abrir o microfone para o público e online também.

STEVE CROCKER:

Foi publicado a minuta da descrição do cargo de CEO. O que não está dito no cronograma é a publicação da descrição do cargo. Então onde isso vai entrar? E há espaço para que essa descrição do cargo evolua depois de que a empresa de recrutamento seja contratada?

Uma das coisas, que não estima esperado é que mesmo depois da indicação, ainda há algum tempo antes que a pessoa esteja disponível.

Então quando eu leio sobre expectativas, digo “Bom, eu acho que no segundo semestre de 2024, o novo CEO vai assumir o cargo”.

CHRIS CHAPMAN:

Nós entendemos isso, que você falou. Uma vez identificada a pessoa certa, pode haver problemas de disponibilidade. Muito obrigado pela pergunta. Nós vamos, em uma semana, publicar a descrição do cargo.

E você está certo, quanto a evolução. Nenhuma Diretoria vai dizer “Bom, isso é o que é hoje”. E certamente um dos principais critérios para identificar a empresa de recrutamento será o que essas empresas pensam disso. Então essas empresas vão poder então, modificar. E nós vamos atualizar sobre isso.

WOLFGANGKLEINWAECHTER: Dois comentários sobre o contrato com o *headhunter* ou uma empresa de recrutamento. Em geral, essas empresas não entendem a diferença entre uma corporação de acionistas.

E outra é uma corporação de partes interessadas, como é a ICANN. Então é uma pessoa diferente. Em geral, essas empresas procuram alguém para Siemens ou AT&T. E para ICANN, nós precisamos de uma pessoa muito diferente.

Quando a ICANN foi fundada há 25 anos, a governança da internet era uma questão técnica com algumas implicações políticas. Mas o ambiente mudou muito agora. É uma questão política com componente técnico. E o que você falou sobre as competências diplomáticas é muito importante. Então nós temos que colocar isso.

Então encontrar um equilíbrio entre a questão política e de competências técnicas, é muito importante.

CHRIS CHAPMAN:

Então a empresa de recrutamento, ela entra nesse processo e sabem que não é um recrutamento comum. E a descrição do cargo entra em bastante detalhes e mostra que a ICANN é diferente.

E o segundo ponto, que você levantou, é muito interessante. Encontrar um meio termo. Então fazer uma parceria com organizações alinhadas. Lisa? Muito obrigado.

JONATHAN ZUCK:

Eu sou o presidente do ALAC. Eu sei que não represento o presidente ideal do ALAC. Eu não tenho competências em diplomacia, não sei idiomas estrangeiros. Mas parte dessa descrição é atemporal e não é muito específica, quanto ao ponto de inflexão, que você menciona. Essa é a minha preocupação. Por isso, eu gostaria de voltar para esse slide do unicórnio.

O unicórnio não é uma fotografia, não existe o unicórnio. E não existem os unicórnios. Então realmente vocês não vão encontrar alguém com todo esse perfil, como os unicórnios não existem. Portanto alguém tem que ser escolhido.

E o problema de ter essa lista tão grande é que exige que se estabeleçam prioridades na hora de ter a lista final dos últimos selecionados. Mas esses não podem ser os critérios, os últimos. Acho que a transparência é importante.

Todas essas características, encontrar alguém com todas elas, realmente não é fácil. Portanto vocês vão encontrar, não unicórnios, outros. Mas não unicórnios.

Portanto os critérios para distinguir entre um, não-unicórnio de outro não-unicórnio é importante. E é importante como vocês construam a resposta na hora de ter que especificar o porquê alguém foi escolhido e não o outro.

TRIPTI SINHA:

Muito obrigada. Sim. Nós ouvimos todos vocês. Sintetizamos a informação aqui. E quanto ao ponto de inflexão, isso foi criado e incluído no documento, porque estamos num ponto de inflexão realmente.

E quando observamos a história da ICANN, 25 anos e a história da internet, a maioria de todos nós representa a vida inteira da gente. E desde o início da internet com a infraestrutura global, somos muito únicos nos primeiros dias e todos queriam adotar isso, essa plataforma de inovação.

Mas hoje, os estados, nações reconhecem já o poder da internet. É um ativo estratégico, uma plataforma de inovação. E há todo tipo de pressões geopolíticas atualmente sobre essa infraestrutura. Portanto o que fundamentalmente precisamos é ter, dar um bom serviço para todos, uma infraestrutura comum para todo o globo.

Então esse alguém tem que ser o porta-voz para isso, para preservar o modelo multissetorial, que rege essa infraestrutura. E esse é o

momento, em que devemos encontrar um indivíduo, que fale no nosso nome.

Sim, há muito atributos aqui na lista. Mas o importante aqui é o ponto de inflexão, que as condições costumam ditar qual é a solução que vamos tomar, quanto a quem vamos selecionar. E isso já está no documento.

E você vê falta de transparência. Eu não concordo com isso. Não sei o que significa isso, o que você quer dizer por isso.

JONATHAN ZUCK:

Eu acho que com essa lista tão grande de atributos, finalmente vocês vão ter que fazer concessões. É isso que eu quero dizer. O CEO... você precisa de alguém que repare a casa ou que saia para o mundo, falando que a casa precisa ser reparada? Não sei qual a resposta. Aqui é uma analogia. São dois aspectos muito diferentes. Dois tipos de CEO muito diferentes. E não são iguais. Não são para a mesma pessoa. Então como Comitê de Seleção, vocês vão ter que tomar uma decisão, que de alguma maneira vai ter algum viés. E todos os atributos são incríveis, muito bem. Mas encontrar alguém com esses atributos... muito obrigado, mas não é fácil. Se tiver 75% e outro também tiver 75%, como é que vocês vão escolher um e não o outro?

TRIPTI SINHA:

Sim, aqui... é por isso, que essa Diretoria tem tanta responsabilidade. E já falamos sobre isso. Eu entendo o que você está falando. Essa não é uma ciência exata. Mas vamos fazer o que é preciso fazer para encontrar

a melhor pessoa para esse cargo. Jonathan, podemos continuar falando sobre isso, mas muito obrigada pelo comentário. Essa discussão é muito boa.

SARAH DEUTSCH: Sabemos que precisaremos objetividade, mas também sabemos que haverá o elemento da subjetividade aqui. E não é ciência exata, mas também não vai ser apenas uma questão aleatória no momento de decidir. George?

GEORGE: Vocês não mencionaram a questão da tradução. Porque essa descrição, por exemplo, não está nos 6, 7 idiomas diferentes. E seria bom ter tradução de todos, para penetrar nos diferentes mercados.

E na hora de escolher os *headhunters*, acho que cada firma vai oferecer o melhor, porque são firmas multinacionais, que podem estar em diferentes cidades. Mas seria bom pensar numa firma, que reconheça a diferenças entre isso, organizações de partes interessadas e organizações constituídas por acionistas. E podemos aqui, a firma pode ser muito boa. Mas o que mais importa na firma é o dinheiro. Obrigado.

CHRIS CHAPMAN: Obrigado por mencionar a tradução e também quanto a RFP. Isso já está indicado, quanto a busca da firma de recrutamento.

-
- MOULOUD KHELIF: Eu *fellow* da ICANN77. Eu gostaria de voltar para o processo final. E quando vocês chegarem à lista final de 5,6 candidatos. Eles vão ser entrevistados em forma grupal, individual? E segundo, vamos supor que há 2 homens... 2 mulheres e 3 homens, 1 ou 2 que vêm do sul global, por exemplo. Qual vai ser a sua preferência? Todos nós temos os nossos pré-conceitos. E vocês estão, o que? buscando que seja alguém diferente? Uma mulher, do sul global, talvez? Alguém do educado em Harvard talvez? Ou ele, qual é a preferência que vocês têm?
- CHRIS CHAPMAN: Os últimos selecionados, vamos ter entrevistas individuais. Quanto a última observação, que você fez, não, aqui não há pré-conceitos. Aqui, há indicação muito firme na descrição do cargo, no sentido de que nós consideramos a igualdade de oportunidades e de possibilidades. Vamos convidar a pessoa, que nós considerarmos que mais bem qualificada, que tenha esses atributos, que possa percorrer essa via do médio. E que defenda os interesses da ICANN e da comunidade da internet.
- JOHANNES LOXEN: Eu sou da Alemanha. Eu também participei da seleção de diferentes candidatos. Eu quero destacar, que é muito importante ter essa lista de compras para o CEO, mas também para o comitê, aqueles que vão entrevistar os candidatos. Isso é tão importante, quanto buscar a pessoa certa para o cargo de CEO.

TRIPTI SINHA: Só uma pergunta de esclarecimento. Pergunta. Vocês vão ser cinco os que vão entrevistar os últimos.

DESCONHECIDO: Quando um CEO sai, depois entra um outro CEO. Há um período em que haverá um CEO interino. Será que esse período, será de 18 meses ou talvez mais e o que faremos nesses 18 meses? Primeiro 18, depois outros meios, o ponto de inflexão. E o segundo desafio é como vocês vão preparar o terreno, pensando em preparar a organização para que o próximo CEO realmente tenha uma entrada bem fluída e fácil na organização?

CHRIS CHAPMAN: As funções interinas sempre são difíceis, aqui há muitas pessoas na sala, que conhecem, sabem bem disso. E a presença dos interinos é sempre muito valiosa. É um trabalho de primeira classe. E essa pessoa é muito empoderada para realmente poder identificar essas dificuldades. Não sei. Eu já também participei de funções interinas e realmente temos que se manter um equilíbrio delicado, conhecer os possíveis resultados ou consequências, deve ser uma pessoa prática, que saiba apoiar, empoderar. E devemos empoderar o CEO interino.

TRIPTI SINHA: Devemos recalibrar essa função do interino, segundo as necessidades.

-
- ALAN GREENBERG: Sua lista é impressionante. Realmente é humilhante e boa sorte. Mas quando eu penso no último CEO e você mencionou, Chris, alguém que saiba reprimir seu ego. E é algo que deve ser considerado, por favor, no documento.
- CHRIS CHAPMAN: Sim, está implícito. Estava num documento preliminar a esse aqui.
- SIVASUBRAMANIAN: Devido as pressões geopolíticas, estão considerando realmente qual é a estrutura exigida para o novo CEO? E quanto aos líderes de governos, pensem que essa pessoa tem que... você pode ler de novo?
- Com essas pressões geopolíticas e processo multissetorial, basta considerar para o status do CEO, o fato de que vai ter que interagir com líderes mundiais. E isso é suficiente?
- CHRIS CHAPMAN: Sim, acho que o documento realmente... isso está no documento, em que considera os aspectos internos e externos. E quanto a referência a delegação mais ampla internacional e a necessidade de... que a consideremos as expectativas e responsabilidades mais voltadas para o exterior. E é bom você ter mencionado isso, Sébastien.
- SÉBASTIEN BACHOLLET: A minha esposa me fala “Não faça a sua lista de compras, quando você está zangado”. É isso que a minha esposa sempre fala para mim. E eu gostaria de sugerir, que... outra solicitação seria pensar num modo de

aprendizagem e não de conhecimento. E por último, a diferença entre o que você escreveu e entre o que você está falando é muito importante. Se eu fosse um candidato, que vem de fora e estivesse lendo o documento, veria que vocês buscam um CEO. E aqui, ouvindo vocês, dá para ver que vocês estão... que precisam de um presidente e um CEO. Então talvez seja apenas uma palavra, o presidente. E como é isso? É além de... e não é uma crítica. Eu só queria enunciar isso para que haja um melhor entendimento. Muito obrigado.

CHRIS CHAPMAN:

Sim, quanto ao primeiro comentário. Sim, vamos olhar novamente para o documento, a referência que fizemos sobre aprender, se há referência. E o segundo aspecto é que o presidente e CEO está definido apenas uma vez no presidente, na primeira... a primeira vez, depois continuamos só com CEO. Mas está implícito o presidente.

TRIPTI SINHA:

Se o CEO, se você der uma olhada no documento no início, verá que mencionamos o CEO e presidente. Haverá um período de prova com uma lista alternativa de candidatos, de prova e... a probatória ou não.

CHRIS CHAPMAN:

Se consultamos profundamente com os presidentes anteriores, comitês de seleção anteriores, outros CEOs e o que eles acham é que... e que suas reflexões foram muito úteis. Sim, é importante ter um período probatório. E temos uma pergunta do Kavouss. Pode falar.

KAVOUSS ARASTEH: No início, você mencionou uma pessoa única. Você pode aceitar isso ou não? Mas não há ninguém único no mundo inteiro. As pessoas são relativamente preferíveis do que outras. Não há ninguém, que possa cumprir com todos os requerimentos.

CHRIS CHAPMAN: Você tem certeza, você certamente está certo. A lista final deve então ter um *score*, que os outros e nós vamos encontrar o unicórnio. Mas se formos encontrar uma pessoa, que melhor cumpra com as nossas necessidades. Então Lisa, mais uma última pergunta. E depois eu vou passar de volta. Então antes da empresa de recrutamento começar a recrutar, nós vamos olhar de novo o documento, um esclarecimento rápido.

DESCONHECIDO: Na minha pergunta não foi sobre as limitações do CEO interino. Mas as tarefas hercúleas para a Diretoria durante esse período.

TRIPTI SINHA: Bem, isso nos traz agora ao final da nossa sessão de hoje. Eu agradeço a sua contribuição. Nós vamos levar em consideração e analisar para colocar no texto final. E será finalmente, o texto será publicado. E faremos o máximo para que isso esteja de acordo com as qualificações, que nós queremos. E vamos tentar encontrar esse candidato.

E agradeço por terem participado. Muito obrigada. E leiam a nossa página regularmente, para ver as atualizações.

[FIM DA TRANSCRIÇÃO]