

[B]³

Mulheres em Ações

Um retrato da participação
feminina na alta liderança das
empresas de capital aberto



“

Um olhar detalhado sobre as empresas de capital aberto permite entender o cenário atual e acelerar a adoção de iniciativas que transformem a discussão de diversidade no mercado de capitais em atitudes.

”

Ana Buchaim,
diretora executiva de Sustentabilidade, Pessoas,
Marketing e Comunicação da B3



De cada 100 empresas com ações negociadas em bolsa de valores no Brasil, apenas seis têm três ou mais mulheres em cargos de diretoria estatutária, 25 têm somente uma e 61 não registram mulheres entre seus executivos. Esses dados são parte de um levantamento inédito feito pela B3, a Bolsa do Brasil, a partir das informações públicas prestadas pelas próprias companhias em documentos regulatórios e têm o objetivo de apoiar o mercado financeiro na evolução dos temas ligados a diversidade e inclusão.

Com esse mapeamento, que inclui, também, a participação das mulheres nos Conselhos de Administração, pretendemos estimular o debate sobre diversidade no mundo corporativo brasileiro e nos dar a oportunidade de refletir, como empresas, sobre nossa missão nesse contexto.

Afinal, as mulheres representam mais da metade da população brasileira e, segundo os Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil do IBGE, apesar de, em média, contarem com maior instrução, elas têm menos representação em cargos gerenciais (37,4%) e, de forma geral, recebem cerca de 77% do rendimento médio dos homens.

Elas
representam
37,4%
dos cargos
gerenciais



Fonte: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil do IBGE

Mulheres
recebem menos



Recebem cerca de
77% do rendimento
médio dos homens.

Participação consolidada das Mulheres em cargos de Diretoria e CA (ao menos uma mulher)

39%

Cargos de Diretoria

55%

Cargos para CA

Temos convicção de que os dados retratados neste levantamento estão distantes do que almejamos para nosso mercado, sobretudo, quando sabemos que diversidade e inclusão são essenciais para alcançarmos equidade de direitos e avançarmos como sociedade. É perceptível o aumento da relevância deste tema, com as empresas sendo cada vez mais cobradas por colaboradores, consumidores, investidores, clientes e parceiros para que representem valores que eles defendem e espelhem a diversidade da nossa população.

Os dados que mapeamos em junho deste ano mostram que, de forma consolidada, das 408 companhias de capital aberto no país, alvo da análise, 61% não têm uma única mulher entre seus diretores estatutários e 45% não têm participação feminina no Conselho de Administração. Se considerarmos as companhias que registram apenas uma mulher nessas funções, o percentual atinge 25% nos cargos de Diretoria e 32% em Conselhos de Administração. Apenas 6% das companhias registram a presença de três ou mais mulheres na Diretoria e esse é o mesmo percentual quando analisamos os Conselhos de Administração.

Quando analisamos a participação feminina apenas entre as 190 companhias listadas no Novo Mercado (o segmento com mais elevado patamar de governança corporativa) na data do mapeamento, notamos que parcela substancial (89%) tem apenas uma ou

nenhuma mulher entre seus diretores estatutários. Já as companhias com três ou mais mulheres nessa posição representam 3% do total.

Deste modo, dentre os segmentos de listagem mapeados, a diversidade de gênero no Novo Mercado ainda é bai-

xa. Considerando os demais, identificamos que, no Segmento Básico, as companhias com uma ou nenhuma mulher em cargos de direção somam 86% do total e as que têm três ou mais representam 7%. No Nível II, esses percentuais são, respectivamente, 87% e 4%.

As empresas do Nível I foram as que apresentaram o menor percentual (67%) quando o critério foi ausência ou a presença de apenas uma mulher entre os diretores estatutários e o maior (26%), quando analisamos quem tem três ou mais mulheres na diretoria.

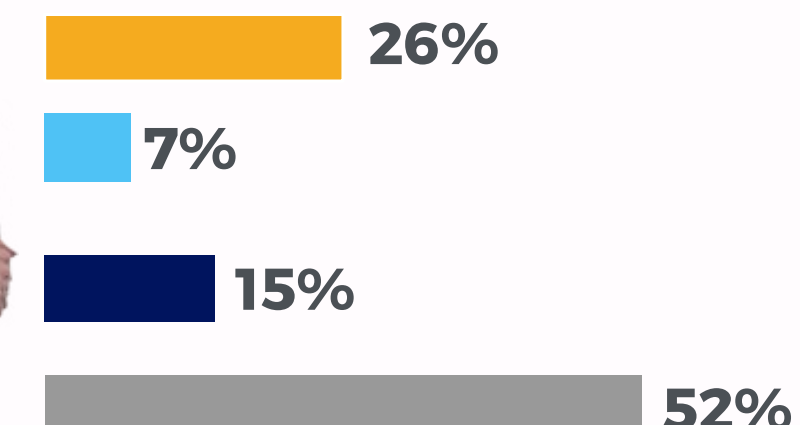
Participação das mulheres em cargos de diretoria nos segmentos: Básico, Nível I, Nível II e Novo Mercado

■ Sem mulheres ■ 1 mulher ■ 2 mulheres ■ 3 mulheres ou mais

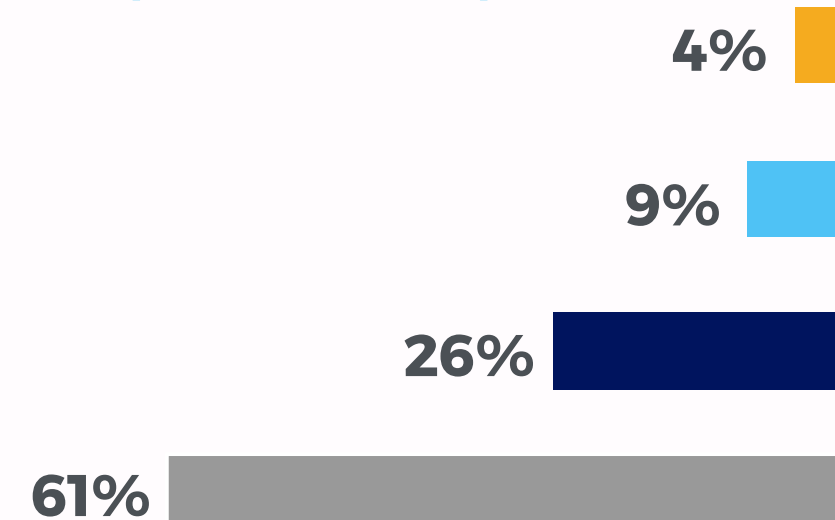
Básico (Total: 168 cias)



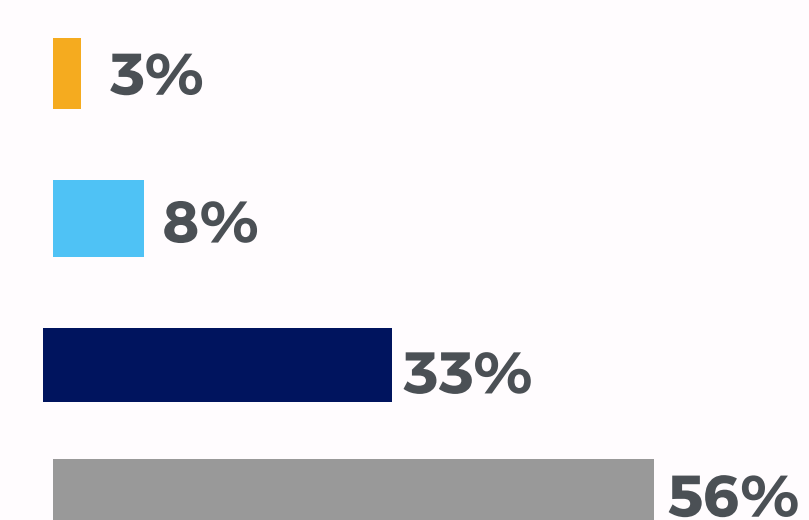
Nível I (Total: 27 cias)



Nível II (Total: 23 cias)



Novo Mercado (Total: 190 cias)



Entre as 190 companhias listadas no Novo Mercado **89%** tem apenas uma ou nenhuma mulher entre seus diretores estatutários

Conselho de Administração

Alvo de intensa discussão nos últimos anos, a participação feminina nos Conselhos de Administração ainda mostra uma evolução tímida. Entre as 168 empresas listadas no Segmento Básico, que representam 41% do total das companhias com capital aberto analisadas, 81% não registram presença feminina no Conselho de Administração ou têm apenas uma integrante mulher. Esse percentual corresponde a 70% entre as companhias do Nível I, 79% entre as do Nível II e 75% quando avaliamos aquelas listadas no Novo Mercado.

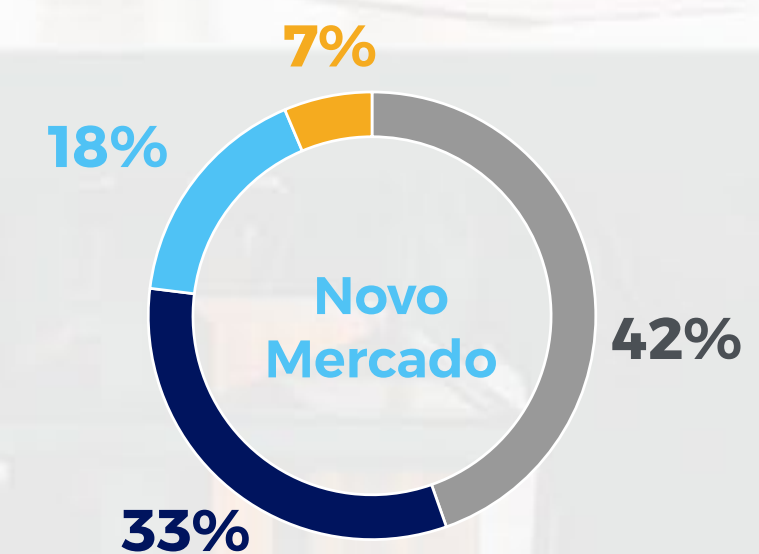
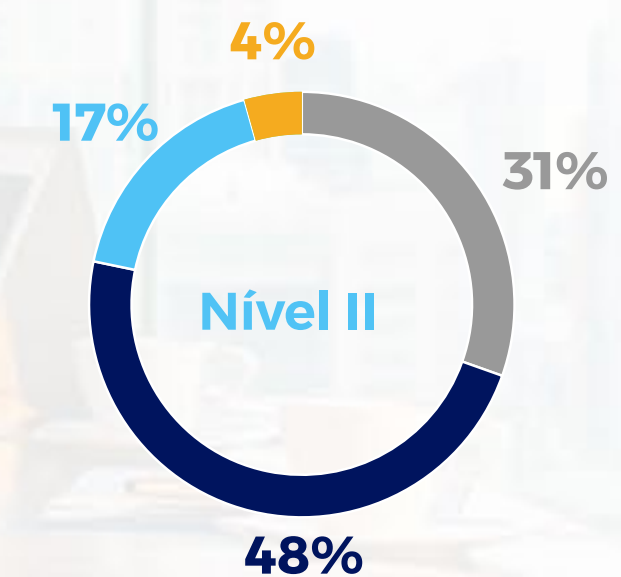
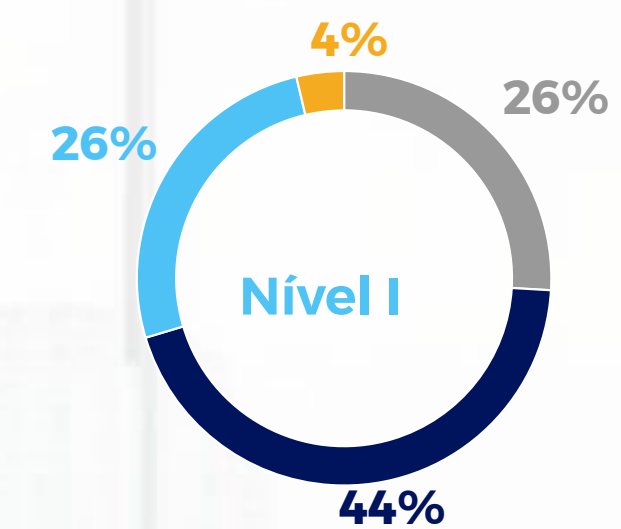
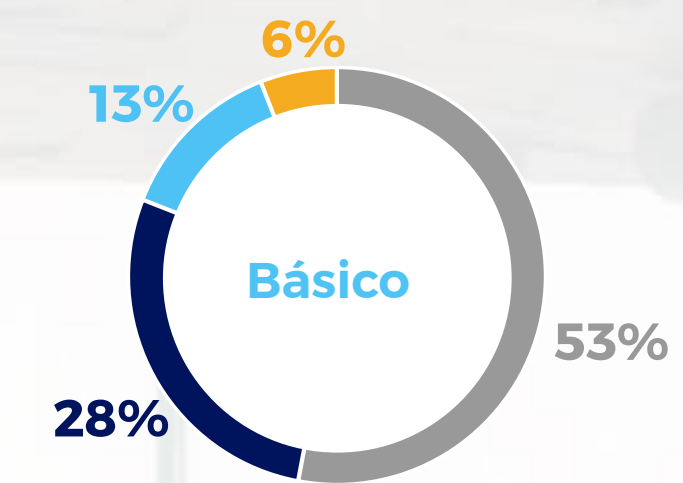


Participação das mulheres no CA por segmento: Básico, Nível I, nível II e Novo Mercado

A quantidade de companhias com três ou mais mulheres no Conselho de Administração não passa de 7% entre as listadas no Novo Mercado, de 4% nos Níveis I e II e de 6% do Segmento Básico.

No entanto, esse número sobe de forma mais representativa quando o recorte é das empresas com duas mulheres no Conselho de Administração. O destaque fica para as companhias do Nível I, com 26% do total pesquisado frente 18% no Novo Mercado, 17% no Nível II e 13% no Básico.

As iniciativas para melhorar esse cenário e aumentar a diversidade de gênero e a inclusão nas empresas se acumulam dentro e fora do país, acentuando a relevância do tema no mundo corporativo, seja público ou privado.



- Sem mulheres
- 1 mulher
- 2 mulheres
- 3 mulheres ou mais

“

Acredito que o retrato obtido com esse levantamento nos mostra que, mesmo com uma preocupação crescente dos investidores e empresas, ainda temos um imenso trabalho a ser feito para avançar na pauta de diversidade e inclusão. Isso exige foco, estratégia e comprometimento de todos nós.

Gilson Finkelsztain
CEO B3

”

Desde 2010 iniciativas legislativas tentam aumentar a diversidade de gênero nos CAs de empresas públicas, por exemplo. Neste ano, a atualização do IG-Sest (o indicador de governança das estatais) incluiu perguntas inéditas sobre o tema ajudando a fomentar a discussão e a jogar luz sobre o tema. O PL 785/2021, da deputada Tabata Amaral, agregou ainda à pauta questões como diferenças salariais, participação das mulheres na alta gestão e, não apenas no CA.

Nos EUA, a SEC (Securities and Exchange Commission), órgão regulador do mercado de ações, equivalente à CVM (Comissão de Valores Mobiliários) no Brasil, aprovou proposta da Nasdaq, uma das principais bolsas de valores do mundo, para que as empresas ali listadas tenham conselhos diversos. A regra prevê que as empresas tenham conselho com, no mínimo, duas

lideranças consideradas diversas. Como regra geral, uma deve ser mulher e a outra pertencer a grupos minorizados (que incluem negros e a comunidade LGBTQI+), mas também há a possibilidade de que algumas empresas, a depender de suas características, indiquem duas lideranças femininas. Alternativamente, as empresas que não se adaptarem à regra deverão apresentar uma justificativa, que ficará disponível ao público.

A regra será implementada nos próximos dois a cinco anos de forma escalonada e vale para cerca de 3 mil empresas que negociam suas ações naquele mercado, inclusive, as estrangeiras. Quem não se adequar dentro do prazo, tampouco apresentar a justificativa exigida, estará sujeito a notificação que poderá, caso não atendida, resultar na sanção de exclusão de suas ações da Nasdaq.

Lideranças como embaixadores da diversidade

Estudos de instituições renomadas, como a consultoria McKinsey, indicam alta correlação da diversidade de gênero nas empresas com maior lucratividade. Pesquisa divulgada em 2020 aponta que empresas que têm maior diversidade de gênero entre a liderança têm 25% mais chance de registrar maiores retornos financeiros. Além disso, empresas com mais de 30% de mulheres na alta liderança apresentaram maior probabilidade de superar os ganhos das companhias em que as mulheres somavam entre 10% e 30% das executivas. A pesquisa da McKinsey “*Os ganhos da diversidade, porque a inclusão importa*” abrangeu um total de 1000 empresas em mais de 15 países.

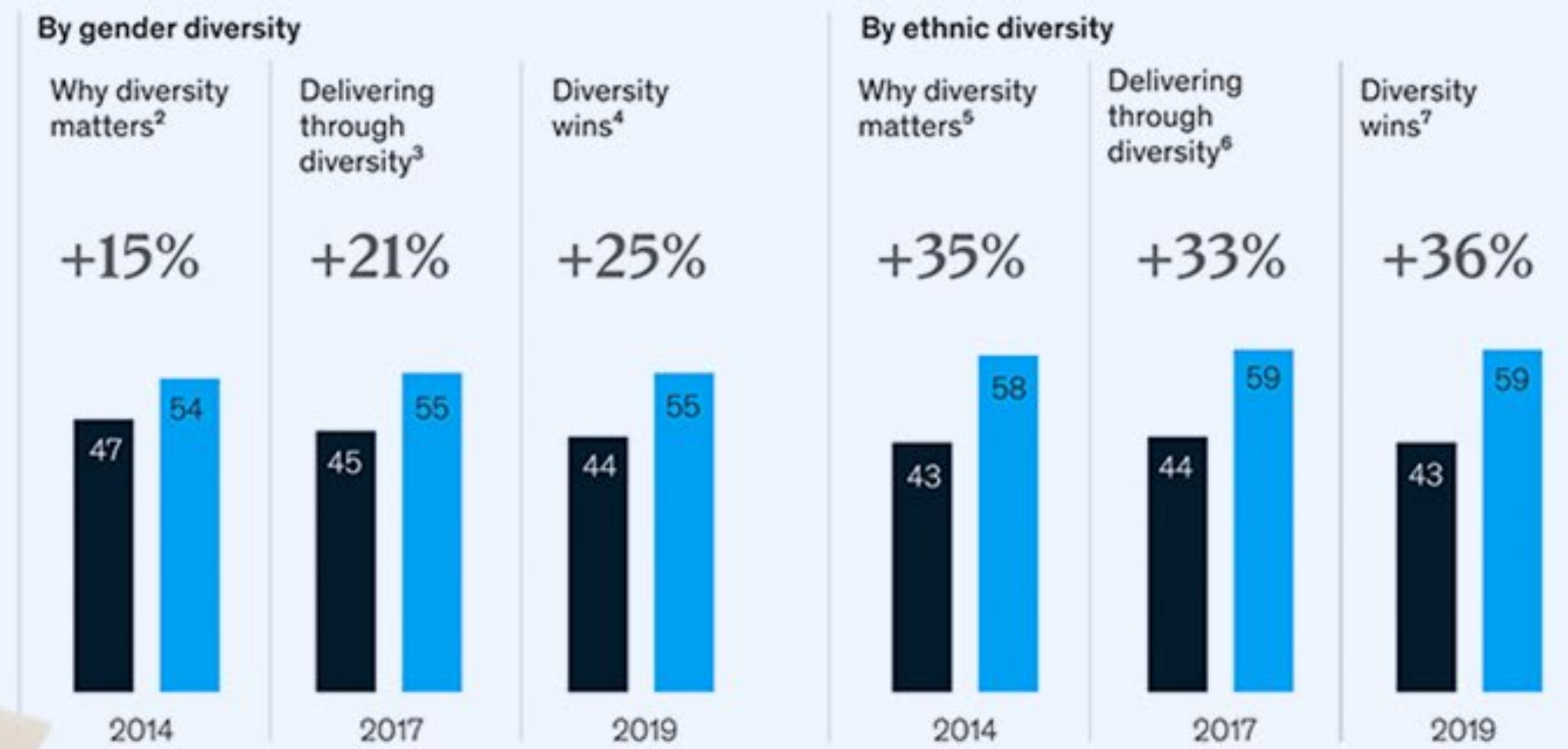


3



The business case for diversity in executive teams remains strong.

Likelihood of financial outperformance,¹ % ■ Bottom quartile ■ Top quartile



¹Likelihood of financial outperformance vs the national industry median; p-value <0.05, except 2014 data where p-value <0.1. ²n = 383; Latin America, UK, and US; earnings before interest and taxes (EBIT) margin 2010–13. ³n = 991; Australia, Brazil, France, Germany, India, Japan, Mexico, Nigeria, Singapore, South Africa, UK, and US; EBIT margin 2011–15. ⁴n = 1,039; 2017 companies for which gender data available in 2019, plus Denmark, Norway, and Sweden; EBIT margin 2014–18. ⁵n = 364; Latin America, UK, and US; EBIT margin 2010–13. ⁶n = 589; Brazil, Mexico, Singapore, South Africa, UK, and US; EBIT margin 2011–15. ⁷n = 533; Brazil, Mexico, Nigeria, Singapore, South Africa, UK, and US, where ethnicity data available in 2019; EBIT margin 2014–18. Source: Diversity Wins data set

McKinsey & Company

Também é sabido que o sucesso numa jornada de diversidade e inclusão passa por mudanças culturais, uma visão de longo prazo, planejamento e muita comunicação. E nesse caminho, a liderança tem papel fundamental. As ações voltadas para diversidade e inclusão só produzirão frutos se os líderes das empresas estiverem envolvidos e forem o exemplo. Por isso, esse levantamento, focado nos cargos de diretores estatutários e nos conselhos de administração, constitui um passo importante no avanço que defendemos.

No universo das 408 empresas com ações negociadas no mercado brasileiro e que foram alvo da nossa pesquisa na B3, há 2.596 cargos de conselheiros de administração, enquanto os de diretores somam mais de 2.126, o que nos mostra que há um largo campo para crescimento. E a diversidade nesses níveis hierárquicos reforçará o time de embaixadores da diversidade dentro das organizações.

Quantidade de vagas nas diretorias e conselhos de administração das cias abertas no Brasil



“Acreditamos que a diversidade no mundo empresarial é o que nos permite conhecer, entender, viver e refletir sobre realidades distintas para que saibamos interagir e atender, de fato, às necessidades dos nossos públicos, que é nossa missão como empresas”, destaca Ana Buchaim. Ela lembra que, aqui na B3, temos reafirmado o posicionamento pró diversidade por meio de várias iniciativas em que somos protagonistas, indutores ou apoiadores de avanços na agenda ESG. “A B3 decidiu transformar a meta corporativa também num compromisso financeiro com nossos investidores ao lançar US\$ 700 milhões em bônus atre-

lados ao compromisso de atingir um percentual de 35% de mulheres na liderança até 2026”, completa a diretora.

Nesse contexto, inclusive, é importante lembrar a origem do próprio conceito ESG. Ele nasceu para destacar ativos considerados intangíveis dentro das empresas, mas que tinham peso no valor futuro das companhias. Hoje, ESG tem, cada vez mais, relevância, ao mesmo tempo em que as empresas avançam na tentativa de tangibilizar os ganhos com ações relacionadas ao meio ambiente, social e governança.

“ Pensar em oportunidades de desenvolvimento é a forma como a B3 entende seu papel de indutora no nosso mercado

Ana Buchaim,
diretora executiva de Sustentabilidade,
Pessoas, Marketing e Comunicação da B3



Indicadores garantem transparência aos avanços

Um exemplo é o **ISE B3 (Índice de Sustentabilidade Empresarial)**, um indicador que ajuda o investidor a analisar o real comprometimento das empresas com as melhores práticas de sustentabilidade e que, também, estimula as companhias a avançar nessa área. É um índice completo, que avalia iniciativas relacionadas a questões sociais, ambientais e de governança.



No que se refere a diversidade, o ISE B3 questiona as empresas sobre o tema desde sua primeira metodologia, lançada em 2005. O ISE B3 foi o quarto indicador ESG a ser lançado no mundo e o primeiro da América Latina. De lá pra cá, o questionário foi aprimorado e passou a levantar informações que extrapolam a quantidade de mulheres ou negros no conselho. Passaram a ser mapeadas as ações das companhias visando:



promover a valorização da diversidade entre os colaboradores via ações de seleção e contratação, remuneração, promoção, treinamento, etc



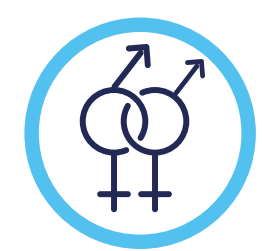
combater a prática de discriminação em todas as suas formas



respeitar a diversidade em termos de orientação sexual e identidade de gênero



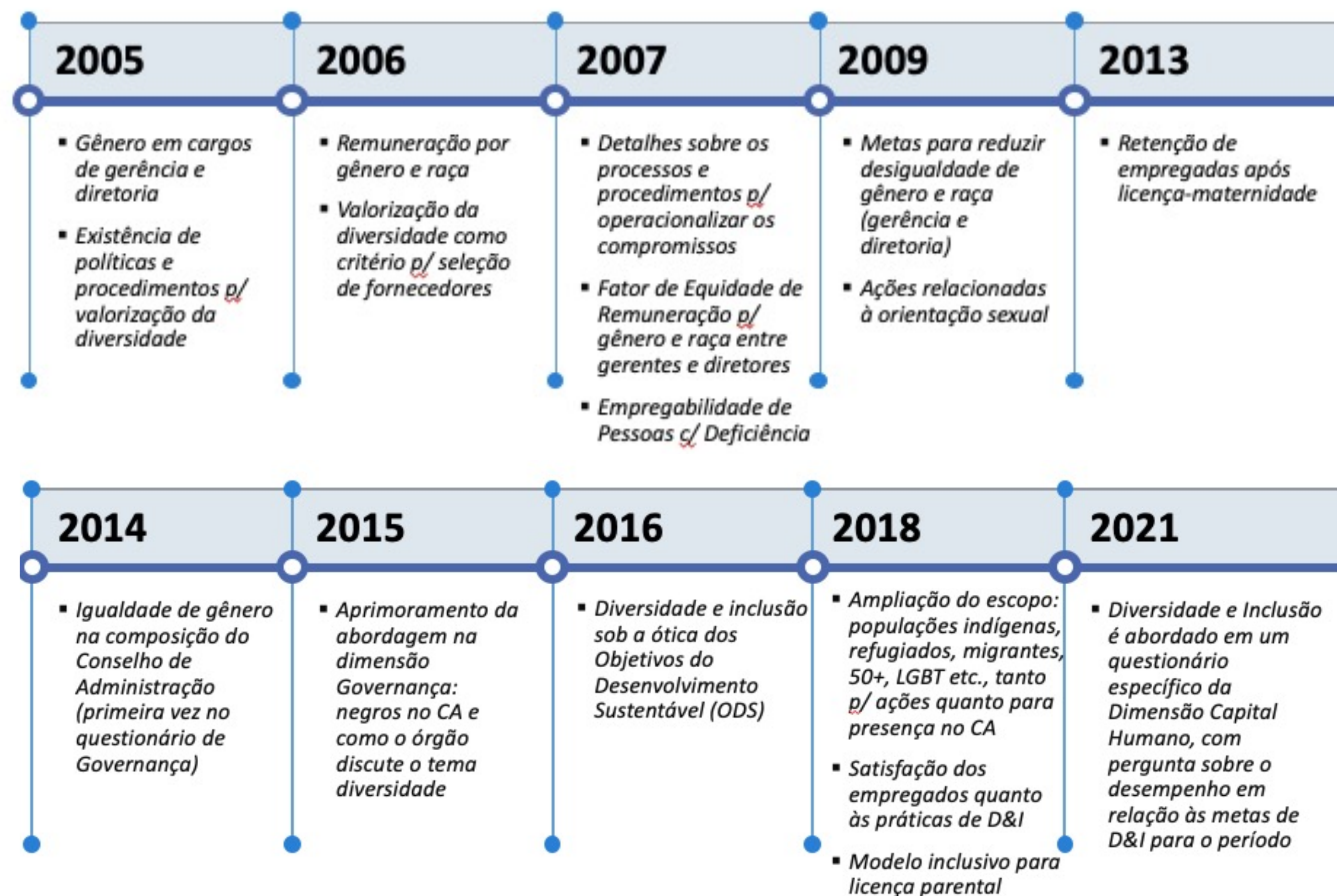
mapear quantidade de mulheres e negros que atuam em cargos de gerência e de diretoria nas companhias, bem como condições de equidade de remuneração



estimular discussões sobre a promoção da equidade quanto à licença parental entre homens e mulheres, incluindo o benefício para casais homoafetivos e famílias monoparentais

Diversidade e Inclusão no ISE B3

Evolução 2005-2021



Para as companhias, o questionário do ISE B3 vem funcionando ao longo dos anos como um balizador das ações implementadas, bem como um direcionador de iniciativas que podem ser aperfeiçoadas para que a empresa evolua nessas questões.

A agenda ESG no Brasil também avançou quando se fala de governança. O termo começou a ser usado no país no final dos anos 90, após a criação do IBCA (Instituto Brasileiro de Conselheiros de Administração), atual IBGC (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa).

A partir daí, foi se consolidando o entendimento de que governança corporativa é mais do que um modelo de comportamento a que estão sujeitos os administradores das companhias que optarem por esse caminho. Ela busca consolidar práticas que garantem maior transparência ao mercado e proteção aos acionistas minoritários, além de assegurar maior equilíbrio entre os interesses de todos os acionistas e alinhar condutas para melhor desempenho das companhias.

E foi nesse contexto, que combinou a necessidade de minimizar conflitos entre acionistas com o interesse dos investidores por em-

presas comprometidas com transparência de informações, que nasceu, no ano 2000, o Novo Mercado, segmento de listagem pioneiro em relação à promoção da governança corporativa no Brasil.

O princípio do Novo Mercado foi fazer valer a ideia de que cada ação representaria um voto. E, a partir daí, desenhou-se o arcabouço do que vem sendo uma experiência bem sucedida de avanço da governança das empresas no Brasil e que inclui exigências como: i) capital organizado exclusivamente com ações ordinárias (sendo 25% nas mãos de investidores minoritários); ii) garantia de que todos os acionistas tenham direito a receber o mesmo que o acionista controlador em caso de venda da companhia (um mecanismo conhecido no mercado como tag along) e iii) maior transparência nas informações.

Desde então, outras iniciativas se somam aos esforços de trazer maior equilíbrio e transparência ao mercado brasileiro, como foi o caso da Lei da Sociedade por Ações. “Hoje, diante das necessidades da agenda ESG que se impõe às empresas, acreditamos que o ISE B3, o Novo Mercado e outras iniciativas que incentivem boas práticas de governança são importantes contribuições ao mercado”, enfatiza Flavia Mouta, diretora de Emissores da B3.

Como estamos no caminho da diversidade e inclusão na B3

A gente sabe que no mundo globalizado em que vivemos, praticar diversidade e inclusão é mais do que fazer o que é certo. É, sobretudo, garantir inovação e sustentabilidade dos negócios. Reconhecemos que a jornada é longa e difícil, mas acreditamos que o caminho será vencido a partir de pequenos passos que se somam para consolidar grandes mudanças. Por isso, aqui na B3, celebramos cada um desses momentos e almejamos ser referência para aqueles que querem avançar, mas, muitas vezes, nem sabem como.

27%

Representam o total de mulheres em cargo de liderança na B3





Lançamos em setembro de 2021 um título de dívida vinculado a metas de sustentabilidade (Sustainability-linked Bond - SLB em inglês) e nos tornamos a primeira bolsa de valores do mundo a emitir esse título no mercado de capitais. Enquanto o mais comum no mercado é empresas que lançam SLB ancorados em metas ambientais, a B3 foi pioneira a atrelar os papéis a duas metas exclusivamente sociais:

- Criação, até 2024, de um índice de diversidade para mostrar quem são as empresas que têm bons indicadores e medir sua performance nessa área. Além de apresentar essas empresas de forma consolidada para o investidor, ele permitirá que o mercado possa lançar ETFs e fundos indexados a esse índice
- Atingir, até 2026, o percentual de 35% de mulheres em cargos de liderança na B3 (gerentes, superintendentes e diretoria, o que inclui também o C-level)

Nosso objetivo é avançar em diversidade em todas as posições na B3, incluindo a diretoria e o conselho de administração. Para isso, em 2021, assumimos, pela

primeira vez, um compromisso com aumento da representatividade de mulheres na liderança e de pessoas negras e com deficiência na organização como um todo. Isso está refletido em meta corporativa.

Para os próximos anos, temos planos de ir além, ampliando essa participação e, sobretudo, na representatividade na alta liderança. E, nessa jornada, apostamos em iniciativas de desenvolvimento e treinamento dos nossos profissionais para que façam carreira na organização.

Conseguimos mais do que dobrar a representatividade de pessoas negras nas posições de estágio na B3 em 2020 por meio de uma comunicação mais clara e direcionada, da atuação em conjunto com parceiros especializados e da participação em eventos exclusivos.

Depois de contratados, os jovens participam de uma trilha de desenvolvimento específica, que contempla um programa de mentoria com os líderes da organização e o acesso a uma plataforma online para o desenvolvimento de um segundo idioma.



Desde o ano passado, conduzimos um trabalho focado em aproximar mais o público feminino das carreiras de tecnologia da B3. A realização do primeiro hackathon interno da organização reuniu homens e mulheres que, divididos em 8 times, se dedicaram a uma semana de estudo, discussão e prototipação de soluções viáveis. Das soluções apresentadas, a vencedora já está em fase de implementação e temos mais duas para avaliação neste segundo semestre de 2021.

O trabalho de mulheres em TI também passa por fomentar e formar uma base

mais robusta de programadoras. Pensando nisso, em parceria com a B3 Social, oferecemos, em 2020, 300 bolsas de estudo focadas no desenvolvimento de linguagens de programação para jovens, por meio de parcerias com Progra Maria, Reprograma e Generation Brasil.

Além disso, revisitamos constantemente nossas práticas de gestão de pessoas e implantamos o processo de análise de currículos ocultos, em que omitimos alguns dados pessoais dos candidatos para minimizar vieses inconscientes no processo seletivo.

Desde 2018, temos núcleos de discussão em cinco frentes (Gênero, Raça e Etnia, Pessoas com Deficiência, LGBTQ+ e Gerações), para que as pautas relevantes para cada um desses grupos sejam conhecidas e incorporadas pela empresa e nossos processos considerem sempre a diversidade e a inclusão de grupos minorizados.

Quanto ao Conselho de Administração, somos signatários do WOB (Women on board), iniciativa independente para destacar empresas que têm mulheres no Conselho de Administração ou em conselhos consultivos e que visa engajar

o board na discussão de equidade de gênero.

Também apoiamos o Programa Diversidade em Conselho (PDeC), que tem como principal objetivo favorecer a exposição das mulheres ao ecossistema de conselhos de administração, conselhos fiscais e comitês de organizações públicas, privadas ou do terceiro setor, por meio de troca de experiências, aprendizado e fortalecimento de relacionamentos com apoio de profissionais experientes na atuação em conselhos, que atuam como mentores (as).

[B]³