

[B]<sup>3</sup>

2022

# Mulheres em Ações

Retrato da participação feminina na alta liderança das empresas de capital aberto

Dezembro 2022



De cada 100 empresas com ações negociadas em bolsa no Brasil, 61 não têm mulheres em cargos de diretoria estatutária, e 37 não têm participação feminina no conselho de administração, embora seja possível observar um aumento da presença de mulheres nos CAs no último ano.

Esses dados estão na segunda edição do estudo “Mulheres em Ações”, feito pela B3, a bolsa do Brasil, a partir de informações públicas prestadas pelas companhias em documentos regulatórios, com o objetivo de mapear a evolução da diversidade de gênero no mercado brasileiro.

Em relação ao levantamento feito em 2021, é possível constatar avanços na composição dos conselhos de administração das empresas que integram o Novo Mercado – segmento de listagem com exigências de padrões de governança mais elevados –, mas o quadro geral ainda é distante do ideal.

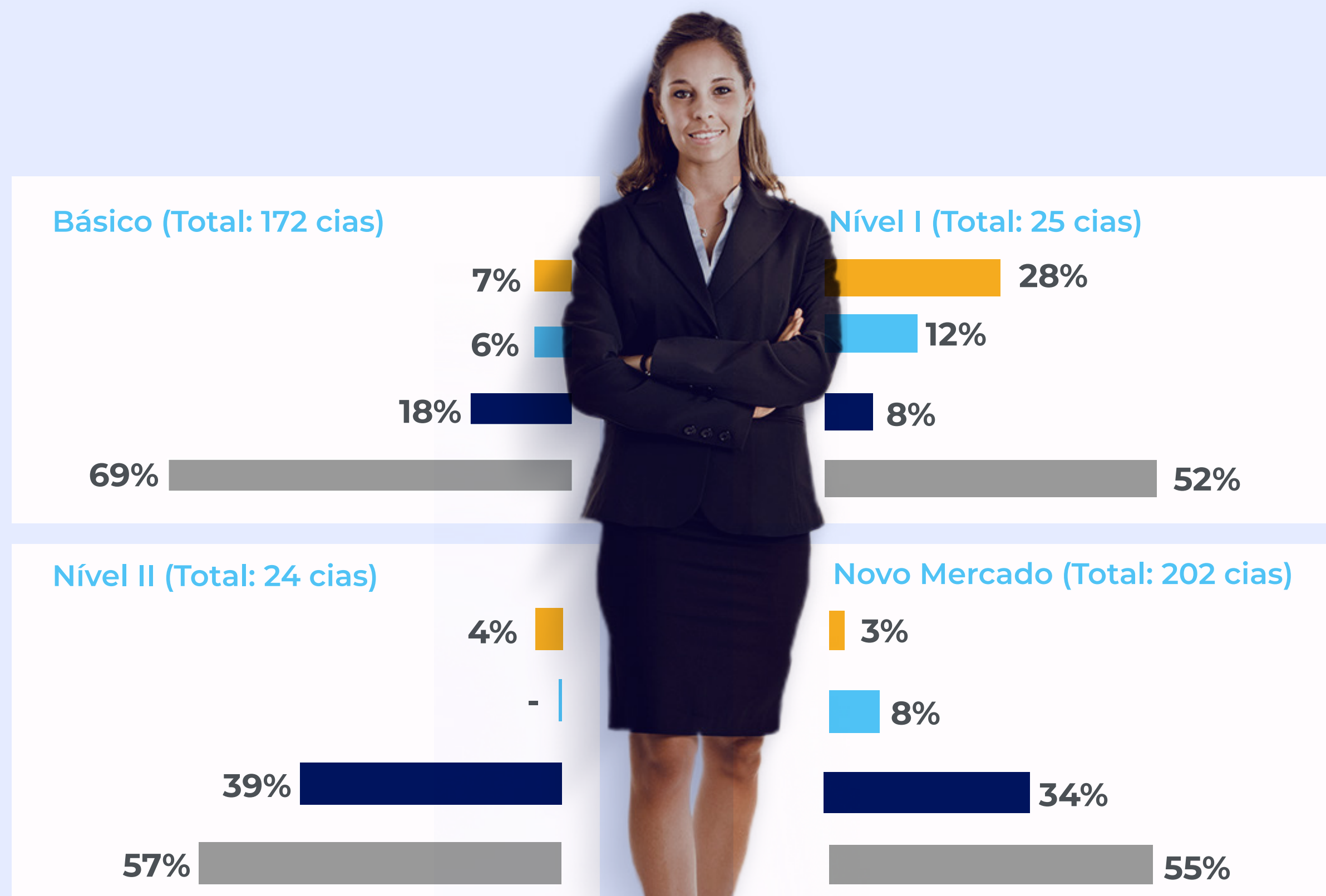
Os dados foram mapeados em junho deste ano, após o ciclo de assembleias gerais ordinárias, e mostram que, em um universo analisado de 423 companhias listadas, em todos os segmentos da B3, a grande maioria - 61% - não tem mulheres entre seus diretores estatutários, e 26% têm apenas uma mulher nesses cargos. Nos conselhos de administração, esses percentuais estão mais distribuídos: 38% das companhias contam com uma única mulher no board, e 37% não têm nenhuma. Apenas 6% das companhias têm 3 ou mais mulheres na diretoria estatutária, mesmo índice registrado no levantamento do ano passado. Já o percentual de empresas com 3 ou mais mulheres no conselho de administração passou de 6% para 8%.

Considerando apenas as companhias listadas no Novo Mercado, a proporção de empresas com pelo menos uma mulher no conselho de administração aumentou 16 pontos percentuais – de 58% em 2021



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

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



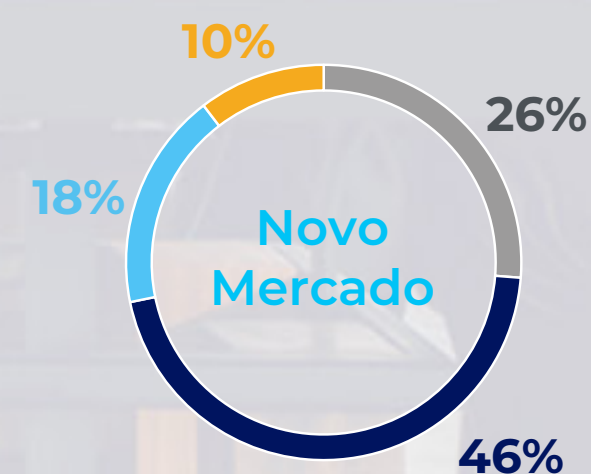
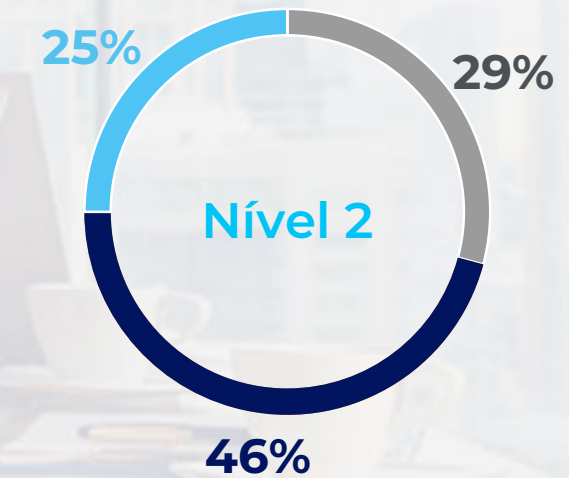
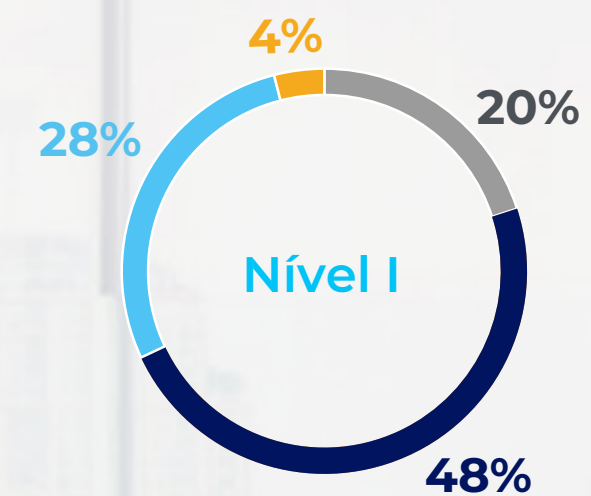
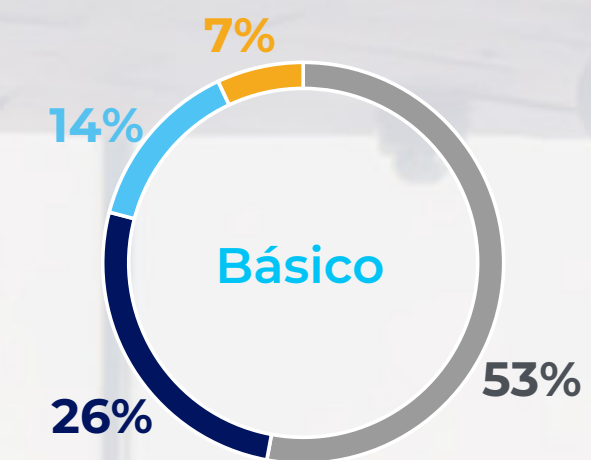
para 74% neste ano. Olhando os dados em maior detalhe, 46% das 202 companhias do Novo Mercado têm uma mulher no conselho de administração, 18%, duas e 10%, três ou mais cadeiras ocupadas por mulheres.

Apesar dessa evolução no quadro geral de conselheiras, a diversidade de gênero ainda tem muito a avançar, inclusive no Novo Mercado, quando olhamos os dados das diretorias estatutárias, que continuam majoritariamente masculinas – 55% das companhias desse segmento não têm mulheres em postos de C-level, e apenas 3% contam com 3 ou mais mulheres ocupando esses cargos.

Também é preciso destacar que, apesar da elevação de 16 pontos percentuais no número de mulheres conselheiras em companhias listadas no Novo Mercado, os índices de participação feminina nos conselhos de administração pouco avançaram nos demais segmentos. Entre as 172 companhias do segmento Básico, o percentual de empresas com ao menos uma mulher no conselho segue o mesmo do ano passado: 47%. No Nível 2, esse indicador subiu dois pontos percentuais - de 69% para 71%.

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

A B3, cumprindo seu papel indutor de boas práticas para o mercado brasileiro, tem fomentado o debate e estimulado iniciativas para melhorar essa realidade. A bolsa do Brasil colocou em audiência pública proposta de novas regras, no modelo “pratique ou explique”, para aumentar a diversidade de gênero e a participação de grupos sub-representados na alta liderança das companhias listadas, com o objetivo de colher percepções do mercado e de entidades engajadas na temática ESG. A proposta apresentada prevê que as empresas brasileiras de capital aberto tenham ao menos uma mulher e um integrante de comunidade sub-representada (pessoas pretas ou pardas,



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

integrantes da comunidade LGB-TQIA+ ou pessoas com deficiência) em seu conselho de administração ou diretoria estatutária. A norma fará parte, caso aprovada, de um Anexo ao Regulamento para Listagem de Emissores.

As companhias que já estiverem listadas na bolsa, na data de início da vigência das novas regras, terão até 2025 para comprovar a eleição do primeiro membro diverso – ou apresentar justificativas para o não cumprimento da medida – e 2026 para o segundo membro. As informações deverão ser prestadas no Formulário de Referência, um documento público divulgado pelas companhias anualmente.

Baseada no modelo conhecido como “pratique ou explique”, a proposta permite que as companhias tenham tempo de adaptação para avançar nessa jornada, e aquelas que não conseguirem cumprir a orientação poderão apresentar suas justificativas aos investidores e mercado em geral. A regra trabalha com base no princípio de aumentar crescentemente a transparência dos dados oferecidos pelas companhias.

As medidas, após aprovadas, deverão ser adotadas pelas companhias listadas em todos os segmentos da B3, incluindo Básico, Nível 1, Nível 2 e Novo Mercado.

## Comparativo e Variação em Pontos Percentuais

**Empresas com pelo menos uma mulher em:**

### Diretoria (%)

	2021	2022	Variação
Basico	31	31	-
N1	48	48	-
N2	39	43	+4
Novo Mercado	44	45	+1

### CA (%)

	2021	2022	Variação
Basico	47	47	-
N1	74	80	+6
N2	69	71	+2
Novo Mercado	58	74	+16



A proposta da B3 foi formulada a partir da avaliação de experiências de outros mercados. Foram analisadas as alterações normativas promovidas no Reino Unido, Estados Unidos (pela Nasdaq), Austrália, Hong Kong, Tóquio e Singapura, algumas delas inclusive exploradas no relatório divulgado em 2021. Em comum, todas as ações buscam aumentar a participação de mulheres na alta liderança, e algumas delas também abordam a diversidade em âmbitos como raça e etnia, nacionalidade e orientação sexual.

Diante da realidade verificada no Brasil, constatada inclusive pela atualização deste estudo, acreditamos que as medidas propostas causarão uma transformação relevante no mercado. Estamos cientes de que a jornada é longa, e este é mais um passo que deve ser dado. Atualmente, a B3 tem três mulheres no seu Conselho de Administração e duas na diretoria executiva, mas nenhum representante de

grupo sub-representado entre essas lideranças da companhia.

Diversidade e inclusão são caminhos para ampliar a inovação e a sustentabilidade nos negócios, e aqui na B3 temos um duplo papel: de aprimorar nossas práticas internas e ajudar no desenvolvimento do mercado brasileiro por meio da aplicação de melhores práticas.

Entre as ações já tomadas pela B3 para avançar na agenda de diversidade como empresa de capital aberto, podemos citar a adoção de metas corporativas de diversidade de gênero, raça e pessoas com deficiência na definição da remuneração variável de todos os funcionários da companhia, além do nosso compromisso em atingir, até 2026, o percentual de 35% de mulheres em cargos de liderança na B3, meta que faz parte de um título que emitimos em mercado ainda em 2021. Em julho de 2022, esse percentual era de 28,1%.



Entre as iniciativas da B3 para ampliar a conscientização sobre o tema dentro e fora da companhia, já lançamos a nova edição do programa interno de mentoria para mulheres na liderança, destinado a coordenadoras e analistas sênior - metade das vagas foram destinadas a funcionárias negras. Também 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. O Programa Diversidade em Conselho (PDeC), que tem como principal objetivo favorecer a exposição das mulheres ao ecossistema de conselhos de administração, fiscais e comitês de organizações públicas, privadas ou do terceiro setor, por meio de troca de experiências, aprendizado e fortalecimento de network com apoio de profissionais que atuam como mentores, é outra iniciativa de mercado apoiada pela B3.

Por fim, promovemos, neste segundo semestre de 2022, um programa de formação de pessoas negras para conselhos, em parceria com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) e a Iniciativa Empresarial pela Equidade Racial.

“Na B3, mais do que acreditar que a diversidade fortalece o mercado de capitais, temos um compromisso de implantar e ajudar a induzir essas mudanças. A adoção de melhores práticas leva a uma

transformação real das companhias, com ganhos na gestão de riscos, tomadas de decisão, relações de trabalho e, no final do dia, na performance dessas empresas, o que se reflete em consequências positivas para toda a sociedade”, conclui Flavia Mouta, diretora de Emissores da B3.

**[B]<sup>3</sup>**