



Contribuições do 30% Club Brasil à Audiência Pública nº 01/2022 – DIE

São Paulo 16 Setembro 2022



Prezados senhores

Gilson Finkelsztain, Presidente da B3 e

Fernando de Andrade Mota, Superintendente de Regulação, Orientação e Enforcement de Emissores

É com satisfação que encaminhamos a contribuição do 30% Club, capítulo Brasil, à Audiência Pública no 01/2022 - DIE referente à proposta de Anexo ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários que visa harmonizar as normas da B3 à movimentação regulatória recente relacionada ao tema ASG (Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa).

Estabelecemos um grupo de trabalho voluntário, multidisciplinar de Membros do 30% Club, com experiência e vivência na temática ASG. Foram realizadas quatro reuniões para promover um debate criativo, inclusivo e reflexivo sobre Diversidade, de forma a fornecer nossa opinião e sugestões às questões propostas no Edital.

O tema Diversidade é totalmente aderente à Missão do 30% Club de promover o equilíbrio de gênero de forma voluntária, no mínimo de 30% nos Conselhos de Administração e na Diretoria Estatutária, das Companhias do IBrX100.

Vemos com muito otimismo a iniciativa, a qual damos nosso total apoio e parabenizamos a B3 por promover o tema Diversidade na sua forma plena.

Contem conosco e nos colocamos à disposição dos senhores.

Anna Guimaraes, MSc, MBA,CCA,

30 % Club Chapter Brazil - Chairwoman



GRUPO DE TRABALHO 30% CLUB BRASIL

Claudia Gottsfritz, advogada

Marcia Kitz, administradora

Stephanie do Carmo, advogada

Yvana Crizanto, comunicação

Fernando Fonseca, administrador



Sumário

I. Introdução	5
II. Pontos abordados	6
1- Questões Elaboradas pela B3.....	7
2- Aspectos do Anexo não contemplados nas questões elaboradas pela B3	10
3- Sugestão 30% Club de redação dos artigos do Anexo	13
4- Lista de estudos que abordam a importância da Diversidade para o desempenho de longo prazo nas empresas	14
III. Encerramento	15



À

B3 – Brasil Bolsa Balcão

Superintendência de Regulação, Orientação e *Enforcement* de Emissores

e-mail sre@b3.com.br.

Ref: **Contribuições do 30% Club Brasil à AUDIÊNCIA PÚBLICA nº 01/2022-DIE da B3 Anexo ASG ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários**

I. INTRODUÇÃO

30% CLUB – CAPÍTULO BRASIL (“30% Club”), em atenção à Audiência Pública nº01/2022 – DIE de 17.08.2022 em que a B3 submete proposta de Anexo ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários (“Regulamentos de Emissores” e “Anexo”), com o objetivo de colher contribuições de agentes de mercado, companhias, investidores, reguladores, associações e demais interessados, apresenta à B3 comentários à minuta do Anexo que visa alinhar as normas da B3 à movimentação regulatória recente relacionada aos temas Ambientais, Sociais e de Governança Corporativa (“ASG”).

30% CLUB reconhece a relevância dos aperfeiçoamentos propostos, apoia e congratula a B3 pela iniciativa de modernizar e consolidar os Regulamentos de Emissores visando adequá-los aos cenários brasileiro e internacional, sendo necessária e oportuna a discussão sobre o tema ASG pela B3.

30% CLUB está voltado principalmente na maior eficácia da diversidade organizacional. Estudos recentes comprovam uma maior eficiência em empresas com mais diversidade. A



Mckinsey¹ relata que: empresas com mais diversidade de gênero na liderança têm mais de 25% de chances de maior retorno financeiro do que as concorrentes; empresas com mais

de 30% de mulheres nos cargos executivos da alta liderança são mais propensas a uma performance de 10 a 30% maior do que empresas que não têm mulheres nesses cargos. De fato, a companhia com o maior número de mulheres nesses cargos teve uma diferença de performance acentuada – 48% a mais do que a concorrente com menos mulheres.

O Instituto Locomotiva identificou que, apesar de movimentarem, no Brasil, mais de R\$1,6 trilhões em 2017, as pessoas pretas permanecem tendo a pior remuneração entre os brasileiros.² Em 2019, o mesmo instituto identificou que as mulheres pretas movimentam cerca de R\$704 bilhões.³ Isso demonstra que há um potencial econômico a ser explorado pelas empresas e, o aumento da diversidade em cargos de liderança poderá modificar esse cenário atual.

Outros estudos corroboram a ideia de que uma maior participação feminina em cargos de liderança está associada a um melhor desempenho financeiro e de sustentabilidade no longo prazo.⁴

30% CLUB é uma campanha global, sem fins lucrativos, presente em 19 países (Brasil desde 2019) e que atua na influência dos tomadores de decisão (acionistas, presidentes de conselho, CEOs e investidores institucionais) para a promoção do equilíbrio de gênero, de forma voluntária, nos Conselhos de Administração e nas posições C- Level. No Brasil, a meta aspiracional é ter, até 2025, 30% de mulheres nos conselhos de administração nas 100 maiores companhias listadas na B3, que formam o índice IBrX100. Estudos demonstram que **30%** em um grupo é capaz de influenciar a totalidade do grupo.⁵ Assim, **30%** é a proporção mínima necessária em que contribuições de membros de um grupo minoritário sejam mais efetivas, possibilitando a formação de massa crítica.

¹ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

² <https://ilocomotiva.com.br/wp-content/uploads/2022/01/impacto-do-racismo-na-economia.pdf>

³ <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/10/negras-movimentam-r-704-bi-por-ano-mas-sao-escanteadas-pela-publicidade.shtml>.

⁴ -Lista de estudos que abordam a importância da diversidade para o desempenho de longo prazo nas empresas (anexo1)

⁵ Entrevista dada por Anna Guimarães para a Revista RI, nº 264



Há lentidão na mudança da composição do Conselho de Administração e da diretoria estatutária de forma a estabelecer maior representatividade de mulheres e membros da comunidade minorizada. De acordo com a edição de 2022 do Global Gender Gap Report 2022⁶, do Fórum Econômico Mundial, a paridade de gênero deve ocorrer em 132 anos. Existe uma clara oportunidade de estabelecer metas ambiciosas para a diversidade de gêneros e membros da comunidade minorizada nos conselhos e na diretoria estatutária de empresas listadas na B3, visando a aceleração desse processo. Assim, a iniciativa da B3 é totalmente compatível com as metas aspiracionais do **30% CLUB** e, por essa razão entendemos pertinente apresentar nossa manifestação, ressaltando os aspectos que, em nosso entendimento, possam ser discutidos e aprimorados na minuta.

Entendemos também que, ao propor a divulgação de dados de diversidade, a minuta atende ao princípio de transparência. É fundamental a preservação do direito tanto da autodeclaração das pessoas quanto da sua privacidade (alinhado à Lei nº 12.965, que trata da lei Geral de Proteção de Dados).

Sem dúvida, este é um momento singular que a B3 está proporcionando ao mercado de capitais e à sociedade como um todo. É necessário transformar em realidade a temática da diversidade em conselhos de administração e na diretoria estatutária. É fundamental que todos os segmentos da sociedade estejam alinhados e convencidos de que a diversidade nos órgãos de gestão não é apenas uma “moda passageira”.

II. PONTOS ABORDADOS

O **30% Club** entende que em função da relevância do tema e do impacto que causará na sociedade de maneira geral, as mudanças sugeridas devem ser observadas imediatamente, quando aplicável, mas, é fundamental que os ajustes e os aperfeiçoamentos estejam previstos para os próximos anos, bem como o estabelecimento de datas para avaliação dos avanços e da revisão periódica da agenda de diversidade.

⁶ Disponível em https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/digest?_gl=1*1cgfsb3*_up*MQ..&gclid=Cj0KCQjwpeaYBhDXARIsAEzItbF4_RKavLIdjjQQHVqWnosr0mzPbzfHIgqPsXygNDS02CoS4LfDDf0aAoa9EALw_wcB



Este capítulo expõe os principais pontos de contribuições do **30% Club** para a Audiência Pública nº 01/2022- DIE. Nossa proposta de ajuste ao Edital englobará:

1. Respostas às perguntas elaboradas pela B3.
2. Aspectos não contemplados nas questões elaboradas pela B3, e
3. Sugestão de redação dos artigos do Anexo.

4. Lista de estudos que abordam a importância da diversidade para o desempenho de longo prazo nas empresas.

1- QUESTÕES ELABORADAS PELA B3

QUESTÃO 1

Qual a sua opinião a respeito da exclusão das companhias de menor porte (artigo 294-B da Lei nº 6.404/1976) da abrangência do Anexo? Seria pertinente incluir na abrangência do Anexo as companhias de menor porte listadas no Nível 1, no Nível 2 ou no Novo Mercado? Fundamente.

Resposta 30% Club – As companhias de menor porte, bem como as listadas no Nível 1, no Nível 2 ou no Novo Mercado não devem ser excluídas.

Fundamentação - Uma vez que o requisito não é mandatório, mas sim, “Pratique ou Explique”, o objetivo é promover uma reflexão da alta administração sobre benefícios da diversidade baseada em critérios meritocráticos. . Nesse sentido, nenhuma companhia deveria ser excluída, aproveitando para o amadurecimento dessa questão.

QUESTÃO 2

Qual a sua opinião a respeito da exclusão das companhias emissoras de BDR Patrocinado da abrangência do Anexo? Fundamente, em especial, caso seja contrária à exclusão.

Resposta 30% Club – Na nossa visão, as companhias emissoras de certificados de depósito de valores mobiliários (BDRs) não devem ser excluídas da abrangência do Anexo. Contudo, reconhecemos a dificuldade de implementar essas regras com relação àquelas empresas patrocinadoras que possuem BDRs Patrocinados Nível I negociados no mercado brasileiro.



Fundamentação – Os Programas de BDRs Patrocinados negociados mercado de valores mobiliários brasileiros diferenciam-se em níveis: I, II e III. O BDR Patrocinado Nível I caracteriza-se por ter divulgação de informações, no Brasil, pela **instituição depositária**, tendo em vista que são negociados apenas em mercado de balcão.

As informações que são divulgadas correspondem àquelas a que a companhia patrocinadora está obrigada a divulgar em seu país de origem e no país em que o valor mobiliário é admitido à negociação, além das informações determinadas pela regulação da Comissão de Valores Mobiliários (como, por exemplo, fatos relevantes, aviso de

disponibilização das demonstrações financeiras no país de origem, editais de convocação de assembleias, avisos aos titulares dos valores mobiliários que lastreiam os BDR, entre outras informações nos termos do §3º, do artigo 3º, da Instrução CVM nº 332, de 4 de abril de 2000, conforme alterada). Dessa forma, acreditamos que o Anexo deverá esclarecer que cabe à instituição depositária identificar as eventuais informações ASG divulgadas pelas companhias patrocinadoras em seu país de origem e, nos termos do Anexo, divulgá-las aos investidores ou, em caso negativo, informar que essa prática não é adotada pela Companhia.

Em relação aos BDRs Patrocinados Nível II e III, por haver a exigência de registro do emissor (companhia patrocinadora) na CVM e, conseqüentemente, aplicação de regime regulatório-informacional similar ao regime a que as Companhias brasileiras se sujeitam, bem como podem ser negociados em bolsa de valores (isto é, listados e negociados no ambiente de negócios da B3), entendemos que o Anexo deve se aplicar aos emissores desses valores mobiliários.

QUESTÃO 3

A Medida ASG 1 propõe a eleição, como membro titular do conselho de administração **ou** da diretoria estatutária de, pelo menos (i) 1 (uma) mulher e (ii) 1 (um) membro de comunidade minorizada. Nesse sentido, esses dois membros poderão ser distribuídos entre os órgãos, conforme conveniente à companhia. Você entende ser adequada essa abordagem ou sugeriria alguma modificação, em especial em relação ao número de membros e órgãos abrangidos? Fundamente.

Resposta 30% Club - Entendemos que a eleição de membros não deveria ser alternativa e, sim aditiva.



Fundamentação - O "ou" deveria se aplicar exclusivamente às companhias de pequeno porte. Para as demais companhias deveria se aplicar ao conselho "e" à diretoria estatutária. Entendemos que na diretoria estatutária é iniciada a formação de futuros conselheiros, por isso é importante a diretoria estatutária também observar a regra da medida ASG 1. Sugerimos também alterar de número para percentual visando o mínimo de 30% de diversidade, numa adaptação progressiva até 2025, de forma a ficar coerente com os estudos que demonstram que a diversidade só consegue ter voz ativa se constituir um mínimo de 30%.

QUESTÃO 4

Na sua opinião, algum grupo deveria ser incluído na definição de comunidade minorizada ou excluído? Fundamente.

Resposta 30% Club – Sugerimos a inclusão dos povos indígenas e quilombolas na definição de comunidade minorizada, tendo em vista a baixa representativa que esses povos têm dentro do ambiente corporativo, inclusive em cargos operacionais e não de liderança. Essa inclusão deverá ser feita de forma que as pessoas que representam comunidades minorizadas possam, de fato, contribuir para a formação da decisão nos órgãos colegiados das empresas.

Fundamentação – Os povos indígenas e quilombolas constituem uma pequena parcela da população mundial e, em relação ao Brasil, historicamente são vítimas de violência e da exclusão. Iniciativas em âmbito global que buscam a inclusão desses povos não são novidades, de forma que a sua inclusão no Anexo se mostra pertinente ⁷. Para além desse aspecto, temos que esses povos podem, no contexto em que vivemos atualmente, contribuir de forma decisiva para o desenvolvimento das companhias e para a economia global, considerando o conhecimento secular que possuem sobre a natureza. As Nações Unidas reconhecem que as práticas agrícolas adotadas pelos povos indígenas estão melhor adaptadas a um clima em mudança.⁸

⁷ Nesse sentido, ver https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236247/lang--pt/index.htm e <https://cpisp.org.br/direitosquilombolas/observatorio-terras-quilombolas/quilombolas-brasil/>.

⁸ <https://news.un.org/pt/story/2019/08/1683741>.



QUESTÃO 5

Os prazos propostos para a adaptação progressiva à Medida ASG 1, na sua opinião, estão adequados? Fundamente.

Resposta 30% Club – Entendemos que não.

Fundamentação - Tendo em vista que a abordagem adotada pela B3 é “Pratique ou Explique” e que o fato de a discussão sobre diversidade já fazer parte da agenda de muitas companhias e dos anseios da sociedade, recomendamos não protelarem os prazos para aplicabilidade dessa regra. Assim, sugerimos que o prazo para atendimento da Medida ASG 1 seja, para todas as companhias, o ano subsequente ao início de vigência do Anexo.

QUESTÃO 6

Na sua opinião, a Medida ASG 4 deveria ser associada a um documento específico ou seria pertinente manter a possibilidade de escolha para cada companhia? Fundamente.

Resposta 30% Club – Entendemos pertinente manter a possibilidade de escolha, desde que os Formulários de Referências apresentem os dados efetivos e permitam a devida comparação.

Fundamentação - Há necessidade de aprofundamento destas questões por parte dos emissores e, apesar de o Relatório Anual das companhias divulgarem informações quantitativas e qualitativas relevantes sobre estas questões, entendemos que deve ser deixada à critério da companhia a escolha do documento que atenderá à regra. No entanto, a divulgação obrigatória no Formulário de Referência sobre algumas questões ligadas especificamente à diversidade é necessária para garantir a comparabilidade entre as companhias.

QUESTÃO 7

Há alguma matéria ASG que deveria ser incluída ou excluída do conteúdo mínimo da Medida ASG 4? Fundamente.



Resposta 30 % Club – Sugerimos que às companhias seja facultado eleger matérias adicionais que lhes afetem no tema ASG.

Fundamentação: É importante identificar se há política de diversidade e se esta contempla a diretoria estatutária e o conselho de administração, incluindo gênero, cor ou raça, LGBTQIA+ e outros aspectos relevantes de diversidade. Igualmente, é importante identificar se há metas objetivas incluídas na política de indicação com relação à diversidade no conselho de administração, e, se não houver, por meio do “pratique ou explique”, a companhia poderá indicar quais e quando as iniciativas serão implementadas para o aprimoramento da diversidade. Reportar a política de diversidade, que descreva como o tema faz parte da estratégia de negócios, com objetivos mensuráveis no alcance da diversidade na composição do conselho de administração e da diretoria estatutária, constituem informações relevantes para o mercado de capitais em linha com as melhores práticas internacionais.

Uma tendência para o mapeamento da diversidade das empresas é a utilização da métrica disparidade salarial. No contexto internacional, o Reino Unido apresenta o Gender Pay Gap Service, que é uma plataforma eletrônica exclusiva para o reporte e a divulgação da diferença salarial nas empresas. No contexto nacional, há no item 21 da

tabela de Dimensão Social do ISE B3, a métrica denominada “Fator de Equidade na Remuneração (FER)” que relaciona a remuneração dos integrantes de cada um dos grupos indicados (mulheres, negros) à remuneração do conjunto de todos os ocupantes de diferentes cargos. Além disso, a desigualdade salarial entre identidades de gênero e entre orientações sexuais é fenômeno registrado em abundância e tem o estímulo ao seu combate defendido no ODS 10 da Agenda 2030 - Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles. A adoção de políticas que impeçam a discriminação salarial e de oferta de benefícios visando tangibilizar os reais esforços das Companhias no combate a esse cenário excludente ⁷.

2- ASPECTOS DO ANEXO NÃO CONTEMPLADOS NAS QUESTÕES ELABORADAS PELA B3

(i) Quanto à exclusão de companhias



- **B3** propõe que estarão dispensadas de observar o Anexo as companhias: **(i)** com registro de companhia aberta na categoria B perante a CVM; **(ii)** de menor porte, nos termos do artigo 294-B da Lei nº 6.404/1976; **(iii)** beneficiárias de recursos oriundos de incentivos fiscais, regulamentadas pela Resolução CVM nº 10/2020; e **(iv)** emissoras de *Brazilian Depositary Receipts* (“BDR”) Patrocinados.

Sugestão 30% Club 30% Club – Entendemos que apenas as companhias incentivadas devem ser excluídas.

Fundamentação - Uma vez que o requisito não é mandatário, mas sim, “Pratique ou Explique”, o objetivo é promover uma reflexão sobre diversidade pela alta administração. Nesse sentido, nenhuma empresa deveria ser excluída, pois pode aproveitar a reflexão para amadurecer a questão, sendo aceitável a resposta de não adoção por questões de custo ou tamanho do conselho de administração. Em relação às empresas patrocinadoras de BDR Nível I, entendemos que possa haver dificuldades para implementação do Anexo, pois caberá à Instituição Depositária – e não à companhia em si – apresentar as informações ou justificar as razões pelas quais essa informação não é disponível.

(ii) Quanto à possibilidade de um administrador acumular duas características de diversidade

- **B3** Medida ASG 1 – eleger como membro titular do conselho de administração ou da diretoria estatutária, pelo menos **(i)** 1 (uma) mulher; e **(ii)** 1 (um) membro de comunidade minorizada. Alternativamente, a companhia poderá eleger um mesmo administrador que acumule as duas características.

Sugestão 30% Club - Com relação a possibilidade de a companhia eleger um administrador que acumule as duas características de diversidade, entendemos que ela deveria ser aplicada somente no caso desse administrador representar 20% do total do colegiado. Com isso, a regra da B3 ficaria mais próxima da regra da Nasdaq⁹ que apresenta flexibilização para empresas com conselhos menores, com 5 ou menos

⁹ <https://listingcenter.nasdaq.com/rulebook/nasdaq/rules/nasdaq-5600-series>



participantes. Caso contrário, a acumulação é inaceitável. Em função dessa sugestão, o parágrafo único do artigo 3º deverá ser alterado como sugerido abaixo.

Art. 3º - ...

Parágrafo Único - O mesmo Administrador poderá acumular as duas características previstas nos incisos I e II do caput, desde que esse Administrador represente no mínimo 20% do colegiado”.

(iii) Quanto à apresentação dos dados de diversidade em números totais

- **B3** - a apresentação proposta pela CVM dos dados de diversidade na administração, a partir da indicação dos **números totais de membros em cada órgão, agrupados por critérios de diversidade**, é suficiente para demonstrar o cumprimento da Medida ASG 1 sem comprometer a privacidade dos administradores.

Sugestão 30% Club – Entendemos a adoção de percentuais como mais adequada

Fundamentação - Estudos demonstram que a diversidade só consegue ter voz ativa se constituir um mínimo de 30%.

(iv) Quanto aos prazos de atendimento da Medida ASG 1

- **B3** - Prazos para atendimento da Medida ASG 1.

Sugestão 30% Club – Manter para as empresas listadas prazo igual ao estabelecido para companhias de IPO e SPAC , ou seja, para todas o prazo para o atendimento da medida ASG1 deve ser o ano subsequente ao início de vigência do Anexo.

A meta do **30% Club** é que os conselhos de administração das companhias listadas integrantes do IBrX sejam formados por 30% de mulheres até 2025.

(v) Quanto aos critérios de indicação de membros



- **B3 - Medida ASG 2** - diz respeito ao estabelecimento, no estatuto social ou em Política de Indicação, de procedimento de indicação de membros do conselho de administração e da diretoria estatutária, incluindo, no mínimo, critérios de: **(i)** complementariedade de experiências; e **(ii)** diversidade em matéria de gênero, orientação sexual, cor ou raça, faixa etária e inclusão de pessoa com deficiência.

Sugestão 30% Club – Exclusivamente quanto aos conselhos de administração, tendo em vista o avanço do mundo digital, é desejável uma renovação visando incluir membros mais jovens, sempre mediante critérios de meritocracia e complementariedade em relação aos demais membros.

(vi) Quanto à prática de remuneração variável dos administradores

- **B3 - Medida ASG 3** se relaciona à prática de remuneração dos administradores da companhia.

Sugestão 30% Club - De forma geral, estamos de acordo. Entendemos ser necessário especificar como os critérios de desempenho da política de remuneração se aplicam aos objetivos estratégicos do mais alto órgão de governança e dos altos executivos para os tópicos ambientais, sociais e de governança (ASG) e de diversidade, equidade e inclusão (DEI).

Fundamentação: O **30% Club** entende que as informações constantes das políticas de remuneração são insuficientes e pouco transparentes, havendo oportunidade para uma revisão mais aprofundada que pode ser inspirada nas normas editadas pela GRI – Global Reporting Initiative¹⁰ sobre o tema.

(vii) Quanto à necessidade de criar mecanismos para medir e fazer avançar a agenda DEI

¹⁰ GRI Standards – GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades, disponível em <https://www.globalreporting.org/standards/media/2442/portuguese-gri-405-diversity-and-equal-opportunity-2016.pdf>



Sugestão 30% Club - É fundamental que a B3 estabeleça um cronograma de avaliação e revisão periódica das medidas incluídas na agenda ASG ora proposta, a fim de medir os resultados alcançados e buscar avanços e aperfeiçoamentos futuros. Assim, o Anexo deveria, por exemplo, prever mensuração de resultados e redefinição do conteúdo das medidas a cada 3 anos, por pelo menos 5 vezes consecutivas, cobrindo um período mínimo de 15 anos.

3- SUGESTÃO 30% CLUB DE REDAÇÃO DOS ARTIGOS DO ANEXO

(i) Art. 3º - ...

Parágrafo Único - O mesmo Administrador poderá acumular as duas características previstas nos incisos I e II do caput, desde que esse Administrador represente no mínimo 20% do colegiado”.

(ii) Art. 4º

Art. 4º. A medida prevista no artigo anterior deverá ser adotada, ou ter a justificativa para sua não adoção apresentada, até o prazo de atualização anual obrigatória do formulário de referência:

- I. do ano subsequente à listagem, para ao menos um dos incisos; e
- II. do segundo ano subsequente à listagem, para ambos os incisos.

Parágrafo único. Os anos referidos nos incisos do *caput*:

- I. Em relação às companhias já listadas na data de início da vigência deste Anexo, ficam fixados como sendo os anos de **2024 e 2025**, respectivamente; e
- II. No caso de SPAC, terão como referencial não a data de listagem do emissor, mas sim a de realização da combinação de negócios com a empresa-alvo.

(iii) Art.8º



Art. 8º. As medidas previstas no Art. 5º, Art. 6º e Art. 7º deste Anexo deverão ser adotadas, ou ter a justificativa para a sua não adoção apresentada até o prazo de atualização anual obrigatória do formulário de referência do ano subsequente à listagem.

Parágrafo único. O ano referido no *caput*:

- I. Em relação às companhias já listadas na data de início da vigência deste Anexo, fica fixado como sendo o ano de **2024**; e
- II. No caso de SPAC, terá como referencial não a data de listagem do emissor, mas sim a de realização da combinação de negócios com a empresa-alvo.

4- LISTA DE ESTUDOS QUE ABORDAM A IMPORTÂNCIA DA DIVERSIDADE PARA O DESEMPENHO DE LONGO PRAZO NAS EMPRESAS

Estudos baseados em diferentes geografias corroboram a intuição de que a diversidade nos conselhos e gestão ajuda a melhorar o desempenho financeiro e sustentabilidade no longo prazo:

1. *30% Club & PwC: Are you missing millions? The Commercial imperative for putting a gender lens on your business (2020)*
2. <https://www.pwc.com.br/pt/estudos/preocupacoes-ceos/maistemas/2020/pesquisa-global-de-diversidade-e-inclusao.html>
3. <https://home.kpmg/br/pt/home/insights/2022/05/diversidade-empresas.html>
4. *McKinsey Diversity Matters America Latina (2020)*
5. *International Labor Organization: Women in Business and Management, The Business Case for Change (2019)*
6. *IFC Private Sector Opinion, Women in Business Leadership Boost ESG Performance: Existing Body of Evidence Makes Compelling Case (2019)*
7. *ISS Corporate Solutions: Across the Board Improvements - Gender Diversity and ESG Performance (2018)*



8. *The CS Gender 3000: The Reward for Change (September 2016)*
9. *Petersen Institute: Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey (February 2016)*
10. *MSCI Women On Boards: Global Trends in Gender Diversity on Corporate Boards (November 2015)*
11. *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth (September 2015)*
12. *Grant Thornton The Value of Diversity (September 2015)*
13. *Credit Suisse The CS Gender 3000: Women in Senior Management (September 2014)*
14. *Women's Participation in Senior Management Positions: Gender Social Relations, Law and Corporate Governance (2014)*
15. *Credit Suisse Gender Diversity and Corporate Performance (August 2012)*
16. *McKinsey 'Women Matter' Series (2011-2014)*
17. *Citigroup ASX100 Women on Board Analysis (August 2011)*
Catalyst 'The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards'(2007)
18. *Pesquisa Diversidade Aprendiz – OIT*
<https://www.somosdiversidade.com.br/pesquisa>.



III. ENCERRAMENTO

Congratulamos mais uma vez a B3 pela iniciativa e ressaltamos que o momento é propício para uma reforma ampla e ambiciosa para os temas relacionados à agenda ASG.

Sendo o que nos cumpre para o momento, colocamo-nos à disposição para esclarecimentos adicionais que eventualmente se fizerem necessários.

Nosso contato:

Anna Guimaraes Email aguimaraes@30percentclub.org

Tel +55 11 98331 5585

www.30percentclub.org