



30% Club

GROWTH THROUGH DIVERSITY

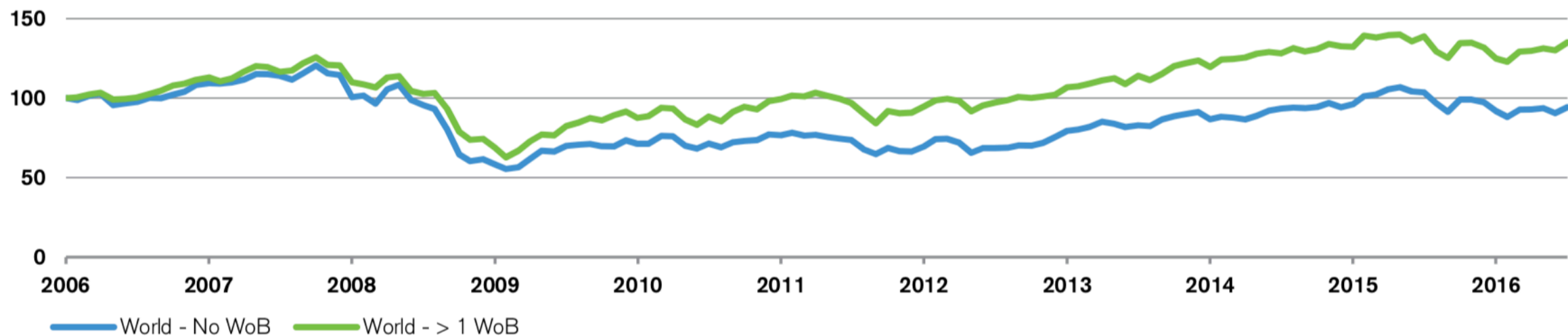
## Capítulo Brasil

2019

- Empresas no primeiro quartil para diversidade racial e étnica têm 35% mais chances de ter retornos financeiros acima de suas respectivas medianas da indústria nacional, e empresas no primeiro quartil para diversidade de gênero têm 15% mais chances de ter retornos financeiros acima de suas respectivas medianas nacionais, de acordo com o estudo de 2015 da McKinsey & Company Why Diversity Matters.
- Os investidores que se concentram em empresas onde a diversidade de gênero faz parte da estratégia, continuam a ser recompensados com retornos excedentes em um CAGR de 3,5%, de acordo com o Credit Suisse Research Institute de 2016.
- Em 2017-2018, a McKinsey & Company divulgou outro conjunto de descobertas de pesquisas que mais uma vez confirmaram a significância estatística em se ter uma diversidade de gênero e raça, levando a melhor desempenho financeiro.
- Existe claramente um poderoso argumento intuitivo para se ter um Conselho e uma equipe executiva variados, com habilidades complementares e menor risco de "pensamento de grupo".
- 30% é a proporção em que as contribuições de membros de um grupo minoritário são mais efetivas - massa crítica.
- Os investidores institucionais estão considerando cada vez mais a eficácia geral do conselho, incluindo a diversidade como um aspecto importante da boa governança.
- **Um estudo recente publicado pela Harvard em 2018 mostra evidências de que "empresas com conselhos diversos recebem pontuações mais altas em métricas de desempenho ESG com maior frequência do que aquelas com conselhos não diversos - indicando que empresas com conselhos diversos adotam melhores práticas de sustentabilidade".**

Figure 2

## Global performance: companies market cap >USD 10 billion

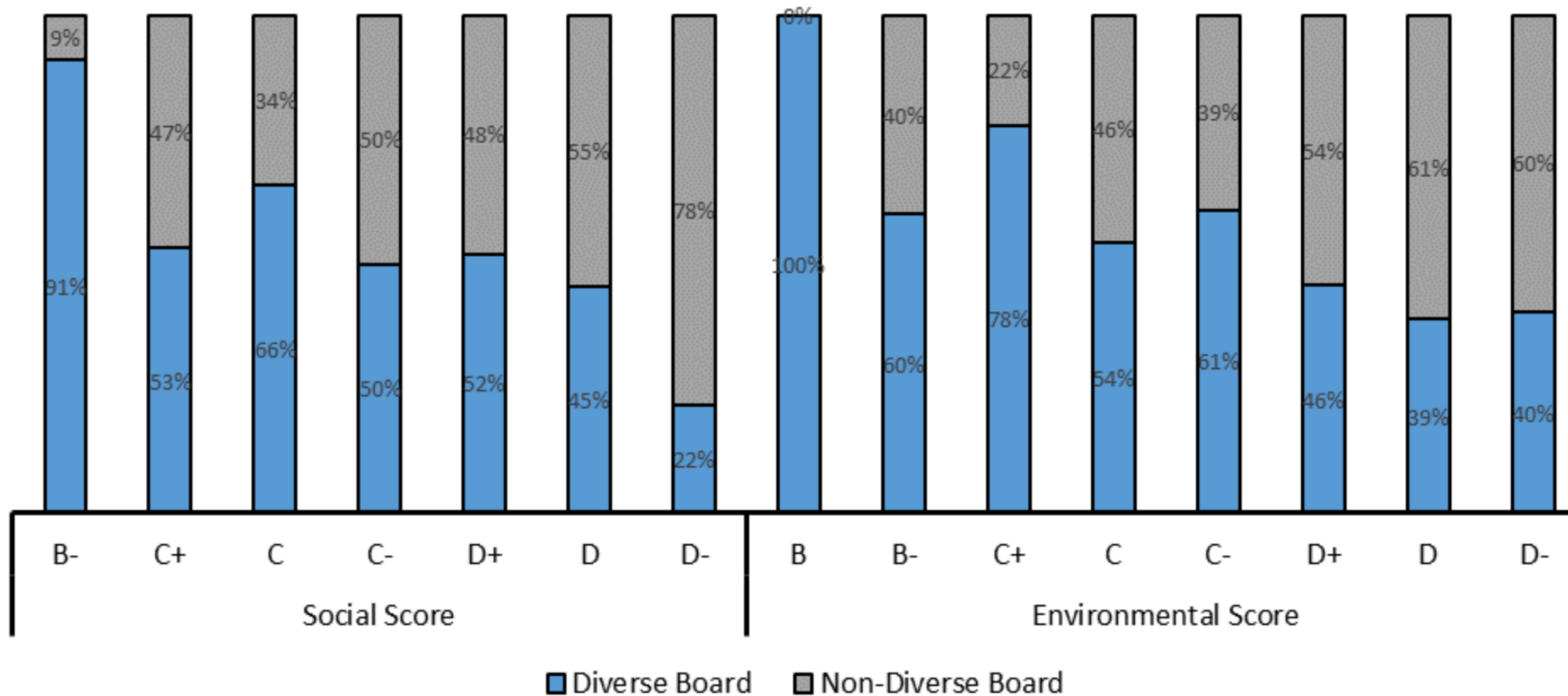


Source: Bloomberg, Credit Suisse Research

“Atualização do nosso banco de dados proprietário do CS Gender 3000 - cerca de 3.400 empresas em todos os setores em todos os países - mostrou que a correlação entre diversidade e desempenho corporativo continua forte. Na verdade, os retornos excedentes aumentaram para 3,5% ao ano desde 2005 em comparação com empresas onde os Conselhos de Administração eram inteiramente masculinos”(Figura 2).

# Business & Investment Case

**Greater diversity correlates with better E&S Performance**  
percentage of companies with diverse and non-diverse boards in each social and environmental score



"We compare Environmental, Social and Governance (ESG) performance for gender-diverse boards and their non-diverse counterparts in the S&P 500 index. Here, the phrase "gender-diverse boards" refers to boards with three or more women".

**"Além das melhorias relatadas nos retornos financeiros, diversidade de liderança e imparcialidade, ter membros com diversidade de gênero nos Conselhos de Administração parece ter benefícios quantificáveis no desempenho ESG. Como ESG continua no radar de investidores institucionais e gestores de ativos, a pressão continuará nas questões de S & G, incluindo ter uma massa crítica de mulheres no conselho.**

- O 30% Club está focado principalmente na maior eficácia da diversidade organizacional. 10 estudos baseados em diferentes geografias corroboram a intuição de que a diversidade nos níveis de Conselho e gestão ajuda a melhorar o desempenho financeiro:

*The CS Gender 3000: The Reward for Change (September 2016)*

*Petersen Institute: Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey (February 2016)*

*MSCI Women On Boards: Global Trends in Gender Diversity on Corporate Boards (November 2015)*

*The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth (September 2015)*

*Grant Thornton The Value of Diversity (September 2015)*

*Credit Suisse The CS Gender 3000: Women in Senior Management (September 2014)*

*Credit Suisse Gender Diversity and Corporate Performance (August 2012)*

*McKinsey 'Women Matter' Series (2011-2014)*

*Citigroup ASX100 Women on Board Analysis (August 2011)*

*Catalyst 'The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards' (2007)*

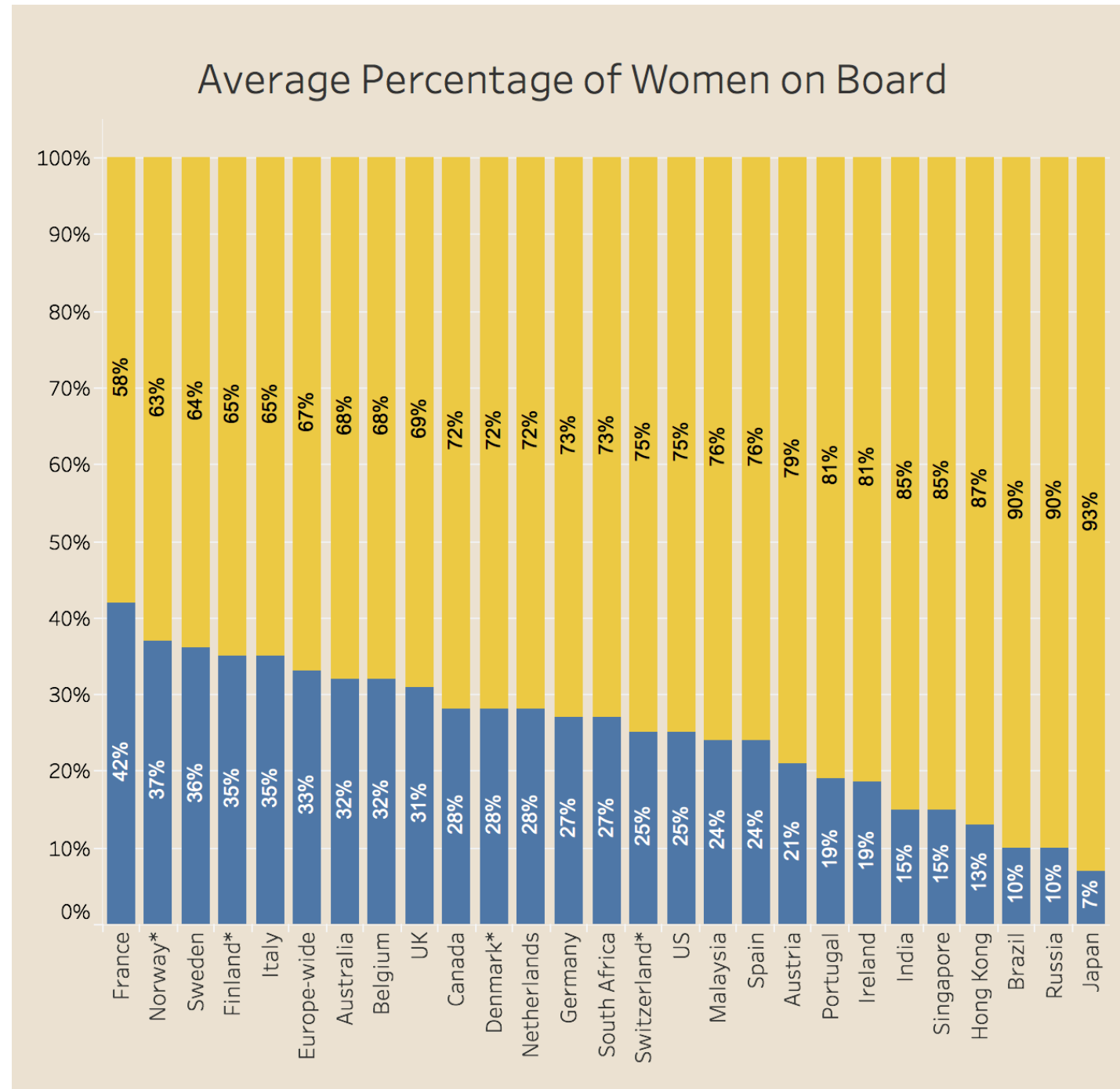
- Pesquisas acadêmicas sobre a experiência norueguesa também sugerem que a obtenção de conselhos equilibrados por meio de cotas pode ter um efeito prejudicial (University of Michigan The Changing of the Boards: The Impact of Mandated Female Board Representation May 2011).

## Diversidade de Gênero no Brasil (Conselhos de Administração)



- O Brasil teve 7,3% de mulheres nos conselhos de administração das empresas do Novo Mercado B3 em 2018.
- O Brasil está muito atrás de outros países na diversidade de gênero nos conselhos de administração, juntamente com a Rússia (10%) e o Japão (7%). Todos os três têm 10% ou menos de 10% de mulheres nos conselhos.
- Quase 65% das empresas listadas no Novo Mercado da B3 tiveram conselhos formados exclusivamente por homens em 2018 (92 de 142 empresas).
- Os conselhos no Brasil praticamente não melhoraram a diversidade de gênero nos últimos quatro anos (a participação feminina nos conselhos das empresas listadas no novo mercado foram 5,7% em 2015, 5,9% em 2016, 6,3% em 2017 e 7,3% em 2018).
- O ritmo da mudança é muito lento. Existe uma clara oportunidade de estabelecer objetivos / metas ambiciosas para melhorar a diversidade de gênero em nossos conselhos.

# Diversidade de Gênero Globalmente - Conselhos de Administração



Source: Boardex 2018



## Sobre o 30% Club



- **O 30% Club é uma campanha global que convida Presidentes de Conselho, líderes empresariais e CEOs a implementar medidas concretas para criar um equilíbrio melhor entre homens e mulheres em todos os níveis de suas organizações, como um imperativo de negócios e não como uma "questão feminina".**
- A campanha foi lançada no Reino Unido em 2010 com uma meta de no mínimo 30% de mulheres em conselhos do FTSE-100 até 2015. Existem cerca de 300 membros do UK Club e a proporção de Conselheiras do FTSE-100 subiu de 12,5% para 30% em 2018.
- A partir de 2016, o alcance da meta acima foi estendido para um mínimo de 30% de mulheres em conselhos de administração do FTSE-350 até o final de 2020.
- Em conjunto com o acima exposto - e para garantir que estes 30% permaneçam sustentáveis - também foi estabelecida uma meta de 30% de mulheres no nível de gestão sênior de empresas FTSE-100 até 2020 (atualmente 25,2% no Comitê Executivo) + níveis diretos de reporte).
- O 30% Club está se tornando uma comunidade internacional. Ele complementa e amplifica os esforços individuais das empresas e as iniciativas existentes por meio de colaboração, compartilhamento de melhores práticas, metas mensuráveis e ações combinadas.
- O 30% Club não acredita em cotas obrigatórias. Em vez disso, a campanha estimula uma mudança significativa voluntária, sustentável e voltada para os negócios, conforme recomendado pelas Avaliações de Davies e Hampton-Alexander.
- A representação escassa das mulheres nos Conselhos e cargos de liderança é um fenômeno global. Capítulos do 30% Club foram lançados nos EUA, Hong Kong, Irlanda, África do Sul, Austrália, Malásia, Canadá, Itália, GCC e Turquia.



## 30% Club Capítulo Brasil



- Em 2018, o 30% Club avançou sua missão de marcar presença nos países do G20 convidando o Movimento Call For Action (CFAM) do Brasil a unir esforços para aumentar a diversidade de gênero nos conselhos no Brasil.
- Atualmente, o Brasil possui 7,3% de mulheres nos conselhos do Novo Mercado da B3. O Brasil continua a ser um dos países que abriga um grande número de empresas sem mulheres em seus conselhos, com 92 empresas listadas no Novo Mercado da B3 ainda com conselhos formados exclusivamente por homens (representando 65% do total, e isso dentro de um segmento de listagem que é formado apenas pelas empresas listadas que se comprometem voluntariamente a adotar práticas de governança corporativa mais rigorosas do que as exigidas por lei).
- **O 30% Club Brasil será lançado oficialmente em 21 de março de 2019, em São Paulo, em um evento promovido pela Bloomberg** e está incentivando empresas, investidores e outras partes interessadas a participar da campanha e agir. A iniciativa é liderada localmente por Anna Maria Guimarães e Olivia Ferreira, e conta com o apoio de um Conselho Consultivo com representação de algumas das maiores empresas brasileiras.
- Antes do lançamento, o Grupo de Investidores já está tomando forma com vários grandes investidores institucionais internacionais e locais engajados. O Executive Search Group no Brasil também está em funcionamento e já se reuniu para discutir a implantação de um Código de Conduta Voluntário, semelhante ao Código em vigor no Reino Unido.
- 2019 verá um foco na intensificação do envolvimento com os CEOs e Presidentes de Conselho, encorajando as empresas do Novo Mercado a integrar a campanha e nomear pelo menos uma Conselheira cada até 2020. A estratégia mais abrangente é atuar como uma voz pública para o equilíbrio de gênero nos conselhos e liderança (c-level), trabalhando em colaboração com outros órgãos para difundir a conscientização da importância da diversidade para os negócios, aumentar o pipeline sustentável de talentos femininos (da sala de aula para os conselhos) e estimular a demanda por Conselheiras no Brasil.

## 30% Club Capítulo Brazil



- Somos um grupo de Presidentes de Conselho, Conselheiros, CEOs e líderes empresariais que implementam medidas para aumentar a diversidade de gênero nos conselhos e na liderança das empresas brasileiras.
- O 30% Club Brasil apóia a mudança voluntária sustentável conduzida pelos agentes do mercado (comunidade de negócios) para melhorar o atual desequilíbrio de gênero nos conselhos e liderança das empresas brasileiras.
- Nosso objetivo é inspirar o debate, a discussão e a ação nos Conselhos e nos níveis da diretoria sobre diversidade de gênero e seus benefícios para os negócios.
- A campanha tem como foco inicial as empresas listadas na B3, especialmente as empresas do novo mercado, que possuem nível diferenciado de governança, e podem dar o exemplo para outras empresas, alcançando maior presença de mulheres nos níveis de Conselho e gestão (C-level).

### O 30% Club Brasil tem as seguintes metas aspiracionais:

1. Zerar a quantidade de empresas do Novo Mercado que possuem conselhos formados exclusivamente por homens até 2020 (tendo como alvo 92 empresas com conselhos sem nenhuma mulher em 2018);
2. Alcançar 30% de participação de mulheres nos conselhos de administração das empresas do IBrX 100 da B3 até 2025;

## O Grupo de Investidores



- O tema diversidade nos conselhos entrou na pauta de investidores no Brasil. O Grupo de Investidores do capítulo Brasil do 30% Club Brasil encaminhou na primeira semana de Fevereiro uma carta coletiva sobre este tema aos Presidentes de Conselho de empresas listadas no IBrX100 da B3.
- Formado por grandes fundos institucionais nacionais e estrangeiros, capitaneados por Hermes, Robeco, Petros, Previ e Leblon Equities e Blackrock, o documento teve como objetivo sinalizar às companhias listadas a preocupação dos investidores com a diversidade na composição dos conselhos, incluindo a representação apropriada de gênero e um amplo espectro de habilidades e experiências, enfatizando a importância que os investidores dão a este tema.
- Além disso, ali também manifestaram o apoio deles à iniciativa do 30% Club e abriram um diálogo com as companhias, em preparação para as AGOS 2019, encorajando o progresso na diversidade de gênero.
- O mesmo grupo de investidores dará sequência à ação através do engajamento com as empresas, especialmente com aquelas listadas no Novo Mercado que ainda possuem conselhos formados exclusivamente por homens (92 empresas do Novo Mercado tiveram conselhos formados exclusivamente por homens em 2018 - Pesquisa Enlight 2018).
- Trata-se de uma iniciativa inédita no país, que demonstra a evolução das práticas de stewardship adotadas por estes investidores no Brasil. Como resultados desta iniciativa, alguns Presidentes de Conselho estão respondendo às cartas, incluindo o retorno positivo de um Presidente de Conselho de uma grande empresa listada, pontuando que irá contar com uma ou possivelmente duas conselheiras na composição da chapa que será submetida à Assembleia Geral Ordinária no mês de abril próximo.

## Próximos passos



- Evento de lançamento do 30% Club capítulo Brasil: - **21 de Março 2018 @ Bloomberg, São Paulo.**
- Membros atuais do Grupo de Investidores no Brasil: Hermes Investment Management, Petros, Previ, Leblon Equities, Robeco e Blackrock;
- Executive Search Group: Korn Ferry, Russell Reynolds Associates, Heidrick & Struggles e Exec;
- O Membership não tem custo e está aberto aos Presidentes de Conselho, Conselheiros e CEOs das empresas listadas na B3, além de Investidores, Sócios de Professional Services & Executive Search.

# Contatos



## INVESTOR GROUP - CHAPTER BRAZIL

Jaime Gornsztejn - [jaime.gornsztejn@hermes-investment.com](mailto:jaime.gornsztejn@hermes-investment.com)

## CO-CHAIRS - CHAPTER BRAZIL

Anna Maria Guimarães - [aguimaraes@30percentclub.org](mailto:aguimaraes@30percentclub.org)

Olivia Ferreira - [oferreira@30percentclub.org](mailto:oferreira@30percentclub.org)

## COMMUNICATIONS - CHAPTER BRAZIL

Beatriz Cabral - [biacabral@gmail.com](mailto:biacabral@gmail.com)

Claudia Leite - [clauleite@uol.com.br](mailto:clauleite@uol.com.br)