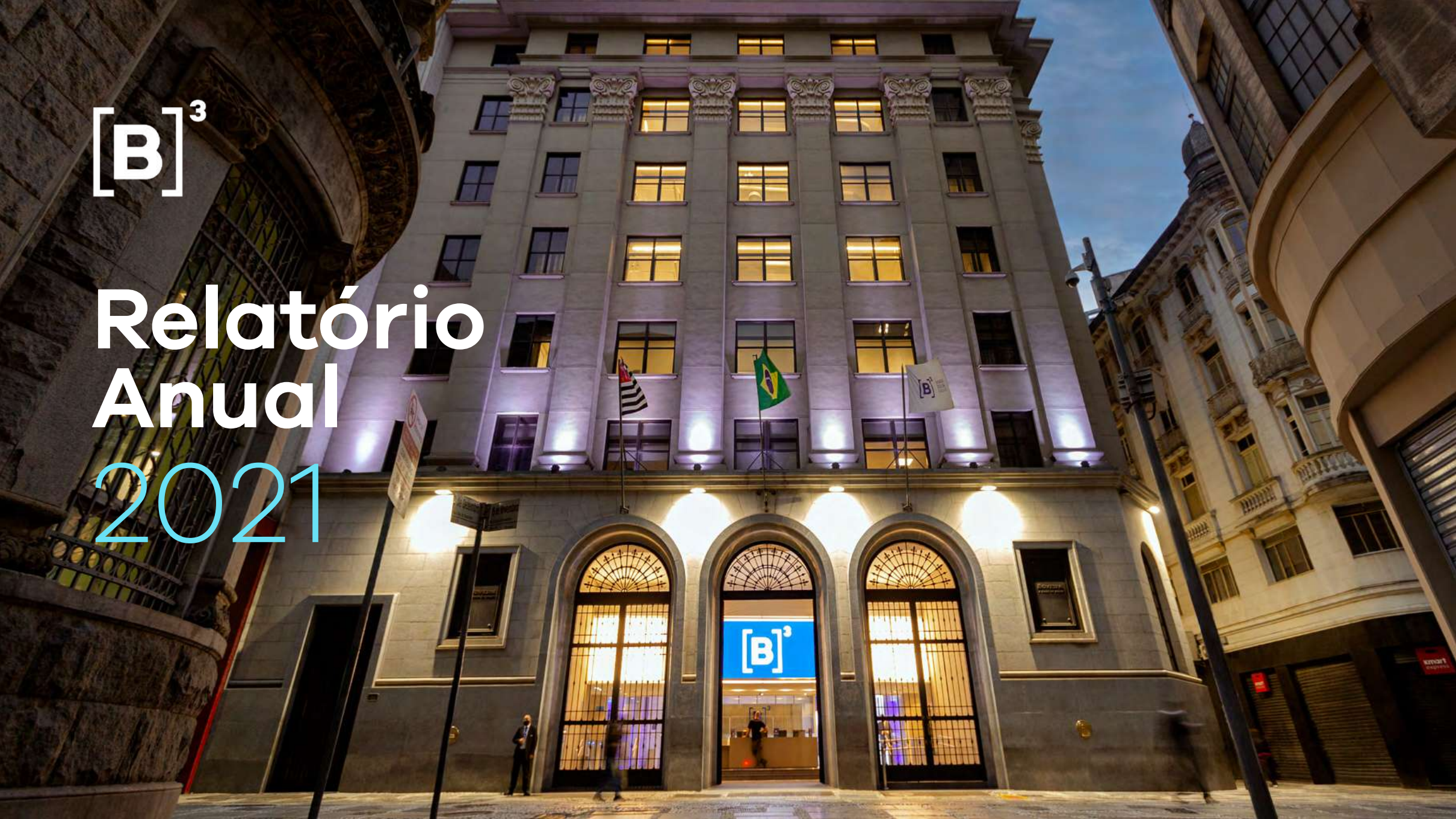


[B]³

Relatório
Anual

2021





Trabalhamos para conectar, desenvolver e viabilizar os mercados financeiro e de capitais. Junto com nossos clientes e a sociedade, potencializamos o crescimento do Brasil.

Sumário

01	Para começar a conversa	4	04	B3 em movimento	45	06	Para você consultar	123
	Sobre o Relatório	5		Mais perto dos clientes	46		Tabelas de Aprofundamento	124
	Materialidade	6		Cultura e Gestão de Pessoas	51		Sumário de Conteúdo	
	Mensagem da Administração	9		Agilidade e inovação	72		GRI e SASB	141
	Destaques e Reconhecimentos	13		Robustez Operacional	74		Relatório de Asseguração	153
				M&A e Parcerias Estratégicas	76		Créditos	155
02	Somos B3	15		Produtos e Serviços	78			
	Perfil	16		Desempenho Operacional	83			
	Estratégia	20						
03	Governança e Infraestrutura de Mercado Responsável	22	05	Práticas e Negócios Socioambientais	92			
	Nossa Governança Corporativa	24		Indução de Boas Práticas ASG	93			
	Infraestrutura de Mercado Responsável	33		Portfólio de Produtos ASG	103			
				Sustainability Linked Bond (SLB)	109			
				Responsabilidade Social	111			
				Gestão de Recursos Naturais	114			
				Mudança do Clima	118			

01 Para começar a conversa

- Sobre o Relatório
- Materialidade
- Mensagem da Administração
- Destaques e reconhecimentos

Sobre o relatório

Este documento apresenta um panorama completo dos principais acontecimentos e indicadores do ano de 2021. O conteúdo abrange tudo o que é necessário para mergulhar na nossa operação e de que forma entregamos nosso propósito e temos contribuído com a sociedade e com o País. [\[102-50\]](#)

O objetivo é prestar contas para nossos *stakeholders*. O escopo vai além dos resultados financeiros e trata, também, de aspectos ASG (sigla para "Ambiental, Social e Governança Corporativa").

Para dar consistência e comparabilidade ao relato, estruturamos o conteúdo com base nos principais protocolos internacionais de reporte e de sustentabilidade:

- Seguimos as diretrizes da [Global Reporting Initiative \(GRI\)](#), na versão *Standards*, opção Essencial de relato. [\[102-54\]](#)

- Reportamos indicadores do [Sustainability Accounting Standards Board \(SASB\)](#), para “*Security & Commodity Exchanges – Financials Sector*”.
- Incorporamos elementos recomendados pelo [International Integrated Reporting Council \(IIRC\)](#). Os ícones abaixo são usados, ao longo do relatório, para indicar quais capitais estão sendo trabalhados em cada capítulo:



Capital Financeiro



Capital Social e de Relacionamento



Capital Manufaturado



Capital Humano



Capital Natural



Capital Intelectual

- Contemplamos os [Objetivos de Desenvolvimento Sustentável \(ODS\)](#), movimento global liderado pela Organização das Nações Unidas (ONU) que aborda os principais desafios para o desenvolvimento no Brasil e no mundo. No estudo de materialidade e no sumário de conteúdo GRI, apontamos a conexão e a contribuição do nosso negócio com os ODS.
- E, pela primeira vez, alinhamos nosso reporte às recomendações da [Task Force on Climate Related Financial Disclosures \(TCFD\)](#), tarefa relacionada à mitigação de riscos das mudanças climáticas.

O Relatório é assegurado por auditoria externa, a Ernst & Young Auditores Independentes – que também é responsável pela verificação das Demonstrações Financeiras. [\[102-56\]](#)

As mudanças promovidas neste relato fazem parte do nosso esforço de melhoria contínua. Caso tenha sugestões e comentários ou busque informações adicionais, basta nos contatar pelo endereço sustentabilidade@b3.com.br. [\[102-53\]](#)

Materialidade

[102-40; 102-42; 102-43; 102-44; 102-46]

Na elaboração deste relato, priorizamos os temas de acordo com o nosso último estudo de materialidade, realizado em 2020.

O objetivo desse tipo de estudo é identificar os tópicos mais relevantes para a sustentabilidade do negócio a partir do ponto de vista corporativo e dos públicos de relacionamento.

Para construir nossa matriz de materialidade, usamos um processo que incluiu a consulta a seis grupos prioritários, definidos a partir de nossa esfera de relacionamento e de políticas internas: Clientes, Fornecedores, Funcionários, Investidores, Reguladores e Sociedade.

O trabalho se dividiu em duas etapas principais.

NA FASE INICIAL

Mapeamos temas potencialmente materiais, com base em tendências globais, nacionais e setoriais; em *benchmarking* com outras bolsas de valores; e na nossa matriz de materialidade anterior (de 2019).

NA ETAPA SEGUINTE

Buscamos identificar o nível de relevância dos itens identificados na fase inicial, por meio de quatro frentes de trabalho:

- Pesquisa on-line com diferentes públicos;
 - Pesquisa secundária, para captar a menção espontânea de temas na nossa rotina de diálogo e engajamento;
 - Cruzamento de temas com a Estratégia e o Plano Estratégico de Sustentabilidade;
 - Comparação com os assuntos discutidos nas reuniões do Conselho de Administração.
-

Os dados obtidos nessa etapa passaram por uma categorização matemática, que permitiu elencar os temas por relevância. O resultado do estudo foi então deliberado e aprovado pela liderança, em reunião da Diretoria Colegiada, com participação do CEO.

Entender as questões que importam para nossas partes interessadas é um desafio que vai além da elaboração deste relatório: ajuda-nos a identificar riscos e oportunidades, calibrar estratégias, promover melhorias nos serviços e processos e mapear os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) que são mais relevantes para o negócio.

Nossos *stakeholders* e exemplos de canais e práticas de engajamento e diálogo¹

Stakeholders	Canais e práticas de engajamento e diálogo	Frequência
Cientes	Realização de Eventos	Contínua
	Atende B3	Contínua
	Câmaras Consultivas	Anual, mensal, bimensal ou trimestral, a depender da câmara
	Realização de consultas públicas	Sob demanda
	NPS	Anual
Investidores	Redes Sociais	Contínua
	Atendimento às agências de rating ASG e índices de mercado	Contínua
	B3 Day	Anual
	Teleconferências	Trimestral
Funcionários	Assembleia Geral Ordinária	Anual
	Pesquisa de Engajamento	Anual
	Ações de Voluntariado	Contínua
	Intranet	Contínua
	Comunicações Internas (Comunica)	Semanal
Sociedade	Participação em fóruns e grupos de trabalhos	Contínua
	Hub de Educação	Contínua
	Redes Sociais	Contínua
	Minuto B3	Segunda a sexta
Reguladores	Participação em consultas públicas	Sob demanda
	Participação em fóruns e grupos de trabalho	Contínua
Fornecedores	Questionários de Boas Práticas ASG	Contínua
	Newsletter ASG	Semanal



¹ Nosso Canal de Denúncias, "Alô Compliance!", pode ser utilizado, de forma contínua, por todos os públicos. Saiba mais na [página 35](#).

Temas materiais

[102-47; 103-1]

Nossa materialidade conta com quatro temas de alta relevância. Confira a seguir quais são eles e como se relacionam com os ODSs e com a nossa [estratégia de sustentabilidade](#).



Ser uma companhia alinhada às melhores práticas de sustentabilidade



Induzir boas práticas ASG no mercado brasileiro



Fortalecer o portfólio de produtos e abrir novas frentes de mercado ASG

Centralidade no Cliente

Trata da qualidade das nossas entregas e da experiência oferecida aos clientes. Contempla a gestão integrada das demandas dos usuários; melhorias operacionais; inovação; e desenvolvimento de novos produtos, incluindo os relacionados a ASG. Passa, também, pela promoção de Educação Financeira e transparência na comunicação sobre nossos serviços.



Responsabilidade Social Corporativa e Gestão de Pessoas

Refere-se à nossa contribuição para o desenvolvimento dos funcionários e da sociedade de maneira geral. Na visão interna, aborda questões de atração e retenção; o respeito às leis trabalhistas; a oferta de oportunidades de desenvolvimento profissional; e a construção de uma empresa diversa e inclusiva. Na visão externa, diz respeito ao repasse voluntário e planejado de recursos privados ou incentivados para projetos sociais e culturais.



Governança Corporativa e Indução de boas práticas ASG no Mercado

Diz respeito à adoção de práticas robustas de gestão, capazes a um só tempo de impulsionar nosso desempenho ASG e induzir o mercado a inserir boas práticas na sua rotina. Abrange estruturas de governança, políticas e processos.



Infraestrutura de Mercado Responsável

Refere-se a normas e procedimentos internos que fortalecem a gestão responsável. Inclui atuação íntegra (gerenciamento de conflitos de interesse, garantia de conformidade com a regulação local e práticas anticorrupção); resiliência das plataformas e infraestrutura operacional (segurança da informação e cibernética e integridade e confidencialidade de dados); divulgação eficaz e precisa de informações financeiras e não financeiras; e promoção de melhores práticas de mercado para prestação de contas.



Mensagem da Administração

[102-14]

O ano de 2021 foi repleto de desafios e oportunidades para a B3. De um lado, contamos com um ambiente favorável nos mercados de capitais, com forte demanda por nossos produtos e serviços e relevantes evoluções regulatórias. De outro, foi necessário lidar com o prolongamento da pandemia e uma conjuntura desafiadora na economia, que incluiu o início de um ciclo de alta nas taxas de juros no Brasil no segundo semestre.

Na prática, esse ambiente complexo apresentou mais um teste de resiliência para o modelo de atuação da Companhia, que busca performar com segurança e eficiência nos mais diferentes cenários.

Neste sentido, temos pautado a atuação e alocação de capital da Companhia por meio de um rigoroso e disciplinado processo de planejamento, por meio do qual ponderamos alternativas, definimos prioridades e orientamos o caminho da organização em direção a metas e objetivos de longo prazo.

Ao longo de 2021, colocamos foco em duas frentes principais no nosso negócio: maior aproximação com os nossos clientes, com inovação em produtos e serviços que acompanham as demandas e o aumento da sofisticação do mercado brasileiro; e consolidação de uma posição já bastante relevante nas nossas áreas tradicionais de atuação, combinada com uma agenda ambiciosa de crescimento.

Esse processo resultou em três investimentos societários na área de dados e tecnologia, que devem suportar a expansão de nossas operações para mercados que são adjacentes aos nossos negócios principais e apresentam grandes oportunidades para a Companhia. Temos confiança de que essas iniciativas fortalecerão nosso modelo de negócio, acelerando, desta forma, o crescimento da organização.



Antonio Quintella
Presidente do
Conselho de
Administração

Em 2021, também intensificamos o foco, além do nosso negócio, em outra frente relevante: o fortalecimento da atuação social da empresa e do seu papel de indutora no mercado de melhores práticas de governança e sustentabilidade. Temos consciência de que nossas responsabilidades passam pela relação com nossos colaboradores, clientes, acionistas, reguladores e com a sociedade de maneira geral.

Acreditamos que os aspectos ASG (Ambientais, Sociais e de Governança) não são um apêndice no nosso negócio, mas estão no coração de tudo o que fazemos. Eles não existem apesar do negócio, mas como parte fundamental do próprio negócio e do nosso propósito.

Vale destacar, nesse contexto, a atuação da B3 Social, que coordenou investimentos sociais de aproximadamente R\$ 50 milhões em 2021.

Esses investimentos, no curto prazo, trataram de um dos temas mais emergenciais, que foi a crise causada pelo recrudescimento da pandemia, com foco em ações de combate a seus impactos, nas frentes de saúde e alimentação.

Com uma visão de longo prazo, investiu em projetos focados em melhorias estruturais para a educação pública e contribuição para reduzir as desigualdades no Brasil.

Na frente de indução de melhores práticas de governança e sustentabilidade, a Companhia se engajou em várias iniciativas, valendo destacar seu papel de primeira empresa no Brasil e bolsa no mundo a emitir um título de dívida de sustentabilidade (SLB) atrelado a metas de diversidade, bem como o aprimoramento e expansão de seus índices ASG no mercado.

Como resultado dessas iniciativas, incluindo avanços na frente de diversidade, a Companhia ganhou

vários reconhecimentos em 2021, entre os quais, passou a integrar a lista de melhores empresas para trabalhar da Great Place to Work (GPTW).

É importante, ainda, destacar os resultados financeiros e a distribuição de proventos no período. No ano, as receitas líquidas cresceram 10,3% em relação a 2020; o EBITDA recorrente evoluiu 14%; e o lucro líquido recorrente atingiu R\$ 5,1 bilhões, o que significa uma alta de 13,8% em relação ao ano anterior. Os proventos alcançaram R\$ 4,7 bilhões.

Em 2022, acreditamos que seremos capazes de continuar ampliando as nossas operações e, sobretudo, de criar valor para todos os públicos e sociedade de forma organizada, sustentável e ética. Convido todos a acompanharem nossa jornada.

Antonio Quintella

Presidente do Conselho de Administração



**Gilson
Finkelsztain**
CEO B3

Uma das formas de definir o nosso 2021 é como a etapa em que atingimos a maioria como empresa. Quatro anos após a fusão que deu vida à marca B3, alcançamos um alto nível de maturidade na integração e evolução cultural, além de um desempenho de excelência nas nossas atividades principais.

Dentro de casa, consolidamos a nossa cultura, que agora tem muito mais foco na diversidade, na colaboração e na experiência dos clientes. Além disso, avançamos em um novo modelo de trabalho, que é pautado pelo pensamento ágil e acontece de maneira híbrida, equilibrando os benefícios do modelo presencial com o remoto.

Essas evoluções contribuíram diretamente para intensificarmos o engajamento interno e o orgulho de pertencer – o que nos levou ao posto de umas das melhores empresas para se trabalhar no País. Neste ano, ganhamos o reconhecimento nesse sentido das principais organizações especializadas no assunto. É o caso da Great Place To Work (GPTW), Top Employers e LinkedIn Top Companies.

Naturalmente, os benefícios da evolução cultural não se restringem ao âmbito interno: eles alcançam, com a mesma intensidade, a relação com os clientes. Em 2021, isso se traduziu em entregas concretas em todas as linhas de negócios. Por exemplo, com uma nova área logada para pessoas físicas, que facilita o acompanhamento das aplicações; novos canais de atendimento no WhatsApp e Telegram; e outras melhorias em processos que

afetam a experiência do cliente vindos do Simplifica B3, nosso programa colaborativo de inovação. Também apresentamos grandes novidades no Mercado de Listado, como a listagem dos Fiagros, o exercício automático de opções e a nova política de tarifação, que reduz tarifas a partir de ganhos de escala e alavancagem operacional; no Mercado de Balcão, com o registro de CPR (Cédula de Produto Rural) e nossa Plataforma de Recebíveis; e na Unidade de Infraestrutura para Financiamento, com o registro para operações de seguros e produtos de *analytics*.

Na nossa jornada de evolução, também realizamos investimentos importantes em tecnologia e robustez operacional, para que a capacidade dos nossos sistemas esteja sempre à frente do nível de demandas. E isso faz a diferença: em 2021, apesar do grande aumento no volume diário de transações, conseguimos entregar uma plataforma segura, com 99,980% de disponibilidade anual para os sistemas de negociação e 99,911% para os sistemas da Clearing. Com a companhia mais madura e eficiente no *core business*, chegamos, no último ano, a um momento de reflexão sobre a expansão dos negócios. Foi natural olhar para fora e acelerar a nossa estratégia de crescimento para o entorno do nosso negócio. Isso incluiu uma agenda inorgânica, com a aquisição da Neoway e investimentos na Dimensa e Pismo – que vão acelerar nossa trajetória de crescimento.

O ano, portanto, foi de crescimento importante dos resultados, mas principalmente de expansão do perímetro da nossa operação. E isso é uma grande notícia para todos os nossos públicos.

Afinal, quanto mais fortalecemos e ampliamos a nossa atuação, mais temos capacidade de des-travar potenciais limitadores do mercado e apoiar empresas e investidores.

Esta relação não é nova. A história da B3 e do mercado de capitais brasileiro andam juntas: uma parte sempre se beneficia do progresso da outra. E assim foi novamente. Da mesma forma que nós avançamos, o ambiente de investimentos no País deu passos importantes, como a evolução regulatória do voto plural e a consolidação dos BDRs para o Varejo, o que ajuda os investidores locais a diversificarem seu portfólio sem ter que operar fora do País.

Outro progresso notável no ano, aliás, foi o crescimento do número de investidores pessoa física em bolsa, que alcançou mais de 4 milhões em dezembro. A criação de uma cultura de investimento mais diversificada e sofisticada é importante tanto para os fundamentos econômicos do País como para a vida financeira das pessoas – à medida que facilita a construção da poupança privada de longo prazo. Outro ponto de destaque foi que aprofundamos muito nossa atuação nos aspectos ASG (Ambientais, Sociais e de Governança), tanto nas práticas internas como na relação com os clientes e comunidades.

Dentro do objetivo de oferecer produtos e serviços que induzam e viabilizem a adoção de soluções sustentáveis, lançamos iniciativas como o primeiro índice no mundo voltado às melhores empresas para se trabalhar; e os aprimoramentos no ISE B3 (Índice de Sustentabilidade Empresarial) e ICO2 B3 (Índice Carbono Eficiente), que ajudaram ambos a bater recordes de participantes.

Ainda dentro dos aspectos ASG, em 2021 evoluímos no sentido de nos alinharmos às melhores práticas do mercado. Isso se traduziu, especialmente, em ações que promovem a Diversidade. Entre outras iniciativas, emitimos um *Sustainability Linked Bond* vinculado a metas relacionadas ao tema; aderimos ao Pacto de Promoção da Equidade Racial; aumentamos a participação de mulheres em cargos de liderança; e alcançamos um aumento de 57,4% de pessoas negras no quadro de funcionários em relação ao ano anterior.

Por fim, vale destacar que permanecemos atentos às demandas da sociedade e mais uma vez nos mobilizamos para combater a pandemia. Com o agravamento da crise sanitária no primeiro semestre, voltamos a apoiar instituições e comunidades nas frentes de segurança alimentar e saúde, o que envolveu doação de cestas básicas e de concentra-dores de oxigênio. Além disso, investimos com força

em um dos aspectos fundamentais para o desenvolvimento do País: a educação. Por meio da B3 Social, apoiamos 24 projetos que atuam nesse tema. Apor-tamos R\$ 16,5 milhões e passamos a acompanhar as organizações sociais para contribuir com o aprimora-mento das atividades. Com essas e outras iniciativas, reafirmamos nosso compromisso com o Pacto Global da ONU (cuja agenda defende os direitos humanos, trabalho decente, o meio ambiente e o combate à corrupção) e com o desenvolvimento econômico e social do País.

Agora é hora de olhar para o futuro. Em 2022, o Brasil estará em busca da retomada de níveis mais robustos de atividade, o que é essencial para a agenda de desen-volvimento econômico e social. E isso passa por um mercado de capitais cada vez mais fluido, que conecte os agentes econômicos e facilite bons investimentos.

Nós, como um ator importante para o bom funciona-mento do mercado de capitais no País, temos o papel de oferecer uma das melhores infraestruturas de mer-cado do mundo e estaremos cada vez mais fortes para acelerar e construir juntos com nossos *stakeholders* essa história, em mais um grande ano.

Gilson Finkelsztain
CEO B3

Destaques e Reconhecimentos



Apesar dos desafios impostos pelo momento em que vivemos, em 2021 avançamos na nossa causa de contribuir com o fortalecimento dos mercados financeiro e de capitais e da sociedade. Veja a seguir alguns dos fatos que se destacaram no ano:

Recorde de investidores pessoa física na Bolsa, com mais de **4 milhões**



Recorde de 46 IPOs, com volume total captado de **R\$ 65 bilhões**



Primeira bolsa do mundo a emitir um *Sustainability Linked Bond*, com metas de Diversidade

62% de crescimento no número de empresas que participaram do processo para o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3)

+ de 70% de crescimento no número de usuários cadastrados no Hub de Educação Financeira

Lançamento de **ETFs de criptomoedas** e estruturação da área de *Digital Assets*



Adesão ao Pacto de Promoção da **Equidade Racial**

Criação de índice de **Melhores Empresas para Trabalhar** em parceria com a Great Place to Work (GPTW)



Expansão de 18% do número de funcionários, com aumento de 1 ponto percentual de mulheres em cargos de liderança, **chegando a 28,2%**

Doação de mais de **R\$ 66 milhões** para projetos sociais e culturais



Crescimento de cerca de **20%** no volume financeiro médio diário negociado no mercado à vista de ações

Mais de **30 anos** de promoção de parcerias entre os setores público e privado para apoiar projetos de infraestrutura no País. Só em 2021, foram 49 leilões de concessões e privatizações

Aumento nas opções de diversificação, com mais de **800 BDRs** disponíveis no encerramento do ano (dos quais 723 eram de ações e 87 de ETF) e **cinco novos Fiagro**



Aquisições da **Neoway** e investimentos na **Pismo e Dimensa** para acelerar nos negócios adjacentes

Esses e outros destaques nos ajudaram a receber os seguintes reconhecimentos:

- Pela primeira vez presente na lista de Melhores Empresas Para Trabalhar, da GPTW;
- Melhor Instituição Financeira Para Trabalhar e uma das Melhores Empresas Para as Mulheres Trabalharem, também pela GPTW;
- Pela 4ª vez Certificação Top Employers Brasil;
- Presença no Top Companies do LinkedIn, que identifica as 25 melhores empresas para desenvolver carreira;
- Vencedora do Prêmio Valor 1000 na categoria “Serviços Financeiros”;
- #1 na categoria Serviços Financeiros da MELHORES E MAIORES da Exame;
- Primeira colocação nas categorias “Gestão em Sustentabilidade Financeira” e “Serviços Financeiros” no prêmio “As melhores da Dinheiro 2021”;
- Vencedora na categoria Serviços Financeiros do anuário Época NEGÓCIOS 360°, que avaliou empresas em critérios como inovação, visão de futuro e sustentabilidade;
- Vencedora do Prêmio Broadcast Empresas 2021;
- Eleita *Best Technology Innovation by an Exchange* pela *FOW International Awards 2021*, com o case sobre a nova área logada do investidor;
- 5ª colocada na categoria “Serviços Financeiros” do Prêmio Valor Inovação;
- Top 5 na categoria “Serviços Financeiros” no *Ranking TOP Open Corps 2021*, que avalia as empresas líderes em inovação aberta com *startups*;
- Presença entre os 5 finalistas do 23º Prêmio ABRASCA de Relatório Anual, além de Menção Honrosa em Análise econômico-financeira;
- 2º lugar na categoria “Melhor Prática e Iniciativa de RI” (categoria “*Large Caps*”) do prêmio APIMEC IBRI;
- Pelo quinto ano consecutivo, fomos selecionados para integrar o índice *FTSE4 Good Latin America*, que avalia o desempenho de empresas em relação às políticas e práticas ambientais, sociais e de governança corporativa.





02 Somos B3

- Perfil
- Estratégia

Perfil

[102-1; 102-2; 102-3; 102-4; 102-5; 102-6; 102-7; 102-16]

Nós somos a B3 – Brasil, Bolsa, Balcão, conhecida também como a Bolsa do Brasil.

Nosso papel na sociedade é ser uma infraestrutura de mercado. Isso significa que nossa atividade principal é oferecer um meio seguro e eficiente para que todos os tipos de agentes econômicos possam se conectar uns aos outros e realizar diferentes tipos de negócios. Aqui, acreditamos que um ambiente de negócios confiável e dinâmico, como o que provemos, é essencial para o desenvolvimento econômico do País. Afinal, isso facilita investimentos e captações e impulsiona a economia real – que toca diretamente a vida das pessoas.

É por essa razão que dizemos que nossa causa é “conectar e desenvolver os mercados financeiro e de capitais” e que “juntos, com os clientes e a sociedade, potencializamos o crescimento do Brasil”.

Somos uma sociedade anônima de capital aberto, com mais de 99% das ações negociadas em nosso ambiente de bolsa, no segmento de listagem denominado “Novo Mercado”, no qual as companhias que dele participam se comprometem a aderir, espontaneamente, às melhores práticas de Governança Corporativa.



Um pouco de história

O surgimento da nossa empresa remete ao distante ano de 1890. Naquele ano, foi fundada a Bolsa Livre, antecessora da Bovespa. Tratava-se de uma associação sem fins lucrativos, formada por iniciativa de agentes de mercado (como bancos e corretoras).

A empresa passou por diversas mudanças ao longo do tempo, mas foi a partir do ano 2000 que o ritmo de transformação acelerou de forma notável e convergiu para nossa configuração atual.

Naquele mesmo ano, as bolsas de São Paulo, Rio de Janeiro e outras menores se juntaram em uma única organização e passaram a atuar sob o nome de Bovespa, com foco em mercado de ações.

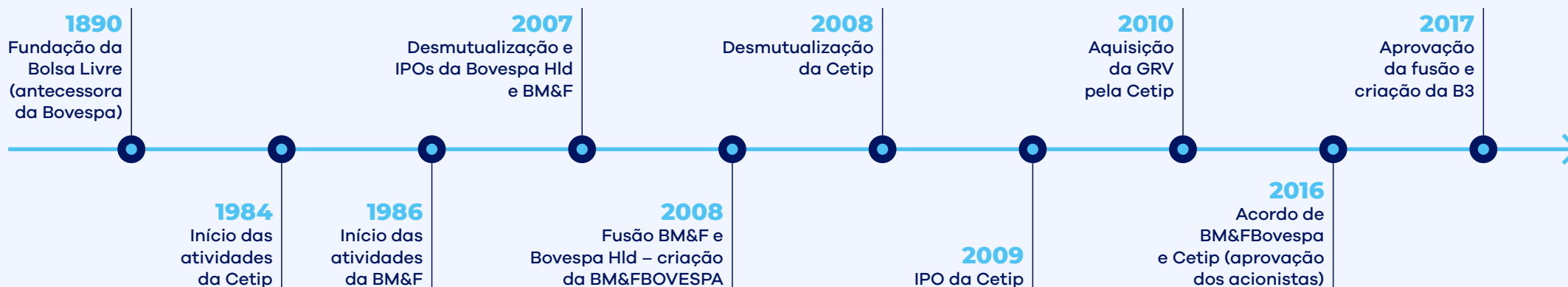
Em 2007, aconteceu uma mudança importante. Acompanhando a tendência internacional, a Bovespa realizou a sua própria abertura de capital, trocando a natureza de associação pela de uma SA, com acionistas pulverizados e fins lucrativos.

No ano seguinte, mais novidades: a empresa se fundiu com a BM&F, fundada em 1986 e onde aconteciam os *trades* de contratos futuros de *commodities*, dólar e outros. Nascia a BM&FBOVESPA.

Até que, em 2017, incorporou-se à Cetip (Central de Custódia e Liquidação Financeira de Títulos

Privados), fundada em 1984, que operava com títulos de renda fixa. Dessa união, surgiu o que somos hoje: a B3 – uma das maiores bolsas e câmaras de compensação e liquidação do mundo.

Atualmente, temos sede na capital paulista e contamos com unidades no Rio de Janeiro (RJ) e em Alphaville (SP). No exterior, mantemos escritórios de representação em Londres (Reino Unido), Xangai (China), Singapura e Chicago (Estado Unidos). Os objetivos são apoiar clientes com atividades nesses mercados e divulgar produtos e serviços a potenciais investidores. Possuímos, ainda, participações acionárias nas bolsas de valores do Chile, Colômbia e Peru.



O que fazemos

No papel de Bolsa e *Clearing House*, nós temos atuação completa no mercado de capitais – de forma a abranger as etapas que acontecem antes, durante e depois das negociações.

Entre os serviços que provemos estão o registro e credenciamento dos participantes do mercado; a custódia dos títulos e valores mobiliários; a organização das ordens de compra e venda; o cálculo dos direitos e obrigações líquidos de cada parte em uma operação; a execução e liquidação das transações, entre outros.

Para dar mais segurança e fluidez ao mercado, nós atuamos também como Contraparte Central (ou CCP, do inglês *Central Counterparty*). A função de uma CCP é se interpor em todas as transações, de forma a assumir o risco de crédito. Assim, garantimos que quem vendeu receberá o dinheiro e quem comprou receberá o ativo.

Com essas competências, atuamos hoje em quatro segmentos principais:



Produtos Listados:

São aqueles registrados e negociados em bolsa, como ações, derivativos de taxa de juros, câmbio, *commodities*, Fundos de Investimento Imobiliário, ETFs e BDRs.



Operações de Balcão:

Atuamos como infraestrutura para registro, custódia e outras operações de balcão, incluindo produtos como CDBs (Certificados de Depósito Bancário), títulos de dívida corporativa; títulos públicos (Tesouro Direto) e derivativos de balcão.



Infraestrutura para financiamento:

Oferecemos sistema eletrônico para inserção de gravames relacionados a financiamentos de veículos (SNG), além de outras soluções para essa cadeia e também serviços para o mercado imobiliário como avaliação de imóveis e registro de contratos e garantias.



Tecnologia, Dados e Serviços:

Compreende o acesso à plataforma de balcão, além de produtos e serviços para os participantes de mercado e emissores, usando como base os dados que transitam por nossos ambientes.



Para conhecer os produtos e serviços em detalhes, acesse nosso [site](#)

Valores e cultura

Em 2021, completamos quatro anos da última grande fusão. Ao longo desse período, foi possível desenvolver e consolidar uma nova cultura, coerente com os horizontes da empresa após a integração e com a evolução da sociedade.

Com essa transformação cultural em estágio de maturidade avançada, podemos dizer que avançamos especialmente em três aspectos: somos uma empresa muito mais próxima dos clientes, mais colaborativa e mais diversa.

No processo, acabamos também incorporando o pensamento ágil como um elemento central em tudo o que fazemos. Foi natural, uma vez que ele tem grande convergência com os nossos valores. Sua natureza, afinal, é articular pessoas em metodologias de trabalho mais colaborativas, desburocratizadas e orientadas pelas necessidades do cliente.

Nossos valores podem ser sintetizados em cinco pilares:

ABERTURA E COLABORAÇÃO:

Escutamos empaticamente, valorizamos a diversidade de opiniões e estamos disponíveis para colaborar.

ATITUDE CORRETA PARA HOJE, AMANHÃ E SEMPRE:

Agimos alinhados à nossa causa e nossos valores e atuamos frente a atitudes antiéticas ou desvios de conduta. Tomamos decisões olhando o longo prazo e consideramos impactos nos *stakeholders*.

AMBIENTE PARA AS PESSOAS SE DESENVOLVEREM:

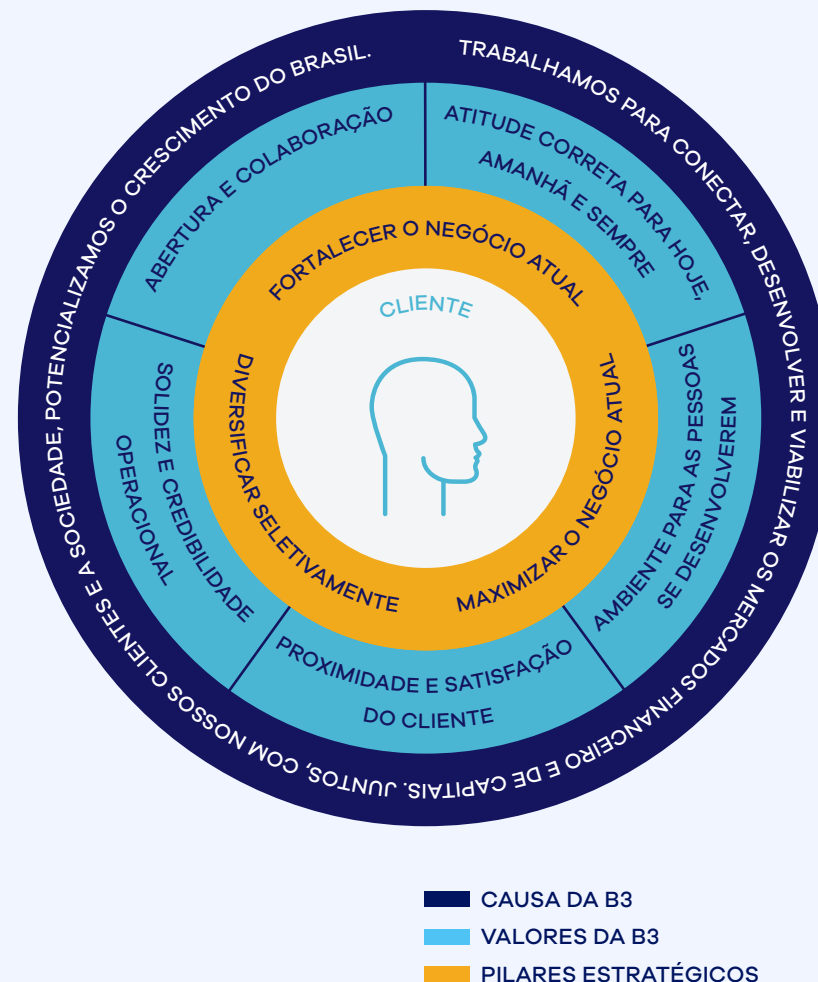
Temos profissionais que são protagonistas das próprias carreiras e ainda criam uma rede de multiplicadores de conhecimento.

SOLIDEZ E CREDIBILIDADE OPERACIONAL:

Garantimos as melhores entregas com decisões baseadas em dados e informações relevantes. Sempre mapeamos, avaliamos e fazemos gestão de riscos.

PROXIMIDADE E SATISFAÇÃO DO CLIENTE:

Colocamo-nos no lugar do cliente para entender suas necessidades e antecipar soluções que geram valor.



Estratégia

Aqui na B3, buscamos sempre novas maneiras de criar valor. Por isso, estamos continuamente em movimento: de um lado, trabalhamos para fortalecer e maximizar nosso *core business*; de outro, buscamos expandir o negócio para suas adjacências.

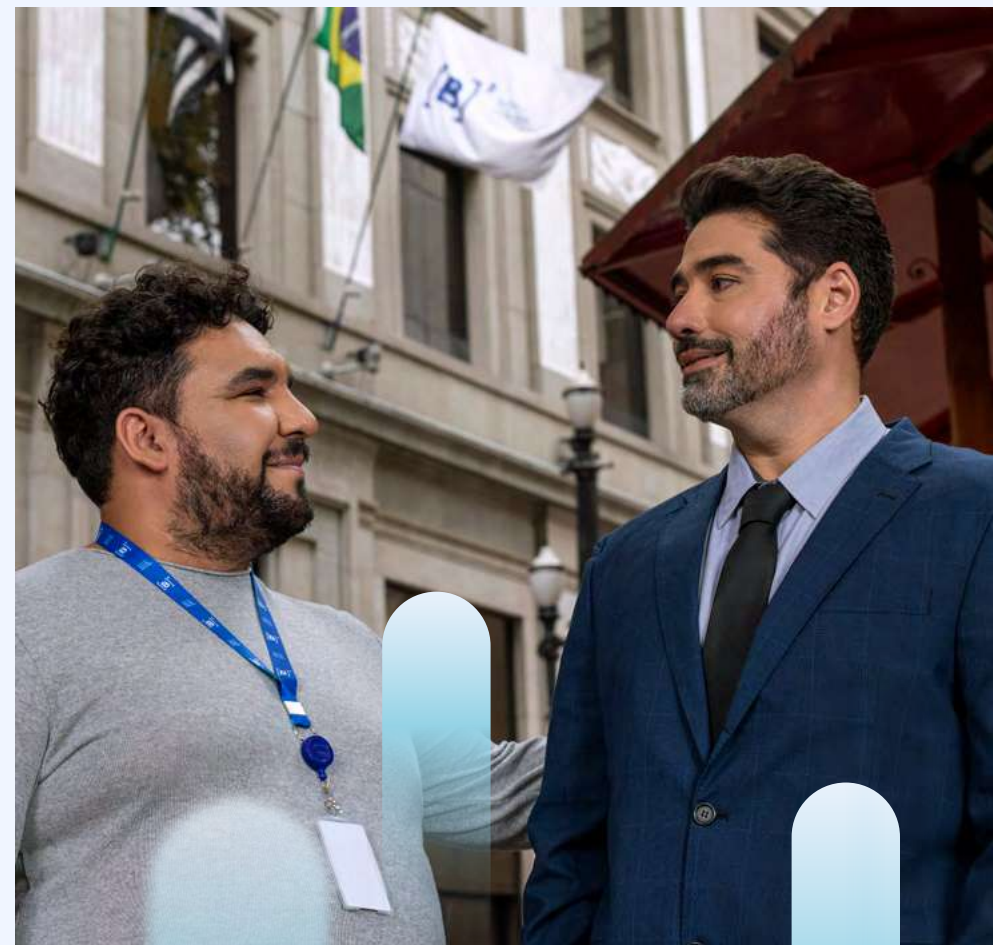
Classificamos como *core business* todas as atividades ligadas às funções de bolsa de valores, balcão organizado e de infraestrutura para financiamentos. Os negócios adjacentes, por sua vez, são aqueles que nascem dessa expertise, mas avançam para outros territórios. É o caso dos *Digital Assets*, *Venture Builder* e muito mais.

Para avançar nessas grandes frentes de negócio, nossas equipes se apoiam em cinco pilares, que chamamos de viabilizadores da estratégia. São eles:

- **Foco no Cliente** — para atender às necessidades dos nossos públicos de maneira assertiva e continuar crescendo;
- **Cultura Organizacional** — para atrair e reter talentos e apoiar a evolução do negócio e da sustentabilidade da empresa;
- **Agilidade e Inovação** — para entregar mais e com mais impacto;
- **Robustez Operacional** — para oferecer um desempenho confiável, resiliente e de excelência;
- **M&A e Parcerias estratégicas** — para acelerar soluções ou planos de negócio em atividades específicas.



Para conhecer os avanços que realizamos em cada um desses viabilizadores ao longo de 2021, vá para o capítulo **B3 em Movimento**.



Estratégia de Sustentabilidade

[102-15; 102-20; 103-2]

Para alavancar nossos objetivos estratégicos e promover um ambiente de negócios em sintonia com as melhores práticas ambientais, sociais e de governança corporativa (ASG), contamos com uma Estratégia de Sustentabilidade aprovada pela Diretoria Colegiada e baseada em três pilares:

1. Ser uma companhia alinhada às melhores práticas de sustentabilidade

Neste pilar, direcionamos o foco para dentro de casa, buscando identificar oportunidades de melhorias nos aspectos ASG. Para avançar nesse sentido, temos promovido ações que buscam construir uma gestão responsável das nossas próprias atividades e gerar valor para a sociedade. As ações pertencentes a esse pilar estão relacionadas ao engajamento de funcionários, gestão ambiental, mudança do clima, solidez operacional, investimento social, normativos ASG, governança corporativa e promoção da transparência. Confira os avanços que alcançamos neste pilar nos itens "[Nossa Governança Corporativa](#)", "[Infraestrutura de Mercado Responsável](#)", "[Cultura e Gestão de Pessoas](#)" e no capítulo "[Práticas e Negócios Socioambientais](#)".

2. Induzir boas práticas ASG no mercado brasileiro

Desempenhar o papel de infraestrutura de mercado inclui induzir as melhores práticas de sustentabilidade entre nossos *stakeholders*. Assim, em parceria com diversos *players*, promovemos educação financeira e oportunidades para apoiar nossos clientes no avanço de suas práticas, além de destacar aquelas que já estão consolidadas, de maneira a fomentar uma ampla troca de experiências no mercado.

Além disso, somos representados em fóruns nacionais e internacionais que tratam de temáticas ASG. Também somos signatários de compromissos voluntários que buscam gerar impacto positivo. Conheça mais sobre as práticas relacionadas a esse pilar nos itens "[Indução de Boas Práticas ASG](#)" e "[B3 Educação](#)".

3. Fortalecer o portfólio de produtos e abrir novas frentes de mercado ASG

Queremos fortalecer os produtos já disponíveis e identificar novas oportunidades de atuação. Para isso, promovemos o desenvolvimento e lançamento de alternativas que impulsionem a agenda ASG de empresas e investidores. Saiba mais nos itens "[Mudança do Clima](#)" e "[Portfólio de Produtos ASG](#)".

A execução da estratégia diz respeito a toda a organização, mas a liderança cabe ao Comitê Interno de Sustentabilidade e à Superintendência de Sustentabilidade, subordinada à Diretoria Executiva de Pessoas, Marketing, Comunicação e Sustentabilidade, que se reporta diretamente ao CEO.

Em linha com o esforço coletivo em direção à Estratégia de Sustentabilidade, o Conselho de Administração e o Comitê de Remuneração aprovaram, para 2021, uma meta corporativa ASG, que impactou a remuneração variável do CEO (correlacionada à sustentabilidade), e consistiu na implementação de um Plano Estratégico. Ao final do ano, 100% das ações do plano haviam sido implantadas. [102-35]

03

Governança e infraestrutura de mercado responsável

-
- Nossa Governança Corporativa
 - Infraestrutura de Mercado Responsável



Principais destaques:

Nossa Governança Corporativa

Aqui na B3, temos objetivos e visão de longo prazo. Por isso, buscamos sempre aprimorar o modelo de governança, os processos e a gestão de risco, para continuar crescendo com segurança, sempre dentro de parâmetros éticos.

Conheça, neste capítulo, os nossos avanços na construção de uma Governança Corporativa pautada pelas melhores práticas de mercado e as frentes para oferecermos uma Infraestrutura de Mercado Responsável para nossos *stakeholders*.

Conselho de Administração e Comitês de Assessoramento:**100%**

de membros independentes

27%

de mulheres no Conselho de Administração

Comitê Interno de Sustentabilidade:

responsável pelas questões ASG e de mudança do clima

Política de Responsabilidade Socioambiental e de Governança

aprovada pelo Conselho de Administração

Infraestrutura de Mercado Responsável

Canal de Denúncias totalmente independente e segregado da Companhia**97,4%**

das nossas Pessoas realizaram o treinamento obrigatório sobre o Código de Conduta Ética

Procedimentos de Segurança da Informação e Cibernética baseados no **framework NIST****Temas ASG**

também fazem parte das nossas avaliações de risco

Nossa governança corporativa

[102-18; 103-2; 103-3]

Acreditamos que a adoção de boas práticas de Governança Corporativa é um instrumento essencial para a evolução e a perenidade de uma empresa, além de um sinal de respeito aos acionistas, reguladores e mercado.



Capital Humano



Capital Intelectual

Essa visão está diretamente conectada ao que fazemos todos os dias. Contamos com um modelo de Governança robusto, que supera as exigências legais.

O nosso modelo de Governança se baseia em três pilares:

- O fórum de acionistas;
- As instâncias de administração, fiscalização e controle;
- A Diretoria Colegiada.

A essência da nossa Governança é uma participação muito efetiva de todos os entes do processo, com uma presença forte do Conselho de Administração e das áreas diretamente envolvidas na gestão de risco.



Informações complementares, podem ser conferidas nas tabelas de aprofundamento, na [página 124](#).

O detalhamento das funções e os perfis dos membros dos órgãos de governança podem ser acessados no site de [Relações com Investidores](#) ou no [Formulário de Referência da Companhia](#).

Fórum de Acionistas

O Fórum de Acionistas compreende as Assembleias Gerais Ordinárias e/ou Extraordinárias. Nessas ocasiões, temos a oportunidade de prestar contas aos acionistas sobre temas variados, como estratégia, entregas e resultados e, ao mesmo tempo, dar espaço para que eles se manifestem e participem das decisões da Companhia.

Em abril de 2021, realizamos nossa Assembleia Geral Ordinária de Acionistas, exclusivamente em formato digital, em linha com as instruções da Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Buscamos, com isso, permitir que todos os investidores interessados em participar estivessem presentes.

Instâncias de administração, fiscalização e controle [\[102-18; 102-22; 102-23; 102-24\]](#)

O Conselho de Administração (CA) é um órgão de governança que tem a missão de proteger e valorizar o patrimônio, além de zelar pela nossa perenidade. Para isso, ele orienta os negócios e decide sobre questões estratégicas.

As atribuições do CA abrangem:

- Determinar as metas e diretrizes de negócios, o que inclui revisar e atualizar anualmente nosso Planejamento Estratégico, em conjunto com a Diretoria Colegiada;
- Deliberar sobre a convocação da Assembleia Geral;
- Propor a destinação dos lucros;
- Eleger, destituir e monitorar os Vice-Presidentes e Diretores-Executivos;
- Escolher os auditores independentes;
- Supervisionar os sistemas internos de controle, sobretudo os utilizados na gestão de riscos;
- E aprovar e controlar o orçamento anual.

Questões ASG são levadas ao Conselho, sob demanda. Em 2021, o tema foi levado a seis das dez reuniões ordinárias do CA.

No encerramento de 2021, contávamos com 11 membros no nosso CA, todos independentes, sendo sete não vinculados. Esse formato reflete nossa estrutura de capital pulverizado, em que não há a participação de um acionista controlador.

Os conselheiros foram eleitos em Assembleia Geral de Acionistas, realizada em abril de 2021, para mandato unificado de dois anos, com possibilidade de reeleição.

A composição do nosso Conselho de Administração, reflete a diversidade de competências que consideramos adequadas e complementares para a condução e o direcionamento estratégico do negócio, tendo em comum entre os membros do conselho a representação dos valores da Companhia e o compromisso com os interesses de longo prazo dos acionistas.

Dado o dinamismo do nosso mercado, o Comitê de Governança e Indicação avalia o alinhamento entre a composição do Conselho de Administração e a estratégia da Companhia recorrentemente. Eventuais ajustes são recomendados na chapa a ser formada para as eleições do Conselho de

Administração, que ocorrem de dois em dois anos. A próxima eleição do Conselho de Administração acontecerá na Assembleia Geral Ordinária de 2023.

A experiência profissional de cada membro está divulgada no capítulo “[Tabelas de Aprofundamento](#)” e no website de [Relações com Investidores](#).

Práticas diferenciadas de Governança Corporativa:

- 100% dos membros do CA são independentes;
- Todos os conselheiros são especialistas de mercado;
- Dos 11 membros, três são mulheres, em linha com o compromisso que assumimos ao nos tornarmos signatários do *Woman on Board* (WOB), iniciativa que visa engajar o Conselho de Administração na discussão de temas de diversidade;
- Avaliação anual do CA e política de remuneração com componente de longo prazo.

Práticas contra Conflitos de Interesse

[102-25] [FN-EX-510a.2]

Em linha com o nosso Código de Conduta e Ética, nós não realizamos parcerias nem apoiamos organizações ou entidades em razão de relacionamentos pessoais (de funcionários, estagiários e administradores) que possam caracterizar conflito de interesses ou que não estejam em conformidade com a legislação e as políticas e normas internas.

A conduta que esperamos de todos internamente é que qualquer potencial caso de conflito de interesses seja devidamente relatado. O silêncio sobre possíveis casos, portanto, caracteriza violação ao nosso Código de Conduta e Ética.

Para nós, potenciais casos de conflito de interesses são aqueles em que uma pessoa tem o poder de influenciar o resultado de uma decisão e, ao mesmo tempo, pode agir na matéria em questão motivada por interesses particulares, ainda que convergentes com o interesse da Companhia.

O mesmo acontece quando a pessoa envolvida no processo de tomada de decisão pode obter, em decorrência da deliberação, um ganho para ela diretamente ou para terceiro com o qual a pessoa esteja relacionada.

Para que possa ser celebrada transação em que tenha sido identificado potencial conflito de interesses, devem ser observadas as condições de mercado e demais condições estabelecidas na nossa [Política para Transações com Partes Relacionadas e Demais Situações de Potencial Conflito de Interesses](#), onde constam todas essas definições.

O documento prevê, também, os procedimentos em casos específicos. Por exemplo, se um membro do CA, membro de Comitê de Assessoramento do CA ou Diretor Estatutário estiver envolvido em processo decisório sobre uma transação que o coloque em situação de potencial conflito de interesses, ele deve se manifestar, se ausentar das discussões sobre o tema e se abster de votar no respectivo processo decisório.

A manifestação deve constar na ata da reunião. Se o potencial conflito de interesses não for reportado pelo membro, qualquer outra pessoa que tenha conhecimento ou identifique a situação poderá comunicá-la.

Nosso Estatuto Social também define medidas preventivas. Entre outros aspectos, pessoas que possuam interesse conflitante com o da Companhia não podem ser eleitas para ocupar cargo no Conselho



de Administração, Comitês de Assessoramento ao Conselho de Administração e Presidência.

Com relação aos órgãos de governança, não é permitido que nenhum membro do Conselho de Administração, diante de questões conflitantes com os interesses da B3, participe de deliberações no próprio CA, em outros órgãos de Administração ou em empresas controladas. Essa exigência ainda veda o exercício de voto ou intervenção dos profissionais nessas ocasiões, de forma direta ou indireta.

Além disso, no nosso modelo de Governança, nenhum dos conselheiros acumula funções executivas na empresa nem pode ser indicado para cargos de direção nas companhias controladas.

Por fim, também é vedado aos acionistas intervir em deliberação em que tiverem ou representarem interesse conflitante com o da Companhia. Acionistas que se encontrem nessa posição deverão manifestar-se, abstendo-se de votar no assunto específico. A abstenção será considerada no cômputo dos votos pela mesa e a manifestação registrada e arquivada na sede da Companhia.

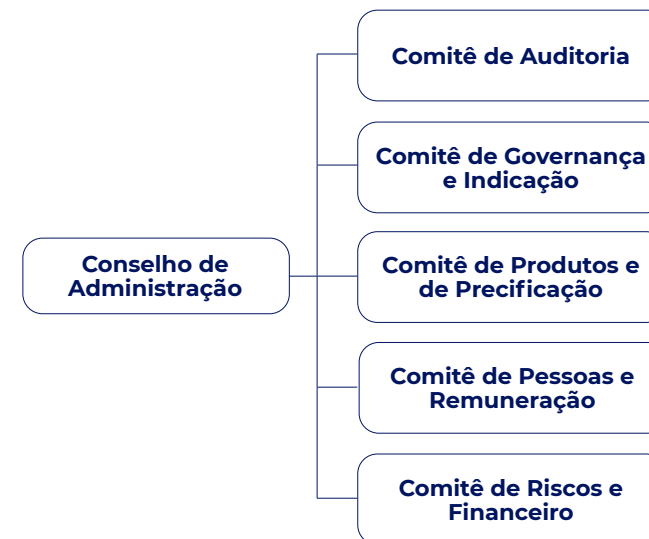
Essas e demais situações de potencial conflito de interesse também são abordadas no nosso [Código](#)

[de Conduta](#) e na [Política para Transação com Partes Relacionadas](#).

Comitês de Assessoramento [102-18; 102-22]

Nosso CA recebe o apoio de cinco comitês de assessoramento para temas específicos. Eles apoiam a tomada de decisão nas seguintes dimensões: Auditoria; Governança e Indicação; Produtos e Precificação; Pessoas e Remuneração; e Riscos e Financeiro.

A composição, funcionamento e remuneração dos Comitês são disciplinados pelo CA.



- **Comitê de Auditoria:** responsável por acompanhar e avaliar a qualidade da atuação da auditoria interna e da auditoria independente, tanto na Companhia como em suas controladas. É composto por até seis membros, sendo até dois conselheiros independentes e no mínimo três e no máximo quatro membros externos.
- **Comitê de Governança e Indicação:** entre as principais funções, promove evoluções na governança da Companhia, avalia a adoção de boas práticas, seleciona e indica integrantes para o Conselho e a Diretoria. É composto por quatro conselheiros, sendo pelo menos dois independentes. Anualmente, o Comitê Interno de Sustentabilidade leva ao Comitê de Governança e Indicação discussões sobre a temática ASG.
- **Comitê de Produtos e de Precificação:** entre as principais funções, acompanha os planos de investimento e de desenvolvimento de produtos dos mercados administrados pela Companhia, acompanha a implementação das políticas de descontos comerciais praticadas pela Companhia, avalia a estrutura de preços da Companhia, comparando-os aos preços praticados pelas principais bolsas. É composto por dois conselheiros e sete membros externos.

- **Comitê de Pessoas e Remuneração:** revisa, propõe e acompanha ajustes nos parâmetros, nas diretrizes e na política de remuneração e benefícios, bem como no modelo de gestão de pessoas. É composto por três conselheiros, sendo pelo menos dois independentes.
- **Comitê de Riscos e Financeiro:** acompanha e avalia os riscos de mercado, de liquidez, de crédito e sistêmico dos mercados administrados pela Bolsa, com enfoque estratégico e estrutural. É composto por no mínimo quatro conselheiros, dos quais pelo menos dois são independentes.

Saiba mais sobre a composição dos Comitês de Assessoramento nas [Tabelas de Aprofundamento](#) e no [site de Relações com Investidores](#).

Conselho Fiscal

Outro órgão de governança é o Conselho Fiscal, instalado, em 2021, conforme deliberado pela Assembleia Geral, em abril.

Sua responsabilidade é controlar as contas e fiscalizar com independência os atos dos administradores e o cumprimento dos deveres legais e estatutários.



Diretoria Colegiada e órgãos executivos

O principal órgão da nossa estrutura executiva é a Diretoria Colegiada. Seu papel é zelar pelo bom funcionamento dos nossos negócios, cumprir e monitorar as orientações estratégicas definidas pelo CA e estabelecer diretrizes para as atividades operacionais, socioeconômicas e de sustentabilidade. **[102-18]**

As atividades da Diretoria Colegiada, de maneira geral, contam com suporte de Comitês Internos de Assessoramento. Esses grupos fornecem apoio em assuntos relevantes aos negócios, com base em normas e regras específicas.

A atuação se divide entre sete comitês internos, que tratam dos seguintes assuntos:

- Comitê Interno de Prevenção e Combate ao Financiamento do Terrorismo, à Lavagem e à Ocultação de Bens, Direitos e Valores;
- Comitê Interno de Riscos Corporativos;
- Comitê Interno de Conduta e Ética;

- Comitê Interno de Certificação do Programa de Qualificação Operacional (PQO);
- Comitê Interno de Tarifação;
- Comitê Interno de Sustentabilidade; e
- Comitê Interno de Risco de Contraparte Central (CCP).

Além de regular o funcionamento interno, a Governança nos conecta ao ambiente externo. Isso acontece, por exemplo, por meio das **Câmaras Consultivas**, espaço de discussão com participantes do mercado sobre oportunidades de melhorias para os produtos e serviços que oferecemos e que também permite nos manter próximos deles.

No total, contamos com nove câmaras consultivas, divididas por temas de negócio: Commodities; Juros e Moedas; Emissores e Estruturação de Ofertas; Análise de Risco; Normas; Operações; Pós-Negociação; Pós-Negociação de Balcão e Financiamentos.

Comitê Interno de Sustentabilidade **[102-20]**

As principais atribuições deste comitê são a orientação da estratégia dos temas de sustentabilidade e a aprovação do planejamento e de iniciativas macro relacionadas ao tema. Seus membros são:

- Presidente;
- Vice-presidente Financeiro, Corporativo e de Relações com Investidores;
- Vice-presidente de Produtos e Clientes;
- Diretora Executiva de Pessoas, Marketing, Comunicação e Sustentabilidade;
- Dois membros do Conselho de Administração.

Em 2021, o Comitê realizou duas reuniões nas quais foram apresentadas as iniciativas relacionadas ao plano estratégico do ano. Além disso, em uma delas, foi realizada uma capacitação sobre Mercado de Carbono e foram discutidas as oportunidades do tema para os negócios da B3.

Remuneração do Conselho de Administração [102-35; 102-36]

Todos os conselheiros recebem honorários mensais, além de um valor, na mesma frequência, pela participação nos Comitês de Assessoramento – independentemente da quantidade de reuniões que ocorram no período.

Ainda como parte da remuneração, concedemos ações de emissão da B3. A prática não é atrelada a métricas de desempenho da Companhia e tem *vesting* de dois anos após término do mandato.

Ao lado, quadro com a descrição dos componentes do modelo de remuneração do Conselho de Administração da B3.

O Comitê de Pessoas e Remuneração tem como principais atribuições:

- Revisar e analisar os parâmetros, diretrizes, política de remuneração e demais benefícios a serem atribuídos aos administradores, membros dos Comitês e demais órgãos de

assessoramento do Conselho de Administração;

- E promover e acompanhar a adoção de práticas pela Companhia que sejam aderentes ao valor de promoção da Diversidade.

O órgão avalia, anualmente, a remuneração do Conselho de Administração e da Diretoria Estatutária.

Nos termos das suas atribuições, apresenta uma recomendação de remuneração ao CA – que, por sua vez, faz a proposta do montante global à Assembleia Geral de Acionistas.

Dadas as diretrizes do Comitê de Pessoas e Remuneração e o montante global proposto à Assembleia Geral de Acionistas, o Conselho de Administração define a remuneração individual de seus membros e do Presidente da Companhia. Este, por sua vez, estabelece a remuneração individual dos membros da Diretoria Estatutária.

PILAR		DESCRIÇÃO
Componente de curto prazo	Honorário Conselho de Administração	Honorários pagos mensalmente (12 vezes no ano), em decorrência da participação do CA, estabelecidos de acordo com a função de cada membro.
	Honorário Comitês de Assessoramento	Honorários pagos mensalmente, de acordo com a função e os comitês dos quais o conselheiro venha a participar, independentemente da frequência de reuniões.
Componente de longo prazo (CLP)		Remuneração baseada em ações, outorgada, anualmente, no início de cada mandato, com <i>vesting</i> de dois anos após o término do mandato.



Mais detalhes, como a proporção dos componentes de remuneração, podem ser encontrados no item 13 do [Formulário de Referência](#).



Avaliação anual do Conselho de Administração [102-28]

O nosso Conselho de Administração possui um processo de avaliação anual, que é formal e estruturado. Sua condução é feita pelo presidente do CA, com apoio do Comitê de Governança e Indicação. O processo também pode contar com consultores externos ou ser realizado internamente com auxílio da Secretaria de Governança.

A avaliação contempla duas dimensões:

- Atuação Global do Conselho; e
- Avaliação Individual entre membros.

Em relação à atuação global, os critérios de avaliação são agrupados nas seguintes categorias: Foco Estratégico do Conselho; Conhecimento e Informações sobre o Negócio; Independência do Conselho; e Organização e Funcionamento.

Na Avaliação Individual entre Membros, os itens de avaliação incluem perguntas relativas à isenção, efetiva contribuição para o processo decisório, assertividade,

preparo para as reuniões e disponibilidade de tempo.

O objetivo do processo é facilitar a reflexão e a discussão estruturada sobre as ações de melhoria contínua da atuação do Conselho de Administração, de forma a aprimorar sistematicamente a eficiência deste órgão.

A primeira etapa do processo é uma reflexão individual de cada membro sobre as dimensões supracitadas, em um questionário. Depois, há a consolidação dos apontamentos individuais e uma conversa de cada membro do Conselho de Administração com o seu Presidente, que conduz processos de entrevistas e *feedbacks*, por vezes apoiado por consultores externos.

Os resultados são consolidados e discutidos em reunião do Comitê de Governança e Indicação e também do Conselho de Administração – que, então, estabelece um plano de ação para eventuais melhorias.

Políticas [103-2]

Nossas práticas e processos de Governança Corporativa são norteados por políticas e normas, cujas orientações e diretrizes devem ser observadas por todos os administradores, funcionários, estagiários e, no que for aplicável, aos fornecedores, prestadores de serviços e parceiros.

Além da B3, as políticas abrangem nossas empresas controladas no exterior, bem como o Banco B3, a BSM Supervisão de Mercados, a Cetip Info Tecnologia S.A., a B3 Social e demais associações.

Contamos com a [Política de Divulgação](#), que tem por objetivo estabelecer diretrizes e procedimentos a serem observados com relação ao uso e à divulgação de informações que possam ser consideradas como ato ou fato relevante; e à manutenção do sigilo de tais informações ainda não divulgadas ao mercado, nos termos da legislação e regulamentação vigentes, em especial a Resolução CVM nº 44, de 23 de agosto de 2021. O objetivo é assegurar aos investidores a disponibilidade, em tempo hábil e de forma eficiente e razoável, das informações relevantes [\[FN-EX-410a.3\]](#).

Outro exemplo é a [Política de Responsabilidade Socioambiental e de Governança](#)². O documento busca estabelecer princípios e diretrizes e expressar práticas corporativas que norteiam a atuação socioambiental e em mudança do clima da Companhia, bem como descreve processos da B3 que têm como objetivo incentivar o mercado na adoção de boas práticas ASG. Dessa forma, reafirma a relevância da sustentabilidade para a estratégia, cultura, negócios e para as relações com partes interessadas.

Em 2021, essa política passou por um processo de revisão, que teve como objetivo o alinhamento do documento à materialidade, estratégia de Sustentabilidade da B3 e às melhores práticas de mercado. Após o processo, foi aprovada pelo Conselho de Administração. [\[FN-EX-410a.4\]](#)

Para 2022, como plano de ação da política, serão implementados controles para acompanhamento e avaliação dos processos descritos no documento.

² A Diretoria de Riscos do Banco B3 é responsável por replicar a presente Política ao Banco B3, subsidiária integral da Companhia, zelando pela execução, aplicação e inserção das diretrizes da Política na esfera do Banco B3, em especial, visando ao atendimento à Resolução CMN nº 4.327/ 2014. O Diretor de Riscos do Banco B3 é designado como diretor responsável pelo cumprimento da Política no âmbito do Banco B3.

Adicionalmente, contamos com políticas para as demais empresas controladas que possuem características que justificam uma governança específica.

Conheça as políticas no nosso [site de RI](#).

Controladas e coligadas

Além da B3 S.A., temos no nosso grupo empresas controladas e coligadas. Por isso, lidamos com o desafio de adequar a Governança de cada uma delas ao seu nível e apetite de risco.

Nós tratamos desse tema por meio de um modelo de Comitê de Gestão, que levamos para cada companhia, com o intuito de disseminar boas práticas, em consonância com as suas necessidades e realidade.

Outra iniciativa foi a elaboração de um arcabouço regulatório, que se tornou um normativo para ser aplicado às controladas e coligadas.

Infraestrutura de mercado responsável

[103-2; 103-3]

Temos o compromisso de oferecer ao mercado e à sociedade serviços confiáveis e seguros, conduzidos de maneira ética e responsável.

Para colocar essa visão em prática, contamos com um minucioso arcabouço de procedimentos e políticas, que orientam todas as nossas equipes e atividades.

Conduta Ética

[102-16; 103-2; 103-3; 205-1; 205-2; 205-3; 415-1]

Queremos contribuir para que o mercado cresça de forma responsável. Para isso, é necessário que nossas atividades transcorram de forma ética, de modo a prevenir a ocorrência de atos ilícitos. Por essa razão, adotamos as melhores práticas sobre prevenção, remediação e punição de atos de corrupção e de fraude.

O **Código de Conduta e Ética** é o documento que instrui administradores, funcionários e estagiários sobre os padrões e regras de

comportamento esperados, tanto no ambiente de trabalho como no relacionamento com clientes e demais públicos. O conteúdo tem como base a nossa causa e valores, que direcionam a cultura organizacional.

Na B3, entendemos que todas as pessoas que fazem parte da nossa organização precisam conhecer e praticar as premissas estabelecidas pelo Código. Por isso, assim que ingressam na organização, os novos colaboradores são apresentados ao material – e declaram formalmente, por meio da assinatura de um termo, ter ciência do seu teor e seu comprometimento a observar suas diretrizes.

Os recém-contratados ainda realizam um treinamento de *onboarding*, no qual o Código é abordado. A essas iniciativas, somam-se outros mecanismos de conscientização, como treinamentos, campanhas internas periódicas, palestras e um treinamento on-line sobre o Código de Conduta e Ética, obrigatório a todos os funcionários, diretores e estagiários.

Os treinamentos obrigatórios sobre o Código de Conduta e Ética e de Anticorrupção reforçam o uso do canal de denúncias e são aplicáveis a todos os colaboradores da B3, tanto os que trabalham em período integral como em meio período.

Veja mais na [página 66](#), em Treinamentos Obrigatórios.



Um dos temas tratados no Código de Conduta e Ética são as contribuições a candidatos ou a partidos políticos. Essa prática é vedada à Companhia, em linha com a legislação em vigor, e a determinados membros da alta administração, mas permitida para funcionários e estagiários, desde que observadas as previsões legais sobre o tema. Em 2021, não houve nenhum reporte ao Comitê Interno de Conduta e Ética relacionado a essa questão.

A promoção de um ambiente íntegro e ético também inclui mecanismos para prevenir a ocorrência de atos ilícitos. Fazemos isso com premissas alinhadas tanto à legislação como às melhores práticas locais e internacionais sobre o combate à corrupção e à fraude.

Os princípios e ações que adotamos nesse sentido estão reunidos em dois documentos:

- Política de Combate à Corrupção e à Fraude; e
- Norma Anticorrupção, que abrange, entre outros temas, as orientações referentes ao nosso relacionamento com agentes públicos.

Os temas são objeto de treinamento on-line obrigatório para todos os diretores, funcionários e estagiários. Na capacitação, são apresentadas as atitudes que devem ser tomadas no caso de situações que estejam em desacordo com esses dois documentos.

Até dezembro de 2021, 96,8%³ dos diretores, funcionários e estagiários realizaram o treinamento.

Adicionalmente, contamos com a Política Corporativa de Prevenção à Lavagem de Dinheiro e Ocultação de Bens, Direitos e Valores, ao Financiamento do Terrorismo e ao Financiamento da Proliferação de Armas de Destruição em Massa

³ Os percentuais foram calculados com base em colaboradores ativos do mês, considerando o status "atividade normal".

Para garantir um ambiente íntegro, investimos em medidas como o Canal de Denúncias e treinamentos sobre os códigos de Conduta e Ética e de Anticorrupção.

([PLD/FTP](#)). O documento estabelece o programa de prevenção a todos esses temas (programa de PLD/FTP).

Em 2021, não fomos alvo de nenhum processo judicial relacionado ao tema de corrupção. Também não foram registrados casos confirmados de corrupção ou adotadas medidas disciplinares e contratuais envolvendo funcionários e parceiros comerciais.

Com relação às controladas da B3, cabe mencionar que, no dia 28/01/22, a Neoway (empresa recém-adquirida pela B3) celebrou acordo de leniência com a Controladoria Geral do Estado de Santa Catarina, referente aos desvios de conduta envolvendo contratos públicos da antiga gestão, sendo que as pessoas envolvidas não fazem mais parte da empresa. A assinatura do acordo foi fruto de um rigoroso processo de auditoria que vinha ocorrendo na empresa desde 2019, ano que marcou, também, o início

do aprimoramento da estrutura de Governança Corporativa, Gestão de Riscos e Compliance da Neoway. Como um dos principais resultados desse trabalho, em agosto de 2021, a Neoway conquistou a ISO 37001, norma internacionalmente reconhecida sobre os padrões de um sistema de gestão antissuborno.

Além disso, desde setembro de 2019, a Neoway tem trabalhado continuamente na melhoria de sua estrutura de Governança Corporativa, Gestão de Riscos e Compliance, por meio da revisão de seus procedimentos e práticas internas, com o suporte de seus colaboradores, em todos os níveis e áreas, além de consultoria externa especializada por exemplo, (EY, KPMG, Demarest, FTI Consulting, T4 Consultoria e ABP Advogados). Em 2020, a estrutura de GRC - Governança, Risco e Compliance foi criada e implementada. O resultado desse trabalho foi a criação de políticas e procedimentos e a implementação de controles internos. As políticas são aprovadas pelo Comitê de GRC e passam por revisões como monitoramento contínuo da empresa.

Canais de Denúncia

[102-17; 102-33; 205-1]

O Alô, Compliance! é o nosso canal formal de denúncias com proteção legal. Por meio dele, é possível comunicar, de forma identificada ou anônima (trata-se de opção do denunciante), condutas de administradores, funcionários, estagiários ou representantes legais que descumpram o Código de Conduta e Ética⁴, dispositivos legais e regulatórios ou normas e políticas internas. O Canal também permite identificar ocorrências de fraudes internas.

As informações registradas pelo Alô, Compliance! são inicialmente recebidas por uma empresa terceirizada e especializada, 100% independente e segregada da B3. Essa companhia analisa previamente o relato e, em seguida, disponibiliza o relatório à nossa equipe de Compliance.

Importante destacar que a referida empresa terceirizada segue as melhores práticas nacionais e internacionais e recebeu o título de “Empresa Pró-Ética” por cinco períodos consecutivos.

⁴ O que inclui, além de outros assuntos, assédio moral, assédio sexual, discriminação de raça, cor, gênero, orientação afetivo-sexual e outras formas de preconceito contra grupos minorizados, incluindo funcionários próprios e trabalhadores terceirizados.

O Alô, Compliance! é um canal formal de denúncia, anônima ou não, de acordo com a opção do denunciante, que conta com proteção legal.

Posteriormente, as equipes de Auditoria e Pessoas são acionadas e se responsabilizam, conforme aplicável, pela apuração das informações relatadas na ocorrência.

Nos casos em que atua, o time de Auditoria realiza investigações técnicas e forenses para avaliar se há evidências que corroborem as denúncias recebidas, bem como em conjunto com as demais equipes envolvidas no processo participa das recomendações de como tratar a denúncia para posterior deliberação pelo Comitê Interno de Conduta e Ética.

Concluídas as apurações, o caso é submetido ao Comitê Interno de Conduta e Ética. Munido dos relatórios produzidos para a ocorrência, esse comitê delibera sobre medidas cabíveis ao tratamento da denúncia. Após a conclusão de todas as providências deliberadas pelo Comitê, a ocorrência é encerrada/arquivada com a comunicação ao denunciante.

O relato pode ser feito pelos seguintes canais:

- 0800-202-2863, de segunda a sábado, das 08h às 20h (nos demais dias e horários, o atendimento se dá via secretária eletrônica); ou
- Pelo e-mail linhadiretab3@br.ictsglobal.com; ou
- Pelo formulário canalconfidencial.com.br/B3.



Independentemente da relevância, eventuais casos relacionados à ética, como suspeitas de fraude interna e atos de corrupção identificados pelo Alô, Compliance!, são encaminhados para o Comitê de Auditoria, que os reporta diretamente ao Conselho de Administração e, quando cabível nos termos da regulação aplicável, ao Banco Central do Brasil.

O volume de denúncias classificadas com risco alto e/ou extremo recebidas mensalmente no Alô, Compliance! integra o relatório dos indicadores de tolerância aos riscos da B3, que é reportado ao Comitê Interno de Riscos Corporativos (CIRC) e ao Comitê de Riscos e Financeiro (CRIF), que assessora o Conselho de Administração.

Além disso, o Comitê Interno de Conduta e Ética reporta anualmente, entre outros temas, as denúncias recebidas e os respectivos tratamentos ao Comitê de Governança e Indicação (CGI), órgão de assessoramento ao Conselho de Administração da Companhia.

É importante destacar que os processos de gestão do canal Alô, Compliance e de tratamento das denúncias estão sujeitos à auditoria interna, conforme o planejamento anual da área, o qual é

elaborado pela Diretoria de Auditoria e aprovado pelo Comitê de Auditoria e pelo Conselho de Administração.

Em 2021, foi disponibilizada a versão em inglês do canal de denúncias, com a disponibilização de linha telefônica com atendimento em inglês para o Reino Unido, Estados Unidos e Singapura.

Além do Alô, Compliance!, contamos com o e-mail do Comitê de Auditoria (comitedeauditoria@b3.com.br) para receber denúncias internas e externas sobre, por exemplo, a qualidade e a integridade das demonstrações financeiras da Companhia, a adequação das transações com partes relacionadas e os conflitos de interesses, bem como qualquer outra fraude ou suspeita de fraude operacional e/ou administrativa. Os casos seguirão procedimento específico na Diretoria de Auditoria.

Já para esclarecimentos, reclamações, elogios, sugestões ou outras informações sobre os produtos e serviços que disponibilizamos, nossos *stakeholders* podem acessar outros canais de contato especializados pelo Atende B3.

Gestão de Riscos [102-11; FN-EX-550a.3]

Nossa estrutura de governança é formada pelo modelo de quatro linhas de defesa:

1ª Linha – áreas de negócio, como principais responsáveis pelo gerenciamento dos riscos e dos controles internos para assegurar o cumprimento dos objetivos operacionais e estratégicos.

2ª Linha – áreas do Corporativo, Diretoria de Governança e Gestão Integrada, que determinam as direções e oferecem avaliações para controles internos, riscos e Compliance. Sua atuação funciona como um suporte às áreas de negócio e aos administradores na tomada de decisões.

3ª Linha – Auditoria Interna, provendo ao Conselho de Administração, ao Comitê de Auditoria e à Diretoria Colegiada avaliações, assessorias e *insights* independentes, imparciais e tempestivos sobre a efetividade do gerenciamento dos riscos e dos processos de governança, da adequação dos controles e do cumprimento das normas e regulamentos associados às nossas operações.

4ª Linha – Auditoria Externa independente, que revisa as demonstrações financeiras para garantir que não possuam distorções relevantes e sejam elaboradas de acordo com uma estrutura adequada; e os órgãos de supervisão regulatória, notadamente Banco Central do Brasil (BCB) e Comissão de Valores Mobiliários (CVM), que avaliam se possuímos uma infraestrutura adequada para a realização de atividades sistêmicas e o cumprimento dos normativos existentes.

A melhoria contínua da estrutura de governança corporativa e o aprimoramento do ambiente de controles internos são tratados como objetivos estratégicos. Por isso, são permanentes os investimentos em pessoas, infraestrutura e soluções tecnológicas para implantarmos as melhores práticas de controles internos.

Tendo os nossos objetivos estratégicos como norte, a gestão dos riscos corporativos é conduzida pela Diretoria Executiva de Governança e Gestão Integrada, que se reporta diretamente ao CEO, a partir da tolerância e apetite estabelecidos pelo Conselho de Administração.



As diretrizes, por sua vez, estão determinadas na [Política de Gestão de Riscos Corporativos](#).

Riscos Corporativos

Os riscos corporativos aos quais estamos expostos são divididos em quatro categorias: [\[102-15\]](#)

- **Estratégicos:** possibilidade de implementar uma estratégia malsucedida ou ineficaz, que deixe de alcançar os retornos pretendidos.
- **Regulatórios:** modificações nas regulamentações e ações de órgãos reguladores, seja em âmbito internacional ou nacional, que podem resultar na crescente pressão competitiva e afetar a administração eficiente dos negócios.
- **Operacionais:** possibilidade de ocorrência de perdas resultantes de falha, deficiência

Riscos ASG e Climático

Temas ambientais, sociais e de governança também são avaliados sob a ótica de risco das abordagens *Top down* e *Bottom up*. Veja mais sobre o assunto no capítulo de Mudança do Clima.

ou inadequação de processos internos, pessoas e ambiente tecnológico – ou ainda de eventos externos. Inclui-se o risco jurídico, associado à inadequação ou deficiência em contratos por nós firmados.

- **Financeiros:** possibilidade de emissão de relatórios financeiros, gerenciais, regulatórios, fiscais, estatutários, socioambientais e de sustentabilidade incompletos, inexatos ou intempestivos, expondo-nos a multas, penalidades e outras sanções.

Para identificar esses riscos corporativos, utilizamos duas abordagens:

- **Top down:** reflete os riscos de alto nível que podem nos impactar enquanto Companhia, segundo a visão da alta Administração – incluindo Presidência, vice-presidências e diretorias – sobre as principais exposições do modelo de negócios, as causas e as consequências de cada um deles.
- **Bottom up:** reúne o entendimento sobre o tema a partir do contexto detalhado dos processos e controles, etapa que é realizada com os responsáveis por executá-la.

Controles Internos

A avaliação e o monitoramento do sistema de controles internos são feitos por uma gerência específica, que desenvolve seus trabalhos com base na [Política de Compliance e Controles Internos](#).

A atuação da área é focada em eficiência e efetividade operacional; integridade nos registros de dados e informações; e conformidade e abordagem baseada em risco. Suas atribuições passam, também, por incrementar a qualidade das informações contábeis e salvaguardar a conformidade com a legislação e a regulamentação em vigor.

A missão principal da equipe é reduzir a possibilidade de perdas financeiras e de desgaste da imagem institucional.

Abordagem Tributária [\[207-1; 207-2\]](#)

Temos compromisso com a conformidade tributária e buscamos dar fiel cumprimento às obrigações principais e acessórias, além de construir, com clientes e parceiros, um relacionamento pautado pela transparência e pela regularidade fiscal.

Nesse sentido, adotamos uma postura preventiva, que se concretiza por meio do acompanhamento constante das alterações legislativas e jurisprudenciais. Isso garante que todas as obrigações tributárias sejam devidamente cumpridas em linha com as leis, normas e interpretações tributárias vigentes.

Para tratar o tema, possuímos equipes internas e assessores legais e tributários, cuja responsabilidade é garantir a observância da legislação tributária, de forma a afastar riscos e zelar pelo desenvolvimento sustentável da organização.

Na sua atuação voltada à mitigação de riscos, as equipes internas mantêm o registro das contingências e provisões tributárias em um sistema de gestão de processos. Elas cuidam para atribuir e acompanhar o prognóstico de risco em relação a cada caso ou matéria, conforme aplicável, assim como realizar o controle de depósitos judiciais e honorários advocatícios atrelados a todas as demandas e processos administrativos e judiciais tributários.

As informações sobre contingências e provisões são enviadas à nossa Diretoria de Contabilidade,

para inclusão nas Demonstrações Financeiras⁵, e são objeto de validação pelas auditorias interna e externa.

Reconhecemos e divulgamos nas Demonstrações Financeiras, que são verificadas por terceira parte, informações relacionadas aos valores dos tributos pagos, ativos e passivos fiscais diferidos, assim como provisões e contingências tributárias, em linha com as normas e padrões contábeis vigentes.

Todos os procedimentos tributários adotados são sempre reavaliados. Quando há necessidade de melhorias, criamos planos de ação com as metas a serem perseguidas e respectivos prazos.

Os temas que envolvem Direito Tributário são levados para a análise de profissionais especializados nesta matéria, que compõem a nossa Diretoria Jurídica, subordinada à Vice-Presidência Financeira, Corporativa e de Relações com Investidores, que se reporta diretamente ao CEO.

⁵ As divulgações sobre impostos são objeto de asseguarção pelos auditores externos da Companhia no escopo da auditoria de suas Demonstrações Financeiras. Os tributos sobre os lucros e sobre as receitas são objeto de divulgação nas notas explicativas 16 e 17, respectivamente.

Assim, todas as consultas, intimações, processos administrativos e judiciais tributários, entre outros temas que demandem a aplicação da legislação tributária, são orientados e acompanhados pela Diretoria mencionada, com o apoio de assessores legais tributários externos, garantindo a adesão às leis e normas tributárias vigentes.

O cálculo dos tributos devidos pela B3 e o controle e envio de obrigações acessórias são realizados pela Diretoria de Contabilidade, com a orientação legal da Diretoria Jurídica.

A conformidade tributária é garantida pela nossa postura preventiva, pautada pela observação da legislação e da jurisprudência mais atuais.

A fim de prevenir e combater comportamentos antiéticos ou ilegais e garantir a integridade como organização, implementamos treinamentos para todos os funcionários e nos apoiamos em normas internas, disponíveis a todos os colaboradores.

Como resultado dessas normas, temos o canal de denúncias Alô, Compliance!, no qual

podem ser realizadas denúncias anônimas, seja por e-mail, seja por telefone. Além disso, em atendimento aos normativos internos, indicamos que suspeitas e irregularidades sejam reportadas aos gestores da área ou a seus superiores, se for o caso, a fim de que as providências sejam tomadas.

O nosso Comitê de Auditoria, que assessora o Conselho de Administração, também possui canal para recepção de denúncias sobre o cumprimento de dispositivos legais ou regulamentares.

Segurança da Informação e Cibernética [FN-EX-550a.3]

A gestão de grandes volumes de informações é intrínseca à nossa atuação. Aqui na B3, a segurança e proteção dos dados pessoais são prioridade. Por isso, para dar mais tranquilidade aos clientes, usamos ferramentas e tecnologias voltadas a manter a integridade e confidencialidade das informações.

Para essa frente de trabalho, contamos com a Diretoria de Segurança Cibernética, que tem quatro gerências (Gerência de Arquitetura e Soluções de Segurança; de Defesa Cibernética; Gestão de Operação; e de Defesa de Segurança).

Todas essas equipes são subordinadas à Vice-presidência de Tecnologia e Segurança Cibernética (que se reporta diretamente ao CEO). Além disso, contamos com a Diretoria de Governança e Gestão Integrada (Gerência de Governança e Riscos de Segurança).

As estratégias são definidas em Plano Diretor de Segurança e Privacidade, submetido e aprovado pelo Comitê Interno de Riscos Corporativos. Este Comitê também é responsável por monitorar os controles de segurança e proteção de dados, além de direcionar e priorizar as ações de segurança.

Para fazer a gestão do assunto, contamos com relatórios mensais de evolução do programa de *cyber security* e um *dashboard* executivo sobre o tema. Ambos apresentam os indicadores de risco cibernético e fornecem métricas e status das ações de melhoria que tratam as ameaças identificadas.

Vale ressaltar que a área de *Cyber Security* atua com base nas melhores práticas de mercado, como o *framework* NIST.



Participação do Conselho

A segurança da informação e a segurança cibernética são temas que fazem parte, também, do escopo do Conselho de Administração. Dentre as atribuições do CA que abrangem esses dois tópicos estão:

- Avaliar e gerenciar os riscos da companhia;
- Estabelecer diretrizes de alto nível para as atividades de gestão de riscos;
- Aprovar a Política Corporativa de Gestão de Riscos e a Metodologia de Gestão de Riscos; e
- Aprovar o apetite e a tolerância ao risco das categorias de risco.

Adicionalmente, o Conselho de Administração recebe, sob demanda, um painel de indicadores que permite o acompanhamento mensal da evolução dos riscos e ameaças acerca do tema.

Estrutura normativa e rotinas

Nossas atividades são desenvolvidas com base em estrutura normativa composta pela [Política de Segurança da Informação](#) e por diretrizes internas.

Um dos princípios que embasam nossas rotinas é a garantia de que a informação seja acessada

e esteja disponível apenas a pessoas autorizadas, quando necessário, e que esses dados estejam na íntegra, sem modificação não autorizada durante o ciclo de vida.

Entre as ações desenvolvidas em 2021 nessa frente, destacam-se:

- Agenda de engajamento e comunicação interna sobre comportamentos seguros, o que incluiu campanhas de *phishing*. O treinamento obrigatório alcançou 96,8% da Companhia em 2021 e deve ser realizado ao menos uma vez, ou sempre que ocorra atualização do conteúdo;
- Atuação nos GAPs mapeados, conforme orientação do *assessment* cibernético, com base nas melhores práticas do NIST executado por um parceiro contratado;
- Aquisição de serviços de monitoração externa, compliance e inteligência de ameaças;
- Ampliação do uso de autenticação forte nas aplicações que estão expostas na internet;
- Implementação da plataforma de proteção contra ameaças avançadas, com o objetivo de aumentar a visibilidade e proteções contra ataques cibernéticos.

Proteção de dados pessoais

[103-2; 103-3; 418-1]

Também estamos comprometidos em manter sempre as melhores práticas de mercado no que diz respeito a questões de Proteção de Dados Pessoais que são tratados em nossos ambientes.

Para isso, contamos com a [Política de Governança de Proteção de Dados Pessoais](#), que tem por objetivo apresentar os princípios e as diretrizes que norteiam as atividades de Tratamento de Dados Pessoais realizadas pela B3.

O tema está subordinado à Vice-Presidência de Tecnologia da Informação e à Diretoria Executiva de Governança e Gestão Integrada, que se reportam diretamente ao CEO.

Temos o compromisso de:

- Disponibilizar um canal de atendimento para o exercício de direitos dos titulares dos dados, clientes e reguladores;
- Nos casos da B3 como Controladora, notificar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e o titular sobre a ocorrência de



incidentes de segurança que possam acarretar risco ou dano relevante aos titulares;

- Obter dados pessoais por meios lícitos e transparentes, com consentimento explícito do titular dos dados, quando necessário;
- Coletar e processar dados pessoais limitados à finalidade declarada.

Desde 2018, estamos atuando no processo de adequação à Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), com o envolvimento de uma equipe multidisciplinar composta pelas áreas de Compliance, Jurídico, Governança de Dados e *Cyber Security*.

Em 2021, reestruturamos a área de Proteção de Dados Pessoais e as principais entregas foram:

- Adequação de cláusulas contratuais de responsabilização e eliminação de dados nos contratos vigentes;
- Ampliação do mapeamento dos fluxos de dados pessoais para identificação de riscos acerca do tratamento de dados pessoais;

- Elevação da maturidade do fluxo de gestão de incidentes envolvendo dados pessoais, com a revisão dos procedimentos de resposta a incidentes;
- Definição de modelos e padrões de proteção de dados para produtos e projetos, incorporando a Privacidade e a Proteção de Dados Pessoais nos projetos e soluções desde a sua concepção;
- Adequação do Relatório de Impacto à Proteção de Dados Pessoais (RIPD) e definição dos critérios para o seu uso, considerando o processamento de dados pessoais que podem gerar riscos às liberdades civis e aos direitos fundamentais do titular, bem como medidas para mitigação dos riscos;
- Criação do *dashboard* executivo de proteção de dados para acompanhamento das principais atividades e evoluções da área;
- Reformulação dos canais de atendimento para a melhoria da experiência do titular de dados;
- Elaboração da matriz para classificação dos riscos de privacidade;
- Comunicações sobre o tema de proteção de dados para a companhia, por meio de

vídeos, histórias em quadrinhos, treinamento obrigatório e e-mail. O treinamento obrigatório alcançou 96,6% da Companhia e deve ser realizado anualmente.

Realizamos auditorias internas regulares de segurança, avaliações periódicas de vulnerabilidade e testes de penetração dos sistemas, produtos e práticas que afetam os dados de usuários anualmente.

Durante 2021, não foram identificados incidentes de violação à Lei Geral de Proteção de Dados que resultaram em vazamentos, furtos ou perdas de dados que causaram impactos aos nossos clientes, nos termos da referida legislação.

Cadeia de Suprimentos

[102-9; 102-10]

Nossos principais fornecedores são empresas que atuam em segmentos relacionados ao desenvolvimento de produtos e tecnologia. É o caso de provedores de solução de *hardwares* e *softwares*, como servidores, equipamentos de rede, *mainframe*, manutenção de equipamentos, suporte técnico e mão de obra especializada para projetos específicos.

Ao longo do ano, foram direcionados R\$ 929 milhões em contratos firmados com 1.016 fornecedores, dos quais 94,88% são locais (operam no Brasil). Não houve, no ano, mudanças significativas na estrutura da cadeia de suprimentos. Contudo, com a continuidade das obras de reformulação (*retrofit*) dos prédios localizados no centro de São Paulo, houve a contratação de 213 empresas que trabalharam nas obras.

No momento da contratação, os fornecedores são informados sobre as “Condições Gerais

para Execução da Obra”. Esse documento exige que a empresa se responsabilize pela organização e limpeza das áreas de trabalho, assim como pelo gerenciamento dos resíduos sólidos gerados, utilizando critérios de descarte dentro das exigências legais.

A gestão do relacionamento com fornecedores é composta de três frentes principais:

- Código de conduta para fornecedores, prestadores de serviços e parceiros;
- Processos de homologação; e
- Reavaliações periódicas.

Além disso, temos procurado avançar em ações de engajamento relacionadas à indução de boas práticas ASG na nossa cadeia de suprimentos. Essas frentes buscam evitar e mitigar externalidades e impactos que podem decorrer dessas contratações, pois sabemos que falhas na gestão de fornecedores podem impactar diretamente a nossa imagem e operação e, até mesmo, o mercado e a sociedade.

Código de Conduta para fornecedores, prestadores de serviços e parceiros [102-16]

É o documento que dá as diretrizes a serem observadas nas parcerias que firmamos. Seu teor abrange os seguintes temas:

- Vedação ao trabalho infantil, trabalho forçado, situação análoga à escrava ou descumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias (quaisquer dessas hipóteses podem implicar rescisão unilateral imediata do contrato celebrado conosco);
- Diversidade;
- Preconceito, discriminação e assédio;
- Meio ambiente e respeito à legislação ambiental;
- Incentivo à adoção, por parte do fornecedor, de práticas sustentáveis;
- Combate e Prevenção à Corrupção, à Lavagem de Dinheiro e a Fraudes;
- Segurança da Informação.

Processos de homologação

[103-2; 103-3; 205-2; 308-1; 414-1]

O processo de homologação de fornecedores tem como pré-requisito que as empresas se comprometam formalmente com o Código de Conduta. O contrato padrão inclui, ainda, cláusulas específicas que tratam de questões trabalhistas, socioambientais e previdenciárias.

No processo, também realizamos uma checagem reputacional, com o intuito de identificar pontos críticos de Pessoa Exposta Politicamente (PEP), mídia negativa, partes relacionadas e ex-funcionários.

De acordo com a categoria de compras, na qual se enquadra o fornecedor, ele responde na homologação a um questionário específico sobre Compliance e aderência a boas práticas ASG, dependendo do tipo de contratação.

Em 2021, 295 fornecedores passaram pelo processo de homologação, e todos (100%) atenderam aos critérios de análise cadastral, reputacional, econômico-financeira, trabalhista e previdenciária. Dentre os 295 fornecedores, estão incluídos novos fornecedores e renovações contratuais, e este número representa 51% da

base total de fornecedores ativos da B3. Também não foram identificados impactos negativos do ponto de vista socioambiental.

No último ano, passamos também a encaminhar *newsletters* semanais para os fornecedores, com as principais notícias e eventos envolvendo a temática ASG que têm circulado no País e no mundo. O objetivo é engajar esse público na adoção das melhores práticas de sustentabilidade.

Em 2021, passamos a aplicar o treinamento de PLDFT (Prevenção à Lavagem de Dinheiro e ao Financiamento de Terrorismo) para prestadores de serviços classificados como relevantes.

Reavaliações periódicas

[103-2; 103-3; 408-1; 409-1]

Durante a prestação de serviços, a situação dos contratados é periodicamente reavaliada, utilizando critérios como a situação cadastral, a saúde financeira, reputacional e mídia negativa dos fornecedores durante o período contratual.

Em 2021, não foram identificados fornecedores expostos a riscos de ocorrência de casos de trabalho infantil ou escravo.

04

B3 em movimento

- Mais perto dos clientes
- Cultura e gestão de pessoas
- Agilidade e inovação
- Robustez operacional
- M&A e parcerias estratégicas
- Produtos e serviços
- Desempenho operacional

Mais perto dos clientes

[103-2; 103-3; 203-2]

Em 2017, quando surgiu a marca B3, tomamos decisões importantes sobre o futuro da empresa. E uma delas passaria a nortear por completo as nossas atividades dali em diante: definimos que a companhia sempre colocaria o cliente em primeiro lugar.

Desde então, a cada ano avançamos mais nessa jornada, construindo relacionamentos próximos e de parceria com os nossos principais públicos. Podemos dizer que já faz parte da nossa Cultura ouvir o que os *stakeholders* têm a dizer, entender de verdade as suas expectativas e organizar fluxos para tratar da forma mais ágil e eficiente possível essas demandas.

Temos diversas iniciativas para escutar e trabalhar em parceria com os clientes. É o caso, por exemplo, das **Câmaras Consultivas** com participantes de mercado para discutir oportunidades de melhoria; da criação de equipes de relacionamento por produto para entender demandas específicas; de diálogos com novos participantes do mercado, como *startups* e *fintechs*; e muito mais.

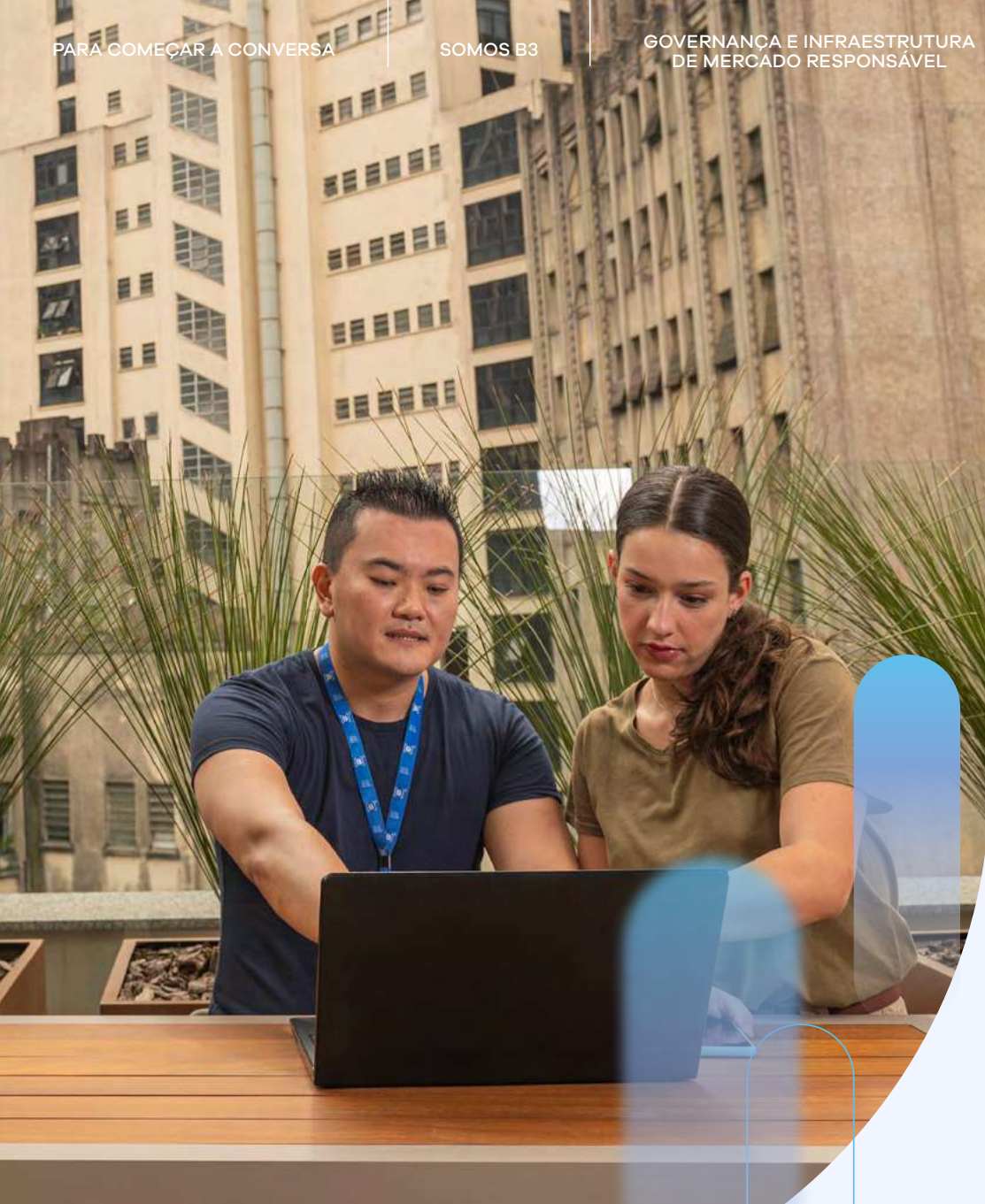
Capital Social e
de Relacionamento

O resultado desse *mindset* de centralidade do cliente é que a cada ano a confiança e a satisfação dos nossos públicos aumenta. Desde 2018, nós medimos esses sentimentos por meio do NPS (*Net Promoter Score*), metodologia que afere a propensão das pessoas a recomendar os serviços de uma empresa.

Em 2021, trabalhamos com três tipos de pesquisa de NPS: a relacional, que uma vez por ano ouve a liderança de empresas que participam do mercado de capitais; as transacionais, que tratam da jornada dos clientes durante o desenvolvimento e entregas de projetos e iniciativas específicas; e de atendimento, que mede as interações do dia a dia com o mercado.

Aqui, a experiência e a satisfação do cliente são uma responsabilidade compartilhada de todas as equipes da organização





Pessoa Física

Outro desafio tem sido nos aproximarmos dos investidores pessoa física, que são cada vez mais presentes no mercado de capitais e apresentam demandas e necessidades bastante específicas. Para construir esse relacionamento, trabalhamos principalmente em duas frentes: simplificar e educar. Veja alguns destaques:

Nova Área Logada:

Uma das iniciativas de 2021 foi tornar a experiência do usuário mais amigável a partir do lançamento da nova Área Logada, que substituiu o antigo CEI (Canal Eletrônico do Investidor). Nesse ambiente on-line, construído totalmente na nuvem, os investidores podem acompanhar suas aplicações em renda variável e alguns títulos de renda fixa em um único lugar, de forma detalhada e consolidada, e receber informações relevantes para a sua vida financeira. Do lançamento em junho até o fim do ano, mais de 1 milhão de investidores acessaram o sistema.

BDRs:

Também temos buscado adaptar nossos produtos para a realidade das pessoas físicas. Em 2020, após mudança de regra da CVM (Comissão Mobiliária de Valores), tornamos os BDRs acessíveis para investidores do varejo, o que foi um grande sucesso.

A abertura para pessoa física foi um marco para o produto, como mostram os números. Em 2021, o número de investidores PF em BDRs cresceu 994% em comparação a 2020. Foram mais de 1,4 milhão de investidores, o que representou 22% do estoque.

Além disso, os BDRs movimentaram R\$ 493 milhões em volume médio diário negociado, um aumento de 296% em relação ao ano anterior e o maior número já registrado para BDR. O varejo correspondeu a 20% deste volume, movimentando R\$ 95 milhões.

Tesouro Direto:

Em 2021, seguimos na mesma linha e anunciamos em conjunto com a Secretaria do Tesouro Nacional a redução da taxa de custódia do Tesouro Direto em 20%, o que também ajuda a atrair ainda mais os investidores pessoa física. Essa medida se somou a outras, implantadas anteriormente, que melhoravam a experiência do investidor PF. Uma delas foi o resgate dos títulos em D+0.

Como estratégia para nos comunicarmos com os investidores, lançamos o blog do Tesouro Direto e o podcast “Mapa do Tesouro”, com assuntos pertinentes ao produto que abordam as principais dúvidas dos investidores e conteúdos educacionais.

Essas mudanças se refletiram positivamente em 2021 com o incremento de 370 mil investidores, R\$ 7,5 bilhões em aumento no estoque e 10 milhões de acessos no site do Tesouro Direto.

Lançamentos de BOOK PF:

Desde agosto de 2021, disponibilizamos análises sobre a evolução dos investidores nos nossos ambientes de negociação, com os objetivos de fomentar discussões e dados sobre o investidor de varejo, em especial para times de produtos, relacionamento com investidores de empresas listadas na B3, acadêmicos e jornalistas, entre outros, e reforçar a agenda de PF da B3 com o mercado e formadores de opinião, principalmente no que tange ao comportamento dos investidores do varejo.

Em fevereiro de 2022, publicamos o nosso mais recente estudo nessa linha: “Uma análise da evolução dos investidores na B3”. O material conta com dados atualizados do comportamento de investimento do varejo de 2021.

A análise trimestral mostra que o número de pessoas físicas em renda fixa, Tesouro Direto e renda variável cresceu e há mais diversificação nas carteiras de investimentos.

Chegamos à marca histórica de 4,98 milhões de contas de PF em renda variável, sendo 3,4 milhões de investidores únicos em renda variável, com destaque para os ETFs e BDRs.

Hub de Educação Financeira:

Na frente de educação, tivemos um ano com muitas novidades na nossa principal iniciativa: o [Hub de Educação Financeira](#). Entre outras ações, passamos a disponibilizar trilhas de aprendizagens por perfis, como mulheres e jovens; e buscamos nos aproximar do público por meio de influenciadores. O Hub já tem mais de 178 mil cadastros.

Semana do Investidor CVM e B3:

Realizamos, em parceria com a CVM, a primeira edição do evento on-line, ao vivo e gratuito com conteúdo educacional voltado para o investidor pessoa física. Foram mais de 12 horas de conteúdo, nas quais um grupo composto por cerca de 80 apresentadores (que incluiu acadêmicos, especialistas de mercado e formadores de opinião) falou sobre mais de 30 temas. Entre os principais assuntos estavam a organização das finanças, primeiros passos para investir, educação financeira para crianças e alertas sobre fraudes. Essa iniciativa impactou mais de 2 milhões de pessoas em diferentes mídias.

Customer Service

A cada dia que passa, as pessoas esperam um atendimento mais rápido e mais multicanal. Nós sabemos disso e levamos esse desafio para a nossa operação.

Em 2021, criamos mais canais para interagir com os clientes. Além do contato por telefone, e-mail, chat e portal do [Atende B3](#), que já estavam disponíveis, os participantes de mercado passaram a contar também com o serviço no WhatsApp e Telegram. Por meio desses aplicativos, os interessados podem enviar dúvidas e receber comunicados.



Linha do tempo 2019-2021

Conheça algumas das iniciativas que marcaram nossa jornada de aproximação dos clientes:



Cultura e gestão de pessoas

[103-2; 103-3]



Capital
Humano

Após a fusão de 2017, decidimos promover uma transformação cultural na nossa organização. Nos capítulos anteriores, contamos como essa mudança dialoga com os nossos **valores** e como está nos ajudando a ser uma empresa mais **ágil**, **colaborativa** e **próxima dos clientes**.

Os avanços, no entanto, vão além. No mesmo contexto, fizemos a escolha de nos tornarmos uma companhia mais diversa e inclusiva. Para nós, esses dois elementos são essenciais: eles fortalecem nossa equipe, dão concretude aos nossos valores e nos conectam à evolução da sociedade. Para reforçar nosso posicionamento no tema, nos comprometemos a aumentar o percentual de mulheres em cargos de liderança para 35% até 2026.

Além de garantir os avanços em diversidade e inclusão, buscamos construir um ambiente de trabalho em que as pessoas sintam que podem se desenvolver, contribuir para um propósito maior e conquistar reconhecimento.

28,2%
de mulheres em
posições de liderança

Nosso compromisso:

35%
de mulheres em
cargos de liderança
até 2026

100%
dos nossos profissionais
receberam treinamentos
no ano

100%
dos funcionários receberam
análises de desempenho e de
desenvolvimento de carreira

Aumento de

57,4%
de pessoas negras no
quadro de funcionários
em relação a 2020

Taxa de novas
contratações de

34%:
19 p.p. acima
de 2020

Pela primeira vez
incluídos na lista de
**Melhores Empresas
Para Trabalhar
da Great Place
To Work**



Para isso, investimos com força na evolução do nosso modelo de gestão de pessoas e de desenvolvimento de carreiras. Trabalhamos em temas como formação de gestores, frequência de feedbacks, modelo de avaliação e remuneração, meritocracia, transparência nos processos, entre muitos outros.

Ano após ano, essas melhorias resultaram em pontuação crescente nas pesquisas de engajamento e orgulho da nossa organização por parte dos funcionários. Em 2021, subimos um novo degrau e pela primeira vez fomos incluídos na lista de Melhores Empresas Para Trabalhar da Great Place To Work.

Além disso, recebemos outros dois reconhecimentos da GPTW - fomos a Melhor Instituição Financeira Para Trabalhar e uma das Melhores Empresas Para as Mulheres Trabalharem; pela 4ª vez fomos reconhecidos pela Certificação Top Employers Brasil; e marcamos presença no Top Companies do LinkedIn.

Outra evidência do engajamento dos funcionários e da força da nossa cultura é que, de acordo com as nossas pesquisas, a principal motivação para as pessoas permanecerem na empresa já não é mais o salário, mas o vínculo com os valores da organização.

Acompanhe a partir da página 54 os nossos avanços em relação ao Capital Humano.



Papel da Marca B3

No processo de consolidação da nova cultura, definimos também o papel da nossa marca, que sintetizamos com o conceito de “Credibilidade Catalisadora”. Acompanhamos mais de 130 anos de desenvolvimento econômico do país e hoje somos a maior bolsa da América Latina.

Buscamos dia a dia transformar a confiança que temos com o mercado e com os investidores em poder de ação e desenvolvimento, acelerando mudanças.

Com tradição, isenção e idoneidade, criamos a infraestrutura para o desenvolvimento dos mercados financeiro e de capitais do Brasil. Do começo até hoje, existe em nossa essência a necessidade de proporcionar segurança ao mercado, apoiando o seu crescimento. Por isso, o mercado e a sociedade têm confiança na B3 para ser o ponto de encontro diário para se fazer negócios.

A partir desse nosso papel, definimos também os territórios de marca, que buscam levar a essência da organização aos diferentes públicos, em todos os pontos de contato – do dia a dia dos negócios à relação com a comunidade do nosso entorno.

Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

[103-2; 103-3; 405-1]


Nós abordamos o tema de Diversidade, Equidade e Inclusão por meio de uma estratégia e um posicionamento próprios, que foram cuidadosamente construídos com dados e estudos de mercado, além da participação de especialistas externos.

O posicionamento e a estratégia foram aprovados pela Diretoria Colegiada, com o objetivo de nos tornar uma companhia cada vez mais alinhada com o tema e, ao mesmo tempo, induzir o mercado a fazer o mesmo.

Internamente, o assunto é liderado pela Diretoria Executiva de Pessoas, Marketing, Comunicação e Sustentabilidade, que se reporta diretamente ao CEO.

Uma das práticas que adotamos para envolver e dar voz aos funcionários foi a criação de cinco Núcleos de Diversidade, em 2019. Esses grupos são formados por pessoas de diferentes áreas e cargos e representam nossas cinco frentes prioritárias de atuação: gênero; raça e etnia; LGBTQIA+; pessoas com deficiência; e gerações. No fim de dezembro, somavam mais de 300 pessoas envolvidas.

Temos avançado com consistência e práticas perenes e em 2021 essa tendência ganhou ainda mais força, com a divulgação de metas relacionadas ao tema.



Vivenciamos nos últimos anos uma transformação cultural que é totalmente intencional. Buscamos nos aproximar dos clientes, ser mais ágeis, mais colaborativos e mais diversos e inclusivos. E foi nessa direção que avançamos.

Conheça mais sobre
nossas práticas:

Mulheres na Liderança e Índice de Diversidade

No último ano, assumimos publicamente duas metas no âmbito da emissão de um *Sustainability Linked Bond*: a criação de um índice de diversidade até 2024 e o alcance de 35% de mulheres em cargos de liderança na B3 até 2026. No final de 2021, contávamos com 28,2% de mulheres em posições de liderança, o que representa 80% da meta – e 1 ponto percentual acima dos resultados de 2020. Para sustentar essa estratégia e seguir desenvolvendo este público, lançamos em 2021 o nosso primeiro Programa de Mentoria para Mulheres, voltado a desenvolver as futuras líderes femininas da organização.



Para saber mais sobre o *bond* e a evolução das metas, vá à [página 109](#).

Meta Corporativa de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)

Desde 2020, definimos, com a participação do Conselho de Administração, uma meta organizacional e corporativa referente a DEI, que impacta na remuneração variável do CEO. A meta consiste no aumento da representatividade interna de públicos específicos, além do avanço nas demais frentes relacionadas ao tema. Nosso Comitê de Pessoas e Remuneração e a alta liderança se engajam no tema, com periodicidade de pautas garantidas para o reporte e acompanhamento das ações. A meta de representatividade de 2021 – composta pela evolução de representatividade de mulheres em posições de liderança, de pessoas negras e pessoas com deficiência – foi atingida.

Indicadores e Monitoramento

Contamos com um Dashboard para o monitoramento mensal dos indicadores relacionados ao tema, que também são acompanhados pela liderança.

Capacitação no Mercado Financeiro

Durante o toque de campanha pela Equidade Racial, realizado em novembro, anunciamos um programa de capacitação no Mercado Financeiro, gratuito e on-line, voltado para pessoas negras. Mais de 4 mil pessoas se inscreveram até o fim de dezembro. Os participantes passam por uma trilha de desenvolvimento, com conteúdo sobre finanças pessoais, economia, mercado financeiro e desenvolvimento de *soft skills*. Ao final, os melhores alunos serão contemplados com bolsas para cursos preparatórios de importantes certificações, aumentando ainda mais as chances de empregabilidade, inclusive aqui na B3.

Juntos pela Equidade Racial



Treinamento em DEI

Desde 2020, aplicamos um treinamento obrigatório de DEI com abrangência de 100% da organização. Os funcionários devem realizar o treinamento ao menos uma vez. O tema também faz parte da agenda de integração dos novos funcionários e em ações específicas e recorrentes de desenvolvimento.

Toque de Campanha pela Equidade Racial

Realizamos, pelo quinto ano consecutivo, um toque de campanha pela equidade racial nos mercados financeiro e de capitais. O evento teve como objetivo debater comportamentos e ações concretas que podem contribuir para uma transformação cultural que aumente a representatividade e a equidade racial na sociedade.

Bootcamp de DEI

Lançamos, durante o *Ring the Bell* pela equidade de gênero de 2021, o *Bootcamp* de DEI, programa que tem como objetivo apoiar as empresas na construção e execução de uma estratégia robusta de DEI, além de compartilhar boas práticas de mercado e ferramentas de acompanhamento e mensuração. O programa é gratuito e on-line e conta com parceiros técnicos e especialistas na temática. Seu conteúdo é voltado para lideranças de Recursos Humanos, Diversidade e Sustentabilidade de bancos, corretoras e empresas listadas na bolsa de valores. Desde maio de 2021, mais de 60 companhias participaram do programa.

Programa Diversidade em Conselho

O Programa, criado em 2014, tem como principal iniciativa favorecer a exposição das mulheres ao ecossistema de conselhos de administração, conselhos fiscais e comitês de organizações públicas, privadas ou do terceiro setor. Isso ocorre por meio de troca de experiências, aprendizado e fortalecimento de *network*, com apoio de profissionais experientes na atuação em conselhos, que atuam como mentores(as).

Trata-se de uma iniciativa conjunta da B3, Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), *International Finance Corporation* (IFC), *Spencer Stuart* e *Women Corporate Directors* (WCD).

Contratação de profissionais e estagiários negros

Continuamos acelerando no nosso Programa de Estágio com Ênfase em Jovens Negros, que acontece desde 2020. Em 2021, o número de participantes quintuplicou, tanto em candidaturas como em conversões. Depois de contratados, os jovens ainda participam de uma trilha de desenvolvimento específica e construída com o Núcleo de Diversidade de Raça e Etnia, que contempla um programa de mentoria com nossos líderes. Com essa iniciativa, além de mais de triplicar a representatividade de pessoas negras nas posições de estágio (10% em 2018 para 35% em 2021), também aceleramos o desenvolvimento desses jovens profissionais (46% dos mentorados já foram efetivados).

Entendemos que o avanço na representatividade não se resume às posições de estágio. Em comparação com 2020, tivemos um aumento de 57,4% no número de pessoas negras no quadro de funcionários.

Pessoas com Deficiência (PCD)

Lançado em 2020, o programa PlurAll teve a formação da terceira e quarta turmas, totalizando mais de 20 profissionais contratados. O programa tem como objetivo contratar e desenvolver profissionais com deficiência a partir de uma experiência imersiva com duração de três meses.

A quarta turma foi uma iniciativa pontual e específica para talentos de T.I. que teve como foco o desenvolvimento de profissionais em linguagens de programação específicas.

Recrutamento e Seleção

Desde 2020, inserimos na rotina de recrutamento e seleção ferramentas mais inclusivas, como a apresentação de *short-lists* mais diversas e a atuação em conjunto com parceiros e consultorias especializadas na temática. Desde agosto de 2021, adotamos também a prática de “currículo oculto”, que consiste na apresentação de perfis para os gestores ocultando informações como nome, gênero, idade, deficiência, endereço residencial, e em alguns casos formação acadêmica. Essa prática tem como objetivo minimizar o impacto dos vieses na primeira etapa da seleção por parte dos gestores, focando a análise no conhecimento técnico e experiências dos candidatos. No segundo semestre de 2021, 72,7% dos processos de seleção foram conduzidos com currículos ocultos.

Iniciativas externas de DEI que apoiamos:



Ring the Bell for Gender Equality

Ação mundial da Sustainable Stock Exchanges (SSE), da qual somos signatários fundadores. Essa iniciativa busca ampliar a conscientização sobre o papel do setor privado nos avanços da igualdade de gênero no mercado e na sociedade. Realizado desde 2017 em nosso pregão, conta com a parceria do Pacto Global, ONU Mulheres, International Finance Corporation (IFC), Women in ETFs (WE) e World Federation of Exchanges (WFE)



Pacto de Promoção da Equidade Racial

Em novembro, nos tornamos apoiadores institucionais desta iniciativa, que propõe implementar um Protocolo Racial para o país, de forma a trazer a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro e atrair a atenção de empresas e da sociedade civil. O objetivo é compor um indicador de

representatividade racial nas empresas brasileiras, que traga a referência de benchmark e direcionamento para as companhias evoluírem.



Women's Empowerment Principles (WEPs)

Auxilia o setor privado a promover igualdade de gênero no ambiente de trabalho, no mercado e na comunidade, e que é realizada pela ONU Mulheres e Pacto Global. Somos signatários do WEPs desde 2017, o que nos tornou a primeira bolsa signatária nas Américas e a sexta no mundo.



Be Together

Em 2019 criamos o Be Together, iniciativa que reúne mulheres do mercado financeiro representando empresas clientes da B3, e que tem por objetivo o aprendizado mútuo e a troca de boas práticas nas empresas para promover a presença feminina no mercado financeiro e contribuir para um ambiente mais justo, diverso, igualitário e atrativo para as mulheres.



OUTstand

Participamos desde 2019 do OUTstand, rede de profissionais do mercado financeiro que encoraja e mobiliza reflexões sobre o tema LGBTQIA+ em empresas deste segmento.



Programa Diversidade em Conselho

Capitaneado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), Women Corporate Directors (WCD) e IFC, a ação visa aumentar a presença de mulheres nos Conselhos de Administração de companhias.



WOB - Woman on Board

Tem o objetivo de engajar a alta administração das empresas na pauta de diversidade. Como signatários, devemos garantir a presença de ao menos duas mulheres no nosso Conselho de Administração. Em 2020, fomos reconhecidos com o selo WOB, pelo nosso compromisso com a agenda. Atualmente nosso Conselho conta com três mulheres.

Outros indicadores quantitativos sobre DEI podem ser conferidos no capítulo "[Tabelas de Aprofundamento](#)".



Gestão de Pessoas

Atração e Retenção

[102-7; 401-1]

Nosso quadro de funcionários teve uma expansão de 18% e encerrou o ano com 2.669 profissionais⁶. Os homens são maioria e respondem por 66,2% do total. Em relação à faixa etária, a maior parcela – 63,8% – se enquadra na faixa entre 30 e 50 anos.

Em 2021, nossa taxa de rotatividade foi de 16,8%, 6 pontos percentuais acima do ano anterior⁷. Esse resultado é reflexo do aquecimento de mercado, principalmente nas áreas de TI. Na B3, o maior impacto se deve à grande representatividade desse público na companhia.

⁶ Considera apenas funcionários da B3 S.A.

⁷ O percentual de desligamentos voluntários, em 2021, foi de 11,9%.

Em contraponto, tivemos uma estratégia de reorganização que se refletiu em uma taxa de novas contratações de 34%, o que significa 19 pontos percentuais acima da taxa de 2020.

Essa estratégia é acompanhada de ações que buscam a atração e retenção de talentos e envolvem práticas de remuneração; treinamento e desenvolvimento; programas de mobilidade interna; acompanhamento individualizado de colaboradores por meio da gestão de desempenho e carreira; trabalho flexível; e promoção da saúde e segurança no trabalho.

Além disso, promovemos anualmente uma pesquisa de engajamento com funcionários, desenvolvida pelo Great Place to Work (GPTW). Os resultados de cada ano são trabalhados em ações

institucionais que abrangem toda a empresa. As áreas fazem plano de ação em cima de seus próprios resultados.

Consideramos a pesquisa um indicador estratégico, compondo-a como uma das nossas metas corporativas. Os resultados de cada líder são relatados em seu Dossiê de Desempenho, etapa do ciclo de gestão de desempenho.

Em 2021, fomos reconhecidos como uma das melhores empresas para trabalhar no Brasil, pelo Great Place to Work, a partir dos resultados advindos da pesquisa GPTW 2020 e das nossas boas práticas culturais.

Trabalho flexível, equilíbrio e qualidade de vida

Trabalho Remoto

A pandemia da Covid-19 apresentou um novo cenário e, diante dele, entendemos que não voltaremos a trabalhar da maneira anterior.

Com isso, avançamos em um novo modelo de contrato de trabalho, que chamamos de trabalho híbrido. Seu objetivo é manter a flexibilidade e o equilíbrio que nossos times conquistaram com o trabalho remoto, mas ao mesmo tempo

reforçar nossa cultura e nossas relações de maneira presencial.

O novo modelo abrange:

- Autonomia, flexibilidade, alto desempenho e colaboração;
- Extensão do trabalho remoto para até cinco dias da semana;
- Rodízio entre escritório, sua casa e espaços de *coworking*, conforme as necessidades individuais e também da área e do time.

Por meio da complementaridade de todos os espaços de trabalho, sabemos que podemos adaptar formatos e iniciativas para trazer mais conforto, flexibilidade e equilíbrio para nossas pessoas.

O funcionário pode escolher o local de onde trabalhar, mas o escritório está sempre disponível para uso e esperamos que nossos funcionários usufruam das nossas instalações.

Programa Equilíbrio B3

[103-2; 103-3; 401-3; 403-6]

Os nossos funcionários contam com mais de 40 opções de benefícios – um conjunto que

vai além do que é assegurado por lei. Esse amplo leque de alternativas está alinhado ao nosso compromisso de proporcionar bem-estar às pessoas. Este princípio integra o Programa Equilíbrio B3 | Qualidade de vida, que é estruturado em três pilares: +Equilíbrio, + Saúde e + Lazer e Cultura.

Conheça algumas das ações do programa:

- **Incentivo à atividade física**, por meio do *Gympass*. Em 2021, tivemos cerca de 432 adesões;
- **Dress Code**: Vestimentas de acordo com a personalidade dos funcionários;
- **Day off de aniversário**: Um dia de presente, no mês do aniversário;
- **Licenças médicas previdenciárias**: Antecipação e complementação de auxílio-doença;
- **Programa de Apoio Pessoal**: Orientação psicológica, social, jurídica e financeira. Em 2021, foram 237 casos tratados com 1.290 interações;
- **Empréstimo emergencial**: Acesso facilitado a recursos, no caso de imprevistos ou situações inesperadas. Três empréstimos emergenciais foram concedidos no ano;

- **Banco de horas:** Descanso das horas extras trabalhadas;
- **Plano de Aposentadoria:** Com adesão voluntária e aberto a todos os funcionários. Os participantes contribuem com valores entre 1% e 7% do salário mensal, com contrapartida nossa de 100%. O patrimônio para cobertura do plano é totalmente segregado da Companhia e gerenciado pelo Itaú Fundo Multipatrocinado (IFM);



- **Bebê a caminho (biológico ou não):** tem por objetivo fazer o acompanhamento e conexão entre mães e pais com o processo de parentalidade, por meio de curso on-line, cartilhas, rodas virtuais de conversas, guia de apoio e orientações e isenção de coparticipação nas consultas médicas de pré-natal. Temos também sala de apoio à amamentação.

Além disso, há mais de 5 anos, aderimos ao programa Empresa Cidadã, que permite a ampliação do período de licença maternidade de 120 para 180 dias, de acordo com a Lei nº 11.770/08, desde que seja uma opção da funcionária. A prorrogação também é extensiva à mamãe que adotar ou obtiver a guarda judicial para fins de adoção. No caso da pausa paternidade, a licença remunerada é de cinco dias após nascimento, adoção da criança ou obtenção da guarda judicial, com a opção de ser prorrogada por mais 15 dias e totalizar 20 dias, mediante a realização de curso específico sobre paternidade.

Em 2021, também mudamos a forma de pagamento do programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), considerando

todo o período de afastamento da licença maternidade/paternidade na contagem dos avos de pagamento, ou seja, sem a proporcionalidade pelos meses efetivamente trabalhados.

As ações dentro do Programa Bebê a Caminho e as alterações no programa da PLR contribuíram para a melhoria do desempenho de indicadores de licença parental. Em 2021, a taxa de retorno de licença parental foi de 100% tanto para mulheres como para homens, repetindo 2019 e 2020. Já as taxas de retenção foram de 81% para os homens e de 87% para as mulheres, aumento de 21 pontos percentuais em relação a 2020.



Confira os dados históricos referentes a esses indicadores na seção de “[Tabelas de Aprofundamento](#)”.

Saúde e Segurança do Trabalho

[103-2; 103-3; 403-6; 403-10]

Para zelar pela saúde e segurança dos funcionários e estagiários, atendemos às normas de saúde e segurança ocupacional. Além disso, aprimoramos nossas instalações de forma permanente, com o intuito de promover ambientes de trabalho salubres e saudáveis.

O tema é gerenciado pelo time de Segurança e Medicina do Trabalho, que se reporta à Diretoria Executiva de Pessoas, Marketing, Comunicação e Sustentabilidade. A equipe busca identificar e prevenir riscos ambientais, sugerir ações para tornar o ambiente mais seguro e garantir o cumprimento de normas internas.

Contamos também com uma infraestrutura para emergências, com serviço de ambulância disponível 24 horas, UTI móvel, além

de ambulatórios nos prédios da XV e da Praça e salas de atendimento nos prédios da Florêncio e da Líbero.

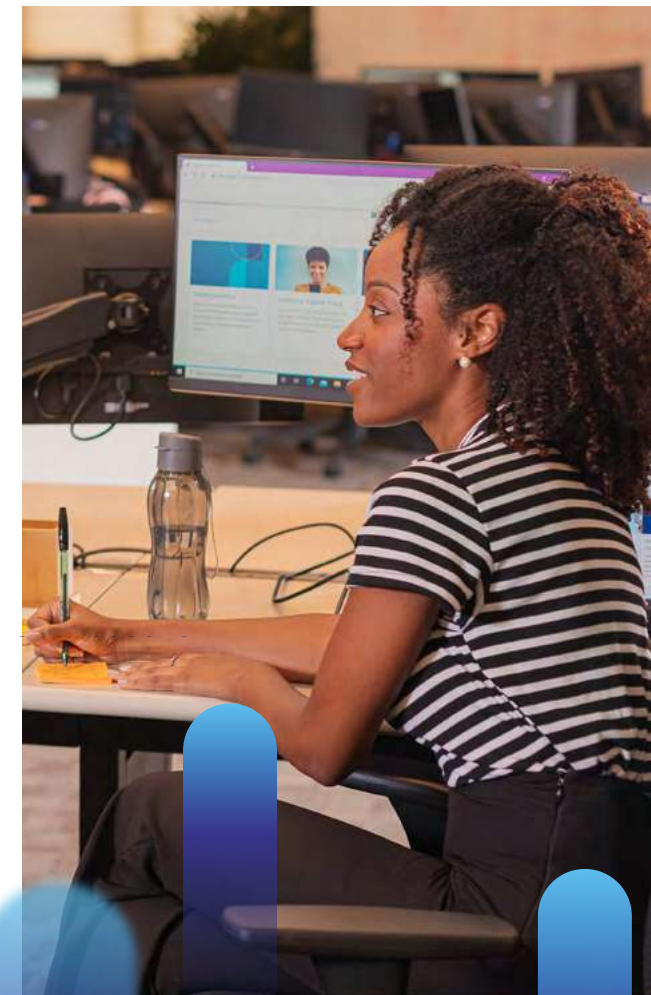
Outra forma de atuar no tema é por meio da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), instalada para observar e relatar condições de risco de acidentes nos locais de trabalho e solicitar medidas para minimizá-los. Suas atribuições também incluem oferecer orientações aos funcionários sobre medidas de prevenção. Em 2021, a CIPA era formada por 26 membros, sendo 13 eleitos pelos funcionários e 13 indicados pela B3.

Todas as pessoas que trabalham aqui são representadas por comitês formais de saúde e segurança. Os funcionários têm acesso à “Cartilha de Boas Práticas”, documento elaborado pela CIPA para conscientizá-los sobre a influência das atitudes individuais

nas rotinas de trabalho. Também são disponibilizados treinamentos on-line que abordam temas como ergonomia, prevenção e combate a incêndios, entre outros.

Adicionalmente, realizamos ginástica laboral às segundas, quartas e sextas-feiras, abertas a funcionários, estagiários e prestadores de serviços. Em 2021, tivemos uma média mensal de 1.279 participações.

Praticamente todas as atividades que exercemos são administrativas, o que torna baixo o índice de acidentes do trabalho ou de doença ocupacional. Em 2021, registramos apenas acidentes de trajeto. Como foram causados por fatores externos, não tomamos nenhuma medida específica. Afastamentos relacionados a transtornos psicológicos não foram registrados no período.



Desenvolvimento de carreira e treinamentos [103-2; 103-3; 404-1; 404-2]

Temos o compromisso de fornecer treinamentos e capacitações para desenvolvimento das nossas pessoas de forma contínua. Para isso, funcionários e estagiários⁸ contam com uma ampla oferta de oportunidades de desenvolvimento. Em 2021, 100% dos nossos profissionais receberam algum treinamento no ano. Foram mais de 23 mil participações em ações de desenvolvimento, e mais de 66 mil horas de formação, dentro dos mais de 400 cursos disponibilizados no ano.

A média de horas de treinamento que funcionários e estagiários realizaram teve um aumento de 13% em comparação com o ano anterior. Essa expansão se deve a fatores como:

- Crescimento de 18% no quadro de funcionários;

⁸ Estagiários têm contrato de trabalho de meio período.

- Implementação de uma nova plataforma de treinamentos;
- Estratégia de oferecer novos cursos on-line, o que aumenta o alcance e a facilidade de acesso ao conteúdo;
- Implementação de novos programas para a liderança e programa de aceleração de carreiras.

Veja na seção “[Tabelas de Aprofundamento](#)” os resultados dos últimos três anos sobre a média de horas de treinamento que funcionários e estagiários realizaram por gênero e categoria funcional.

Ao longo do ano, trabalhamos com diversas frentes voltadas a fornecer capacitação para as nossas pessoas. Entre elas, parcerias com instituições de ensino para desenvolver ou oferecer programas conjuntos de treinamento; facilitadores internos; plataformas on-line de cursos; e um programa de reconhecimentos, no qual os funcionários trocam milhas por treinamentos de seu próprio interesse.



Essa estratégia de desenvolvimento é dividida em quatro pilares:

O que a B3 quer

Programas de conhecimento relacionados a negócios, comunicação e processos disponíveis para o funcionário assistir quando quiser. Nesse pilar de desenvolvimento, o principal objetivo é capacitar os funcionários em temas que estão diretamente ligados à estratégia da empresa e a competências atuais do mercado.

O que a área quer

Treinamentos técnicos e específicos que são contratados usando o orçamento próprio de cada área por meio do Levantamento de Necessidades de Desenvolvimento (LND). Os treinamentos são definidos anualmente por meio de um processo feito em parceria pelo

gestor da área e a área de Treinamento e Desenvolvimento. Os temas definidos para capacitação são disponibilizados aos funcionários por plataformas dos fornecedores parceiros ou por meio de facilitação interna.

O que você quer

Nosso catálogo de desenvolvimento de *soft* e *hard skills*, disponível para todos os funcionários. O funcionário tem total liberdade para escolher a formação que deseja de acordo com o seu plano de desenvolvimento individual.

Programas

Contamos ainda com programas de desenvolvimento para públicos específicos. É o caso do Programa de Estágio; Programa de Aceleração de Carreira; Jovem Aprendiz; Desenvolvimento de Pessoas com Deficiência; e Programa de Liderança.

Facilitação interna

Essa é uma iniciativa que valoriza e estimula a multiplicação interna de conhecimento. Isso possibilitando que os próprios profissionais liderem treinamentos sobre assuntos em que são especialistas. Em 2021, a iniciativa somava 1.613 participantes, 14% a mais que o verificado no ano anterior. Desse total, 23 são novos facilitadores, que passaram a compartilhar com os colegas treinamentos sobre temas técnicos, comportamentais e de gestão de conhecimento.

Programa de Desenvolvimento da Liderança

Como acontece anualmente, em 2021 demos continuidade ao Programa de Desenvolvimento da Liderança. Desta vez, optamos por criar trilhas de desenvolvimento segmentadas por nível de cargo, em razão das necessidades e capacidades diferentes exigidas para cada posição hierárquica. Dessa forma:

Níveis de coordenação

realizaram sete módulos de treinamento, focados em Gestão de Pessoas.

Níveis de gerência

contaram com quatro módulos de habilidades de gestão de equipes e temas estratégicos para a organização – como *mindset* e tomada de decisão.

Níveis de superintendência

tiveram cinco módulos de treinamento com foco em estratégia da organização.

Os grupos de liderança também realizaram treinamentos com foco em atração e seleção para aumentar suas habilidades relacionadas ao ciclo de gestão de pessoas.

Houve ainda um complemento por meio de *Masterclasses*; Programa de Mentoria para mulheres líderes; canal com vídeos e conteúdos exclusivos relacionados ao ciclo de gestão de pessoas; e um encontro estratégico da liderança, para a divulgação e a construção conjunta da estratégia e diretrizes da Organização.

Com tudo isso, foram contabilizadas 3.376 participações em treinamentos, totalizando 10.548 horas treinadas e 686 líderes participantes.

#MinhaCarreira

É um programa que busca desenvolver as pessoas de acordo com os desafios do cargo atual ou para o passo seguinte de carreira (mobilidade interna, vertical ou horizontal). O #MinhaCarreira introduziu um novo catálogo com ações de desenvolvimento direcionadas para o negócio, cultura e core da função, para que os próprios funcionários possam planejar sua trilha de evolução. Em 2021, 418 funcionários concluíram o seu plano de carreira.



Treinamentos obrigatórios

Mantemos uma agenda constante de treinamentos obrigatórios, que abordam temas relacionados a condutas seguras dentro da empresa, de forma a reforçar os princípios estabelecidos em nossos códigos e manuais internos e os direcionamentos dos órgãos reguladores.

Com isso, buscamos mitigar eventuais riscos em situações atípicas ou suspeitas, e nos mantemos em conformidade com as diretrizes do mercado.

[103-2; 103-3]

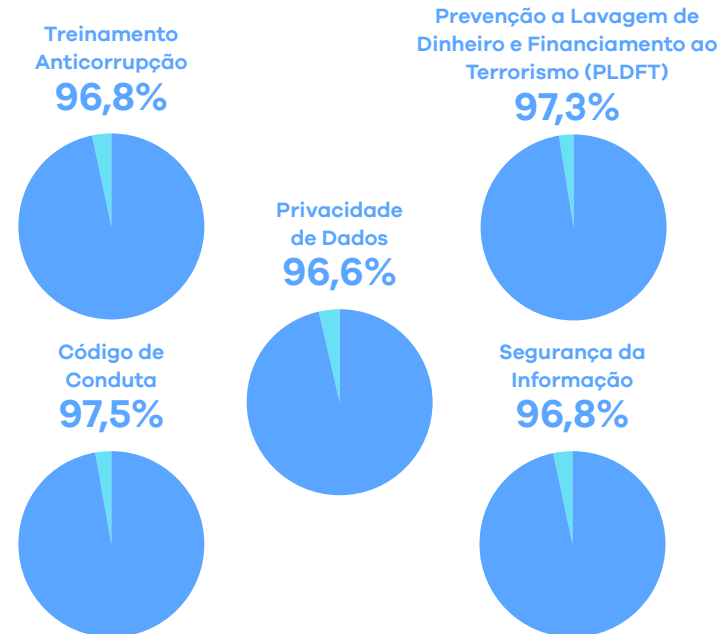
Entre os temas abordados estão o Códigos de Conduta, Anticorrupção, Prevenção a Lavagem de Dinheiro, Segurança da Informação e Privacidade de Dados.

É obrigatório que todos os administradores, funcionários e estagiários realizem esses treinamentos on-line ao menos uma vez ou sempre que houver alguma atualização de conteúdo.

Com relação aos treinamentos de Anticorrupção e do Código de Conduta e Ética, é compulsório que os administradores, funcionários e estagiários os realizem sempre que houver a divulgação de uma nova versão deles.

A chamada para novas capacitações ocorre, usualmente, a cada 2 anos, de forma alternada, conforme necessidade de divulgação ou reciclagem dos assuntos.

Até dezembro de 2021, o percentual de administradores, funcionários e estagiários que cumpriram os treinamentos foi de⁹: [205-2]



⁹ Os percentuais foram calculados com base em colaboradores ativos do mês, considerando o status "atividade normal".

Os treinamentos relacionados à conduta ética foram acompanhados de campanhas internas de comunicação sobre o tema. Por exemplo:

- Nos meses de janeiro, julho e setembro veiculamos boletins semanais (Comunica B3) com as principais orientações sobre como interagir com reguladores, agentes e órgãos públicos;
- Em março, tivemos outra divulgação, com o reforço do treinamento de combate à corrupção e à fraude;
- E, em outubro, tivemos um painel de Anticorrupção no Atitude B3, um evento realizado pelas áreas de Compliance e Segurança da Informação, que tem como principal objetivo reforçar a prática de comportamentos corretos na B3 – hoje, amanhã e sempre.

Treinamentos sobre a temática ASG

Em 2021, iniciamos a realização de treinamentos e capacitações sobre a temática ASG para a liderança e times B3, o que abrange funcionários, estagiários e aprendizes. No total, foram cerca de 900 participações. O tema também faz parte do *onboarding* de novos funcionários desde 2020.

Os conteúdos abrangeram informações sobre conceitos de sustentabilidade; conscientização sobre meio ambiente; os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU; a Estratégia de Sustentabilidade; e nossas práticas relacionadas à temática ASG, o que também inclui questões relacionadas à mudança do clima.

Gestão de Desempenho

[103-2; 103-3; 404-3]

Nossa Gestão de Desempenho consiste no processo de definição, acompanhamento e avaliação de desempenho de cada funcionário, de forma individualizada. O modelo atual de Gestão de Desempenho foi lançado em 2020, ocorre com ciclos anuais e se baseia na avaliação de três dimensões:

- **Metas e objetivos:** compreende as entregas combinadas do período, com ciclos que podem ser mensais ou trimestrais, semestrais ou anuais.

- **Core da função:** o que é esperado de cada função com relação ao que deve ser entregue, nas dimensões impacto, comunicação, inovação, conhecimento e gestão (nível gestão e acima).
- **Valores e Comportamentos:** são os valores e comportamentos esperados para todos os níveis de cargos, alinhados à nossa Cultura, que geram impactos positivos.

A contratação e validação das metas individuais ocorre uma vez ao ano. Após contratadas, as metas podem ser revisadas a qualquer momento, tornando o ciclo vivo e alinhado com a dinâmica da organização.

O modelo de gestão de desempenho também está alinhado ao contexto de times ágeis, ao permitir que sejam definidos objetivos por equipes. Isso possibilita que todos os participantes possam compartilhar as mesmas metas; oferecer *feedbacks* contínuos de qualquer nível para qualquer nível; e registrar em sistema as realizações alinhadas às metas acordadas.

Os resultados da nossa pesquisa de engajamento mostraram que existe uma correlação positiva entre frequência de *feedbacks* e engajamento.

Pessoas que tiveram três ou mais *feedbacks* no ano têm uma percepção melhor sobre o clima da empresa e são mais engajadas.

Por isso, contamos com *feedback* intermediário e *feedback* contínuo:

- **Feedback Intermediário:** a partir de agora, esta etapa passa a ser obrigatória. No meio do ano, os gestores deverão registrar o *feedback* intermediário no sistema com sua avaliação sobre o primeiro semestre e o andamento das metas, core da função e valores e comportamentos.
- **Feedback Contínuo:** o novo sistema de pessoas possui uma funcionalidade de *feedback* contínuo. Por meio desse recurso será possível solicitar ou registrar um *feedback* de “n” para “n” a qualquer momento. Esse *feedback* poderá ser associado à uma meta e será possível, tanto para o gestor como para o funcionário, ter o registro de todos os *feedbacks* recebidos ao longo do ano.

No período, 100% dos funcionários receberam análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira. [404-3]

A estrutura de metas utilizada é composta por três dimensões diferentes, que visam à integração dos objetivos da Companhia com as áreas e os indivíduos:

Metas Área

Impactam toda a área ou diretoria. Podem ser entregas de projetos, novos produtos, melhoria de processos, entre outros.

Metas Individuais

Acordadas com cada pessoa. Relacionam-se ao cargo e à atribuição e consideram as competências esperadas.

Metas Corporativas

Acordadas com o Conselho de Administração e Comitê de Remuneração, são os principais desafios da Companhia e impactam a remuneração do CEO. Para o exercício de 2021, as metas nessa dimensão foram divididas entre temas considerados importantes para o crescimento e a sustentabilidade dos negócios, dentre os quais estão incluídos:

- **Financeiro:** crescimento de receitas e disciplina orçamentária;
- **Centralidade no Cliente:** satisfação dos clientes em momentos-chave;

- **Projetos:** acompanhamento dos projetos prioritários da Companhia e seus respectivos benefícios;
- **Resiliência Operacional:** disponibilidade das plataformas e credibilidade operacional perante clientes e reguladores e testes de segurança cibernética;
- **Pessoas & ASG:** engajamento, diversidade, *turnover* (retenção de funcionários) e iniciativas de ASG.

Em 2021, a maioria das métricas atingiu ou superou os resultados esperados. Avalia-se que a Companhia como um todo atingiu consistentemente as metas do ano.

Dimensão	Meta	Output	Não Atingiu	Atingiu	Superou
Clientes	Satisfação Clientes	Proporcionar uma experiência B3 ao atingir zona de qualidade da metodologia NPS em diversos <i>touchpoints</i> com clientes, com foco em mensurar proximidade e satisfação de clientes.			●
Financeira	Receitas	Atingir meta de receitas provenientes dos movimentos do mercado e dos direcionamentos da B3.		●	
	Despesas	Despesas atreladas ao faturamento e alinhadas ao <i>guidance</i> para o mercado	●		
Resiliência Operacional	Estabilidade, Disponibilidade e <i>Cyber Security</i>	Disponibilidade, capacidade e segurança dos sistemas e processos B3, que garantem solidez e credibilidade operacional.		●	
Projetos	Projetos	Benefícios e valor gerado dos projetos priorizados pela B3 com impacto nos clientes e no mercado.		●	
Pessoas e ASG	Engajamento, DEI e ASG	Acompanhamento da liderança, processos e práticas para sermos uma das melhores empresas para trabalhar do Brasil e referência em práticas ASG.			●

Remuneração [102-36; 103-2; 103-3]

A gestão de desempenho se relaciona diretamente com nossa estratégia de remuneração que tem o objetivo de reconhecer, engajar e reter os talentos de forma clara e transparente, com as melhores práticas de mercado, consistência interna e competitividade externa. Aqui, trabalhamos com o conceito de Remuneração Total, que abrange os cinco grandes pilares de remuneração (veja abaixo). Cada um deles é responsável por reter e atrair os talentos, em linha com a estratégia da Companhia.

Utilizamos o conceito “3P’s de Remuneração Total” para administrar de forma integrada a

remuneração das nossas pessoas. Esse modelo sempre alinha três variáveis: Performance, Pessoas e Posição.

A remuneração é um fator importante para a retenção de nossos profissionais. Para garantir e manter as melhores práticas, participamos anualmente de pesquisa de remuneração total. As informações da pesquisa são analisadas função por função para garantir a consistência da nossa estratégia de remuneração.

Outro fator que permeia a estratégia de remuneração é a composição da remuneração direta, onde verificamos o equilíbrio dos

componentes entre remuneração fixa, variável de curto prazo e variável de longo prazo.

Nos últimos anos, as variações percentuais entre os incentivos de curto prazo e de longo prazo estão em linha com a estratégia definida pela companhia e refletem a performance e o potencial dos indivíduos:

Composição da remuneração direta total¹⁰
– CEO e Vice-Presidentes

Posição	Ano	% Fixa	% ICP	% ILP
CEO	2019	10%	29%	61%
	2020	9%	30%	61%
	2021	11%	22%	67%

Posição	Ano	% Fixa	% ICP	% ILP
VICE-PRESIDENTES	2019	18%	32%	50%
	2020	18%	37%	45%
	2021	20%	27%	53%

¹⁰ Diferentemente da composição da remuneração informada no Formulário de Referência, o quadro acima apresenta apenas as funções de CEO e Vice-Presidente, com os valores concedidos aos ocupantes que performaram um ano inteiro na função.

Pilar	Objetivo	Elegibilidade
Remuneração fixa	Reconhecer e refletir o valor do cargo internamente (empresa) e externamente (mercado)	Todos
Incentivo de curto prazo	Premiar o alcance e a superação de metas da empresa, área e individuais, alinhadas ao orçamento e planejamento estratégico	Exceto Estagiários
Incentivo de longo prazo	Reforçar a retenção dos funcionários-chave e alinhar interesses com acionistas na criação de valor para o negócio de forma sustentável e no longo prazo	Gerentes e Acima
Benefícios	Complementar benefícios da Assistência Social	Todos
Intangível	Cultura e Clima Organizacional	Todos

Remuneração Fixa

Administramos a remuneração fixa por meio de faixas salariais definidas para cada nível hierárquico. A tabela salarial é revisada periodicamente de modo a garantir que os valores estejam alinhados com a nossa estratégia e com os valores praticados no mercado.

Esta tabela também norteia os processos internos de promoção e méritos, que são conduzidos, usualmente, duas vezes ao ano. Para que este processo tenha sucesso, a área de Remuneração apoia os gestores durante o ciclo, fornecendo indicadores e materiais com insumos para a tomada de decisão.

Outro ponto que acompanhamos é a equidade salarial entre gêneros. Fazendo a comparação cargo a cargo, verificamos que, em 2021, a diferença média das posições com gestão de pessoas¹¹ foi menor que 1% tanto no salário anual quanto na remuneração total.

A razão entre a Remuneração Total do indivíduo mais bem pago e a média de todos os empregados (excluindo-se o mais bem pago) foi de 15,1¹².

¹¹ Abrange todos os cargos com gestão de pessoas, desde o nível de Coordenador até o Presidente.

¹² Remuneração total em dezembro de 2021, considerando funcionários registrados no regime CLT (excluindo Jovem Aprendiz e funcionários que foram admitidos ao longo do ano de 2021).

Incentivo de Curto Prazo (ICP)

À exceção dos estagiários, todos os funcionários são elegíveis à parcela variável de remuneração (PLR). O objetivo é reconhecer e recompensar o alcance e a superação das metas alinhadas aos resultados de curto prazo da Companhia.

Os valores *target* de PLR/PPR são pré-definidos e variam conforme a função do funcionário e o desempenho obtido em relação ao atingimento das metas (o que) e ao comportamento (como), por meio da avaliação final de desempenho.

A partir de 2021, todos os funcionários que tiveram afastamento previdenciário durante o período de apuração por motivos de licença maternidade, paternidade ou saúde não terão mais a PLR proporcionalizada apenas pelos meses efetivamente trabalhados. Isso reforça a nossa cultura e fortalece a diversidade e inclusão.

O montante total a ser distribuído é compatibilizado com o resultado alcançado pela B3 no período, sendo que o mínimo para a distribuição da remuneração variável é de 70% de alcance dos indicadores de desempenho da Companhia (limitado a 120% de alcance).

Adicionalmente, o Pool de PLR só estará disponível se a Companhia atingir pelo menos 70% do resultado orçado para o exercício. Para este fim, usa-se o Lucro antes de Juros e Imposto de Renda (LAJIR) ajustado.

Desta forma, o Pool está vinculado aos indicadores de desempenho da companhia, que estão divididos entre temas considerados importantes para o crescimento e a sustentabilidade dos negócios, como mencionado no item “Gestão de Desempenho”:

- Financeiro: crescimento de receitas e disciplina orçamentária;
- Centralidade no Cliente: satisfação dos clientes em momentos-chave;
- Projetos: acompanhamento dos projetos prioritários da Companhia e seus respectivos benefícios;
- Resiliência Operacional: disponibilidade das plataformas e credibilidade operacional perante clientes e reguladores e testes de segurança cibernética;
- Pessoas & ASG: engajamento, diversidade, *turnover* (retenção de funcionários) e iniciativas de ASG.

Caso os indicadores de desempenho global da Companhia forem superados, o montante a ser distribuído será maior do que o que foi inicialmente estimado como necessário para pagar os funcionários “a mercado” em um cenário de alcance das metas estabelecidas. Por outro lado, se houver desempenho aquém do esperado, haverá redução do Pool a ser distribuído.

Incentivo de Longo Prazo (ILP)

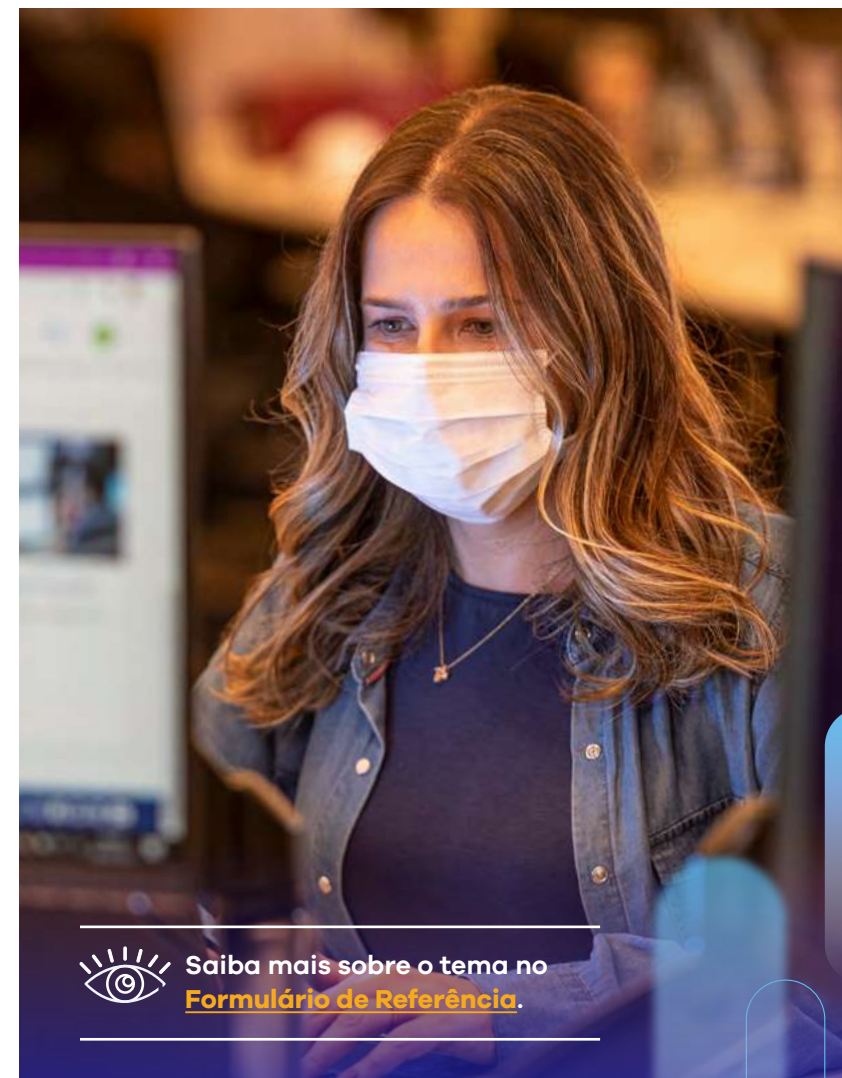
Os programas de incentivo de longo prazo (ILP) buscam, por meio da concessão de ações restritas da B3, reforçar a retenção dos funcionários-chave, alinhar os interesses dos acionistas na criação de valor para o negócio e incentivar a tomada de decisão responsável e sustentável ao longo do tempo. São dois programas:

- **Matching:** nesta iniciativa, os gerentes e acima podem aportar um determinado percentual de sua PLR para comprar ações da B3 e a empresa fará uma contrapartida deste valor. O período de carência é de 4 anos (*vesting*: 1/4 a cada ano).
- **Concessão:** neste programa, determinamos o montante individual para Superintendentes e acima, respeitando-se o intervalo de valores determinados para cada nível hierárquico e

com base nas respectivas performances. Os valores são convertidos e concedidos em ações por um período de carência de 4 anos (*vesting*: 1/4 a cada ano), desde que o funcionário permaneça na Companhia nas datas de vencimento.

Estamos propondo a inclusão de cláusula Malus, considerando a redução parcial ou total das parcelas de remuneração de longo prazo que ainda estão em período de carência em razão do descumprimento de disposições do Código de Conduta e Ética da Companhia. Para tanto, o Conselho de Administração aprovou a alteração do Plano de Concessão de Ações da Companhia (“Plano”), a qual será objeto da ordem do dia da Assembleia Geral de Acionistas, a se realizar em 28 de abril de 2022. Caso a alteração do Plano seja aprovada pelos acionistas, a Companhia iniciará internamente a implementação da cláusula.

A nossa estratégia de remuneração visa manter as melhores práticas de mercado, reconhecendo, engajando e retendo os talentos. Por isso, estamos sempre atentos às oportunidades que melhoram a experiência de nossas pessoas e a nossa cultura.



Saiba mais sobre o tema no
Formulário de Referência.

Agilidade e inovação



O movimento de nos aproximarmos cada vez mais dos clientes desencadeou uma série de mudanças no nosso dia a dia, inclusive em como nos organizamos internamente.

Um dos efeitos foi adotarmos os métodos ágeis para responder de forma tempestiva e eficaz às demandas do mercado. Gradualmente, passamos a trabalhar cada vez mais de forma colaborativa, integrada e focada nas necessidades e expectativas dos nossos públicos.

Isso ganhou proporção de tal forma que o conceito do Ágil deixou de ser meramente uma metodologia de trabalho e ganhou a dimensão de um elemento da nossa cultura.

O conceito já foi incorporado com tanta maturidade que todos os nossos novos negócios já nascem com método ágil. Além disso, gradativamente os *businesses* mais tradicionais estão sendo transformados para essa metodologia. Em 2021, foi a vez da operação de Balcão.

No fim do ano 2021, já contávamos no total com mais de 120 *squads* (equipes de trabalho característico de métodos ágeis), que reuniam aproximadamente 700 pessoas.

Com o aprofundamento do pensamento ágil na organização, nos tornamos uma empresa capaz de fazer entregas mais frequentes, mais centradas no cliente e com ganhos em produtividade e inovação.



O Ágil, para nós, não é meramente uma metodologia, mas um modelo mental – que se tornou parte da nossa cultura.

Inovação interna: Simplifica

Dentro desse contexto, uma ideia que surgiu em 2020 e ganhou força em 2021 foi o Simplifica. Trata-se de um programa colaborativo para melhorar a experiência dos clientes.

Nessa iniciativa, todos os colaboradores são convidados a trazer as dores dos usuários dos nossos produtos e serviços e dar ideias sobre implementações que podem simplificar processos e trazer benefícios para eles. A condição é que as sugestões possam ser aplicadas em até três meses e tenham baixa dependência de tecnologia.

Nesses dois anos, recebemos mais de 700 ideias. Todas foram analisadas por um grupo multidisciplinar e parte delas foi escolhida a partir de critérios de relevância e transformação positiva na experiência dos clientes.

Em dois anos, já são mais de 130 sugestões implementadas, em temas como eliminação de documentos físicos, celeridade nas entregas, aumento de NPS, redução de etapas em processos, autosserviços, entre outras.





Robustez operacional



É fundamental que nossas plataformas estejam preparadas para os desafios operacionais e tecnológicos. A cada ano, o mercado tem se sofisticado mais e os volumes de transação têm batido novos recordes. Isso exige uma infraestrutura de tecnologia robusta para suportar a demanda e prover segurança.

Em 2021, o volume de negócios diários médio no segmento de Listado alcançou 10,2 milhões – um crescimento expressivo sobre os 8 milhões do ano anterior, mas ainda mais relevante quando analisado em uma perspectiva de médio prazo. Em 2017, a média foi de 1,6 milhão.

Para lidar com essa perspectiva de expansão do mercado de capitais, temos uma agenda permanente de investimento e inovação. Isso nos permite estar sempre à frente das demandas.

Foi o que aconteceu no último ano. Todos os sistemas funcionaram de maneira resiliente e em conformidade com a meta corporativa. A disponibilidade das plataformas (fração do tempo em que o sistema esteve ativo e funcional) foi preservada, com 99,980% de disponibilidade anual para os sistemas de negociação e 99,911% para os sistemas da Clearing.

99,980%
de disponibilidade
dos nossos sistemas
de negociação

99,911%
para os
sistemas da
Clearing

Nossa atuação em tecnologia
é pautada por três pilares:

1. segurança
2. capacidade e resiliência
3. inovações

Conheça algumas das iniciativas voltadas à tecnologia que se destacaram em 2021 e que ajudam a garantir nossa robustez operacional:

Modernização da tecnologia da Clearing

No último ano, encerramos a modernização completa da tecnologia da *Clearing*, que durou mais de um ano e incluiu a troca de todos os equipamentos. A ação trouxe ganhos expressivos nos processos, além de uma melhora de desempenho de cerca de 30%.

Disrupção no mercado de Balcão

Em abril, começamos a trabalhar em uma nova plataforma de registro para o mercado de Balcão, em parceria com a Pismo. O objetivo é facilitar o registro de CDBs para *fintechs* e bancos digitais. O desenvolvimento levou apenas 90 dias. Com tecnologia em nuvem e o uso de APIs, entregamos interface e

usabilidade simplificadas. A plataforma tem alta capacidade de processamento e baixo custo, é escalável e atende a uma demanda importante de sofisticação do mercado.

Investimento na Nuvem

Na B3, temos cada vez mais iniciativas na nuvem. Um dos casos é a nova Área Logada do investidor pessoa física, que nasceu 100% hospedada nesse ambiente. Além de projetos específicos, começamos um trabalho de aproximação com os *hyperscales* (grandes provedores), visando a uma parceria estratégica de longo prazo. Esta parceria ajudará a planejar a estratégia de evolução - para escalar os investimentos em nuvem, desenvolver tecnologia e internalizar conhecimento. Em 2021, operamos com dois provedores: Amazon AWS, da Amazon, e MS Azure, da Microsoft. Adicionalmente, temos homologado a Oracle para conectividade via RCB.

Blockchain

Assim como outras bolsas no mundo, estamos estudando formas de usar a tecnologia de *blockchain* no negócio, principalmente nas nossas depositárias. Um exemplo foi o teste, no primeiro semestre, de uma plataforma para levantamento de recursos por *startups*. O sistema dá mais fluidez à apresentação de documentos aos investidores e às propostas de investimento – e, para isso, faz uso do *blockchain*.

Segurança

Outra frente de evolução permanente é a segurança cibernética. Sempre buscamos elevar as camadas de proteção para estar à frente do aumento de sofisticação de eventuais ataques. Nossa atuação está em linha com os principais *frameworks* de cybersegurança, como o Nist (*National Institute of Standards and Technology*). Saiba mais na [página 40](#).

M&A e parcerias estratégicas



Capital
Financeiro



Capital Social e
de Relacionamento



As fusões, aquisições e parcerias têm um papel de alta relevância na nossa estratégia de crescimento: essas iniciativas nos ajudam a chegar mais rápido e com mais eficiência onde queremos – especialmente nos negócios que são adjacentes às nossas atividades principais e implicam uma curva de aprendizado mais exigente.

Para acelerar nossa trajetória e continuar crescendo com qualidade, buscamos nos associar a companhias e pessoas que podem trazer conhecimento, talento e credibilidade nos mercados em que buscamos estar presentes.

Conheça as operações que marcaram 2021:

Neoway

Em dezembro, anunciamos a conclusão da nossa maior operação desde 2017: a aquisição da Neoway, com o valor de R\$ 1,8 bilhão. Fundada em 2002, a empresa lançou sua plataforma de *Big Data* em 2012, e é uma das líderes em dados, *analytics* e inteligência artificial no Brasil, com cerca de 450 funcionários, mais de 500 clientes B2B e projeção de receita líquida de aproximadamente R\$ 190 milhões para 2022.

A operação nos permitirá unir a experiência da Neoway em coletar, analisar e organizar dados de diferentes fontes; e a credibilidade e dados sobre mercado de capitais, veículos, imóveis e outros que só nós temos.

A aquisição da Neoway impulsiona a nossa estratégia de negócios baseados em dados

Dimensa

Em julho, comunicamos outra operação importante: nos unimos à Totvs para criar a Dimensa, empresa focada em tecnologias B2B para o mercado financeiro e *fintechs*. A nova companhia nasceu do *carve-out* (separação) da TFS (Totvs *Financial Services*). Fizemos um aporte primário de R\$ 600 milhões e passamos a deter 37,5% da empresa. A transação avaliou a nova companhia em R\$ 1,6 bilhão.

Nosso investimento está no contexto da busca por mais oportunidades de crescimento em negócios de SaaS (*Software as a Service*), sobretudo no âmbito financeiro. A escolha da Totvs como sócia traz credibilidade e fortalece a nossa capacidade em um mercado que requer competências complementares às nossas.

Pismo

Em outubro, fizemos um investimento de US\$ 10 milhões na Pismo, que é uma *techfin* – designação dada a novas empresas de tecnologia voltadas a prover soluções financeiras para outras companhias. O foco da Pismo é desenvolver serviços para bancos digitais. A operação nos deu uma participação minoritária e permitirá acelerar entregas importantes que estavam mapeadas para os próximos meses e anos, em benefício dos clientes.

Neurotech

Realizamos uma parceria estratégica de compartilhamento e desenvolvimento de serviços de dados com a Neurotech. A empresa é pioneira na criação de soluções avançadas de inteligência artificial, *machine learning* e big data. Pelo acordo, a Neurotech passa a ter acesso ao Plug, nosso hub de dados, com o objetivo de desenvolver produtos de dados e *analytics*. As soluções se destinarão a maximizar a concessão e o ajuste de crédito, entre outros fins.

Produtos e serviços

[102-2; 102-6]

Na B3, atendemos uma ampla variedade de clientes, como bancos, corretoras, empresas, gestores de recursos de terceiros, investidores de alta frequência (HFTs), pessoas físicas e fundos de pensão, entre outros.

Quanto mais entendemos as suas necessidades e expectativas, mais conseguimos entregar boas soluções, que aumentem a satisfação dos públicos e ajudem a destravar os potenciais limitadores do mercado. Em 2021, avançamos com velocidade nesse sentido. Ao longo do ano, lançamos uma série de produtos e serviços que tiveram recepção positiva por parte dos clientes. Veja os principais:

Listado

Expansão de BDRs

Os BDRs ajudam os investidores locais a diversificar seu portfólio sem ter que operar fora do País. Neste ano, ultrapassamos a marca de mais de 700 BDRs de Ações à disposição nas nossas plataformas. Uma novidade foram os BDRs lastreados em ETFs (fundos de índice) – no



fechamento do ano, já eram 87 listados e 45 disponíveis para pessoa física. Além disso, desde o final do ano, os sistemas da B3 já estão habilitados para listar BDRs de novos países, além dos Estados Unidos. As novas bolsas licenciadas são: London Stock Exchange (Londres), Toronto Stock Exchange (Canadá) e Euronext (Amsterdã).

Novo portal de ETFs

Com o aumento do interesse por ETFs, participamos da criação de um portal dedicado ao tema. Trata-se

do [ETF.com.vc](#), iniciativa lançada em agosto em parceria com a BlackRock, Hashdex, Itaú Asset, Investo, QR Asset Management e XP. A proposta é oferecer suporte à educação voltada aos investimentos em ETFs e BDRs de ETF.

ETF de Criptomoedas

No encerramento do ano, já contávamos com cinco ETFs lastreados em criptomoedas, como Bitcoin, Ethereum e em mix de criptomoedas. Essa é uma forma regulada e segura para investir na modalidade.

Exercício automático de opções

Em um projeto que vinha sendo alinhado com o mercado desde 2018, automatizamos o comando do exercício de opções sobre ações, units e EFTs, que, até maio, só podia ser realizado de forma manual pelo investidor. A implantação facilitou a vida do investidor, mitigou riscos operacionais e aproximou o Brasil das práticas internacionais.

Fiagro

Em agosto, expandimos a prateleira de fundos da B3 e passamos a receber pedidos de listagem de Fundos de Investimento nas Cadeias Produtivas Agroindustriais, os Fiagro. O novo produto visa apoiar e fortalecer o agronegócio no Brasil, além de ser uma importante alternativa de investimento neste setor para investidores pessoa física, considerando o baixo ticket de entrada. Foram criadas três categorias: Fundo de Investimento em Direitos Creditórios (Fiagro-FIDC); Fundo de Investimento em Participações (Fiagro-FIP); e Fundo de Investimento Imobiliário (Fiagro-FII), opção que também é liberada para o varejo. Em 2021, tivemos o início de negociação de cinco Fiagros-FII.

Futuro Soja

O Brasil se consolidou como líder global na produção e na exportação de soja, o que torna as nossas referências de preços regionais cada vez mais importantes. Diante disso, lançamos em novembro uma alternativa de gestão de risco especialmente desenhada para essa realidade: o Contrato futuro Soja FOB Santos, além das suas opções. Desenvolvido em parceria com a bolsa de Chicago, o CME Group, o contrato tem como referência o preço de exportação em dólar por tonelada no porto de Santos e a sua liquidação financeira calculada pelo índice S&P Global Platts.

Nova Tarifação

Na B3, temos o compromisso de compartilhar com o mercado os benefícios de ganho em escala e alavancagem operacional em forma de redução de tarifas. Em 2021, antecipamos parte desses benefícios por meio da implantação de uma nova política de tarifação para o mercado à vista de renda variável, que zerou o custo de manutenção de contas de custódia para investidores residentes e reduziu as taxas de negociação e pós-negociação dos produtos.

Casado de dólar em tela

Em abril, disponibilizamos a negociação do Casado de Dólar em tela. A novidade atendeu a uma demanda do mercado, ao permitir que as operações de dólar futuro e dólar spot fossem realizadas de maneira integrada e automatizada no ambiente eletrônico. Até então, só era possível realizá-las no ambiente de Balcão. Com o lançamento, buscamos oferecer mais uma alternativa de negociação e dar mais eficiência operacional ao mercado de câmbio. Para aumentar os volumes, concedemos um incentivo tarifário a quem optasse pelo produto em tela. O Casado de Dólar (CSD2) é uma operação estruturada que combina duas operações: um Contrato Futuro de Taxa de Câmbio de Reais por Dólar Comercial (Contrato Futuro de Dólar); e uma operação inversa ao Contrato de Futuro de Dólar de mesmo montante de Dólar à Vista (Spot).

Balcão

Registro de CPR

Um tema que também ganhou relevância no ano foi o registro de CPR (Cédulas do Produto Rural), título representativo de promessa de entrega futura de produto agropecuário

e que pode ser emitido tanto por produtores rurais como por pessoas jurídicas que tenham por objetivo a produção, a comercialização e a industrialização dos produtos rurais, incluindo cooperativas agropecuárias.

A relevância do tema foi devido à entrada em vigor da Lei nº 13.986, que tornou a CPR de registro obrigatório em Registradora ou Depositário Central autorizado pelo Bacen desde janeiro de 2021, sendo que, para as CPRs originadas fora do mercado financeiro, a obrigação que era até então para as CPRs acima de R\$ 1 milhão caiu, em 2022, para acima de R\$ 250 mil.

Essa agenda regulatória teve como consequência uma rápida ampliação da demanda por registros na nossa plataforma foco em melhorias sistêmicas e criação de uma nova estrutura de atendimento, dedicada a esses clientes. Fechamos o ano com um estoque de 92 bilhões em CPRs, mais de 300% acima de 2020 e somos líderes de registro desse ativo no mercado.

Nova Plataforma de Registro

Veja mais sobre ela na [página 74](#) (capítulo “Robustez Operacional”).



Tecnologia, dados e serviço

Leilões e licitações

Em linha com o nosso propósito de potencializar o crescimento do Brasil, uma frente que continuou ganhando impulso, em 2021, foram os leilões e licitações. Temos orgulho de viabilizar, há mais de 30 anos, parcerias entre os setores público e privado e de apoiar projetos que buscam melhorar a infraestrutura do nosso País.

Só em 2021, foram 49 leilões de concessões e privatizações, realizados em 32 sessões, totalizando investimentos de mais de R\$ 90 bilhões aqui na B3. Esses leilões envolveram, entre outros, os setores de rodovias, aeroportos, energia elétrica e saneamento básico.

Dados

Em 2021, reorganizamos nossa estrutura de dados, unificando as análises internas e externas e buscando produzir e distribuir mais conteúdo para o mercado a partir das análises que já fazemos. Na reestruturação, foi criada a área de *Advanced Analytics* para potencializar nossos dados por meio de modelos preditivos que permitam-nos tornar uma empresa referência em técnicas.

ESG¹³ Workspace

O desempenho das empresas participantes do processo de seleção 2021-2022 do ISE B3 passou a ser disponibilizado em uma nova plataforma: o [ESG Workspace](#). Essa novidade tem como objetivo auxiliar os usuários a traçarem estratégias do ponto de vista ambiental, social e de governança corporativa, com base em *scores* e em dados relacionados ao ISE B3. O acesso é feito via *website*, mediante cadastro. As informações são visualizadas em tabelas e *dashboards* (painéis comparativos).



**Saiba mais sobre o ISE B3
na [página 103](#).**

¹³ ESG (sigla, em inglês, para Ambiental, Social e Governança Corporativa).

Unidade de Infraestrutura para Financiamentos

Embora a UIF seja mais conhecida pela atuação nos mercados de financiamento de imóveis e veículos, outras atividades vêm ganhando importância no seu modelo de negócios. Destacamos duas delas abaixo, que tiveram avanços robustos no ano passado.

Registro de Seguros

Em 2020, a UIF disponibilizou um novo serviço: o registro das operações de seguros, previdência complementar aberta, capitalização e resseguros. O objetivo era atender a uma demanda regulatória aprovada pelo Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) e regulamentada pela Superintendência de Seguros Privados (Susep, órgão supervisor do setor).

De acordo com a nova regulação, a partir de novembro de 2020, as operações relativas a apólices dos seguros dos ramos de seguro que garantiam setor público e setor privado teriam que ser incluídas no Sistema de Registro de Operações (SRO). Na sequência, em cronograma a ser definido pela Susep, o



mesmo valeria para as demais operações de seguros, previdência complementar aberta, capitalização e resseguros.

Com a experiência de quem já desempenha o papel de infraestrutura de mercado financeiro há tantos anos, fomos credenciados e homologados pela Susep para oferecer às seguradoras esse serviço, por meio do sistema que chamamos de InsurConnect.

Apoiados na nossa credibilidade, alcançamos uma posição de relevância logo no primeiro ano de vigência da regulamentação. No fim de 2021, já contávamos com uma participação de mercado de cerca de 70% do mercado de registro de seguros.

Analytics

Outra atividade que ganhou tração em 2021 foi o de produtos baseados em *analytics*. E essa é uma grande tendência: queremos ampliar rapidamente o negócio para que a UIF seja, no futuro, o principal hub para crédito e varejo no Brasil.

Nessa frente de trabalho, usamos dados dos mercados em que atuamos para ajudar outras companhias a tomar boas decisões de venda ou de crédito. O desenvolvimento de todas as soluções de *analytics* passa por um processo criterioso de avaliação legal, condizente com a nossa governança.

Como contamos com *big data* originado tanto no mercado financeiro como no mercado de capitais, temos uma visão abrangente da vida financeira dos clientes. Isso nos permite criar modelos e combinar dados para qualificar o entendimento sobre o perfil de cada um.

Em 2021, atuamos especialmente com a criação e a comercialização de *scores* de capacidade de pagamento, construídos a partir de dados positivos da B3 combinados com dados de parceiros do hub. Desta forma, oferecemos uma proposta de valor única no mercado: a possibilidade de agregar múltiplos dados para uma solução de *analytics* combinada à governança e solidez da B3.



Com cenário positivo e *core business* sólido, temos gerado resultados financeiros fortes e expandido as nossas fronteiras.

Desempenho operacional

[102-7; 201-1; 103-2; 103-3]



O ano de 2021 apresentou um cenário favorável no mercado de capitais, marcado por aspectos como o aumento expressivo na quantidade de investidores pessoa física na Bolsa e o recorde no número de IPOs.

Essa conjuntura se somou a outros fatores positivos, como evoluções regulatórias e o aperfeiçoamento dos nossos produtos e serviços, que ganharam força tanto no *core business* como nos negócios adjacentes.

A combinação contribuiu para darmos continuidade à trajetória de crescimento robusto dos resultados financeiros, iniciada no segundo semestre de 2020 (com a retomada do mercado após os primeiros meses de pandemia).

Veja a seguir mais informações sobre nosso desempenho, separadas pelas quatro principais linhas de negócios. Todas as comparações neste capítulo são em relação ao ano de 2020, exceto quando indicado de outra forma.



As Demonstrações Financeiras podem ser acessadas [aqui](#).

Demonstração de valor adicionado (DVA)

[102-7; 201-1; 103-2; 103-3]

O valor adicionado por nós em 2021 somou R\$ 10,4 bilhões. Vale destacar R\$ 4,7 bilhões que foram destinados à distribuição de Juros sobre Capital Próprio (JCP) aos acionistas e R\$ 1,0 bilhão destinados a pessoal e encargos. A linha de imposto também aumentou, o que reflete uma maior receita em 2021.

A distribuição do valor adicionado entre nossos públicos de relacionamento é apresentada na tabela abaixo.

DEMONSTRAÇÃO DE VALOR ADICIONADO (DVA) (em milhares de Reais)

	2020	2021
Receitas	R\$ 9.463.674	R\$ 10.435.032
Distribuição de valor adicionado	R\$ 7.850.848	R\$ 9.369.759
Impostos	R\$ 2.321.028	R\$ 2.852.140
Funcionários	R\$ 906.332	R\$ 1.057.271
Acionistas	R\$ 4.152.304	R\$ 4.717.097
Terceiros	R\$ 472.773	R\$ 743.259

Listado

AÇÕES E INSTRUMENTOS DE REDA VARIÁVEL

		2021	2020	2021/2020 (%)
Ações à vista	ADTV (R\$ milhões)	33.221,1	29.112,7	14,1%
	Margem (bps)	3,652	3,988	-0,335 bps
Capitalização de mercado média	(R\$ bilhões)	5.211,2	4.167,4	25,0%
Giro de mercado	Anualizado (%)	157,5%	173,9%	-1.649 bps
Opções sobre ações e índices	ADTV (R\$ milhões)	795,0	703,8	13,0%
	Margem (bps)	12,577	11,527	1,050 bps
Termos de ações	ADTV (R\$ milhões)	361,3	212,2	70,2%
	Margem (bps)	9,744	12,999	-3,255 bps
Futuro de índices e ações	ADTV (milhares de contratos)	3.971,3	2.538,9	56,4%
	RPC (média (R\$))	0,902	1,001	-9,9%
Número de investidores (CPFs Individuais)	Média (milhares)	3.255,8	2.249,5	44,7%
Número de investidores (Contas)	Média (milhares)	3.903,7	2.690,8	45,1%
Empréstimos de títulos	Posição em aberto média (R\$ bilhões)	105,1	74,0	42,1%

Nota: ADTV (Average Daily Traded Volume) significa volume financeiro médio diário negociado; ADV (Average Daily Volume) significa volume médio diário; RPC (Revenue per Contract) significa receita por contrato; e bps (basis point) significa pontos base; giro de mercado é resultado da divisão do volume negociado no mercado à vista no período pela capitalização de mercado média do período.

No mercado de ações e instrumentos de renda variável listados, os destaques foram os crescimentos de 14,1% no volume financeiro médio diário negociado no mercado à vista de ações (ADTV) e de 56,4% no volume de contratos futuros de índice de ações.

No mercado à vista, a alta reflete a maior capitalização média de mercado, influenciada pelas ofertas públicas realizadas nos últimos doze meses e pela recuperação do valor das ações listadas no segmento, depreciado em 2020 principalmente devido à pandemia.

O giro de mercado (turnover) foi de 157,5%, o que representa recuo em relação ao ano anterior, mas ainda acima dos níveis históricos. No caso dos contratos futuros, o desempenho positivo é explicado pelo crescimento da negociação da versão mini desses contratos, principalmente por pessoas físicas e investidores de alta frequência (High Frequency Traders - HFT).

A margem de negociação/pós negociação no mercado à vista de ações foi de 3,652 bps. A queda de 0,335 bps é explicada, principalmente, pela:

- nova tabela de preços para o mercado de renda variável em vigor desde fevereiro¹⁴, que substituiu o modelo de desconto progressivo em função do ADTV global por preços mais

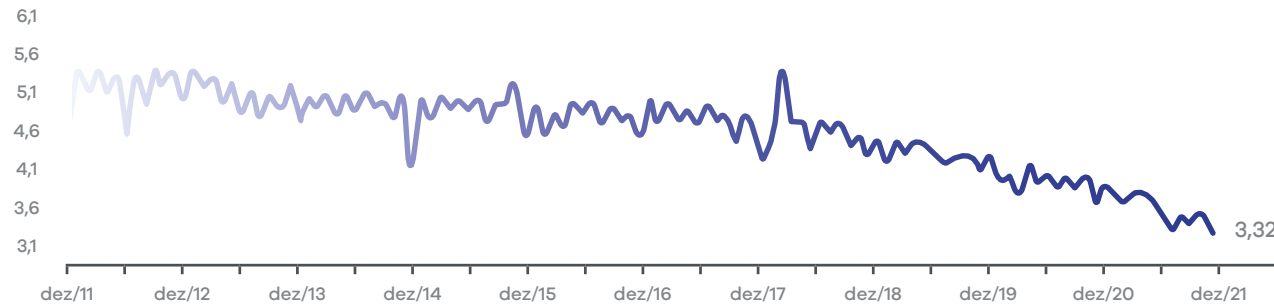
baixos para todos os investidores e aumentou os descontos para day traders;

- entrada em vigor, em junho, do programa de incentivo para grandes não *day traders*¹⁵, iniciativa que oferece tabela diferenciada de desconto nas tarifas para clientes que se encaixam em níveis específicos de volume de negociação mensal.

Já a RPC média dos contratos futuros de índice de ações foi de R\$0,902, queda de 9,9%, principalmente devido ao aumento nos volumes.

O número médio de contas totais na depositária de renda variável cresceu 44,7%, reflexo da busca dos investidores individuais por diversificação de ativos. Por fim, o volume de posições em aberto para empréstimo de títulos cresceu 42,1% ano, influenciado pela valorização dos ativos no mercado de ações.

Margem do mercado de ações (bps)



Nota: A margem em bps considera as tarifas das duas pontas da operação (compra + venda).

¹⁴ Em fev/21 entrou em vigor o modelo intermediário da nova política de preços dos produtos do mercado à vista de renda variável, conforme anunciado em dez/20. As principais mudanças previstas nesse modelo intermediário foram a) substituição do modelo de desconto baseado no ADTV global pela redução de tarifas, b) adequações na tarifação de *day*

traders e c) revisão da tabela de custódia para o investidor local, com isenção de tarifas para contas com valor de até R\$ 20 mil reais, além da eliminação da tarifa mensal de manutenção. Mais informações estão disponíveis no [Fato Relevante](#) de 10/12/2020.

¹⁵ Mais informações no [Ofício Circular 040/2021-PRE](#).

JUROS, MOEDAS E MERCADORIAS

		2021	2020	2021/2020 (%)
Taxas de juros em R\$	ADTV (milhares de contratos)	3.263,2	3.058,1	6,7%
	RPC média (R\$)	0,931	0,891	4,4%
Taxas de juros em US\$	ADTV (milhares de contratos)	290,5	288,5	0,7%
	RPC média (R\$)	2,702	2,291	17,9%
Taxas de câmbio	ADTV (milhares de contratos)	1.047,4	953,9	9,8%
	RPC média (R\$)	5,417	5,207	4,0%
Commodities	ADTV (milhares de contratos)	21,8	14,1	54,8%
	RPC média (R\$)	1,994	2,187	-8,9%
Geral	ADTV (milhares de contratos)	4.622,9	4.314,6	7,1%
	RPC média (R\$)	2,064	1,943	6,2%

O volume médio diário negociado totalizou 4,6 milhões de contratos, crescimento de 7,1%, com aumento dos volumes negociados em todos os tipos de contratos. A receita por contrato (RPC) média apresentou crescimento de 6,2% no período, influenciada, principalmente, por dois fatores:

- apreciação de 4,5% do dólar frente ao real nos fechamentos mensais, o que trouxe um impacto positivo na RPC dos contratos de Taxas de câmbio e Taxas de juros em dólar, já que estes contratos são atrelados à moeda americana;
- aumento de contratos futuros mais longos de Taxas de juros em reais que tem uma RPC maior.

Balcão

INSTRUMENTOS DE RENDA FIXA

		2021	2020	2021/2020 (%)
Emissões	Captação bancária (total em R\$ bilhões)	12.810,9	12.195,9	5,0%
	Outros (total em R\$ bilhões)	716,7	704,8	1,7%
Estoque	Captação bancária (média em R\$ bilhões)	2.201,3	1.927,1	14,2%
	Dívida corporativa (média em R\$ bilhões)	734,4	689,6	6,5%
	Outros (média em R\$ bilhões)	848,7	714,5	18,8%
Tesouro Direto	Número de investidores (média em milhares)	1.596,6	1.305,6	22,3%
	Estoque (média em R\$ bilhões)	69,5	66,3	4,7%

Nota: “Captação bancária” inclui DI, CDB, Letras Financeiras e outros instrumentos como RDB, LC, DPGE.

“Outros” inclui instrumentos do mercado imobiliário (LCI, CCI, CRI e LH), do agronegócio (CRA, LCA e CDCA) e captação de crédito (CCB, CCCB, NCE, CCE, Export Notes, NC).

Os volumes de emissões e o estoque de instrumentos de captação bancária registrados no período cresceram 5,0% e 14,2%, respectivamente, em função principalmente:

- do crescimento de emissões de CDB, que representaram 75,4% das novas emissões de captação bancária durante 2021;
- das consecutivas altas na taxa básica de juros, que contribuíram para o aumento no volume financeiro em estoque.

Já o estoque médio de instrumentos de dívida corporativa aumentou 6,5%, com as debêntures de leasing representando 21,3% do estoque médio de dívida corporativa em 2021 (versus 29,0% em 2020).

Outro destaque do mercado de renda fixa foi o contínuo crescimento do Tesouro Direto (TD), cujo número de investidores e o estoque em aberto apresentaram altas de 22,3% e 4,7%, respectivamente.

A B3 oferece programa de incentivo para as corretoras expandirem a base de investidores nesse produto, o qual é revisado anualmente. Em 2021, com o objetivo de adequar o funcionamento para diferentes portes de clientes, divulgamos novo programa com dois modelos de incentivo distintos em função do saldo¹⁶ da corretora no TD, reconhecido como despesa atrelada ao faturamento.

¹⁶ Corretoras com saldo do TD em estoque inferior a R\$4 bilhões entram no Modelo I, cujo incentivo é um valor variável em função do aumento da base de investidores (R\$200 por cliente adicionado); Corretoras com saldo do TD em estoque superior a R\$4 bilhões entram no Modelo II, cujo incentivo é calculado como um percentual do saldo em estoque, cujo valor é variável em função do crescimento da base de investidores e pode chegar a até 0,25% na maior faixa de atingimento.

DERIVATIVOS

		2021	2020	2021/2020 (%)
Emissões	(total em R\$ bilhões)	10.903,4	12.989,1	-16,1%
Estoque	(média em R\$ bilhões)	5.060,5	4.039,4	25,3%

Os registros no mercado de instrumentos derivativos de balcão e operações estruturadas apresentaram queda de 16,1%, com destaque para queda da emissão de contratos de swap e outros derivativos¹⁷, principalmente por conta da alta base de comparação em 2020 - período influenciado pela volatilidade advinda do início

¹⁷ Outros derivativos incluem BOX, Opções Flexíveis, Derivativos Contratados no Exterior e Derivativos Vinculados à Empréstimos.

da pandemia no Brasil, no qual houve um alto número de antecipações de contratos de swaps e termo (emissões contabilizam registros novos e antecipações). Na mesma comparação, o estoque médio apresentou crescimento de 25,3%, impulsionado pela desvalorização do real frente ao dólar norte-americano.

Infraestrutura para financiamento

		2021	2020	2021/2020 (%)
SNG	# de veículos vendidos (milhares)	18.632,4	15.919,8	17,0%
	# de veículos financiados (milhares)	5.904,4	5.529,2	6,8%
	% Veículos financiados / veículos vendidos	31,7%	34,7%	-3,0 p.p.
Sistema de Contratos	Transações (milhares)	2.987,3	3.186,8	-6,3%
	% Transações / veículos financiados	50,6%	57,6%	-7,0 p.p.

Em 2021, o número de veículos vendidos cresceu 17,0% no Brasil, reflexo da recuperação do mercado após os impactos causados pela pandemia em 2020. O número de inclusões no Sistema Nacional de Gravames (SNG) aumentou 6,8%, apesar da menor penetração de crédito devido a um cenário macroeconômico menos favorável para financiamentos. Contudo, apesar do aumento observado em relação a 2020, continuamos abaixo do nível pré-pandemia observado em 2019.

No Sistema de Contratos, o número de transações caiu 6,3% no ano. Vale notar que, em busca de nos adequarmos à resolução 807 do Contran, em fevereiro substituímos o Integra+ pelo SEND - Sistema de Envio de Dados, novo produto que altera nosso modelo de preços e de disponibilização de dados de contratos.

Tecnologia, dados e serviços

		2021	2020	2021/2020 (%)
Utilização	Quantidade média de clientes	16.154	14.124	14,4%
CIP	Quantidade de TEDs processadas (milhares)	893.452	1.331.734	-32,9%

A quantidade média de clientes do serviço de utilização mensal dos sistemas do segmento Balcão aumentou 14,4%, resultado, principalmente, do crescimento da indústria de fundos no Brasil. A quantidade de TEDs processadas diminuiu 32,9%, devido à expansão da utilização do PIX durante o ano.

05

Práticas e negócios socioambientais

- Indução de boas práticas ASG
- Portfólio de produtos ASG
- *Sustainability Linked Bond (SLB)*
- Responsabilidade social
- Gestão de recursos naturais
- Mudança do clima

Indução de boas práticas ASG

[102-15; 103-2; 103-3]

O papel de infraestrutura de mercado confere a nós uma posição estratégica. Nessa condição, temos a chance de dialogar, interagir e prestar serviço para um conjunto de agentes econômicos de alta relevância, que inclui empresas, investidores e participantes do mercado.

Nós acreditamos que isso nos traz horizontes que vão muito além dos negócios. Temos, por exemplo, a oportunidade de induzir nossos públicos a adotar boas práticas ambientais, sociais e de governança corporativa, e assim criar um impacto positivo na sociedade de caráter estrutural.

Conheça a seguir algumas das principais ações nesse sentido.

Marca histórica de

4,98 milhões

de contas de PF

Hub de Educação:

178 mil

cadastros e

1,7 milhão

de acessos registrados;
conteúdos sobre a temática
ASG somaram mais de

6,8 mil

acessos

87%

dos novos IPOs
realizados no
Novo Mercado

Primeira bolsa
signatária do
**Pacto Global
da ONU,**
em 2005. Membros do
Conselho Orientador
da Rede Brasil.



Listagem

Uma das formas de incentivar as empresas a adotarem boas práticas é a criação de segmentos diferenciados de listagem de ações, como o Novo Mercado.

Esse segmento reúne as companhias emissoras que se comprometem, espontaneamente, a cumprir práticas mais rigorosas de governança que as exigidas pela legislação em vigor.

Nessa iniciativa, estabelecemos normas que tornam o acesso às informações mais democrático e priorizam estruturas que buscam mitigar riscos para os acionistas.

Lançado em 2000, o Novo Mercado fechou 2021 com 204 empresas listadas. Esse ambiente de negociação também tem se destacado por ser a preferência das companhias que ingressam na Bolsa.

Em 2021, das 46 aberturas de capital realizadas, nada menos que 40 aconteceram no segmento diferenciado.

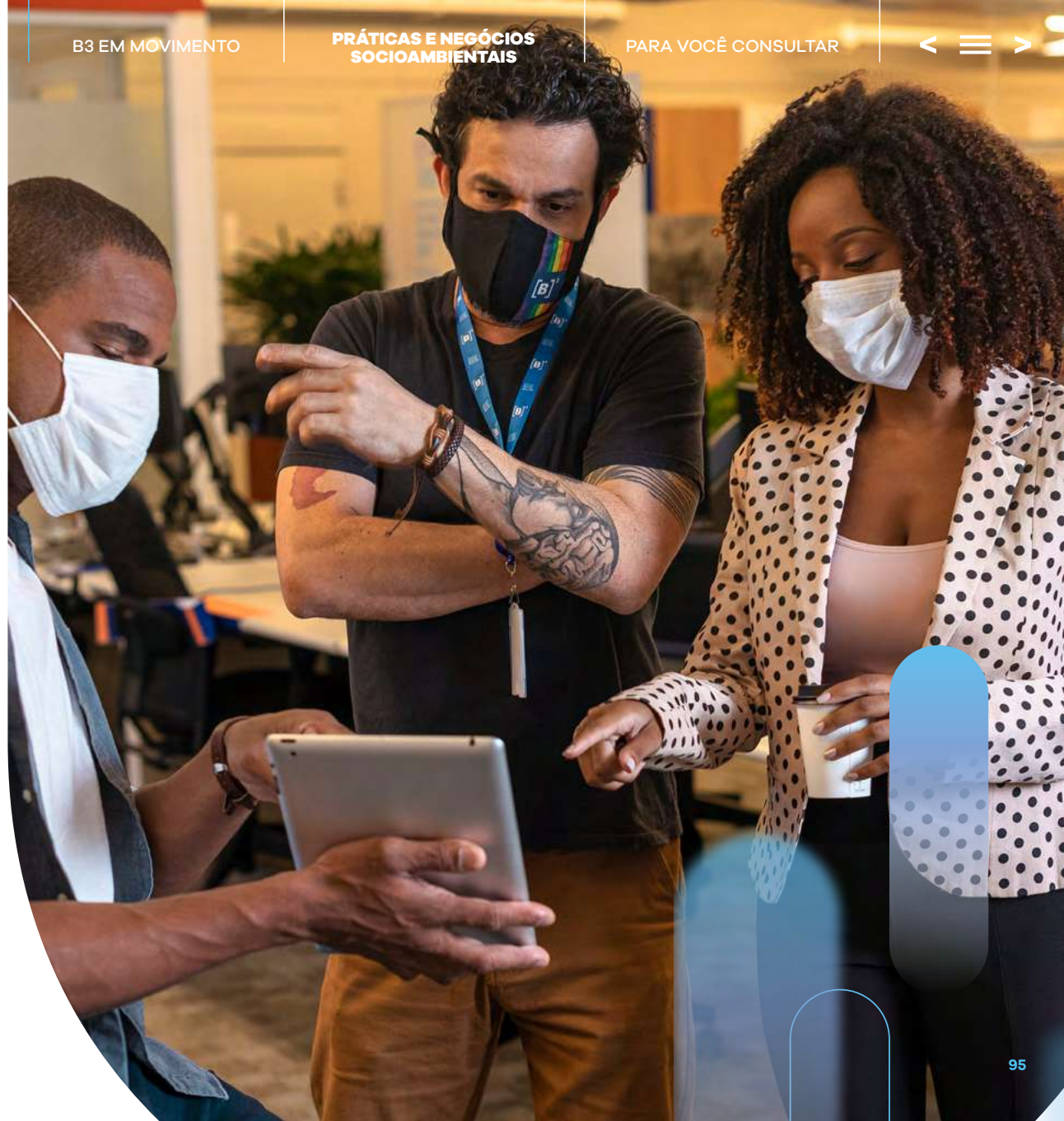
Mercado e Reguladores

Com o objetivo de contribuir com o desenvolvimento dos mercados financeiros e de capitais, nossas equipes participam ativamente de discussões e trabalhos conjuntos com os reguladores e demais participantes.

Um dos assuntos que temos acompanhado nesses fóruns é a jornada de evolução e amadurecimento das empresas até a abertura de capital. Buscamos viabilizar uma série de medidas para fomentar a listagem de empresas na B3.

Um exemplo foi o oferecimento, desde que atendidas certas condições, de prazo adicional de 12 meses após a listagem para as ingressantes no Novo Mercado atenderem a determinados requisitos do segmento – entre eles, a criação de área de auditoria interna e o estabelecimento de funções de *compliance*, controles internos e riscos corporativos.

Vale mencionar, também, a audiência pública que realizamos para ouvir os participantes de mercado a respeito do ajuste das regras que tratam dos patamares mínimos de liquidez nos segmentos do Novo Mercado, Nível 2 e Nível 1. A proposta foi elaborada com base em práticas internacionais e levou em consideração o tamanho atual do mercado de capitais brasileiro.





Além disso, buscamos compreender o cenário contemporâneo e promover a diversidade na alta liderança das empresas listadas na B3. Assim, divulgamos em outubro o relatório [Mulheres em Ações](#), com dados relacionados à presença feminina nos seus conselhos de administração e diretorias executivas, divididos por segmento de listagem.

O relatório também apresentou iniciativas nacionais e internacionais para o fomento da diversidade de gênero em empresas; ações desenvolvidas pela própria B3 no âmbito de diversidade e inclusão; e a recente reformulação do ISE B3, nosso índice de sustentabilidade.

Nossa contribuição ocorre ainda por meio da [Câmara do Mercado](#). Criada em junho de 2001, ela oferece um ambiente especializado para a solução de disputas relativas ao mercado de capitais, especialmente os conflitos de cunho societário.

A Câmara atua na administração de conflitos surgidos no âmbito das companhias listadas na B3 em seus segmentos especiais de listagem (Novo Mercado e Nível 2). Ao longo de quase 21 anos de atuação, já administrou mais de 200 arbitragens e movimentou para além de R\$ 40 bilhões.

Com os reguladores, temos contribuído na criação de medidas importantes para o desenvolvimento do mercado de capitais, por meio da diminuição de entraves ou custos para que mais empresas o acessem. Algumas iniciativas desenvolvidas em 2021 são:

Voto plural

A Lei nº 14.195/2021 alterou parte da Lei das S.A.s (Lei nº 6.404/76) e possibilitou a adoção do voto plural no Brasil. Até então, cada ação ordinária dava direito a somente um voto nas assembleias de acionistas. Com a mudança na legislação, no entanto, abriu-se a possibilidade da criação de uma ou mais classes de ações com até 10 votos por ação.

A coexistência de estruturas distintas de governança é sinal de maturidade do mercado brasileiro, uma vez que permite que empresas tenham na sua estratégia a opção de escolher uma estrutura de governança que dê um papel especial ao dono ou fundador no processo de precificação da companhia. Trata-se de um marco importante para modernizar o acesso de companhias aos instrumentos de captação da bolsa do Brasil.

Sabendo da importância do tema, nós promovemos e participamos

ativamente de discussões desde 2019. Naquele ano, contratamos inicialmente um estudo e promovemos a realização de debate entre especialistas. Ao longo de 2020, pudemos contribuir mais intensamente no âmbito do IMK, iniciativa do Ministério da Economia, em que assumimos a relatoria do tema.

Após interações com diversos agentes do mercado, foi produzida minuta de projeto de lei, que veio a ser utilizada como base no processo legislativo responsável por levar à conversão da MP 1.040/2021 na Lei aprovada.

A norma tem o objetivo de oferecer maior flexibilidade para que companhias se organizem e se capitalizem. Por outro lado, reconhecendo os riscos inerentes às estruturas alavancadas, a regra traz uma série de salvaguardas destinadas a proteger os direitos dos minoritários.

Nota comercial escritural

A mesma Lei nº 14.195/2021 também regulamentou a nota comercial escritural. E nós, mais uma vez, participamos ativamente do grupo de trabalho do IMK que tratou do tema.

De acordo com a referida norma, as notas comerciais escriturais podem ser emitidas por sociedades anônimas, limitadas e cooperativas.

Oportunamente, a CVM poderá editar regulamentação que estabeleça requisitos adicionais para as notas que forem ofertadas publicamente ou admitidas à negociação.

Destacamos ainda que a nota comercial escritural ofertada privadamente pode conter cláusula de conversibilidade em participação societária, exceto em relação às sociedades anônimas.

Pequenas e médias empresas (PMEs)

A Lei Complementar 182/2021 introduziu os artigos 294-A e 294-B na Lei das Sociedades por Ações, definindo o conceito de “companhias de menor porte” e estabelecendo diretrizes para a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) regulamentar condições facilitadas para o seu acesso ao mercado de capitais.

Fomos a organização relatora do tema no IMK 2019, conduzindo a construção da minuta que veio a ser utilizada de base para a inclusão dos dispositivos no Marco Legal das Startups.

A norma reconhece que as PMEs têm notável papel no desenvolvimento econômico e social do País – e, por isso, busca solucionar a carência de mecanismos adequados de financiamento de seus investimentos de longo prazo.

Com esse objetivo, a norma confere à CVM a possibilidade de aplicar descontos regulatórios PMEs, dispensando ou modulando a necessidade de observância de determinadas regras. É o caso da obrigatoriedade de instalação do conselho fiscal e da realização de publicações em jornais.

Audiências públicas – Nesse processo de construção conjunta, participamos de várias audiências públicas promovidas pela CVM, que propuseram o debate de novas regras para diferentes aspectos do mercado de capitais no Brasil:

Formulário de Referência (FRE)

Teve dois objetivos principais: reduzir o custo de observância das companhias (que são os custos decorrentes do preenchimento e da publicação do Formulário de Referência); e incluir no FRE informações que reflitam as práticas ligadas aos aspectos ASC dos emissores.

Na nossa manifestação, pautada pela inovação, desenvolvimento e competitividade, sem renunciar à segurança dos mercados em que atuamos, comentamos itens relacionados à remuneração dos administradores, recursos humanos e fatores de risco, entre outros.

BDRs

Tratou-se de uma proposta para aprimorar a regulação dos certificados de depósito emitidos no Brasil com lastro em ações ou em valores mobiliários representativos de dívida emitidos no exterior (BDRs).

Nosso posicionamento foi no sentido da flexibilização das regras para obtenção de registro de emissor, alinhamento com decisões recentes do Colegiado da CVM e redução dos custos de observância.

Ofertas públicas

Audiência destinada a alterar as Instruções CVM 400 e 476, com o objetivo de unificar e reformular o arcabouço que trata dos regimes de ofertas públicas de distribuição de valores mobiliários.

Nossa participação tratou de temas como período de silêncio, lâmina de ofertas, registro para intermediários de ofertas de menor porte e *Special Purpose Acquisition Companies (SPACs)*.

Fundos de investimento

Buscando unificar o arcabouço regulatório para a constituição, o funcionamento e a divulgação de informações dos fundos de investimento, a proposta da CVM incluiu anexos normativos referentes aos fundos de investimento financeiros e em direitos creditórios, dando início a um processo que, futuramente, deverá chegar a outros tipos

de fundos de investimento estruturados.

Nos nossos comentários, abordamos questões relacionadas à operacionalização das mudanças propostas nos fluxos e sistemas vigentes, assim como à harmonização das novas definições, conceitos e documentos criados pela minuta.

B3 Educação [203-2]

Nós consideramos a educação financeira da população um tema de grande importância para o desenvolvimento do País. Com iniciativas nessa linha, é possível promover conhecimento e gerar benefícios para a sociedade e para os investidores.

Com mais acesso à informação, as pessoas passam, naturalmente, a ter uma melhor compreensão sobre os investimentos e sobre a relação entre risco e retorno - além de terem a possibilidade de criar estratégias de investimentos com propósito.

Inversamente, a ausência de educação financeira pode gerar riscos e efeitos indesejados na relação dos investidores com os mercados financeiros e de capitais.

Sabemos que o avanço será maior e mais rápido se mais organizações trabalharem em conjunto nesta causa. Diante disso, não nos limitamos a agir sozinhos.

Além de contar com iniciativas próprias, usamos nossa posição estratégica de infraestrutura de mercado para estabelecer parcerias e

potencializar o trabalho que já vem sendo feito por outras organizações.

Atualmente, a B3 Educação se divide em quatro pilares: Hub de Educação; Clientes e Parcerias; Conhecimento Sobre Produtos e Serviços; e Centro de Memória. Conheça mais sobre eles a seguir.

Hub de Educação Financeira [203-2]

Em abril de 2020, lançamos o Hub de Educação Financeira, uma plataforma on-line pensada para ajudar as pessoas físicas na jornada de aprendizado pelo universo dos investimentos.

Fechamos 2021 com mais de 400 conteúdos e 178 mil usuários cadastrados, além de 1,7 milhão de acessos registrados.

Nesse espaço, disponibilizamos dois tipos de materiais: os conteúdos próprios, desenvolvidos pela B3; e aqueles elaborados previamente por parceiros, clientes e academia e que passaram pela nossa curadoria e organização.

Os visitantes podem acessar de maneira fácil e gratuita cursos e materiais informativos sobre temas como o funcionamento de uma bolsa de valores, o mercado de ações, organização financeira e questões ASG.

Em 2021, lançamos, em parceria com BlackRock e XP Inc, o curso “ESG: um novo jeito de investir”. A iniciativa está disponível gratuitamente no Hub e tem como objetivo capacitar investidores e pessoas físicas sobre o que é ASG e como as boas práticas podem ser avaliadas como critério de investimento.

Em 2021, conteúdos sobre a temática ASG somaram mais de 6,8 mil acessos.



Saiba mais em

<https://edu.b3.com.br/>.

Cientes e Parcerias

Outra forma de aumentar o impacto das iniciativas de educação financeira é atuar em parceria com clientes e outras instituições para alcançar mais públicos. Fazemos isso por meio de quatro frentes:

- Ações em conjunto com a Anbima, Ancord, Banco Central e CVM, com as quais engajamos o mercado em ações de mobilização para a Educação Financeira e desenvolvimento profissional. É o caso da Semana ENEF (Estratégia Nacional de Educação Financeira), a World Investor Week, o Programa TOP de Formação de Professores, entre outros. Em 2021, desenvolvemos em parceria com a CVM uma série de três vídeos que fizeram parte da campanha #seliganacilada. Foram vídeos feitos com bom humor, para abordar temas como golpes financeiros, pirâmides, promessas milagrosas, alertando o público sobre os cuidados que devem ser adotados antes de investir. Os vídeos tiveram um alcance de mais de 3 milhões de pessoas e mais de 147 mil visualizações;
- Oferta de uma grade de cursos com escolas parceiras. Estamos sempre em conversas com

a academia para identificar oportunidades de produção de conhecimento de forma conjunta. Em 2021, lançamos o programa “Formação de Broker” em parceria com a FIA (Fundação Instituto de Administração), que também oferece equivalência na Certificação PQO Operações. Foram qualificados 57 profissionais. Também oferecemos capacitação para aproximadamente 70 jornalistas, de forma gratuita, em parceria com a Saint Paul Escola de Negócios;

- Estímulo da capacitação profissional das equipes dos nossos clientes com a oferta de treinamentos sob demanda, inclusive a respeito dos nossos sistemas. Com o mesmo objetivo, estabelecemos os conhecimentos a serem verificados na certificação profissional do PQO (Programa de Qualificação Operacional), executada pela Associação Nacional das Corretoras e Distribuidoras de Títulos e Valores Mobiliários, Câmbio e Mercadorias (Ancord);
- Programa de Incentivo à Educação Financeira, no qual parte da receita proveniente da negociação no mercado à vista de ações é

destinada para iniciativas educacionais desenvolvidas em parceria com os clientes e que visam oferecer conteúdos mais amplos e relevantes, além de uma experiência mais significativa e adequada às necessidades de conhecimento de diferentes públicos. A primeira edição do programa aconteceu em 2020 e, desde então, tivemos mais de 40 projetos apresentados e cerca de 50 instituições participantes (entre bancos, *assets*, corretoras, empresas listadas, escritórios de AAI - Agente Autônomo de Investimento, entre outros). Foram abordados temas como conceitos básicos de finanças, Renda Fixa e Renda Variável, Minicontratos, DayTrade, BDR, ETF, Fundos de Investimentos, Ações, Criptoativos, Derivativos, Agronegócio, Tecnologia e dados, *Fintech* e muito mais. Os projetos apresentados são multiformatos e exploram experiências desde cursos, plataformas de ensino, eventos até games e competições. As duas edições proporcionaram um alcance de aproximadamente 160 mil pessoas e a edição de 2021 ainda conta com 23 projetos em andamento, com previsão de conclusão até o final de 2022.

Uma das iniciativas desenvolvidas em 2021 no escopo do Programa de Incentivo à Educação foi o lançamento do portal ETF.com.vc., que reúne informações sobre os ETFs e BDRs de ETFs listados (veja mais na [página 78](#), em “Produtos Listados”). O site teve mais de 100 mil acessos desde o lançamento, em 23 de agosto, e contou com o apoio de seis importantes gestoras do produto.

Conhecimento sobre produtos e serviços

Na nossa visão, educar sobre o funcionamento do mercado de capitais, de maneira geral, e sobre os nossos produtos e serviços, em particular, é uma forma de apoiar o desenvolvimento do mercado.

Por isso, produzimos conteúdos educacionais em formatos diversos para utilização pontual ou em trilhas de conhecimento. Também oferecemos materiais *white label* e treinamentos, com foco em lançamento e sustentação de produtos.

Um exemplo de projeto para as equipes dos nossos clientes e parceiros foi o Curso sobre DAP (Contrato Futuro de Cupom de IPCA). Em um cenário de muita oscilação de preços e com os fundos de pensão tendo que cumprir metas atuariais, o

DAP é uma alternativa de proteção que amplia as possibilidades desses participantes. A partir de uma análise profunda da cadeia de valor desses parceiros, elaboramos peças educacionais, um curso completo e um *e-book* para consulta. O DAP apresentou um salto na quantidade de contratos negociados em 2021 e a demanda pelo curso cresceu proporcionalmente. Mudamos a forma de distribuir nossos conteúdos para ampliar o alcance: o que antes requeria cadastramento, agora estará aberto a todos os interessados.

Centro de memória

Somos uma instituição com mais de 100 anos e temos o orgulho de poder ajudar a contar a história dos mercados financeiros e de capitais no Brasil. Para isso, preservamos um acervo composto por mais de 100 mil itens, entre documentos, vídeos, fotos e objetos.

Em 2020, fizemos o inventário de todo o acervo do Centro de Memória e estabelecemos um plano de ação para incorporar a ele os itens da Bolsa de Valores do Rio de Janeiro.

Já em 2021, cedemos espaço em um dos nossos prédios e patrocinamos a criação de um museu,

com recursos da Lei Federal de Incentivo à Cultura, que fará parte do roteiro turístico do Centro de São Paulo. Nesse espaço, o MUB3 - Museu da Bolsa do Brasil, contaremos a evolução do mercado de capitais nacional, história que poderá chegar aos mais diversos públicos.





Saiba mais na [página 56](#)
e em nosso [website](#).



Compromissos de sustentabilidade

[102-12; 102-13]

Sabemos que a construção de um mundo mais sustentável é um desafio a ser vencido com o envolvimento de todas as camadas da sociedade. Fazer parte de compromissos e movimentos pela sustentabilidade é uma maneira de fortalecer essa causa e induzir outros atores a participarem.

Não por acaso, nós, da B3, atuamos como associados, integrantes, membros e/ou signatários de diversas instituições e compromissos com foco nas discussões ASG. Queremos contribuir e acompanhar as tendências e possíveis regulações que possam impactar nossas operações e *stakeholders*, além de usar as discussões como insumos para a criação de produtos e serviços responsáveis.

Esses são alguns dos compromissos dos quais fazemos parte:

- Primeira bolsa signatária do Pacto Global da ONU, em 2005. Também somos membros do *Board* da iniciativa Conselho Orientador da Rede Brasil – CORB e do comitê local;
- Signatária dos Princípios para o Investimento Responsável (PRI), desde 2010;
- Signatária fundadora da *Sustainable Stock Exchanges* (SSE), em 2012;
- Membro do Grupo de Trabalho em Sustentabilidade da *World Federation of Exchanges* (WFE), desde 2014;
- Membro do Conselho Consultivo do CDP América Latina, desde 2011;
- Membro da Comissão Intrassetorial de Sustentabilidade e Meio Ambiente da Federação Brasileira de Bancos (Febraban);
- Membro dos Grupos de Trabalho de Instrumentos Financeiros e Investimentos de Impacto, *Fintech*, Finanças Verdes, Gestão de Risco ESG e Transparência do Laboratório de Inovação Financeira (LAB) da CVM, desde 2020;
- Membro da Iniciativa Mercado de Capitais (IMK) do Ministério da Economia, desde 2019;
- Apoiadora das recomendações da *Task Force on Climate-related Financial Disclosures* (TCFD), força-tarefa do *Financial Stability Board* (FSB), desde 2017.

Portfólio de produtos ASG

[103-2; 103-3] [FN-EX-410a.4]

Um dos pilares da nossa estratégia de sustentabilidade é fortalecer o portfólio e abrir novas frentes ASG no mercado. No último ano, continuamos fazendo progresso nesse sentido. Tanto no mercado de Listado como no de Balcão, tornamos nosso conjunto de produtos e serviços mais robusto e diversificado.

Índices ASG

[103-2; 103-3] [FN-EX-410A.4]

Um dos mecanismos de incentivo para boas práticas são os índices que reúnem em uma carteira as empresas emissoras considerando aspectos ASG e que podem ser replicados por fundos ou ETFs. Dessa forma, atingem também os investidores interessados em trazer o tema para sua carteira de investimentos.

Fechamos 2021 com oito índices dessa natureza no mercado de Listado.

 Capital Social e de Relacionamento

ISE B3: Número de empresas participantes supera em

62%

o total do ano anterior

Lançamento do
ESG Workspace

Lançamento do índice
IGPTW B3,
em parceria com a Great
Place to Work

72%
das companhias
convidadas
participaram do
processo do ICO2 B3

Mais de
30 milhões
de registros de
emissões de CBIOS

Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3)

Lançado em 2005, o ISE B3 foi o quarto índice de sustentabilidade no mundo. Seu objetivo é reunir em uma carteira teórica as empresas com melhores práticas de sustentabilidade empresarial.

Para isso, fazemos um mapeamento profundo das práticas de cada companhia por meio de um processo que envolve preenchimento de questionário e apresentação de evidências. Em 2021, concluímos a reformulação da metodologia, após um processo de escuta e diálogo que contou com audiências públicas.

O novo ISE B3 simplificou e reduziu as perguntas do formulário para incentivar a participação das companhias elegíveis. Ao mesmo tempo, criou formulários específicos para cada setor, para avaliar a atuação das empresas à luz da materialidade da sua atividade.

Outras novidades foram a publicação das respostas e desempenho de todos os participantes ao fim do processo e as parcerias com o CDP, para fornecer dados sobre mudança do clima, e com a RepRisk, líder global em dados e métricas de risco ASG.

Em 2021, tivemos um novo recorde de empresas que se inscreveram no processo: 133, sendo 73 elegíveis e 60 que responderam ao Simulado (alternativa de acesso público e gratuito para empresas abertas e fechadas, para que possam utilizar o questionário como referência de boas práticas). O número de empresas participantes supera em 62% o total do ano anterior.



Saiba mais sobre o ISE B3 em <http://iseb3.com.br/> e acesse o desempenho das companhias que participaram do processo em 2021 em <https://esgworkspace.b3.com.br/>.





IGPTW B3

Em outubro de 2021, anunciamos oficialmente a criação deste novo índice, o primeiro no mundo a fazer um recorte e avaliar o desempenho das empresas certificadas como as melhores para trabalhar, de acordo com a pesquisa Great Place to Work.

O índice considera as empresas certificadas pelo GPTW e as melhores empresas para trabalhar a partir do ranking nacional elaborado pela consultoria SAD.

A primeira composição da carteira foi anunciada em janeiro de 2022 e incluiu as empresas certificadas e premiadas no ranking nacional e seu ciclo de 2021.

Índice Carbono Eficiente (ICO2 B3)

Criado em 2010, o ICO2 B3 busca evidenciar ao mercado as empresas que já deram o primeiro passo na agenda de mudança do clima preparando seu inventário de gases de efeito estufa. O índice também antecipa a visão de como as integrantes da carteira estão se preparando para uma economia resiliente e de baixo carbono.

Em 2021, segundo ano em que são convidadas a compor a carteira as empresas detentoras dos 100 ativos mais líquidos da Bolsa, o ICO2 B3 bateu um novo recorde de participantes, com 72 empresas reportando informações contra 60 em 2020.

Índice S&P/B3 Brasil ESG

Lançado em setembro de 2020, em parceria com a S&P, o S&P/ B3 Brasil ESG usa critérios baseados em práticas ambientais, sociais e de governança para selecionar empresas brasileiras para sua carteira. A metodologia considera o universo das empresas listadas em nosso ambiente de bolsa e que compõem o S&P Brazil BMI (*Broad Market Index*), com exceção das que não têm aderência aos princípios do Pacto Global ou que fazem parte de setores específicos (armas, tabaco e carvão térmico, por exemplo).

Índice de Ações com Governança Corporativa Diferenciada (IGC B3)

Reúne, em sua carteira os papéis das empresas listadas no Nível 1, Nível 2 e Novo Mercado. Todos esses segmentos prezam por regras de governança corporativa diferenciadas – que vão além das obrigações que as companhias têm perante a Lei das Sociedades por Ações (Lei das S.As.). O objetivo é melhorar a avaliação daquelas que decidem aderir, voluntariamente, a um desses segmentos de listagem.

Além disso, tais regras atraem os investidores. Ao assegurar direitos aos acionistas, bem como dispor sobre a divulgação de informações aos participantes do mercado, os regulamentos visam à mitigação do risco de assimetria informacional.

Índice de Governança Corporativa - Novo Mercado (IGC-NM B3)

Inclui, em seu portfólio, os papéis das empresas que negociam ações no Novo Mercado, segmento de listagem em que estão as companhias que se comprometem espontaneamente a adotar práticas de governança corporativa que vão além das exigidas por lei.

Índice de Governança Corporativa Trade (IGCT B3)

Integrado por empresas listadas no Novo Mercado, no Nível 1 ou Nível 2. Além de considerar os níveis de governança das empresas listadas, possui critérios mais restritivos de liquidez, a fim de garantir sua Replicabilidade. Um desses critérios, por

exemplo, é estar entre os ativos elegíveis que, no período de vigência das três carteiras anteriores, em ordem decrescente de Índice de Negociabilidade (IN), representem em conjunto 99% do somatório total desses indicadores.

Índice de Ações com Tag Along Diferenciado (ITAG B3)

Reúne ações de empresas que oferecem melhores condições aos acionistas minoritários, no caso de alienação de controle.



Saiba mais sobre a família de Índices ASG e respectivas carteiras no [website da B3](#).

Mercado de balcão [201-2]

Nesse segmento, também avançamos com a oferta de serviços e soluções para produtos ASG em 2021:

COEs (Certificados de Operações Estruturadas)

São instrumentos de captação bancária que combinam elementos de renda fixa e renda variável em um só produto e podem estar lastreados em ativos ou índices que seguem princípios ASG. Em 2021, foram emitidos 245 COEs com a temática social, ambiental e de governança, que somaram R\$ 645 milhões investidos. Comparando com 2020, as cifras superaram em quase 60% a quantidade de certificados emitidos e mais de 80% o volume captado.

Títulos Temáticos ASG (verdes, sociais ou sustentáveis)

Nos últimos anos, o mercado desenvolveu diversos instrumentos financeiros para viabilizar a captação voltada ao financiamento

de atividades econômicas sustentáveis. É o caso dos Títulos Verdes, Sociais e Sustentáveis (também conhecidos por *Green, Social, Sustainability*); e os Títulos Vinculados à Sustentabilidade (*Sustainability-Linked Bonds*).

Os Títulos Verdes, Sociais e Sustentáveis são instrumentos de dívida emitidos por empresas, governos e entidades multilaterais negociados nos mercados de capitais com a finalidade de atrair capital para projetos que tenham como propósito um impacto socioambiental positivo. O Brasil desponta como um destino de especial interesse para investimentos financeiros em Títulos Temáticos ASG.

As emissões desses títulos podem ser identificadas no nosso ambiente de negociação desde novembro de 2018. No encerramento de 2021, havia 115 instrumentos – 76 debêntures, 26 certificados de recebíveis do agronegócio (CRAs), 9 certificados de recebíveis imobiliários (CRIs) e 4 Cotas de Fundo Fechado





(CFFs) – identificados nos nossos sistemas, totalizando um valor de emissão de R\$ 30 bilhões.

Para fomentar mais emissões localmente, adotamos a prática de promover debates e iniciativas sobre o tema, em parceria com organizações do mercado especializadas no tema.

Em outubro de 2021, realizamos o webinar “Riscos e Oportunidades para a emissão de *Green Bonds* no Brasil”, que contou com a participação da *Climate Bonds Initiative*, organização internacional responsável pelo *Climate Bonds Standard*, e da *ICMA (International Capital Market Association)*, responsável pelo desenvolvimento dos *Green Bond Principles*, além de outros participantes do mercado que compartilharam suas experiências no tema.

CBIOs

Esse instrumento foi criado pela Política Nacional de Biocombustíveis (RenovaBio), por meio da Lei nº 13.576, e busca contribuir para as metas de descarbonização assumidas pelo Brasil no âmbito do Acordo de Paris, em 2015. Entre elas, está o aumento da participação de bioenergia na matriz energética brasileira para aproximadamente 18% até 2030.

Em 2020, os Créditos de Descarbonização (CBIOs) ganharam a possibilidade de registro de emissão e passaram a contar com uma plataforma de negociação específica. Em 2021, foram registradas emissões de mais de 30 milhões de CBIOs. Desse total, 24 milhões foram aposentados para o cumprimento da meta de descarbonização do ano.

Sustainability Linked Bond (SLB)

[102-15]



Capital
Financeiro



Capital
Humano

Em setembro de 2021, anunciamos ao mercado mais uma novidade: nos tornamos a primeira bolsa de valores no mundo a emitir um *Sustainability Linked Bond* (SLB).

Este é um instrumento de captação de recursos em que a empresa emite um título de dívida com taxa de juros atrelada ao cumprimento de compromissos de sustentabilidade.

No nosso caso, o SLB foi de US\$ 700 milhões, com prazo de dez anos, taxa inicial de 4,125% ao ano e distribuição direcionada a investidores qualificados residentes no exterior. Esta captação nos permitiu acessar uma base de investidores maior, de maneira a diversificar nossas fontes de financiamentos de longo prazo e assumir um compromisso com foco em Sustentabilidade, além de reforçar o compromisso institucional com a agenda ASG.

Na emissão do *bond*, assumimos compromisso com duas metas¹⁸:

Criar, até 2024, um índice de mercado que meça o desempenho de empresas com bons indicadores de diversidade; e

Atingir o percentual de 35% de mulheres em cargos de liderança na B3 (gerentes, superintendentes e diretoria)¹⁹ até 2026.

¹⁸ No caso da criação do índice de diversidade, caso a meta não seja atingida, os juros serão acrescidos de 0,125% a.a. a partir do pagamento do cupom em setembro de 2025. Em relação à meta para mulheres em cargos de liderança, caso o percentual de 35% não seja atingido, os juros serão acrescidos de 0,125% a.a. a partir do pagamento do cupom em setembro de 2027.

¹⁹ A definição de Gerente inclui gerentes gerais e especialistas do primeiro nível (I). Da mesma forma, a definição de Superintendente inclui superintendentes e especialistas de segundo nível (II). Por fim, a definição de diretores inclui diretores, diretores-executivos, vice-presidentes e o cargo de diretor-presidente da B3.

A operação passou pela avaliação independente de uma segunda parte, com o objetivo de verificar o alinhamento da estrutura do título com as diretrizes do *Sustainability-Linked Bond Principles* (SLBP) e *Sustainability-Linked Loan Principles* (SLLP). Além disso, busca fornecer aos investidores a garantia de que o uso dos recursos é confiável, impactante e de que as metas e indicadores atrelados à operação são materiais e relevantes para nós.

A evolução das metas será publicada regularmente no Relatório Anual, por ser um documento público, que reúne informações financeiras e ASG e ainda conta com asseguuração de auditoria externa.

Evolução das metas

O que fizemos em 2021:

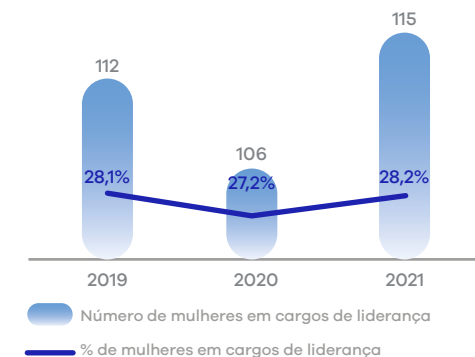
Índice de Diversidade [103-2; 103-3]

- Organização de Grupo de trabalho, envolvendo as áreas de Sustentabilidade, Diversidade & Inclusão e Produtos;
- Elaboração de estudo e pesquisa com informações sobre:
 - » Demanda do mercado, regulador e sociedade;
 - » Benchmark com outras bolsas;
- Levantamento de indicadores e métricas, relacionados com *standards* e instrumentos de mercado relacionados a Diversidade & Inclusão, que podem ser considerados na construção da metodologia;
- Priorização do índice no nosso laboratório de índices para criação de metodologias.

Mulheres em cargos de liderança [103-2; 103-3]

- Revisão de parceiros e práticas de Recrutamento & Seleção;
- Atuação mais próxima e intencional no ciclo de méritos e promoções;
- Desenho de plano de ação específico para cada área com acompanhamento dos vice-presidentes e diretores;
- Lançamento de um Programa de Mentoria para Mulheres específico para coordenadoras, consultoras e gerentes;
- Aumento de 1 ponto percentual na representatividade feminina em cargos de liderança, fechando o ano com 28,2%.

Evolução de Representatividade Feminina na Liderança



Responsabilidade social

[103-2; 103-3; 413-1]

 Capital Social e
de Relacionamento

Como uma empresa que quer estar alinhada às melhores práticas de sustentabilidade e induzir os demais participantes do mercado a adotá-las, investimos também em iniciativas de responsabilidade social.

A nossa principal forma de contribuir nessa linha é por meio da B3 Social, uma associação sem fins lucrativos, fundada em 2007, que direciona estrategicamente recursos provenientes da B3 S.A. e da Associação Bovespa para projetos sociais.

Em 2020, a B3 Social estabeleceu uma nova estratégia: atuar como *grantmaker*. Isso significa utilizar o conhecimento em gestão, impacto e avaliação de resultados para realizar Investimento Social Privado (ISP) a projetos sociais de alto desempenho, seja com doação direta, seja por leis de incentivo fiscal.

Além do ISP, a B3 Social conta com outra frente prioritária de atuação: o voluntariado. Por meio de um programa estruturado, funcionários da B3 têm diversas oportunidades de contribuir e exercer sua filantropia individual para ações sociais.



Para conferir a tabela completa com os investimentos sociais e culturais feitos no ano, de maneira direta ou por lei de incentivo, [acesse aqui](#).

Cerca de

74 mil

escolas públicas impactadas

Investimento social
de aproximadamente

R\$ 50 milhões

2,7 milhões

de pessoas beneficiadas pelos
investimentos sociais de
mobilização

Cerca de

50 mil

cestas básicas financiadas

Investimento Social Privado em 2021 [103-2; 103-3]

Quando a B3 Social adotou a estratégia de *grantmaking*, definiu como modelo o conceito de *Venture Philanthropy*, no qual, além do apoio financeiro, há um processo de acompanhamento e avaliação de resultados de cada projeto, com base em dados e evidências.

Outra definição importante foi o foco de atuação: a partir dali, os investimentos se concentrariam em iniciativas focadas na transformação estrutural da educação pública brasileira.

Em 2020, no entanto, houve uma mudança emergencial de planos: com a chegada da pandemia, a organização decidiu concentrar esforços no combate à crise de saúde e seus desdobramentos.

Até que, em 2021, o plano original voltou à pauta e a B3 Social compôs a sua primeira carteira de investimentos diretos em educação, com um total de R\$ 16,5 milhões, direcionados a 24 projetos.

Entre as iniciativas, há ações focadas em alfabetização, combate ao abandono e à evasão escolar, habilidades socioemocionais, educação financeira em escolas públicas e formação para vida e trabalho.

A seleção levou em conta se os projetos tinham natureza estruturante; o potencial de impacto; a aderência a princípios de diversidade e inclusão; a abrangência geográfica da carteira; e outros critérios previstos na matriz estratégica da organização.

Com o prolongamento da pandemia, o combate aos seus desdobramentos continuou entre as prioridades. No ano de 2021, a B3 Social alocou R\$ 12 milhões para o tema, com foco em segurança alimentar e saúde. Entre os investimentos estão a doação de cestas básicas e concentradores de oxigênio, além do apoio a grandes hospitais públicos.

Somando as ações de verba direta de apoio à educação e combate à pandemia, a agenda de ISP da B3 Social beneficiou 2,7 milhões de pessoas em 24 Estados.

Investimento via leis de incentivo

A B3 Social gerencia as leis de incentivo fiscal da B3 e em 2021 buscou iniciativas que contribuíssem com a redução de desigualdades no Brasil e que demonstrassem o tema educação como prioritário ou transversal. Foram avaliadas mais de 300 propostas, direcionando aproximadamente 20 milhões para ações sociais em 18 estados.



Voluntariado em 2021

Em 2021, o programa de voluntariado da B3 Social seguiu focado em atuação remota, com o objetivo de fornecer meios seguros e flexíveis para os colaboradores participarem.

O engajamento continuou alto: aproximadamente 48%²⁰ dos nossos funcionários participaram de pelo menos uma ação voluntária ou realizaram uma doação proposta pela B3 Social.

No total, o programa contou com 1.153 voluntários e doadores, 14 ações e um total de 2.264 horas de atividades.

Entre as principais iniciativas estão simulação de entrevista e mentoria para jovens que buscam entrada no mercado de trabalho; campanhas de indicação

de ONGs por colaboradores da B3 para receberem apoio financeiro e ações com especialistas da B3 compartilhando seus conhecimentos para fins sociais.

Outra ação de impacto foi a segunda edição da campanha de arrecadação de cestas básicas, lançada em 2020 no contexto da pandemia e continuada em 2021. Cada doação feita por um funcionário recebe o *matching* de cinco vezes da B3 Social.

Na última edição, a campanha arrecadou aproximadamente 36 mil cestas e beneficiou cerca de 144 mil pessoas em insegurança alimentar dos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro.

²⁰ Referente ao total de funcionários de janeiro de 2021

Gestão de recursos naturais

[103-2; 103-3]



Capital
Natural



Capital
Manufaturado

Aqui na B3, temos o desafio de tornar a nossa operação cada vez mais eficiente do ponto de vista ambiental.

Nossa forma de seguir avançando é investir de forma contínua em boas práticas e novas tecnologias – seja nos prédios, seja em sistemas ou qualquer aspecto que tenha impacto sobre o uso do capital natural.

Outra forma de lidar com o desafio é a adoção de um Sistema de Gestão Ambiental, que nos permite controlar o consumo de recursos naturais e a geração de resíduos e identificar oportunidades e ações corretivas para estimular a melhoria contínua.

Também contamos com procedimentos anuais e trimestrais para monitorar projetos de leis, legislações e resoluções ambientais inerentes ao nosso negócio, com a finalidade de mitigar qualquer descumprimento de normas ou impactos negativos ao meio ambiente.

Em 2021, considerando os aspectos ambientais pertinentes à nossa realidade, em decorrência dos procedimentos de monitoramento, que envolvem a análise de documentos, informações e esclarecimentos,

não identificamos qualquer descumprimento a leis e/ou regulamentos ambientais.

Veja, a seguir, as principais entregas e avanços do ano.

Edifícios mais sustentáveis

Apesar da pandemia, em 2020 e 2021, avançamos rapidamente em uma das iniciativas mais importantes para a consolidação da nossa cultura: o #MovimentoB3, um amplo projeto de reforma dos nossos principais prédios no centro da cidade de São Paulo.

Por meio dessa ação, buscamos avançar sobretudo em três aspectos: atender às necessidades das equipes com mais conforto; adequar os espaços para as novas formas de trabalho, alinhadas à cultura ágil; e minimizar o impacto das operações no meio ambiente.

No último ano, as obras nos sites Praça e XV foram finalizadas. Ambos voltaram a ser utilizados pelas equipes, mas com dinâmica de trabalho híbrido. Agora, o foco está na obra do site João Brícola, cuja data projetada para entrega é em meados de 2022.



Conheça algumas das soluções sustentáveis implantadas pelo #MovimentoB3:

Uso racional de água

- Dispositivos que limitam a vazão de água em válvulas e metais, reduzindo o consumo;
- Válvulas *low-flush* para a redução da vazão de água nas bacias;
- Água de reuso para abastecimento de bacias e mictórios.

Eficiência energética

- Luminárias com lâmpadas de baixo consumo (LED);
- Ar-condicionado de alta eficiência (*high COP*);
- Acionamento automático da iluminação e do ar-condicionado (programação horária).

Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE)

- Localização das sedes com ampla oferta de transporte público, o que torna essa alternativa mais atrativa do que o uso de carros particulares;
- Ausência de vagas de estacionamento dentro do empreendimento, o que incentiva os deslocamentos por outros meios que não por automóveis.

Resíduos

- Reforço nas divulgações sobre melhores práticas de descarte e disponibilização de mais contêineres nos andares, para a devida separação dos materiais que podem ser reciclados;
- 1.304 toneladas recicladas nas obras;
- 3,5 toneladas de documentos confidenciais fragmentados e encaminhados para reciclagem.

Data Center

Por ser uma empresa que oferece serviços de infraestrutura ao mercado, nosso principal impacto ambiental está relacionado ao consumo de energia elétrica, principalmente do edifício Data Center, localizado em Santana do Parnaíba, onde parte desse consumo é direcionado para refrigeração de edifícios e máquina.

Inaugurado em 2014, o Data Center representa cerca de 60% do nosso consumo total de energia elétrica, o que acaba se refletindo no escopo 2 das nossas emissões.

Temos analisado de que forma podemos diminuir esse impacto. As medidas estão em estudo e serão discutidas ao longo de 2022. **[302-4]**

O princípio de adotar as melhores práticas de ecoeficiência nas nossas instalações inclui o nosso Data Center. O edifício conta com a certificação LEED (Liderança em Energia e Design Ambiental, na sigla em inglês), espécie de selo de construção sustentável, que identifica as construções que atendem critérios ambientalmente corretos, como o uso racional de água e energia.

A certificação é concedida pela organização não governamental norte-americana *U.S. Green Building Council* (USGBC).

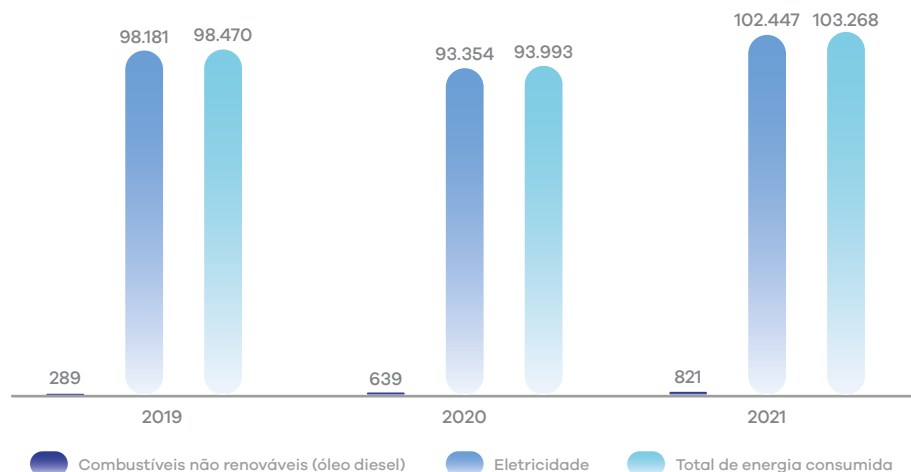
Consumo de Energia

[103-2; 103-3; 302-1; 302-4]

Na nossa operação, a gestão do consumo de energia é realizada com base em medições mensais e acompanhada por meio do nosso Sistema de Gestão Ambiental, monitorado via sistema informatizado pelas áreas de *Facilities* e Sustentabilidade. O objetivo é identificar desperdícios de maneira tempestiva, propor melhorias e adequar os níveis de consumo.

Em 2021, o total de energia consumido foi de 103.268 GJ, aumento de 9,9% em relação ao verificado no ano anterior. A oscilação se deve ao maior uso dos edifícios por funcionários no segundo semestre, com a implantação do modelo de trabalho híbrido, e à expansão do Data Center. O consumo de óleo diesel teve um aumento de 28,5%, em relação a 2020, sendo utilizado na realização de testes em geradores dos data centers para garantir o funcionamento dos equipamentos, numa possível eventualidade de crise hídrica.

Consumo de energia (GJ)

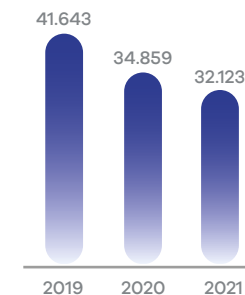


Consumo de água

[103-2; 103-3; 303-5]

O nosso consumo de água, em 2021, foi de 32.123 m³. Isso significa uma queda de cerca de 8% na comparação com o ano anterior, principalmente por causa do uso reduzido dos prédios, seja pelas obras, seja pelo trabalho remoto. Apesar da redução no total consumido, dois prédios tiveram aumento de conta: o Data Center, pois parte do consumo de água vai para o sistema de refrigeração, e tivemos a inclusão de novos equipamentos; e o prédio Praça, em razão de um vazamento em dezembro, já corrigido.

Consumo de água (m³)



Geração de Resíduos

[306-3]

Pela natureza das nossas atividades, os resíduos produzidos em nossas instalações não são classificados como perigosos, já que são materiais usados em escritório.

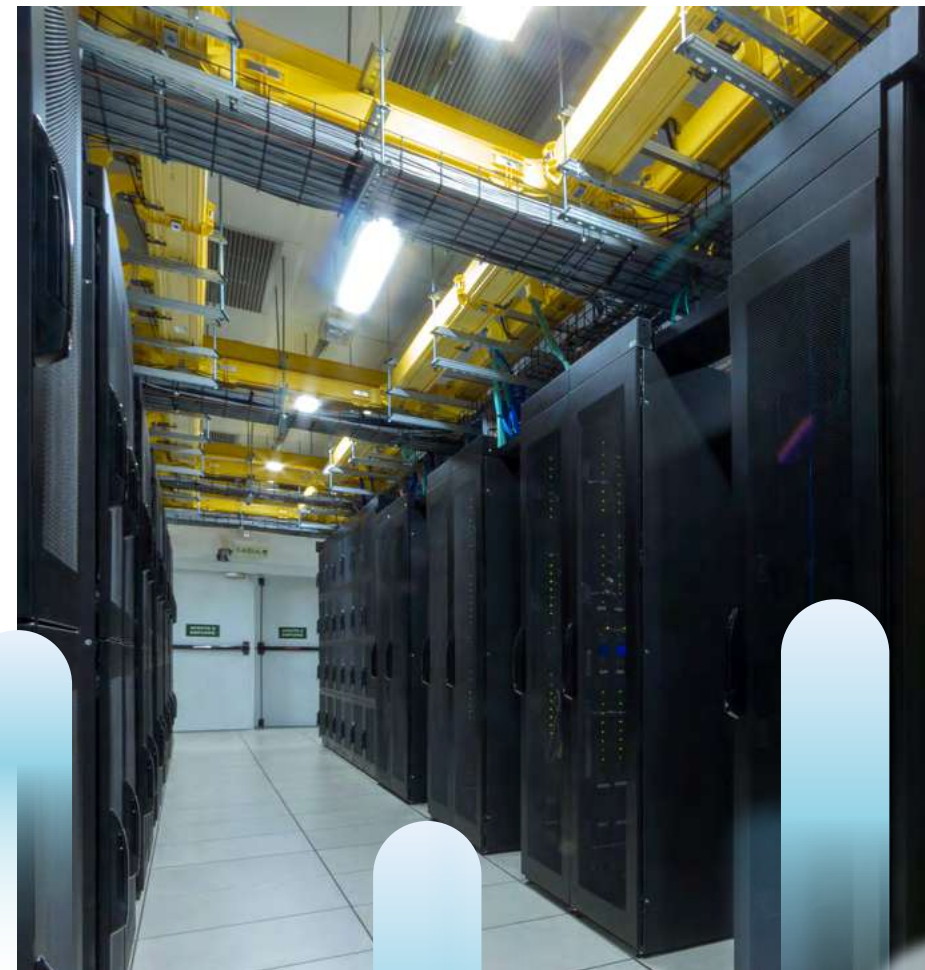
Em relação à gestão de resíduos eletrônicos do Data Center, contamos com três frentes de trabalho:

1. HDs e Fitas: todas as informações são destruídas. As mídias são trituradas e os componentes são separados para reciclagem;

2. Leilão de Equipamentos Eletrônicos: leiloamos equipamentos eletrônicos obsoletos ou danificados do Data Center;

3. Cabeamento estruturado de rede: os inservíveis são encaminhados para o fabricante para realizar a reciclagem do cobre.

Também fazemos a gestão e monitoramento dos resíduos orgânicos e recicláveis. Em 2021, o total de resíduos recicláveis gerados foi de 17.575 Kg, o que representa um recuo de 22,7% em relação ao ano anterior. Assim como ocorreu com o consumo de água, houve uma geração menor de resíduos no período, dado que grande parte de nossos funcionários trabalhou de forma remota na maior parte do ano.



Mudança do clima



O aquecimento global, ou efeito estufa, tem se intensificado em razão das atividades humanas. A principal decorrência desse fenômeno é o aumento de eventos climáticos extremos, capazes de causar impacto sobre a saúde das pessoas, a infraestrutura e a economia.

Já é possível observar no planeta efeitos como a alteração dos padrões de chuva; a maior variação da temperatura; o aumento da produtividade agropecuária e da concentração de gases na atmosfera, entre outros aspectos.

Acreditamos que a ação e a integração das empresas são elementos essenciais para que a sociedade possa mitigar os efeitos da mudança do clima.

É necessário que as companhias estejam preparadas para pensar a sua atuação muito além do âmbito financeiro e interligar as questões ambientais com as suas agendas comerciais e estratégicas.

Aqui na B3, as nossas atividades têm baixo impacto ambiental, dada a natureza do negócio. Ainda assim, reconhecemos a importância de estarmos atentos ao tema, por duas razões:

Sabemos que as mudanças climáticas podem gerar riscos e oportunidades ao nosso negócio;

E temos o compromisso de estar alinhados às melhores práticas do mercado e incentivar outras companhias a fazerem o mesmo.

Diante disso, fazemos um gerenciamento do assunto: monitoramos impactos ambientais; implementamos iniciativas de gestão, mitigação e transparência; estabelecemos metas; e somos signatários de compromissos voluntários que possuem o objetivo de promover a agenda climática no âmbito nacional e internacional.

**Nosso compromisso:
reduzir, até 2026,**

15%

**das emissões do
nosso escopo 2**

Desde 2011

Carbono neutro

**Pontuação B
no CDP Climate Change**

**Apoio ao
TCFD**



Entre esses compromissos voluntários, destacamos:

- *CDP Climate Change*: iniciativa que tem o intuito de dar transparência às informações e estabelecer processos internos de identificação de riscos relacionados à mudança do clima. Em 2021, as respostas apresentadas – tanto como companhia listada quanto como indutora de mercado – levaram a B3 a permanecer, pelo segundo ano consecutivo, com a pontuação B (em uma escala que vai de D- até A);
- *Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD)*: temos o compromisso, desde 2017, de seguir as recomendações voluntárias da TCFD. Apresentaremos, a seguir, o relato das nossas práticas relacionadas à mudança do clima de acordo com suas diretrizes.

Governança do Clima

O nosso principal órgão de governança responsável pelas questões relacionadas a ASG e mudança do clima é o Comitê Interno de Sustentabilidade (veja mais sobre sua composição e proposta no capítulo de Governança), que reúne a alta liderança em torno do tema e se reporta à Diretoria Colegiada e ao CEO.

Em 2021, foram realizadas duas reuniões do Comitê em que se tratou do tema, o que incluiu uma capacitação aos membros sobre Mercado de Carbono.

A nossa Governança Climática conta ainda com:

- A Diretoria Executiva de Pessoas, Marketing, Comunicação e Sustentabilidade, que se reporta diretamente ao CEO, e com a Superintendência de Sustentabilidade para conectar os principais temas de sustentabilidade ao negócio;
- O encaminhamento de pautas ASG e de mudança do clima ao Conselho de Administração e para as reuniões da Diretoria Colegiada, sob demanda.

Estratégia

Como uma infraestrutura de mercado, temos o papel de induzir as melhores práticas ASG entre nossos públicos de interesse, oferecer produtos e serviços que apoiem os nossos clientes na transição para uma economia mais sustentável e conduzir nossas atividades por meio de uma gestão interna responsável. Esses papéis se tangibilizam em nossa estratégia de sustentabilidade, onde o tema mudança do clima está presente em cada um dos pilares que compõem essa estratégia.

Ao longo do tempo, avançamos de diferentes maneiras nessas frentes estratégicas. As principais oportunidades já endereçadas estão relacionadas ao fortalecimento de produtos e serviços ASG, que podem ser conferidas na [página 103](#); e em diversas ações de indução de mercado – como no desenvolvimento de dois guias²¹ elaborados no âmbito da nossa participação como membros da *Sustainable Stock Exchange Initiative*.

²¹ São eles: o “Action Plan to Make Markets Climate Resilient: How stock exchanges can integrate the TCFD recommendations” e o “Model Guidance on Climate Disclosure: A template for stock exchanges to guide issuers on TCFD implementation”.

Em 2021, levantamos novas oportunidades em relação à mudança do clima, que foram correlacionadas a um horizonte de tempo para sua materialização, aos riscos inerentes ao negócio e à estratégia de sustentabilidade.

Essas oportunidades têm relação direta com a nossa gestão interna em termos de infraestrutura, engajamento de *stakeholders* e novas frentes de produtos – e algumas delas exerceram influência no planejamento estratégico e financeiro (OPEX) de 2022.

Contamos ainda com a Política de Responsabilidade Socioambiental e de Governança, que possui um compromisso claro com a mudança do clima (saiba mais na [página 32](#)).

Adicionalmente, também desenvolvemos, em 2021, um novo *roadmap* climático no qual mapeamos ações no médio e longo prazos, visando à manutenção da adesão às diretrizes do TCFD.

Gestão de Riscos

A temática ASG, que inclui questões relacionadas à mudança do clima, também é avaliada sob a ótica dessas duas abordagens de riscos.

Em 2021, a companhia realizou um estudo para identificar riscos ligados à temática ASG e à mudança do clima que pudessem ser inerentes ao negócio.

O resultado desse estudo será integrado, em 2022, ao relatório de riscos corporativos na abordagem *top down*.

Metas e Métricas [103-2; 103-3; 305-1; 305-2; 305-3; 305-5]

Inventário de Gases de Efeito Estufa (GEE)

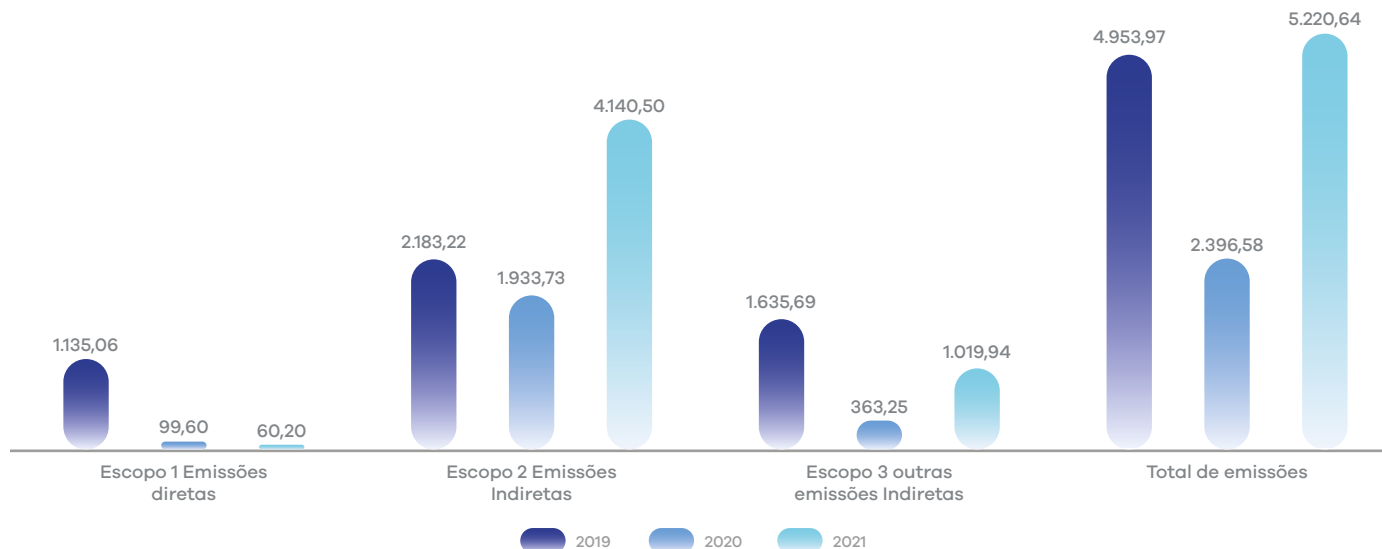
Para fazer a gestão do nosso impacto ambiental, desde 2010, elaboramos e publicamos o Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE), documento verificado por terceira parte e integrado ao Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro do GHG Protocol.

Em 2021, nossas emissões do Escopo 1 tiveram uma redução de aproximadamente 39%. Tal variação se dá devido à diminuição na quantidade de reposição de gases refrigerantes. Aproximadamente 93% das emissões de Escopo 1 foram provenientes de fontes estacionárias, relacionadas ao consumo de diesel utilizado na realização de testes em geradores dos *data centers*.

Em relação ao escopo 2, houve um aumento de aproximadamente 9,9% no consumo de energia elétrica, em relação ao ano de 2020. Porém, o aumento significativo de 114% nesse escopo, em comparação com o ano anterior, se deve ao aumento do fator de emissão do GRID, o qual foi diretamente impactado pela crise hídrica que aumentou a utilização de termelétricas durante o ano (quando as hidrelétricas não são suficientes para atender à demanda da população, mais termelétricas são acionadas para suprir essa demanda) e, conseqüentemente, acarretou na variação da emissão de gases do efeito estufa.

Tivemos um aumento de 180,8% nas emissões de Escopo 3, sendo a categoria 7 de deslocamento de funcionários (casa - trabalho) a fonte com maior emissão, com aproximadamente 95% desse escopo. Com a adesão da modalidade de trabalho híbrido, o número de funcionários que foram trabalhar presencialmente aumentou consideravelmente. Para contabilizar as emissões do Escopo 3 de 2021, realizamos com funcionários a pesquisa “Como você vai para a B3?”. Destaca-se que, para o ano de 2020, não foi realizada a pesquisa e as emissões do ano foram calculadas por extrapolação. Os inventários estão disponíveis na íntegra no nosso [website](#).

Emissões por escopo (tCO₂e)



Compensação de emissões de GEE

Desde 2013 (anos base 2011 e 2012), também compensamos nossas emissões de GEE que não são passíveis de redução, o que nos torna uma empresa carbono neutro.

Em 2021, compensamos um total de 2.400 *Verified Emission Reduction (VERs) / tCO₂e* (compensação total – Escopos 1, 2 e 3), referentes às emissões de 2020 (2.396,57 tCO₂e).

O projeto escolhido foi a Unidade de Cogeração Lages – Engie Brasil Energia, localizada na cidade de Lages, em Santa Catarina. A iniciativa visa à produção de energia limpa e renovável a partir do aproveitamento de resíduos da indústria madeireira e florestal e é certificada pelas Nações Unidas no Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL).

Metas

Em 2021, trabalhamos com uma meta corporativa ASG, aprovada pelo Conselho de Administração e que impactava a remuneração do CEO. A meta estava relacionada ao cumprimento de um total de 31 ações, sendo cinco dessas relacionadas à mudança do clima. No fim do ano, já havíamos cumprido 100% do objetivo.

Adicionalmente, estabelecemos uma meta de reduzir, até 2026, 15% das emissões do nosso escopo 2, com base nas emissões de 2021. Para cumprir com essa meta, temos realizado estudos sobre, por exemplo, programas de certificação de energia renovável. As medidas estão em estudo e serão discutidas ao longo de 2022.



06

Para você consultar

- Tabelas de Aprofundamento
- Sumário de Conteúdo GRI e SASB
- Relatório de Asseguração
- Créditos

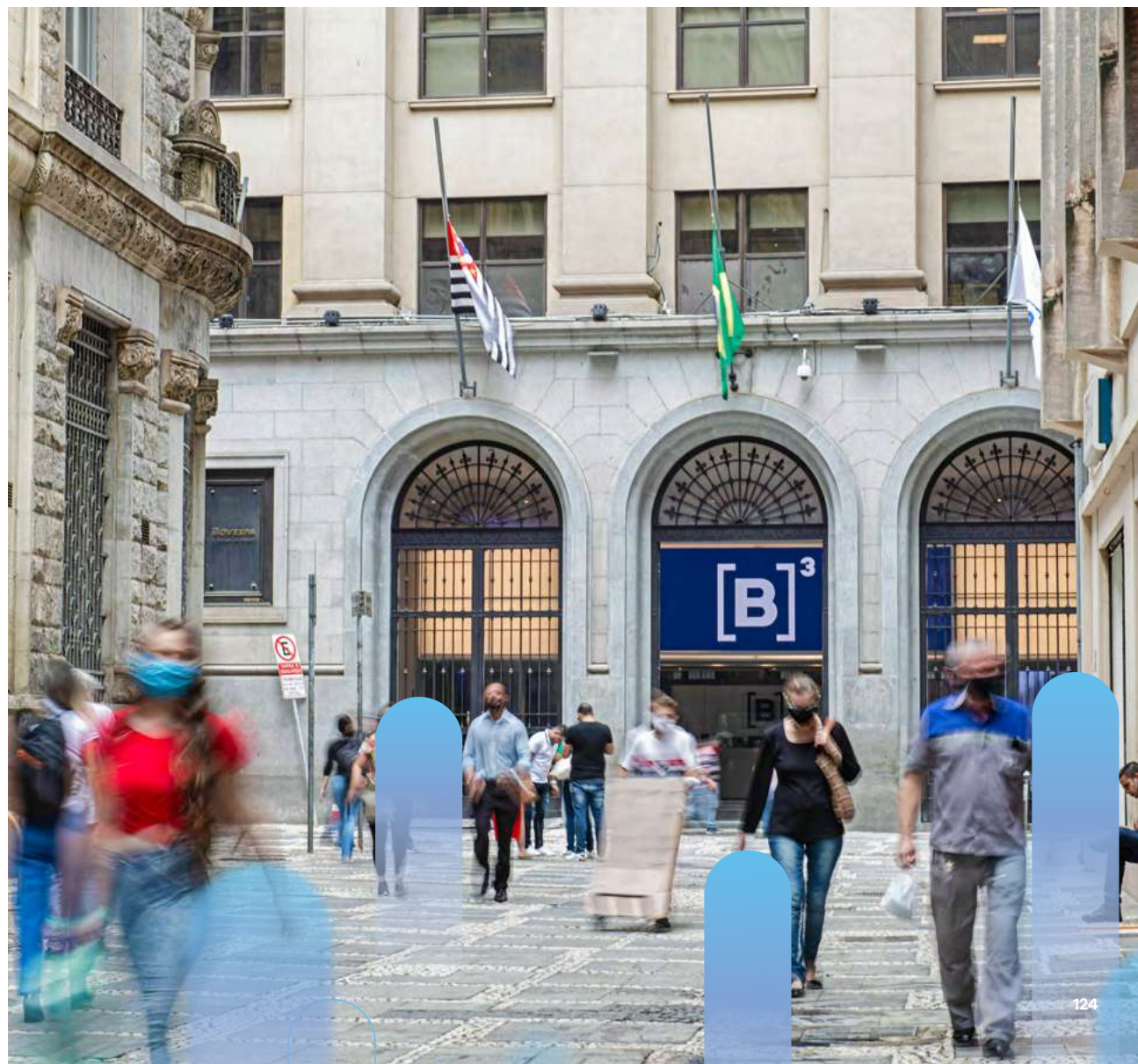


Tabelas de Aprofundamento

Aqui você encontra indicadores quantitativos ambientais, sociais e de governança corporativa e seus resultados históricos. O YoY, sigla em inglês para Ano após Ano, mostra a comparação, em percentual (%) ou pontos percentuais (p.p.), dos resultados de 2021 com o ano anterior, 2020. Justificativas das variações podem ser encontradas ao longo dos capítulos deste Relatório Anual.

Sabemos que a demanda do mercado por conteúdo ASG tem crescido rapidamente e, com isso, se faz necessário a divulgação de informações pautadas em uma governança que garanta segurança e qualidade dos dados. Por esse motivo, a maior parte desses indicadores são coletados e monitorados pelo nosso Sistema de Gestão de Indicadores ASG, que foi implementado em 2021.

Os indicadores são utilizados para monitorarmos o desempenho ASG, anual e trimestral, nos termos da Estratégia de Sustentabilidade, da Política de Responsabilidade Socioambientais e de Governança, e nos dão insumos para reportes externos e internos para acompanhamento dos times e da liderança.





Indicadores Ambientais

CONSUMO DE ENERGIA* (GJ) [302-1]

	2019	2020	2021	YoY
Combustíveis de fontes não renováveis (óleo diesel)**	289	639	821	28,5%
Eletricidade	98.181	93.354	102.447	9,7%
Total de energia consumida	98.470	93.993	103.268	9,9%

* Inclui o consumo dos edifícios: Ipiranga, Florêncio de Abreu, XV de Novembro, Praça, Santana de Parnaíba, Brás (desativado em novembro de 2021), Líbero, Alphaville (andares desativados em março de 2021) e Faria Lima.

** Adicionalmente, foi consumido o valor de 86,16 GJ de combustível renovável referente a parcela de biodiesel no diesel (média anual de 11,16%).

CONSUMO DE ÁGUA (M³) [303-5]

	2019	2020	2021	YoY
Consumo de água (m³)*	41.643	34.859	32.123	-7,8%

* Inclui o consumo dos edifícios: Ipiranga, Florêncio de Abreu, XV de Novembro, Praça, Santana de Parnaíba e Brás (desativado em novembro de 2021).

RESÍDUOS GERADOS* (KG) **[306-3]**

	2019	2020	2021	YoY	
Recicláveis	Papel	20.234	7.589	3.862	-49,1%
	Papelão	11.413	7.785	6.820	-12,4%
	Plástico	15.590	6.707	6.366	-5,1%
	Metal	1.123	544	376	-30,9%
	Vidro	668	116	146	25,9%
	Óleo Vegetal	0	0	0	0,0%
	Bituca de cigarro	22	8	5	-37,5%

* Inclui o consumo dos edifícios: Praça; XV de Novembro; Florêncio de Abreu e Santana de Parnaíba. O levantamento das quantidades de resíduos orgânicos está sendo reestruturado.

EMISSÕES POR ESCOPO (tCO₂e)* **[305-1; 305-2; 305-3; 305-5]**

	2019	2020	2021	YoY
Escopo 1 - Emissões diretas	1.135,06	99,60	60,20	-39,6%
Escopo 2 - Emissões indiretas	2.183,22	1.933,73	4.140,50	114,1%
Escopo 3 - Outras emissões indiretas	1.635,69	363,25	1.019,94	180,8%
Total de emissões	4.953,97	2.396,57	5.220,64	117,8%

* Dados foram auditados pelo Instituto Totum.

CRÉDITOS DE DESCARBONIZAÇÃO (CBIOS)*

	2020	2021	YoY
Número de registros de emissões de CBIOS	18.497.285	30.883.965	66,9%
Número de CBIOS aposentados	14.609.067	24.406.585	67,0%

*A Plataforma foi lançada em 2020.

ÍNDICE CARBONO EFICIENTE (ICO2 B3)

	2019	2020	2021	YoY
Companhias convidadas	50	100	100	0%
Companhias que participaram do processo	32	60	72	20%
Taxa de Engajamento (%)	64%	60%	72%	12 p.p.

Indicadores Sociais²²

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO E GÊNERO [102-81]

Tipo de contrato	2019			2020			2021			YoY
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Tempo determinado*	47	84	131	43	85	128	67	78	145	13,3%
Tempo indeterminado	665	1.363	2.028	703	1.416	2.119	835	1.689	2.524	19,1%
Total	712	1.447	2.159	746	1.501	2.247	902	1.767	2.669	18,8%

*Tempo determinado se refere aos cargos de Jovem Aprendiz e Estagiários.

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR TIPO DE EMPREGO E GÊNERO [102-81]

Tipo de Emprego	2019			2020			2021			YoY
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Período Parcial*	47	84	131	43	85	128	67	78	145	13,3%
Tempo Integral	665	1.363	2.028	703	1.416	2.119	835	1.689	2.524	19,1%
Total	712	1.447	2.159	746	1.501	2.247	902	1.767	2.669	18,8%

* Período parcial se refere aos cargos de Jovem Aprendiz e Estagiários.

²² Os indicadores de Pessoas, a partir de 2021, passaram a considerar apenas a empresa B3 S.A. e desconsiderar funcionários dos escritórios internacionais, por esse motivo os dados históricos foram revisados. [102-48]

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR FAIXA ETÁRIA [405-1]

	2019	2020	2021	YoY
Abaixo de 30 anos	672	683	827	21,1%
Entre 30 e 50 anos	1.362	1.446	1.703	17,8%
Acima de 50 anos	125	118	139	17,8%
Total	2.159	2.247	2.669	18,8%

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR RAÇA [405-1]

	2019	2020	2021	YoY
Amarelos	83	84	109	29,8%
Branco	1.828	1.823	1.998	9,6%
Indígenas	1	1	1	0,0%
Negros	247	319	502	57,4%
Total*	2.159	2.227	2.610	17,2%

* A partir do ano de 2020, a informação de raça passou a ser autodeclarada, sendo assim, em 2020, tivemos 20 funcionários com raça não declarada e, em 2021, 59 funcionários com raça não declarada. [102-48]



NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS POR CATEGORIA FUNCIONAL E GÊNERO **[405-1]**

Categoria funcional	2019			2020			2021			YoY
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Diretores	7	28	35	6	26	32	6	29	35	9,4%
Superintendentes	32	79	111	32	78	110	30	76	106	-3,6%
Gerentes	73	180	253	68	179	247	79	188	267	8,1%
Coordenadores	32	134	166	47	167	214	82	250	332	55,1%
Equipes	525	945	1.470	553	973	1.526	648	1.147	1.795	17,6%
Estagiários	43	81	124	40	78	118	57	77	134	13,6%
Total	712	1.447	2.159	746	1.501	2.247	902	1.767	2.669	18,8%

NÚMERO DE FUNCIONÁRIOS EM CARGOS DE LIDERANÇA* POR GÊNERO **[405-1]**

	2019			2020			2021			YoY
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
Número de líderes	112	287	399	106	283	389	115	293	408	4,9 %
% em relação ao total de líderes	28,1%	71,9%	100%	27,2%	72,8%	100%	28,2%	71,8%	100%	0 p.p.

* Abrange Gerentes, Superintendentes e Diretores. A definição de Gerentes inclui gerentes gerais e especialistas de primeiro nível; A definição de Superintendentes inclui superintendentes e especialistas de segundo nível; a definição de Diretores inclui diretores, vice-presidentes e presidente.

NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES, POR GÊNERO* [401-1]

Gênero	2019		2020		2021			
	Total	Taxa	Total	Taxa	Total	YoY	Taxa	YoY
Homens	266	20,0%	207	14,7%	523	152,7%	33,7%	19,0 p.p.
Mulheres	164	24,4%	103	14,8%	273	165,0%	35,5%	20,7 p.p.
Total	430	21,5%	310	14,7%	796	156,8%	34,3%	19,6 p.p.

NÚMERO TOTAL E TAXA DE NOVAS CONTRATAÇÕES, POR FAIXA ETÁRIA* [401-1]

Faixa etária	2019		2020		2021			
	Total	Taxa	Total	Taxa	Total	YoY	Taxa	YoY
Abaixo de 30 anos	253	46,7%	173	32,1%	382	120,8%	59,5%	27,4 p.p.
Entre 30 e 50 anos	177	13,4%	135	9,4%	400	196,3%	25,8%	16,4 p.p.
Acima de 50 anos	0	0,0%	2	1,6%	14	600,0%	11,1%	9,5 p.p.
Total	430	21,5%	310	14,7%	796	156,8%	34,3%	19,6 p.p.

* A taxa de contratação é calculada considerando o total de contratações no ano sobre a média de headcount no mesmo período. Média de headcount no mesmo período é a média anual de todos os funcionários ativos em cada mês. São considerados funcionários da B3 S.A., excluindo estagiários.

NÚMERO TOTAL E TAXA DE FUNCIONÁRIOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR GÊNERO* [401-1]

Gênero	2019		2020		2021			
	Total	Taxa	Total	Taxa	Total	YoY	Taxa	YoY
Homens	160	12,0%	155	11,0%	255	64,5%	16,4%	5,4 p.p.
Mulheres	119	17,7%	68	9,8%	135	98,5%	17,6%	7,8 p.p.
Total	279	13,9%	223	10,6%	390	74,9%	16,8%	6,2 p.p.

NÚMERO TOTAL E TAXA DE FUNCIONÁRIOS QUE DEIXARAM A EMPRESA, POR FAIXA ETÁRIA* [401-1]

Faixa etária	2019		2020		2021			
	Total	Taxa	Total	Taxa	Total	YoY	Taxa	YoY
Abaixo de 30 anos	87	16,1%	79	14,6%	141	78,5%	22,0%	7,4 p.p.
Entre 30 e 50 anos	174	13,1%	127	8,9%	233	83,5%	15,0%	6,1 p.p.
Acima de 50 anos	18	13,4%	17	13,4%	16	-5,9%	12,7%	-0,7 p.p.
Total	279	13,9%	223	10,6%	390	74,9%	16,8%	6,2 p.p.

* A taxa de funcionários que deixaram a empresa é calculada considerando o total de desligamentos no ano sobre a média de *headcount* no mesmo período. Média de *headcount* no mesmo período é a média anual de todos os funcionários ativos em cada mês. São considerados funcionários da B3 S.A., excluindo estagiários.

MÉDIA DE HORAS DE TREINAMENTO QUE FUNCIONÁRIOS E ESTAGIÁRIOS REALIZARAM POR GÊNERO E CATEGORIA FUNCIONAL* [404-11]

Gênero	2019	2020	2021	YoY
Homens	21,9	19,1	22,5	17,8%
Mulheres	28,1	25,9	28,3	9,3%
Total	24,0	21,5	24,4	13,5%
Categoria funcional	2019	2020	2021	YoY
Diretores	24,3	5,1	29,6	480,4%
Superintendentes	24,1	10,3	44,1	328,2%
Gerentes	42,1	17,3	39,1	126,0%
Coordenadores	17,8	24,6	23,1	-6,1%
Equipes	21,4	22,0	19,1	-13,2%
Estagiários	39,8	27,2	30,4	11,8%
Total	24,0	21,5	24,4	13,5%

* Os dados de 2020 foram ajustados devido a critérios de cálculo. Para o cálculo é realizada a divisão do número total de horas de treinamento de cada categoria funcional e gênero, pelo número total de participantes de treinamentos no ano, por categoria e gênero. [102-48]

% DE FUNCIONÁRIOS QUE REALIZARAM TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS*

Treinamento	2019	2020	2021	YoY
Anticorrupção	98%	100%	97%	-3 p.p.
Continuidade de Negócios**	98%	98%	0%	-98 p.p.
Prevenção à Lavagem de Dinheiro	97%	98%	95%	-3,3 p.p.
Segurança da Informação	97%	98%	97%	-1,2 p.p.
Privacidade de Dados***	-	97%	97%	-0,4 p.p.
Código de Conduta***	-	100%	97%	-2,6 p.p.
Diversidade & Inclusão (D&I)***	-	100%	100%	0 p.p.

* Alguns percentuais não são 100%, pois pode haver funcionários recém-admitidos, que contam com até 30 dias para realizar os treinamentos, além de afastados e em período de férias. Os dados de 2020 foram ajustados devido a critérios de cálculo. Para o cálculo é realizada a divisão do número total de horas de treinamento de cada categoria funcional e gênero, pelo número total de participantes de treinamentos no ano, por categoria e gênero.

** Continuidade de Negócios não estava ativo em 2021, foi relançado em janeiro de 2022.

*** Os treinamentos Privacidade de Dados, Código de Conduta e D&I foram lançados em 2020.

LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE* [401-3]

	2019	2020	2021	2019	2020	2021
	Mulheres	Mulheres	Mulheres	Homens	Homens	Homens
Total de funcionários que tiveram direito a usufruir de licença maternidade/paternidade**	895	856	1.061	1.687	1.729	2.087
Total de funcionários que tiraram a licença maternidade/paternidade	22	33	24	28	39	20
Total de funcionários que retornaram ao trabalho após o término da licença maternidade/paternidade	32	38	27	28	36	21
Total de funcionários que voltaram a trabalhar após a licença maternidade/paternidade e que ainda estiveram empregados 12 meses após o retorno ao trabalho	22	21	33	28	27	29
Taxa de retorno (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Taxa de retenção (%)***	69%	66%	87%	88%	96%	81%

* Os cálculos de 2019 e 2020 foram ajustados em linha com *benchmarks* de mercado para esse indicador. [102-48]

** Para o primeiro indicador, consideramos que tiveram direito à licença maternidade/paternidade todos os funcionários que estiveram ativos ao longo do ano, mesmo os que já deixaram a companhia.

*** Cálculo da taxa de retenção: a taxa de retenção foi calculada dividindo o número total de funcionários retidos doze meses depois de terem retornado ao trabalho após a licença maternidade/paternidade pelo número total de empregados que retornaram da licença maternidade/paternidade no(s) período(s) de relato anterior(es).

INVESTIMENTO SOCIAL E CULTURAL POR TIPO DE VERBA* (R\$ mil)

Tipo de Verba	2020	2021	YoY
Verba direta	R\$ 41.493	R\$ 28.742	-30,7%
Educação	R\$ 958	R\$ 16.519	1.624,3%
Saúde	R\$ 21.730	R\$ 8.587	-60,5%
Alimentação	R\$ 13.445	R\$ 3.542	-73,7%
Renda	R\$ 5.030	-	-100,0%
Outros	R\$ 330	R\$ 94	-71,5%
Verba incentivada	R\$ 20.868	R\$ 37.285	78,7%
Fundo da Criança e do Adolescente	R\$ 2.263	R\$ 4.374	93,3%
Fundo do Idoso	R\$ 2.263	R\$ 4.394	94,2%
Lei de Incentivo ao Esporte	R\$ 2.266	R\$ 4.374	93,0%
Programa Municipal de Incentivo à Cultura (SP)	R\$ 589	R\$ 346	-41,3%
Programa Nacional de Incentivo à Cultura	R\$ 9.064	R\$ 17.712	95,4%
Programa Nacional de Apoio à Oncologia	R\$ 2.266	R\$ 4.374	93,0%
Programa Nacional de Apoio à Pessoa com Deficiência	R\$ 2.157	R\$ 1.711	-20,7%
Total Geral	R\$ 62.361	R\$ 66.027	5,9%

* A B3 Social gerencia as leis de incentivo da B3 S.A. (e controladas, como Banco B3) em todas as leis, exceto Programa Nacional de Incentivo à Cultura, responsabilidade da área de Marca & Marketing. A tabela acima: (i) contém apenas os valores de doações, excluindo linha de despesas institucionais da B3 Social; (ii) detalha os valores que foram desembolsados em 2021, sem incluir parcelas futuras de projetos já aprovados para apoio, por esse motivo, houve queda no YoY da verba direta de 2021; (iii) apresenta uma diminuição das doações para saúde, alimentação e renda em 2021, devido à desaceleração da pandemia, sendo retomado o foco principal em educação.

Indicadores de Governança

INDEPENDÊNCIA DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO, COMITÊS DE ASSESSORAMENTO E CONSELHO FISCAL [\[102-22\]](#)

Órgão de Governança	% de membros independentes	% de membros não independentes
Conselho de Administração	100%	0
Comitê de Governança e Indicação	100%	0
Comitê de Auditoria	100%	0
Comitê de Produtos e Precificação	100%	0
Comitê de Pessoas e Remuneração	100%	0
Comitê de Riscos e Financeiro	100%	0
Conselho Fiscal	100%	0

COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS DE GOVERNANÇA POR GÊNERO [\[102-22; 405-1\]](#)

Órgão de Governança	Mulheres	Homens
Conselho de Administração	27,3%	72,7%
Comitê de Governança e Indicação	50%	50%
Comitê de Auditoria	25%	75%
Comitê de Produtos e Precificação	0%	100%
Comitê de Pessoas e Remuneração	33,3%	66,6%
Comitê de Riscos e Financeiro	0%	100%
Conselho Fiscal	50%	50%

COMPOSIÇÃO, EXPERIÊNCIA E QUALIFICAÇÕES DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Nome	Posição	Experiência	Principais qualificações aderentes à estratégia da B3
Antonio Carlos Quintella	Presidente (Conselheiro Independente Não Vinculado)	É sócio-fundador e CEO da Canvas Capital. Foi Chairman do Credit Suisse Hedging-Griffo, com sede em São Paulo (2012-14); CEO do Credit Suisse Américas e membro do Executive Board do Credit Suisse Group (2010-12); e CEO do Credit Suisse Brasil (2003-10). Ingressou no Credit Suisse em 1997 e foi nomeado CEO das operações do Credit Suisse Brasil em 2003. Como CEO do Credit Suisse Brasil, supervisionou a expansão da presença do banco no mercado, incluindo a aquisição da Hedging-Griffo, em 2007. É formado em Economia pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro e MBA pela London Business School (Universidade de Londres).	<ul style="list-style-type: none"> • Posição Relevante de Liderança • Finanças Corporativas • Conhecimento extensivo do mercado de atuação • Estratégia Corporativa • Gestão Corporativa
Florian Bartunek	Vice-Presidente (Conselheiro Independente Não Vinculado)	É sócio-fundador e CIO (Chief Investment Officer) da Constellation Asset Management. Iniciou as atividades da Constellation em 1998, por meio da Utor Investimentos. Antes de fundar a Constellation, foi sócio do Banco Pactual, onde foi chefe de research, trader proprietário, responsável pelo Asset Management e gestor de todos os fundos e portfólios de ações do Banco. Na época em que esteve no Pactual (1990-1998), foi gestor do fundo Andrômeda, do fundo Infinity e de um portfólio segregado para George Soros. Iniciou sua carreira no Banco Nacional em 1989. Formado em administração de empresas pela Pontifícia Universidade Católica – PUC Rio (1990), participou do programa Harvard Business School-YPO de 2010 a 2017, completou o curso de Value Investing do Bruce Greenwald na Columbia University (2013), o Executive Program na Singularity University (2015) e o Behavioral Finance Program na Harvard Kennedy School (2016). Foi professor do curso de Value Investing no IBMEC-SP (atual Insper) e presidente do Capítulo Paulista do YPO (Young Presidents Organization). Florian é vice-presidente do ProA, uma das maiores ONGs ligadas à educação profissional no Brasil e participou do Conselho da Fundação Lemann, do Museu de Arte de São Paulo – MASP, da Fundação Estudar, da Somos Educação e da Revista Nova Escola. Hoje, atua como membro do conselho de administração da Eleva Educação S.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Posição Relevante de Liderança • Finanças Corporativas • Conhecimento extensivo do mercado de atuação • Experiência do Cliente • Sustentabilidade • Gestão Corporativa
Alberto Monteiro de Queiroz Netto	Conselheiro Independente	Graduado em Administração de Empresas pela Faculdade de Ciências Políticas e Econômicas do Rio de Janeiro. Também concluiu pós-graduação em instituições financeiras pela Faculdade de Economia e Administração de empresas da Universidade de São Paulo e MBA em Finanças Corporativas pela Fundação Getúlio Vargas do Rio de Janeiro. De 2006 a 2009, ele foi CEO da BB DTVM e, de fevereiro de 2007 a agosto de 2009, foi Vice-Presidente da ANBID (hoje Anbima). De 2009 a 2011, atuou como Diretor Financeiro e de Relações com Investidores na CSN – Companhia Siderúrgica Nacional. Entre 2011 e 2014, foi o Diretor Financeiro e de Relações com Investidores da Suzano Papel e Celulose S.A. Entre 2014 e 2016, ocupou o cargo de Diretor Vice-Presidente Executivo de Finanças na Graninvestimentos S.A. Em 2017, atuou como Diretor Vice-Presidente Executivo do Banco do Brasil S.A., responsável pelas áreas de Finanças, Relações com Investidores e Fusões & Aquisições (M&A). Atualmente, é Diretor Vice-Presidente Executivo responsável pelo segmento de Wealth Management no Banco Santander Brasil.	<ul style="list-style-type: none"> • Posição Relevante de Liderança • Finanças Corporativas • Setor Público • Experiência do Cliente

COMPOSIÇÃO, EXPERIÊNCIA E QUALIFICAÇÕES DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Nome	Posição	Experiência	Principais qualificações aderentes à estratégia da B3
Ana Carla Abrão Costa*	Conselheira Independente Não Vinculada	Head do escritório da Oliver Wyman no Brasil, sócia nas práticas de Finanças & Risco e Políticas Públicas e membro do Comitê Executivo Global da mencionada Companhia. Passou grande parte da sua vida profissional na indústria financeira, com reconhecida experiência em serviços e regulação financeira e no setor público. Com extensa produção acadêmica nas áreas de mercados de crédito, corridas bancárias, regulação e crédito bancário, mercado de crédito imobiliário e spreads bancários e reconhecida contribuição no debate público, Ana Carla é doutora em Economia pela Universidade de São Paulo, mestre pela EPGE/FGV e Bacharel em Economia pela Universidade de Brasília. Foi consultora no Fundo Garantidor de Créditos (FGC) no Brasil, foi servidora concursada do Banco Central do Brasil, atuando no Departamento de Pesquisa de Economia Bancária, Economista Chefe na Tendências Consultoria Integrada, Diretora da área de controle de riscos do Banco Itaú Unibanco e Secretária de Fazenda do Estado de Goiás até se juntar à Oliver Wyman como sócia em maio de 2017. É colunista do Caderno de Economia do Estadão, Vice-Presidente do Conselho de Administração da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão e atua de forma voluntária como Conselheira do Civic-Co, do RenovaBR, da SempreFEA e da Escola Graduada de São Paulo (Graded).	<ul style="list-style-type: none"> • Posição Relevante de Liderança • Estratégia Corporativa • Setor Público • Conhecimento extensivo do mercado de atuação principal • Gestão Corporativa
Claudia Farkouh Prado	Conselheira Independente Não Vinculada	É membro do Conselho Fiscal do Instituto de Responsabilidade Social Sírio-Libanês e do Conselho de Administração da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão. Foi membro do Conselho de Administração da Baker McKenzie Global Law Firm (2013-2017), Presidente do Comitê Financeiro Global da Baker McKenzie Global Law Firm (2013-2017), Presidente da América Latina da Baker McKenzie Global Law Firm (2013-2017), Membro do Conselho Consultivo do TrustWomen (Thompson Reuters Foundation, 2014-2017). Foi Sócia Administrativa de Trench Rossi Watanabe (cooperação com Baker Mckenzie, 2010-2013). Atuou também como Coordenadora na América Latina dos grupos de prática de M&A e Private Equity (2004-2011) e como Advogada especializada em Fusões e Aquisições no Brasil e Estados Unidos (1986-2011). É formada em Direito pela Universidade de São Paulo. Master in Comparative Law (Southern Methodist University – Dallas), Executive Management Program (Kellogg School of Management – Northwestern University – Chicago), Executive Leadership Program (The Center for Creative Leadership – Colorado Springs), International Directors Program (INSEAD – The Business School of the World).	<ul style="list-style-type: none"> • Posição Relevante de Liderança • Direito/Regulação • Estratégia Corporativa • Experiência Internacional • Sustentabilidade
Cristina Anne Betts	Conselheira Independente Não Vinculada	CEO da Iguatemi Empresa de Shopping Centers S.A desde janeiro de 2022, onde ingressou em 2008 como vice-presidente de Finanças, responsável pelas áreas de Planejamento Estratégico, Inovação, RI, Contabilidade, Controladoria e CSC, Tesouraria e Tecnologia. Recentemente esteve também à frente da implementação do e-commerce do Iguatemi, que foi lançado em 2019. Formou-se em Administração de Empresas pela Fundação Getulio Vargas (FGV) em 1991, CEAG em 1994, e posteriormente, fez um MBA pelo INSEAD, na França. Atualmente participa do Conselho de Administração do Fleury e da Associação Umane, e do Conselho Fiscal da Rumo. Atuou em empresas como PriceWaterhouse, Banco Credit Suisse First Boston Garantia, Bain & Company e TAM Linhas Aéreas S/A. Na TAM, ocupou a posição de Diretora de Planejamento Estratégico e Controladoria e era responsável também pela área de Relações com Investidores.	<ul style="list-style-type: none"> • Posição Relevante de Liderança • Finanças Corporativas • Estratégia Corporativa • Inovação/Tecnologia • Gestão Corporativa

* A Sra. Ana Carla Abrão Costa solicitou a ausência temporária do Conselho de Administração da B3.

COMPOSIÇÃO, EXPERIÊNCIA E QUALIFICAÇÕES DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Nome	Posição	Experiência	Principais qualificações aderentes à estratégia da B3
Eduardo Mazzilli de Vassimon	Conselheiro Independente Não Vinculado	Presidente do Conselho de Administração da Votorantim S.A. (desde 2019), membro do Conselho de Administração da Totvs (desde 2019) e da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão. Foi Diretor-Geral do Itaú Unibanco Holding S.A. e Diretor-Presidente do Itaú BBA (2017-2018), Diretor Vice-Presidente do Itaú Unibanco S.A. (2013-2016), atuando como CRO (2013-2014) e CRO/CFO (2015/2016). Foi também Diretor Vice-Presidente (2015-2016) e Diretor Executivo (2013-2015) do Itaú Unibanco Holding S.A. Atuou como Diretor Vice-Presidente do Banco Itaú BBA S.A. (2003-2008); Diretor da Área Internacional do Banco BBA-Creditanstalt S.A. (1992-2003); Diretor Adjunto de Câmbio do Banco BBA-Creditanstalt S.A. (1990-1991); e Gerente Geral de Câmbio do Itaú Unibanco S.A. (1980-1990). É formado em Economia pela Universidade de São Paulo e em Administração de Empresas pela Fundação Getulio Vargas. Pós-graduação pela FGV e pela École des Hautes Études Commerciales. Atua também como membro do Conselho Deliberativo da ACTC – Casa do Coração e é Conselheiro do Santos Futebol Clube.	<ul style="list-style-type: none"> • Posição Relevante de Liderança • Finanças Corporativas • Conhecimento extensivo do mercado de atuação • Estratégia Corporativa
Guilherme Affonso Ferreira	Conselheiro Independente Não Vinculado	Graduado em Engenharia de Produção pela Escola Politécnica da USP, cursou também Economia e Política no Macalester College em St Paul/Minn. É sócio-diretor da MOS Capital (antiga Teorema Capital), onde participa desde sua fundação em 2003. É membro do Conselho de Administração das Companhias: Arezzo, B3, Bahema, M. Dias Branco, Valid e Mitre S.A. Em seu histórico profissional, podemos acrescentar sua participação no Conselho da entidade beneficente Instituto de Cidadania Empresarial e da Força Tarefa de Investimento de Impacto Social. Nos últimos anos, foi membro do Conselho de Administração da Petrobras (2015 – 2018), Unibanco (2007 – 2008), B2W / Submarino (2006 – 2009), Gafisa (2011 – 2018), SulAmérica (2010 – 2019), Banco Indusval (2011 – 2014), dentre outras.	<ul style="list-style-type: none"> • Posição Relevante de Liderança • Finanças Corporativas • Experiência do Cliente • Estratégia Corporativa • Sustentabilidade
João Vitor Nazareth Menin Teixeira de Souza	Conselheiro Independente	Graduado em Engenharia Civil pela FUMEC, em Belo Horizonte/MG (2005), com MBA em Finanças pelo IBMEC (2008). Ingressou no Banco Inter em 2004, tendo sido eleito Diretor-Executivo em abril de 2008 e Diretor Presidente em dezembro de 2015. Possui extensa experiência no mercado financeiro e de capitais, tendo colaborado e/ou liderado os principais projetos do Banco Inter nos últimos dez anos. Adicionalmente, ocupou o cargo de membro do Conselho de Administração do Banco Inter até 2019. O Sr. João Vitor também é membro do Conselho Deliberativo da Associação Órbi Conecta, desde meados de 2017, associação sem fins lucrativos que possui como objetivo fomentar e apoiar o empreendedorismo de impacto, inovação e tecnologia no Brasil.	<ul style="list-style-type: none"> • Posição Relevante de Liderança • Inovação/Tecnologia • Conhecimento extensivo do mercado de atuação • Finanças Corporativas

COMPOSIÇÃO, EXPERIÊNCIA E QUALIFICAÇÕES DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Nome	Posição	Experiência	Principais qualificações aderentes à estratégia da B3
Maurício Machado de Minas	Conselheiro Independente	<p>Membro do Conselho de Administração do Banco Bradesco S.A., onde exerceu a função de Diretor Vice-Presidente Executivo entre janeiro de 2014 e janeiro de 2019. Também é Membro do Conselho Consultivo da IBM Corporation, Membro do Conselho de Administração da Bradespar S.A. e Membro do Conselho de Administração do Next Tecnologia e Serviços Digitais S.A. Foi membro do Conselho de Administração nas empresas BBD Participações S.A., Cidade de Deus – Companhia Comercial de Participações (Holding), Bradesco Leasing S.A. – Arrendamento Mercantil, BSP Empreendimentos Imobiliários S.A., NCR Brasil – Indústria de Equipamentos para Automação S.A. e NCF Participações S.A., onde também exerceu cargo de Diretor Vice-Presidente de junho de 2016 a janeiro de 2019.</p> <p>Maurício foi Presidente do Conselho de Administração da Aquarius Participações S.A. e Vice-Presidente dos Conselhos de Administração da BBC Processadora S.A. e Chain Serviços e Contact Center S.A. Também foi Diretor-Presidente da Scopus Tecnologia Ltda.</p> <p>Até janeiro de 2019, ocupou cargos em diversas empresas, tendo sido eleito Diretor Gerente do Banco Bradesco BERJ S.A. e do Bradesco Administradora de Consórcios Ltda., em abril de 2018, e Diretor Geral da Scopus Soluções em TI S.A. na mesma data. Anteriormente, em abril de 2017, foi eleito Diretor Gerente nas empresas Banco Bradescard S.A., Banco Bradesco Cartões S.A., Banco Bradesco Financiamentos S.A., Banco Losango S.A. – Banco Múltiplo, BEM – Distribuidora de Títulos e Valores Mobiliários Ltda., Bradescard Elo Participações S.A., Kirton Bank S.A. – Banco Múltiplo, e Tempo Serviços Ltda. Desde 2014, ocupava, ainda, os cargos de Diretor do Banco Alvorada S.A. e Diretor Vice-Presidente do Banco Bradesco BBI S.A., onde permaneceu até o início de 2019.</p> <p>Maurício foi Diretor do União Participações Ltda. entre 2014 e 2018, Diretor no Banco CBSS S.A. entre 2014 e 2016, além de ter exercido o cargo de Diretor Gerente do Bradesco Seguros S.A. entre 2015 e 2016.</p> <p>É formado pela Escola Politécnica da Universidade de São Paulo. Executive Education Program in Finance, Wharton School, University of Pennsylvania; General Management Program, Columbia University, New York e Corporate Board Director Program, Harvard Business School, Boston. Strategic Partner do World Economic Forum (WEF).</p> <p>Exerce, ainda, as funções de Membro da Mesa Regedora e Diretor Gerente da Fundação Bradesco e Diretor da Nova Cidade de Deus Participações S.A.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posição Relevante de Liderança • Inovação/Tecnologia • Experiência do Cliente • Conhecimento extensivo do mercado de atuação
Pedro Paulo Giubbina Lorenzini	Conselheiro Independente	<p>Atualmente, Diretor Executivo do Banco Itaú S.A. e membro do Comitê Executivo do Itaú-Unibanco, é responsável pelas áreas de Global Markets & Treasury e Latam (Argentina, Paraguai, Uruguai e Corpbanca). Iniciou sua carreira no Citibank Brasil como Management Associate, no programa de trainees. Ao longo desses 32 anos de carreira no Citigroup, adquiriu experiência nas diversas áreas por onde passou, incluindo Back-office, Middle-office, Financial Control, Product Management, Sales & Structuring, Balance Sheet Management, Trading e Custody & Securities Services. Nos últimos 13 anos, liderou o grupo de Markets & Securities Services no Citi Brasil, unidade de negócios que inclui todas as atividades relacionadas a Sales & Trading dos produtos de Global Markets (Rates, Currencies, Commodities, Equities, Crédito e Serviços de Custódia). Membro do Comitê Executivo do banco desde 2008, participando e dirigindo os comitês de gestão do banco. Participou como mentor de vários programas de desenvolvimento de talentos e diversidade (Juniors e Seniors). Foi membro do comitê de diversidade do Citi Latam, Co-Head do Citi Women Brazil, e líder do Grupo de Gerações mais recentemente. Representante do Citibank na Diretoria Executiva da Febraban desde 2013 e Vice-presidente da Anbima desde 2010. Foi presidente do comitê de Tesouraria da Febraban (2010 a 2013) e da Anbima (2010 a 2012). Diretor da ANDIMA (2005 a 2007). Formado em Administração de Empresas pela PUC São Paulo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Posição Relevante de Liderança • Conhecimento extensivo do mercado de atuação • Finanças Corporativas • Experiência do Cliente • Sustentabilidade

MANIFESTAÇÕES* DO CANAL DE DENÚNCIAS ALÔ, COMPLIANCE!

	2019	2020	2021	YoY
Total de denúncias recebidas	41	33	38	15,2%
Total de sanções aplicadas	26	21	18	-14,3%

*Quatro denúncias referentes ao final de 2021 ainda estão em andamento para identificação de aplicação de sanção ou não.

NOVO MERCADO

	2019	2020	2021	YoY
Total de Empresas Listadas no Novo Mercado	139	165	204	23,6%
% de IPOs que aconteceram no Novo Mercado	80%	92,9%	87,0%	-5,9 p.p.

ÍNDICE DE SUSTENTABILIDADE EMPRESARIAL (ISE B3)

	2019	2020	2021	YoY
Número de companhias convidadas	178	176	187	6,3%
Número de companhias que participaram do processo	34	45	73	62,2%
Taxa de Engajamento (%)	19,1%	25,6%	39,0%	13,4 p.p.



Sumário de Conteúdo GRI [102-55]

GRI 101: Fundamentos 2016

GRI Standards	Conteúdo	Comentários, páginas, links e/ ou referências	Pacto Global	ODS
---------------	----------	---	--------------	-----

GRI 102: Conteúdos padrão 2016

Perfil da organização

102-1 – Nome da organização	16			
102-2 – Atividades, marcas, produtos e serviços	16, 78, 103			8.3
102-3 – Localização da sede	Praça Antonio Prado, 48 / Rua XV de Novembro, 275, Centro, São Paulo-SP.			
102-4 – Localização das operações	16			
102-5 – Propriedade e forma jurídica	A B3 é uma sociedade anônima de capital aberto, com mais de 99% de suas ações negociadas em nosso ambiente de bolsa, no segmento de listagem Novo Mercado.			
102-6 – Mercados atendidos	16, 78			
102-7 – Porte da organização	16, 59, 83, 84			
102-8 – Informações sobre empregados e outros trabalhadores	127			8.5, 8.6
102-9 – Cadeia de fornecedores	43		1	
102-10 – Mudanças significativas na organização e em sua cadeia de fornecedores	Não houve mudanças significativas.			
102-11 – Princípio ou abordagem da precaução	37			16.6
102-12 – Iniciativas externas	102			17.17
102-13 – Participação em associações	102			17.17

Sumário de Conteúdo GRI [102-55]

GRI Standards	Conteúdo	Comentários, páginas, links e/ ou referências	Pacto Global	ODS
GRI 102: Conteúdos padrão 2016				
Estratégia				
	102-14 – Declaração do decisor mais graduado da organização	9		
	102-15 – Principais impactos, riscos e oportunidades	21, 38, 93, 103, 109		16.6
Ética Integridade				
	102-16 – Valores, princípios, padrões e normas de comportamento	16, 33, 44	4, 5, 10	16.5, 16.6
	102-17 – Mecanismos de aconselhamento e preocupações éticas	35	10	16.5, 16.6
Governança				
	102-18 – Estrutura de governança	24, 25, 27, 29		
	102-20 – Responsabilidade de executivos por questões econômicas, ambientais e sociais	21, 29		
	102-22 – Composição do mais alto órgão de governança e de seus comitês	25, 27, 135		5.5, 16.7
	102-25 – Conflitos de interesse	26		16.5, 16.6
	102-28 – Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	31		16.6
	102-35 – Políticas de remuneração	21, 30		16.6
	102-36 – Processo para determinar remuneração	30, 69		16.6

Sumário de Conteúdo GRI [102-55]

GRI Standards	Conteúdo	Comentários, páginas, links e/ ou referências	Pacto Global	ODS
GRI 102: Conteúdos padrão 2016				
Engajamento das partes interessadas				
	102-40 – Lista de partes interessadas	6		
	102-41 – Acordos de negociação coletiva	Todos os funcionários CLT estão cobertos por acordos de negociação coletiva.	3	8.8
	102-42 – Base para a identificação e seleção de partes interessadas para engajamento	6		
	102-43 – Abordagem para o engajamento das partes interessadas	6		16.6
	102-44 – Principais tópicos e preocupações levantadas	6		

Sumário de Conteúdo GRI [102-55]

GRI Standards	Conteúdo	Comentários, páginas, links e/ ou referências	Pacto Global	ODS
GRI 102: Conteúdos padrão 2016				
Práticas de relato				
	102-45 – Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas	Bolsa de Valores do Rio de Janeiro (BVRJ); B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão UK Ltd. (UK Ltd.); BM&FBOVESPA BRV LLC (BRV LLC); B3 Inova USA LLC (B3 Inova); CETIP Info Tecnologia S.A. (CETIP Info); CETIP Lux S.à.r.l. (CETIP Lux); Portal de Documentos S.A. (Portal de Documentos); BLK Sistemas Financeiros Ltda. (BLK); Central de Exposição a Derivativos (CED); B3 S.A. USA Chicago LLC (USA Chicago); Neoway Tecnologia Integrada Assessoria e Negócios SA (NEOWAY).		
	102-46 – Definição do conteúdo do relatório e limite dos tópicos	8		12.6, 16.6
	102-47 – Lista de tópicos materiais	5		
	102-48 – Reformulação de informações	Todas as informações reformuladas estão indicadas junto a seus respectivos conteúdos.		
	102-49 – Alterações em escopo e limites	Não houve alterações.		
	102-50 – Período coberto pelo relatório	5		
	102-51 – Data do último relatório	Abril de 2021.		
	102-52 – Ciclo de emissão de relatórios	Anual.		
	102-53 – Ponto de contato para perguntas sobre o relatório	5		
	102-54 – Declaração de elaboração do relatório de conformidade com Standards GRI	5		
	102-55 – Sumário de conteúdo GRI	141		
	102-56 – Verificação externa	5		16.6

Sumário de Conteúdo GRI [102-55]

Conteúdo Específico

Limites do impacto	Conteúdo	Comentários, páginas, links e/ ou referências	Pacto Global	ODS
	Tópico Material: Centralidade no cliente			
	GRI 103: Abordagem de gestão 2016			
Dentro e fora	103-1: Explicação do tópico material e seus limites	8	8	9.3, 10.2, 13.2, 16.6
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	21, 32, 35, 46, 68, 83, 102		
	103-3: Avaliação da forma de gestão	46		
	GRI 201: Desempenho econômico 2016			
Dentro e fora	201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído	83	7, 8	
	201-2: Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades relacionados a mudanças climáticas	107		
	GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016			
	203-2 Impactos econômicos indiretos significativos	99		10.2, 16.6
	Tópico Material: Governança Corporativa e Indução de boas práticas ASG no Mercado			
	GRI 103: Abordagem de gestão 2016			
Dentro e fora	103-1: Explicação do tópico material e seus limites	8	8, 10	12.2, 12.6, 12.8, 13.2, 16.6, 17.17
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	21, 24, 32, 35, 68, 83, 102, 122		
	103-3: Avaliação da forma de gestão	24		

Sumário de Conteúdo GRI [102-55]

Conteúdo Específico

Limites do impacto	Conteúdo	Comentários, páginas, links e/ ou referências	Pacto Global	ODS
	Tópico Material: Governança Corporativa e Indução de boas práticas ASG no Mercado (cont.)			
	GRI 201: Desempenho econômico 2016			
	201-1: Valor econômico direto gerado e distribuído	83		16.6
	201-2: Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades relacionados a mudanças climáticas	120	7, 8	13.2
	GRI 207: Tributos 2019			
	207-1: Abordagem tributária	38		
	207-2: Governança, controle e gestão de risco fiscal	38		
	GRI 302: Energia 2016			
Dentro e fora	302-1: Consumo de energia dentro da organização	116, 125		12.2, 13.2
	302-4: Redução do consumo de energia	115, 116	8	12.2, 13.2
	GRI 303: Água e Efluentes 2018			
	303-5: Consumo de água	116, 125	8, 9	12.2
	GRI 305: Emissões 2016			
	305-1: Emissões diretas de gases de efeito estufa – Escopo 1	121, 126	7, 8, 9	12.2, 13.2
	305-2: Emissões diretas de gases de efeito estufa – Escopo 2	121, 126	7, 8, 9	12.2, 13.2
	305-3: Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa – Escopo 3	121, 126	7, 8, 9	12.2, 13.2
	305-5: Redução de emissões de gases de efeito estufa	121, 126	7, 8, 9	12.2, 13.2

Sumário de Conteúdo GRI [102-55]

Conteúdo Específico

Limites do impacto	Conteúdo	Comentários, páginas, links e/ ou referências	Pacto Global	ODS
	Tópico Material: Governança Corporativa e Indução de boas práticas ASG no Mercado (cont.)			
	GRI 306: Resíduos 2020			
Dentro e fora	306-3: Resíduos gerados	117, 126	7, 8, 9	12.2, 13.2
	GRI 415: Políticas públicas 2016			
	415-1: Contribuições a partidos políticos	33		
	Tópico Material: Infraestrutura de Mercado Responsável			
	GRI 103: Abordagem de gestão 2016			
	103-1: Explicação do tópico material e seus limites	8	1, 8, 10	12.6, 12.7, 16.5, 16.6
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	21, 32, 33, 35, 68, 83, 102		
	103-3: Avaliação da forma de gestão	33		
Dentro	GRI 205: Anticorrupção 2016			
	205-1: Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	33, 35	10	16.5, 16.6
	205-2: Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos sobre anticorrupção	33, 44, 66	10	16.5, 16.6
	205-3: Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	33	10	16.5, 16.6

Sumário de Conteúdo GRI [102-55]

Conteúdo Específico

Limites do impacto	Conteúdo	Comentários, páginas, links e/ ou referências	Pacto Global	ODS
	Tópico Material: Infraestrutura de Mercado Responsável (cont.)			
	GRI 207: Tributos 2019			
	207-1: Abordagem tributária	38		
	207-2: Governança, controle e gestão de risco fiscal	38		
	GRI 308: Avaliação ambiental de fornecedores 2016			
	308-1: Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	44	8	12.7, 16.6
	GRI 408: Trabalho Infantil 2016			
Dentro	408-1: Operações e fornecedores identificados como de risco para a ocorrência de casos de trabalho infantil	44	5	16.6
	GRI 409: Trabalho forçado ou análogo ao escravo 2016			
	409-1: Operações e fornecedores identificados como de risco significativo para a ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo	44	4	16.6
	GRI 414: Avaliação social em fornecedores 2016			
	414-1: Novos fornecedores que foram selecionados com base em critérios sociais	44	2	12.7, 16.6
	GRI 418: Privacidade do cliente 2016			
	418-1: Queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes	Não houve quaisquer queixas externas, violação de privacidade e perda de dados de clientes comprovadas.		16.6

Sumário de Conteúdo GRI [102-55]

Conteúdo Específico

Limites do impacto	Conteúdo	Comentários, páginas, links e/ ou referências	Pacto Global	ODS
Tópico Material: Infraestrutura de Mercado Responsável (cont.)				
GRI 419: Conformidades socioeconômicas 2016				
Dentro	419-1: Não conformidade com leis e regulamentos nas áreas econômicas e sociais	A B3 não recebeu multas ou sanções relevantes por descumprimento de legislação e/ou regulamentação, referente a questões sociais, econômicas, ambientais e de governança corporativa. Ademais, não foram identificados descumprimentos ou indícios de descumprimentos de legislações e/ou regulações relativas aos mesmos temas, que não tenham sido sanadas. As informações sobre processos relevantes podem ser acessadas no Formulário de Referência da B3, item 4.3 - Processos judiciais, administrativos ou arbitrais não sigilosos e relevantes, por meio do link: https://ri.b3.com.br/ptbr/documentos-regulatorios/		
Tópico Material: Responsabilidade Social e Gestão de Pessoas				
GRI 103: Abordagem de gestão 2016				
Dentro e fora	103-1: Explicação do tópico material e seus limites	8	1, 8, 10	3.d, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6,4.7, 4.b, 4.c, 5.5, 8.5, 10.2, 17.17
	103-2: Forma de gestão e seus componentes	21, 32, 35, 51, 68, 83, 102, 109		
	103-3: Avaliação da forma de gestão	51		
GRI 203: Impactos econômicos indiretos 2016				
	203-2: Impactos econômicos indiretos significativos	99		17.17

Sumário de Conteúdo GRI [102-55]

Conteúdo Específico

Limites do impacto	Conteúdo	Comentários, páginas, links e/ ou referências	Pacto Global	ODS
	Tópico Material: Responsabilidade Social e Gestão de Pessoas (cont.)			
	GRI 401: Emprego 2016			
	401-1: Novas contratações de colaboradores e <i>turnover</i>	59, 130		8.5, 8.6, 10.2
	401-3: Licença maternidade/paternidade	61, 133		8.5
	GRI 402: Relações trabalhistas 2016			
	402-1: Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais	Notificamos possíveis mudanças com o maior prazo de antecedência possível para minimizar os impactos e garantir que a informação seja compartilhada em todos os níveis. A Convenção Coletiva estipula um período mínimo de 60 dias de divulgação dos dados.		8.5
Dentro e fora	GRI 403: Saúde e segurança 2018			
	403-6: Promoção da saúde do trabalhador	60, 62		3.d
	403-10: Problemas de saúde relacionados ao trabalho	62		3.d
	GRI 404: Treinamento e educação 2016			
	404-1: Número médio de horas de treinamento por ano por empregado	63, 132		8.5, 8.6
	404-2: Programas de melhoria do conhecimento dos funcionários e programas para transição de carreira	63		8.5, 8.6
	404-3: Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	67		8.5, 8.6

Sumário de Conteúdo GRI [102-55]

Conteúdo Específico

Limites do impacto	Conteúdo	Comentários, páginas, links e/ ou referências	Pacto Global	ODS
	Tópico Material: Responsabilidade Social e Gestão de Pessoas (cont.)			
	GRI 405: Diversidade e igualdade de oportunidades 2016			
Dentro e fora	405-1: Diversidade dos grupos responsáveis pela governança e entre os colaboradores	54, 128, 129, 135	6	5.5, 8.5, 10.2
	GRI 413: Comunidades locais 2016			
	413-1: Operações com programas implementados de engajamento da comunidade local, avaliação de impactos e desenvolvimento local	111		4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6, 4.7, 4.b e 4.c

Sumário de Conteúdo SASB - *Financials Sector*

Valores Mobiliários (*Security & Commodity Exchanges*)

TÓPICOS DE DIVULGAÇÃO DE SUSTENTABILIDADE

Conteúdo	Comentários, páginas, links e/ ou referências
Promovendo Mercados de Capitais Transparentes e Eficientes	
FN-EX-410a.1 Paradas relacionadas à divulgação de informações e pausas relacionadas à volatilidade	Durante o período de 2021, não houve acionamentos do mecanismo de <i>circuit breaker</i> .
FN-EX-410a.2 Percentual de trocas geradas de sistemas de negociação automáticos	Os investidores de alta frequência (<i>high-frequency trader</i> – HFT), em 2021, tiveram uma participação de 29,1%* no ADTV, número 3,2 pontos percentuais acima dos 25,9% observados em 2020..
FN-EX-410a.3 Política de alerta em relação ao prazo e a natureza da divulgação das informações	32
FN-EX-410a.4 Política para incentivar/exigir que empresas divulguem publicamente informações ASG	32
Gerenciando Conflitos de Interesse	
FN-EX-510a.2 Discussão do processo para identificar e avaliar conflitos de interesse	26
Gerenciando a Continuidade de Negócios e Riscos Tecnológicos	
FN-EX-550a.1 Número de disrupções significantes dos mercados e duração do tempo de inatividade	Número de indisponibilidades em negociação: 14; Tempo de duração de todas as indisponibilidades de negociação em 2021: 11h 30 min; Número de indisponibilidades em clearing: 8; Tempo de duração de todas as indisponibilidades da <i>clearing</i> em 2021: 150h 3 min.
FN-EX-550a.3 Esforços para prevenir erros tecnológicos, violações de segurança, disrupção de mercado	37, 40
Métrica de atividade	
FN-EX-000.A e B N° e volume médio diário de negociações realizadas, por produto ou classe de ativo	Banco de dados , Apresentação de resultados

* Considera o volume de negócios dos investidores que operam no ambiente de bolsa utilizando os serviços de Co-location e o cálculo é feito com base no ADTV dos seguintes produtos: Mercado à vista | Cash Market; Mercado a Termo | Forward Market; e Mercado de Opções | Options Market. Tal dado não inclui a participação de HFTs nas negociações de derivativos de índice.

Relatório de Asseguração Limitada dos Auditores Independentes do Relatório Anual da B3 S.A, com base nas diretrizes GRI, versão Standards, opção de reporte “Essencial”, e nos indicadores do Sustainability Accounting Standards Board (SASB)



São Paulo Corporate Towers
Avenida Presidente Juscelino Kubitschek, 1909
Torre Norte, 04543-011, SP, São Paulo, Brasil
Tel: +55 11 2573 4429
ey.com.br

Aos Acionistas, Conselheiros e Administradores da B3 S.A – Brasil, Bolsa, Balcão São Paulo – SP

Introdução

Fomos contratados pela administração da B3 S.A para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre os indicadores contidos no Relatório Anual, com base nas diretrizes da Global Reporting Initiative (“GRI”), versão Standards, e nos indicadores do Sustainability Accounting Standards Board (“SASB”), relativos ao exercício findo em 31 de dezembro de 2021 (“Relatório”).

Responsabilidades da administração da B3 S.A

A administração da B3 S.A é responsável pela elaboração e apresentação de forma adequada das informações constantes no Relatório de acordo com critérios, premissas e metodologias GRI (opção de reporte “Essencial”), dos indicadores do SASB, pelos controles internos que ela determinou como necessários para permitir a elaboração dessas informações livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações constantes no Relatório, com base no trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com o Comunicado Técnico do Ibracon (CT) Nº 07/2012, aprovado pelo Conselho Federal de Contabilidade e elaborado tomando por base a NBC TO 3000 (Trabalhos de Asseguração Diferente de Auditoria e Revisão), emitida pelo Conselho Federal de Contabilidade – CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000, emitida pela Federação Internacional de Contadores, aplicáveis às informações financeiras históricas. Essas normas requerem o cumprimento de exigências éticas, incluindo requisitos de independência e que o trabalho seja executado com o objetivo de obter segurança limitada de que os indicadores constantes no Relatório, estão livres de distorções relevantes.

Um trabalho de asseguração limitada conduzido de acordo com a NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste principalmente de indagações à administração e outros profissionais da B3 S.A que foram envolvidos

na elaboração das informações constantes do Relatório através da aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilite concluir na forma de asseguração limitada sobre os indicadores do Relatório. Um trabalho de asseguração limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o leve a acreditar que as informações constantes do Relatório podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação e apresentação das informações constantes no Relatório de acordo com critérios, premissas e metodologias próprias da B3 S.A. Os procedimentos compreenderam:

- (a) o planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os controles internos que serviriam de base para a elaboração das informações constantes do Relatório;

- (b) o entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a preparação e compilação do Relatório através de entrevistas com os gestores responsáveis pela elaboração das informações;
- (c) aplicação de procedimentos analíticos e verificação amostral de determinadas evidências que suportam os dados utilizados para a elaboração do Relatório;
- (d) confronto dos dados de natureza financeira com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguração limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes da estrutura de elaboração dos indicadores da GRI - Standards, e dos indicadores do SASB, aplicável na elaboração das informações constantes no Relatório da B3 S.A. para o período de 01 de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021.

Entendemos que as evidências obtidas em nosso trabalho foram suficientes e apropriadas para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos aplicados em um trabalho de asseguração limitada são substancialmente menos

extensos do que aqueles aplicados em um trabalho de asseguração razoável, conseqüentemente, não nos possibilitam obter segurança de que tomamos conhecimento de todos os assuntos que seriam identificados em um trabalho deste tipo. Adicionalmente, os controles internos da B3 não fizeram parte de nosso escopo de asseguração limitada.

Dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações do que dados financeiros, dada a natureza e a diversidade dos métodos utilizados para determinar, calcular ou estimar esses dados. Interpretações qualitativas de materialidade, relevância e precisão de dados não financeiros estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho sobre dados informados para os períodos anteriores, tampouco em relação a projeções futuras e metas.

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que os indicadores GRI constantes no Relatório Anual da B3 S.A, relativo ao exercício findo em 31 de dezembro de 2021, não tenham sido elaboradas, em todos os aspectos relevantes, de acordo com critérios, premissas e metodologias para elaboração dos indicadores da

Global Reporting Initiative - Standards (opção de reporte “Essencial”), dos indicadores do *Sustainability Accounting Standards Board*.

Ênfase

Adicionalmente, nossos procedimentos de asseguração limitada também contemplaram a existência de metodologias próprias da B3 S.A., descritas nos parágrafos “Índice de Diversidade” e “Mulheres em cargos da liderança” da página 110 de seu relatório, para indicadores de Diversidade e Inclusão (“Percentual de Mulheres em Cargos de Liderança” e “Criação de Índice de Diversidade para o Mercado Brasileiro até 2024”).

São Paulo, 28 de março de 2022

ERNST & YOUNG

Audidores Independentes S.S
CRC-2SP015199/O-6



Leonardo Masseli Dutra
Núcleo de especialistas: Revisor Técnico



Diego F. Pereira
Sócio Revisor de Qualidade – CRC ISP 264.236/O-3



Créditos

Coordenação Geral
Superintendência de Sustentabilidade

Colaboração
Superintendência de Comunicação
Superintendência de Relações com Investidores

Consultoria
Key Associados

Redação e edição
Otavio Maia

Revisão
Paula Bosi

Consultoria GRI
Sandra Nagano

Projeto gráfico e diagramação
Adesign

Fotografia
Banco de Imagens B3
Página 113: RicaLucas



$$[B]^3$$