

[B]³

MUITO MAIS
QUE A BOLSA
DO BRASIL

RELATÓRIO ANUAL 2025

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	03	CONDUTA	42
Sobre o Relatório	04	Governança corporativa e transparência	44
Mensagens da liderança	05	Ética e integridade	53
Destaques	09	Gestão de riscos e continuidade	63
Reconhecimentos	10	Privacidade e segurança dos dados	70
		Mudança climática	76
MUITO MAIS QUE A BOLSA DO BRASIL	11	NEGÓCIOS	88
Perfil	13	Produtos e serviços ESG	90
Estratégia de negócios	14	Sustainability-Linked Bond	96
Relacionamento com clientes	20	Inovação e Inteligência Artificial	97
Relacionamento com o mercado e reguladores	24		
Desempenho financeiro	26	PESSOAS	102
		Cultura e valores	104
GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE	28	Desenvolvimento organizacional	106
Materialidade	30	Diversidade, equidade e inclusão	116
Estratégia de sustentabilidade	33	Saúde e segurança do trabalho	123
Governança ESG	36	Bem-estar de pessoas	126
Ratings de sustentabilidade	39		
Pactos e compromissos	41	SOCIEDADE	129
		Educação financeira e acesso ao mercado	131
		Responsabilidade social	135
		Investimento em cultura	140
		PARA CONSULTAR	141
		Sumário de Conteúdo GRI	142
		Sumário de Conteúdo SASB	155
		Carta de asseguração	157
		Créditos	160



APRESENTAÇÃO

SOBRE O RELATÓRIO

MENSAGENS DA LIDERANÇA

DESTAQUES

RECONHECIMENTOS

SOBRE O RELATÓRIO

[GRI 2-1; 2-2; 2-3; 2-5; 2-14]

O **Relatório Anual** reafirma nosso compromisso com a **transparência e a prestação de contas**. Neste documento, oferecemos um panorama das atividades, integrando estratégia e desempenho financeiro e fatores ambientais, sociais e de governança corporativa.

O conteúdo inclui a B3 S.A. e suas controladas,¹ referente ao período entre 1º de janeiro e 31 de dezembro de 2025. A lista completa das entidades está disponível no [Sumário de Conteúdo GRI](#). O relatório é divulgado anualmente, passa por asseguração limitada independente e é elaborado com a participação da Alta Administração.

Por meio de reuniões, a elaboração do Relatório Anual é levada ao conhecimento do presidente do Conselho de Administração. A aprovação do documento é de responsabilidade da Vice-Presidência de Pessoas, Marca, Comunicação, Sustentabilidade e Investimento Social, bem como da Diretoria de Comunicação e Sustentabilidade.

Com objetivo de trazer consistência e comparabilidade, estruturamos o material com base nos seguintes padrões e frameworks:

- Global Reporting Initiative (GRI)
- Sustainability Accounting Standards Board (SASB) – indicadores específicos para o setor Security & Commodity Exchanges – Financials Sector
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)
- Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

COMO NAVEGAR PELO RELATÓRIO

Para facilitar a leitura, estruturamos o documento com recursos que orientam a consulta:

- Relacionamos os conteúdos aos indicadores GRI e SASB correspondentes.
- Disponibilizamos uma Tabela de Performance ESG² com indicadores e suas séries históricas, que pode ser acessada [aqui](#).

FALE COM A GENTE

Caso tenha sugestões e comentários, contate-nos pelo endereço sustentabilidade@b3.com.br

1. As coberturas específicas de cada indicador são detalhadas no sumário GRI e em seus respectivos capítulos

2. O conteúdo da Tabela de Performance ESG não fez parte da atividade de asseguração limitada

MENSAGEM DO PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



CAIO IBRAHIM DAVID
Presidente do Conselho de Administração

“

Ao longo de 2025, como presidente do Conselho de Administração, tive o privilégio de participar ativamente da evolução da estratégia da Companhia, aprofundando minha visão sobre o papel singular que ela exerce no mercado financeiro e de capitais brasileiro.

A B3 é uma infraestrutura crítica para o funcionamento de todo o sistema financeiro nacional. Essa posição de relevância e liderança impõe uma responsabilidade que transcende a excelência operacional: exige visão de longo prazo, solidez institucional e compromisso permanente com o desenvolvimento sustentável do mercado.

Em 2025, a Companhia intensificou sua agenda de conexão com o ecossistema externo, consolidando seu papel como desenvolvedora de mercado e atuando em parceria com reguladores, clientes e demais participantes para melhor responder aos diferentes ciclos macroeconômicos e às transformações do ambiente financeiro.

Esse movimento de abertura e conexão com o entorno serviu, também, como insumo para um refinamento da nossa atuação estratégica. Considerando as ambições da B3 neste contexto de mercado, estabelecemos no Conselho quatro principais prioridades:

- **Crescimento sustentável**, fundamentado no fortalecimento dos seus principais negócios e na expansão em áreas subjacentes: dados, analytics, tecnologia e infraestrutura para crédito e renda fixa;
- **Proximidade com o cliente**, para desenvolver produtos de maior valor agregado e soluções que atendam de forma abrangente às necessidades do mercado, inclusive atuando na vanguarda dos produtos de alta frequência;
- **Inovação**, com investimentos contínuos em novas soluções tecnológicas, automação e uso estratégico de dados, incorporando tendências que ampliem a eficiência da infraestrutura de mercado e sustentem a evolução dos negócios;

- **Pessoas e cultura**, com foco no desenvolvimento de lideranças, no fortalecimento dos times e na consolidação de uma cultura mais digital, empreendedora e genuinamente orientada ao cliente.

No âmbito da governança corporativa, essa agenda se traduziu em avanços estruturais relevantes. Em 2025, instituímos o Comitê de Inovação e Tecnologia, criado para discutir tendências, oportunidades estratégicas e, sobretudo, assegurar sua integração efetiva aos negócios da B3.

Na mesma direção, ampliamos a participação de especialistas externos nos comitês de assessoramento. Essa iniciativa reflete a crescente complexidade dos nossos negócios e reforça o compromisso com a excelência técnica na governança, enriquecendo as discussões e aprofundando nossa conexão com as melhores e mais atuais práticas de mercado.

Com isso, temas associados às prioridades estratégicas mencionadas acima passaram a ocupar um novo patamar de atenção, profundidade e recorrência nas deliberações do Conselho.

Construindo a B3 do futuro

Construir a B3 do futuro exige fortalecer, desde já, as capacidades que permitirão à Companhia sustentar sua liderança em um ambiente cada vez mais dinâmico, tecnológico e competitivo. Nesse contexto, a cultura digital assume papel central.

Mais do que tecnologia, cultura digital significa uma organização mais empreendedora, capaz de inovar com responsabilidade e com adequada tolerância ao erro, sem renunciar à disciplina, à gestão rigorosa de riscos e à confiabilidade que sempre caracterizaram a B3.

Essa transformação cultural, que vem avançando de forma consistente, está intrinsecamente ligada à agenda de pessoas. A perenidade dos nossos negócios depende da capacidade de desenvolver lideranças, ampliar competências e preparar a organização para um ambiente em constante mudança. Os

investimentos realizados no desenvolvimento das pessoas e na evolução da cultura têm sido determinantes para sustentar nossa estratégia no longo prazo.

Ao mesmo tempo, esse fortalecimento interno é condição essencial para enfrentar um cenário externo mais desafiador. O aumento da concorrência é uma realidade global e estrutural, impulsionada por novas tecnologias e pela redução das barreiras de entrada em diversos segmentos da infraestrutura de mercado.

Nossa escolha estratégica é colocar os clientes no centro das decisões, antecipando demandas por meio do uso inteligente de dados e respondendo com agilidade e precisão. Essa abordagem nos diferencia ao combinar atributos de difícil replicação, como escala, confiabilidade e inovação contínua, e ao fortalecer relações construtivas e de longo prazo com reguladores e participantes do mercado.

Ao exercer esse protagonismo, a B3 contribui para o desenvolvimento do mercado de capitais de forma segura e organizada, reforçando sua posição como referência no ambiente de negócios brasileiro.

Essa agenda estratégica também está diretamente associada à geração de valor para os acionistas. A solidez do modelo de negócios, aliada à disciplina na alocação de capital e à busca contínua por eficiência, sustenta a capacidade da B3 de crescer de forma consistente e de garantir retornos relevantes aos seus acionistas. Em 2025, distribuimos R\$ 6,3 bilhões aos acionistas em proventos e recompra de ações, com um payout de 137%.

Olhando adiante, os desafios permanecem relevantes, mas as oportunidades são igualmente expressivas. Vamos acelerar a agenda de clientes, avançar na transformação cultural, com mais velocidade, simplicidade e clareza de prioridades, e garantir plena execução da estratégia, com expansão dos negócios centrais e diversificação de receitas em novos segmentos com alto potencial de crescimento, como o de dados.

Com todos esses elementos, sigo confiante de que a B3 seguirá ampliando seu protagonismo e seu papel estratégico no desenvolvimento do mercado financeiro e da sociedade no longo prazo.

CAIO IBRAHIM DAVID

Presidente do Conselho de Administração



MENSAGEM DO CEO

[GRI 2-22]



GILSON FINKELSZTAIN
CEO B3



Encerramos o ano de 2025 com a convicção de que estamos avançando na direção correta: a cada ano que passa, a B3 é uma empresa mais completa, diversificada e capaz de entregar alto desempenho em diferentes cenários econômicos – e, ao mesmo tempo, uma companhia mais ágil e eficiente em seus negócios.

Há algum tempo, a B3 é muito mais do que uma bolsa de valores. Somos uma infraestrutura de mercado completa, que combina alta tecnologia, múltiplos serviços e expertise em dados, para viabilizar o desenvolvimento do mercado financeiro e de capitais acelerando a performance dos clientes.

De um lado, buscamos fortalecer o core business, com investimentos em infraestrutura, inovação e uma agenda intensa de lançamentos de produtos, e, de outro, avançar na diversificação, fincando posição em negócios recorrentes e de alto crescimento, numa estratégia que equilibra dois grupos de receita com dinâmicas complementares.

Para avançar nessas duas direções, desembolsamos cerca de R\$ 1 bilhão em projetos do nosso portfólio no último ano, o que foi essencial no objetivo de sustentar e modernizar os negócios. No core business, por exemplo, elevamos o padrão em todos os aspectos essenciais, com ganhos consistentes em robustez operacional, oferta e capacidade de resposta às demandas do mercado.

Nesse contexto, uma evolução relevante foi a forma como nos aproximamos dos clientes. O movimento envolveu tanto a reorganização de processos internos quanto entregas concretas ao mercado. Entre as principais novidades estão o fortalecimento dos mecanismos de escuta ativa e de atendimento; a criação de uma área de vendas especializadas, dedicada a apoiar os clientes na implementação das novas soluções da B3; e o lançamento do App B3, que consolida em um único ambiente todo o patrimônio do investidor.

Esse esforço de aproximação e modernização também se refletiu na evolução da base de investidores. Ao final de 2025, a B3 alcançou quase 5,5 milhões de investidores pessoa física em renda variável e um valor de custódia de R\$ 636,2 bilhões nesse tipo de ativo. Destaque para a evolução no número de investidores em fundos imobiliários, com 3 milhões; BDRs, com 965,6 mil; e ETFs, com mais de 720 mil.

A agenda de lançamentos de produtos acompanhou esse movimento, buscando atender de forma tempestiva às demandas por sofisticação e diversificação vindas desses participantes do mercado. Ao longo do ano, foram lançados mais de 50 ETFs e 67 novos BDRs, ampliando o acesso do investidor individual a uma variedade de ativos.

Já na estratégia de diversificação, um dos movimentos mais importantes foi a integração à B3 de Neoway e Neurotech,

adquiridas nos anos anteriores como parte da agenda de expansão em novos negócios. Essa integração levou ao lançamento, em fevereiro de 2026, da Trillia, a nova marca B3 dedicada à inteligência aplicada, dados, analytics e IA. Sua estrutura abarca também os negócios de PDtec, DataStock e da Unidade de Infraestrutura para Financiamentos (UIF), agrupando diversas soluções em um portfólio integrado. Esse novo negócio eleva a nossa capacidade de processamento e análise de dados e fortalece nossa oferta de soluções voltadas para crédito, risco, prevenção de fraudes e inteligência de mercado.

Solidez nos resultados

Os avanços estratégicos e operacionais se refletem em resultados financeiros cada vez mais sólidos. Em 2025, mesmo em um cenário de juros elevados, entregamos um faturamento bruto superior a R\$ 11 bilhões.

Entre os negócios recorrentes, as plataformas e dados analíticos se destacaram, com mais de R\$ 550 milhões em receitas e crescimento de 17,5% em relação ao ano anterior. O mercado de renda fixa também apresentou forte desempenho, com aumento no estoque de produtos de captação bancária que passou de R\$ 4,1 trilhões em 2024 para R\$ 4,7 trilhões no final de 2025.

Como resultado desses e de outros avanços, pela primeira vez desde a fusão que deu origem à marca B3, os negócios recorrentes

e pró-cíclicos ficaram distribuídos igualmente em termos de contribuição para o resultado, com cerca de R\$ 5,5 bilhões cada.

Nos segmentos de renda variável e de derivativos listados, mais sensíveis à política monetária, o desempenho refletiu um ambiente ainda desafiador, mas com sinais claros de estabilização. A renda variável mostrou resiliência, com aumento da movimentação em BDRs, ETFs e fundos imobiliários e com a entrada líquida de mais de R\$ 25 bilhões de capital estrangeiro no mercado de ações.

Cultura, coerência e preparação para o futuro

A evolução da Companhia também passa pela cultura. Em 2025, revisamos nossos valores e atualizamos a expressão de marca para que ambos reflitam o que a B3 busca ser no futuro e como pretende atuar nos próximos ciclos de crescimento – em essência, como uma empresa mais ágil, simples e próxima do cliente.

Nesse contexto, reafirmamos também o compromisso com uma maneira responsável de fazer negócio, de modo que nossa agenda ESG seguiu evoluindo no mesmo ritmo e na mesma direção que sempre propusemos e planejamos – sem hesitação, sem retrocessos. Uma das iniciativas mais importantes nessa área foi a revisão da nossa estratégia de sustentabilidade, que reafirma o compromisso com as melhores práticas tanto como empresa listada quanto como mobilizadora do mercado.

Avançamos com iniciativas concretas em todas as dimensões ESG. Em governança, fortalecemos a estrutura de assessoramento ao Conselho de Administração, com a criação de um novo comitê dedicado aos temas de tecnologia e inovação.

Também evoluímos nos temas sociais, alcançando 40% de mulheres na organização e 45,5% no Conselho de Administração, além de aportar R\$ 55 milhões nos projetos acompanhados por meio da B3 Social.

Por fim, na dimensão ambiental, atuamos junto ao mercado em pautas relevantes sobre mercado de carbono e padronização de dados ESG na COP30, um encontro decisivo para a pauta climática global. Além disso, fechamos o ano com a decisão de estar entre as empresas pioneiras no Brasil que farão o reporte voluntário de informações financeiras relacionadas ao clima e à sustentabilidade seguindo as diretrizes do International Sustainability Standards Board (ISSB).

Seguimos, assim, focados em investir em infraestrutura, tecnologia, produtos, pessoas e cultura para fortalecer a B3 e ampliar sua capacidade de crescimento. Os ciclos econômicos variam, mas a preparação é contínua. Em 2026, entramos ainda mais preparados para capturar oportunidades e avançar no nosso propósito de promover o desenvolvimento econômico sustentável para a sociedade prosperar.

GILSON FINKELSZTAIN

CEO



DESTAQUES 2025

O último ano foi repleto de novidades para a B3. Aqui, antecipamos alguns dos avanços de destaque do período.



Receitas
superando
R\$ 11 bilhões



+ investidores
pessoa física, com
mais de 5,5 milhões
de CPFs em renda
variável



Atuação em polos
tecnológicos
em Recife,
Florianópolis,
Campinas e Belo
Horizonte



Cumprimento
da meta do
Sustainability-
Linked Bond (SLB)
de alcançar
35% de mulheres
na liderança



84 mil dados e
mais de 3.900
usuários na
plataforma ESG
Workspace



Destaque na
GPTW em
7 categorias
diferentes,
incluindo o
ranking geral



+ de R\$ 55 milhões
em doações
destinados pela
B3 Social para
projetos em todo
o Brasil



Mais de 1,7
milhão de alunos
participantes na
Olimpíada do
Tesouro Direto de
Educação Financeira
(OLITEF)

RECONHECIMENTOS DE 2025

GESTÃO DE PESSOAS

Melhores Empresas para Trabalhar

- No Brasil
- Em São Paulo
- Entre Instituições Financeiras
- Entre empresas de Tecnologia da informação
- Destaque nas categorias Mulher, Étnico Racial e LGBTQIA+
- Destaque em Saúde Mental

GPTW

Top Companies LinkedIn

LinkedIn

Top Employer

Top Employers Institute

NEGÓCIOS

Elite Infomoney

Infomoney

Valor 1000

Valor Econômico

30 melhores empresas do Brasil

Época Negócios

ATENDIMENTO

Plataformas Digitais de Investimento

Reclame Aqui

TECNOLOGIA

As 100+ Inovadoras no Uso de TI

+

Mulheres em Destaque na TI

+

Executivos de TI do Ano

IT Fórum

10 Melhores CIOs do Brasil

Forbes

INOVAÇÃO

Finalista do Prêmio Inovativos

Inovativos

3º Lugar em Serviços

Financeiros no Valor Inovação

Valor Econômico

COMUNICAÇÃO E MARKETING

Empresa do Ano

Aberje

Vencedora da categoria Endomarketing

Caio - Premiação da indústria de eventos

Prêmio Excelência e Inovação em PR

Jatobá

EMPREENDEDORISMO

Prêmio de

Intraempreendedorismo

Aevo

SUSTENTABILIDADE

Sustainability Yearbook 2026

S&P

Troféu e Certificação

Aterro Zero

Zero Resíduos



MUITO MAIS QUE A BOLSA DO BRASIL

PERFIL

ESTRATÉGIA DE NEGÓCIOS

RELACIONAMENTO COM CLIENTES

RELACIONAMENTO COM MERCADO E REGULADORES

DESEMPENHO FINANCEIRO



Temos um propósito claro: “conduzir o desenvolvimento econômico sustentável para a sociedade prosperar”.

Para concretizá-lo, adotamos um modelo de negócios diversificado, que vai muito além da bolsa de valores: somos bolsa, somos mercado de balcão, somos provedores de soluções de tecnologia e de dados e muito mais. Somos uma infraestrutura de mercado completa voltada a acelerar a performance dos nossos clientes.





PERFIL

[GRI 2-1; 2-6]

Somos a B3 – Muito mais que a Bolsa do Brasil, uma empresa com mais de cem anos, cuja história está entrelaçada com o desenvolvimento do mercado financeiro e de capitais no país.

Embora nossa origem remeta à bolsa de valores, com o passar dos anos ampliamos o campo de atuação e hoje operamos como a principal infraestrutura de mercado do país.

Com base em plataformas de tecnologia, oferecemos ao mercado ambientes de negociação de renda fixa e variável, infraestrutura para financiamentos, soluções de dados e serviços de sistemas (veja mais em [Estratégia de Negócios](#)).

B3 na bolsa de valores

Somos uma sociedade anônima de capital aberto, com capital pulverizado entre milhares de acionistas. Em dezembro de 2025, 95,5% das ações estavam em circulação no mercado, enquanto 4,5% permaneciam em tesouraria.

No mercado acionário, nossas ações estão listadas sob o código B3SA3 no Novo Mercado, segmento que reúne as companhias que adotam as melhores práticas de governança corporativa.

Onde estamos

SEDE: São Paulo (SP)

ESCRITÓRIOS DE REPRESENTAÇÃO: Londres, Xangai, Singapura e Chicago.

Nosso propósito

Conduzir o desenvolvimento econômico sustentável para a sociedade prosperar.

Nossa ambição

Acelerar a performance dos clientes e da B3.



ESTRATÉGIA DE NEGÓCIOS

[GRI 2-6, SASB FN-EX-000.A; 000.B]

Nossa estratégia é guiada pelo princípio da ambidestria, estruturada em duas frentes: de um lado, o fortalecimento do core business, que busca ampliar o seu potencial e tornar a infraestrutura de mercado mais resiliente e preparada para acompanhar o crescimento dos ciclos econômicos; de outro, a expansão em negócios adjacentes, que visa diversificar as fontes de receita e ampliar o alcance do ecossistema.

Queremos que cada cliente veja a B3 não apenas como uma infraestrutura, mas como um parceiro estratégico que impulsiona sua performance e gera valor real.

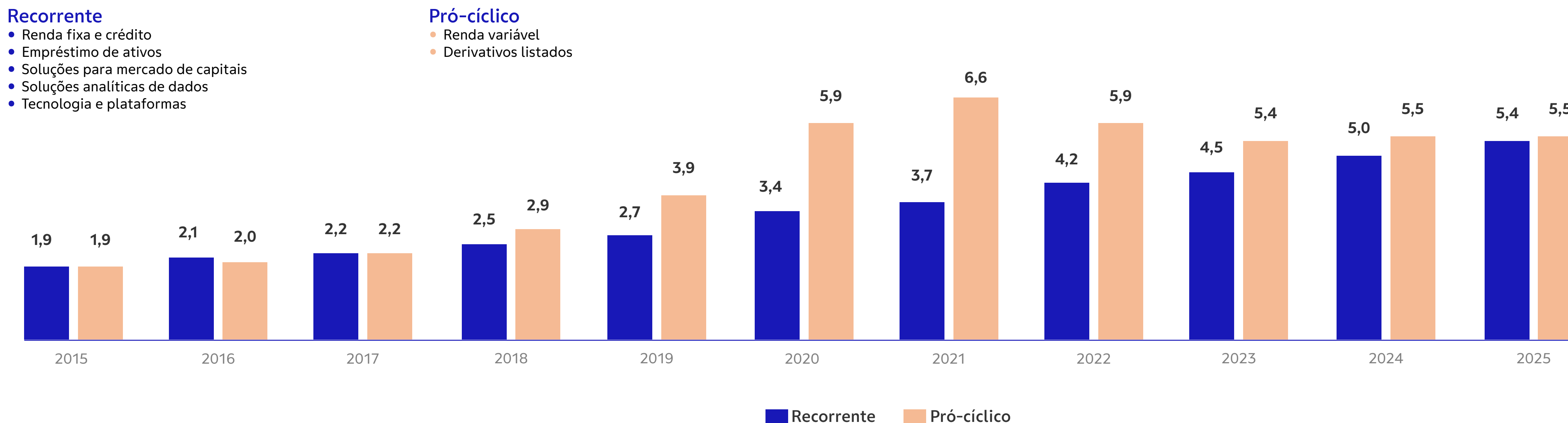
Em 2025, reafirmamos nossa posição como protagonista do mercado financeiro brasileiro, demonstrando que a ambidestria é capaz de gerar valor mesmo diante de cenários macroeconômicos desafiadores.

Nosso modelo de negócio, caracterizado pelo equilíbrio entre receitas recorrentes e pró-cíclicas, as quais apresentam dinâmicas complementares, se mostrou fundamental para a resiliência da companhia diante de uma conjuntura desafiadora em 2025, marcada por juros elevados e volatilidade global.

Para impulsionar nosso desenvolvimento, exploramos avenidas de crescimento, como o mercado de Renda Fixa, o segmento Pessoa Física, a área de Dados & Analytics e a Jornada de Crédito. São mercados amplos, com potencial de expansão, alinhados às capacidades da B3 e que podem acelerar os resultados e gerar impacto positivo no ecossistema B3.

MODELO DE NEGÓCIOS CARACTERIZADO PELO EQUILÍBRIO ENTRE DOIS GRUPOS DE RECEITAS COM DINÂMICAS COMPLEMENTARES EM REAÇÃO A DIFERENTES CENÁRIOS MACROECONÔMICOS

Receita bruta (em R\$ bilhões)



PILAR 1

FORTALECER E MAXIMIZAR O CORE BUSINESS

Os negócios do core business – negociação, pós-negociação, registro, depositária, balcão, custódia e serviços associados – abrangem os segmentos de Renda Variável, Derivativos, Balcão e Renda Fixa, e permanecem como alicerce da proposta de valor da companhia.

Ao longo do ano, lançamos produtos em todas as frentes de negócio. As entregas realizadas, além de contribuírem para a estabilidade das receitas, também proporcionam ao mercado uma maior diversificação na prateleira de produtos disponíveis para negociação, trazendo mais flexibilidade e viabilizando novas estratégias e teses de investimento. Entre os principais avanços de negócio do ano, destacam-se:

Renda variável

Apesar do ambiente de juros elevados, mantivemos a resiliência das receitas ao lançar produtos como Fundos de Investimento Imobiliário (FIIs) com proventos, Exchange Traded Funds (ETFs) híbridos de renda fixa e renda variável e instrumentos de exposição a outros mercados, com novos ETFs de criptoativos e Brazilian Depositary Receipts (BDRs) argentinos, além de fortalecer o relacionamento com investidores de varejo.

Também revisamos e simplificamos a tarifação de empréstimos visando estimular a liquidez do mercado.

No segmento de Pessoa Física, o aplicativo “Área do Investidor” foi aprimorado, integrando funcionalidades de consolidação de investimentos, notícias e Inteligência Artificial para análise de carteira. A base de investidores pessoa física na renda variável ultrapassou 5,5 milhões de CPFs (+ 4% em relação a 2024), evidenciando o potencial de crescimento do segmento.

Derivativos

O segmento se destacou pela ampliação da prateleira de produtos: em 2025, foram 19 novas entregas. Dentre elas, se destacam os futuros de criptoativos, como Ethereum e Solana, opções semanais do índice Bovespa com vencimento em todos os dias da semana, contrato futuro de ouro e os derivativos indexados ao S&P/B3 Bovespa VIX.

Balcão

No mercado de balcão, ampliamos a oferta de produtos e serviços, com destaque para a integração de plataformas digitais e soluções de liquidação instantânea. A aquisição da Shipay permitiu pagamentos via Pix para varejistas, viabilizando operações de crédito e duplicatas em tempo real. Já a Central de Registro de Direitos Creditórios (CRDC) aproximou a Companhia da ponta final do comércio, expandindo o acesso à economia real e integrando pequenos e médios negócios. Veja mais sobre essas aquisições a seguir, dentro da seção de [Jornada de Crédito e Duplicatas](#) do pilar 2.

Renda fixa

O crescimento das emissões e o alongamento dos prazos no mercado de dívida privada garantem receita recorrente para o futuro. Em 2025, registramos estoque médio de R\$ 9,3 trilhões em instrumentos de renda fixa. No ano, as receitas do segmento totalizaram R\$ 1,4 bilhão. A estratégia de fortalecer a negociação eletrônica de títulos públicos federais e privados aumentou a liquidez e o market share, com avanços na plataforma de negociação, que chegou a alcançar R\$ 4,2 trilhões em negociações no mercado secundário de renda fixa em 2025.

Para consultar o volume médio diário e o valor médio diário de negociações realizadas, para Renda Variável e Derivativos, acesse o [Sumário de Conteúdos SASB](#) ou a [Tabela de Performance ESG](#). [SASB FN-EX-000.A; 000.B]

Tecnologia e infraestrutura

Em 2025, intensificamos a modernização tecnológica, movimento acelerado por meio de parcerias firmadas com empresas como Microsoft, Nasdaq e Vermiculus, habilitando novas funcionalidades e experiências digitais mais ágeis em nossos serviços e propiciando ganhos em resiliência e escalabilidade, com redução da latência (de 1 ms para 250 µs) e adoção em microsserviços, APIs abertas e integração com *cloud*. Estas modernizações tecnológicas, em conjunto com investimentos na expansão do *co-location*, preparam o terreno para um ciclo de alta volatilidade e crescimento, além de incentivar a presença de grandes formadores de mercado (HFTs, sigla em inglês para High Frequency Trading) globais, que impulsionam os volumes negociados.

AGENDA INTENSA DE LANÇAMENTO DE PRODUTOS

Confira os destaques de 2025.



Opções semanais do índice Bovespa com vencimentos em todos os dias da semana

Agregam flexibilidade para os investidores realizarem diferentes estratégias com maior precisão no principal índice de ações do mercado brasileiro. Clique [aqui](#) e veja mais.



Contrato futuro, rolagem e opções listadas relacionados ao índice Bovespa B3 BR+

O lançamento de derivativos atrelados ao índice amplia as alternativas de investimento para quem busca exposição a empresas brasileiras listadas no Brasil e no exterior. Clique [aqui](#) e veja mais.



Contrato futuro de ouro

Tem tamanho reduzido de 1 (uma) onça, liquidação financeira e referência internacional, o que amplia o acesso de investidores pessoas físicas e institucionais. Clique [aqui](#) e veja mais.



Contratos futuros de criptomoedas (Ethereum e Solana)

Buscam atender à crescente demanda dos investidores. Clique [aqui](#) e veja mais.



Contrato futuro, rolagem e opções listadas relacionados ao índice S&P/B3 Bovespa VIX

Permite que investidores se exponham à volatilidade medida pelo índice de forma simples e direta. Clique [aqui](#) e veja mais.



Novos BDRs

Foram listados 67 novos ativos, como o primeiro BDR argentino e os primeiros BDR de Exchange Traded Products (ETP), totalizando 1.140 BDRs disponíveis e ampliando o acesso a ativos internacionais via B3. Além disso, em novembro, o mercado atingiu um recorde histórico de mais de R\$ 1 bilhão em volume médio negociado diariamente.



Inovação no mercado de Fundos Imobiliários (FIIs)

O número de investidores chegou a quase 3 milhões, com um estoque recorde superior a R\$ 180 bilhões distribuídos entre mais de 420 ativos.



Ampliação da oferta de ETFs

Foram listados mais de 50 novos ETFs com estratégias variadas, incluindo criptoativos, renda fixa, commodities e ações. Além disso, surgiram novas modalidades como ETFs de FIIs e de Renda Fixa com distribuição de proventos e ETFs híbridos, que combinam renda fixa e variável em uma única carteira.



Impulso ao mercado de ETF

Em 2025, realizamos dois eventos para fomentar esse mercado: ETF Week SP e ETF Day BSB, reunindo cerca de 500 participantes. Além disso, houve o lançamento do ETF Connect, parceria que conecta a B3 e as bolsas de Xangai e Shenzhen para o lançamento de ETFs chineses no Brasil e ETFs brasileiros na China.



Novos índices

Lançamento de índices de renda fixa e recorde histórico de lançamentos de índices em 2025. O grande impulsionador deste crescimento foi a consolidação da família de índices de renda fixa, com o lançamento dos primeiros índices de debêntures e títulos públicos da B3. Clique [aqui](#) e veja mais.

PILAR 2

DIVERSIFICAR EM ATIVIDADES QUE POTENCIALIZAM NOSSAS CARACTERÍSTICAS ÚNICAS

O segundo pilar amplia a nossa presença para além do core business, alavancando competências distintivas como tecnologia, dados proprietários, base ampla de clientes e governança reconhecida. A estratégia também é impulsionada por aquisições e parcerias que ampliam competências críticas e aceleram a entrada em novos mercados. Em 2025, esse pilar evoluiu em múltiplas avenidas:

Dados como diferencial

Ao longo do ano, avançamos significativamente na área de dados, consolidando um marco ao concluir a integração das empresas PtDTec, Neoway, Neurotech, DataStock e a Unidade de Infraestrutura para Financiamentos (UIF).

Essa integração resultou no fortalecimento do diferencial competitivo dos produtos, aumento da capacidade de processamento e análise de dados, e aprimoramento de soluções voltadas para crédito, risco, prevenção de fraudes e inteligência de mercado. Produtos de alto valor agregado foram lançados, como a solução de avaliação de reembolsos de saúde, que utiliza Inteligência Artificial para processar imagens, cruza informações com a extensa base de dados pública e proprietária e elabora recomendações generativas para operadoras.

O desempenho financeiro acompanhou essa evolução: em 2025, a frente de Soluções Analíticas de Dados registrou receita de R\$ 551,4 milhões, representando crescimento de 17,5% em relação ao ano anterior.

Jornada de Crédito e Duplicatas

A expansão como infraestrutura na Jornada de Crédito faz parte da nossa estratégia de diversificação. Em 2025, foram anunciadas duas aquisições para acelerar e fortalecer o posicionamento da Companhia no mercado de duplicatas.

A Shipay, na qual realizamos em outubro um investimento de R\$ 37 milhões por 62% da empresa, tem como objetivo acelerar o desenvolvimento de soluções de liquidação e pagamentos, viabilizando o desenvolvimento de produtos e serviços de alto valor agregado no mercado de duplicatas escriturais. Com essa aquisição, reforçamos nosso compromisso com a inovação e garantimos que nossos clientes tenham acesso a uma infraestrutura robusta e flexível, capaz de atender às demandas de um mercado em constante transformação.

Em setembro, celebramos o acordo para aquisição de 60% da CRDC por R\$ 15 milhões. A operação, cumpridas todas as condições precedentes usuais para esse tipo de transação, incluindo a aprovação pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (Cade) e o cumprimento do requisito regulatório de notificação à Comissão de Valores Mobiliários (CVM), permitirá à B3 oferecer soluções na originação da cadeia de valor de crédito, além de viabilizar a oferta de produtos e serviços para o novo mercado de duplicatas escriturais. Com a expertise da CRDC em tecnologia para Fundos de Investimento em Direitos Creditórios

Trillia: o novo negócio de inteligência de dados da B3

Em fevereiro de 2026, lançamos a Trillia, nova empresa do grupo dedicada a inteligência de dados, analytics e Inteligência Artificial. A iniciativa consolidou, sob uma única marca, os ativos e as competências que a Companhia vinha desenvolvendo nessa frente, organizando um portfólio que reúne soluções de big data, modelos analíticos, informações estruturadas e tecnologias aplicadas à tomada de decisão.

A companhia nasce a partir da integração de cinco negócios que compõem o ecossistema de soluções em dados da companhia: PtDTec, Neoway, Neurotech, DataStock e a Unidade de Infraestrutura para Financiamentos (UIF).

Conheça mais sobre a nova empresa na sua página institucional, clicando [aqui](#).

(FIDCs) e economia real, conseguimos integrar novas capacidades à nossa plataforma, conectando diferentes etapas da cadeia e acelerando o desenvolvimento de produtos e serviços.

Inovação e tecnologias emergentes

Na vanguarda da transformação tecnológica do mercado financeiro brasileiro, avançamos com entregas concretas realizadas com visão sistêmica de futuro. Em 2025, consolidamos avanços em iniciativas como Inteligência Artificial, tokenização e soluções baseadas em DLT (Distributed Ledger Technology), pavimentando novas avenidas para inovação, preparando a depositária para custodiar ativos tokenizados e habilitando casos de uso como liquidação 24/7 e contratos inteligentes. Destaque para três frentes:

- **Inteligência Artificial** – Expansão do uso de IA para além da eficiência operacional, com foco na geração de receitas por meio de produtos e serviços como elaboração de laudos com IA generativa, diagnóstico para recomendação de sinistros, detecção de fraudes, análise preditiva de risco, além de elevar as experiências digitais para nossos clientes.

- **Infraestrutura multiativos** – Evolução da infraestrutura para suportar não apenas ativos financeiros tradicionais e tokenizados, mas também ativos alternativos, tais como ambientais (créditos de carbono, CBIOs), digitais (NFTs, stablecoins) e até mesmo ativos do mundo real (RWA – Real World Assets). Prevista para 2026, a introdução de stablecoins — moedas digitais lastreadas em ativos estáveis, como o real — representa um passo fundamental para viabilizar liquidação instantânea, operações 24/7 e integração entre ambientes tradicionais e digitais, ampliando o alcance e a eficiência do ecossistema B3. A companhia já se prepara para lançar, em 2026, a sua tokenizadora de ativos tradicionais, começando por ações. Isso permitirá a convivência do ecossistema tradicional com o ecossistema digital. Nesse modelo, cada ação ficará travada na depositária e a B3 emitirá um token gêmeo, que poderá ser negociado no ambiente de bolsa.

- **Inovação** – Nosso programa de inovação tem como objetivo viabilizar a inovação alinhada à estratégia da B3, por meio de práticas, processos e estruturas adequados, trazendo para a Companhia o que está na fronteira da inovação no mercado e criando condições para que a inovação faça parte do dia a dia das nossas pessoas. Os objetivos do programa são viabilizados com *hackathons*, parcerias com startups e programas de aceleração para atrair talentos e soluções disruptivas ao ecossistema. Adicionalmente, por meio de investimentos em fundos de inovação bem como a L4, fundo de Corporate Venture Capital, investimos em startups e tecnologias emergentes, antecipando tendências e capturando inovação na origem. Essa abordagem permite acelerar a experimentação, incorporar soluções inovadoras ao portfólio e ampliar a presença em segmentos adjacentes e mercados internacionais.

Para entender o ecossistema digital

A DLT é uma espécie de cartório digital distribuído. Ou seja: uma tecnologia de registro compartilhado na qual diferentes instituições mantêm, ao mesmo tempo, a mesma base de dados, de forma sincronizada, segura e imutável, sem depender de um sistema central único.

Nesse modelo, todos os participantes autorizados operam sobre a mesma informação, o que reforça a confiança no registro. Para o mercado financeiro, a DLT reduz custos operacionais, acelera liquidações, diminui riscos de erro e de reconciliação e viabiliza novos modelos de ativos e transações. É uma evolução da infraestrutura de mercado.



RELACIONAMENTO COM CLIENTES

[GRI 2-25]

Em 2025, avançamos mais uma vez na agenda de centralidade no cliente ao consolidar uma cultura que conecta escuta ativa, relacionamento próximo, decisões orientadas por dados e entregas de valor mais rápidas.

Essa evolução é resultado de um processo iniciado há alguns anos e que, neste ciclo, ganhou maturidade. No período, além de escutarmos os clientes com atenção, ampliamos a capacidade de transformar cada interação em informação de qualidade, permitindo decisões mais embasadas e uma relação mais transparente com seus públicos.

Mecanismos de escuta

Em 2025, fortalecemos a estratégia de escuta ativa, adotando uma abordagem integrada para captar percepções, necessidades e oportunidades de nossos clientes.

Essa evolução é sustentada por mecanismos de participação do mercado, como grupos de trabalho, fóruns de validação e câmaras consultivas. Esses espaços reúnem representantes de diversos segmentos para discutir as necessidades e oportunidades ao longo da jornada de nossos clientes.

Adicionalmente, integramos mais dados gerados pelo uso de nossos produtos e serviços, pelo atendimento e relacionamento com os clientes e indicadores operacionais. A combinação desses dados possibilitou a criação de um índice de metodologia proprietária: o Índice de Satisfação do Cliente (ISC).

O ISC ampliou nossa capacidade de monitorar e diferenciar entre situações pontuais e tendências consistentes, orientando decisões mais preditivas e precisas sobre prioridades e investimentos. Tudo sob a ótica de melhoria contínua da satisfação de nossos clientes.

Atendimento e relacionamento

Ao longo do ano, a B3 aprofundou ainda mais as iniciativas iniciadas em 2023 voltadas a aprimorar o atendimento ao cliente. A integração dos canais de atendimento resultou em respostas mais rápidas às solicitações e feedbacks, proporcionando maior clareza na resolução de demandas. Nossos canais de atendimento, disponíveis via e-mail e telefone, foram desenvolvidos para garantir acessibilidade e facilidade de contato para todos os clientes.

Um dos destaques foi a ampliação das reuniões de Close the Loop, que agora ocorrem com maior frequência e mais direcionadas por dados. Essas reuniões promovem um diálogo aberto e proativo entre clientes e lideranças do atendimento da B3, permitindo um alinhamento mais preciso das prioridades e expectativas.

Além disso, a análise da jornada do cliente gera oportunidades de inovação, oferecendo soluções de atendimento com chatbots de IA para o público de emissores e clientes do buy-side, enquanto mantém a possibilidade do atendimento humano quando necessário.

Outro ponto de avanço refere-se às comunicações; estamos evoluindo continuamente nesse processo, alinhando-nos com as expectativas dos clientes e padronizando os modelos de comunicação de forma transparente e assertiva. Esses avanços reforçam a consistência do atendimento e o compromisso com a experiência do cliente e permitem a incorporação do feedback de clientes na criação e aprimoramento de nossos produtos e serviços.

B3 Way

O B3 Way é a nossa plataforma dedicada a apoiar os clientes ao longo de sua jornada conosco, reunindo, em um único ambiente, serviços, conteúdos e canais de relacionamento. A iniciativa organiza o acesso a informações técnicas, orientações operacionais, materiais educacionais e atualizações regulatórias. Assim, facilita a navegação pelo ecossistema da B3, traz eficiência no dia a dia dos times que utilizam nossos produtos e infraestrutura e uma relação mais próxima, transparente e orientada à geração de valor.

Modelo de trabalho e priorização

A evolução da centralidade no cliente transformou a forma como organizamos nosso trabalho e alocamos seus recursos. As equipes operam hoje em modelo ágil, com grande parte dos profissionais alocados em projetos e 100% das iniciativas seguindo esse formato. Essa estrutura permite testar rápido, corrigir caminhos e direcionar esforços para o que gera mais valor para os clientes.

A priorização também mudou. As decisões passaram a combinar dados do Índice de Satisfação, análises operacionais, informações de relacionamento e evidências de uso de produtos. A definição das entregas ocorre em planejamento anual e revisões trimestrais, que estabelecem o que será implementado no curto prazo. Já o roadmap anual confere previsibilidade às evoluções. Todas essas informações são divulgadas publicamente no [site](#).

Outro avanço foi o foco na captura de benefícios e no impacto real gerado — como maior eficiência, aumento do uso de produtos, proximidade com o cliente ou avanço de participação de mercado. Essa mudança tornou o trabalho mais orientado a resultados e alinhado ao que os clientes de fato valorizam.

Relacionamento com o cliente pessoa física

Em 2024, definimos o investidor pessoa física como uma de nossas avenidas de crescimento e segmentamos esse público em quatro perfis — digital, sofisticado, trader e não residente —, criando as bases para uma atuação mais direcionada. Em 2025, essa estratégia avançou com ações específicas para cada grupo.

No perfil digital, o foco esteve no fortalecimento do Tesouro Direto, que ganhou protagonismo na estratégia de comunicação da B3. Um marco foi a primeira campanha nacional de TV do programa, criada em parceria com o Tesouro Nacional.

A campanha usou um meme com imagem icônica da televisão brasileira, conhecida por transmitir perplexidade e confusão, para explicar de maneira simples e acessível o conceito de marcação a mercado e as oscilações diárias dos títulos — temas que frequentemente geram dúvidas entre investidores iniciantes.

A mensagem reforçou que, apesar das variações de curto prazo, os títulos mantêm previsibilidade quando carregados até o vencimento. Com presença em TV e distribuição digital, a campanha ampliou o alcance do Tesouro Direto e reforçou sua posição como porta de entrada para novos investidores.

No quarto trimestre de 2025, o volume aplicado no Tesouro Direto era de R\$ 202,4 bilhões, aumento de 10,24% em relação ao mesmo período do ano anterior.

Como desdobramento natural dessa evolução, a Companhia lançou um aplicativo mobile dedicado, o app B3, que reúne os principais serviços da plataforma e dá mais autonomia a quem acompanha o mercado com profundidade. Em dezembro de 2025, mês de seu lançamento, o aplicativo recebeu 251.780 usuários únicos.

Entre os investidores sofisticados, avançamos no aprimoramento da Área do Investidor, que passou por melhorias de navegação, organização das informações e apresentação das posições e documentos, como o ReVar, uma calculadora automática de imposto de renda sobre operações de renda variável integrada à plataforma.

No público trader, reforçamos presença no Expert XP, um dos maiores eventos do mercado financeiro. A participação ampliada permitiu maior aproximação com investidores de alta atividade operacional e nos ajudou a entender com mais precisão as necessidades específicas desse segmento. Outra iniciativa com ênfase nesse público foi um campeonato de day trade com operações simuladas, com o objetivo de apoiar esses investidores a entenderem melhor as dinâmicas do mercado e ganharem experiência sem impacto financeiro real.



Para saber mais sobre a Área do Investidor, ReVar e app B3, consulte o capítulo [Educação financeira e acesso ao mercado](#).



Já na frente de não residentes, a estratégia avançou com a entrada de uma grande corretora internacional que passou a oferecer ativos negociados na B3 em sua prateleira global. O movimento amplia nosso alcance entre investidores estrangeiros e reduz barreiras de acesso, ao colocar o mercado brasileiro na vitrine de distribuidores globais.

Conexões de Valor

O Conexões de Valor é o nosso programa de relacionamento com as empresas (de capital aberto ou fechado) e com estruturadores de oferta. A iniciativa tem como objetivo apoiar o mercado com iniciativas que estimulam o networking, troca de experiências, conteúdos educacionais e a adoção de práticas mais eficientes.

O programa é dividido em cinco pilares: IPO e Captação de Recursos; Desafios de Companhia Aberta; Governança Corporativa e Melhores Práticas; ESG; e Inovação e Tecnologia.

Em 2025, o Conexões de Valor promoveu 26 iniciativas, que impactaram mais de 1.200 participantes de diferentes empresas. Com o intuito de ampliar o alcance e apoiar as companhias com os seus desafios diários, reunimos e disponibilizamos conteúdos na landing page do [Conexões de Valor](#).

No pilar ESG, promovemos webinars preparatórios voltados à participação nos processos seletivos dos índices de sustentabilidade. Realizamos também a Trilha B3 IFRS, iniciativa de capacitação sobre as normas internacionais que orientam o relato financeiro e de sustentabilidade e serão obrigatórias a partir de 2027 (IFRS S1 e S2), com foco em preparar os profissionais das empresas listadas que integram áreas envolvidas, fortalecendo a qualidade e a consistência das informações reportadas. A trilha contou com participação média de 225 pessoas, sendo os clientes promotores da iniciativa. Todos os treinamentos estão disponíveis na [TV B3](#).

Comunicação e marketing: evolução conectada à estratégia

A evolução da nossa estratégia de relacionamento também inclui mudanças na forma de nos comunicarmos com o mercado. Em linha com a ambição de “acelerar a performance dos clientes e da B3” e com a diversificação dos negócios, aprimoramos nossa estratégia de comunicação e marketing para torná-la mais direcionada aos públicos que usam nossos serviços e mais integrada aos objetivos de crescimento.

Em 2025, a área aprofundou o uso de dados — a partir de CRM, transcrições e indicadores — para orientar decisões sobre necessidades e comportamento dos usuários. Além disso, aprofundou sua abordagem do marketing, que antes era focada em mensagens institucionais e passou a explorar marketing de produto — voltado à conversão e ao uso das soluções. Equipes especializadas passaram a trabalhar toda a jornada de cliente, aplicando práticas de growth marketing em segmentação, aquisição, engajamento, uso e retenção.

RELACIONAMENTO COM O MERCADO E REGULADORES

[GRI 413-1]

Contribuímos para o desenvolvimento dos mercados financeiro e de capitais por meio de diálogo contínuo com reguladores, formuladores de políticas públicas e demais participantes. Esse relacionamento inclui participação ativa em ajustes regulatórios, consultas públicas, grupos de trabalho e frentes de inovação que impactam o funcionamento do mercado. Confira a seguir nossos instrumentos de atuação conjunta com o mercado em 2025.

Participação em consultas públicas

Participamos de diversas consultas públicas em 2025, reforçando nosso papel na evolução do mercado brasileiro. Contribuímos em agendas nacionais e internacionais com a apresentação de análises técnicas e sugestões de aprimoramento regulatório.

Apresentamos, por exemplo, manifestação referente às consultas públicas divulgadas pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM) sobre divulgação de fatos relevantes (Consulta Pública SDM nº 01/2025); alterações normativas relacionadas às ofertas públicas de distribuição primária ou secundária de valores mobiliários e à negociação dos valores mobiliários ofertados nos mercados regulamentados (Consulta Pública SDM nº 03/2025); e regras de negociação, por companhias abertas, de ações de própria emissão (Consulta Pública SDM nº 04/2025).

Já no âmbito do Banco Central do Brasil (BCB), contribuímos com nossa manifestação sobre a redução do ciclo de liquidação dos sistemas de liquidação diferida pelo valor líquido integrantes do Sistema de Pagamentos Brasileiro (SPB) para D+1, no contexto do Edital de Participação Social nº 125/2025.

Câmara de Arbitragem do Mercado

A Câmara de Arbitragem do Mercado administra procedimentos arbitrais relacionados a conflitos em companhias listadas nos segmentos Novo Mercado e Nível 2 e em litígios empresariais. Em cerca de 25 anos, conduziu mais de 315 arbitragens, envolvendo aproximadamente R\$ 83 bilhões.

Câmaras Consultivas [GRI 413-1]

Mantemos câmaras consultivas que reúnem participantes do mercado e oferecem recomendações sobre produtos, serviços e oportunidades de melhoria. Os temas incluem: Equities; Juros e Moedas; Análise de Risco; Normas; Operações; Pós-Negociação; Pós-Negociação de Balcão; e Financiamentos. Esses fóruns fortalecem o diálogo técnico e aproximam a B3 dos agentes de mercado.

Novo Mercado

Entre maio de 2024 e julho de 2025, conduzimos um amplo ciclo de escuta com o mercado para avaliar melhorias no regulamento do Novo Mercado. As propostas incluíam limites ao acúmulo de cargos, aumento de conselheiros independentes, maior transparência em denúncias e criação de comitês de auditoria estatutários. Foram realizadas:



mais de 60 reuniões



com 120 empresas e



recebidas 76 contribuições.

Após consultas públicas e audiência restrita, as companhias decidiram manter o regulamento sem alterações.

Regime Fácil

Facilitação do Acesso a Capital e de Incentivo a Listagens

Em 2019, no âmbito da Iniciativa do Mercado de Capitais (IMK), a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) atuou como coordenadora e nós, da B3, como relatores do projeto de lei que resultou na introdução dos artigos. 294-A e 294-B na Lei 6.404/76, em 2021. Entre outros aspectos, esses dispositivos atribuíram à CVM competência para estabelecer regime regulatório diferenciado e simplificado para companhias de menor porte, visando promover o acesso de tais empresas ao mercado de capitais.

Em 2025, a CVM lançou o Regime de Facilitação do Acesso ao Capital e de Incentivos a Listagens (Fácil), regulamentado pelas Resoluções CVM nº 231, 232 e 236, com início de vigência em 16 de março de 2026. Essa iniciativa representa um marco para o mercado de capitais brasileiro, focando na simplificação do acesso ao mercado e na redução de custos para companhias de menor porte, definidas como aquelas com receita bruta anual consolidada inferior a R\$ 500 milhões.

Apoiamos a CVM durante o processo normativo do Fácil, e nos manifestamos publicamente no contexto de sua audiência pública. Com a entrada em vigor do Fácil, estamos preparados para receber as companhias de menor porte a partir de 2026, fornecendo suporte técnico e operacional para facilitar o processo de listagem e captação de recursos dessas empresas. A iniciativa democratiza o acesso ao mercado de capitais e promove o crescimento econômico ao oferecer a tais empresas uma alternativa eficaz para financiar seus projetos e expandir suas operações.

DESEMPENHO FINANCEIRO

[GRI 2-6; 3-3; 201-1]

Em um cenário de juros elevados, inflação moderada e apreciação do câmbio, a B3 apresentou resultados sólidos em 2025. O desempenho reflete a estratégia ambidestra da Companhia: o core business manteve resiliência, com a renda fixa compensando a desaceleração de listados e derivativos, enquanto os novos negócios seguiram em expansão e ganharam relevância no mix de receitas.

O faturamento totalizou R\$ 11,1 bilhões, com alta de 5,2% sobre 2024. O crescimento foi sustentado pelo aumento das emissões e do estoque de renda fixa, pelo avanço do Tesouro Direto e pelo desempenho das linhas de dados, tecnologia e soluções analíticas. Apesar da queda no volume de ações, vale destacar a performance de produtos como BDRs, ETFs e fundos listados, que ampliaram participação no mercado à vista.

RECEITA BRUTA POR SEGMENTO (EM R\$ MILHÕES)			
	2025	2024	2025/2024
Mercados	7.415,4	7.195,6	3,1%
Derivativos	3.572,2	3.628,4	-1,5%
Renda Variável	2.162,0	2.214,3	- 2,4%
Renda Fixa e Crédito	1.373,2	1.116,9	22,9%
Empréstimo de Ativos	307,9	236,0	30,5%
Soluções para o Mercado de Capitais	672,4	610,6	10,1%
Dados para Mercado de Capitais	327,1	283,7	15,3%
Depositária para Mercado à Vista	206,2	187,9	9,7%
Listagem e Soluções para Emissores	139,2	138,9	0,2%
Soluções Analíticas de Dados (Trillia)	1.123,6	1.018,4	10,3%
Veículos e Imobiliário	572,1	549,3	4,2%
Plataformas e Dados Analíticos	551,4	469,1	17,5%
Tecnologia e Plataformas	1.909,3	1.663,7	14,8%
Tecnologia	1.272,3	1.157,6	9,9%
Serviços de Apoio ao Mercado	555,4	434,3	27,9%
Outros	81,6	71,9	13,5%
Reversão de Provisões e Recuperação de Despesas	0,8	84,4	-99,0%
Receita Bruta Total	11.121,5	10.572,7	5,2%

As despesas, excluindo depreciação e amortização e atreladas ao faturamento, tiveram alta de 5,1% no período, ou IPCA + 0,8%, reforçando a disciplina no controle de despesas, apesar da intensa agenda de desenvolvimento de novos produtos e soluções. O lucro líquido alcançou R\$ 4,6 bilhões, em linha com 2024, enquanto o lucro por ação avançou 5,7%, apoiado pela execução do programa de recompra de ações.

Demonstração de Valor Adicionado (DVA)

O valor adicionado pela B3 em 2025 somou R\$ 11,5 bilhões. Vale destacar R\$ 3 bilhões que foram destinados à distribuição de Juros sobre Capital Próprio (JCP) aos acionistas, R\$ 1,6 bilhão destinados a pessoal e encargos e R\$ 1,6 bilhão destinado a constituição de reservas estatutárias. A distribuição do valor adicionado entre nossos diversos públicos de relacionamento é apresentada na tabela a seguir.

DVA Consolidado (em milhares de reais)		
	2025	2024
Receitas	11.243.972	10.717.880
Distribuição do valor adicionado	11.524.774	10.296.770
Impostos, taxas e contribuições	3.425.706	2.758.742
Pessoal e encargos	1.590.899	1.369.264
Acionistas*	3.025.253	1.615.760
Terceiros **	1.921.297	1.592.073
Constituição de reservas	1.561.619	2.960.931

* O cálculo da linha de "Acionistas" é resultado da subtração da linha "Remuneração de capitais próprios", menos "Constituição de reservas", disponível na DF de 2025.
 ** O cálculo da linha de "Terceiros" é resultado da soma das linhas "Remuneração de capitais de terceiros" e "Honorários do conselho e comitês", disponível na DF de 2025.

Os resultados de 2025 da B3 mostraram diversificação, resiliência e criação de valor para os acionistas e para a sociedade.

Valor Econômico Gerado e Distribuído [GRI 201-1]

O valor econômico gerado e distribuído pela B3 em 2025 foi de R\$ - 1,7 bilhão. Foram distribuídos aos acionistas R\$ 6,3 bilhões, o que representa 137% do Lucro Líquido. O payout ficou acima das projeções de distribuição do resultado proposta pela B3 (entre 110% e 130% do Lucro Líquido), dos quais R\$ 3,3 bilhões referem-se ao programa de recompra vigente em 2025. O quadro abaixo apresenta gerações e demais distribuições do valor econômico.

Valor Econômico Gerado e Distribuído (em milhares de reais)		
	2025	2024
Valor Econômico Gerado	13.268.793	12.217.562
Receita Operacional	11.127.174	10.568.154
Receita Financeira	2.141.618	1.649.408
Valor Econômico Distribuído	14.976.637	12.948.801
Custos Operacionais e Pessoal	3.435.819	3.462.981
Pagamentos ao Governo	3.412.347	2.606.570
Pagamentos aos Acionistas*	6.294.719	5.307.931
Pagamentos a Credores	1.833.753	1.571.319
Valor Econômico Gerado e Distribuído	-1.707.845	-731.239

*Valor calculado considerando o efeito total contábil.

Distribuições aos acionistas

As distribuições aos acionistas referentes ao exercício de 2025 somaram R\$ 6.293,1 milhões R\$ 3.024,0 milhões em JCP e R\$ 3.269,1 milhões em recompras de ações). Nos últimos cinco anos, a Companhia retornou aos seus acionistas R\$ 27,9 bilhões em proventos, um payout ratio médio de 126%. Em relação ao exercício de 2025, o payout da B3 ficou em 137%. A execução do programa de recompra 2025/2026 representou a aquisição de 4,6% do capital social da Companhia. Nos últimos cinco anos, as recompras totalizaram R\$ 13,7 bilhões, o que representou 18,1% do capital social da Companhia.

Imposto de renda e contribuição social

A linha de imposto de renda e contribuição social totalizou R\$ 2.359,0 milhões em 2025, impactada principalmente (i) pelo efeito líquido negativo extraordinário de R\$ 1.043,9 milhões, sem efeito caixa, resultante da atualização contábil dos impostos diferidos em virtude da majoração da alíquota da contribuição social e (ii) pela distribuição de JCP no montante de R\$ 3.024,0 milhões, incluindo \$ 1.500,0 milhões de JCP extraordinários. Dessa forma, a alíquota efetiva do ano foi de 33,2%. Excluindo tanto o efeito do imposto diferido quanto do benefício fiscal do JCP extraordinário, a alíquota efetiva teria sido de 25,5%. Por fim, a linha de imposto de renda e contribuição social também foi impactada pela estrutura de hedge, explicado com mais detalhes nas [Demonstrações Financeiras](#).

Confira todos os detalhes sobre os resultados do ano no site de [Relações com Investidores](#).



GESTÃO DA SUSTENTABILIDADE

MATERIALIDADE

ESTRATÉGIA

GOVERNANÇA ESG

RATINGS

PACTOS E COMPROMISSOS



A B3 movimentava o mercado porque entende que, para gerar valor de longo prazo e prosperidade para a sociedade, é preciso agir com clareza, responsabilidade e impacto real, por dentro e para fora. Para isso, temos uma estratégia baseada em um duplo papel: como infraestrutura de mercado, atuamos como ponte e alavanca; como empresa listada e parte do mercado, buscamos aprimorar nossas práticas de sustentabilidade a cada ano.





MATERIALIDADE

[GRI 2-14; 2-29; 3-1; 3-2; 3-3]

Na B3, adotamos a prática de revisar o estudo de materialidade a cada dois anos. Seguindo essa periodicidade, realizamos nossa atualização mais recente em 2024. Na ocasião, estruturamos o trabalho a partir do conceito de dupla materialidade, que combina duas visões:

Materialidade de Impacto

Avalia como nossas atividades afetam o meio ambiente, a sociedade e as pessoas, incluindo aspectos de direitos humanos e outras externalidades.

Materialidade Financeira

Identifica temas ESG que influenciam o desempenho financeiro e as decisões dos investidores, com foco em riscos e oportunidades que podem afetar fluxo de caixa, acesso a financiamento e custo de capital no curto, médio e longo prazo.

Processo de construção da dupla materialidade

O processo de dupla materialidade foi conduzido em etapas que combinaram análise técnica e consulta a stakeholders internos e externos. O estudo, realizado por um parceiro técnico externo, foi realizado da seguinte forma:

1. MAPEAMENTO DE TEMAS POTENCIAIS

Identificamos 25 temas com base em tendências globais, nacionais e setoriais, além de *benchmarking*.

2. CONSULTA AOS STAKEHOLDERS

Realizamos consultas diretas, por meio de entrevistas e questionários online, e indiretas, por análises documentais e pesquisas secundárias ao longo da nossa rotina de diálogo e engajamento. Ouvimos dez grupos de stakeholders — como clientes, acionistas, fornecedores, colaboradores, investidores, reguladores, sociedade civil e pares do setor. A etapa envolveu mais de 580 pessoas e 37 organizações e definiu, entre os 25 temas potenciais, os mais relevantes para a B3.

3. CONSOLIDAÇÃO E APROVAÇÃO

Organizamos e hierarquizamos os resultados e submetemos o estudo à aprovação da Diretoria Colegiada, com participação do CEO. A materialidade compõe o planejamento estratégico de sustentabilidade.

Mapa de stakeholders e canais de diálogo e de engajamento [GRI 2-29]

NOSSOS STAKEHOLDERS E EXEMPLOS DE CANAIS E PRÁTICAS DE ENGAJAMENTO E DIÁLOGO ³		
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
	Índice de Satisfação do Cliente (ISC)	Mensal
	Redes sociais	Contínua
Investidores	Atendimento às agências de rating ESG e índices de mercado	Contínua
	B3 Day	Anual
	Teleconferências	Trimestral
	Assembleia Geral Ordinária	Anual
Funcionários	Pesquisa de engajamento	Anual
	Ações de voluntariado	Contínua
	Intranet	Contínua
	Comunicações internas (Comunica)	Semanal
Sociedade	Participação em fóruns e grupos de trabalhos	Contínua
	HuB3	Contínua
	Hub de Educação	Contínua
	Redes sociais	Contínua
	Bora Investir	Contínua
	Aplicativo B3	Contínua
Reguladores	Participação em consultas públicas	Sob demanda
	Participação em fóruns e grupos de trabalho	Contínua
Fornecedores	Questionários de boas práticas ESG	Contínua
	Newsletter ESG	Semanal

3. Nosso canal de denúncias Alô, Compliance! pode ser utilizado de forma contínua por todos os públicos.



Temas materiais prioritários

A aplicação da dupla materialidade nos permitiu identificar e priorizar os temas que são críticos ou significativos, tanto sob a perspectiva de impacto quanto sob a ótica financeira. Identificamos 12 temas que apresentam alta relevância em ambas as lentes:

Para consultar a correlação dos temas materiais com a estratégia de sustentabilidade, os indicadores de desempenho, as externalidades positivas e negativas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) priorizados, consulte a [Tabela de Performance ESG](#).⁴ [GRI 2-12; 2-13; 2-22; 3-3]

TEMAS MATERIAIS [GRI 3-2]



Desdobramentos do Estudo de Dupla Materialidade

A partir dos resultados do estudo, avançamos com os seguintes desdobramentos:

- Avaliamos a extensão dos impactos positivos e negativos na cadeia de valor e na esfera de influência da Companhia;
- Verificamos as externalidades de cada tema e relevância com políticas internas existentes;
- Realizamos o cruzamento desses temas com os riscos e oportunidades de sustentabilidade e clima mapeados, com o objetivo de priorizar os riscos e oportunidades materiais ao negócio;
- Apresentamos os resultados para áreas com desempenho relacionado a questões materiais;
- Integramos esses temas no processo de planejamento estratégico de sustentabilidade de 2026.

4. A Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC) conta com diretrizes que abarcam todas as questões presentes no estudo de materialidade e pode ser acessada no [website de Relações com Investidores](#). Para conferir todas as políticas da Companhia, acesse a página [Estatutos, Códigos e Políticas](#). Para prevenir e mitigar impactos, contamos com procedimentos de gestão de riscos descritos na página [79](#). Impactos reais e potenciais, bem como impactos negativos e positivos, quando identificados, estão listados na [Tabela de Performance ESG](#).



ESTRATÉGIA DE SUSTENTABILIDADE

Em 2025, revisitamos nossa estratégia de sustentabilidade para refletir a evolução de maturidade da temática na Companhia e para acompanhar um cenário dinâmico, marcado por novas agendas regulatórias, expectativas crescentes de investidores e avanços na integração de fatores ESG ao mercado de capitais.

A revisão da estratégia considerou entrevistas com a liderança executiva de diversas áreas, benchmark com outras bolsas de valores e sessões de trabalho com áreas técnicas. Essa abordagem garantiu que o modelo final refletisse tanto as expectativas do mercado quanto as prioridades internas da Companhia, preservando a coerência com o posicionamento institucional.

A estratégia de sustentabilidade agora está organizada em dois pilares complementares:

1. COMO EMPRESA LISTADA

Reforça o compromisso em aprimorar continuamente processos internos, adotando melhores práticas de governança, transparência, diversidade, gestão climática e responsabilidade socioambiental. Neste pilar, a B3 tem o papel de trabalhar com diligência para melhorar continuamente sua gestão de ESG, pois também é parte do mercado.

2. COMO INFRAESTRUTURA DE MERCADO

Traduz o papel da B3 como ponte e alavanca: ponte, por conectar empresas, investidores, reguladores e demais agentes; alavanca, por mobilizar o mercado por meio de capacitações e produtos como índices, soluções de dados e tecnologia, criando condições para que impacto e performance avancem juntos.

Eixos de atuação: a estratégia na prática

Esses pilares se desdobram em quatro eixos, que organizam a nossa atuação ESG:

Conduta

Representa o compromisso da B3 com a integridade e a responsabilidade como base da sua gestão interna ESG. É por meio da transparência e da governança que se constrói a credibilidade e se cria um ambiente onde negócios prosperam.

Negócios

Este eixo mostra como a B3 integra sustentabilidade à lógica financeira. Plataformas, índices e soluções demonstram que retorno econômico e responsabilidade caminham juntos, multiplicando a competitividade e a relevância social.

Pessoas

Valoriza a diversidade, a inclusão, o bem-estar e o desenvolvimento como forças vivas. Pessoas são a energia que move a inovação, legitima processos e faz da B3 um reflexo do país que a Companhia representa.

Sociedade

Traduz a nossa conexão com a sociedade. A educação financeira amplia o acesso e a participação, buscando fazer com que o mercado esteja presente na vida das pessoas e que o crescimento seja compartilhado como legado comum. O investimento social privado focado no apoio à educação também reflete esse viés.

Eixo transversal: Clientes

A estratégia de sustentabilidade é perpassada por um eixo transversal: a centralidade no cliente, em linha com a ambição estratégica da companhia. Confira mais informações no capítulo de [Relacionamento com Clientes](#).

Com essa arquitetura, reforçamos nosso papel como instituição que aprende, evolui e atua de forma colaborativa. Uma instituição que é parte e ponte do mercado, fortalecendo sua capacidade de fazer do ESG valor em circulação — ou seja, uma visão que pode ser compartilhada por meio de empresas, investidores, produtos, dados e pessoas, ampliando a capacidade do mercado brasileiro de gerar prosperidade.

Em dezembro de 2025, a B3 declarou a adesão voluntária antecipada aos padrões do Comitê Brasileiro de Pronunciamentos de Sustentabilidade (CBPS) baseada nos normativos IFRS S1 e S2 do ISSB.

Fazendo do ESG o valor que eleva à potência brasileira

PILARES

Como empresa listada

Evolução contínua da nossa gestão interna, investindo na adoção das melhores práticas de mercado

Como infraestrutura de mercado

Construção conjunta, para mobilizar o mercado na geração de valor para os negócios e para a sociedade

EIXO TRANSVERSAL

CLIENTES

Eixos estratégicos



CONDUTA

A confiança que legitima a potência da B3 nasce da ética, da responsabilidade e da transparência.



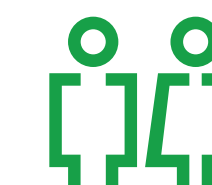
NEGÓCIOS

O verdadeiro valor do mercado está em unir e alavancar a performance, a inovação, o resultado e o impacto positivo.



PESSOAS

Elevar o potencial das nossas pessoas é impulsionar o cuidado, a pluralidade e o engajamento, para que cada um entregue o seu melhor.



SOCIEDADE

A prosperidade ganha sentido quando se traduz em patrimônio coletivo.

Temas materiais

- Governança corporativa e transparência
- Ética e integridade
- Gestão de riscos e de continuidade
- Privacidade e segurança dos dados
- Mudança climática

- Produtos e serviços ESG
- Inovação e Inteligência Artificial

- Diversidade, equidade e inclusão
- Saúde e segurança do trabalho
- Desenvolvimento de pessoas
- Bem-estar de pessoas

- Educação financeira e acesso ao mercado

ODS





GOVERNANÇA ESG

[GRI 2-9; 2-12; 2-13; 2-22; 2-23]

Nossa atuação em sustentabilidade se fundamenta em um modelo de governança que conecta o tema ao dia a dia da alta liderança e às decisões do negócio. Essa estrutura garante que questões socioambientais e climáticas façam parte dos processos de gestão, orientem prioridades e sustentem a forma como a Companhia cria valor no longo prazo.

O principal responsável por essa agenda é o Comitê Interno de Sustentabilidade (CIS), composto pelo CEO, pelo vice-presidente de Produtos e Clientes, pela vice-presidente de Pessoas, Marca, Comunicação, Sustentabilidade e Investimento Social, e por dois membros do Conselho de Administração (CA).

Esse comitê orienta a estratégia da Companhia em relação à sustentabilidade e às mudanças climáticas, aprovando o planejamento e iniciativas. Suas ações são reportadas no mínimo uma vez ao ano ao CA e/ou ao Comitê de Governança e Indicação (CGI), que assessora o CA. Em 2025, temas da agenda ESG foram discutidos em quatro reuniões ordinárias do CA.

As discussões realizadas em 2025 exemplificam o papel do Comitê Interno de Sustentabilidade na orientação dessa agenda. Durante o ano, o CIS tratou de temas como mercado de carbono, COP30, implementação dos padrões IFRS S1 e S2, revisões metodológicas do ISE B3 e a plataforma de dados ESG Workspace.

No âmbito executivo, o tema é liderado pela Vice-Presidência de Pessoas, Marca, Comunicação, Sustentabilidade e Investimento Social, em especial pela sua Diretoria de Comunicação e Sustentabilidade. Cabe a essas estruturas conectar os temas de sustentabilidade e clima ao nosso negócio.

Em 2025, demos continuidade à preparação da nossa governança ESG para garantir a conformidade com as normas IFRS S1 e S2, que se tornarão obrigatórias no Brasil a partir de 2027. Esse trabalho incluiu diagnósticos e benchmarking com pares de mercado e pode resultar em eventuais revisões da nossa governança de sustentabilidade e clima, com o objetivo de aprimorar a forma como monitoramos riscos e oportunidades relacionados à sustentabilidade e ao clima. Essa governança revisada será apresentada em 2026 por meio do nosso relatório de informações financeiras de sustentabilidade, alinhado às normas IFRS S1 e S2.

Metas de sustentabilidade

Temos metas ESG atreladas à remuneração variável de curto prazo segregadas em três dimensões:

Empresa

Conjunto de metas acordadas com o Conselho de Administração e Comitê de Pessoas e Remuneração (CPR) que apresentam os principais desafios da Companhia para o ano. Essas metas impactam o cálculo da remuneração do presidente, dos diretores estatutários e não estatutários, bem como de toda a Companhia. O pilar ESG possui peso de 5% e tem como objetivo manter a constante evolução das práticas de sustentabilidade e clima da Companhia, englobando a implementação de planos de ação para melhoria de práticas em temas como governança, gestão de pessoas, segurança de dados, mudança do clima, gestão ambiental e transparência.

Em 2025, a métrica utilizada foi a nossa performance em dois índices de sustentabilidade relevantes: o ISE B3 e Dow Jones Best in Class Index, composto pela nota do Corporate Sustainability Assessment (CSA). A meta buscou o aumento de pontuação em



Toque de Campanha pela Equidade Racial foi uma das ações da B3 em 2025 na promoção da diversidade

ambos os índices através da implementação de melhorias de práticas de sustentabilidade e clima. Foram implementados mais de 20 planos de ação, resultando em melhorias significativas em ambas as métricas, superando a meta estabelecida.

Área

Metas que impactam áreas específicas. Podem estar relacionadas a projetos, produtos, processos e melhorias operacionais. A temática de ESG foi incorporada em 2025 nas metas da Diretoria de Comunicação e Sustentabilidade, bem como no Portfólio Corporativo com o objetivo de alavancar os produtos e serviços ESG.

Individual

São acordadas entre funcionários e gestores e refletem os desafios anuais das áreas. Para o nível de liderança, foram estabelecidas metas de diversidade, em áreas específicas, com foco em aumentar a representatividade de alguns grupos subrepresentados. No último ano, excedemos a meta estipulada e trabalhamos quatro grupos: Mulheres em Liderança, Mulheres, Pessoas com Deficiência e Pessoas Negras.

Políticas institucionais ESG

[GRI 2-23]

Nossa atuação em sustentabilidade é guiada por políticas corporativas que estabelecem princípios, responsabilidades e processos. A principal delas é a Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), que define diretrizes para temas como meio ambiente e mudanças climáticas, governança corporativa, gestão de riscos, diversidade, equidade e inclusão e investimento social privado.

A PRSAC também detalha processos voltados a incentivar o mercado a adotar boas práticas ESG. Sua elaboração considerou benchmarks e o estudo de materialidade, garantindo que todos os temas materiais fossem incorporados às diretrizes. A política foi aprovada pelas áreas competentes e pelo Conselho de Administração.

Essa política está alinhada ao propósito da Companhia de “conduzir o desenvolvimento econômico sustentável para a sociedade prosperar”, conforme definido na estratégia de sustentabilidade da B3, que combina gestão interna responsável e mobilização de práticas ESG no mercado.

De acordo com a PRSAC, a Companhia busca estar alinhada às melhores práticas de sustentabilidade e de governança corporativa, contando com estrutura de gestão social, ambiental e climática em diferentes instâncias da organização e prezando pela transparência na disponibilidade de informações.

Além disso, estabelece que, ciente do seu papel transformador e potencial de indução, a B3 procura promover o engajamento do mercado, desenvolver e disponibilizar produtos e serviços com características ambientais, sociais e de governança.

Por meio das políticas e da sua arquitetura de governança, construímos uma operação sustentável, baseada em responsabilidade, transparência e compromisso de longo prazo, tanto internamente quanto em sua influência junto a investidores e outras empresas.

PRSAC NO BANCO B3: ESCOPO, CONTROLES E AUDITORIA

O Banco B3 é uma das controladas abrangidas pela PRSAC. No seu caso, a política segue também as orientações do Banco Central do Brasil, incluindo as previstas na Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) nº 4.945/2021. O documento está disponível nos sites de [Relações com Investidores da B3](#) e do [Banco B3](#). As iniciativas ambientais e de gestão de pessoas da B3, que buscam dar efetividade à PRSAC, são igualmente aplicáveis ao Banco B3, inclusive aquelas relacionadas à mitigação de riscos sociais.

Neste [link](#), disponibilizamos também o relatório de Riscos e Oportunidades Sociais, Ambientais e Climáticas (GRSAC), que consolida como a instituição gerencia esses riscos em suas atividades, conforme exigência do Banco Central.



RATINGS DE SUSTENTABILIDADE

Como empresa listada comprometida com práticas ESG, participamos de diversos índices e avaliações de sustentabilidade conduzidos por instituições nacionais e internacionais.

Em 2025, apresentamos avanços em várias dessas avaliações. Também participamos, pela terceira vez, do processo de seleção do Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3), integrando novamente a carteira teórica que reúne as empresas de capital aberto com as melhores práticas de sustentabilidade no país, e estamos na carteira do Dow Jones Best in Class Emerging Markets Index.

A seguir, apresentamos a tabela completa com nossos resultados nas avaliações de mercado.

PERFORMANCE EM AVALIAÇÕES ESG			
INSTITUIÇÃO	ANTERIOR	ATUAL	REFERÊNCIA
CDP Climate Change	B	B Dezembro/2025	A até D- Quanto mais próximo de A, melhor
Sustainalytics	16,6 pontos Risk rating: low	16,0 pontos Risk rating: low Agosto/2025	Negligible (0-10); low (10-20); medium (20-30); high (30-40); severe (40+). Quanto menor, melhor
FTSE4Good	4,2 pontos	4,3 pontos Setembro/2025	0 a 5 pontos Quanto maior, melhor
MSCI	AA	AAA Outubro/2025	AAA (melhor) para CCC
S&P Global Corporate Sustainability Assessment (CSA)	56 pontos	70 pontos Outubro/2025	0 a 100 Quanto mais próximo de 100, melhor
ISS ESG	C+ Prime	C+ Prime Setembro/2025	A+ (melhor) até D-
ISE B3 - Índice de Sustentabilidade Empresarial	81,5 pontos	83,5 pontos Maio/2025	Score ISE B3 Quanto mais próximo de 100, melhor

Índices ESG de que fazemos parte

Índices B3:

- ISE B3 - Índice de Sustentabilidade Empresarial
- ICO2 B3 - Índice Carbono Eficiente
- IDIVERSA B3 - Índice de diversidade B3
- Índice S&P/B3 Brasil ESG
- Índice Teva Mulheres na Liderança
- IGCT B3 - Índice de Governança Corporativa Trade
- IGC-NM B3 - Índice de Governança Corporativa – Novo Mercado
- ITAG B3 - Índice de Ações com Tag Along Diferenciado
- IGPTW - índice alinhado à pesquisa Great Place to Work

Outros Índices:

- FTSE4Good Index Series
- Dow Jones Best in Class Emerging Markets Index
- MSCI Emerging Markets Extended ESG Focus Index B3 e outros índices ESG desta família

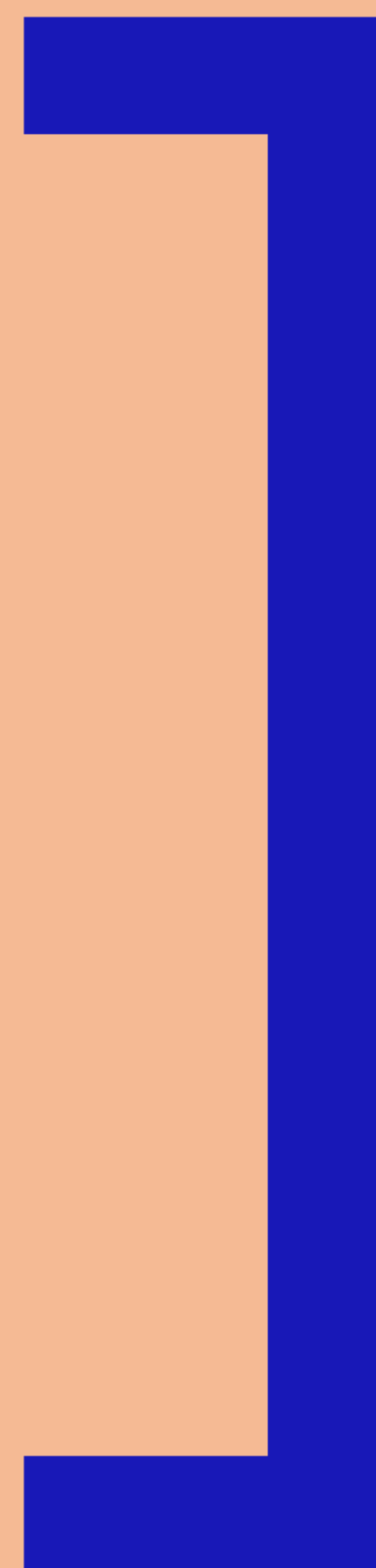
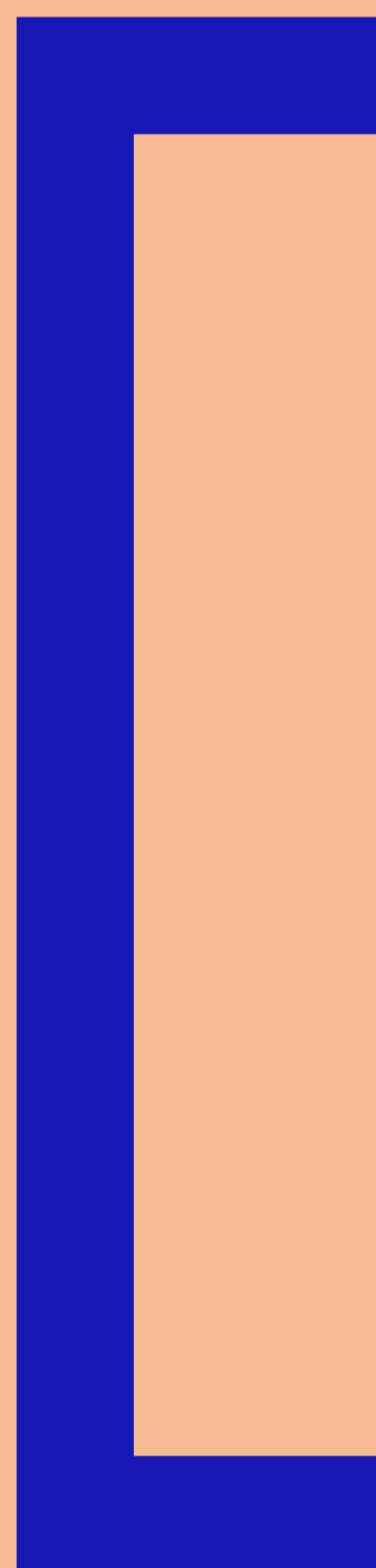
PACTOS E COMPROMISSOS

[GRI 2-28]

Como uma empresa comprometida com a sustentabilidade, participamos de instituições, redes e compromissos voltados à agenda ESG. 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. O engajamento em iniciativas de sustentabilidade também reforça nosso papel de mobilizar boas práticas ESG no mercado.

Confira abaixo alguns compromissos dos quais fazemos parte:

- Primeira bolsa signatária do Pacto Global da ONU, em 2005;
- Signatária dos Princípios para o Investimento Responsável (PRI), desde 2010;
- Signatária fundadora da Sustainable Stock Exchanges (SSE), em 2012, e Official Supporter da iniciativa desde 2024;
- Membro do Grupo de Trabalho em Sustentabilidade da World Federation of Exchanges (WFE), desde 2014;
- Membro de Grupos de Trabalho de Finanças Verdes (LAB) da Comissão de Valores Mobiliários (CVM), desde 2021;
- Apoiadora das recomendações da Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), força-tarefa do Financial Stability Board (FSB), desde 2017;
- Membro do Comitê Executivo e do Working Committee da Federación Iberoamericana de Bolsas (FIAB);
- Membro das Câmaras Temáticas de Clima e Finanças Sustentáveis do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS) desde 2021;
- Membro da International Emissions Trading Association (IETA) desde 2025.



CONDUTA

GOVERNANÇA CORPORATIVA E TRANSPARÊNCIA
ÉTICA E INTEGRIDADE
GESTÃO DE RISCOS E CONTINUIDADE
PRIVACIDADE E SEGURANÇA DOS DADOS
MUDANÇA CLIMÁTICA

“ Conduta é a base que sustenta a transformação da B3. É ela que movimenta a engrenagem e garante o funcionamento do sistema com clareza, responsabilidade e ética inegociável. A governança é o eixo de estabilidade que estrutura nosso impacto com legitimidade e assegura a credibilidade do mercado. ”

GOVERNANÇA CORPORATIVA E TRANSPARÊNCIA

[GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-13; 2-17; 2-18; 2-19; 2-20; 2-21; 2-23; 3-3; 405-1]

Na B3, adotamos um modelo de governança corporativa que se estrutura em torno de três pilares: as assembleias gerais de acionistas, os órgãos de administração e os órgãos de fiscalização e controle.

Assembleias gerais de acionistas

Por sermos uma companhia com capital pulverizado, sem acionista controlador, as assembleias ganham ainda maior relevância como fóruns de participação e decisão. Nesses encontros, os acionistas têm espaço para se manifestar e deliberar sobre temas de sua competência. Também é nas assembleias que a Administração presta contas dos resultados da Companhia e são eleitos os membros do Conselho de Administração e, quando instalado, do Conselho Fiscal.

Em 2025, realizamos a Assembleia Geral Ordinária (AGO) em abril, de forma exclusivamente remota, conforme autorizado pela Comissão de Valores Mobiliários (CVM). Na mesma data, conduzimos também a Assembleia Geral Extraordinária (AGE) para deliberar sobre alterações no Estatuto Social e no Plano de Concessão de Ações da B3. Adicionalmente, realizamos em março uma Assembleia Geral Extraordinária (AGE), também de forma exclusivamente remota, para deliberar sobre a incorporação pela B3 de duas de suas subsidiárias.

Órgãos de administração

[GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-13; 2-23]

Nossa estrutura de Governança Corporativa conta com Conselho de Administração (CA), comitês de assessoramento do CA, Diretoria Colegiada (DC) e comitês de assessoramento da DC. Os membros são escolhidos conforme a Política de Indicação de Administradores, que tem como objetivo principal estabelecer as diretrizes para indicação, seleção e contratação de candidatos a integrar essas instâncias.

Na B3, todos os membros do CA e dos comitês de assessoramento (comitês de Auditoria, de Inovação e Tecnologia, de Governança e Indicação, de Produtos e de Precificação, de Pessoas e Remuneração e de Riscos e Financeiro) são independentes de acordo com os critérios previstos para o Novo Mercado, segmento em que estamos listados.

O Conselho de Administração conta com um quadro de membros diverso, que inclui cinco mulheres e uma pessoa LGBTQIAP+.

Conselho de Administração [GRI 405-1]

O Conselho de Administração (CA) é o órgão responsável por proteger e maximizar o valor da Companhia e zelar por sua perenidade. Para cumprir essa missão, orienta os negócios, define diretrizes e delibera sobre questões estratégicas.

Entre suas atribuições estão a definição de metas e diretrizes de negócios, a atualização do planejamento estratégico e a supervisão das atividades e processos da Companhia para assegurar uma atuação ética e responsável.

Encerramos 2025 com 11 membros no CA, todos independentes, conforme o Regulamento do Novo Mercado. Nenhum deles acumula funções executivas na Companhia ou em suas controladas. Do total, oito são “conselheiros não vinculados”, incluindo o presidente do órgão.

Essa estrutura atende às exigências da CVM para empresas de infraestrutura de mercado e está alinhada ao nosso Estatuto Social.

A eleição dos conselheiros pode ocorrer por meio de sistema de chapas ou de eleição individual dos membros, conforme definição do Conselho de Administração e nos termos previstos pelo Estatuto Social, sendo que nos últimos anos a eleição tem sido realizada pelo sistema de chapas. O mandato é unificado, de dois anos, com possibilidade de reeleição.

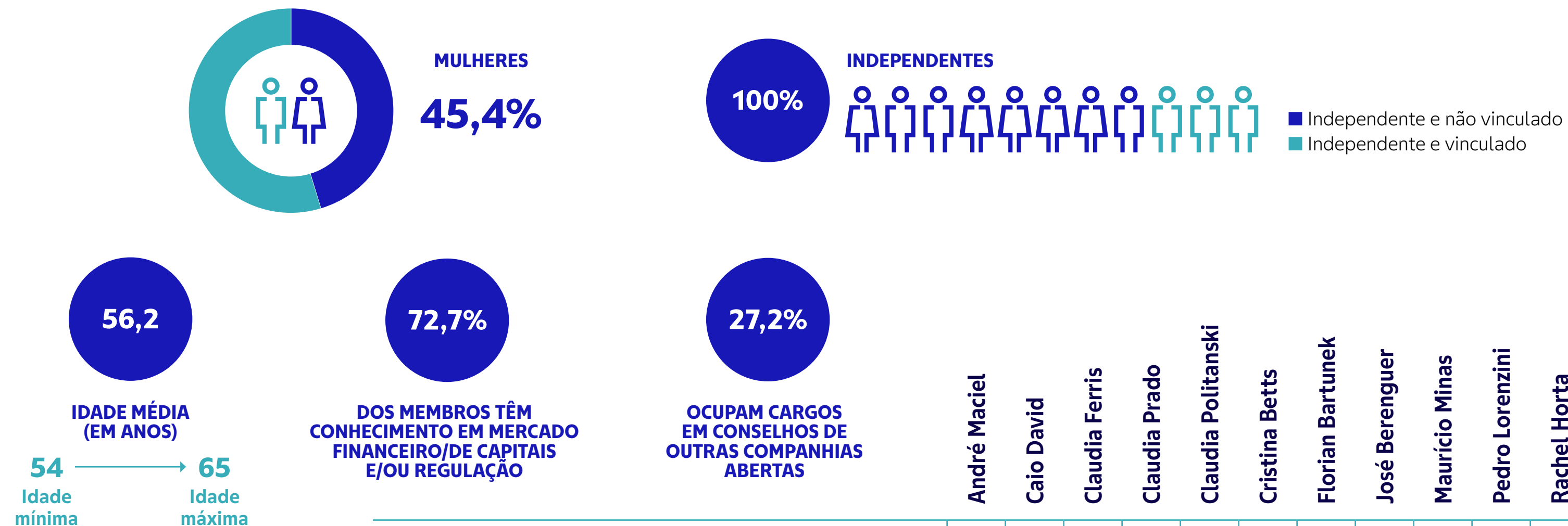
Seguindo esse cronograma, em 2025 tivemos a eleição de uma nova chapa, cujo mandato se encerrará em 2027. Todos os membros eleitos possuem conhecimento relevante em sua área de atuação. Como critério de composição, busca-se, também, a diversidade de experiências.

Para tanto, levamos em conta um conjunto de competências e experiências mínimas para o nosso CA e elaboramos uma matriz de diversidade que considera se o órgão possui membros com as habilidades necessárias, o que inclui temas como governança corporativa e capital humano, além de aspectos de diversidade de gênero, entre outros considerados relevantes pelo CA.

Além dessas habilidades, o CA e o Comitê de Governança e Indicação (CGI) buscam garantir que os candidatos representem os valores da Companhia e o compromisso com os interesses de longo prazo dos acionistas. Confira todas as competências do CA na Tabela de Competências apresentada na página seguinte.

No que se refere à experiência profissional em temas socioambientais e climáticos, cinco dos onze membros do Conselho de Administração possuem repertório nesses tópicos.

Características do Conselho de Administração [GRI 405-1]



	André Maciel	Caio David	Claudia Ferris	Claudia Prado	Claudia Politanski	Cristina Betts	Florian Bartunek	José Berenguer	Maurício Minas	Pedro Lorenzini	Rachel Horta	
Posição relevante de liderança	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
Auditoria	✓					✓						2
Mercado financeiro e de capitais	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓		7
Finanças corporativas	✓	✓	✓				✓	✓		✓		6
Legislação / Regulação / Governança corporativa	✓			✓	✓			✓				4
Riscos		✓				✓		✓	✓	✓		5
Sustentabilidade / Social / Ambiental				✓	✓	✓		✓			✓	5
Capital humano e transformação cultural		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9
Tecnologia e inovação	✓		✓						✓		✓	4
Segurança cibernética			✓						✓		✓	3
Foco no cliente		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10



Estrutura de comitês

Nosso CA conta com o apoio de comitês de assessoramento para análise de temas técnicos e específicos, o que dá mais dinamismo e qualidade ao seu processo de tomada de decisão.

As atividades de cada um deles estão direta ou indiretamente relacionadas à supervisão e à gestão dos impactos da Companhia na economia, no meio ambiente e na sociedade.

A composição, o funcionamento e a remuneração dos membros dos Comitês são disciplinados pelo CA, que também delibera sobre seus respectivos regimentos internos. Na página seguinte, apresentamos mais detalhes a respeito de cada um dos comitês:

Comitê de Auditoria (COAUD)

Responsável por monitorar a qualidade e a integridade das demonstrações financeiras da Companhia, bem como dos seus sistemas de controles internos e monitoramento de riscos. Dentre suas atribuições, está discutir e tomar medidas cabíveis em casos envolvendo a inobservância de normas legais e regulamentares que coloquem em risco a continuidade da Companhia, além de fraudes perpetradas pela administração ou seus funcionários e erros que resultem em incorreções relevantes em suas demonstrações financeiras. O órgão é formado 100% por membros independentes.

Comitê de Pessoas e Remuneração (CPR)

Acompanha ações relacionadas à estratégia de gestão de pessoas e às práticas para disseminação, para todos os públicos da Companhia, dos valores dos direitos humanos e de diversidade. O CPR também é responsável por propor, revisar e acompanhar os parâmetros, as diretrizes e a política de remuneração e demais benefícios a serem atribuídos aos administradores e aos membros dos órgãos de assessoramento do CA. O CPR ainda apoia o CA no processo de avaliação de desempenho do presidente e no acompanhamento das avaliações dos vice-presidentes e diretores executivos.

Comitê de Governança e Indicação (CGI)

Apoia o CA e o presidente do CA no processo de seleção, indicação e avaliação dos conselheiros e membros dos comitês de assessoramento do órgão e contribui na seleção e indicação de presidente, vice-presidentes e demais diretores estatutários – inclusive quanto a potenciais conflitos de interesses existentes no momento das indicações dos administradores e durante os mandatos. O CGI também propõe ao CA o plano de sucessão do presidente da Companhia e gerencia assuntos relacionados à pauta de sustentabilidade e à adoção de práticas para a perenidade da empresa, considerando aspectos regulamentares, econômicos, sociais e ambientais.

Comitê de Riscos e Financeiro (CRIF)

Tem como principal objetivo acompanhar e avaliar os riscos inerentes às atividades da Companhia em suas diversas modalidades, com enfoque estratégico e estrutural, entre outras questões.

Comitê de Produtos e de Precificação (CPP)

Responsável pela avaliação das estruturas de preços da Companhia, comparando-os aos valores cobrados pelas principais bolsas internacionais. É formado majoritariamente por membros externos escolhidos entre pessoas com notório conhecimento em produtos de tesouraria, operações de crédito e gestão de recursos e que representam instituições financeiras nacionais e internacionais.

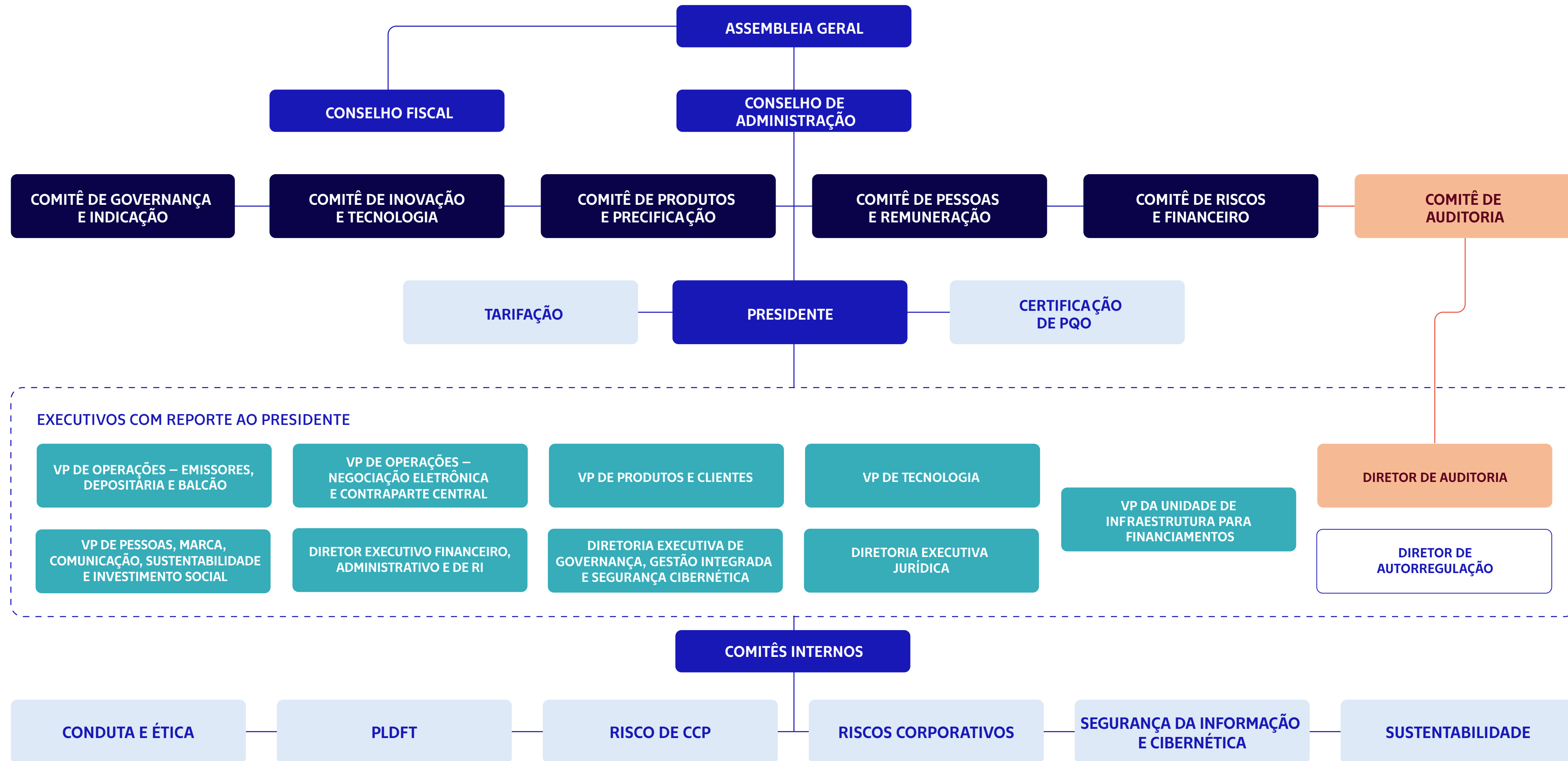
Comitê de Inovação e Tecnologia (CIT)

Apoia o CA na análise e implementação de iniciativas inovadoras, com foco em tecnologias emergentes, como Inteligência Artificial. Também acompanha políticas e regulamentações relevantes e incentiva um ambiente de inovação voltado à experiência do cliente e à agilidade dos negócios.



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

Estrutura de governança corporativa [GRI 2-9]



Diretoria Colegiada

A Diretoria é o órgão de representação da Companhia, ao qual compete realizar a gestão dos negócios, sempre em observância às diretrizes fixadas pelo CA. Isso inclui a responsabilidade de estabelecer as diretrizes para as atividades operacionais, socioeconômicas e de sustentabilidade. O órgão é composto pelo presidente, por vice-presidentes e diretores eleitos pelo CA.

É responsabilidade do nosso CA, conforme recomendação do presidente da Companhia, designar os membros da Diretoria que vão integrar a Diretoria Colegiada – que, necessariamente, será composta pelo presidente e pelos vice-presidentes da empresa.

Conforme o Estatuto Social, a Diretoria Colegiada pode criar comitês internos de assessoramento que possam apoiá-la em suas atividades. No final de 2025, seis comitês internos assessoravam a Diretoria Colegiada:

- Conduta e Ética;
- Riscos Corporativos;
- Monitoramento de Operações e 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;

- Sustentabilidade (veja mais em [Governança ESG](#));
- Risco de Contraparte Central; e
- Segurança da Informação e Cibernética.

De acordo com o Estatuto Social, o presidente da Companhia também pode criar comitês, comissões e grupos de trabalho para assessorá-lo em temas estratégicos e técnicos de sua competência exclusiva. Em 2025, dois comitês internos apoiavam diretamente o presidente:

- Comitê Interno de Certificação do Programa de Qualificação Operacional; e
- Comitê Interno de Tarifação.

Conforme Fato Relevante divulgado em 19 de março de 2026, a B3 anunciou a saída do CEO Gilson Finkelsztain. O executivo ficará no cargo até o final do primeiro semestre de 2026.

Capacitação e engajamento do Conselho de Administração

[GRI 2-17]

Os membros do Conselho de Administração participam periodicamente de treinamentos relativos a temas como práticas anticorrupção; prevenção à lavagem de dinheiro, ao financiamento do terrorismo e ao financiamento da proliferação de armas de destruição em massa; diversidade, equidade e inclusão; Código de Conduta e Ética, segurança cibernética e proteção de dados. Além disso, conforme necessário, são levadas pílulas de conhecimento a partir de tendências ou demandas de mercado.

Órgão de Fiscalização e Controle

Nosso Conselho Fiscal tem a responsabilidade de fiscalizar, de maneira independente, as contas e os atos da Administração, além do cumprimento dos deveres legais e estatutários. Em 2025, a Companhia teve seu Conselho Fiscal instalado, conforme deliberado em AGO realizada em abril.

Avaliação de desempenho e remuneração do Conselho de Administração

[GRI 2-18; 2-19; 2-20]

Avaliação de desempenho

O Conselho de Administração realiza anualmente um processo de avaliação, formal e estruturado, conduzido pelo presidente do órgão com apoio do CGI e da área de Governança Corporativa. O modelo contempla duas dimensões: a avaliação global do Conselho e a avaliação individual de seus membros, que combina autoavaliação e avaliação de pares.

A dimensão global analisa temas como foco estratégico, composição e independência, dinâmica das reuniões, cultura do grupo, relação com a Diretoria Colegiada e efetividade dos comitês. Já a dimensão individual considera participação nas reuniões, interação com os demais conselheiros, aportes de conhecimento e nível de preparação. Durante o processo de avaliação anual, os conselheiros preenchem um questionário que contempla as dimensões mencionadas acima, cujas respostas são consolidadas de forma confidencial e restrita pela área de governança corporativa.

Após a consolidação, o presidente do CA conduz conversas de feedback e, a partir das conclusões, o Conselho define planos de ação.

A avaliação anual do Conselho de Administração pode ser realizada com o apoio de consultores externos, o que, historicamente, vem ocorrendo a cada dois anos e em período coincidente com o de definição dos candidatos ao Conselho de Administração a serem propostos pela administração para a Assembleia Geral. Assim, os

resultados dos trabalhos dos consultores externos podem também servir de insumo para a composição do Conselho de Administração. Nessas avaliações, os próprios consultores geralmente propõem planos de ação decorrentes de suas análises, os quais são apreciados pelo Comitê de Governança e Indicação e pelo Conselho de Administração.

Para mais detalhes sobre metodologia, etapas e critérios adotados no processo de avaliação de desempenho e um resumo dos planos de ação identificados em 2025, consulte o item 7.1 do [Formulário de Referência](#).

Remuneração do Conselho de Administração

O modelo de remuneração para o CA tem honorários fixos e componente de longo prazo, conforme tabela a seguir. O componente de longo prazo representa cerca de 20% da remuneração total e tem o intuito de promover o alinhamento dos conselheiros aos objetivos de longo prazo da Companhia. Diferentemente do que acontece no caso da Diretoria, o componente de longo prazo da remuneração dos conselheiros não está vinculado a nenhuma métrica de desempenho individual ou da empresa.

COMO É COMPOSTA A REMUNERAÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO	
PILAR	DESCRIÇÃO
HONORÁRIOS FIXOS	Honorário Conselho de Administração Honorários pagos mensalmente, 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 ano do mandato, com <i>vesting</i> de dois anos após o término do mandato

Saiba mais detalhes, como a proporção dos componentes de remuneração, no item 8 do [Formulário de Referência](#).

A remuneração do CA e da Diretoria Colegiada é avaliada anualmente pelo Comitê de Pessoas e Remuneração. Depois dessa análise, o Comitê apresenta uma recomendação ao CA – que, por sua vez, faz a proposta do montante global à Assembleia Geral de Acionistas.

Com base nas diretrizes do Comitê de Pessoas e Remuneração e no montante global proposto à Assembleia Geral de Acionistas, o CA estabelece a remuneração individual de seus membros e do CEO – que, por sua vez, é o responsável pelo estabelecimento da remuneração individual dos membros da Diretoria Colegiada.

Remuneração vinculada a metas ESG

O Conselho de Administração e o Comitê de Pessoas e Remuneração aprovaram, para 2025, uma meta corporativa de Pessoas e ESG, vinculada à remuneração variável do presidente e de toda a Companhia, que inclui a implementação de planos de ação de sustentabilidade visando melhoria contínua nos principais ratings ESG.



Saiba mais Saiba mais sobre essa meta e o atingimento dela no tópico de [Governança ESG](#).

Governança das controladas

Nosso grupo é formado pela B3 S.A. e por empresas controladas, o que exige ajustar a governança de cada entidade ao seu nível de apetite de risco. Para tratar esse desafio, adotamos modelos específicos de governança por tipo de entidade, garantindo boas práticas alinhadas às necessidades e aos contextos de cada uma.

Desde 2022, esses modelos consideram fatores como o grau de controle exercido pela B3 e o nível de integração das operações e sistemas. Com isso, asseguramos que todas as empresas sigam padrões de governança compatíveis com o mercado e com as diretrizes da B3, ao mesmo tempo em que preservamos a autonomia das controladas e a agilidade dos negócios.

Políticas

[GRI 2-12; 2-23; 3-3; SASB FN-EX-410a.4]

Nossas práticas e processos de governança corporativa são orientados por políticas e normas aprovadas no Conselho de Administração. Essas diretrizes devem ser observadas por administradores, funcionários, estagiários e, quando aplicável, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros.

Entre esses instrumentos, destaca-se a Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), que define princípios, diretrizes e práticas corporativas que orientam nossa atuação socioambiental e climática (veja mais em [Governança da Sustentabilidade](#)).



Saiba mais sobre governança corporativa e a composição dos órgãos de governança no site de [Relações com Investidores](#).

ÉTICA E INTEGRIDADE

[GRI 2-6; 2-8; 2-15; 2-16; 2-23; 2-24; 2-25; 2-26; 2-27; 3-3; 205-1; 205-2; 205-3; 308-1; 404-1; 406-1; 408-1; 409-1; 413-1; 414-1; 415-1; SASB FN-EX-510a.2]

Na B3, a ética é uma diretriz de atuação. A alta liderança, com destaque para o Conselho de Administração, acompanha o tema de perto e orienta a condução da Companhia por meio de políticas institucionais.

O Código de Conduta e Ética está entre os instrumentos de prevenção, correção e responsabilização em casos de corrupção, fraudes e outras condutas ilícitas.

Atualizado a cada dois anos, o documento estabelece os padrões e as regras de comportamento esperados de administradores, funcionários e estagiários — tanto no ambiente de trabalho quanto na relação com clientes.

Entendemos que todos os integrantes do nosso cotidiano devem conhecer e aplicar as premissas estabelecidas pelo Código em suas atividades. Para garantir essa adesão, adotamos práticas de disseminação do seu conteúdo. Por exemplo:

- Desde o ingresso na Companhia, os funcionários são apresentados ao material do Código e formalmente reconhecem seu conteúdo, assinando um termo em que se comprometem a cumprir suas diretrizes;
- Os recém-contratados fazem um treinamento de onboarding no qual o Código é abordado, além de um treinamento obrigatório específico sobre o tema;
- Frequentemente promovemos treinamentos e ações de comunicação para reforçar a conscientização sobre a importância do Código e solicitamos adesão de todos os funcionários quando ocorrem alterações no documento.

Na B3, as diretrizes éticas valem também para a cadeia de fornecimento e de parceiros. Leia sobre nosso Código de Conduta para Fornecedores na página [61](#).

Combate à corrupção e à fraude

[GRI 205-1, 205-2; 205-3]

A promoção de um ambiente íntegro e ético também envolve mecanismos de prevenção à corrupção e à fraude. Para isso, adotamos ações e princípios formalizados em documentos que orientam funcionários, terceiros, fornecedores e parceiros, conforme aplicável.⁵ Destacam-se:

Políticas de combate à corrupção:

- Política de Prevenção e Combate à Corrupção e à Fraude ([clique aqui](#) para ver);
- Política de Gestão de Riscos Corporativos ([clique aqui](#) para ver);
- Norma de Avaliação de Risco de Parceiros e processo de governança de análise reputacional de fornecedores e prestadores de serviços;
- Norma Anticorrupção, que abrange, entre outros temas, as orientações sobre nosso relacionamento com agentes públicos;
- 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 Destrução em Massa (PLD/FTP). O [documento](#) estabelece o programa de prevenção a todos esses temas;
- Procedimento de Avaliação de Riscos de Fornecedores.

Processos de prevenção e combate à corrupção e à fraude:

Com relação aos processos de avaliação de riscos relacionados à corrupção e à fraudes, destacamos os seguintes processos:

- Avaliação periódica dos riscos corporativos relacionados à ocorrência de práticas antiéticas, fraudes ou roubo feitos por prepostos e seus respectivos controles;
- Avaliação periódica de potenciais conflitos de interesses com os papéis e responsabilidades dos membros do Conselho de Administração, dos Comitês de Assessoramento do CA, do Conselho Fiscal, dos diretores estatutários da B3 e dos administradores das Controladas B3 e seus possíveis riscos reputacionais;
- Análise reputacional ao longo do processo de homologação de fornecedores, prestadores de serviços e parceiros e na contratação de patrocínios e realização de doações;
- Orientações para interações com agentes públicos;
- Diretrizes para que os registros contábeis da Companhia reflitam de forma completa e precisa suas transações para a pronta elaboração e a confiabilidade dos nossos relatórios e demonstrações financeiras;
- Procedimentos específicos para prevenir fraudes e ilícitos no âmbito de processos licitatórios, na execução de contratos administrativos ou em qualquer interação com a administração pública;

Até dezembro de 2025, 96,8%⁶ dos diretores, funcionários e estagiários realizaram o Treinamento Anticorrupção

- Existência de canais de denúncia de irregularidades, abertos e amplamente divulgados à Companhia, parceiros e prestadores de serviços e mecanismos destinados ao tratamento das denúncias;
- Treinamentos on-line a respeito dos temas de anticorrupção e 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, em que detalhamos as ações que devem ser tomadas em situações que estejam em desacordo com nossas políticas, normas e processos, bem como com a legislação vigente;
- Acompanhamento dos indicadores de tolerância referentes a práticas antiéticas, fraudes, roubos e potenciais conflitos de interesse, sob responsabilidade do Comitê Interno de Riscos Corporativos e do Comitê de Riscos e Financeiro, este último vinculado ao Conselho de Administração;
- Ações recorrentes de comunicação interna orientando funcionários sobre como interagir com reguladores e agentes públicos e como lidar com o recebimento de brindes;
- Compartilhamento das diretrizes de prevenção de fraude e corrupção com todos os fornecedores e parceiros de negócio por meio do Código de Conduta para Fornecedores, Prestadores de Serviço e Parceiros.

5. O escopo desses documentos abrangem os administradores, funcionários e estagiários da B3 S.A. – Brasil, Bolsa, Balcão, e suas controladas no Brasil e no exterior, à BSM, ao Banco B3, à Cetip Info Tecnologia S.A, à B3 Social e demais associações nas quais a B3 seja associada mantenedora, honorária ou fundadora (“Companhia”) conforme aplicável e indicado no documento.

6. Os percentuais foram calculados com base em funcionários ativos do mês, considerando o status “atividade normal”.

Tratamento de denúncias de corrupção

[GRI 205-3]

Em conformidade com nossa Governança Corporativa, sempre que uma denúncia indicar possível ocorrência de corrupção, suborno ou fraude, o caso é encaminhado ao Comitê de Conduta e Ética e ao Comitê de Auditoria, responsáveis por determinar as medidas cabíveis após a apuração. Quando aplicável, o Comitê de Auditoria também deve reportar o caso ao Banco Central do Brasil e definir a estratégia de comunicação, a fim de mitigar riscos reputacionais.

Em 2025, a B3 e suas controladas não estiveram sujeitas a qualquer processo judicial relacionado à corrupção. Também não foram confirmados casos de corrupção nem adotadas medidas disciplinares ou contratuais envolvendo funcionários ou parceiros comerciais. O valor total pago em multas relacionadas a casos de corrupção ou fraude foi igual a zero.

Certificação antissuborno

Em 2025, umas das nossas controladas na frente de dados, a Neoway (que em 2026 foi incorporada à [Trillia](#), novo negócio da B3) manteve sua certificação ISO 37.001, norma internacional que fornece requisitos e orientações para o estabelecimento de um sistema de gestão antissuborno.

Conformidade com leis e regulamentos

[GRI 2-27; 205-3; FN-EX-510a.1]

A B3 e suas controladas não receberam multas ou sanções relevantes por descumprimento de legislação e/ou regulamentação referente a questões sociais, econômicas, ambientais e de governança corporativa. Tampouco foram identificados descumprimentos ou indícios de descumprimentos de legislações e/ou regulações relativas aos mesmos temas que não tenham sido sanados. As informações sobre processos relevantes podem ser acessadas no nosso [Formulário de Referência](#), item 4.3 – Processos judiciais, administrativos ou arbitrais não sigilosos e relevantes.

Boas práticas do canal de denúncias

- Possibilita a identificação de ocorrências de fraudes internas e outros desvios de conduta;
- Pode ser usado por qualquer stakeholder externo – fornecedores, clientes e outros terceiros;
- Tem versão em inglês, com atendimento telefônico específico para Reino Unido, Estados Unidos e Singapura;
- É administrado por empresa terceirizada independente;
- Está disponível 24 horas durante todos os sete dias da semana.

Canais de denúncia

[GRI 205-1; 2-16; 2-25; 2-26; 413-1]

Nosso canal de denúncia, o Alô, Compliance!, recebe relatos — identificados ou anônimos, conforme a escolha do denunciante — sobre condutas de administradores, funcionários, estagiários ou representantes legais que violem o Código de Conduta e Ética, o Estatuto Social, as normas internas ou os dispositivos legais e regulatórios.

As manifestações são monitoradas diariamente. O Comitê de Conduta e Ética conduz as apurações e adota as medidas necessárias para interromper práticas irregulares, prevenir novas ocorrências e reparar eventuais danos. Nos casos que configurem ilícito civil, administrativo ou penal, o Comitê de Conduta e Ética pode encaminhar o fato aos órgãos reguladores e às autoridades competentes.

Em 2025, todas as controladas do grupo B3 passaram a utilizar o canal de denúncias Alô, Compliance! como ferramenta para registrar seus relatos sobre condutas de administradores, funcionários, estagiários ou representantes legais que violem o Código, o Estatuto Social, normas internas ou dispositivos legais e regulatórios.

Como tratamos as denúncias recebidas no canal

1. As informações são recebidas por uma empresa terceirizada e especializada no segmento de canais de denúncia, 100% independente e segregada da B3. Essa empresa analisa previamente o relato e depois disponibiliza o relatório ao nosso Compliance.
2. Em seguida, as equipes de Auditoria Interna, Jurídico e Pessoas são acionadas, conforme o caso, e se responsabilizam em conjunto com o Compliance, quando aplicável, pela apuração das informações relatadas.
3. Quando acionado, o time de Auditoria Interna faz investigações técnicas e forenses para avaliar se há evidências que corroborem as denúncias recebidas. Em conjunto com as demais equipes envolvidas no processo, participa das recomendações de como tratar a denúncia para posterior deliberação pelo Comitê de Conduta e Ética.
4. Concluídas as apurações, o caso é submetido ao Comitê de Conduta e Ética. Com os resultados da apuração, o Comitê delibera sobre as medidas cabíveis ao tratamento da denúncia.
5. Após a conclusão de todas as providências deliberadas pelo Comitê, a ocorrência é encerrada ou arquivada, com a devida comunicação ao denunciante.

Em 2025, o canal recebeu 82 denúncias e aplicou 20 sanções

Responsabilização e encaminhamentos

[GRI 2-16]

Eventuais descumprimentos do Código de Conduta e Ética, políticas, normas e procedimentos internos da Companhia são avaliados e deliberados pelo Comitê de Conduta e Ética – lembrando que esses descumprimentos são passíveis de medidas disciplinares. Qualquer conduta que possa configurar retaliação também é considerada violação, sujeita às mesmas medidas disciplinares.

Eventuais casos relacionados a suspeitas de fraude interna e a atos de corrupção 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 Comitê de Conduta e Ética também reporta anualmente, entre outros temas, indicadores sobre as denúncias recebidas e os respectivos tratamentos ao Comitê de Governança e Indicação. É importante lembrar que tanto o Comitê de Auditoria como o Comitê de Governança e Indicação assessoram diretamente o Conselho de Administração.

Os processos de gestão do canal e o tratamento das denúncias também estão sujeitos à auditoria interna, conforme o planejamento anual da área, que é elaborado pela Diretoria de Auditoria e aprovado pelo Comitê de Auditoria e pelo Conselho de Administração.

Penalidades para casos procedentes

Para as denúncias em que uma violação do Código de Conduta e Ética for comprovada após investigações, podem ser adotadas penalidades como advertência verbal ou escrita, suspensão, desligamento ou encerramento da relação contratual.

As denúncias podem ser feitas pelos seguintes canais:

- 0800-202-2863, de segunda a sábado, das 8h às 20h (nos demais dias e horários, o atendimento se dá via secretária eletrônica);
- Pelo formulário, disponível [aqui](#).

SANÇÕES APLICADAS SOBRE DENÚNCIAS PROCEDENTES

TEMÁTICA	2024	2025 ⁷
Corrupção	0	0
Discriminação	2	0
Privacidade do cliente	0	0
Conflito de interesses	1	1
Lavagem de dinheiro	0	0
Assédio moral	2	3
Condutas inadequadas relacionadas à gestão	7	7
Assédio sexual	0	0
Condutas inapropriadas de natureza sexual	3	1
Desvio de comportamento e outros	5	8
TOTAL	20	20

7. Inclui denúncias realizadas em 2025 e resolvidas até 12/2/2026.

Outras formas de denúncia

A B3 dispõe de diferentes canais para o recebimento de denúncias, cada um voltado a situações específicas.

1. Canais internos da B3

Embora o Alô, Compliance! seja o principal mecanismo para recebimento de denúncias, outros dois canais também podem cumprir essa função: os e-mails do [Código de Conduta e Ética](#) e do [Comitê de Auditoria](#).

2. Canal específico para participantes de mercado

Denúncias envolvendo participantes dos mercados administrados por nós devem ser encaminhadas à BSM Supervisão de Mercados, responsável pela autorregulação dos mercados que administramos, pelo e-mail denuncia@bsmsupervisao.com.br.

3. Canal especializado do Comitê de Auditoria

Para casos relacionados a qualidade e integridade das demonstrações financeiras, transações com partes relacionadas, conflitos de interesse ou qualquer fraude ou suspeita de fraude operacional e/ou administrativa, existe um canal dedicado: o comitedeauditoria@b3.com.br.

4. Canais para esclarecimentos e reclamações

Para dúvidas, reclamações ou outras informações sobre produtos e serviços relacionados à supervisão do mercado, nossos stakeholders podem acessar o [atendimento ao cliente da B3](#) e o [atendimento da BSM Supervisão de Mercados](#). Independentemente do canal escolhido, a B3 garante o sigilo de todas as informações recebidas, acessadas apenas pelas áreas responsáveis pela investigação e deliberação.

Contribuições a candidatos ou a partidos políticos e advocacy

[GRI 415-1]

Contribuições políticas

O Código de Conduta e Ética da B3 veda qualquer contribuição financeira a candidatos ou a partidos políticos pela nossa empresa, em linha com a legislação em vigor (Lei nº 9.504/1997). Em consonância com essa diretriz, em 2025, não realizamos quaisquer doações para partidos políticos nem para campanhas políticas.

Eventuais contribuições realizadas por funcionários e estagiários devem observar os limites e os procedimentos previstos em lei. O presidente, os vice-presidentes e os diretores estatutários e o presidente do Conselho de Administração estão vedados de realizar quaisquer contribuições financeiras a candidatos, campanhas e partidos políticos.

Em 2025, não houve reporte ao Comitê de Conduta e Ética relacionado a essa questão.

CONTRIBUIÇÕES POLÍTICAS (R\$ MILHÕES)	2025
Lobby, representação de interesses ou similar	0,00
Campanhas políticas/candidatos locais, regionais ou nacionais	0,00
Outras contribuições políticas	0,00

Advocacy e contribuições associativas

Como infraestrutura de mercado financeiro com ampla atuação, reconhecemos nosso papel de influência que caminha lado a lado com nosso propósito de conduzir o desenvolvimento econômico para a sociedade prosperar. Para isso, atuamos junto a organizações da sociedade civil e associações comerciais alinhadas aos nossos valores e objetivos, e sem cunho partidário ou político. Ao todo, contribuimos com aproximadamente R\$ 22 milhões em 2025 para instituições e associações que buscam influenciar políticas públicas. Em 2025, os dois principais temas de foco foram:

1. Educação pública: por meio da B3 Social, realizamos parcerias com organizações da sociedade civil que buscam a melhoria estrutural da educação pública brasileira. Essas entidades atuam em parceria com governos municipais, estaduais e no âmbito federal para fortalecer políticas públicas educacionais, buscando a redução de desigualdades. Nesta área contribuimos com aproximadamente R\$ 17 milhões em 2025*. Saiba mais sobre esse trabalho no capítulo de [Responsabilidade Social](#).

2. Mercado de capitais: atuamos em conjunto e somos membros de associações e instituições que atuam em busca do desenvolvimento do mercado de capitais e coordenação entre empresas, reguladores e governo. Nessa área, contribuimos com aproximadamente R\$ 4 milhões em 2025.

*Contempla apenas projetos com objetivo principal de influenciar e implementar políticas públicas nacionais ou locais relacionadas a educação pública.

Detalhamos a seguir as três contribuições mais relevantes de 2025, relacionadas à influência em políticas públicas na área de educação pública:

Associação Bem Comum: apoiamos desde 2021 a Associação Bem Comum, uma organização da sociedade civil que atua no apoio técnico a estados e municípios para garantir educação de qualidade de forma efetiva, equitativa e sustentável durante todo o ciclo educacional, com ênfase na alfabetização até os 7 anos de idade. Em 2025 a B3, por meio da B3 Social, direcionou R\$ 4 milhões para a organização.

Fundação Itaú: desde 2022 somos parceiros da iniciativa de ampliação e fortalecimento de políticas públicas de educação profissional e tecnológica, conduzida pela Fundação Itaú Educação e Trabalho. Em 2025 apoiamos também um projeto de fortalecimento das práticas de ensino de matemática junto a governos estaduais. Ao todo, a B3, por meio da B3 Social, direcionou R\$ 3 milhões para a organização em 2025.

Instituto Reúna: apoiamos em 2025 o desenvolvimento do Pacto pela Educação Matemática, iniciativa de advocacy que impulsionou um movimento nacional para fortalecer o ensino e a aprendizagem da matemática na rede pública de ensino. O projeto contribui ainda para a aprovação de emenda no Plano Nacional de Educação que reforça a matemática como área prioritária, prevendo uma política nacional específica, metas com foco em equidade e estratégias pedagógicas voltadas a superar a estagnação do aprendizado no país. Ao todo, a B3, por meio da B3 Social, direcionou R\$ 1,5 milhão para a organização em 2025.

Lobby

[GRI 415-1]

O lobby é uma atividade não regulamentada pelo ordenamento jurídico brasileiro. Conforme nosso compromisso com os princípios de ética, honestidade e transparência, todas as interações diretas e indiretas com a administração pública nacional e estrangeira, independentemente de esfera e nível hierárquico, devem respeitar nosso Código de Conduta e Ética, nossa Política de Prevenção e Combate à Corrupção e à Fraude ([veja aqui](#)) e nossa Norma Anticorrupção. Dessa forma, em 2025, não foi realizada nenhuma contribuição financeira para entidades que realizam lobby.

Situações de conflito de interesses

[GRI 2-15; FN-EX510a.2]

Para prevenir conflitos de interesses, seguimos rigorosamente a Lei das Sociedades por Ações (Lei nº 6.404/76). Assim, conselheiros devem declarar previamente à eleição o cumprimento dos requisitos de elegibilidade, incluindo não ocupar cargos em sociedades concorrentes e não ter interesses conflitantes com os da Companhia.

Nosso Estatuto Social reforça essa diretriz ao impedir que pessoas em situação de potencial conflito sejam eleitas para cargos na administração da Companhia ou de suas controladas. A análise dessas situações é de responsabilidade do Comitê de Governança e Indicação, que avalia possíveis conflitos no processo de seleção de candidatos ao Conselho de Administração e aos seus comitês de assessoramento — e ao longo do mandato dos eleitos.

Nenhum membro do Conselho de Administração e de seus comitês de assessoramento, diretor estatutário, funcionário ou estagiário da B3 pode participar de processos decisórios relacionados a temas em que apresentem conflito de interesses. Nesses casos, o profissional deve se ausentar das discussões, bem como se abster de votar.

As diretrizes relacionadas ao tema estão formalizadas na Política para Transações com Partes Relacionadas e Demais Situações de Potencial Conflito de Interesses ([veja aqui](#)), que orienta os processos de prevenção e mitigação de conflitos nos mais altos níveis de governança — CA, comitês de assessoramento, presidência, vice-presidências e demais diretorias estatutárias. Ela também se aplica aos nossos administradores, funcionários, estagiários, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros e, no que for aplicável, às controladas no Brasil e no exterior. Além dessa política, o tratamento das situações de conflito de interesses está previsto em um conjunto de documentos que norteia nossa atuação: Estatuto Social, Regimentos Internos do CA e de seus Comitês de Assessoramento e o Código de Conduta e Ética.

Treinamentos obrigatórios de ética nos negócios

[GRI 2-24; 205-2; 404-1]

Continuamos a aprofundar nossa agenda de treinamentos voltados à promoção de condutas seguras. Com essa iniciativa, reforçamos os princípios estabelecidos em códigos e políticas internas, bem como os direcionamentos dos órgãos reguladores.

Os temas abordados incluem o Código de Conduta e Ética (abrangendo temas da agenda de Direitos Humanos), Anticorrupção, Prevenção à Lavagem de Dinheiro, Segurança da Informação e Privacidade de Dados, entre outros.

Os treinamentos são obrigatórios para todos os diretores estatutários, funcionários e estagiários e devem ser realizados pelo menos uma vez ao ano, ou sempre que houver alguma atualização de conteúdo. A chamada para novas capacitações ocorre periodicamente de forma alternada, conforme a necessidade de divulgação e reciclagem dos assuntos.

PARTICIPAÇÃO EM TREINAMENTOS OBRIGATÓRIOS		
TÓPICO DO TREINAMENTO	% DE COLABORADORES COM CURSOS CONCLUÍDOS	
	2024	2025
Anticorrupção	98,2%	96,8%
Segurança da Informação	90,3%	97,6%
Prevenção a Lavagem de Dinheiro	90,7%	97,6%
Privacidade de Dados	90,4%	97,4%
Código de Conduta e Ética	98,1%	96,9%

Os percentuais foram calculados com base em funcionários ativos do mês, considerando o status “atividade normal”. 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.



Cadeia de suprimentos

[GRI 3-3; 2-23; 205-2; 308-1; 408-1; 409-1; 414-1]

O desenvolvimento de uma infraestrutura de mercado responsável deve envolver toda a cadeia de valor. Por isso, estabelecemos regras de conduta e processos para assegurar que todos os que se relacionam com a B3 adotem as melhores práticas de governança.

Essa premissa nos ajuda a contornar e a mitigar externalidades e impactos que podem decorrer dessas contratações. Sabemos que falhas na gestão de fornecedores podem impactar diretamente nossa imagem e, no limite, o mercado e a sociedade.

Com esse entendimento, buscamos avançar continuamente na indução de boas práticas ESG na nossa cadeia de suprimentos. Avaliamos riscos e oportunidades em aspectos sociais, ambientais e de Direitos Humanos, tanto antes da contratação quanto ao longo da execução dos serviços, assegurando que nossos fornecedores acompanhem o padrão de responsabilidade que esperamos para o ecossistema em que atuamos.

Modelo de relacionamento

Nossa gestão do relacionamento com os fornecedores tem quatro frentes:

- Processo de homologação que inclui avaliação de risco de fornecedores, envolvendo, entre outras, análises cadastral, fiscal, financeira e reputacional;
- Código de Conduta para fornecedores, prestadores de serviços e parceiros;
- Treinamentos preventivos;
- Reavaliações periódicas.

Conheça a seguir mais detalhes sobre cada uma delas.

Processos de homologação

Nosso processo de homologação de fornecedores tem como pré-requisito o comprometimento formal das empresas com o Código de Conduta para Fornecedores, Prestadores de Serviços e Parceiros. O contrato padrão inclui também cláusulas referentes a questões trabalhistas, socioambientais e previdenciárias.

Como uma camada a mais, fazemos uma verificação da reputação do fornecedor, para identificar pontos críticos como a existência de pessoas expostas politicamente, mídia negativa, partes relacionadas e ex-funcionários.

A depender da categoria de compras na qual se enquadra o fornecedor e do tipo de contratação, ele responde, como parte do processo de homologação, a um questionário específico sobre compliance e aderência a boas práticas ESG e climáticas.

Em 2025, 100% dos nossos novos fornecedores passaram pelo processo de homologação. Todos atenderam aos critérios de análise cadastral, reputacional, financeira, trabalhista, social, ambiental e previdenciária. No processo de homologação de novos fornecedores em 2025, não foram identificados, com base nos procedimentos de avaliação reputacional e questionários aplicados, indícios de riscos significativos de trabalho escravo ou infantil.

[GRI 308-1; 408-1; 409-1; 414-1]

Código de Conduta para Fornecedores, Prestadores de Serviços e Parceiros [GRI 2-23; 2-24]

Aplicado no processo de homologação, o Código de Conduta para Fornecedores, Prestadores de Serviço e Parceiros estabelece as diretrizes a serem observadas nas parcerias com os fornecedores, abrangendo os seguintes temas:

- Desrespeito aos direitos humanos, como existência de trabalho infantil, de trabalho forçado, situação análoga à escravidão e ofensa aos direitos de trabalhadores migrantes e de comunidades tradicionais, ou descumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias – quaisquer dessas hipóteses podem implicar rescisão unilateral imediata do contrato celebrado conosco;
- Cumprimento de convenções e acordos coletivos;
- Gestão de horas extras com a premissa de que devem ser voluntárias e requeridas de maneira responsável;
- Alinhamento de salários e benefícios a padrões estabelecidos pelo país e/ou pela categoria;
- Promoção da diversidade;
- Combate a preconceito, discriminação e assédio;
- Saúde e segurança do trabalho;
- Atenção ao meio ambiente e respeito à legislação ambiental;
- Incentivo à adoção de práticas sustentáveis;
- Combate e prevenção à corrupção, à lavagem de dinheiro, ao financiamento ao terrorismo, à proliferação de armas e às fraudes;
- Gestão adequada de segurança da informação e propriedade intelectual.

Treinamentos [GRI 2-23; 2-24]

Desde 2021, aplicamos também o treinamento de Prevenção à Lavagem de Dinheiro, Financiamento ao Terrorismo e à Proliferação de Armas (PLD/FTP) para prestadores de serviços classificados como relevantes. Adicionalmente, orientamos todos os nossos fornecedores a terem políticas e programas anticorrupção para verificar a conformidade de suas operações.

Os treinamentos de Proteção de Dados e de Segurança da Informação para prestadores de serviços relevantes passaram a ser aplicados em 2023, em conformidade com a Resolução CVM nº 135.

Exigimos, ainda, a realização do treinamento do SESMT (Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho) sobre as normas de Segurança e Saúde no Trabalho. Trata-se de uma condição para entrada do fornecedor que é formalizada contratualmente.

Reavaliações periódicas [GRI 408-1; 409-1]

Durante a prestação de serviços, realizamos reavaliações periódicas das empresas contratadas. Nessa análise, consideramos critérios como situação cadastral, saúde financeira, histórico reputacional e eventuais ocorrências de mídia negativa. As empresas prestadoras de serviço que atuam nos nossos edifícios também passam por avaliação de gestão ambiental. Essas práticas se aplicam igualmente à cadeia de suprimentos das controladas que foram incorporadas em 2025. No ano, não foram identificados fornecedores atuais com ocorrência de casos de trabalho infantil ou escravo.

Perfil da nossa cadeia de valor [GRI 2-6; 2-8]

Nossos principais fornecedores são empresas que atuam em segmentos ligados ao desenvolvimento de produtos e tecnologias. Entre eles, estão provedores de links, hardwares e softwares — como servidores e equipamentos de rede —, além de empresas responsáveis pela manutenção de equipamentos, suporte técnico e mão de obra especializada para projetos específicos.

Encerramos 2025 com avaliação de 431 fornecedores, dos quais 89% são locais (operam no Brasil) — em 2024 haviam sido 384 avaliações. Também registramos 1.796 prestadores de serviços atuando presencialmente ou a distância, sem variações relevantes em relação ao ano anterior.

De acordo com a criticidade do serviço, esses parceiros recebem, no momento da contratação, as Condições Gerais de Prestação de Serviços e/ou Execução da Obra. O documento estabelece que a empresa é responsável pela organização e limpeza das áreas de trabalho e pelo gerenciamento dos resíduos sólidos gerados, seguindo os critérios de descarte previstos em lei.

Engajamento de stakeholders

Além do processo de homologação, enviamos semanalmente para fornecedores críticos um Boletim ESG que inclui questões relacionadas às mudanças climáticas. Também promovemos eventos, guias e encontros para disseminar boas práticas sobre o tema.

Direitos humanos

[GRI 2-23; 2-30]

O respeito e a defesa incondicional dos Direitos Humanos são princípios inegociáveis na B3. Não por acaso, somos a primeira bolsa signatária do Pacto Global da ONU – compromisso que assumimos em 2005.

A iniciativa tem o objetivo de mobilizar a comunidade empresarial internacional para que as companhias alinhem suas estratégias de negócio e operações aos Dez Princípios Universais, nas áreas de Direitos Humanos, Trabalho, Meio Ambiente e Anticorrupção, além de atuar no desenvolvimento de ações que contribuam para o enfrentamento destes desafios.

Como integrantes do Pacto Global, também nos comprometemos a contribuir para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Saiba mais na aba de Materialidade da [Tabela de Performance ESG](#).

Políticas e práticas

Nosso compromisso com o respeito aos Direitos Humanos internacionalmente reconhecidos é uma diretriz transversal na B3 reiterada nas seguintes políticas, aprovadas pelo Conselho de Administração (CA)⁸:

- Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC);
- Política de Pessoas e Remuneração;

- Política de Aquisições de Bens e Serviços;
- Código de Conduta e Ética;
- Código de Conduta e Ética para Fornecedores, Prestadores de Serviço e Parceiros.

Por meio dessas políticas, nos comprometemos a:

- Respeitar a livre associação sindical e eventuais acordos coletivos de trabalho, com 100% dos funcionários cobertos por acordos de negociação coletiva;
- Combater qualquer forma de trabalho degradante (infantil, forçado, que envolva abusos físicos ou psicológicos, etc.);
- Garantir um ambiente seguro e livre de assédio, combatendo qualquer tipo de preconceito e discriminação (de cor, raça, credo, gênero, orientação sexual ou faixa etária);
- Promover um ambiente de trabalho com segurança psicológica;
- Promover uma gestão de fornecedores ética e transparente, cumprindo os princípios do Pacto Global.

Para garantir que as diretrizes sobre o tema sejam de amplo conhecimento dos funcionários e administradores, investimos em treinamentos que tratam da nossa abordagem para direitos humanos. É o caso dos treinamentos sobre o Código de Conduta e Ética, Diversidade, Equidade e Inclusão e Ambiente Livre de Assédio, que são obrigatórios para todos, inclusive para os membros do CA.

Além de engajar nossas equipes, olhamos também para fora dos limites da B3. Regularmente, avaliamos e temos medidas de prevenção na nossa cadeia de fornecimento para mitigar riscos relacionados a respeito aos direitos humanos.

Avanços na gestão do tema

Realizamos um [estudo](#) que identificou, a partir da cadeia de valor, da esfera de influência e dos resultados da materialidade, os impactos e externalidades que também envolviam o tema de direitos humanos. O trabalho será atualizado ao longo do ano de 2026 para refletir o novo estudo de dupla materialidade.

Internamente, mapeamos ações para o endereçamento de cada impacto negativo identificado pelo estudo com o objetivo de mitigar sua materialização. Esse trabalho também foi correlacionado com o nosso impacto nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.



Para saber mais: leia os capítulos [Ética e integridade](#), [Pessoas](#) e [Responsabilidade social](#).

8. O escopo de abrangência pode ser conferido nas próprias políticas.



GESTÃO DE RISCOS E CONTINUIDADE

[GRI 2-23; 2-24; 2-25; 201-2; 205-1; 207-1; 207-2; 3-3; SASB FN-EX-550a.3]

A gestão de riscos é um pilar da governança da B3. Trabalhamos para preservar a integridade dos nossos mercados, proteger nossos participantes e garantir a continuidade dos negócios. Para isso, adotamos práticas alinhadas aos padrões internacionais e a uma visão integrada de riscos — que abrange riscos estratégicos, operacionais, financeiros, regulatórios, sociais, ambientais, climáticos e emergentes.

Esse olhar sistêmico permite antecipar vulnerabilidades, responder a mudanças do ambiente externo e fortalecer nossos controles internos. A estrutura que sustenta essa abordagem está organizada em quatro linhas, modelo reconhecido no mercado e adequado à complexidade das nossas operações.

A seguir, apresentamos cada uma dessas linhas e seus papéis dentro da Companhia:

1ª LINHA – Áreas de Negócio

São responsáveis diretas pelo gerenciamento dos riscos e dos controles internos. Trabalham para assegurar que os processos operacionais e estratégicos sigam as políticas internas e alcancem os objetivos definidos.

2ª LINHA – Diretoria de Governança

Define diretrizes, realiza avaliações e implementa ações relacionadas a controles internos, riscos corporativos, crises, continuidade de negócios e compliance. Oferece suporte técnico às áreas de negócio e aos administradores nas tomadas de decisão.

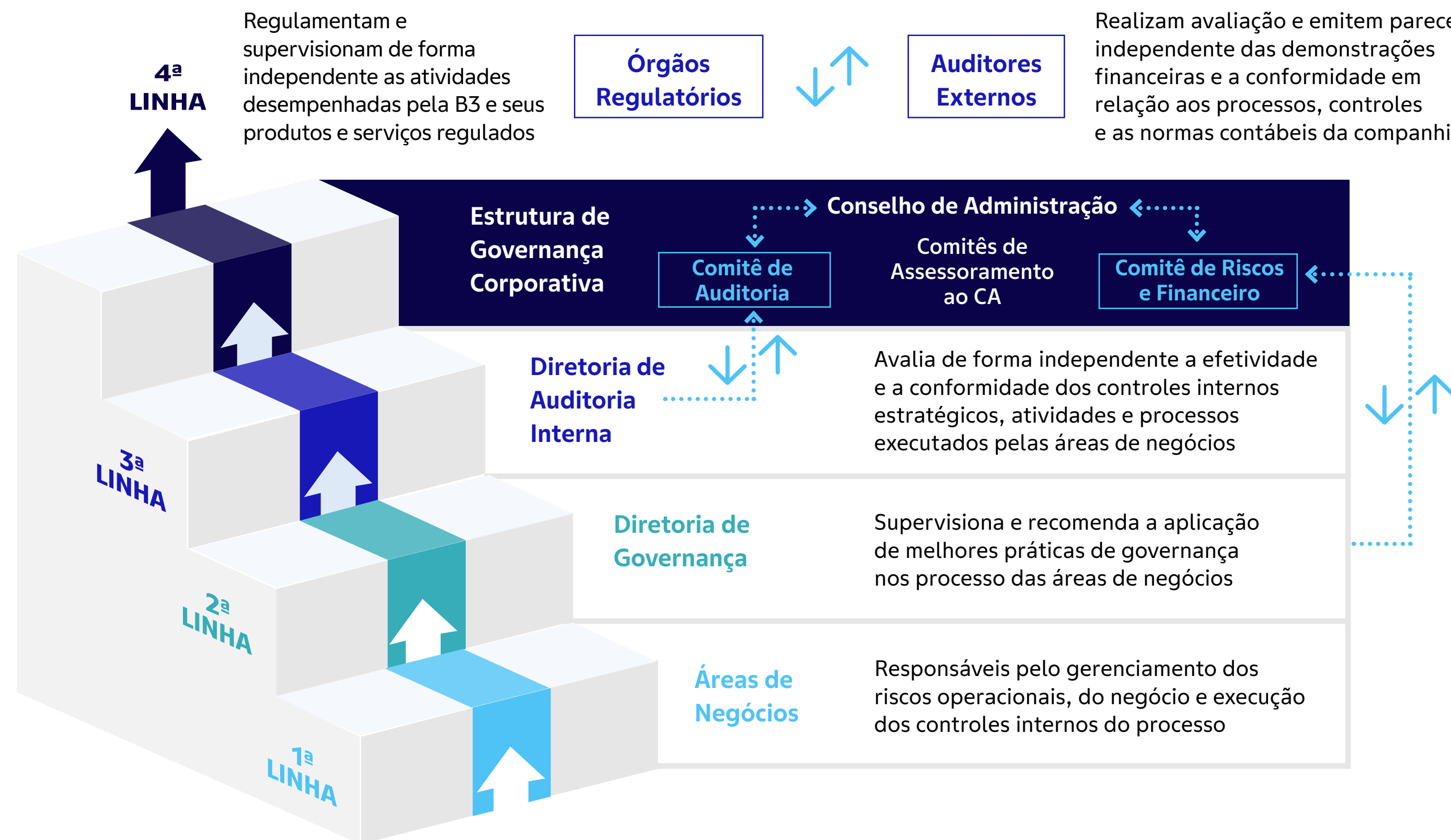
3ª LINHA – Auditoria Interna

Fornecer ao Conselho de Administração, ao Comitê de Auditoria e à Diretoria Colegiada avaliações e insights independentes sobre a efetividade da gestão de riscos, dos controles e dos processos de governança, além do cumprimento de normas e regulamentos.

4ª LINHA – Auditoria Externa Independente e Órgãos Reguladores

A auditoria externa revisa as demonstrações financeiras para assegurar que estejam adequadamente elaboradas e sem distorções relevantes. Já os órgãos reguladores — como Banco Central, CVM e Superintendência de Seguros Privados (Susep) — supervisionam se mantemos infraestrutura adequada, controles robustos e conformidade com os normativos aplicáveis.

Nossa estrutura de gestão do risco



Destaca-se que o framework de Gestão de Riscos Corporativos da B3 está fundamentado em boas práticas de mercado e referenciais internacionais reconhecidos, incluindo o COSO Enterprise Risk Management – Integrating with Strategy and Performance (2017) e a ISO 31000:2018. Em 2025, foi realizada uma avaliação independente dos

processos de gestão de riscos da B3, conduzida por empresa especializada, com base nas diretrizes da ISO 31000:2018. Como resultado, foi emitida uma declaração formal confirmando o alinhamento da Companhia ao referencial, reforçando a credibilidade e a robustez do framework de gestão de riscos adotado pela B3.

Riscos corporativos

[GRI 205-1]

Nossa gestão de riscos corporativos é conduzida pela Diretoria de Governança, área que se reporta diretamente ao presidente da Companhia. Essa estrutura reforça a centralidade do tema na estratégia empresarial e garante que decisões críticas sejam tomadas com visão integrada de riscos, uma vez que está alinhada aos direcionamentos e objetivos estratégicos.

As diretrizes que orientam essa atuação estão reunidas na Política de Gestão de Riscos Corporativos, documento que define princípios, responsabilidades e critérios de monitoramento adotados em toda a organização, aprovada por diferentes instâncias de governança da Companhia, incluindo o Conselho de Administração.

Para organizar nossa exposição e fortalecer a tomada de decisão baseada nas melhores práticas de mercado, classificamos os riscos corporativos nas quatro macrocategorias ao lado:

RISCO ESTRATÉGICO

Envolve a possibilidade de iniciativas relevantes não serem implementadas, serem executadas tardiamente ou se mostrarem ineficazes. Inclui temas ligados aos objetivos de negócios, à imagem institucional, ao capital humano e ao padrão ético e de conduta. **Desde 2023, os riscos ESG estão incorporados a essa macrocategoria, sendo acompanhados por uma categoria específica relacionado à temática.**

RISCO REGULATÓRIO

Refere-se a impactos decorrentes de mudanças em regulamentações e legislações, além de ações de órgãos reguladores nacionais e internacionais que possam afetar a administração dos nossos negócios.

RISCO OPERACIONAL

Abrange perdas associadas a falhas, deficiências ou inadequações de processos internos, pessoas e tecnologia, além de eventos externos. Inclui riscos jurídicos, danos a ativos físicos que comprometam a continuidade das atividades e falhas em sistemas e infraestruturas de tecnologia da informação.

RISCO FINANCEIRO

Contempla riscos de elaboração de relatórios financeiros, gerenciais, regulatórios, fiscais, estatutários, socioambientais e de sustentabilidade incompletos, inexatos ou intempestivos, que possam gerar penalidades e outras sanções. Abrange ainda riscos de crédito, liquidez e mercado relacionados à gestão do caixa próprio da Companhia.

Monitoramos essas macrocategorias considerando tanto os riscos tradicionais e já mapeados quanto os riscos emergentes, que refletem mudanças no ambiente de negócios ainda não totalmente compreendidas. Para identificar e avaliar esses riscos, utilizamos duas abordagens complementares:

Top down: identifica riscos de alto nível que podem impactar a consecução dos objetivos estratégicos da Companhia, a partir da visão da alta administração — presidência, vice-presidências e diretorias.

Bottom up: considera riscos associados à execução dos processos operacionais, projetos, novos produtos e serviços, além de operações societárias, permitindo identificar vulnerabilidades próximas à operação.

A B3 dispõe de uma declaração de apetite ao risco, que fornece direcionamento de tomada de risco em cada categoria mapeada. Nessa declaração, a escala de apetite ao risco da Companhia é dividida em quatro níveis: Propenso, Tolerável, Averso e Intolerável. O nível Intolerável representa a menor disposição a assumir riscos — aqui, evitamos qualquer exposição que possa comprometer a integridade dos negócios. No extremo oposto, o nível Propenso visa a capitalização sobre incertezas ou riscos para alavancar oportunidades.

Exemplos de riscos corporativos

Para exemplificar o tratamento de riscos corporativos, apresentamos abaixo dois deles considerados estratégicos. É possível conferir a descrição completa de todos os riscos da Companhia acessando o capítulo 4.1 do nosso [Formulário de Referência](#).

Para 2025, realizamos o mapeamento de riscos corporativos, no qual se destacaram os riscos abaixo:

Alterações do ambiente legislativo e regulatório que podem impactar a nossa atuação

Risco relacionado a mudanças em leis, regulamentos e normas que podem afetar os processos e objetivos da Companhia, na medida em que segmentos de negócios relevantes da B3 estão compreendidos em um ambiente altamente regulado. Em caso de materialização, há possibilidade de sanções, ofícios e multas por descumprimento. De acordo com a metodologia utilizada, o impacto é classificado como significativo, mas de probabilidade reduzida, devido aos processos e controles existente da Companhia. Entre eles, o acompanhamento contínuo de alterações que possam nos impactar, o que inclui acompanhamento periódico de leis, regulamentos e comunicados emitidos por órgãos reguladores.

Esses riscos são avaliados periodicamente quanto à sua aderência ao apetite definido. A análise qualitativa considera a identificação de eventos materializados e potenciais relacionados ao risco, que podem influenciar sua materialização ou mitigação, por meio de entrevistas, pesquisas, análises e interações com as áreas envolvidas.

A análise quantitativa é realizada com base em indicadores de risco, utilizando tolerâncias previamente estabelecidas para verificar a conformidade dos elementos que compõem o risco em relação ao apetite definido.

Contexto macroeconômico e político

Risco relacionado a variações na política econômica e à instabilidade de fatores macroeconômicos, que podem reduzir a atratividade de determinados produtos e impactar a receita da Companhia. Em caso de materialização, o impacto é classificado como significativo, assim como a probabilidade de ocorrência, conforme a metodologia utilizada, considerando o efeito financeiro sobre a receita da companhia. Para reduzir a probabilidade de materialização desse risco, a B3 adota uma estratégia ambidestra, que conta com duas frentes complementares: o fortalecimento do core business, com a disponibilização de novos produtos, e a diversificação das receitas, com a expansão em negócios adjacentes.

Riscos emergentes

A gestão de riscos emergentes é realizada em conjunto com os demais riscos da Companhia, passando pelos mesmos passos de análise citados acima e previstos na metodologia de riscos corporativos. Em 2025, foi possível destacar dois riscos nessa categoria:

- Na categoria de risco econômico e social, identificamos a disputa de aporte financeiro de pessoas físicas com plataformas de apostas, mercado que tem ganhado relevância. Em caso de materialização, esse risco pode nos trazer impactos de nível estratégico e financeiro. Para mitigação, monitoramos as tendências do mercado de apostas de forma próxima, estudando o comportamento do consumidor e avaliando como esse mercado é entendido por investidores pessoa física.
- Na categoria ambiental, os mecanismos de precificação do carbono e mudanças na legislação brasileira nesse tópico foram identificados como emergentes. Esse risco, se materializado, pode gerar aumento de custos diretos e impactos financeiros indiretos para nós, dado que a legislação poderia impactar diversos setores da economia e o mercado de capitais como um todo. Como estratégia de mitigação, temos acompanhado as discussões de legislação de forma próxima e implementado ações para reduzir nossas emissões.

Riscos de sustentabilidade [GRI 2-24; 2-25]

Além dos exemplos de riscos corporativos acima descritos, também mapeamos fatores de risco nos temas ESG, tanto na abordagem bottom up quanto na top down, que são classificados na macrocategoria Risco Estratégico.

Para riscos sociais e ambientais, o não atendimento de exigências regulatórias, o descumprimento de pactos ou requisitos de reporte e a insuficiência de práticas corporativas que norteiam a nossa atuação responsável nessas temáticas podem ser prejudiciais para a imagem da B3.

Esse risco foi acompanhado ao longo de 2025 e teve declaração de apetite Tolerável. Realizamos o acompanhamento desse risco a partir da performance da B3 em agências de rating e índices ESG e acompanhamento das certificações e aderência regulatória das práticas ambientais e de gestão de pessoas.

Para mitigar o risco é realizada uma revisão anual das nossas práticas ESG, buscando a identificação de planos de ação para melhorias em agências de rating e índices ESG, e é realizado um acompanhamento junto as áreas internas para garantir a manutenção das exigências de reporte e regulatórias, incluindo a busca por novas certificações quando possível. Também acompanhamos os debates referentes às alterações em exigências regulatórias e tendências de reporte e transparência no mercado brasileiro e internacional .

Os riscos e oportunidades climáticos também são integrados na gestão de riscos corporativos. Eles estão detalhados no capítulo Mudança Climática, na página [79](#) deste relatório.

Em dezembro de 2025, a [B3 declarou a adesão voluntária antecipada aos padrões do Comitê Brasileiro de Pronunciamentos de Sustentabilidade \(CBPS\) CBPS S1 e S2, baseada nos normativos IFRS S1 e S2 do ISSB](#). Ao longo de 2025 realizamos um trabalho de revisão e priorização dos riscos de sustentabilidade a partir desses padrões.

Treinamentos de riscos [GRI 2-24]

Na B3, realizamos, anualmente, workshops e entrevistas com a alta liderança para disseminar a metodologia de riscos corporativos e de análise de cenários, além de captar a percepção dos líderes sobre os riscos aos quais a Companhia pode estar exposta.

Em relação aos riscos processuais, a equipe de Riscos Corporativos promove, periodicamente, treinamentos e reuniões com as lideranças não executivas das áreas para compartilhar a metodologia, o conhecimento técnico e os resultados do trabalho, durante as atividades de mapeamento e gestão de riscos.

Em complemento, também são realizados treinamentos institucionais que abordam disciplinas da gestão de riscos da segunda linha de defesa, como Anticorrupção, Código de Conduta e Ética, Proteção de Dados e Segurança da Informação.

Esses aspectos fortalecem uma etapa fundamental do processo de apetite ao risco da Companhia, com base na metodologia de riscos corporativos, ao promover maior alinhamento entre a percepção da liderança e os parâmetros estratégicos estabelecidos. Além disso, contribuem para a consolidação da cultura de gestão de riscos, assegurando que decisões críticas sejam tomadas com base em cenários bem estruturados e em práticas que reforçam governança, conformidade e sustentabilidade. Essa abordagem permite mitigar riscos e identificar oportunidades, promovendo resiliência organizacional e aderência ao apetite de risco estabelecido.

Critérios de risco no desenvolvimento de novas iniciativas

Além do acompanhamento dos riscos corporativos e processuais, a Diretoria de Governança é responsável por identificar, avaliar e monitorar os riscos associados ao desenvolvimento de novas iniciativas, produtos e serviços.

Com base em uma abordagem de priorização orientada por riscos, as iniciativas classificadas como prioritárias — seja por sua relevância estratégica, seja por sua complexidade operacional ou regulatória — passam a ser acompanhadas pela Diretoria desde o início da fase de operacionalização até a sua concepção, sob as perspectivas de riscos técnicos, de mercado e de usuário. Essa atuação é registrada no sistema de gestão de processos da segunda linha da B3.

Controles internos

O time de Controles Internos é responsável por avaliar e monitorar nosso sistema de controles, assegurando que eles sejam suficientes, eficazes e eficientes na mitigação de riscos e na prevenção a fraudes. A atuação da área segue as diretrizes da Política de Compliance e Controles Internos. Suas atividades incluem:

- Mapear e avaliar os controles que mitigam os riscos corporativos;
- Avaliar controles específicos para mitigação de cenários de fraude;
- Revisar os processos da Companhia para garantir aderência às normas e aos procedimentos definidos pelos reguladores e pela Administração da B3;
- Acompanhar e testar a implementação dos planos de ação decorrentes das avaliações realizadas;
- Elaborar e disponibilizar ao BCB e à CVM o Relatório de Controles Internos.

Gestão de continuidade de negócios e gestão de crises

Como provedores de infraestrutura para o mercado financeiro, não podemos parar. Com essa premissa, as áreas de Continuidade de Negócios e Gestão de Crise atuam para minimizar impactos financeiros, operacionais, legais e regulatórios decorrentes da indisponibilidade de recursos críticos, humanos, materiais ou tecnológicos, adotando medidas operacionais para monitorar e responder a possíveis cenários que possam impactar as nossas operações.

O time de Resiliência Operacional, guiado pela Política de Continuidade de Negócios e Gestão de Crises, é composto por duas frentes:

Gestão de Continuidade de Negócios (GCN)

Tem o objetivo de manter a continuidade dos negócios da B3 em cenários adversos. A área avalia de forma contínua os processos críticos da operação, seus requisitos de continuidade de negócios e as estratégias de contingência implementadas, assegurando a eficácia dos Planos de Continuidade de Negócios (PCN) e resiliência da Companhia. Esse trabalho garante a continuidade e a recuperação dos processos essenciais e reduz os impactos de uma eventual crise. Para confirmar que estratégias e planos atendem aos requisitos de continuidade, realizamos regularmente testes e exercícios, que avaliam nosso grau de maturidade e prontidão.

Gestão de Crise (GC)

Atua para reduzir impactos, manter os stakeholders informados, preservar a imagem institucional, oferecer resposta rápida a incidentes e evitar reincidências. Sempre que ocorre uma crise, acionamos um fluxo de gestão que define responsabilidades e os níveis técnico, tático e operacional a serem ativados.

Em 2025, conduzimos exercícios de simulação de crises, incluindo cenários de ataque cibernético, para testar e aprimorar nossos protocolos. O trabalho também incluiu media trainings para os porta-vozes da organização.

Adicionalmente, passamos por avaliação conduzida pela Federação Brasileira de Bancos (Febraban), que confirmou o alto nível de maturidade em continuidade de negócios e gestão de crises da B3.



Para saber mais sobre nosso Plano de Continuidade de Negócios, acesse este [link](#).

Gestão do risco de inconformidade tributária

[GRI 207-1; 207-2]

A gestão tributária é uma responsabilidade estratégica da nossa Companhia, pautada pelo cumprimento integral das obrigações fiscais e pela manutenção de relações transparentes e regulares com clientes e parceiros.

Para sustentar essa postura, monitoramos continuamente alterações legislativas e jurisprudenciais que possam impactar nossas operações. Nossas equipes internas, em conjunto com consultores jurídicos internos e externos, asseguram a conformidade com a Legislação aplicável, mitigando riscos e fortalecendo a sustentabilidade do negócio.

Em 2025, avançamos nesse compromisso ao consolidar a Diretriz Fiscal da B3, documento que estabelece os princípios e orientações para a nossa conduta tributária e foi aprovado pelo Conselho de Administração. Essa diretriz reúne cinco compromissos fiscais:

- Cumprimento da legislação e obrigações fiscais;
- Responsabilidade Fiscal Internacional;
- Transparência e substância econômica;
- Preço de transferência em conformidade com o princípio de plena concorrência;
- Manutenção de uma estrutura robusta de governança fiscal e controles internos.

A íntegra da Diretriz Fiscal está disponível no site de RI da B3.

[Acesse aqui.](#)

Contingências e provisões tributárias

Quanto à mitigação de riscos, as equipes internas mantêm o registro das contingências e provisões tributárias em um sistema de gestão de processos. Nossos times atribuem e monitoram o prognóstico de riscos associado a cada processo ou matéria, conforme aplicável, além de controlarem os depósitos judiciais e os honorários advocatícios.

As informações relativas às contingências e provisões são reportadas pelo time Jurídico à Contabilidade (Diretoria Financeira) para inclusão e reconhecimento nas Demonstrações Financeiras. Posteriormente, esses dados são submetidos à validação das auditorias interna e externa.

Nossas Demonstrações Financeiras são auditadas por terceiros independentes. Nelas, reconhecemos e divulgamos informações relativas aos tributos pagos, aos ativos e passivos fiscais diferidos e às provisões e contingências tributárias.

Acompanhamento do tema

Periodicamente, reavaliamos os nossos procedimentos tributários para identificar falhas ou pontos de melhoria. Quando há necessidade de ajustes, criamos planos de ação com metas e prazos. As questões relacionadas à matéria de Direito Tributário são submetidas à análise de profissionais especializados, integrantes da Diretoria Jurídica, a qual tem reporte direto ao presidente da Companhia.

Todas as consultas, questionamentos, intimações, processos administrativos e judiciais tributários, bem como demais assuntos que exijam interpretação ou aplicação da legislação tributária, são conduzidos sob orientação e acompanhamento da Diretoria Jurídica, com suporte de assessores legais tributários externos.

Os cálculos dos tributos devidos, assim como o controle e a transmissão das obrigações acessórias, são de responsabilidade da Diretoria Financeira, que atua em conformidade com as diretrizes legais estabelecidas pela Diretoria Jurídica.



PRIVACIDADE E SEGURANÇA DE DADOS

[GRI 3-3; 418-1; SASB FN-EX-550a.3]

A segurança da informação é um dos pilares da nossa estratégia para assegurar a integridade dos mercados, a confiança dos participantes e a continuidade dos negócios. O tema — que abrange a proteção dos sistemas da Companhia e a privacidade de dados pessoais — é tratado com prioridade, por meio de uma governança que conta com políticas institucionais, equipes especializadas e aderência às melhores práticas do mercado e às exigências regulatórias.

Gestão do risco de segurança da informação e cibernético

[SASB FN-EX-550a.3]

Trabalhamos para garantir que nossos sistemas permaneçam disponíveis e que todos os dados processados mantenham sua integridade, confidencialidade e rastreabilidade. Para sustentar esse compromisso, investimos de forma contínua na capacitação das equipes e na modernização das plataformas tecnológicas.

Governança de segurança da informação

A governança da segurança da informação e da cibersegurança está incorporada à estrutura de governança e gestão de riscos da B3 e é supervisionada pela Diretoria Executiva de Governança, Gestão Integrada e Cibersegurança, cujo responsável reporta-se diretamente ao CEO. Essa estrutura reforça a integração dos riscos de cibersegurança e de segurança da informação à gestão de riscos corporativos.

Nesse contexto, a Gerência de Governança e Privacidade de Dados é responsável pela implementação dos controles de segurança e execução das iniciativas de cibersegurança.

O Conselho de Administração (CA) e o Comitê de Segurança da Informação (CSI) também exercem papel central na governança da cibersegurança e segurança da informação, especialmente por meio do Plano Diretor de Segurança e Privacidade, que consolida diretrizes, prioridades e a visão estratégica da alta liderança sobre o tema. O plano orienta a atuação das áreas, estrutura as frentes estratégicas e estabelece a base para o monitoramento contínuo dos riscos cibernéticos e de privacidade.

Nesse arranjo, o CSI acompanha a implementação do Plano Diretor, monitora os controles de segurança e proteção de dados e direciona a priorização das ações.

A aprovação do Plano Diretor de Segurança e Privacidade é realizada pelo Conselho de Administração (CA), após recomendação do Comitê de Riscos e Financeiro (CRIF), garantindo alinhamento às diretrizes de governança corporativa.

Para acompanhar a execução dessas iniciativas, produzimos relatórios mensais de evolução do Plano Diretor e mantemos um painel estratégico de cyber security e segurança da informação, que apresenta o status dos principais indicadores de segurança cibernética.

GOVERNANÇA DE SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO E CIBERNÉTICA



Participação do Conselho de Administração

A segurança da informação e a segurança cibernética são temas tratados também pelo CA. Seu papel é:

- 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;
- Aprovar a Política de Segurança da Informação;
- Aprovar a Política de Governança de Proteção de Dados Pessoais; e
- Aprovar o apetite e a tolerância ao risco das categorias de risco.

O CA também recebe, sob demanda, um painel de indicadores que permite o acompanhamento da evolução dos riscos e ameaças relacionados ao tema. Além disso, tem acesso a um relatório referente aos riscos e ameaças relacionados à segurança cibernética. O órgão ainda conta com três membros que têm expertise em cibersegurança.

Políticas e compromissos de segurança da informação

Nossas atividades seguem uma estrutura normativa ancorada na Política de Segurança da Informação e em um conjunto de normas que detalham diretrizes específicas para cada domínio de segurança. Esse arcabouço orienta nossos processos e garante consistência em toda a organização. As normas que compõem essa estrutura são:

- Norma de Classificação e Propriedade da Informação;
- Norma de Retenção e Descarte da Informação;
- Norma de Segurança para Sistemas de Informação;
- Norma de Tratamento de Incidentes de Segurança da Informação;
- Norma de Credenciais e Acessos;
- Norma de Proteção e Uso dos Ativos de TI;
- Norma de Gestão de Planilhas Eletrônicas Sensíveis;
- Norma de Governança de Proteção de Dados Pessoais; e
- Norma de Gestão de Vulnerabilidades.

Esse conjunto de documentos inclui uma série de compromissos que abrangem as nossas operações, fornecedores e controladas. Destacamos os compromissos com:

- Conformidade legal e regulatória;
- Aprimorar de forma recorrente os nossos procedimentos de segurança da informação;

- Garantir da a integridade e a proteção das informações coletadas e armazenadas;
- Monitorar e responder a ameaças à segurança da informação.

As diretrizes mencionadas acima sustentam rotinas que restringem o acesso à informação a pessoas autorizadas e essenciais, e asseguram sua integridade e proteção contra alterações não autorizadas ao longo de todo o seu ciclo de vida.

A Política de Segurança da Informação está disponível em nosso site de Relações com Investidores. [Acesse aqui](#).

Ações de mitigação de risco

A mitigação de riscos em segurança da informação combina controles técnicos com práticas contínuas de conscientização e leva em conta tecnologia, processos e comportamento humano para reduzir vulnerabilidades e fortalecer a proteção dos dados ao longo do tempo.

No plano operacional, adotamos auditorias internas e externas de infraestrutura e sistemas de segurança, avaliações regulares de vulnerabilidade e testes de invasão aplicados aos nossos sistemas, produtos e práticas. Essas atividades permitem identificar fragilidades, prevenir incidentes e fortalecer a resiliência da infraestrutura crítica sob nossa responsabilidade.

Também temos planos de continuidade de negócios para o risco de vazamento de dados e invasão de sistemas, que são testados e revisados periodicamente. Em 2025, não houve casos ou queixas confirmadas de vazamento ou perda de dados de clientes ou funcionários. [\[GRI 418-1 \]](#)

Engajamento e treinamento

Os controles são complementados por ações voltadas ao comportamento e à capacitação dos profissionais. Para consolidar uma cultura de segurança no dia a dia, combinamos orientação, comunicação contínua e mobilização dos times.

Esse esforço se materializa em ações de engajamento e comunicação interna sobre comportamentos seguros, que incluem campanhas mensais de phishing e treinamentos obrigatórios para todos os funcionários.

Em 2025, atingimos 97,6% de aderência ao treinamento obrigatório de segurança da informação, com acompanhamento contínuo da área de Pessoas para ampliar o engajamento.

O trabalho é reforçado pelo Atitude B3, evento anual que promove reflexões e práticas alinhadas aos nossos valores. A edição de 2025, com o tema “Nossa segurança gera futuro”, estimulou o time a discutir ética, cybersecurity, comportamento seguro, anticorrupção e proteção de dados pessoais.

No total, registramos cerca de 1.650 participações em um único dia, um aumento de 27% em relação a palestra de abertura realizada em 2024.

Principais avanços de 2025

- Reforço da conscientização dos líderes B3 com a realização de treinamento de cibersegurança;
- Realização da semana de Cyber com a participação de 575 pessoas na palestra sobre segurança no dia a dia e 900 participações na ação presencial;
- Lançamento do novo treinamento obrigatório de Segurança da Informação, disponibilizado para todos os colaboradores e fornecedores;
- Reestruturação dos indicadores estratégicos de segurança para refletir as alterações no cenário de ameaças, aperfeiçoar a visão da postura de segurança atual e mensurar os impactos nos negócios da B3;
- Aumento da maturidade e aderência ao framework do NIST Cybersecurity Framework 2.0 de 3,62 para 3,79;
- Implantação da nova plataforma de gestão de eventos de segurança na nuvem que nos deu autonomia e agilidade na automação de respostas a incidentes;
- Realização de simulado junto às áreas de tecnologia e de negócios em um exercício de resposta e recuperação contra um incidente de *ransomware*;
- Aumento da cobertura de backup e recuperação aos dados dos sistemas classificados como HappySocks Laranja, aumentando nossa resiliência a um eventual ataque de *ransomware*;
- Integração das novas plataformas ao ecossistema de gestão de acessos, resultando na diminuição do SLA de novos acessos e permitindo ao time dedicar mais tempo aos projetos prioritários da área (login único);
- Melhoria na cobertura de microssegmentação de aplicações, diminuindo o risco de movimento lateral de atacantes desde um sistema comprometido para outras plataformas.

Segurança da informação nos produtos e serviços

Além de promover todas essas ações, investimos de forma significativa na integração da segurança cibernética ao ciclo de desenvolvimento de produtos, evoluindo para a prática de *security by design*. Isso significa que a área de segurança está agora envolvida no nascedouro dos produtos, e não apenas na fase final de check-up, garantindo que os novos produtos digitais surjam com proteção de segurança integrada.

Em 2025 alcançamos pela primeira vez a certificação ISO 27001 nos processos do nosso Security Operation Center (SOC).



Proteção de dados pessoais

Estamos comprometidos em sempre adotar as melhores práticas para proteção dos dados pessoais que são tratados em nossos ambientes. Para isso, contamos com a Política de Governança de Proteção de Dados Pessoais, aprovada pelo Conselho de Administração. O documento apresenta os princípios e as diretrizes que norteiam as atividades de Tratamento de Dados Pessoais realizadas pela B3, aplicáveis às nossas operações, fornecedores e parceiros.

Compromissos com proteção de dados:

- Disponibilização de um canal de atendimento para o exercício de direitos dos titulares dos dados, clientes e reguladores;
- Nos casos em que atuamos como controladores, notificação à Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e ao titular sobre a ocorrência de incidentes de segurança que possam acarretar risco ou dano relevante;
- Obtenção de dados pessoais exclusivamente por meios lícitos e transparentes, com consentimento explícito do titular dos dados, quando necessário;
- Coleta e processamento de dados pessoais limitados à finalidade declarada;
- Compromisso de notificar os titulares dos dados em tempo hábil em caso de alterações de política ou violação de dados;
- Compromisso de implementar os principais padrões de proteção de dados;

- Adoção de termos claros envolvendo coleta, uso, compartilhamento e retenção de dados do usuário, incluindo dados transferidos para terceiros;
- Exigência para que terceiros com os quais os dados são compartilhados cumpram a política da empresa; e
- Respeito aos direitos humanos na gestão de dados.

O tema de privacidade de dados também é contemplado em outras políticas corporativas, como o Código de Conduta e Ética, que estabelece a responsabilidade de todos os colaboradores na proteção de informações confidenciais — da B3 e de terceiros — e define diretrizes para o tratamento e o compartilhamento dessas informações.

Processos de proteção de dados

Os processos que garantem a proteção de dados também estão integrados às estratégias de Gestão de Risco e Continuidade de Negócios, explicadas em mais detalhe no capítulo anterior. Adotamos estratégias de segurança, formalizar planos de contingência e acompanhar a evolução do risco e as principais evoluções tecnológicas que podem aumentar a probabilidade de ocorrência e potencial impacto.

Atuamos em conformidade com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e contamos com o apoio de uma equipe multidisciplinar formada por Compliance, Jurídico, Governança de Dados e Cyber Security. A equipe de Governança e Privacidade é responsável pela gestão do tema de privacidade e

recebe e gerencia casos de potencial violação. Esse time reporta diretamente ao Diretor de Governança, Gestão Integrada e Segurança Cibernética.

Cultura de proteção de dados

No dia a dia, mantemos comunicações internas recorrentes e disponibilizamos materiais de apoio para que todos estejam atualizados sobre temas relacionados à proteção de dados.

Para fortalecer essa cultura, intensificamos ações de conscientização na intranet, com postagens e palestras dedicadas ao tema. Também promovemos treinamentos específicos para os Privacy Champions, profissionais responsáveis por disseminar as melhores práticas de proteção de dados em todas as áreas da B3. Esses especialistas apoiam as equipes nas adequações necessárias e contribuem para o desenvolvimento de novos produtos, negócios ou contratos em conformidade com a LGPD.

Além disso, realizamos avaliações regulares de risco de privacidade e auditorias nas tecnologias e práticas que possam impactar dados de usuários. Esse trabalho inclui auditorias internas periódicas de segurança, avaliações de vulnerabilidade e testes de penetração aplicados aos sistemas, produtos e processos que tratam informações pessoais.

Gestão de incidentes de LGPD

Na B3, seguimos uma norma específica que orienta nossos profissionais no processo de Gestão de Incidentes em ambiente de produção. Além disso, mantemos mecanismos claros e acessíveis para que titulares de dados possam registrar preocupações relacionadas à privacidade.

Quando uma empresa precisa comunicar um incidente envolvendo informações tratadas pela B3, disponibilizamos um canal exclusivo: incidente.seguranca@b3.com.br.

Para titulares de dados, oferecemos um canal de atendimento dedicado, por meio de uma página de suporte específica.

Também contamos com um processo para o gerenciamento de crises e para a adoção de ações corretivas. Todo incidente crítico — entendido como um evento inesperado capaz de afetar a imagem, a reputação, a capacidade operacional da nossa Companhia ou os direitos humanos — é avaliado pela equipe de Continuidade.

Ao longo do ano, realizamos simulações de incidentes (**tabletop**) envolvendo vazamento de dados pessoais, com o objetivo de aprimorar nossa gestão de crises. Esses exercícios reuniram tomadores de decisão e fornecedores, permitindo testar e aperfeiçoar nossos planos de resposta diante de cenários hipotéticos.

Privacidade e segurança desde a concepção dos produtos

Recentemente, evoluímos também na integração da privacidade de dados ao ciclo de desenvolvimento de produtos e serviços. Agora, todas as nossas ofertas que tratam dados pessoais ou dados pessoais sensíveis devem observar os princípios gerais de proteção de dados pessoais e privacidade, bem como medidas de segurança da informação, desde a sua ideia, concepção ou estudo, até a sua execução, de fato. Com isso, o tema deixa de ser tratado apenas como uma etapa final de verificação e passa a orientar todo o ciclo de desenvolvimento, assegurando que as soluções digitais já nasçam com proteção integrada.



Para saber mais, acesse a nossa Declaração de Proteção de Dados Pessoais clicando [aqui](#).



MUDANÇA CLIMÁTICA

[GRI 2-12; 2-13; 2-24; 3-3; 102-4; 102-5; 102-6; 102-7; 102-8; 102-10; 302-1; 302-4; 201-2; 303-5; 306-3; 413-1]

Governança climática [GRI 2-12; 2-13]

Dada a relevância das mudanças climáticas para nossa atuação, contamos com uma governança específica para o tema, que envolve diretamente a alta liderança. Esse modelo se apoia nas mesmas estruturas, conceitos e políticas que orientam a nossa governança de sustentabilidade como um todo, assegurando coerência, alinhamento estratégico e integração entre as frentes ESG.

O tema perpassa vários órgãos de governança da companhia. O principal órgão responsável é o Comitê Interno de Sustentabilidade (CIS), composto por membros da alta gestão — incluindo o presidente da B3, dois vice-presidentes e dois representantes do Conselho de Administração (CA). As atividades do CIS são reportadas no mínimo uma vez ao ano ao CA e/ou ao Comitê de Governança e Indicação (CGI), órgão estatutário que tem atribuições relacionadas à sustentabilidade.

Em 2025 o tema também foi levado ao Comitê de Auditoria no âmbito de gestão de riscos, no contexto de preparação da companhia para os reportes conforme as normas IFRS S1 e S2.

Outras estruturas também desempenham papel relevante na governança climática, como a Superintendência de Sustentabilidade, a Diretoria de Comunicação e Sustentabilidade e a Vice-Presidência de Pessoas, Marca, Comunicação, Sustentabilidade e Investimento Social, responsáveis por conectar os temas ambientais e climáticos ao negócio e apoiar sua execução prática.

Essas responsabilidades, assim como os princípios que orientam nossa atuação, estão formalizadas na Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC). O documento estabelece que a Companhia reconhece seu papel no enfrentamento das mudanças do clima e na transição para uma economia de baixo carbono, de forma proporcional à natureza de suas operações e aos riscos climáticos a que está exposta.

A PRSAC se aplica a administradores, funcionários, estagiários, fornecedores, prestadores de serviços e parceiros e pode ser acessada na íntegra [aqui](#).

Em 2025, o Comitê Interno de Sustentabilidade apresentou ao Conselho de Administração os temas climáticos mais relevantes em debate, reforçando a integração do assunto à estratégia da Companhia.

Compromissos públicos e transparência

Além das nossas estruturas internas, aderimos a iniciativas externas reconhecidas internacionalmente em governança e transparência climática.

Entre elas, está a Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). A B3 acompanha as discussões da iniciativa desde o primeiro draft e é signatária desde 2017, comprometendo-se a divulgar informações alinhadas às recomendações da força-tarefa em seus relatórios e a incorporá-las gradualmente às suas práticas.

Também participamos, desde 2009, do CDP. Em 2025, nossas respostas mantiveram a B3 na pontuação B, em uma escala que varia de D- a A.

Por fim, no último ano anunciamos nossa adesão voluntária e antecipada às normas CBPS S1 e S2, baseadas nos normativos IFRS S1 e S2 do ISSB, reforçando o compromisso com as melhores práticas de governança e transparência climáticas.

Estratégia climática

[GRI 2-24]

Contribuir para a agenda climática faz parte do nosso papel como empresa responsável. Por isso, o tema integra o eixo Condução da estratégia de sustentabilidade, ao lado de governança e transparência, ética, gestão de riscos e segurança da informação — fundamentos que orientam a forma como a Companhia atua e toma decisões.

Por sua natureza transversal, a agenda climática também se relaciona diretamente aos dois pilares que estruturam nossa estratégia ESG. Ela nos guia como empresa listada, ao estimular melhorias contínuas na gestão interna, e nos fortalece como infraestrutura de mercado, ao ampliar nossa capacidade de mobilizar o ecossistema financeiro para a transição rumo a uma economia de baixo carbono.

Gestão interna: roadmap climático e ações estruturantes

No campo interno, avançamos continuamente na implementação do nosso roadmap climático, que organiza ações de curto, médio e longo prazo e orienta a evolução da gestão ambiental da Companhia. Esse roadmap consolida oportunidades identificadas pelas áreas de negócio, tendências regulatórias e demandas de stakeholders, servindo como guia para priorização de iniciativas e melhoria contínua.

Nos últimos anos, diversas ações prepararam a B3 para uma atuação climática mais consistente. Entre elas, destacam-se a migração para o Mercado Livre de Energia; a definição e acompanhamento de metas climáticas, que orientam nosso desempenho; o Inventário Anual de Gases Efeito Estufa, que

aprimora o monitoramento e transparência das emissões; e o engajamento de stakeholders, que garante diálogo contínuo com investidores, reguladores, parceiros e fornecedores sobre riscos e oportunidades relacionados ao clima.

Em 2025 um grande avanço dessa agenda foi a realização do screening de escopo 3, ampliando as categorias mensuradas e aumentando a visibilidade das nossas emissões indiretas. Mais informações sobre esse trabalho estão apresentadas no trecho de Metas e Métricas, página [81](#).

Mobilização de mercado: atuação na COP30

A Conferência das Partes (COP) é o principal fórum global de negociação sobre clima, no qual governos, empresas e sociedade civil discutem metas, compromissos e mecanismos para enfrentar as mudanças climáticas. Ao sediar a edição de 2025, o Brasil passou a ocupar uma posição central nessas discussões, conectando a agenda climática global às prioridades e aos desafios do país.

Nossa participação na conferência foi estruturada como uma jornada contínua — iniciada com mobilização prévia, aprofundada durante a conferência e mantida no pós-evento. Essa atuação, fortalecida pela realização de parcerias com agentes estratégicos, reafirmou o papel da Companhia como infraestrutura de mercado que conecta agentes, promove transparência e contribui para acelerar a transição climática no país.

Pré-COP: preparação, diálogo e mobilização

Ao longo de 2025, desenvolvemos e participamos de iniciativas para qualificar o debate sobre o tema e alinhar nossa atuação na agenda que antecedeu a conferência. Esse período incluiu quatro eventos realizados na sede da Companhia:

- **Perspectivas para a Regulação do Mercado de Carbono no Brasil:** em janeiro, recebemos o Banco Mundial e a International Emissions Trading Association (IETA) para realização deste evento. O objetivo foi debater os próximos passos para implementação do mercado de carbono regulado no país, considerando a aprovação da Lei 15.042/2024, que cria o Sistema Brasileiro de Comércio de Emissões (SBCE), e integrar as perspectivas do setor público, empresas privadas, setor financeiro e organizações setoriais na pauta.
- **B3 Climate Day:** evento proprietário da companhia, que teve como objetivo debater as conexões entre o setor financeiro e as mudanças climáticas, visando engajar e mobilizar diversos stakeholders e agregar visibilidade para o potencial de impacto da realização da COP30 no Brasil.
- **Educação e emergência climática:** recebemos também a organização Todos pela Educação para debater os impactos da emergência climática no sistema educacional. Saiba mais sobre a realização no item [“Responsabilidade Social”](#).
- **Capital for Climate: Harnessing Taxonomies and Interoperability:** na semana que antecedeu a COP30, recebemos a Comisión Nacional del Mercado de Valores, da Espanha, a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e o Instituto Iberoamericano de Mercados de Valores (IIMV). O evento reuniu stakeholders do mundo todo para debater as implicações do lançamento da Taxonomia Sustentável Brasileira e a pauta da interoperabilidade entre taxonomias globais, bem como seu potencial para aceleração do financiamento da transição climática.

Além dos eventos em nossa sede, apoiamos o mercado financeiro na preparação para a COP30 por meio de uma trilha de capacitação em finanças sustentáveis e transição climática. A iniciativa, realizada em parceria com Associação Brasileira das Entidades dos Mercados

Financeiro e de Capitais (Anbima), Confederação Nacional das Seguradoras (CNseg), Federação Brasileira de Bancos (Febraban) e outros atores do ecossistema, contou com cinco workshops, com média de 475 participantes por encontro.

No plano internacional, integramos a agenda da New York Climate Week, participando de painéis no World Climate and Biodiversity Summit, promovido pela World Climate Foundation. Durante evento realizado pela Votorantim, lançamos com nossos parceiros a plataforma de [registro de carbono](#). Outro destaque da agenda foi a inclusão do case B3 Ações Verdes no livro de iniciativas do setor privado do Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável (CEBDS), que teve 135 cases selecionados. O documento foi compartilhado com a presidência da COP30 durante a conferência em Belém.

Nossa agenda pré-COP contou ainda com o encontro organizado com a IETA e o High-Level Champion da COP30, Dan Ioschpe, com foco em recomendações sobre interoperabilidade, implementação do Artigo 6 e estímulo à demanda em mercados voluntários — temas prioritários para o avanço do mercado de carbono global.



Durante a COP30: presença ativa e debates

Ao longo da conferência, ampliamos nossa atuação institucional com participação em 10 painéis, incluindo debates no World Climate Summit & Investment COP, na EY House, na Green Zone e na Blue Zone, fruto de parcerias com organizações como World Climate Foundation, EY e CEBDS. Também realizamos dois Toques de Campanha que marcaram nossa presença em Belém:

- **Toque de Campanha Triáde de Índices ESG** — celebrou as empresas que integram simultaneamente os três principais índices ESG da Companhia (ISE B3, ICO2 B3 e IDIVERSA B3), reconhecendo aquelas que se destacam em práticas ESG e aproximando o mercado financeiro das discussões climáticas da COP30.



Toque de Campanha Triáde de Índices reuniu representantes de empresas presentes no ISE B3, ICO2 B3 e IDIVERSA B3

- **Toque de Campanha pela Implementação** — realizado no World Climate Summit & Investment COP, na abertura do mercado, marcou a transferência simbólica do pregão para Belém. Alinhada ao foco da conferência na agenda de implementação climática, a iniciativa reafirmou o compromisso do setor privado e segmento financeiro em acelerar a pauta.

No mesmo contexto, também reforçamos nossas soluções para o mercado — como índices ESG, infraestrutura para o mercado de carbono e a plataforma ESG Workspace — e participamos de debates sobre financiamento climático, interoperabilidade de dados e governança de créditos de carbono.

Durante a conferência, fomos reconhecidos no SBCOP Awards, premiação da Sustainable Business COP, pelo case de infraestrutura para registro de créditos de carbono. Adicionalmente, conduzimos uma agenda intensa de reuniões com autoridades, empresas listadas, investidores e organismos multilaterais.

Pós-COP: continuidade, articulação regulatória e novas frentes

Após a conferência, demos continuidade às agendas fortalecidas em Belém. Ampliamos o diálogo com a CVM e o Ministério da Fazenda sobre o desenho do mercado regulado de carbono, aprofundamos estudos sobre interoperabilidade e taxonomia sustentável e mantivemos interação com parceiros nacionais e internacionais.

Esse período também envolveu a consolidação de aprendizados, o monitoramento de tendências regulatórias e a avaliação de novas frentes de atuação.



Toque de Campanha pela Implementação marcou a transferência simbólica do pregão para Belém

Riscos e oportunidades climáticos [GRI 201-2]

Avaliamos e gerenciamos riscos climáticos porque reconhecemos que mudanças no clima podem afetar tanto nossa operação quanto os mercados que atuamos. Os riscos climáticos são integrados à gestão de riscos corporativos, descritos em detalhe no capítulo de [Gestão de Riscos e Continuidade](#).

No nosso modelo, os riscos climáticos são avaliados tanto na abordagem bottom up, que analisa o tema a partir do contexto detalhado dos processos e controles, como na top down, por meio do risco corporativo ESG, e seguem a mesma escala de apetite de risco usada para os demais riscos: Propenso, Tolerável, Avesso e Intolerável.

Para entender de forma mais robusta os potenciais impactos dos riscos e oportunidades climáticos em suas operações, negócios, fornecedores e clientes, a B3 conduziu uma análise de cenários

para mapear potenciais impactos e direcionar ações de mitigação e adaptação. Nesse trabalho, usamos quatro cenários referenciados pelo mercado — Net Zero 2050, Delayed Transition, Fragmented World e Current Policies, disponibilizados pela Network of Central Banks and Supervisors for Greening the Financial System (NGFS). A seleção considerou tanto um cenário alinhado à limitação do aquecimento global a 1,5°C quanto outro com aquecimento superior a 3°C, garantindo amplitude de perspectivas.

Os cenários foram avaliados em três horizontes temporais — 2025 (curto prazo), 2030 (médio prazo) e 2050 (longo prazo) — alinhados às melhores práticas internacionais. A análise contemplou as atividades da B3 e, de forma indireta, aspectos relevantes de sua cadeia de valor, oferecendo base técnica e dados quantitativos e qualitativos para decisões estratégicas e operacionais.

Em dezembro de 2025, a B3 declarou a adesão voluntária antecipada aos padrões CBPS S1 e S2, baseada nos normativos IFRS S1 e S2 do ISSB. Ao longo de 2025 realizamos a revisão e priorização dos riscos climáticos já mapeados anteriormente a partir da análise de cenários mencionada acima e conectando os riscos avaliados com a matriz de riscos corporativos e análise de dupla materialidade.

A seguir, apresentamos dois riscos climáticos previamente divulgados e acompanhados pela B3:

Riscos de transição

Os riscos de transição decorrem de mudanças regulatórias, tecnológicas e de mercado associadas ao avanço da agenda climática. Para a B3, mudanças regulatórias, como por exemplo a precificação mandatória de carbono, podem impactar no aumento do custo operacional direto para a B3 e em alteração de padrões de negociação de ativos pertencentes aos setores mais

impactados pela legislação, podendo gerar impactos financeiros e reputacionais. Para mitigar esse risco, temos uma meta pública de [zerar as emissões de escopo 2 até 2030](#). Para acompanhar as mudanças na legislação, participamos de fóruns e consultas públicos no tema e promovemos ações de conexão e mobilização para o mercado se preparar para as novas exigências regulatórias.

Riscos físicos

Os riscos físicos decorrem dos impactos diretos das mudanças climáticas, como eventos extremos e alterações graduais nos padrões climáticos, que podem afetar a infraestrutura própria, fornecedores, parceiros e, conseqüentemente, impactar a continuidade dos negócios da B3. O aumento da incidência e do grau de severidade de eventos climáticos extremos podem causar danos físicos a infraestrutura da B3, aumento de frequência de falta de água e energia, entre outros potenciais impactos, podendo gerar impactos financeiros e reputacionais. Para mitigar esse risco, contamos com um plano de continuidade de negócios e gestão de crises para enchentes, falta de energia e pandemias.

Oportunidades relacionadas ao clima

Para nós, as oportunidades associadas à agenda climática estão relacionadas à capacidade de capturar valor a partir do portfólio de produtos e serviços ESG, um mercado no qual já temos uma oferta de produtos relacionados ao clima, que é detalhada no capítulo de [Produtos e Serviços ESG](#) deste relatório.

Com o avanço da agenda de sustentabilidade e climática no mercado e o avanço em exigências regulatórias, a B3, como infraestrutura de mercado, pode ofertar novos produtos, potencializar parcerias e aumentar a demanda de produtos existentes em diversas áreas de negócio, incluindo renda fixa, variável, dados e *analytics* e outras frentes de negócio.



Para saber mais informações sobre os nossos riscos de sustentabilidade e riscos corporativos, acesse o capítulo [Gestão de Riscos e Continuidade](#) na [página 63](#).

Metas e métricas

[GRI 102-4; 102-5; 102-6; 102-7; 102-8; 102-10]

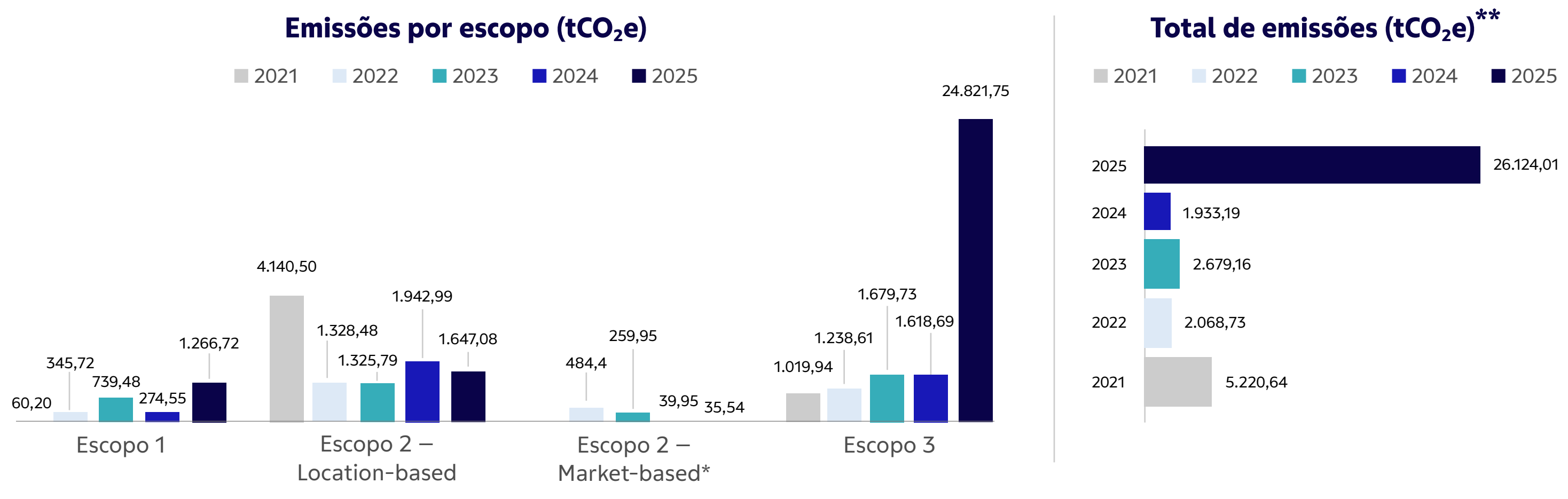
Para fazer a gestão do nosso impacto ambiental, desde 2009 elaboramos e publicamos, anualmente, o [Inventário de Emissões de Gases de Efeito Estufa \(GEE\)](#).

O documento é elaborado a partir do monitoramento da medição mensal de indicadores ambientais e sua cobertura abrange todas as empresas controladas da B3. O Inventário é auditado por terceira parte e integrado ao Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro GHG Protocol.

Em 2025, nossas emissões de GEE totalizaram 26.124,01 tCO₂e, em comparação a 1.933,19 tCO₂e em 2024. O aumento observado não

reflete um crescimento real das emissões da Companhia, mas decorre, principalmente, da ampliação do escopo do inventário de emissões.

Em 2025, realizamos um trabalho de aprofundamento e expansão do Escopo 3, que anteriormente contemplava quatro categorias e passou a abranger oito, resultando em uma visão mais abrangente e representativa da sua cadeia de valor



*Para os anos anteriores a 2022, a B3 não considerava a abordagem baseada na escolha de compra (Market-Based). Tal frente começou a ser mapeada no ano-base 2022.

** Considerando o Market-Based. O Inventário de Gases Efeito Estufa de 2025 da B3 foi assegurado pela Instituto Totum e pode ser verificado [aqui](#).

Escopo 1 [GRI 102-5]

No Escopo 1, as emissões aumentaram de 274,55 tCO₂e em 2024 para 1.266,72 tCO₂e em 2025, principalmente em função do crescimento das emissões fugitivas, decorrente de reabastecimentos e da expansão da infraestrutura de sites, o que resultou em maior consumo.

As emissões resultantes da combustão de biocombustíveis, apresentam particularidades, por isso foram tratadas de forma diferente daquelas provenientes de combustíveis fósseis. Essa premissa é adotada pois considera-se que o CO₂ liberado na combustão de biomassa é igual ao CO₂ retirado da atmosfera durante o processo de fotossíntese; dessa forma, é possível considerá-la uma emissão biogênica, que está retornando ao ciclo do carbono. Já as emissões de CH₄ e N₂O não podem ser consideradas biogênicas em virtude desses gases não serem absorvidos na atmosfera durante o processo de fotossíntese. Nesse caso, as emissões de CH₄ e N₂O foram convertidas em CO₂e e incluídas no escopo 1, 2 e 3 respectivamente.

EMISSÕES DIRETAS (ESCOPO 1) POR TIPO DE GÁS			
Indicador (em tCO ₂ e)	2024	2025	YoY (%)
Emissões diretas (Escopo 1) de gases de efeito estufa (GEE)	274,55	1.266,72	361%
Emissões de CO ₂ (Escopo 1)	116,04	97,75	-16%
Emissões CH ₄ (Escopo 1)	0,48	0,40	-17%
Emissões N ₂ O (Escopo 1)	0,31	0,29	-6%
Emissões HFCs (Escopo 1)	157,73	1.168,28	641%
Emissões Biogênicas de CO ₂	14,47	12,78	-12%

A B3 não possui emissões identificadas de gases PFCs, SF6 e NF3 no escopo 1

Escopo 2 [GRI 102-6]

Em relação ao escopo 2, foi registrada uma redução de 15% nas emissões brutas totais segundo a abordagem baseada na localização (location-based). Essa redução decorre principalmente da diminuição do fator de emissão em 2025, uma vez que o consumo total de energia elétrica (kWh) da Companhia permaneceu praticamente estável no período. Dessa forma, as emissões de escopo 2 totalizaram 1.647,08 tCO₂e.

Esse montante inclui também as emissões dos escritórios internacionais da B3, correspondentes a 8,03 tCO₂e no escritório de Chicago, 7,17 tCO₂e em Xangai, 4,59 tCO₂e em Singapura e 4,28 tCO₂e na B3 UK.

No Brasil, dos 35.424,82 MWh consumidos ao longo do ano nos escritórios da B3 e de suas controladas, 33.319,96 MWh foram provenientes de fontes renováveis, refletindo a migração progressiva da Companhia para o Ambiente de Contratação Livre (ACL), com a aquisição de energia incentivada junto a fornecedores.

EMISSÕES DE ESCOPO 2 POR FONTE E TIPO DE GÁS			
Indicador (em tCO ₂ e)	2024	2025	YoY (%)
Emissões de GEE escopo 2 provenientes da aquisição de energia – abordagem baseada na localização (location-based)	1.942,98	1.647,08	-15%
Emissões de GEE escopo 2 provenientes da aquisição de energia – abordagem baseada na escolha de compra (market-based)	39,96	35,54	-11%
Emissões de CO ₂ (Escopo 2)	39,96	35,42	-11%
Emissões CH ₄ (Escopo 2)	N/A	0,04	-
Emissões N ₂ O (Escopo 2)	N/A	0,09	-

A B3 não possui emissões biogênicas de CO₂ no Escopo 2.

Adicionalmente, foram adquiridos 1.650 certificados I-REC, com o objetivo de complementar o total de energia consumida no país.

Como resultado, as emissões residuais de escopo 2 na abordagem baseada na escolha de compra (market-based) somaram 35,54 tCO₂e, o que representou uma redução de 11% em relação a 2024.

Escopo 3 [GRI 102-7]

Em 2025, as emissões do Escopo 3 totalizaram 24.821,75 tCO₂e, frente a 1.618,69 tCO₂e em 2024. Esse aumento não reflete um crescimento efetivo das emissões da Companhia - está associado, principalmente, à ampliação e ao aprimoramento do escopo do inventário de emissões.

Ao longo de 2025, conduzimos um trabalho estruturado de aprofundamento metodológico e expansão do Escopo 3, que anteriormente abrangia quatro categorias (4, 5, 6 e 7) e passou a contemplar oito categorias (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 e 15).

Do total de emissões do Escopo 3, a Categoria 1 (Bens e serviços adquiridos) concentrou a maior parcela, representando 61% do total, seguida pela Categoria 2 (Bens de capital), com 19%.

Em sentido oposto, as emissões associadas à Categoria 6 (Viagens a negócios) apresentaram redução expressiva de 26%, passando de 1.294,74 tCO₂e em 2024 para 954,94 tCO₂e em 2025, refletindo os esforços contínuos da Companhia na gestão e racionalização desse tipo de deslocamento. Veja todos os inventários na íntegra no nosso [website](#).

EMISSÕES DE GEE DO ESCOPO 3 POR CATEGORIA			
Categorias do Escopo 3 (em tCO ₂ e)	2024	2025	YoY (%)
1. Bens e serviços adquiridos	Não mensurado	15.161,66	-
2. Bens de capital	Não mensurado	4.640,61	-
3. Atividades relacionadas a combustíveis e energia	Não mensurado	966,28	-
4. Transporte e distribuição a montante	0,38	0,52	37%
5. Resíduos gerados nas operações	38,25	187,32	390%
6. Viagens a negócios	1.294,74	954,94	-26%
7. Deslocamento de funcionários	285,32	302,38	6%
15. Investimentos	Não mensurado	2.608,05	-

OUTRAS EMISSÕES DO ESCOPO 3 POR TIPO DE GÁS			
Indicador (em tCO ₂ e)	2024	2025	YoY (%)
Outras emissões indiretas (Escopo 3) de GEE	1.618,69	24.821,75	1.433,4
Emissões de CO ₂ (Escopo 3)	1.565,32	24.799,27	1.484,3
Emissões CH ₄ (Escopo 3)	Não mensurado	2,31	-
Emissões N ₂ O (Escopo 3)	16,66	20,17	21,1
Emissões Biogênicas de CO ₂	123,43	123,28	-0,1

A B3 não possui emissões de gases HFCs, PFCs, SF6 e NF3 no Escopo 3.

Intensidade de emissões por receita bruta

[GRI 102-8]

A intensidade de emissões é calculada a partir da razão entre as emissões de GEE totais e por escopo (em t CO₂e), e a receita bruta da B3 (em milhares de reais). Ao todo, em 2025 a intensidade resultou em 0,00235 tCO₂e/R\$, representando um aumento de 1.184% relativo a 2024, explicado pela inclusão de novas categorias de mensuração de escopo 3.

A intensidade de emissões do escopo 1 totalizou 0,0011 tCO₂e/R\$ em 2025, representando um aumento de 338% em relação a 2024. Esse resultado reflete, principalmente, a variação observada nas emissões diretas no período.

No Escopo 2, a intensidade de emissões calculada pela abordagem location-based atingiu 0,0001 tCO₂e/R\$, registrando redução de 20% em comparação a 2024. Já pela abordagem market-based, a intensidade permaneceu nula, em linha com a estratégia da Companhia para contratação de energia elétrica proveniente de fontes renováveis.

A intensidade de emissões do escopo 3 apresentou aumento significativo em 2025, totalizando 0,0022 tCO₂e/R\$, o que representa uma elevação de 1.357% em relação a 2024. Esse crescimento acompanha o maior volume de emissões reportado nesse escopo, decorrente da ampliação e aprofundamento do inventário após a realização do projeto de screening, que resultou em uma mensuração mais abrangente e representativa da cadeia de valor da B3.

Compensação de emissões de GEE

[GRI 102-10]

Em 2025, compensamos um total de 1.934 Verified Emission Reduction (VERs) / tCO₂e (compensação total – Escopos 1, 2 e 3), referentes às emissões de 2024, considerando o total com base na nossa abordagem pela escolha de compra do escopo 2 (1.933,20 tCO₂e).

Escolhemos os Projetos REDD+ Cíkel (VCS ID 832), localizado no Pará, no município de Paragominas; e REDD+ Envira (VCS ID 1382), localizado no Acre.

Os projetos têm como principal objetivo a promoção da sustentabilidade da comunidade extrativista por meio da redução da degradação florestal e do desmatamento não planejado e ilegal e consequente emissão de GEE, alcançado por meio de um rol de atividades financiadas pela venda de créditos de carbono.

Metas públicas [GRI 102-4]

Com base em referências de mercado e de insights da ferramenta de cálculo do Science Based Targets initiative (SBTi), estabelecemos uma meta pública de reduzir em 100% as emissões de escopo 2 até 2030, tendo 2021 como ano-base. Em 2025, alcançamos 99,14% da meta.

A metodologia de mensuração da meta utiliza a abordagem market-based em linha com o GHG Protocol e considera emissões biogênicas associadas ao consumo energético, quando aplicável.

A meta foi aprovada em 2021 e tem seu progresso monitorado anualmente pela Superintendência de Sustentabilidade, por meio do inventário de GEE. A estratégia de mitigação inclui a aquisição de certificados internacionais de energia renovável (I-RECs), bem como a participação no Mercado Livre de Energia, assegurando que o consumo elétrico seja progressivamente associado a fontes renováveis certificadas.

Atualmente, parte das operações das B3 e suas controladas é realizada em edifícios comerciais nos quais não há gestão direta sobre o modelo de consumo de energia. Essa limitação operacional explica a existência de uma parcela residual equivalente a aproximadamente 1% para o atingimento integral da meta estabelecida.

Estamos avaliando estratégias para conseguir o atingimento da meta até 2030.

Gestão de recursos naturais

[GRI 413-1]

O uso de energia é o principal impacto ambiental associado às nossas atividades. Por isso, temos o compromisso de tornar a operação da B3 cada vez mais eficiente do ponto de vista ambiental e operacional.

Para avançar nesse objetivo, adotamos práticas reconhecidas pelo mercado, estabelecendo processos, planos de ação, metas e métricas que envolvem toda a organização. Também realizamos auditorias internas e externas para garantir o cumprimento dos requisitos legais e promover o aperfeiçoamento contínuo da nossa atuação.

Como parte desse compromisso, seguimos investindo em tecnologias para os prédios, sistemas e demais estruturas que dependem do uso de recursos naturais, buscando sempre reduzir impactos e aumentar a eficiência.

O que é o Sistema de Gestão Ambiental (SGA)?

É um conjunto de elementos inter-relacionados ou interativos de uma organização para estabelecer políticas, objetivos e processos. É usado para gerenciar aspectos ambientais; cumprir requisitos legais e outros requisitos; e abordar riscos e oportunidades.

Certificações

Em 2022, conquistamos, pela primeira vez, a certificação ISO 14001 do nosso Sistema de Gestão Ambiental para os prédios da Praça Antônio Prado e Rua XV de Novembro.⁹ Em 2025, após auditoria externa, renovamos a certificação.

A ISO 14001 estabelece os requisitos que devem ser cumpridos por um Sistema de Gestão Ambiental e permite à organização desenvolver uma estrutura para a proteção do meio ambiente e uma resposta às mudanças das condições ambientais.

Por meio desse processo, estabelecemos formalmente:

- Auditoria interna e externa do Sistema de Gestão Ambiental;
- Mapeamento de aspectos e impactos ambientais;
- Ações corretivas para estimular a melhoria contínua;
- Objetivos, metas e prazos para acompanhamento do desempenho ambiental;
- Programas de gestão ambiental para conscientização de funcionários, abrangendo treinamentos e comunicações;

- Funções e responsabilidades para o Fórum de Gestão Ambiental, que tem como objetivo monitorar, mensurar e reportar o desempenho ambiental da Companhia; e
- Funções e responsabilidades para parte da alta liderança que, avalia criticamente o Sistema de Gestão Ambiental, realiza a gestão dos riscos ambientais e analisa a disponibilidade de recursos para a manutenção e aperfeiçoamento do SGA.

*Em 2025, renovamos a certificação **ISO 14001** do nosso Sistema de Gestão Ambiental em dois edifícios-sede.*

9. Equivale a 40% dos prédios próprios (dois prédios) e em operação da B3. Os outros três prédios onde seriam aplicáveis a certificação (Ipiranga, Rua João Brícola e Data Center, em Santana de Parnaíba), serão estudados para análise de certificação no futuro.

Norma de Gestão Ambiental¹⁰

Para dar suporte às atividades focadas na gestão ambiental e atestar nosso compromisso com o meio ambiente e as diretrizes a serem seguidas pela Companhia, contamos com a Norma de Gestão Ambiental.

O objetivo deste documento é reafirmar o compromisso de toda a organização com a redução dos impactos ambientais no ciclo de vida da gestão e operação de edifícios. Conheça as principais diretrizes no quadro abaixo.

Diretrizes da Norma de Gestão Ambiental:

- Manter o compromisso com a proteção do meio ambiente, incluindo a prevenção da poluição pelo uso sustentável de recursos e a melhoria contínua do Sistema de Gestão Ambiental para aumentar o desempenho ambiental da organização;
- Aprimorar competências, disseminando conceitos, práticas e resultados sobre gestão ambiental para seu público interno;
- Atender aos requisitos legais e outros aplicáveis na operação e gestão de edifícios;
- Promover medidas orientadas à eficiência ambiental no uso de recursos tecnológicos;
- Promover a gestão de resíduos; e
- Contribuir para o combate às mudanças climáticas.

10. Em atendimento ao item 5.2 da ISO 14001

Acompanhamento da legislação ambiental

Desde 2022, utilizamos uma plataforma de gestão de requisitos legais para monitorar legislações e resoluções ambientais que estejam relacionadas ao nosso negócio e assim garantir a conformidade com a regulamentação ambiental.

Por meio deste serviço, temos condição de acompanhar toda e qualquer mudança ou atualização das leis pertinentes. Assim, podemos agir prontamente para adequar processos e mitigar qualquer descumprimento de normas.

Ao longo de 2025, não recebemos multas ou sanções por descumprimento de legislação e/ou regulamentação ambiental.

Edifícios sustentáveis

Em 2025, demos continuidade ao #MovimentoB3, um projeto de reforma dos nossos prédios na cidade de São Paulo.

A iniciativa possui três objetivos principais: 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.

As primeiras entregas foram realizadas em 2021, com finalização das obras dos prédios da B3 na Praça Antônio Prado e na Rua XV de Novembro, na cidade de São Paulo. O Prédio João Bricola foi entregue para uso em outubro de 2022, seguindo o mesmo conceito dos demais edifícios utilizados pela B3. Em 2024, houve o retrofit do Data Center, em Santana de Parnaíba, e em 2025 a reforma dos andares da unidade da Faria Lima, a implantação da nova estrutura na Rebouças e a incorporação de andares nos municípios de Recife e Florianópolis.

Conheça abaixo algumas das soluções implantadas.

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;
- Implantação de água de reúso 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);
- Desligamento programado das máquinas de bebidas quentes;
- Automação integrada dos sistemas de iluminação, climatização e áudio e vídeo nas salas de reunião.

Emissões de GEE

- Localização das sedes em áreas 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 comunicações sobre melhores práticas de descarte;
- Projeto Aterro Zero: em 2024 demos início ao coprocessamento dos resíduos não recicláveis gerados na Companhia. Desde então, todos os resíduos que habitualmente iriam para aterros sanitários são destinados como matéria-prima e/ou de combustível no sistema de fornos de cimento. Em 2025 conquistamos o Troféu e Certificação Aterro Zero.
- Disponibilização de coletores nos andares, para a devida separação dos materiais que podem ser reciclados. Em 2025 conquistamos o Troféu e Certificação Aterro Zero
- Disponibilização de coletores nos andares, para a devida separação dos materiais que podem ser reciclados.

Data center

Nosso Data Center representa cerca de 65% do consumo de energia elétrica da Companhia, o que se reflete no escopo 2 das emissões. Temos investido em duas estratégias para reduzir suas emissões: a migração para o Mercado Livre de Energia, concretizada em 2023; e a adoção das melhores práticas de ecoeficiência para este tipo de equipamento.

Com seu conjunto de soluções de ecoeficiência, o edifício do Data Center conquistou a certificação LEED (Liderança em

Energia e Design Ambiental, na sigla em inglês), que identifica as construções que atendem a critérios ambientalmente corretos.

Consumo de energia¹¹ [GRI 302-1; 302-4]

Em 2025, o total de energia utilizado foi de 127.529 GJ, o que corresponde a um aumento de 1,1% em relação ao ano anterior. Esse aumento também pode ser justificado pela mudança no método de cálculo do indicador, que passou a contemplar os prédios de operação da Trillia em São Paulo (Avenida Rebouças), Florianópolis e Recife. Já o consumo de óleo diesel totalizou 879 GJ, o que significou uma redução de 42%, em relação a 2024. Em relação à eletricidade, o consumo foi de 126.650 GJ, representando um aumento de 1,6%. O principal fator para o aumento nesses casos foi a expansão do Data Center de Santana de Parnaíba.

Com o compromisso de usar energia de forma mais eficiente e diminuir nossas emissões de GEE ao adquirir energia de fontes sustentáveis (incentivadas), optamos por migrar gradualmente nossas operações para o Mercado Livre de Energia.

Em 2023, iniciamos o processo de migração das operações em nossos principais prédios e no Data Center. Em 2024, essa migração foi consolidada, resultando em aproximadamente 98% de toda a energia consumida pela Companhia proveniente de fontes renováveis.

A compra de energia neste modelo permite a livre negociação de preços e prazos, com otimização de recursos, além de evitar a exposição a bandeiras tarifárias, o que proporciona maior

previsibilidade orçamentária. A migração resultou em uma economia acumulada de R\$ 18,8 milhões no período de 2023 até o final de 2025.

Todos os dados de consumo de energia são obtidos diretamente das faturas emitidas pela concessionária e pelos fornecedores do mercado livre de energia. Os benefícios associados à migração para o mercado livre de energia foram estimados por meio de simulações comparativas entre os custos praticados no mercado convencional e os valores contratados no ambiente de contratação livre.

Consumo de água [GRI 303-5]

Em 2025, nosso consumo de água foi de 46.731 m³, o que significa um aumento de 1,8% na comparação com o ano anterior. A variação foi impactada pela expansão do Data Center de Santana de Parnaíba.

Todos os dados de consumo de água proveniente da concessionária são coletado a partir das respectivas faturas. Já o rendimento dos poços é monitorado por meio das faturas e por sistemas internos de medição.

Geração de resíduos¹² [GRI 306-3]

Em 2025, geramos 113.182 kg de resíduos, volume 34% superior ao registrado no ano anterior. Esse aumento está relacionado, por dois fatores principais:

- o aumento do número de pessoas nos prédios;
- a desativação do biodigestor que era utilizado para o tratamento dos resíduos orgânicos.

11. Em 2025 abrangia os edifícios: Ipiranga, XV de Novembro, João Bricola, Praça Antonio Prado, Santana de Parnaíba, Brás (desativado em novembro de 2021, porém ainda continua com o consumo mínimo), Líbero Badaró e Faria Lima. Em 2025 passou a abranger também edifícios da Trillia em São Paulo (Avenida Rebouças), Recife e Florianópolis.

12. Abrange os edifícios: Rua XV de Novembro, Praça Antônio Prado e João Bricola.

Até 2024, os resíduos orgânicos eram processados internamente por meio de biodigestão, tecnologia baseada na decomposição anaeróbica da matéria orgânica. Com a desativação em 2025, os resíduos orgânicos passaram a ser enviados diretamente para compostagem. Esse ajuste no fluxo de tratamento elevou o volume contabilizado de resíduos, uma vez que os resíduos passaram a ser destinados na sua totalidade, sem a redução física gerada anteriormente pelo processo de biodigestão.

Mesmo diante desse cenário, houve avanço substancial na gestão de resíduos. O volume total de resíduos tratados — incluindo reciclagem, compostagem e valorização energética — passou de 66.437 kg em 2024 para 111.961 kg em 2025, um aumento de 68%. Esse desempenho reforça a eficácia do programa de aterro zero, garantindo que praticamente todos os resíduos gerados no período recebessem destinação ambientalmente correta, principalmente, às novas incorporações realizadas ao longo do ano.

O sistema de destinação foi capaz de absorver o aumento de volume e tratar mais de 45 mil kg adicionais em comparação ao ano anterior. Esse desempenho reflete a consolidação do programa de aterro zero, implementado em junho de 2024, que eliminou o envio de resíduos para aterro e prioriza estratégias de reaproveitamento, reciclagem e valorização energética.

Monitoramento

Apesar de pouco significativa, a geração de resíduos perigosos da Companhia também é monitorada. São resíduos gerados nas manutenções de seus equipamentos e/ou fim da vida útil de pilhas e baterias. Em 2025, geramos 1,17 tonelada de resíduos perigosos enviados para incineração. Isso representa cerca de 1% do volume total de nossos resíduos.

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.

RESÍDUOS GERADOS (KG) [GRI 306-3]			
	2024	2025	VARIAÇÃO
Total de resíduos gerados	84.341	113.182	34%
Total de resíduos gerados de fonte reciclável	66.437	111.961	68%
Papel	11.019	10.684	-3%
Papelão	7.098	7.074	-0,3%
Plástico	22.814	23.836	4%
Metal	801	1.045	30%
Vidro	1.380	1.201	-13%
Óleo vegetal	698	727	4%
Capsulas de café	1.388	1.616	16%
Bituca de cigarro	22	16	-27%
Pilhas	N/D	110	-
Orgânico	N/D	28.695	-
Reaproveitamento energético (Aterro Zero)	21.217	36.957	74%
Total de resíduos não recicláveis	17.904	1.221*	-93%

*Dados de saúde e perigosos foram incorporados no total



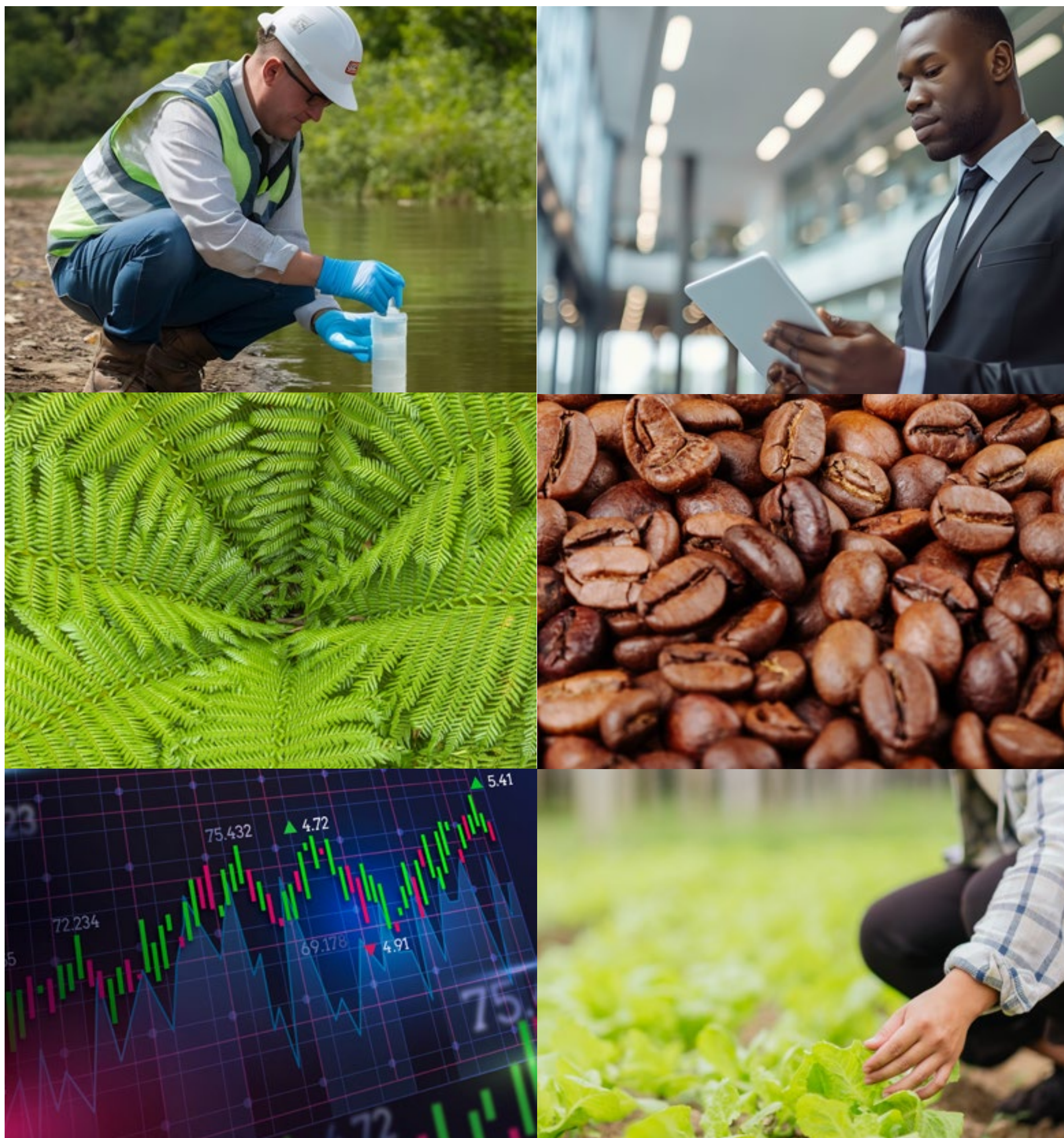
NEGÓCIOS

PRODUTOS E SERVIÇOS ESG
SUSTAINABILITY-LINKED BOND
INOVAÇÃO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL



No pilar Negócios, movimentamos o mercado com soluções que integram sustentabilidade à lógica financeira, conectando impacto, performance e valor competitivo. Cada índice ou produto orienta o capital para a transição de empresas e investidores, contribuindo para o crescimento responsável dos negócios.





PRODUTOS E SERVIÇOS ESG

[GRI 2-29; 3-3]

Acreditamos que o mercado de capitais pode desempenhar um papel relevante na agenda ambiental, social e de governança. Por isso, desenvolvemos produtos e serviços ESG que incentivam a adoção de boas práticas pelas empresas e ampliam as opções para investidores que desejam integrar esses critérios às suas decisões.

Nossa oferta ESG inclui soluções de renda variável, renda fixa, além de tecnologia, dados e serviços. No ano, as iniciativas de maior destaque foram o início da revisão da metodologia do nosso índice best in class; o ISE B3; o lançamento da primeira plataforma de registro de créditos de carbono; o leilão de Reflorestamento do Pará; e a consolidação do ESG Workspace como um hub de dados de sustentabilidade para o mercado.

Conheça a seguir os projetos de cada segmento de negócio.

Renda Variável e Soluções para Mercado de Capitais

Atuamos no segmento de ativos listados com iniciativas que reforçam a transparência e reconhecem empresas alinhadas a práticas ambientais, sociais e de governança. Essa frente reúne designações, índices e serviços que ajudam o mercado a identificar companhias com desempenho ESG consistente.

B3 Ações Verdes

Lançamos, em 2024, a designação especial B3 Ações Verdes para reconhecer empresas que contribuem de forma relevante para a economia verde, com foco na proteção ambiental e no enfrentamento das mudanças climáticas. A iniciativa reforça nosso compromisso em incentivar práticas sustentáveis e em apoiar a alocação de capital em atividades de baixo carbono.

A designação é voluntária e foi desenvolvida para manter o mercado brasileiro alinhado às referências internacionais. Sua metodologia se baseia nos Green Equities Principles, publicados pela World Federation of Exchanges em 2023, que orientam bolsas do mundo todo na definição de critérios claros para identificar empresas com atuação sustentável.

Para receber a designação, a companhia deve atender simultaneamente a três critérios:

- Ter mais de 50% da receita bruta anual vinculada a atividades que contribuam para a economia verde.
- Direcionar mais de 50% dos investimentos e despesas operacionais anuais para essas mesmas atividades.

- Ter menos de 5% da receita bruta anual proveniente de atividades relacionadas a combustíveis fósseis.

Índices ESG [SASB FN-EX-410a.4]

Um dos mecanismos de incentivo para a adoção de boas práticas e promoção de transparência é o desenvolvimento de índices que reúnem em uma carteira os ativos que mais se destacam em determinados aspectos de sustentabilidade.

Os índices funcionam como uma bússola. Para investidores, apoiam a tomada de decisão ao organizar dados que podem, inclusive, dar origem a produtos como Exchange Traded Funds (ETFs) alinhados a diferentes estratégias e propósitos de investimento. Para as empresas, servem como referência para identificar fortalezas e oportunidades de aprimoramento em suas agendas. Confira os nossos dez índices ESG.

Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE B3)

BEST IN CLASS

O ISE B3 é o principal índice ESG do mercado brasileiro. Esse índice reúne, em uma única carteira, empresas comprometidas com práticas ambientais, sociais e de governança. Em 2025, o índice completou 20 anos — marco que reforça sua relevância e o papel que exerceu na evolução das práticas de sustentabilidade no país.

Nessas duas décadas, o ISE avaliou 399 empresas, conduziu mais de 1.500 análises e apresentou desempenho superior ao Ibovespa em 13 dos últimos 20 anos. Também contribuiu para elevar o padrão de reporte e transparência no mercado, ampliando o engajamento das companhias no tema ESG.

Com relação a carteira mais recente, divulgada em maio de 2025, 187 empresas foram consideradas elegíveis, 93 participaram do processo e 82 integraram a carteira. No ciclo de 2025, com resultado ser anunciado em maio de 2026, 89 empresas participaram do processo seletivo.

O ISE tem um ETF atrelado, o ISUS11, emitido pela Itaú Asset com patrimônio de R\$16,9 milhões em dezembro de 2025.

Revisão da metodologia do ISE B3

Em 2025, o índice iniciou uma grande reformulação. O objetivo é torná-lo mais simples, objetivo e alinhado a frameworks internacionais. A revisão, ainda em andamento, incluiu uma etapa de escuta com empresas participantes, investidores e acadêmicos, envolvendo mais de 70 empresas em workshops presenciais, on-line e reuniões bilaterais. A metodologia está sendo revisada de forma completa, envolvendo ajustes nos questionários, cronograma, pontuação e processo de evidências, entre outros temas.

O principal objetivo da revisão metodológica de 2025 é evoluir de um modelo focado na implementação de políticas e práticas para uma abordagem que dê mais ênfase à performance. A atualização também prevê o uso de informações capturadas por IA, ampliando padronização e a eficiência na análise. A nova metodologia será submetida à consulta pública no primeiro semestre de 2026.

IDIVERSA B3

DIVERSIDADE
E INCLUSÃO

O IDIVERSA B3 é o primeiro índice da América Latina a incorporar critérios de gênero e raça na seleção das empresas da carteira. A iniciativa busca promover diversidade e ampliar oportunidades para grupos sub-representados — mulheres, pessoas negras e indígenas — em linha com as melhores práticas ESG. A metodologia utiliza dados quantitativos para comparar a composição de gênero e raça das empresas ao perfil da população brasileira, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), identificando aquelas que mais avançam na inclusão e representatividade.

No ciclo mais recente, 84 empresas entraram no índice, na carteira divulgada em 1º de setembro de 2025.

O IDIVERSA B3 tem um ETF atrelado, o DVER11, emitido pela BB Asset com patrimônio de R\$ 63,9 milhões no encerramento de 2025.

Índice Carbono Eficiente (ICO2 B3) [GRI 201-2]

MUDANÇA
CLIMÁTICA

O ICO2 reconhece empresas que demonstram evolução na gestão de emissões de Gases de Efeito Estufa (GEE) e na transparência de informações climáticas. O índice reforça o papel do mercado de capitais na transição para uma economia de baixo carbono ao destacar organizações que integram critérios ambientais à gestão e à estratégia de longo prazo.

A carteira de 2025, divulgada em janeiro do mesmo ano, reuniu 61 empresas que apresentam eficiência superior na gestão de emissões e níveis mais avançados de reporte climático, refletindo o compromisso do índice com práticas ambientais. A composição abrange setores da economia como energia, saneamento, transporte, telecomunicações, financeiro e consumo.

O índice é uma referência para o desenvolvimento de produtos financeiros relacionados ao clima, como ETFs que utilizam o ICO2 B3 como base. O ICO2 tem o ETF ECOO11, emitido pela BlackRock, com patrimônio de R\$41,6 milhões no encerramento de 2025.

IGPTW B3

GESTÃO
DE PESSOAS

O IGPTW B3 considera as empresas certificadas pela GPTW no período válido para o Ranking das 150 Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil no ano anterior. É o primeiro índice no mundo a fazer um recorte e avaliar o desempenho das empresas certificadas como as melhores para trabalhar. Veja mais [aqui](#).

Índice S&P/B3 Brasil ESG

BEST IN CLASS

Seleciona empresas brasileiras com melhor desempenho ambiental, social e de governança. A carteira parte do S&P Brazil BMI e exclui companhias sem aderência ao Pacto Global ou ligadas a setores restritos, como armas, tabaco e carvão térmico. Veja mais [aqui](#).

Índice de Ações com Governança Corporativa Diferenciada (IGC B3)

Reúne empresas que aderem voluntariamente aos segmentos especiais de governança da B3 (Nível 1, Nível 2 e Novo Mercado). O índice destaca companhias que adotam práticas que vão além das exigidas pela Lei das S.A. Veja mais [aqui](#).

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

Formado exclusivamente por empresas listadas no Novo Mercado, segmento destinado a companhias que seguem padrões elevados de governança, como capital votante 100% PN/ON e regras ampliadas de transparência. Veja mais [aqui](#).

Índice de Governança Corporativa Trade (IGCT B3)

Integra empresas do Novo Mercado, Nível 1 ou Nível 2 e adiciona critérios mais rígidos de liquidez. O índice combina governança diferenciada com maior negociabilidade dos papéis. Veja mais [aqui](#).

Índice de Ações com Tag Along Diferenciado (ITAG B3)

Seleciona empresas que oferecem proteção ampliada aos acionistas minoritários em caso de alienação de controle, com percentuais de tag along superiores aos exigidos pela legislação. Veja mais [aqui](#).

Índice de Crédito de Descarbonização B3 (ICBIO B3)

Primeiro índice ESG do mercado de Balcão da B3. Acompanha a variação do preço médio ponderado do Crédito de Descarbonização (CBIO), instrumento central da Política Nacional de Biocombustíveis (RenovaBio). Veja mais [aqui](#).

MERCADO DE BALCÃO: RENDA FIXA E CRÉDITO

O mercado de Balcão é onde acontece a compra e venda de ativos que não têm registro na bolsa de valores — como CDBs, derivativos financeiros e outros. Nesse ambiente, as negociações são realizadas diretamente entre as partes, sem regras padronizadas, mas com fiscalização da CVM. É um segmento essencial para ampliar as fontes de financiamento das empresas e diversificar as oportunidades de investimento disponíveis no mercado.

Pela sua relevância na originação de instrumentos de dívida corporativa, o Balcão também se consolidou como um ambiente estratégico para o avanço das finanças sustentáveis. Sabendo disso, nos últimos anos temos ampliado a oferta de serviços e soluções ESG no mercado de Balcão. A seguir, destacamos as principais iniciativas do período.

Plataforma de registro de créditos de carbono

Em 2025, demos um passo na agenda de créditos de carbono ao lançar, durante a New York Climate Week, o projeto-piloto da primeira plataforma brasileira de registro primário de projetos geradores de créditos PSA Carbonflor. A iniciativa foi desenvolvida em parceria com a ECCON Soluções Ambientais e Reservas Votorantim, utilizando a metodologia PSA Carbonflor.

O piloto é uma continuidade da nossa agenda que tem se desenvolvido desde 2023. O projeto-piloto está integrado ao registro de créditos de carbono da Companhia ([Registro B3](#)) e à plataforma de negociação da ACX Brasil. O novo módulo aprofunda esse movimento ao registrar projetos e emitir créditos PSA Carbonflor. O teste utilizou um projeto de Mata Atlântica da Reservas Votorantim para validar os requisitos de registro.

Além do registro de projeto e emissão de créditos PSA Carbonflor, desde 2023 a B3 já conta com um ambiente de registro de créditos de carbono para o mercado voluntário, controlando titularidade, características e operações desses ativos.

Ao final de 2025, o Registro B3 contava com 5,4 milhões de créditos de carbono registrados, dos quais 80% estavam na custódia de fundos de investimento nos termos da RCVM175.

Além desses avanços, a infraestrutura de mercado de registro e negociação de créditos de carbono da B3 foi selecionada em 2025 pelo Laboratório de Experimentação, Aprendizado e Prototipagem (Leap), uma iniciativa da CVM e da Federação Nacional de Associações dos Servidores do Banco Central (Fenasbac), para desenvolver soluções tecnológicas para o desafio de integração e transparência para o mercado de carbono, a fim de desenvolver conjuntamente um modelo que assegure integridade, rastreabilidade e eficiência.

Essa atuação conjunta reforça nosso papel no amadurecimento do mercado de carbono. Hoje, nossa infraestrutura atende o mercado voluntário, mas está em evolução para também suportar o mercado regulado, cuja governança deve avançar nos próximos anos.

CBIOs

Desde 2020, oferecemos a infraestrutura necessária para o mercado de Créditos de Descarbonização (CBIOs), com plataforma própria de negociação e registro dos ativos.

Em 2025, registramos 43,15 milhões de CBIOs emitidos, alta de 1,5% em relação a 2024. No mesmo período, foram realizadas 40,05 milhões de aposentadorias, refletindo as aposentadorias realizadas

Conquistas e reconhecimentos

Além do alcance no mercado brasileiro e global por meio da parceria firmada entre B3 e ACX Brasil, o Registro B3 foi reconhecido na COP30 pela SB COP — iniciativa liderada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) para mobilizar empresas e entidades em torno de uma agenda climática positiva e representativa — como uma solução inovadora para infraestrutura de mercado.

Esse reconhecimento foi formalizado pelo SB COP Awards, que destacou a B3 pelo compromisso com a transição para uma economia de baixo carbono por meio de soluções escaláveis e mensuráveis que geram impacto econômico real e contribuem para mitigação e adaptação às mudanças climáticas.

em cumprimento à meta anual de descarbonização definida pela Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis (ANP) e o volume de créditos aposentados pelas distribuidoras de combustíveis fósseis.

Além disso, o volume de negócios de CBIOs atingiu R\$ 4,9 bilhões de reais em 2025, dos quais mais de R\$ 2 bilhões foram negociados na plataforma de negociação Trademate.

Cada C BIO equivale a uma tonelada de emissões de GEE evitada. Mais informações sobre a origem e o funcionamento desse mercado estão disponíveis no [website da B3](#).

Títulos temáticos ESG

As emissões de títulos verdes, sociais e sustentáveis podem ser identificadas na B3 desde novembro de 2018. Até o fim de 2025, 312 instrumentos estavam registrados: 223 debêntures, 45 Certificados de Recebíveis do Agronegócio (CRAs), 29 Certificados de Recebíveis Imobiliários (CRIs), 9 Cotas de Fundo Fechado e 6 Notas Comerciais, somando um estoque de R\$ 151,63 bilhões.

Em 2025, foram emitidos 354 novos títulos, crescimento de 428% em relação ao ano anterior. O aumento refletiu condições favoráveis do cenário macroeconômico, como a alta da taxa de juros que favoreceu o mercado de Balcão, resultando no alto volume de emissões de dívida corporativa ao longo do ano e no número recorde de emissões temáticas. O interesse crescente por instrumentos alinhados à agenda ESG também contribuiu para esse avanço.

CPR Verde

A Cédula do Produto Rural (CPR) é hoje o principal instrumento de financiamento do agronegócio, com estoque de R\$ 443 bilhões ao final de 2025. Além das modalidades Física e Financeira, existe a CPR Verde, criada em 2021 pelo Decreto 10.828 para financiar atividades de conservação e recuperação ambiental. Em 2025, foram registrados 190 novos títulos dessa modalidade na B3, totalizando aproximadamente R\$ 425 milhões.

TECNOLOGIA, DADOS E SERVIÇOS ESG

Como parte da nossa agenda de expansão e diversificação, especialmente em dados & analytics, temos ampliado o portfólio de soluções voltadas à agenda ESG. Essas iniciativas reforçam nossa capacidade de apoiar empresas e investidores com informações qualificadas e ferramentas que ampliam a eficiência e a transparência do mercado.

ESG Workspace

Um dos desafios na evolução do mercado de investimentos sustentáveis é garantir que os alocadores de recursos tenham acesso a informações sobre as empresas — e que esses dados sejam padronizados e comparáveis.

Para lidar com esse contexto e apoiar o desenvolvimento do mercado, criamos o ESG Workspace, uma plataforma colaborativa para dados quantitativos e qualitativos de sustentabilidade de empresas brasileiras.

A plataforma fornece ao mercado os seguintes dados ESG:

- Indicadores ambientais, sociais e de governança extraídos de fontes públicas, como relatórios anuais e formulário de referência.



Para saber mais: conheça a plataforma [ESG Workspace](#).

- Informações detalhadas sobre a performance em métricas ESG das empresas presentes nas carteiras do ISE, IDIVERSA e ICO2 B3.
- Dados sobre títulos de dívida ligados à sustentabilidade registrados no mercado de Balcão.

Desde o lançamento, em 2022, o ESG Workspace tem sido aperfeiçoado. Em 2025, sua jornada de evolução continuou com novas funcionalidades e ganhos de usabilidade, como a inclusão de recursos de Inteligência Artificial, que tornam a leitura dos dados mais ágil e precisa.

Com isso, a plataforma ganha eficiência, padronização e comparabilidade, possibilitando, por exemplo, comparações setoriais de emissões de Escopo 1, 2 e 3, e diversas outras métricas ESG. Também ampliamos o acesso público às informações da plataforma, disponibilizando mais de 84 mil data points de forma gratuita durante a COP30.

O modelo de Inteligência Artificial implementado já captura 85 indicadores com precisão acima de 80%. A plataforma permite que a companhia tenha um usuário master para validar e corrigir as informações coletadas, garantindo a fidedignidade dos dados. Ao final de 2025, o Workspace contava com mais de 3.900 usuários e mais de 240 empresas listadas com usuário master.



OUTROS PRODUTOS COM CONEXÃO ESG

Leilões e Concessões relacionados a temas ESG

Leilão de Reflorestamento do Pará

A B3 assessorou o Governo do Estado do Pará na concessão da Unidade de Recuperação Triunfo do Xingu (URTX). O projeto consiste na primeira área na Amazônia a ser concedida especificamente para restauração florestal com aproveitamento de Créditos de Carbono de Restauração (ARR). O modelo busca aliar a recuperação de áreas degradadas com geração de renda, utilizando créditos de carbono obtidos no processo de reflorestamento.


O projeto-piloto prevê concessão para restaurar mais de 10,3 mil hectares por 40 anos, com investimento privado previsto de R\$ 258 milhões, com estimativa de gerar uma receita total de R\$ 869 milhões e criar cerca de 2 mil empregos na região. A concessão promoverá a recuperação da biodiversidade e dos serviços ecossistêmicos, além da geração de empregos, capacitação técnica da população local, incentivo à criação de viveiros e fortalecimento das cadeias produtivas regionais.

Concessão Florestal da Floresta Nacional (Flona) do Jatuarana

Em 2025, a B3, o Ministério do Meio Ambiente e Mudança do Clima (MMA) e o Serviço Florestal Brasileiro (SFB) realizaram um leilão para a Concessão Florestal da Floresta Nacional (Flona) do Jatuarana, situada no município de Apuí, no sul do Amazonas.

O projeto, que foi o primeiro de manejo florestal do Ministério do Meio Ambiente e Mudança Climática a ser realizado na B3, envolve a concessão, por 37 anos, de mais 453 mil hectares divididos em quatro lotes.

Com um potencial de arrecadação de até R\$ 32,6 milhões anuais, a concessão promoverá a manutenção da floresta por meio do manejo florestal sustentável, criará empregos e impulsionará o desenvolvimento econômico da região.



SUSTAINABILITY- LINKED BOND

[FN-EX-410a.4; GRI 405-1]

Em 2021, emitimos um Sustainability-Linked Bond (SLB), instrumento que permite captar recursos com taxa de juros atrelada ao cumprimento de metas de sustentabilidade.

Veja as duas metas estabelecidas em nosso bond e seu status:

1. Criar, até 2024, um índice de mercado para medir a performance de empresas que tenham bons indicadores de diversidade.

Meta cumprida: realizamos o lançamento oficial do IDIVERSA B3, em 2023. Trata-se do primeiro índice latino-americano a combinar num único indicador critérios de gênero e raça para selecionar as empresas que irão compor a carteira. O IDIVERSA B3, desde 2023, conta com um Exchange Traded Fund (ETF), o DVER11 — um fundo de investimento que tem sua performance atrelada ao índice.

2. Atingir, até 2026, o percentual de 35% de mulheres em cargos de liderança na B3 (gerentes, superintendentes e diretores).¹³

Meta cumprida: implementamos um conjunto de iniciativas que impulsionou o aumento de mulheres em cargos de liderança. Entre elas, destacam-se ações de atração e seleção com foco na contratação de mulheres, metas de representatividade para a alta liderança, quatro edições de programas de mentoria voltados ao desenvolvimento de carreira feminina e um amplo trabalho de inclusão para redução de vieses. Além disso tudo, claro, um grande comprometimento de todas as lideranças da Companhia que se dedicaram com afinco nos últimos anos no desenvolvimento e encareiramento de mulheres de suas estruturas, evoluindo ano após ano o percentual de mulheres promovidas e contratadas para posições de liderança. **Como resultado, alcançamos 35,4% de mulheres em posições de liderança em 2025.¹⁴**

13. 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.

14. O indicador GRI 405-1 que trata de questões relacionadas a Diversidade e Igualdade de Oportunidade está relacionado a uma das metas estabelecidas no Sustainability-Linked Bond (SLB), sendo que tal indicador faz parte do Relatório Anual, que foi objeto de asseguração limitada pelos nossos auditores independentes.

INOVAÇÃO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

[GRI 203-1; 3-3]

A tecnologia é a base do nosso negócio. Aqui, todas as etapas do mercado — da negociação à pós-negociação, passando por registro, depositária, balcão e dados — requerem sistemas estáveis, de baixa latência e alta disponibilidade.

Diante disso, investimos em inovação para manter plataformas confiáveis, evoluir a sua infraestrutura e avançar na eficiência dos sistemas e processos.

Conheça a seguir como nos organizamos para incentivar a inovação e o desenvolvimento tecnológico e quais foram os principais destaques de 2025 com relação à modernização de plataformas e ao uso de Inteligência Artificial.

Estratégia e cultura de inovação

Para sustentar e ampliar o nível de complexidade tecnológica da Companhia, estruturamos uma estratégia organizada em quatro pilares, que orientam decisões, fortalecem capacidades internas, estimulam a inovação contínua e ampliam a conexão com o ecossistema de mercado. São eles:

GOVERNANÇA

Consiste em uma estrutura que concilie conhecimento e agilidade na execução. Para isso, incentivamos a discussão de boas práticas, o compartilhamento de cases e realização de benchmarking com referências do mercado — e contamos com a atuação do Centro de Excelência de Inovação (CoE), formado por lideranças de áreas estratégicas, com o objetivo de aproximar a agenda de inovação dos desafios do negócio e antecipar as necessidades dos clientes.

CULTURA DE INOVAÇÃO

Representada pela adoção de modelo focado no desenvolvimento de pessoas e no estímulo ao intraempreendedorismo, por meio de iniciativas que promovem experimentação, colaboração e aprendizado contínuo. Engloba programas de aceleração, jornadas de transformação, *meetups*, *hackathons* e outras ações de engajamento.

PESQUISA E DESENVOLVIMENTO (P&D)

Abrange programas estruturados de pesquisa e desenvolvimento de médio e longo prazo, voltados à experimentação de novas tecnologias. Inclui iniciativas como o pantanal.dev, em parceria com a Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS), além de projetos desenvolvidos com a Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e *challenges* realizados com a Faculdade de Informática e Administração Paulista (FIAP).

ECOSSISTEMA DE INOVAÇÃO

É representado pela atuação conjunta com startups, empresas parceiras, fornecedores, empresas do grupo B3 e iniciativas externas de inovação. Em 2025, destacou-se a parceria com o Porto Digital, parque tecnológico localizado em Recife, com foco na oxigenação das áreas de negócio e na identificação de soluções e oportunidades alinhadas aos desafios estratégicos da Companhia. Além das iniciativas de aproximação e fortalecimento de negócios por meio do relacionamento direto com startups, a B3 também mantém investimentos em três portfólios de startups, em parceria com Monashees, Canary, Darwin e Redpoint.

Comitê de Inovação e Tecnologia

Em 2025, reforçamos o espaço da inovação e da tecnologia nos nossos fóruns mais estratégicos. Isso se deu com a criação de um comitê de assessoramento ao Conselho de Administração dedicado ao tema. A iniciativa fortaleceu a governança, o acompanhamento das tendências tecnológicas e a integração dessas agendas às decisões do negócio.

No último ano, avançamos em todas essas frentes, com iniciativas que fortaleceram a governança, impulsionaram a cultura de inovação, aceleraram o desenvolvimento tecnológico e ampliaram a conexão com o ecossistema. A seguir, destacamos ações implementadas em 2025.

• Hackathon B3 – programa interno de intraempreendedorismo

O Hackathon B3 reforçou a cultura de inovação ao incentivar funcionários a propor e prototipar soluções alinhadas às prioridades da Companhia. As equipes recebem mentoria, suporte técnico e espaço para testar seus projetos, fortalecendo o protagonismo interno e estimulando abordagens inovadoras diretamente conectadas ao dia a dia da operação. A iniciativa estimulou a colaboração entre as áreas e ciclos de experimentação rápida. Foram 203 inscritos e 24 projetos desenvolvidos, com três acelerados: o PDEC, agente de IA para síntese de eventos corporativos; o UniCat, que automatiza testes de código; e o ApolA, que analisa chamados e sugere ações. As soluções demonstram a capacidade de gerar valor com abordagens ágeis e foco em problemas reais.



Funcionários B3 finalistas do Hackathon de Intraempreendedorismo 2025

• **Atuação em polos de inovação**

Ampliamos nossa presença em polos tecnológicos distribuídos pelo país, fortalecendo conexões com ecossistemas como Recife, Florianópolis, Campinas e Belo Horizonte. Esses centros reúnem universidades, hubs de tecnologia, startups e grupos de pesquisa, criando um ambiente fértil para o desenvolvimento de soluções em IA, automação e engenharia de software. A atuação nesses polos amplia o acesso a talentos, diversifica parcerias e aproxima a B3 de comunidades que estão na fronteira da inovação.

• **Hackathon Porto Digital – conexão com novos ecossistemas**

Em parceria com o Porto Digital, realizamos um *hackathon* aberto focado em agentes de IA. O evento reuniu 306 inscritos e 10 finalistas, fortalecendo a presença da Companhia no Nordeste e trazendo novas perspectivas sobre automação, dados e Inteligência Artificial aplicadas ao mercado financeiro. A iniciativa consolidou a integração da B3 com um dos principais polos de tecnologia do país.

• **Parcerias com universidades – pesquisa aplicada e formação de talentos**

Por meio dos programas .dev e dos *challenges* universitários, estudantes são convidados a resolver problemas reais da B3, participar de jornadas de inovação e desenvolver projetos supervisionados por especialistas. Essa aproximação fortalece a formação prática dos participantes e amplia o pipeline de talentos conectados à agenda tecnológica da Companhia.

Inteligência Artificial (IA)

Na B3, temos confiança de que a Inteligência Artificial é uma ferramenta essencial para acelerar o desenvolvimento tecnológico, a eficiência dos processos e a inovação. Por isso, temos um olhar estruturado para o tema, que inclui um Núcleo de Inteligência Artificial responsável por apoiar as equipes na identificação e implementação de casos de uso, promover o uso responsável da tecnologia, estabelecer padrões e assegurar governança e segurança.

Normativos sobre o tema

Para orientar a atuação das equipes, nossa Diretoria Executiva aprovou em 2025 uma Norma de Inteligência Artificial que estabelece princípios para o desenvolvimento, a contratação e o uso de sistemas de IA na Companhia. Entre eles:

- **Garantir que as decisões tomadas por IA** sejam transparentes e explicáveis, com registro de como os sistemas de IA foram desenvolvidos e a indicação explícita de conteúdos gerados por IA;
- **Usar a IA de forma ética e em conformidade legal**, incluindo a garantia de que não haja discriminação ou vieses nos algoritmos e que tratem usuários de forma justa e sem discriminação;
- **Proteger os dados dos usuários** e seguir diretrizes de segurança da informação;

- **Implementar supervisão humana** para garantir que a saída da IA seja revisada e contestada;
- **Oferecer treinamentos** para uso ético de IA;
- **Monitorar de forma contínua** o desempenho dos sistemas de IA, incluindo mecanismos para lidar com erros ou falhas;
- **Disponibilizar suporte técnico** para dúvidas e contestação das decisões do sistema de IA.

A norma ainda define regras de uso de IA em processos na B3, incluindo diretrizes específicas para funcionários e fornecedores indicando o que a IA pode ou não realizar.

Além de contar com estruturas e normas voltadas a organizar o uso de IA na Companhia, fomentamos uma cultura de aprendizagem contínua sobre o tema, expressa por trilhas internas de formação em IA (com cursos sobre prompts inteligentes, governança, proteção e uso ético, dados e uso do B3 GPT), *hackathons*, programas de intraempreendedorismo e desafios com universidades.

Em 2025, o uso de IA e automações de processos contribuiu para um ganho de produtividade estimado de 8%. Veja a seguir uma das iniciativas de destaque.

B3 GPT – plataforma corporativa de IA generativa

O B3 GPT se consolidou como a principal ferramenta de produtividade da Companhia, com mais de 100 mil interações mensais. A plataforma reúne chat generativo, leitura inteligente de documentos, análise de sentimentos, onboarding com IA e geração automatizada de histórias de negócio. O uso ampliado da ferramenta reduziu o tempo de tarefas cotidianas, aumentou a padronização e trouxe ganhos de qualidade.

Inteligência de Processos

Na B3, mantemos uma equipe dedicada à Inteligência de Processos, responsável por transformar estratégia em resultados concretos. A atuação da área é orientada pelo modelo *value first*, que prioriza a identificação, a realização e o monitoramento do valor de negócio antes da ampliação de escopo, tecnologia ou entregáveis. Esse modelo conecta objetivos estratégicos, oportunidades de melhoria em processos e resultados financeiros e operacionais por meio de um ciclo de valor estruturado, apoiado por uma governança leve e recorrente.

Ao longo de 2025, esse modelo foi implementado em seis diretorias da Companhia, estruturando-se a partir de duas frentes complementares:

• **Transformação operacional**

Promove a melhoria contínua dos processos operacionais rotineiros, envolvendo as áreas de forma ativa e sistemática na busca por maior eficiência. Em 2025, o modelo foi implementado e consolidado em cinco diretorias.

Nesse período, mais de 2.100 processos foram identificados e avaliados, dos quais 30% passaram por melhorias que resultaram em um ganho médio de eficiência de 29%, ou seja, aproximadamente 29% do esforço dedicado foi reduzido.

Para potencializar os resultados e garantir escalabilidade, foram utilizadas soluções de digitalização e automação de processos, além da aplicação de Inteligência Artificial.

• **Mineração de processos**

Combina técnicas de análise de dados, Inteligência Artificial e gestão de processos para compreender e aprimorar os processos organizacionais a partir dos registros gerados pelos sistemas corporativos.

Em 2025, foram implementadas iniciativas em processos financeiros que geraram ganhos de produtividade em atividades recorrentes e contribuíram para a otimização do fluxo de caixa. O modelo encontra-se em expansão para as áreas de atendimento, com foco no aprimoramento da experiência dos clientes. Essa ampliação permitirá processos mais ágeis e eficientes, viabilizando respostas mais rápidas e aderentes às necessidades de cada demanda.

Modernização de plataformas

[FN-EX-410a.1; 410a.2; 550a.1]

Em paralelo às iniciativas em Inteligência Artificial, avançamos na modernização da infraestrutura que sustenta o funcionamento do mercado, com foco em maior velocidade, estabilidade e capacidade de evolução das plataformas. Esses investimentos são essenciais para acompanhar o crescimento do volume de operações e a complexidade dos produtos negociados.

Evolução no PUMA

No início de 2023, a latência média dessa plataforma de negociação era de 1.200 microssegundos. Com melhorias sucessivas, esse indicador foi reduzido para 350 microssegundos ao final de 2024 e, em 2025, já opera abaixo de 250 microssegundos. A estratégia prevê a continuidade dessas evoluções, com a meta de alcançar latência inferior a 100 microssegundos.

Investimos continuamente nas nossas plataformas de tecnologia para torná-las cada vez mais rápidas, estáveis e capazes de absorver aumentos de demanda

Avanços na Central de Depositária

Um novo sistema, mais moderno e escalável, já opera em paralelo ao ambiente atual. Essa evolução já traz benefícios práticos para os clientes, como a entrega de arquivos com autosserviço e a nova funcionalidade de consulta de cesta de ETF. Concluída essa etapa, está prevista a migração definitiva para o novo ambiente.

Eletronificação no mercado de Balcão

Após dois anos de operação, o Trademate consolidou sua presença nas negociações eletrônicas e registro de negociação de renda fixa, ampliou sua adoção pelo mercado e fortaleceu sua relevância para participantes e emissores. Esses avanços se refletiram em volumes recordes: em 2025, a plataforma chegou a movimentar R\$ 46,98 bilhões em um único dia, incluindo R\$ 28,1 bilhões em títulos privados.

Transformação em duplicata mercantil

Aperfeiçoamos a plataforma de duplicata mercantil com a integração a APIs avançadas novos níveis de automação, elevando a escalabilidade, a segurança e a aderência regulatória. A iniciativa permitiu à B3 evoluir de uma participação marginal, de cerca de 5% de market share, para a liderança nacional do segmento, com 42% de participação e mais de 35 milhões de duplicatas processadas em um único ano.

Para mais informações sobre as métricas de atividade das nossas plataformas, acesse a [Tabela de Performance ESG](#).

Inovação nos produtos e no compliance da B3

Nossa evolução tecnológica também se refletiu na ampliação da prateleira de produtos e no fortalecimento da governança. Em 2025, avançamos na oferta de soluções ligadas a ativos digitais e no uso de Inteligência Artificial aplicada a controles internos, combinando inovação, segurança e aderência regulatória.

Nesse contexto, destaca-se o lançamento do contrato Futuro de Bitcoin, desenvolvido para atender à crescente demanda por instrumentos ligados a criptoativos em um ambiente regulado. Com contrato inicialmente cotado em reais e tamanho reduzido, o produto tornou-se o quinto futuro mais negociado na bolsa, com recordes de volume que chegaram a 85 mil contratos em um único dia e movimentação próxima a R\$ 3 bilhões

Em paralelo, aprofundamos o uso de Inteligência Artificial na agenda de governança e compliance. Uma solução baseada em IA passou a apoiar a leitura e interpretação de regulamentos e normas de órgãos reguladores, identificando requisitos aplicáveis, áreas responsáveis, prazos e status de execução.

Essa abordagem transformou processos manuais em um modelo data-driven, ampliando a segurança, a rastreabilidade e a eficiência do compliance interno. A experiência acumulada nesse uso também abriu caminho para o desenvolvimento de soluções voltadas a clientes, reforçando a conexão entre governança, tecnologia e geração de novos produtos.



PESSOAS

CULTURA E VALORES

DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

BEM-ESTAR DE PESSOAS



Pessoas são a força que impulsiona a transformação na B3. A cultura é a energia que movimenta tudo: cuidar, incluir e desenvolver fortalece a engrenagem interna e amplia o impacto externo. Impulsionamos a transformação de dentro para fora, com uma cultura que evolui com as pessoas, conectando propósito, responsabilidade, ambição e inovação.





CULTURA E VALORES

O ano de 2025 marcou um novo momento na nossa jornada de evolução cultural, no qual revisamos nossos posicionamentos institucionais para que eles refletissem de forma precisa a ambição e a identidade atuais da Companhia.

Essa trajetória começou em 2017, no contexto da integração entre BM&FBOVESPA e Cetip, que deu vida à marca B3, e se estendeu com um trabalho de evolução contínuo e alinhado aos objetivos do negócio.

Nesse período, avançamos em duas frentes complementares. De um lado, formalizamos os pilares que sustentam nossa cultura, como valores e comportamentos. De outro, evoluímos para nos tornarmos uma empresa cada vez mais coerente com esses princípios na prática.

Apoiados por uma cultura forte e em constante evolução, nos tornamos uma organização mais próxima dos clientes, mais colaborativa, mais diversa e progressivamente menos dependente de hierarquias — pautada pela agilidade, autonomia e capacidade de entrega.

PROPÓSITO E AMBIÇÃO

Essa jornada de evolução ganhou um marco em 2023, com o estabelecimento do propósito, nosso direcionador inspiracional de longo prazo: “conduzir o desenvolvimento econômico sustentável para a sociedade prosperar”.

Em 2024, demos outro passo ao formalizar nossa ambição, que orienta as ações de curto e médio prazo, de acordo com a necessidade do negócio e com o que queremos potencializar: “acelerar a performance dos clientes e da B3”.

Os dois direcionadores, vale observar, são indissociáveis. É ao acelerar a performance dos clientes que viabilizamos, na prática, o desenvolvimento econômico sustentável que define nosso propósito.

2025: EVOLUÇÃO DOS VALORES E DA EXPRESSÃO DE MARCA

O estabelecimento do propósito e da ambição não encerrou essa jornada. Ao contrário: tornou evidente a necessidade de evoluir novamente.

Sabemos que o mercado mudou. Tornou-se mais dinâmico, integrado e exigente. Passou a demandar mais velocidade, mais flexibilidade e mais capacidade de coordenação — sem abrir mão de segurança e solidez, atributos essenciais para nossa Companhia.

Para responder a esse novo contexto interno e externo e gerar ainda mais valor para clientes e para a sociedade, entendemos que

era o momento de dar um novo passo na nossa evolução cultural. Em 2025, então, adotamos duas iniciativas diretamente conectadas a esse movimento: a evolução dos nossos valores e a revisão da nossa expressão de marca.

Essas mudanças serão fundamentais para nos ajudar a “subir a barra”, conhecendo melhor nossos clientes, potencializando os resultados da Companhia e priorizando o que gera impacto e incentiva a comunicação transparente sobre como geramos valor para a sociedade. Confira abaixo a nova arquitetura cultural:

CONDUZIR O DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO SUSTENTÁVEL PARA A SOCIEDADE PROSPERAR



DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

[GRI 2-7; 2-19; 2-20; 2-25; 3-3; 401-1; 403-1; 403-2; 403-3; 404-2; 405-1; 405-2]

Na B3, a gestão de pessoas e o fortalecimento da cultura organizacional são elementos centrais para sustentarmos o crescimento da Companhia e avançarmos na direção do propósito que nos guia. Os resultados obtidos no ranking Great Place to Work (GPTW) refletem esse compromisso e mostram que estamos atentos às melhores práticas disponíveis no mercado.

Em 2025, conquistamos todos os prêmios GPTW para os quais nos inscrevemos. Estamos nos rankings das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil, em São Paulo, no Setor Financeiro, Mulheres, LGBTQIA+, Étnico-racial e, mais recentemente, Tecnologia da Informação.

Conheça nas próximas páginas as nossas políticas e práticas em gestão de pessoas — e veja a seguir na tabela como tem evoluído nosso quadro de funcionários.

Quadro de funcionários [GRI 2-7; 405-1]

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS POR POSIÇÃO DE LIDERANÇA			
Grupo de cargo	2024	2025	YoY (%)
Número total de funcionários	2.798	2.912	4,1
Total de funcionários em posição de não liderança (equipes)	2.256	2.342	3,8
Total de funcionários em posição de liderança	542	570	5,2
Coordenadores	204	213	4,4
Gerentes	206	214	3,9
Superintendentes	92	101	9,8
Diretores	31	32	3,2
Diretores estatutários	9	10	11,1

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS POR TIPO DE CONTRATO E PERÍODO			
Tipo de contrato	2024	2025	YoY (p.p.)
Tempo determinado e meio período*	5,5%	5,0%	- 0,5
Tempo indeterminado e período integral	94,5%	95%	0,5

Números totais de cada grupo e a segmentação por gênero está disponível na [Tabela de Performance ESG](#)

* Inclui jovem aprendiz e estagiários

TOTAL DE FUNCIONÁRIOS POR GÊNERO					
	2024		2025		YoY (p.p.)
	Total	%	Total	%	
Homens	1.688	60,3%	1.708	58,7%	-1,7
Mulheres	1.110	39,7%	1.204	41,3%	+1,7

Employer Value Proposition (EVP)

Para alinhar a gestão de pessoas à nossa estratégia e identidade, definimos uma oferta de marca empregadora, que tem como característica central romper com o estereótipo das empresas do mercado financeiro e de capitais e oferecer aos funcionários e talentos-alvo uma visão da B3 como uma companhia mais colaborativa, leve e diversa.

Atualmente, nosso Employer Value Proposition (EVP) se baseia em três pilares:

O seu jeito tem valor

Confiamos no jeito de cada um – e na diversidade de todo mundo. Aqui, leveza e colaboração são o caminho para os melhores resultados. O jeito de cada um complementa, agrega e constrói esse lugar: diverso, colaborativo e que preza pelo equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Veja mais na página de [Diversidade e Inclusão da B3](#).

O aprendizado nos impulsiona

Acreditamos que inovação pede aprendizagem constante. Por isso, nos desafiamos e desenvolvemos nossos talentos. Para nós, quem aprende mais hoje faz melhor amanhã. Juntos podemos inovar e construir as melhores soluções para os nossos clientes.

Impacto além dos números

Sabemos da nossa responsabilidade e, por isso, não resumimos nosso papel a números. Todos os dias, construímos as mudanças do mundo que queremos ver e viver. Veja mais na página [ESG da B3](#).

Cada um desses pilares se desdobra em práticas concretas, que abrangem toda a jornada dos funcionários na empresa. Entre as oportunidades e benefícios, temos um programa de treinamento e desenvolvimento; programas de mobilidade interna; acompanhamento individualizado de funcionários por meio da gestão de desempenho e carreira; trabalho flexível; promoção da saúde e segurança no trabalho; e práticas de remuneração atrativas.

Pesquisas de clima organizacional [GRI 2-25]

Outra iniciativa que contribui para termos uma gestão de pessoas eficiente, focada nas necessidades e anseios dos funcionários e que seja capaz de reter talentos, é o processo de escuta.

Para ter uma visão completa dos desafios e oportunidades e dar respostas, investimos na realização de uma série de pesquisas, com diferentes frequências, propostas e níveis de profundidade.

Nosso repertório de pesquisas inclui a da GPTW, que capta o clima organizacional; a de Marca Empregadora, que indica se os talentos que estão no mercado nos consideram uma empresa atrativa ou não para trabalhar; pesquisas de cultura, com objetivo de medir a qualidade e oportunidades da cultura organizacional; e o Censo de Diversidade, que apresenta um raio X do quadro de funcionários, além de pesquisas de remuneração com mercado competidor.

Em 2025, alcançamos a nota geral de 87 pontos (de um total de 100) na pesquisa de engajamento da GPTW, que contou com a participação de 86% dos funcionários. Com esse resultado, ficamos apenas um ponto percentual abaixo da média das 175 melhores empresas do benchmark.

Além disso, evoluímos no ranking das Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil, subindo 14 posições em relação a 2024, um avanço que reforça o compromisso contínuo da B3 com um ambiente cada vez melhor para todas as pessoas.

A pesquisa avalia temas como satisfação no trabalho, orgulho, práticas de gestão e práticas institucionais de bemestar que avaliam, por exemplo, felicidade e estresse. A partir dos resultados, segmentamos as notas por temas relevantes e elaboramos planos de ação para cada um, envolvendo toda a empresa na busca por melhorias contínuas.

Atração e retenção de talentos [GRI 401-1]

A atração e a retenção de talentos são centrais para a estratégia de pessoas da B3. Em 2025, avançamos em diferentes frentes — mobilidade interna, formação e atração de novos talentos — com foco no desenvolvimento das equipes, no fortalecimento da marca empregadora e na ampliação da diversidade ao longo de toda a jornada profissional. Conheça a seguir as principais ações.

Recrutamento interno

O Programa de Recrutamento Interno foi criado com o objetivo de fortalecer uma cultura de retenção e desenvolvimento de talentos. Em 2025, a iniciativa beneficiou 94 funcionários que assumiram novas posições internamente na companhia, representando 12% das posições abertas no ano.

Outra frente do programa focou em identificar mulheres em posições de coordenação ou consultoria já prontas para assumir funções gerenciais. Essa iniciativa reforça nosso compromisso com a ampliação da presença feminina em cargos de liderança e contribui para o cumprimento das metas associadas ao Sustainability-Linked Bond (SLB), com prazo final em 2026.

Saiba mais sobre o SLB na [página 96](#).

Relacionamento com universidades

O Programa de relacionamento com universidades tem como objetivo nos conectar ao público jovem, fortalecendo assim a marca empregadora da Companhia para atrair novos talentos. Em 2025, foram desenvolvidas diversas ações, como visitas ao MUB3, treinamentos on-line, webinars, palestras, participações em salas de aula, mentorias, feiras e visitação aos nossos espaços físicos. As ações de relacionamento impactaram mais de mil universidades e tiveram um alcance de mais de 57 mil pessoas nos 27 estados do país durante o ano.

Programa de estágio

O programa de estágio oferece oportunidades contínuas ao longo do ano e abriu 120 vagas em 2025. O foco foi o aumento da diversidade e representatividade nos times. No total, fechamos 75% das vagas com pessoas de grupos sub-representados, sendo 57% com pessoas negras. A iniciativa teve um NPS de 95 pontos, que é considerado zona de excelência. Além disso, efetivamos 57% dos nossos estagiários, sendo que 75% dessas efetivações são de pessoas de grupos sub-representados.

Conheça também nosso estágio em tecnologia, exclusivo para mulheres, o Manas da Tech, na [página 120](#).

Evento de desenvolvimento de carreira

Em 2025, realizamos a segunda edição do B3 Career Summit, nosso maior evento de desenvolvimento de carreira, voltado para estudantes e jovens em início ou em transição de carreira. Com o foco em promover o desenvolvimento do mercado e de novos talentos, o evento 100% gratuito reuniu mais de 2 mil jovens, que participaram de forma presencial e on-line.

Os estudantes e jovens tiveram acesso a mais de 25 horas de conteúdos em temas como tecnologia, inovação, Inteligência Artificial, mercado financeiro, carreira e desenvolvimento pessoal. Para o público presencial, oferecemos oficinas de IA, sessões de planejamento financeiro, visitas guiadas ao Centro de Operações e ao MUB3, estúdio para atualização de perfis profissionais e outras ativações.

CONTRATAÇÃO DE NOVOS FUNCIONÁRIOS [GRI 401-1]			
	2024	2025	YoY (p.p.)
Taxa de novas contratações	15,9%	19,2%	3,3
Por gênero			
Homens	13,2%	16,8%	3,6
Mulheres	20,5%	23,0%	2,5
Por faixa etária			
Abaixo de 30 anos	31,2%	36,1%	4,9
Entre 30 e 50 anos	10,7%	13,5%	2,8
Acima de 50 anos	5,4%	7,5%	2,1

Os números absolutos de cada grupo da tabela estão disponíveis na [Tabela de Performance ESG](#).

ROTATIVIDADE DE FUNCIONÁRIOS [GRI 401-1]			
	2024	2025	YoY (p.p.)
Taxa de rotatividade total	17,3%	18,1%	0,8
Taxa de rotatividade voluntária	8,0%	8,5%	0,5
Taxa de rotatividade involuntária	9,3%	9,6%	0,3
Por gênero			
Homens	16,7%	18,7%	2,1
Mulheres	18,3%	17,2%	-1,1
Por faixa etária			
Abaixo de 30 anos	19,4%	15,9%	-3,4
Entre 30 e 50 anos	15,6%	18,6%	3,0
Acima de 50 anos	25,8%	22,4%	-3,4

A abertura de rotatividade por categoria funcional está disponível na [Tabela de Performance ESG](#).



Gestão de desempenho [GRI 404-3]

Na B3, a gestão de desempenho acontece anualmente e contempla a definição, o acompanhamento e a avaliação de performance de cada funcionário. Além disso, inclui etapas para evitar potenciais vieses inconscientes e favoritismo. Duas dimensões são consideradas nesse processo:

O **“QUÊ”** É composto pelas metas da empresa, da área e individuais acordadas para o período e considera o resultado e impactos atingidos ao final do ciclo;

O **“COMO”** Avalia o alinhamento ao core da função, aos valores e aos comportamentos B3.

Nosso modelo de gestão de desempenho também está integrado ao contexto de equipes ágeis, permitindo a definição e acompanhamento de objetivos e resultados coletivos. Essa lógica começa na contratação de metas, que abre o ciclo de desempenho e define os desafios do período.

Todas as pessoas da B3 trabalham com três categorias de metas — corporativas, da área e individuais —, o que garante alinhamento entre as prioridades da Companhia, os objetivos das áreas e as entregas esperadas de cada função.

Metas corporativas

Estabelecidas pelo Conselho de Administração e pelo Comitê de Pessoas, representam os desafios estratégicos da Companhia e impactam diretamente a remuneração do CEO, da Diretoria Colegiada e dos demais times. O acompanhamento é trimestral, conduzido pelo time de Pessoas e reportado ao Conselho. Nos últimos anos, essas metas endereçaram temas intrínsecos aos nossos valores, como disponibilidade dos sistemas (solidez e credibilidade operacional) e satisfação dos clientes (proximidade e satisfação do cliente).

Metas da área

Correspondem a objetivos que impactam equipes inteiras e são definidas por níveis de Vice-Presidência e Diretoria ou, no caso de times ágeis, por segmento de negócio.

Metas individuais

Acordadas entre cada pessoa e seu gestor direto, refletem o cargo, as atribuições específicas e as prioridades da área e da B3, mantendo conexão direta com a estratégia da Companhia.

METAS CORPORATIVAS 2025			
Pilar	Objetivo	Resultados-chave (KRs)	RESULTADO
CLIENTES	Ser a escolha dos nossos clientes em todas as etapas de sua jornada	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar a satisfação do cliente através do índice de Satisfação do Cliente Reduzir o tempo médio de entrega de produtos Aumentar o percentual de processos simplificados 	Atingiu o target
FINANCEIRO	Garantir robustez financeira com gestão eficiente e diversificação via novos negócios e parcerias	<ul style="list-style-type: none"> Redução de despesas Aumento de receita Management-Driven 	Atingiu o target
RESILIÊNCIA E INOVAÇÃO	Oferecer um ambiente inovador que integre novas tecnologias e suporte o crescimento contínuo, com segurança e robustez	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar a capacidade tecnológica dos sistemas ligados ao core business Evoluir o plano de recuperação relacionado a cibersegurança Reduzir o tempo de resolução de incidentes Potencializar os benefícios de soluções da B3 com adição de Inteligência Artificial 	Excedeu o target
PRODUTOS E SERVIÇOS	Maximizar os resultados e valor agregado dos produtos e serviços da B3	<ul style="list-style-type: none"> Capturar benefícios de novos negócios e de produtos relacionados a dados Mensurar os resultados dos objetivos de portfólios de produtos da B3 	Atingiu o target
PESSOAS E ESG	Ser a referência em ESG e uma das empresas mais atrativas do mercado	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar a taxa de retenção de talentos Aumentar a percepção de atratividade como Marca Empregadora Garantir a melhoria contínua no desempenho da B3 frente aos principais índices de sustentabilidade — ISE B3 e CSA (Dow Jones Best in Class Index) 	Excedeu o target

Feedbacks

Sabendo que o feedback é condição necessária para a evolução dos nossos talentos, temos três agendas de feedback obrigatórios no ano:

Feedback inicial e intermediário

Acontecem no segundo e terceiro trimestres do ano. A conversa entre gestor e time deve ter como objetivo o alinhamento de expectativas quanto às entregas realizadas até o momento e alinhamento ao core da função, valores e comportamentos do funcionário.

Feedback final

Acontece no encerramento do período de avaliação, que geralmente é no ano subsequente. Esse é o momento em que o funcionário recebe o retorno da sua avaliação final e carta de PLR.

Além da agenda regular, nossos colaboradores também podem solicitar ou registrar feedback a qualquer momento, independentemente do nível hierárquico ou da área de atuação.

Avaliações

Nosso sistema de avaliação não se esgota nas etapas formais de acompanhamento. Também contamos com uma etapa de avaliação 360°, que amplia a visão sobre o desempenho de cada pessoa. Nessa fase — chamada de Avaliação Ampliada — qualquer profissional da organização pode avaliar e pedir para ser avaliado por demais funcionários, menos gestor direto, independentemente da área ou do nível hierárquico. O objetivo é reunir diferentes perspectivas sobre o alinhamento do funcionário aos valores, comportamentos e ao core da função.

Já a etapa de avaliação final tem como objetivo mensurar e reconhecer o desempenho individual do funcionário durante o período a partir de dados e fatos. O processo conta com três etapas:

1. Autoavaliação

Registra a percepção do próprio funcionário sobre seu desempenho no período.

2. Avaliação do gestor

Consolida a análise do líder, mas ainda não define a nota final, que será discutida em avaliação colegiada.

3. Colegiada

Reúne gestores da mesma área ou segmento para comparar avaliações, reduzir subjetividade e mitigar vieses. A nota final, definida nesse fórum, orienta o pagamento da PLR. Todas as áreas e funcionários passam por colegiadas, e os resultados são apresentados e validados pelos executivos.



Celebração de tempo de casa para funcionários na B3

100%

dos funcionários **receberam suas avaliações de desempenho em 2025**

[GRI 404-3]

Remuneração [GRI 2-19; 2-20; 2-21; 405-2; 3-3]

A remuneração é um fator central no desafio de atrair, desenvolver e reter nossos profissionais. Para garantir práticas competitivas, participamos anualmente de pesquisas de remuneração total, cujos dados são analisados função a função. Esse benchmark permite avaliar a consistência da nossa estratégia e entender nossa posição em relação ao mercado.

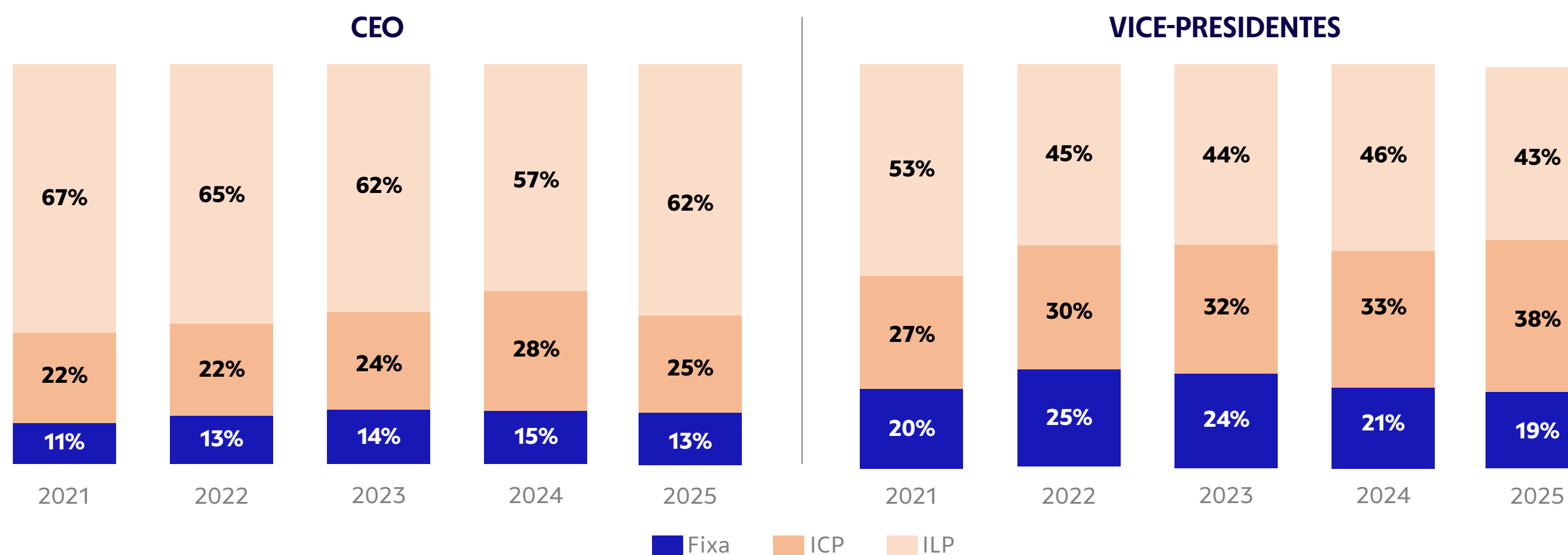
Além da análise externa, monitoramos a composição da remuneração direta, buscando equilíbrio entre remuneração fixa, variável de curto prazo e variável de longo prazo. Nos últimos anos, a distribuição entre esses componentes permaneceu alinhada à estratégia da Companhia e refletiu tanto a performance quanto o potencial dos profissionais.

Nossa gestão segue o conceito de Remuneração Total, estruturado em cinco pilares alinhados à estratégia corporativa. O modelo integra três variáveis — performance, pessoas e posição — que orientam as decisões de remuneração ao longo do ciclo anual. Saiba mais ao lado:

FORMAS DE REMUNERAÇÃO NA B3*		
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, da 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

* Abrange todos os cargos com gestão de pessoas, desde o nível de coordenador até o diretor executivo.

COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO DIRETA TOTAL** - CEO E VICE-PRESIDENTES



** 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.

Remuneração fixa

Administramos a remuneração fixa com base em faixas salariais definidas para cada nível hierárquico. Essa tabela é revisada periodicamente para assegurar coerência com nossos valores, com a estratégia da Companhia e com as práticas de mercado.

As faixas salariais também orientam os processos de promoção e mérito, realizados, em geral, duas vezes ao ano. Nesses ciclos, a área de Remuneração apoia os gestores com indicadores e materiais que contribuem para decisões mais embasadas.

Em 2025, a relação entre a remuneração total da pessoa mais bem paga e a média de todos os empregados (excluindo-se esse profissional) foi de 13,1. [\[GRI 2-21 \]](#)

Equidade salarial¹⁵ [\[GRI 405-2 \]](#)

A equidade salarial entre gêneros é um princípio considerado em nosso modelo de remuneração. Ao analisarmos a razão salarial entre mulheres e homens, observamos que, em 2025 o valor foi de 96%, indicando práticas de remuneração equilibradas entre os gêneros. Na comparação cargo a cargo, verificamos que a razão de remuneração total entre mulheres e homens nas posições com gestão de pessoas foi de 97%, reforçando um cenário de equilíbrio nas políticas aplicadas.

A abertura da razão salarial por categoria funcional está disponível na [Tabela de Performance ESG](#).

Incentivo de Curto Prazo (ICP)

Todos os colaboradores, exceto estagiários, são elegíveis à remuneração variável (PLR), que reconhece o alcance das metas de curto prazo. Os valores-alvo são definidos anualmente por função e desempenho. No programa, afastamentos por licença-maternidade, paternidade ou previdenciária não geram proporcionalização, reforçando nosso compromisso com diversidade e inclusão.

Chamamos de “pool” o montante destinado à distribuição da PLR, vinculado aos indicadores de desempenho da Companhia, que abrangem temas essenciais para o crescimento e a sustentabilidade dos negócios. Esse montante só é ativado quando a B3 atinge pelo menos 70% do resultado orçado — medido pelo Lucro Antes dos Juros e Imposto de Renda (LAJIR) ajustado. A distribuição varia conforme o alcance dos indicadores corporativos, com mínimo de 70% e teto de 120%.

Quando os resultados superam as metas, o montante destinado à PLR aumenta, permitindo distribuir valores superiores ao estimado. Caso o desempenho fique aquém do esperado, o pool é reduzido.



Saiba mais sobre nossas iniciativas de equidade salarial no capítulo de [Diversidade, equidade e inclusão](#) e no [Relatório de Equidade Salarial](#).

Incentivo de Longo Prazo (ILP) [\[GRI 2-19 \]](#)

Nossos programas de ILP buscam, por meio da concessão de ações restritas da B3, fortalecer a retenção dos funcionários-chave, alinhar os interesses dos acionistas na criação de valor para o negócio e incentivar a tomada de decisões responsáveis e sustentáveis.

Confira os detalhes:

Matching

Gerentes e acima podem aportar um percentual da PLR para comprar ações da B3, e a Companhia realiza a contrapartida. O período de carência é de quatro anos (vesting de 1/4 ao ano).

Concessão

Para superintendentes e acima, o valor individual é definido dentro dos intervalos estabelecidos para cada nível e considerado conforme a performance. O montante é convertido em ações, com carência de quatro anos (vesting de 1/4 ao ano), condicionada à permanência do funcionário.

Como parte dessa política de longo prazo, contamos também com a cláusula Malus, que permite reduzir parcial ou totalmente parcelas ainda em carência quando há descumprimento de disposições do Código de Conduta e Ética. No período, não houve casos de aplicação da cláusula. Em 2025, não tivemos nenhum caso em que a cláusula Malus foi aplicada.

15. O dado anteriormente era apresentado como razão de salário entre homens e mulheres e agora passa a ser apresentação como a porcentagem direta da razão salarial.

Desenvolvimento e carreira [GRI 404-1; 404-2]

Aqui, o desenvolvimento de carreira é orientado por uma abordagem integrada, que combina mapeamento de talentos e sucessão, treinamentos contínuos e programas de desenvolvimento. Essas frentes atuam de forma complementar para fortalecer competências, preparar lideranças e apoiar a evolução profissional ao longo da jornada na Companhia.

Mapa de Talentos e Sucessão

O Mapa de Talentos e Sucessão é um processo anual que fortalece nossa gestão de pessoas e garante a continuidade do negócio. Baseado em metodologia estruturada, ele gera inteligência para apoiar decisões coerentes e sustentáveis.

1. Plano de Desenvolvimento Individual (PDI)

100% dos colaboradores preenchem seu PDI com a contribuição dos gestores, garantindo clareza sobre objetivos de desenvolvimento e alinhamento com as necessidades do negócio.

2. Mapeamento de Talentos

Realizamos o mapeamento para compreender o momento de carreira de cada profissional. Essa análise permite aos gestores conduzirem uma gestão estratégica de carreira, identificando potencial de curto, médio e longo prazos além de riscos e oportunidades de desenvolvimento.

3. Sucessão para Níveis Executivos

Além do mapeamento geral, conduzimos um processo específico de sucessão para nossos níveis executivos, assegurando a continuidade da liderança e a preparação para desafios futuros

4. Acompanhamento Contínuo

Incentivamos conversas de carreira e o acompanhamento do PDI ao longo de todo o ciclo anual, fortalecendo a cultura de desenvolvimento e preparando nossos talentos para evoluir.

Com essa prática, promovemos o crescimento individual, garantimos a sustentabilidade da liderança e tomamos decisões mais assertivas para o negócio.

Treinamentos

O desenvolvimento profissional dos nossos funcionários é uma prioridade. Por isso, contamos com um catálogo de aprendizagem corporativa e com planos individuais que apoiam a evolução de cada pessoa conforme seu perfil e momento de carreira.

Nos últimos anos, firmamos parcerias com empresas como Alura, Microsoft, Oracle, Clube de Vantagens e AWS, ampliando o acesso a mais de 2 mil conteúdos entre plataformas, catálogo institucional, ações direcionadas e educação continuada.

Em 2025, focamos em habilidades técnicas imprescindíveis para o futuro da B3 e da sociedade, dada a crescente demanda por competências digitais mais avançada. As três principais habilidades técnicas desenvolvidas foram:

Inteligência Artificial

Tivemos uma jornada de desenvolvimento do básico ao avançado, somando mais de 13 mil horas de capacitação no tema em mais de 120 cursos diferentes. Por meio dessas trilhas, áreas melhoraram os seus processos e deram mais velocidade a iniciativas.

Dados

Foi a segunda habilidade mais desenvolvida na B3 no ano, somando mais de 12 mil horas de desenvolvimento. Em 2025, conseguimos expandir o tema para além das áreas de tecnologia, impactando mais de 700 pessoas de áreas de negócio.

Cloud

Com mais de 8 mil horas de desenvolvimento, evoluímos no nível de conhecimento técnico do time B3 no tema, sendo que 31% das certificações foram no nível intermediário e avançado.

Esses conteúdos são disponibilizados para todos os funcionários, incluindo funcionários contratados por tempo determinado.

No último ano, 100% dos profissionais receberam algum tipo de treinamento. Foram mais de 151 mil horas de capacitação, média de 45,7 horas por colaborador — desempenho 74% acima da média do mercado brasileiro, segundo a pesquisa Panorama 2025.

Em média investimos R\$ 2.531 por colaborador em treinamento e desenvolvimento, o que representa 110% a mais do que o mercado brasileiro, segundo a pesquisa Panorama.

Também fechamos o ano com uma média de 94 pontos na afirmativa de Treinamento e Desenvolvimento da GPTW, pesquisa de engajamento aplicada anualmente para o time B3. Esse número está 5 pontos acima do que é considerado benchmark das melhores empresas para se trabalhar no Brasil, segundo a GPTW.

A [Tabela de Performance ESG](#) apresenta a evolução da média de horas de treinamento de funcionários e estagiários, por gênero e categoria funcional, nos últimos três anos.

NÚMERO MÉDIO DE HORAS DE TREINAMENTO [GRI 404-1]	
2025	
Horas de treinamento total por funcionário	45,7
Por gênero	
Homens	43,3
Mulheres	45,6
Por categoria funcional	
Estagiários	74,9
Equipes	41,3
Coordenadores	40,8
Gerentes	44,2
Superintendentes	22,4
Diretores	17,3

Treinamentos obrigatórios

Além dos treinamentos acima que buscam o desenvolvimento de competências e de carreira dos funcionários, também contamos com uma trilha de treinamentos obrigatórios nos temas de Código de Conduta e Ética (abrangendo temas de Direitos Humanos), Anticorrupção, Prevenção à Lavagem de Dinheiro, Segurança da Informação e Privacidade de Dados. Saiba mais sobre esses treinamentos no capítulo Ética e integridade, [página 59](#).

Capacitações na temática ESG

Em linha com nossa estratégia de sustentabilidade e nosso compromisso com a conscientização ambiental, desde 2021 realizamos treinamentos e capacitações sobre a temática ESG, o que também abrange funcionários, estagiários e aprendizes. Essas ações contemplam:

Onboarding de novos funcionários

Apresentação que aborda conceitos de sustentabilidade; conscientização sobre meio ambiente; os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU; a estratégia de Sustentabilidade da B3; e nossas práticas relacionadas à temática ESG, o que também inclui questões relacionadas à mudança do clima.

Treinamentos

Contamos com uma trilha na intranet corporativa que reúne cursos sobre os conceitos e práticas relacionados à mudança do clima, investimentos sustentáveis, Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e meio ambiente.

Programas de desenvolvimento

Nossos programas de desenvolvimento foram estruturados para atender diferentes públicos e momentos de carreira. As iniciativas combinam formação de lideranças, aceleração de talentos, aprendizagem prática e disseminação de conhecimento interno, além de treinamentos obrigatórios e capacitações em temas como ética, compliance e sustentabilidade. Veja a seguir.

Programa de Desenvolvimento da Liderança

Voltado a consultores, especialistas, coordenadores, gerentes, superintendentes, diretores e vice-presidentes, nosso Programa de Liderança foi desenhado com uma visão voltada para o futuro da Companhia.

Reconhecemos que cada cargo possui demandas e desafios específicos, e, por isso, estruturamos o programa em módulos de treinamento diferenciados, adaptados às particularidades de cada nível.

Os treinamentos abordaram desde competências essenciais para a evolução cultural da B3, até temáticas como gestão de pessoas, remuneração, times de alta performance, tomada de decisão, comunicação eficiente, e inovação, transformação digital, entre outros. Além disso também tivemos capacitação executiva em Inteligência Artificial para a alta liderança.

Programa de Facilitação Interna

Outra frente é o Programa de Facilitação Interna, no qual nossos profissionais conduzem treinamentos em suas áreas de especialidade. Em 2025, contamos com mais de 90 facilitadores, o que gerou uma economia de quase R\$ 3 milhões para a Companhia.

Programa Expertise

Identifica talentos com potencial para aceleração de desenvolvimento. Estruturado por níveis de cargo – de analista 1 a gerente/especialista – o programa oferece trilhas de desenvolvimento personalizadas, preparando os participantes para os desafios das próximas posições. Em 2025, foram mapeados mais de 200 talentos. Eles participarão de um programa com oportunidades de desenvolvimento como mentorias individuais com líderes B3, utrapersonalização do Plano de Desenvolvimento Individual (PDI) e a oportunidade de participar de um desafio em Inteligência Artificial, para criação de agentes que gerem valor para a nossa Companhia. O programa ocorre desde 2021/22 e a rotatividade deste grupo é 11 pontos percentuais inferior ao da B3.

DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO

[GRI 3-3; 405-1; 413-1; SASB FN-EX-410a.4]

Na B3, temos um compromisso firme com a Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), que está presente tanto na gestão interna de nossas pessoas como no relacionamento com a sociedade. Em linha com o duplo chapéu da companhia, temos dois objetivos principais:

Como empresa listada, que precisa estar aderente às melhores práticas, queremos promover um ambiente interno inclusivo, que potencialize a performance de todas as nossas pessoas;

Como infraestrutura de mercado, buscamos mobilizar o mercado para boas práticas, especialmente por meio do fornecimento de dados.

Diretrizes de DEI

Como nosso compromisso com DEI é institucional, todas as práticas adotadas nessa agenda se aplicam a toda a B3 e às suas controladas. Esse posicionamento está formalizado na Política de Pessoas e Remuneração, que orienta a construção de um ambiente diverso, seguro e inclusivo. O documento estabelece diretrizes para:

- Assegurar um ambiente livre e seguro de assédio, combatendo qualquer tipo de preconceito e discriminação (de cor, raça, credo, gênero, orientação sexual ou faixa etária);
- Garantir práticas e processos para sermos uma companhia mais diversa, inclusiva e representativa, atuando em todo o ciclo de gestão de pessoas, incluindo a atração, desenvolvimento, engajamento e retenção dos públicos sub-representados;
- Promover um ambiente de trabalho com segurança psicológica, onde todas as pessoas possam ser quem são, proporcionando condições para o melhor relacionamento com o time, conhecimento do negócio e performance;
- Aprimorar, constantemente, as práticas e processos de modo a estimular o engajamento e a identificação pessoal dos funcionários abrangidos por esta política com os valores da Companhia.

DIVERSIDADE DOS NOSSOS FUNCIONÁRIOS [GRI 405-1]

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS POR GÊNERO, ABERTO POR CARGO			
	2024	2025	YoY (p.p.)
PERCENTUAL DE MULHERES (TOTAL)	39,7%	41,3%	+ 1,7
POR CARGO			
Percentual em posições de não liderança (equipes) ¹	40,9%	41,9%	+ 1,0
Percentual em posições de liderança, dividido abaixo por cargo ²	34,7%	38,9%	+ 4,3
Coordenadores	38,2%	41,8%	+ 3,5
Gerentes	35,0%	40,2%	+ 5,2
Superintendentes	30,4%	33,7%	+ 3,2
Diretores	22,6%	31,3%	+ 8,7
Diretores estatutários	33,3%	30,0%	- 3,3
PERCENTUAL DE HOMENS (TOTAL)	60,3%	58,7%	-1,7
POR CARGO			
Percentual em posições de não liderança (equipes) ¹	59,1%	58,1%	- 1,0
Percentual em posições de liderança, dividido abaixo por cargo ²	65,3%	61,1%	-4,3
Coordenadores	61,8%	58,2%	- 3,5
Gerentes	65,0%	59,8%	- 5,2
Superintendentes	69,6%	66,3%	- 3,2
Diretores	77,4%	68,8%	- 8,7
Diretores Estatutários	66,7%	70,0%	+3,3
% de mulheres em cargos de liderança seguindo o critério do SLB	31,7 %	35,4%	+ 3,7

¹Relativo ao total de funcionários não líderes.

²Relativo ao total de líderes. Aberturas por cargo indicam total de mulheres deste cargo dividido por total de pessoas desse mesmo cargo (Ex.: coordenadoras mulheres/total de coordenadores).

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS POR RAÇA, ABERTO POR CARGO			
	2024	2025	YoY (p.p.)
PERCENTUAL DE RAÇA/COR TOTAL			
Amarelos	4,6%	4,3%	-0,3
Branco	69,0%	67,3%	-1,7
Pretos	7,3%	7,9%	+ 0,6
Pardos	18,9%	20,4%	+ 1,5
Indígenas	-	-	-
Outros	0,1%	0,1%	-
POR CARGO			
PERCENTUAL EM POSIÇÕES DE NÃO LIDERANÇA (EQUIPES)¹	80,6%	80,4%	- 0,2
Amarelos	4,3%	3,8%	- 0,5
Branco	66,5%	64,6%	- 1,9
Pretos	8,4%	9,1%	+ 0,7
Pardos	20,7%	22,3%	+ 1,7
Indígenas	-	-	-
Outros	0,1%	0,1%	-
PERCENTUAL EM POSIÇÕES DE LIDERANÇA, DIVIDIDO ABAIXO POR CARGO²	19,4%	19,6%	+ 0,2
Amarelos	5,9%	6,1%	+ 0,2
Branco	79,3%	78,4%	- 0,9
Pretos	3,0%	3,0%	-
Pardos	11,6%	12,5%	+ 0,8
Indígenas	-	-	-
Outros	0,2%	-	- 0,2

¹Relativo ao total de funcionários não líderes.

²Relativo ao total de líderes. Aberturas por cargo indicam total de mulheres deste cargo dividido por total de pessoas desse mesmo cargo (ex.: coordenadoras mulheres/total de coordenadores).

* Aberturas por cargo indicam total de pessoas do grupo racial e do cargo dividido por total de pessoas desse mesmo cargo (ex.: líderes amarelos/total de líderes).

PERCENTUAL DE FUNCIONÁRIOS POR FAIXA ETÁRIA			
	2024	2025	YoY (p.p.)
Abaixo de 30 anos	29,8%	30,8%	+ 1,0
De 30 a 50 anos	64,2%	63,1%	- 1,1
Acima de 50 anos	6,0%	6,1%	+ 0,1

PERCENTUAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA			
	2024	2025	YoY (p.p.)
	5,1%	5,2%	+ 0,1

A abertura de cada grupo por categoria funcional e cargo está disponível na [Tabela de Performance ESG](#).

Governança do tema

Responsável por coordenar a implantação das ações de diversidade, a Diretoria de Pessoas é parte da Vice-Presidência de Pessoas, Marketing, Comunicação, Sustentabilidade e Investimento Social, que se reporta diretamente ao CEO. Essa estrutura reforça o tema como prioridade para toda a organização. No Conselho de Administração o tema é gerenciado pelo Comitê de Pessoas e Remuneração e reportado no mínimo uma vez ao ano.



Metas de diversidade

Nossas metas de diversidade estão estruturadas em duas frentes complementares. No nível interno, elas integram os objetivos individuais dos líderes e estão diretamente vinculadas à remuneração variável, reforçando a responsabilização e o engajamento da liderança. Em paralelo, a Companhia também assume metas públicas de diversidade, ampliando a transparência e o compromisso institucional com o avanço do tema.

Metas no nível individual da liderança

Em 2025, como nos anos anteriores, estabelecemos objetivos anuais para fortalecer a presença de grupos sub-representados. Essas metas alcançam toda a liderança, de coordenação a vice-presidência, e são calculadas de acordo com a lacuna em representatividade de gênero, raça e/ou pessoas com deficiência de cada área. São metas individuais, vinculadas à remuneração variável das lideranças.

Meta pública

Em 2021, por meio da emissão de um Sustainability-Linked Bond (SLB), nos comprometemos com atingir, até 2026, o percentual de 35% de mulheres em cargos de liderança na B3. Em 2025 essa meta foi cumprida, ao alcançarmos 35,4% de mulheres em posições de liderança. Saiba mais no [capítulo do SLB](#).

A gestão desses compromissos é apoiada por um dashboard mensal de indicadores de DEI, acompanhado pela liderança e integrado ao processo de tomada de decisão.

Prevenção e combate a casos de discriminação ou assédio

Não toleramos discriminação ou assédio em qualquer de suas formas. Essa diretriz abrange todas as modalidades de assédio e quaisquer formas de preconceito contra grupos sub-representados. O direcionamento se aplica integralmente tanto aos funcionários internos quanto aos prestadores de serviço terceirizados. Confira as iniciativas internas (mais informações podem ser encontradas em [Ética e Integridade](#)):

Gestão de riscos

Mapeamos e tratamos riscos relacionados a condutas discriminatórias ou de assédio, inclusive descumprimentos do Código de Conduta e situações envolvendo públicos sub-representados. A avaliação é conduzida pelo time de Riscos Corporativos.

Comunicação e capacitação

Promovemos treinamentos e ações de sensibilização sobre ambiente livre de assédio, direcionados a 100% da Companhia, incluindo lideranças. As iniciativas são conduzidas pela Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA) e pelas áreas de Compliance e Conduta.

Canal de denúncia

O Alô Compliance! permanece disponível para registro de denúncias de assédio ou discriminação. Os casos são analisados com sigilo, e a satisfação com o processo é medida anualmente por pesquisa interna (veja mais sobre o [Canal de Denúncias na página 55](#)).

Avanços de 2025

DEI na gestão interna

No último ano, direcionamos nossos esforços de gestão interna às ações identificadas no diagnóstico de inclusão realizado em 2024. O estudo buscou compreender o nível de inclusão, o sentimento de pertencimento e outros indicadores qualitativos relacionados às pessoas na organização.

A partir desse diagnóstico, priorizamos iniciativas como a realização da Semana da Diversidade, o projeto de expansão da acessibilidade para pessoas com deficiência e outras ações detalhadas ao longo deste capítulo.

Além do fortalecimento das práticas internas, avançamos na formação de equipes cada vez mais diversas. Das 741 vagas preenchidas em 2025, 72,8% foram ocupadas por pessoas de grupos sub-representados — mulheres, pessoas negras, integrantes da comunidade LGBTQIA+ ou pessoas com deficiência.

Ao final do ano, 41,3% do nosso quadro era composto por mulheres e 28,3% por pessoas pretas e pardas, evidenciando avanços concretos e mensuráveis na agenda de diversidade, equidade e inclusão.

As iniciativas realizadas em 2025 se somam a um conjunto mais amplo e estruturado de programas e práticas de promoção da diversidade, da equidade e da inclusão na gestão interna da B3. A seguir, apresentamos essas ações e seus principais resultados.

Técnicas de atração e seleção

Desde 2020, adotamos práticas práticas de atração que tornem nosso quadro de funcionários mais diverso. As equipes de atração e seleção acompanham as metas de DEI de cada área e priorizam a contratação de públicos sub-representados. Também contamos com parceiros e consultorias especializadas sempre que necessário.

1. Currículo oculto

Implementado desde 2021, o currículo oculto remove informações como nome, gênero, idade, deficiência, endereço e, em alguns casos, formação acadêmica. A técnica reduz vieses na triagem inicial e concentra a análise no conhecimento técnico e na experiência dos candidatos.

2. Filtros de busca

Aplicamos filtros específicos para ampliar a presença de públicos sub-representados nos processos seletivos e garantir que o grupo finalista apresentado à liderança seja mais diverso. Essa prática é reforçada por iniciativas afirmativas, como programas dedicados e vagas destinadas a determinados públicos. Além dos filtros de busca, também adotamos uma abordagem proativa de identificar candidatos desses grupos por meio de hunting ativo, o que significa que buscamos pessoas que não se inscreveram na vaga.

3. Busca por competências

A seleção é orientada pelas competências, habilidades e experiências para a vaga. Os perfis apresentados aos gestores destacam exclusivamente critérios ligados ao desempenho, reduzindo vieses e aumentando a consistência do processo.

Programas de mentoria para mulheres e pessoas negras

Pelo quarto ano consecutivo, realizamos o Programa de Mentoria para Mulheres, voltado a acelerar a carreira de analistas III, consultoras e coordenadoras. Parte das vagas disponíveis para o programa é destinada a mulheres negras. Já são 130 profissionais formadas no programa, com 38% das participantes promovidas até o fechamento do último ano. Dentre as promovidas, 35% foram mulheres negras. Em 2024, fomos reconhecidos pela prefeitura de São Paulo com o Selo de Direitos Humanos e Diversidade por essa iniciativa.

Em 2025, também demos início à primeira edição do Programa de Mentoria para Pessoas Negras. O objetivo é acelerar a performance de analistas II e III visando transformar os participantes em lideranças da Companhia no futuro. A iniciativa contou com 30 participantes na primeira edição e até o fechamento do ano 20% das pessoas já haviam sido promovidas.

Núcleos de Diversidade

Uma das práticas adotadas para envolver e dar voz aos funcionários são os Núcleos de Diversidade, criados em 2019. Esses grupos são formados por pessoas de diferentes áreas e cargos e representam nossas cinco frentes de atuação: gênero, raça e etnia, pessoas LGBTQIA+, pessoas com deficiência e gerações.

Além de um espaço de debates, os núcleos funcionam como um fórum com autonomia, orçamento próprio para implantar ações internas e acesso à alta liderança da B3. Isso se dá por meio da interlocução dos grupos com o Comitê de Diversidade, um órgão que tem em sua composição vice-presidentes e diretores da Companhia.

Biblioteca da Diversidade

Lançamos em 2025 a Biblioteca da Diversidade, um espaço físico criado para ampliar repertórios, provocar reflexões e fortalecer nosso compromisso com a equidade e a inclusão, por meio do empréstimo de livros que abordam temas como raça, gênero, orientação sexual, deficiência, gerações, diversidade religiosa e mais. A curadoria é feita com foco em representatividade e interseccionalidade, valorizando autores diversos e promovendo o letramento inclusivo. Um diferencial é que o time B3 pode doar livros e fazer parte da construção coletiva da biblioteca.



Treinamento em DEI

Desde 2020, promovemos treinamentos sobre diversidade para 100% da organização, incluindo o Conselho de Administração. Nosso objetivo é sensibilizar os times por meio de temas relevantes que atendem às necessidades de desenvolvimento. É o caso de vieses cognitivos, informações essenciais sobre cada pauta (raça, gênero, deficiência, entre outras) e orientações práticas sobre comportamentos adequados e inadequados no ambiente corporativo. Em 2025, reformulamos o formato e conteúdo do treinamento e tivemos 96,8% de conclusão do time B3 ao final do ano.

Estágio para mulheres em tecnologia - Manas da Tech

Nosso programa de estágio dirigido a mulheres, o Manas da Tech, vem aumentando a participação feminina na área de tecnologia. Lançada em 2022, a iniciativa combina capacitação técnica, aplicação prática e habilidades socioemocionais, ampliando as chances de efetivação na empresa e no mercado em geral. Em 2025, o foco foi o aumento de pessoas negras no programa. Ao final, 100% das vagas foram preenchidas por esse público, o que levou o programa a ser reconhecido na 8ª Edição do Selo de Direitos Humanos e Diversidade. No ano, a iniciativa contou com 107 participantes, das quais 48% foram efetivadas.

Incentivando práticas de DEI no mercado [SASB FN-EX-410a.4]

Nosso compromisso com DEI transborda os muros da Companhia. Queremos integrar essa agenda ao negócio e incentivar o mercado brasileiro. Acreditamos que o nosso exemplo tem o potencial de incentivar outras empresas nessa trilha.

Um dos exemplos nessa linha é o Anexo ASG — um regulamento que incentiva as empresas listadas, ou aquelas que desejam se listar na Bolsa de Valores, a aumentarem a diversidade em diretoria e conselhos de administração.

Pela proposta, as companhias brasileiras deverão ter ao menos uma mulher e um integrante de comunidade sub-representadas (pessoas pretas ou pardas, integrantes da comunidade LGBTQIA+ ou pessoas com deficiência) em seu conselho de administração ou diretoria estatutária em até dois anos a partir da vigência da norma — ou seja, a partir de 2026.

As companhias que eventualmente não conseguirem avançar precisarão indicar ao mercado e aos investidores em geral os motivos que inviabilizaram os avanços. O mecanismo proposto é conhecido como “pratique ou explique”, no qual as empresas precisam dar transparência ao mercado sobre as ações adotadas. Esse mecanismo entrará em vigor em 2026.

Em 2025, nossa estratégia foi apoiar o mercado por meio do uso estruturado de dados sobre DEI, ampliando a transparência, qualificando o debate e oferecendo insumos objetivos para que empresas e investidores pudessem acompanhar avanços, identificar lacunas e orientar decisões relacionadas à diversidade em posições de liderança.

Conheça a seguir as principais iniciativas lançadas ou mantidas no último ano.

Estudo Lideranças Plurais [GRI 413-1]

Com o Instituto Locomotiva, lançamos em 2025 o estudo Lideranças Plurais, que marca a quinta edição do levantamento baseado nos dados públicos do Formulário de Referência das empresas listadas na Bolsa.

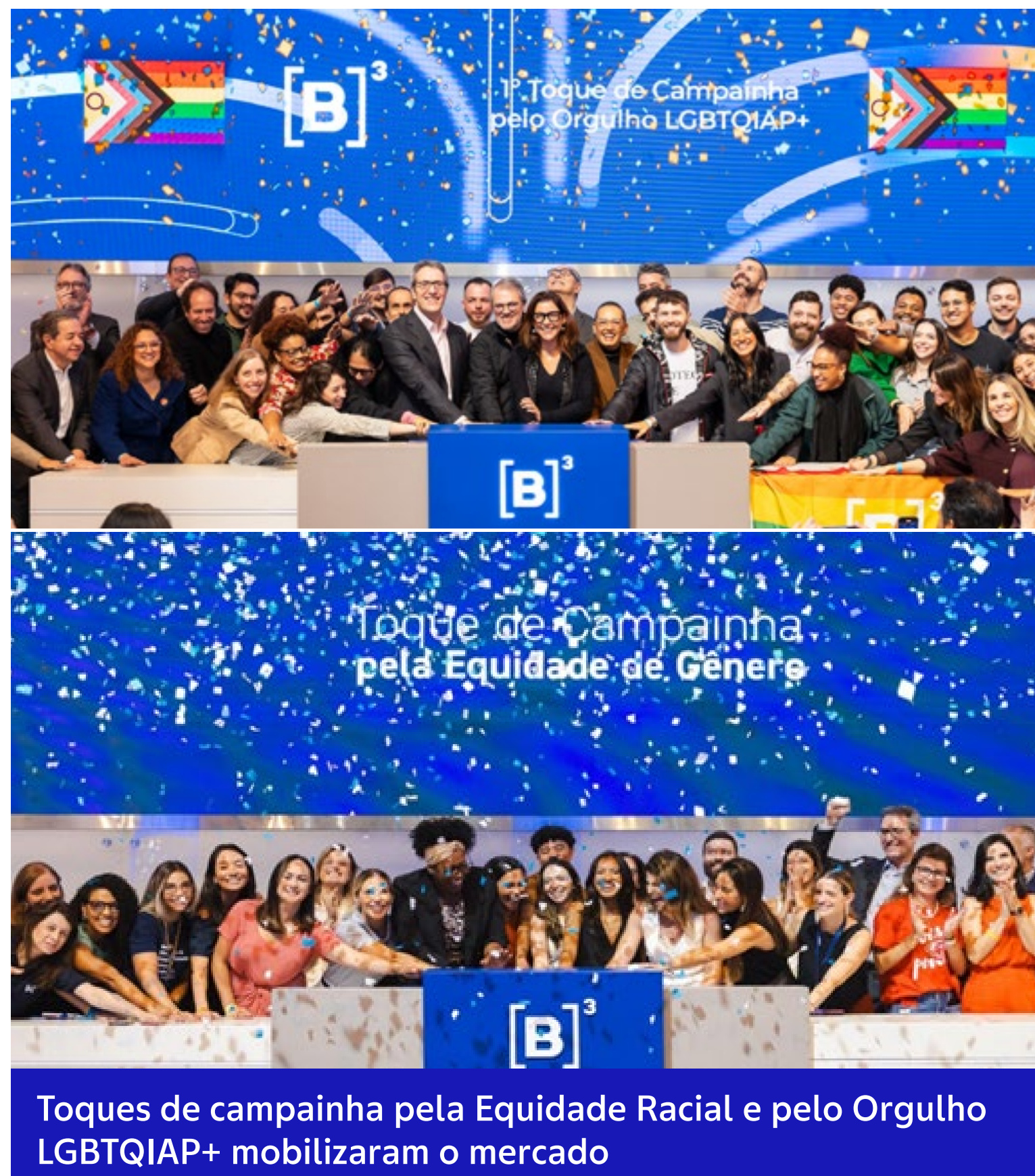
Entre 2021 e 2024, o estudo era denominado Mulheres em Ações e apresentava exclusivamente informações sobre a presença feminina nos conselhos de administração e nas diretorias estatutárias. Com a ampliação da análise para incluir dados sobre raça, cor e pessoas com deficiência, o estudo foi rebatizado em 2025 como Lideranças Plurais.

Na última edição, os principais insights estão relacionados à aderência das empresas aos critérios do Anexo ASG, que indicam que 77% das companhias listadas já cumprem as exigências. Além disso, constatou-se que 65% das empresas possuem ao menos uma mulher no conselho de administração — o maior índice desde 2021 (quando era 55%). Destas, 29% contam com duas ou mais mulheres (22% com duas e 7% com três ou mais). Nas diretorias estatutárias, 46% das empresas têm ao menos uma mulher, representando um avanço significativo em relação aos 39% registrados há quatro anos.

Apesar dos progressos na equidade de gênero, persistem lacunas na representatividade racial e na inclusão de pessoas com deficiência em cargos de liderança — áreas destacadas pelo Anexo ASG como prioritárias para evolução.

Toques de Campanha

Outra forma de mobilizar o mercado em 2025 foi a celebração de dois Toques de Campanha (uma tradição das bolsas de valores para celebrar momentos relevantes para o mercado):



em março, pela Equidade de Gênero, e em julho, pelo Orgulho LGBTQIAP+. Nessas duas ocasiões, reunimos empresas, clientes, parceiros e familiares com objetivo de reafirmar nosso compromisso com um mercado mais diverso, inclusivo e representativo de todas as vozes.

Programa Diversidade em Conselho

É uma iniciativa conduzida por nós em parceria com o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), a International Finance Corporation (IFC), a Spencer Stuart e a Women Corporate Directors (WCD). Seu objetivo é ampliar a participação e a visibilidade das mulheres no ecossistema de conselhos de administração, conselhos fiscais e comitês de organizações dos setores público, privado e do terceiro setor. Para isso, promove a troca de experiências, o compartilhamento de aprendizados e o fortalecimento do networking, com o apoio de profissionais experientes na atuação em conselhos, que participam como mentores(as).

Programa Diversidade em Conselho Raízes (PDeC Raízes)

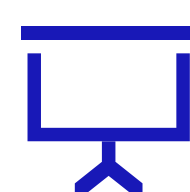
Mais uma iniciativa construída em parceria com o IBGC, desta vez com foco na diversidade étnico-racial. Seu objetivo é ampliar a presença de pessoas negras e indígenas em conselhos de administração, conselhos consultivos, deliberativos ou fiscais e comitês de assessoramento ao conselho de empresas e outras entidades brasileiras, incentivando a inclusão e o aumento da participação destas pessoas nesses colegiados. A primeira edição, lançada em 2025, contou com a participação de 35 pessoas.

Conselheira 101

O programa tem o objetivo de ampliar o conhecimento de mulheres negras e indígenas em conselhos administrativos. Em 2024, patrocinamos a participação de 31 executivas negras no Programa Women in Governance de UCLA (Universidade da Califórnia). Em 2025, renovamos o patrocínio, dessa vez para a realização do curso na Universidade Columbia em Nova York.

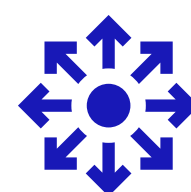
INICIATIVAS EXTERNAS DE DEI APOIADAS POR NÓS

Além de desenvolver programas próprios que incentivam a adoção de boas práticas de DEI no mercado, apoiamos e participamos de iniciativas externas relevantes. Essa atuação amplia o alcance da agenda de DEI, fortalece compromissos coletivos e contribui para a construção de avanços estruturais no mercado financeiro e na sociedade. Conheça a seguir.



FÓRUM DE EMPRESAS E DIREITOS LGBTI+

Desde 2022, fazemos parte do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+, criado para mobilizar empresas em torno do reconhecimento, da promoção e da proteção dos direitos humanos da população LGBTQIA+.



PACTO DE PROMOÇÃO PELA EQUIDADE RACIAL

Há três anos, apoiamos institucionalmente a iniciativa, que visa implementar um protocolo racial para o país, levando a questão racial para o centro do debate econômico brasileiro. Além disso, o pacto quer atrair a atenção de empresas e da sociedade civil para compor um indicador de representatividade racial nas organizações brasileiras.



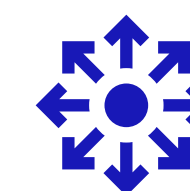
WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES (WEPS)

Realizada pela ONU Mulheres e Pacto Global, a iniciativa ajuda o setor privado a promover igualdade de gênero no ambiente de trabalho, no mercado e na comunidade. Somos signatários desde 2017, sendo reconhecidos como a primeira bolsa nas Américas a aderir aos WEPS e a sexta no mundo.



BE TOGETHER

Para reunir mulheres do mercado financeiro (empresas clientes B3), criamos a iniciativa em 2019. Nela, estimulamos um intercâmbio entre as companhias do setor para promover e ampliar a presença feminina.



OUTSTAND

Desde 2019, nós participamos desta rede de profissionais do mercado financeiro que encoraja e mobiliza reflexões sobre o tema LGBTQIA+ em empresas deste segmento.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

[GRI 2-24; 2-25; 3-3; 403-1; 403-4; 403-6; 403-10; 413-1]

Na B3, mantemos uma gestão preventiva de Saúde e Segurança do Trabalho, alinhada a dois documentos: a Política de Responsabilidade Social, Ambiental e Climática (PRSAC), aprovada pelo Conselho de Administração; e o Procedimento Interno de Saúde e Segurança do Trabalho.

Nosso objetivo é garantir um ambiente seguro e saudável para colaboradores, estagiários, prestadores e terceiros. Por isso, no Procedimento de Saúde e Segurança do Trabalho, formalizamos os compromissos de:

- 1.** Manter a melhoria contínua dos sistemas e gestão de saúde e segurança, consultando trabalhadores ou seus representantes, quando necessário;
- 2.** Priorizar planos de ação e garantir a efetivação das ações estabelecidas em metas de desempenho mensuráveis e quantitativas, quando aplicável;
- 3.** Desenvolver atividades voltadas ao cumprimento das legislações trabalhistas e previdenciárias de saúde e segurança do trabalho.

A área de Segurança e Medicina do Trabalho, vinculada à Diretoria de Pessoas, coordena essa frente e é composta por médicos do trabalho, engenheiros e técnicos de segurança, enfermeiro e assistente social. Ao longo do ano, a equipe identifica e previne riscos no ambiente de trabalho, conduz análises técnicas e recomenda ações de melhoria contínua.

As metas anuais da área refletem conformidade legal, promoção da qualidade de vida e controle dos riscos mais relevantes. Esse compromisso também orienta fornecedores que atuam nos edifícios da B3, que seguem critérios de segurança e participam de treinamentos obrigatórios.

Como gerenciamos riscos e prevenimos acidentes [GRI 403-1]

Nosso processo de prevenção começa na rotina: monitoramos continuamente as condições dos ambientes, revisamos riscos periodicamente e avaliamos alterações que possam gerar novas exposições. Quando ocorre um acidente, tratamos o caso como oportunidade de aperfeiçoar controles, conduzindo investigações e aplicando ações corretivas e preventivas.

Entre os mecanismos e práticas de prevenção estão:

- Acompanhamento in loco das atividades por profissionais especializados.
- Revisão periódica dos riscos à saúde ocupacional e realização de exames obrigatórios.
- Priorização a implementação de planos de ação relacionados aos riscos identificados e estabelecimento de metas de desempenho mensuráveis e quantitativas, quando aplicável.
- Avaliações quantitativas de progresso das iniciativas e sempre que há mudanças relevantes nos ambientes ou processos.
- Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) com procedimentos formais para emergências, trabalho em altura, espaço confinado, trabalho a quente, manejo de inflamáveis e eletricidade, além de inventário e sinalização de produtos químicos.
- Inclusão de cláusula de saúde e segurança do trabalho em contratos com fornecedores e prestadores de serviço.
- Ações de mitigação de riscos de saúde e segurança junto à cadeia de valor, como treinamentos e compartilhamento de conteúdos relevantes do tema.



Ação da nossa Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho

Programas, iniciativas e estruturas de apoio [GRI 403-4; 2-25]

Para fortalecer uma cultura de segurança, contamos com iniciativas internas, canais dedicados e estruturas especializadas:

1. Comissões e grupos de resposta [GRI 413-1]

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA): identifica e relata riscos, recomenda medidas preventivas e orienta colaboradores. Em 2025, contou com 93 membros com a CIPAA B3 e coligadas.

Brigada de Emergência — grupo de voluntários: funcionários e prestadores treinados para atuar em situações de risco. Em 2025, 332 voluntários participaram dos treinamentos.

Bombeiro Civil: profissional qualificado disponível 24 horas, responsável por prevenir e combater incêndios, monitorar o plano de emergência e atuar em atendimentos.

2. Engajamento e conscientização

Comissões formais que garantem representação de todos os colaboradores nos temas de segurança e bem-estar.

Página dedicada na intranet com orientações sobre ergonomia, prevenção de acidentes, Normas Regulamentadoras (NRs), Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), combate a incêndio e normas internas.

Ginástica laboral diária, aberta a colaboradores, estagiários e prestadores, para reduzir o estresse e estimular o bem-estar.

3. Canais exclusivos de suporte

Saúde: atendimento pelo Programa de Apoio Pessoal (PAP).

Segurança do Trabalho: contato pelo e-mail st@b3.com.br.

Medicina do Trabalho: contato pelo e-mail ambulatorio@b3.com.br.

Todos os canais são comunicados também a prestadores, fornecedores e demais stakeholders relevantes.

4. Infraestrutura médica [GRI 403-6]

Ambulatório médico nas instalações da B3, onde são realizados exames ocupacionais periódicos, atendimentos assistenciais e encaminhamentos para especialistas quando necessário. O espaço também promove campanhas de saúde e conta com suporte de ambulância para remoções.

Resultados e aprendizados de 2025 [GRI 403-10]

Em 2025, registramos 19 acidentes com CAT envolvendo colaboradores, além de um acidente com prestadores, comunicado pela empresa contratada. A maior parte das ocorrências (13) foi relacionada ao trajeto, e todas passaram por investigação e melhorias internas direcionadas.

Não houve afastamentos por doenças ocupacionais, e não registramos fatalidades relacionadas ao trabalho no período. Esses resultados reforçam a eficácia dos controles adotados. Quando necessário, são realizados ajustes para fortalecer a prevenção.

BEM-ESTAR DE PESSOAS

[GRI 2-24; 2-30; 401-2; 401-3; 403-6; 3-3]

Na B3, promovemos um ambiente de trabalho baseado em dignidade, equidade e práticas trabalhistas responsáveis. Esse compromisso orienta nossas decisões e está formalizado em políticas, guias internos e no Código de Conduta, que estabelecem padrões claros para todos os funcionários, terceiros e para a cadeia de fornecedores.

A partir desses documentos, assumimos compromissos explícitos:

Remuneração e competitiva: participamos anualmente de pesquisas salariais para orientar nossa estratégia de remuneração e garantimos o pagamento de salários dignos e competitivos.

Ambiente seguro e saudável: promovemos um ambiente livre de assédio e de qualquer forma de trabalho degradante.

Equilíbrio e qualidade de vida: adotamos o regime híbrido, desencorajamos horas extras e evitamos jornadas excessivas.

Benefícios amplos: oferecemos um programa de benefícios que reforça o bem-estar físico, social, emocional e financeiro.

Conformidade trabalhista: seguimos as diretrizes da legislação brasileira, incluindo férias de 30 dias, licenças previstas em lei e as regras ampliadas do programa Empresa Cidadã (180 dias de licença-maternidade e 30 dias de licença-paternidade), garantindo por meio de um controle eletrônico que todas essas licenças sejam tiradas e remuneradas.

Equidade salarial e inclusão: buscamos reduzir diferenças salariais entre homens e mulheres e ampliar a presença feminina em posições de liderança.

Respeito à livre associação sindical e a eventuais acordos coletivos de trabalho, com 100% dos funcionários cobertos por acordos de negociação coletiva. [GRI 2-30]

Esses compromissos estruturam nossa gestão de pessoas, detalhada no Relatório Anual, nos temas de atração e retenção de talentos, desenvolvimento, treinamentos, gestão de desempenho e remuneração.

Regime de trabalho

Nossos colaboradores são contratados sob regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com jornada de oito horas diárias e 40 horas semanais. Mantemos acordo de banco de horas, compensado a cada seis meses, e limitamos o uso de horas extras a duas horas por dia. A jornada tem início e término flexíveis dentro desses limites. Alguns turnos de tecnologia e manutenção predial operam no sistema 12x36.

Aprendizes e estagiários atuam por seis horas diárias, totalizando 30 horas semanais. Também contamos com prestadores de serviços externos que atendem à B3 em diversas áreas. Hoje, 62% do nosso quadro é composto por profissionais internos.

No dia a dia, adotamos o modelo de trabalho híbrido para oferecer às nossas equipes o equilíbrio ideal entre a flexibilidade do home office e a colaboração presencial, monitorando a quantidade de horas por colaborador em um sistema eletrônico de controle de horas para garantir equilíbrio e gestão e compensação correta de horas extras.

Programa de bem-estar: Equilíbrio B3 [GRI ; 401-2; 401-3; 403-6; 3-3]

Aqui, incentivamos os funcionários a adotarem um estilo de vida saudável. Para isso, nosso principal programa é o Equilíbrio B3, que disponibiliza mais de 40 opções de benefícios que excedem as exigências legais, promovem o desempenho organizacional, aumentam a satisfação e fortalecem nossa cultura. Os benefícios estão disponíveis para todos os funcionários, inclusive estagiários e jovens aprendizes.

Confira algumas ações do programa:

Incentivo à atividade física: temos convênio com o Wellhub e Totalpass, que permitem acesso a academias, práticas de atividade física on-line, aplicativos de bem-estar sobre nutrição, terapia, mindfulness e outros serviços relacionados a saúde. Todos os funcionários têm acesso ao primeiro plano gratuitamente em ambos os aplicativos. No total, são 2.349 adesões registradas no Wellhub e 504 adesões no Totalpass entre funcionários e dependentes.

Apoio à parentalidade: o programa Bebê a Caminho acompanha gestantes e futuros pais, biológicos ou não, por meio de curso on-line, cartilhas, rodas virtuais de conversas mensais, guia de apoio e orientações. Oferece isenção de coparticipação nas consultas médicas de pré-natal. Em 2025, tivemos mais de 220 pais e mães, incluindo seus cônjuges participantes do programa. A iniciativa conta também com sala de apoio à amamentação e entrega de um presente no nascimento do bebê. Foram mais de 30 mães que retornaram ao trabalho e puderam continuar amamentando, contando com o apoio da sala de amamentação.

Campanha de vacinas: foram realizadas as vacinações da gripe, HPV, Meningo B e da dengue, com 3.200 vacinas aplicadas em 2025.

Beep: oferta de exames e vacinas além do calendário SUS sem custo ou taxa de deslocamento graças à cobertura adicional da B3 em convênio com a Anbima Saúde. É extensivo para dependentes.

Ambulatório médico: atendimento a funcionários e estagiários em caso de prevenção de doenças emergenciais e realização de exames admissionais, periódicos, demissionais, de retorno ao trabalho e de mudança de função e disponibiliza atendimento de enfermagem.

Espaço Equilíbrio: com salão de beleza e quick massage. O objetivo é reduzir e mitigar os níveis de estresse dos funcionários no dia a dia.

Empréstimo emergencial: até dois salários brutos para apoiar financeiramente o funcionário em situações inesperadas e emergenciais.

Seguro de vida: em grupo, para o funcionário e sua família em caso de morte ou invalidez

Ginástic laboral: exercícios físicos que proporcionam integração e relaxamento todos os dias e em todos os andares.

Integração da família: no Turma B3, trazemos os filhos para um dia cheio de atividades lúdicas na empresa.

Afastamento previdenciário: a B3 faz o pagamento da antecipação e complementação do auxílio-doença previdenciário ou acidentário, garantindo que o funcionário não fique descoberto do salário nesse momento delicado.

Reconhecimento por tempo de casa: a cada quinquênio completado, o funcionário recebe um presente especial entregue na sua casa. Para quem completa 20 anos ou mais de B3, preparamos um jantar especial no antigo pregão com direito a acompanhante. É uma homenagem cheia de significado, com toque de campanha, troféu e a presença dos nossos VPs e CEO.

Auxílio-creche: reembolso de até R\$ 474,50 por filho até 5 anos e 11 meses. Em 2025, tivemos 2.470 processos de reembolso.



Licença parental e PLR

Participamos do programa Empresa Cidadã, que possibilita a ampliação da licença-maternidade de 120 para 180 dias, conforme a Lei nº 11.770/08 – desde que a funcionária opte por essa alternativa. Essa prorrogação também se aplica às mães que adotam ou obtêm a guarda judicial para adoção.

Para os pais, a licença remunerada padrão do mercado é de cinco dias após o nascimento, adoção ou obtenção da guarda da criança. Em Empresas Cidadãs, como a nossa, esse período pode ser estendido para 20 dias, caso o profissional realize um curso específico sobre paternidade.

Em 2025, a licença paternidade na B3 passou a ser de 30 dias, sendo 20 por lei da empresa cidadã e mais 10 dias por liberalidade. O curso sobre paternidade é ministrado dentro do escopo do programa Bebê a Caminho, que oferece o certificado para extensão da licença.

TAXA DE RETORNO AO TRABALHO E RETENÇÃO APÓS LICENÇA MATERNIDADE/PATERNIDADE ¹ [GRI 401-3]			
	2024	2025	YoY (p.p.)
Taxa de retorno	100%	100%	-
Homens	100%	100%	-
Mulheres	100%	100%	-
Taxa de retenção²	90,4%	93,2%	+ 2,8
Homens	88,3%	98,0%	+ 9,7
Mulheres	93,2%	81,8%	- 11,4

¹ O total de funcionários que tiveram direito a usufruir de licença maternidade/paternidade está disponível na [Tabela de Performance ESG](#).

² A taxa de retenção foi calculada dividindo o (i) número total de funcionários em atividade doze meses depois de terem retornado ao trabalho após a licença maternidade/paternidade e (ii) o número de funcionários que solicitaram desligamento em até doze meses após seu retorno pelo número total de empregados que retornaram da licença maternidade/paternidade no(s) período(s) de relato anterior(es).

Desde 2021, temos também uma iniciativa complementar à licença estendida: naquele ano, alteramos a forma de pagamento do programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), que passou a considerar todo o período de licença maternidade/paternidade na contagem dos avos de pagamento, sem a proporcionalidade dos meses efetivamente trabalhados.

Iniciativa Hábitos Saudáveis [GRI 403-6]

Parte do programa Equilíbrio, a iniciativa Hábitos Saudáveis tem como propósito promover o bem-estar e incentivar práticas saudáveis. Com uma abordagem completa, oferece check-ups, consultas e palestras com especialistas (médicos, fisioterapeutas, nutricionistas, dentistas, psicólogos, educadores físicos), além de atividades nos escritórios, como pilates, ioga, tênis de mesa com atletas olímpicos, meditação, workshop nutricional e corridas de rua. Reconhecendo a importância da saúde mental, introduzimos novos benefícios. Veja alguns destaques:

Programa de Apoio Pessoal: disponibilizamos um serviço completo de suporte que inclui assistência psicológica, orientação jurídica, consultoria financeira e apoio social. O programa está disponível para todos os funcionários e seus dependentes (incluindo pai e mãe), de forma gratuita, 24 horas por dia, 7 dias por semana. De forma facilitada agora, por meio de aplicativo, dando maior autonomia para o funcionário escolher qual profissional deseja. Além disso, oferecemos atendimento emergencial com psicólogo de plantão 24 horas, garantindo cuidado imediato em situações críticas.

Plataforma Orienteme: disponibilizamos para todo o Time B3 um serviço completo de cuidado com a saúde e bem-estar. São oferecidas até cinco sessões mensais de psicoterapia, sem custo, com o profissional de sua escolha, além de uma consulta por mês

com nutricionista e uma consulta por mês com educador físico para acompanhamento personalizado. O benefício também se estende aos dependentes dos funcionários e inclui atendimento 24 horas com psicólogo de plantão para situações emergenciais, garantindo suporte integral à saúde mental, física e nutricional.

Guia de Orientações para Liderança sobre Saúde Mental: para promover o entendimento sobre saúde mental e combater estigmas associados, desenvolvemos um guia direcionado aos líderes. Este material aborda a importância da saúde mental e esclarece as diferenças entre os diversos transtornos.

AtivaMente: encontros trimestrais em formato de roda de conversa, conduzidos por psicóloga, para discutir temas sugeridos pelos próprios colaboradores. A iniciativa tem como objetivo promover um espaço seguro e acolhedor, fortalecendo o diálogo e o cuidado com a saúde mental.

Consulta com psiquiatra gratuita: com o objetivo de ampliar o acesso à saúde mental e reduzir a dificuldade de agendamento em redes externas, disponibilizamos atendimento com psiquiatra credenciado na empresa. O serviço é oferecido sem custo para colaboradores e seus dependentes, garantindo maior agilidade e qualidade no cuidado.

Videocast: convidamos líderes para discutir como apoiar suas equipes e quais ações podem ser implementadas para reduzir o estigma em torno da saúde mental.

Análise de risco de saúde mental: durante o exame admissional, os exames periódicos e os check-ups, assim como nas sessões de terapia oferecidas, realizamos uma anamnese com o objetivo de identificar potenciais riscos à saúde mental dos colaboradores.



SOCIEDADE

EDUCAÇÃO FINANCEIRA E ACESSO AO MERCADO
RESPONSABILIDADE SOCIAL
INVESTIMENTO EM CULTURA

“ Para nós, sociedade é o campo no qual a prosperidade só faz sentido quando se traduz em patrimônio coletivo. Nesse pilar, movimentamos o acesso ao mercado e a prosperidade financeira com responsabilidade e inclusão. Nossa estratégia inclui ações de inclusão e educação financeira, o relacionamento com milhões de investidores pessoa física e a alocação de mais de R\$ 50 milhões ao ano em Investimento Social Privado. ”

EDUCAÇÃO FINANCEIRA E ACESSO AO MERCADO

[GRI 203-2; 413-1; 3-3]

Estamos comprometidos em promover a educação financeira como parte do nosso negócio e em alinhá-la ao nosso propósito de conduzir o desenvolvimento econômico sustentável. Atuamos na jornada de investidores, profissionais de mercado, alunos de escolas públicas e particulares, clientes, parceiros e da sociedade em geral. Confira os destaques.

Educação financeira

[GRI 203-2]

B3 Educação

Nossa plataforma de cursos, criada para ajudar as pessoas físicas na jornada de aprendizado pelo universo dos investimentos. No fechamento de 2025, contava com mais de 210 cursos, 600 conteúdos e mais de 520 mil usuários cadastrados. Nesse espaço, disponibilizamos conteúdos que fomentam a iniciação financeira e a melhor gestão de investimentos para diversos perfis de investidores.

Bora Investir

[Site de notícias e educação financeira](#) que reúne conteúdos especializados em finanças e investimentos. Ajuda na jornada de milhões de investidores pessoas físicas que já aplicam em bolsa ou que estão interessadas em começar no mundo dos investimentos. Em 2025, batemos recorde de usuários únicos – saímos de 5 milhões em 2024 para 6,7 milhões em 2025.

HUB3

Aplicativo gratuito que reúne informações sobre finanças, notícias, cotações em tempo real, cursos e conteúdos educacionais, integrado à nossa área do investidor. Em 2025, HUB3 impactou 331.438 usuários dos quais 116.932 habilitara a gestão de carteira.



MUB3

O Museu da Bolsa do Brasil é patrocinado pela B3 por meio de recursos da Lei Federal de Incentivo à Cultura. Em 2025, recebeu 73.876 visitantes, sendo 7.378 estudantes de escolas públicas, 7.540 de escolas privadas, 41.886 visitantes espontâneos e participantes da programação cultural. Além disso, o museu impactou outras 837 pessoas pela ação MUB3 Visita, na qual o Núcleo Educativo foi até instituições públicas e ONGs da região metropolitana de São Paulo com a missão de promover o acesso à cultura.

No mesmo ano, o MUB3 foi novamente reconhecido com o Selo de Direitos Humanos e Diversidade, concedido pela Prefeitura de São Paulo, com destaque para as iniciativas MUB3 Visita e Passaporte MUB3, voltadas à difusão da história do mercado de capitais e da educação financeira para crianças e jovens da rede pública. O museu também fortaleceu sua atuação territorial com a itinerância da exposição “Sob os pés da cidade”, apresentada no Museu da Cidade de São Paulo (Solar da Marquesa de Santos), e com o lançamento do programa Conexões MUB3+, que promove intercâmbio cultural e educativo entre museus do Centro Histórico.

Redes sociais



O que tem na sua carteira?

Um programa realizado por nós em parceria com o Steal The Look, a maior plataforma de moda e lifestyle do país, focado em finanças para mulheres. O podcast aborda temas como finanças, empreendedorismo e investimentos dentro do universo feminino.



Podcast “O que tem na sua Carteira” ao vivo no Expert XP 2025

Iniciativas com o mercado e reguladores

[GRI 413-1]

Ações em conjunto com reguladores e associações: por meio de parcerias com a Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (Anbima), Associação Nacional das Corretoras e Distribuidoras de Títulos e Valores Mobiliários (Ancord), Planejar e Comissão de Valores Mobiliários (CVM), engajamos o mercado em iniciativas de educação financeira e desenvolvimento profissional. É o caso da Global Money Week, Semana ENEF (Estratégia Nacional de Educação Financeira), World Investor Week (Semana Mundial do Investidor), do Prêmio Imprensa de Jornalismo, do Programa TOP Mercado de Capitais, entre outros. Juntas, essas iniciativas impactaram mais de 7 milhões de pessoas e alcançaram 79 milhões de visualizações.

Programa de Incentivo à Educação Financeira

A edição 2025 reforçou nosso compromisso em impulsionar iniciativas que ampliam o acesso da pessoa física ao mercado de capitais por meio de conteúdo qualificado, orientação prática e experiências educativas relevantes. Nesta edição, foram selecionados 34 projetos desenvolvidos em parceria com participantes de diferentes segmentos, fortalecendo a difusão de conhecimento financeiro em múltiplos formatos e linguagens.

O foco do Programa permaneceu na promoção de iniciativas que estimulam a autonomia do investidor, ampliam sua compreensão sobre produtos e instrumentos financeiros e apoiam um processo decisório mais consciente. Os projetos contemplados abordaram temas estratégicos para o desenvolvimento do mercado, com propostas inovadoras, adequadas a diferentes perfis de público e voltadas a tornar o universo dos investimentos mais acessível, claro e conectado às necessidades reais da sociedade.



Oferta de cursos e projetos com universidades

Em 2025, capacitamos mais de 500 pessoas nos programas educacionais realizados com parceiros como Saint Paul, Insper, Ibmecc e FIA. Ao longo do ano, realizamos 48 palestras sobre temas como educação financeira, investimentos e infraestrutura de mercado para um público de mais de 26 mil alunos de escolas públicas e particulares de ensino médio e universitário.

Estímulo da capacitação profissional das equipes dos nossos clientes

Em 2025, o Programa de Educação Continuada (PEC) do Programa de Qualificação Operacional (PQO) em parceria com a Ancord possibilitou que os profissionais aperfeiçoassem suas competências e conhecimentos de maneira constante com vistas à renovação da certificação. No total, foram aplicadas 2.200 provas para certificação e recertificação do PQO. Além disso, ampliamos de 22 para 33 o número de cursos de parceiros que pontuam na PEC do PQO. Atendemos ainda 1.100 profissionais do mercado financeiro ou clientes desses profissionais em uma iniciativa educacional personalizada intitulada B3 Experience. Foram 29 iniciativas ao longo de 2025.



Apoio a empreendedores

O programa “Educação Financeira pra Empreendedores”, realizado pela B3 em parceria com a Boogie Naípe e a Planejar, certificou 62 empreendedores de comunidades periféricas de São Paulo e do Rio de Janeiro após um curso gratuito on-line. O treinamento promoveu a capacitação dos participantes em temas como planejamento e letramento financeiro, controle de despesas e gestão de dívidas, e incluiu acompanhamento individual por planejadores financeiros certificados CFP, que apoiaram na consolidação e prática desses conhecimentos pelos empreendedores. A iniciativa visa promover inclusão econômica de populações de baixa renda e fortalecer a gestão financeira dos pequenos negócios, historicamente menos envolvidos no mercado de capitais, dada a necessidade de apresentar certos padrões de governança para captar nesse ambiente.

OLITEF

Em 2025, lançamos em parceria com o Tesouro Nacional e apoio do MEC e do Banco Central a segunda edição da Olimpíada do Tesouro Direto de Educação Financeira (OLITEF). A iniciativa leva educação financeira para alunos de escolas públicas — grupo que, em sua maioria, não tem acesso a esse conteúdo na educação básica — e escolas privadas. No Brasil, apenas 21% das pessoas tiveram educação financeira até os 12 anos e o país segue entre os piores do Pisa em matemática, área essencial para o letramento financeiro.

A segunda edição da OLITEF envolveu mais de 13 mil escolas e 1.755.186 alunos do 6º ano do ensino fundamental ao 3º ano do ensino médio. Em 89% das instituições participantes, os estudantes eram de escolas públicas. No total, 63.178 alunos foram medalhistas e alcançamos 57% dos municípios brasileiros.

Em 2025, a Olimpíada passou a incluir também os alunos do 2º e 3º ano do ensino médio e premiou os 10 mil alunos mais bem colocados no ranking nacional com R\$ 400,00 cada em títulos públicos. Dessa forma, a OLITEF sai da teoria levando educação financeira na sala de aula para a prática ao dar o primeiro investimento em títulos públicos para esses 10 mil alunos.



TD Impacta

É uma plataforma de apoio e investimento para negócios de impacto criado pelo Programa Tesouro Direto, em parceria conosco. Em sua primeira edição, o TD Impacta recebeu mais de 1.400 inscrições de todo o país e apoiou empreendedores na promoção da educação financeira, educação profissionalizante, educação inclusiva e soluções socioambientais nas diversas fases de desenvolvimento de negócios (ideação, tração e escala). Em 2025, na sua segunda edição, o programa focou em negócios maduros (em estágio de tração ou escala), que resolvessem desafios mapeados pela B3 e pelo Tesouro Nacional como jornadas engajadoras de educação financeira para professores, assistentes educacionais de matemática e educação financeira para estudantes e aplicações inovadoras do TD Garantia para inclusão financeira.

Serviços para um mercado de capitais mais acessível

Área do Investidor

É um serviço que simplifica a vida do investidor ao reunir, em um só ambiente, as aplicações em renda variável e renda fixa, com informações detalhadas e consolidadas para apoiar a gestão da carteira. Desde 2024, o sistema permite também votar a distância em assembleias de acionistas, ampliando a participação dos investidores pessoa física na gestão dos fundos e empresas em que investem.



App B3

Em 2025, lançamos o app B3, uma nova plataforma digital que permite ao investidor pessoa física visualizar, em um único ambiente, todos os seus investimentos registrados no mercado de capitais brasileiro. A novidade consolida dados que antes estavam distribuídos entre diferentes instituições, reunindo informações como posições, extratos, proventos e evolução patrimonial de forma simples e acessível pelo celular. Ao facilitar o acesso à informação e reduzir a complexidade do acompanhamento dos investimentos, o app busca ampliar a transparência, estimular o hábito de acompanhamento financeiro e apoiar decisões mais conscientes ao longo da jornada do investidor.



ReVar

Em 2024, B3 e Receita Federal lançaram o ReVar, calculadora gratuita que auxilia a apuração do Imposto de Renda sobre operações de renda variável. A ferramenta importa automaticamente, mediante autorização do investidor, os dados enviados pelas corretoras à B3 e calcula ganhos, perdas e eventual imposto devido, com geração do DARF no portal e-CAC. O acesso é feito pela Área do Investidor.

Pesquisa mulheres investidoras

Estudo lançado por nós em 2025 revela que o número de mulheres investidoras em renda variável cresceu 7% entre dezembro de 2023 e 2024, alcançando 1.381.426 participantes. A faixa etária predominante é de 25 a 39 anos, seguida pela de 40 a 59 anos. No Tesouro Direto, as investidoras superaram a marca de 1 milhão, com alta de 15% no período. Esse avanço reforça a importância de conteúdos gratuitos e representativos que apoiem a decisão das mulheres de começar a investir. Acesse a pesquisa [aqui](#).



Ação da B3 durante o evento Expert XP

RESPONSABILIDADE SOCIAL

[GRI 203-2; 413-1]

Como companhia comprometida com as melhores práticas globais de sustentabilidade e governança, tratamos o investimento social como parte de nossa estratégia de criação de valor de longo prazo. Esse trabalho é conduzido pela B3 Social, associação sem fins lucrativos que atua com o objetivo de contribuir para a redução das desigualdades sociais no país.

Em 2025, a B3 Social estruturou sua atuação em quatro pilares:

Investimento Social Privado (ISP)

Apoio a projetos sistêmicos voltados à melhoria da educação pública.

Gestão das Leis de Incentivo Fiscal (exceto Rouanet)

Garantia de uso qualificado dos recursos incentivados.

Voluntariado Corporativo

Fortalecimento da cultura interna e estímulo à filantropia individual.

Mobilização de Boas Práticas

Articulação com o ecossistema B3 para compartilhar aprendizados e ampliar o impacto social.

Por meio desse abrangente conjunto de iniciativas, a B3 Social engajou clientes, colaboradores e sua cadeia de fornecedores em ações de apoio à sociedade.

Confira os dados que resumem a atuação e o impacto da B3 Social em 2025.

Destaques

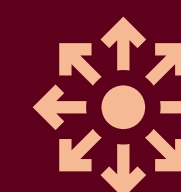


R\$ 60 milhões gerenciados

R\$ 55,1 milhões em doações para a sociedade

R\$ 25 milhões de doações diretas

R\$ 30 milhões via leis de incentivos fiscais



R\$ 26,4 milhões* para educação pública

R\$ 15,7 milhões para saúde e cuidado integral

R\$ 10,9 milhões para esporte e educação

R\$ 2,1 milhões para voluntariado e outras ações



152 projetos apoiados

11 milhões de beneficiários totais

(5,6 milhões via impacto direto e 5,5 milhões via impacto indireto)

Atuação nacional (26 estados + DF)

Destaques de voluntariado



1.511 pessoas voluntárias

2.863 participações, em 42 ações

5.240 horas dedicadas (em média cada pessoa dedicou pelo menos três horas da sua jornada de trabalho nas ações de voluntariado ao longo de um ano)

R\$ 1,1 milhão doado pelos funcionários

*Dado inclui recurso incentivado

Investimento Social Privado

Desde 2020, as atividades de ISP da B3 Social são guiadas pelo conceito de Filantropia Estratégica, que combina apoio financeiro e não financeiro para contribuir com o desenvolvimento das organizações apoiadas e potencializar a sustentabilidade operacional dos seus projetos.

Nesse modelo, a instituição financiadora e as organizações da carteira trabalham em conjunto, de acordo com o repertório e a realidade de cada uma, em um processo continuado de troca de experiências. Assim, os dois lados aprendem e amadurecem juntos.

O apoio, portanto, vai além da alocação de recursos. Concretiza-se em parcerias personalizadas, com acompanhamento periódico, feedback constante, formações e compartilhamento de conteúdo e conexões. O objetivo é fortalecer a estrutura, a gestão e os resultados das organizações apoiadas.

Prioridade para a educação

No âmbito do ISP, a formação da carteira prioriza iniciativas voltadas à educação. Isso se deve ao fato de a B3 Social reconhecer que a educação pública tem papel decisivo no desenvolvimento social do país.

Nesse contexto, em 2025 a instituição aprovou a sua quinta carteira anual de investimento social focada no tema. A iniciativa beneficiou 33 projetos, com R\$ 23 milhões em recursos diretos,, e beneficiou mais de 11 milhões de pessoas – direta e indiretamente.

A estratégia, assim como nos anos anteriores, foi apoiar soluções estruturantes para a melhoria da educação, priorizando aquelas

com atuação baseada em evidências, que influenciam ou tem potencial de influenciar políticas públicas.

Reconhecendo que fatores como raça, gênero, região e condição socioeconômica influenciam diretamente as desigualdades sociais, direcionamos nossos esforços para projetos de educação que atuem de forma intencional e efetiva na redução desses desequilíbrios.

Um dos destaques entre os projetos apoiados é a OBMEP Mirim, iniciativa realizada pelo Instituto de Matemática Pura e Aplicada (IMPA), que promove o contato de crianças do 2º ao 5º ano do ensino fundamental com a matemática por meio de desafios criativos e lúdicos. A olimpíada busca despertar o interesse pela disciplina desde cedo, contribuir para o desenvolvimento do raciocínio lógico e ampliar oportunidades educacionais para estudantes de todo o país.

Na edição de 2025 a participação feminina atingiu 48% e a de alunos pretos e pardos representou 57% dos participantes, evidenciando o avanço da iniciativa em promover mais diversidade de gênero na disciplina e estimular trajetórias educacionais de grupos raciais sub-representados.

Esses resultados demonstram que, ao apoiar projetos como a OBMEP Mirim, contribuimos para reduzir barreiras estruturais e promover uma educação mais inclusiva, diversa e capaz de transformar realidades em longo prazo.

Em 2025, a B3 Social direcionou 77% do seu investimento de recursos diretos para projetos sistêmicos

Temáticas em foco

Dentro da carteira de investimento social em educação, a B3 Social definiu um recorte temático, priorizando esforços em alfabetização, matemática e educação resiliente. A escolha desses três eixos reflete sua relevância estratégica, expressa por quatro fatores:

Conexão com a matriz de materialidade

Investir em alfabetização, matemática e educação resiliente contribui diretamente para a redução das desigualdades e para a preparação das comunidades frente aos impactos das mudanças climáticas. Isso dialoga diretamente com a agenda ESG da B3, que encontra na Educação e na Inclusão temas fundamentais.

Fortalecimento do capital humano e da economia

Competências básicas (alfabetização e matemática) são essenciais para empregabilidade e produtividade futura. A integração da resiliência educacional assegura continuidade do aprendizado em cenários de crise climática, garantindo desenvolvimento sustentável e fortalecendo o mercado de capitais no longo prazo.

Impacto sistêmico e sustentabilidade do negócio

Baixos índices de aprendizagem comprometem a inovação e a competitividade do país. Somado a isso, eventos climáticos extremos já afetam a frequência escolar e infraestrutura educacional. Investir em educação resiliente é investir na resiliência econômica e social, alinhando-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 4 – Educação de Qualidade e ODS 13 – Ação Climática).

Reputação e liderança ESG

Projetos que integram alfabetização, matemática e educação resiliente reforçam a imagem da B3 como protagonista da transformação social e ambiental, fortalecendo relatórios ESG e atraindo capital responsável.

Gestão das Leis de Incentivo Fiscal

Além de destinar recursos com verba direta, a B3 Social realiza a gestão das Leis de Incentivo da B3 S.A. e de suas controladas. Por meio desse mecanismo, direcionou em 2025 mais de R\$ 30 milhões, para apoiar 52 projetos sociais. Foram utilizadas cinco leis federais e uma municipal:

- Lei de Incentivo ao Esporte.
- Fundo da Criança e do Adolescente.
- Fundo do Idoso.
- Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica (Pronon).
- Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (Pronas/PCD).
- Programa Municipal de Apoio a Projetos Culturais (Promac).

As iniciativas escolhidas tratavam de temas como formação para vida e trabalho, projeto de vida, habilidades socioemocionais, fortalecimento socioassistencial e esporte educacional. Os projetos serão implementados em 2026 e devem beneficiar cerca de 21 mil pessoas em todo o país.



Projetos apoiados pela B3 Social

Voluntariado

A B3 Social é responsável, também, pelo programa de voluntariado da B3 S.A., cujo objetivo é fomentar o engajamento social, a filantropia individual e a mobilização dos funcionários.

Pelo quinto ano consecutivo, mais de 51% do nosso time esteve envolvido nas iniciativas organizadas pela B3 Social. Esse nível de adesão supera a média de mercado, que, de acordo com estudo do Benchmarking do Investimento Social Corporativo (BISC), é de 27%.

Ao todo, foram 5.240 horas dedicadas em 42 ações, estrategicamente desenhadas para despertar o interesse de diferentes perfis dentro da empresa e viabilizar a participação do máximo de pessoas possível. É importante reforçar que a B3 possibilita que cada colaborador dedique duas horas de sua jornada mensal para a participação em ações de voluntariado da empresa.

Algumas iniciativas de destaque

Campanha de arrecadação de cestas básicas

Em julho, realizamos a campanha de doação de cestas básicas, um movimento de solidariedade que, nesse ano, uniu o time da B3 à força transformadora dos Amigos do Bem – organização que promove desenvolvimento sustentável no sertão nordestino, erradicando fome e miséria por meio de educação e geração de renda.

Ao todo, foram mobilizados 662 funcionários, que arrecadaram mais de 1.800 cestas básicas. Ao atingirmos essa meta, a B3 Social fez o match: dobrou a quantidade de cestas doadas e

complementou a ação doando um ônibus escolar rural para atender crianças das escolas apoiadas pelo Amigos do Bem.

Team Building Social

A parceria estabelecida em 2025 entre a B3 Social e a área de Treinamento e Desenvolvimento consolidou um movimento estratégico de integração entre impacto social, cultura corporativa e desenvolvimento profissional. As iniciativas de team building social implementadas ao longo do ano reforçaram competências essenciais da força de trabalho, fortaleceram o alinhamento aos valores da companhia e ampliaram o engajamento dos funcionários em ações de voluntariado e filantropia. Durante o ano, envolvemos 142 funcionários, de 16 diferentes áreas, em 11 ações, realizadas em organizações sociais parceiras da B3 Social.

Consultoria social

Iniciativa que tem como propósito compartilhar conhecimento e fortalecer Organizações da Sociedade Civil (OSCs). Funcionários da B3 atuam em squads voluntários, desenvolvendo, de forma pro bono, soluções para desafios reais enfrentados pelas instituições. Além do apoio técnico, as OSCs recebem recursos financeiros para viabilizar as melhorias propostas, ampliando seu impacto e capacidade de atuação. Essa iniciativa mobilizou 90 voluntários e beneficiou nove organizações sociais.



Iniciativas de voluntariado mobilizaram mais da metade do quadro de funcionários em 2025, bem acima da média de mercado

Mobilização de boas práticas

A atuação da B3 Social também se volta à disseminação de conhecimento e ao fortalecimento de boas práticas no ecossistema empresarial e de ISP. Por meio de conteúdos, eventos e articulações estratégicas, a instituição busca ampliar o repertório das empresas, estimular a adoção de modelos mais estruturados de atuação social e contribuir para a consolidação do ISP como uma alavanca relevante de impacto, colaboração e transformação de longo prazo. Conheça algumas iniciativas.

Guia do Investimento Social Privado

A B3 reconhece o Investimento Social Privado como uma alavanca estratégica para o desenvolvimento do país. Em 2024, o ISP brasileiro alcançou R\$ 5,8 bilhões, segundo maior volume da série histórica do Censo GIFE,¹⁶ reforçando a maturidade do setor e sua capacidade de responder a desafios sociais estruturais.

Além dos impactos diretos na redução das desigualdades, o ISP contribui para o fortalecimento da cultura organizacional das empresas, amplia o engajamento dos colaboradores, reforça a reputação institucional e consolida a confiança de clientes e investidores.

Com o objetivo de apoiar companhias que estão estruturando ou aprimorando suas estratégias sociais, a B3 Social lançou, em 2025, o Guia de Investimento Social Privado — uma publicação que reúne as melhores práticas do setor, orientações para integração do ISP à agenda ESG, diretrizes sobre leis de incentivo e um passo a passo para estruturar programas consistentes e de impacto.

A publicação pode ser acessada [aqui](#).



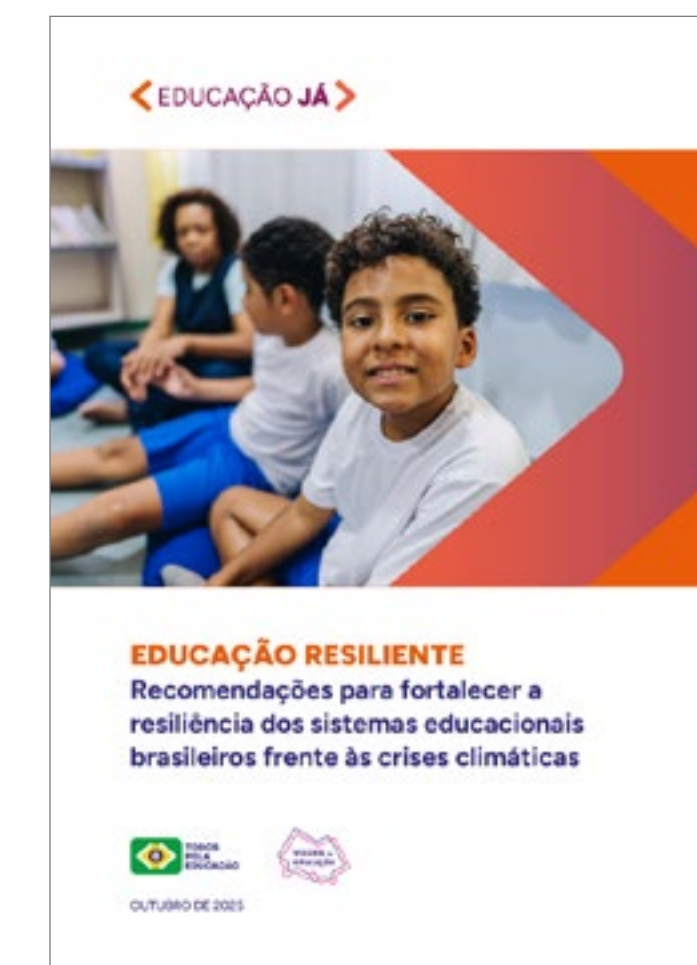
Toque de Campanha pela Filantropia

Com o propósito de ampliar o Investimento Social Privado no país, a B3 Social promoveu, em 20 de outubro de 2025 — data em que se celebra o Dia Nacional da Filantropia — o 1º Toque de Campanha pela Filantropia, um evento inédito no mundo que reuniu 75 empresas. A iniciativa marcou um novo capítulo na mobilização pela cultura de doação e colaboração entre empresas, filantropos e organizações sociais. A partir de 2025, o Toque de Campanha pela Filantropia passa a integrar o calendário anual da B3, reforçando nosso compromisso de inspirar, reconhecer e impulsionar práticas de solidariedade e investimento social no Brasil.

Educação e Emergência Climática

A B3 Social acredita que a adaptação às mudanças climáticas é um tema essencial também para a educação. Por isso, apoiou a elaboração de um documento que estabelece 25 recomendações para tornar redes e escolas mais preparadas para lidar com a crise climática.

A publicação, chamada “Educação Resiliente”, partiu do diagnóstico de que enchentes, secas, deslizamentos e ondas de calor interrompem aulas, danificam estruturas escolares e agravam desigualdades educacionais. Para enfrentar esse cenário, o material propôs ações articuladas voltadas a gestores públicos dos níveis federal, estadual e municipal, com foco em quatro frentes: governança, infraestrutura, equidade e currículo. Conheça o documento clicando [aqui](#).



16. Fonte: Censo GIFE 2024-2025

INVESTIMENTO EM CULTURA

[GRI 413-1; 203-2]

Acreditamos que ampliar o acesso à cultura, à educação financeira e aos investimentos gera valor para a sociedade. Por isso, assumimos posição de destaque no apoio à cultura. Em 2025, foram investidos R\$ 17,2 milhões em projetos culturais por meio da Lei Federal de Incentivo à Cultura, que serão implementados em 2026.



Patrocínios musicais e de espetáculos

Além do apoio às instituições de museu e memória, também fortalecemos a cena musical e teatral. Mantemos patrocínios ao Instituto Baccarelli e à Orquestra Sinfônica do Estado de São Paulo (Osesp) e apoiamos produções musicais como *Chaplin*, *Disney Princesas*, *Hip-hop Hamlet*, *Hair*, *Mamma Mia*, *Meninas Malvadas* e *Vozes Negras*. Somos ainda patrocinadores do BTG Pactual Hall, que foi inaugurado em 2025.

Projetos de museu e memória

A B3 valoriza a preservação da memória e o compartilhamento desse legado com a sociedade. Por isso, apoia diversas instituições culturais e históricas, como a Fundação Fernando Henrique Cardoso, MASP, Memorial do Holocausto, MIS, Bienal de São Paulo, Museu Judaico, Pinacoteca e Museu do Ipiranga, todos em São Paulo; o Museu do Amanhã, no Rio de Janeiro; e o Instituto Inhotim, em Minas Gerais.

Dia gratuito em espaços culturais

A partir do pilar estratégico de democratização à cultura, oferecemos dias de gratuidade em instituições como o MASP (sextas-feiras à noite), Pinacoteca do Estado de São Paulo (segundo domingo de cada mês), Museu do Ipiranga (primeiro domingo de cada mês) e MIS (terceira quarta-feira do mês), além de uma gratuidade durante a Semana Nacional dos Museus no Museu do Amanhã. Em 2025, mais de 144 mil pessoas aproveitaram esse benefício – um aumento de 30,5% em relação ao ano anterior.

Cultura dentro de casa

Por fim, mantemos iniciativas culturais em nossas sedes. A Arena B3 registrou 16.265 visitantes no ano. Contamos também com o MUB3, o Museu da Bolsa do Brasil. Confira informações sobre ele em [Educação Financeira](#).



PARA CONSULTAR

SUMÁRIO DE CONTEÚDO GRI

A B3 relatou com base nas Normas GRI (GRI 1: Fundamentos 2021) para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

Para mais informações sobre o reporte as métricas GRI acesse a página indicada na coluna Localização da Resposta.

A B3 adotou o reporte antecipado da norma GRI 102, substituindo o GRI 305.

Métrica GRI	Descrição	Capítulos conectados	Omissão	Base de preparação e comentários
		Tópico omitido	Motivo da omissão	
GRI 2: A organização e suas práticas de relato (Conteúdos Gerais 2021)				
2-1	Detalhes da organização	Perfil, pág. 13		
2-2	Entidades incluídas no relato de sustentabilidade da organização	Sobre o Relatório, pág. 4 Banco B3 S.A. (Banco B3) Neoway Tecnologia Integrada, Assessoria e Negócios para Entes Públicos S.A. (Neoway Entes Públicos) PDtec S.A. (PDtec) Datastock Tecnologia e Serviços Ltda. (DataStock) B3 Digitas Ltda. (Digitas) Central de Exposição a Derivativos (CED) BLK Sistemas Financeiros Ltda. (BLK) B3 Inova USA LLC (B3 Inova) B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão UK Ltd. (UK Ltd.) B3 S.A. USA Chicago LLC (USA Chicago) CETIP Lux S.à.r.l. (CETIP Lux) BM&FBOVESPA BRV LLC (BRV LLC) B3 IP Holding Ltda. (B3 Holding) Bolsa de Valores do Rio de Janeiro (BVRJ) Shipay Tecnologia S.A. (Shipay) *Os dados financeiros reportados contemplam todas as empresas citadas acima. **Os indicadores de gestão de pessoas referem-se exclusivamente aos colaboradores da B3 S.A., não contemplando controladas e coligadas.		
2-3	Período de relato, frequência e ponto de contato	Sobre o Relatório, pág. 4 ;		Período de relato: 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025 Frequência de relato: anual Contato: caso tenha sugestões e comentários ou busque informações adicionais, basta nos contatar pelo endereço sustentabilidade@b3.com.br

Métrica GRI	Descrição	Capítulos conectados	Omissão	Base de preparação e comentários
			Tópico omitido	Motivo da omissão
GRI 2: A organização e suas práticas de relato (Conteúdos Gerais 2021)				
2-4	Reformulações de informações	<p>1. Os agrupamentos de receitas da B3 sofreram alterações seguindo a nova segmentação de negócios, conforme anunciado em 18 de dezembro de 2024. A B3 passou a adotar uma nova estrutura de divulgação de receitas e os dados de 2024 apresentados foram ajustados seguindo os novos agrupamentos.</p> <p>2. O quadro de funcionários que apresenta a composição por cargo agora apresenta os dados por cargo em valores absolutos. Anteriormente estava apenas em percentual. (GRI 2-7)</p> <p>3. Inclusão de dados percentuais no quadro de funcionários por tipo de contrato e período (GRI 2-7)</p> <p>4. Os dados de diversidade racial passaram a ser apresentados também com os totais do grupo relativo à companhia toda, para facilidade de leitura da informação. Anteriormente o dado era apresentado apenas com separação entre líderes e não líderes.</p> <p>5. Inclusão de novas métricas de abertura das denúncias consideradas procedentes por temática. Essa informação não constava no Relatório de 2024 e foi reportada de forma retroativa.</p> <p>6. Ajuste na forma de apresentação do dado de equidade salarial, GRI 405-2, para alinhamento com a forma que é apresentado no Relatório de Equidade Salarial. O dado anteriormente era apresentado como 1-razão de salário entre homens e mulheres e agora passa a ser apresentado como a porcentagem direta de resultado da razão salarial.</p> <p>7. No GRI 102-7 - Emissões de Escopo 3, incluímos 4 novas categorias em 2025 que foram reportadas retroativamente para 2024. As novas categorias mensuradas são: Categoria 1, 2, 3 e 15.</p> <p>8. No GRI 102-7 - Emissões de Escopo 3, incluímos 4 novas categorias em 2025 que foram reportadas retroativamente para 2024. As novas categorias mensuradas são: Categoria 1, 2, 3 e 15.</p> <p>9. No GRI 302-1 - Energia, o dado de Consumo de Energia em 2025 passou a englobar o mesmo universo de prédios coberto no Inventário de Gases Efeito Estufa. Em 2025, prédios em Recife, Florianópolis e Rebouças - SP passaram a ser reportados no Relatório Anual, sem ajuste no dado de 2024.</p>		
2-5	Verificação externa	Sobre o Relatório, pág. 4 Carta de Asseguração, pág. 157		

Métrica GRI	Descrição	Capítulos conectados	Omissão	Base de preparação e comentários
			Tópico omitido	Motivo da omissão
GRI 2: Atividade e trabalhadores (Conteúdos Gerais 2021)				
2-6	Atividades, cadeia de valor e outras relações de negócios	Perfil; pág. 13 Estratégia de Negócios, pág. 14 Desempenho Financeiro, pág. 26 Ética e Integridade - Perfil da Cadeia de Valor, págs. 53 e 61	Tópico d.	Não houve mudanças significativas nos itens a,b e c
2-7	Empregados	Desenvolvimento Organizacional, pág. 106	Tópicos a., b. e e.	a: Não abrimos os funcionários por região dado que nossos funcionários ficam majoritariamente em São Paulo, SP, Brasil. b: a segmentação por gênero está disponível na Tabela de Performance ESG e: não houve flutuações significativas durante o período
2-8	Trabalhadores que não são empregados	Ética e Integridade - Perfil da Cadeia de Valor, págs. 53 e 61	Tópico d e c.	Explicação do tópico d: Todos os funcionários da B3 são Empregados. Esse indicador é calculado utilizando o total de prestadores de serviço, indicados no Perfil da Cadeia de Valor, que são em sua maioria empresas do setor de serviços de tecnologia. Os números de fornecedores e prestadores são calculados com base nas homologações e rehomologações ao longo do ano, tanto de fornecedores novos quanto daqueles que já estavam na B3 e passaram pela atualização da homologação. O total de 431 fornecedores é o número consolidado em 31/12/2025. Esse número não sofre oscilações significativas ao longo do ano, exceto em situações de encerramento de relação contratual.
GRI 2: Governança (Conteúdos Gerais 2021)				
2-9	Estrutura de governança e sua composição	Governança do Tema, pág. 36 Governança Corporativa e Transparência, págs. 44 , 45 e 49		
2-10	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	Governança Corporativa e Transparência, págs. 44 e 45		
2-11	Presidente do mais alto órgão de governança	Governança Corporativa e Transparência, págs. 44 e 45	Tópico d.	Não reportado dado que o presidente do Conselho de Administração não é um alto executivo.

Métrica GRI	Descrição	Capítulos conectados	Omissão	Base de preparação e comentários
			Tópico omitido	Motivo da omissão
GRI 2: Governança (Conteúdos Gerais 2021)				
2-12	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança na supervisão da gestão dos impactos	Materialidade pág. 36 Governança do Tema, pág. 32 Governança Corporativa e Transparência, págs. 44 e 52 Mudança Climática, pág. 76	Tópico c.	O Conselho de Administração não realiza de forma direta análise de eficácia dos processos de sustentabilidade. Essas análises são realizadas anualmente no nível executivo e monitoradas pelos comitês citados nas páginas referenciadas, e reportados ao CA conforme necessário
2-13	Delegação de responsabilidade pela gestão de impacto	Materialidade, pág. 32 Governança do Tema, pág. 36 Governança Corporativa e Transparência, págs. 44 e 45 Mudança Climática, pág. 76		
2-14	Papel desempenhado pelo mais alto órgão de governança no relato de sustentabilidade	Sobre o Relatório, pág. 4 Materialidade, pág. 30		Por meio de reuniões, a elaboração do Relatório Anual é levada ao conhecimento do presidente do Conselho de Administração. A aprovação do documento é de responsabilidade da Vice-presidência de Pessoas, Marca, Comunicação, Sustentabilidade e Investimento Social, bem como da Diretoria de Comunicação e Sustentabilidade.
2-15	Conflitos de interesse	Ética e Integridade - Situações de Conflito de Interesses, págs. 53 e 58	Tópico b.	Em caso de constatação de conflitos de interesses, estes serão tratados internamente e reportados aos reguladores e/ou stakeholders relacionados e divulgados nas notas explicativas das demonstrações financeiras conforme legislação vigente
2-16	Comunicação de preocupações cruciais	Ética e Integridade - Canais de Denúncia, págs. 53 , 55 e 56		Para tópico b, são consideradas preocupações cruciais as quantidades de sanções aplicadas e seus respectivos temas apresentados na tabela da página 56
2-17	Conhecimento coletivo do mais alto órgão de governança	Governança Corporativa e Transparência, págs. 44 e 50		
2-18	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	Governança Corporativa e Transparência, págs. 44 e 51	Tópico c.	As medidas específicas tomadas como decorrência da avaliação de desempenho do CA têm restrições de confidencialidade
2-19	Políticas de remuneração	Governança Corporativa e Transparência, págs. 44 e 51 Desenvolvimento Organizacional - Remuneração, págs. 112 e 113		

Métrica GRI	Descrição	Capítulos conectados	Omissão	Base de preparação e comentários
			Tópico omitido	Motivo da omissão
GRI 2: Governança (Conteúdos Gerais 2021)				
2-20	Processo para determinação da remuneração	Governança Corporativa e Transparência, págs. 44 e 51 Desenvolvimento Organizacional- Remuneração, pág. 112		
2-21	Proporção da remuneração total anual	Governança Corporativa e Transparência, pág. 44 Desenvolvimento de Pessoas - Remuneração, págs. 112 e 113	Tópico b.	Informação é confidencial
GRI 2: Estratégia, políticas e práticas (Conteúdos Gerais 2021)				
2-22	Declaração sobre estratégia de desenvolvimento sustentável	Mensagem do CEO, pág. 7		
2-23	Compromissos de política	Governança do Tema, págs. 36 e 38 Governança Corporativa e Transparência, págs. 44 , 45 e 52 Ética e Integridade, págs. 53 , 60,61 e 62 Gestão de Riscos e Continuidade, pág. 63	Tópico d.	As políticas corporativas da B3 são aprovadas pelo Conselho de Administração, e essa aprovação contempla todos os compromissos indicados na política, não havendo necessidade de indicar esse nível de aprovação para cada compromisso.
2-24	Incorporação de compromissos de política	Ética e Integridade, págs. 53 , 59 e 61 Gestão de Riscos, págs. 63 , 66 , 67 Mudança Climática, págs. 76 , 77 Saúde e Segurança do Trabalho, pág. 123 Bem-estar de pessoas, pág. 126		
2-25	Processos para reparar impactos negativos	Relacionamento com Clientes, pág. 20 Ética e Integridade, págs. 53 e 55 Gestão de Riscos e Continuidade, págs. 63 , 66 Desenvolvimento Organizacional, págs. 106 , 107 Saúde e Segurança do Trabalho, págs. 123 e 125	Tópico e.	A B3 avalia anualmente a eficácia dos mecanismos citados (Canal de Denúncias, Índice de Satisfação dos Clientes e Pesquisa de Engajamento dos Funcionários) e os feedbacks são confidenciais. Os mecanismos apresentados englobam sociedade como um todo, clientes e funcionários, dado que são os grupos com potenciais impactos negativos diretos. Grupos com potenciais impactos negativos indiretos não são envolvidos diretamente.
2-26	Mecanismos para aconselhamento e apresentação de preocupações	Ética e Integridade, págs. 53 e 55		
2-27	Conformidade com leis e regulamentos	Ética e Integridade, págs. 53 e 55		
2-28	Participação em associações	Pactos e Compromissos, pág. 41		

Métrica GRI	Descrição	Capítulos conectados	Omissão	Base de preparação e comentários
		Tópico omitido		Motivo da omissão
GRI 2: Engajamento de stakeholders (Conteúdos Gerais 2021)				
2-29	Abordagem para engajamento de stakeholders	Materialidade, págs. 30 e 31 Produtos e Serviços ESG, pág. 90		
2-30	Acordos de negociação coletiva	Ética e Integridade, pág. 62 Bem-estar de Pessoas, pág. 126		
GRI 3: Temas Materiais 2021				
3-1	Processo de definição de temas materiais	Materialidade, pág. 30		
3-2	Lista de temas materiais	Materialidade, págs. 30 e 32 Tivemos as seguintes mudanças nos temas materiais: <ul style="list-style-type: none"> • Os temas de Governança e Transparência e Reporte foram unificados - criando o tema Governança Corporativa e Transparência • O tema produtos e serviços ASG teve sua nomenclatura atualizada para Produtos e Serviços ESG • O tema de Ética e integridade dos negócios teve sua nomenclatura ajustada para Ética e integridade • O tema de Inovação e novas tecnologias teve sua nomenclatura ajustada para Inovação e Inteligência Artificial • O tema de Gestão de riscos e continuidade dos negócios teve sua nomenclatura ajustada para Gestão de riscos e continuidade • O tema de Saúde, segurança e bem estar do colaborador foi separado em 2 temas: 1) Saúde e Segurança do Trabalho e 2) Bem-estar de Pessoas • O tema Desenvolvimento do Colaborador teve sua nomenclatura alterada para Desenvolvimento de pessoas • O tema de Cidadania financeira e acesso ao mercado de capitais teve sua nomenclatura ajustada para Educação financeira e acesso ao mercado 		
3-3	Gestão dos temas materiais	A gestão de cada tema está indicada nas células abaixo. Materialidade, págs. 30 e 32 Desempenho Financeiro, pág. 26		

Métrica GRI	Descrição	Capítulos conectados	Omissão		Base de preparação e comentários
			Tópico omitido	Motivo da omissão	
GRI 3: Temas Materiais 2021					
3-3	Tópico Material: Governança corporativa e transparência	Governança Corporativa e Transparência, págs. 44 e 52			
3-3	Tópico Material: Ética e integridade	Ética e Integridade, págs. 53 e 60			
3-3	Tópico Material: Gestão de riscos e de continuidade	Gestão de Riscos e Continuidade, pág. 63			
3-3	Tópico Material: Privacidade e segurança dos dados	Privacidade e Segurança dos Dados, pág. 70			
3-3	Tópico Material: Mudança climática	Mudança Climática, pág. 76			
3-3	Tópico Material: Produtos e Serviços ESG	Produtos e Serviços ESG, pág. 90			
3-3	Tópico Material: Inovação e Inteligência Artificial	Inovação e Inteligência Artificial, pág. 97			
3-3	Tópico Material: Desenvolvimento Organizacional	Desenvolvimento Organizacional, págs. 106 e 112			
3-3	Tópico Material: Diversidade, Equidade e inclusão	Diversidade, Equidade e Inclusão, pág. 116			

Métrica GRI	Descrição	Capítulos conectados	Omissão		Base de preparação e comentários
			Tópico omitido	Motivo da omissão	
GRI 3: Temas Materiais 2021					
3-3	Tópico Material: Saúde e Segurança do Trabalho	Saúde e Segurança do Trabalho, pág. 123			
3-3	Tópico Material: Bem-estar de pessoas	Bem-estar de Pessoas, págs. 126 e 127			
3-3	Tópico Material: Educação financeira e acesso ao mercado	Educação Financeira e Acesso ao Mercado, pág. 131			
GRI 102 Mudanças Climáticas 2025					
102-1	Plano de transição para mitigação das mudanças climáticas	O plano de transição da B3 encontra-se em fase de elaboração no contexto de preparação dos relatórios financeiros alinhado ao IFRS S1 e S2	Item inteiro	A B3 ainda não elaborou seu plano de transição	
102-2	Plano de adaptação às mudanças climáticas	A B3 ainda não elaborou seu plano de adaptação climática	Item inteiro	A B3 ainda não elaborou seu plano de adaptação climática	
102-4	Metas e progresso da redução de emissões de GEE	Mudança Climática, págs. 76 , 81 e 83	Tópicos d, f, g,	"d: B3 não possui meta de escopo 3 f e g: alinhamento com evidências recentes e política de revisão de metas serão apresentadas no plano de transição climático que está em desenvolvimento"	A B3 não possui metas de redução de escopo 1, apenas escopo 2
102-5	Emissões de GEE do Escopo 1	Mudanças Climáticas, págs. 76 e 81			
102-6	Emissões de GEE do Escopo 2	Mudanças Climáticas, págs. 76 , 81 e 82			
102-7	Emissões de GEE do Escopo 3	Mudanças Climáticas, págs. 76 , 81 e 82			
102-8	Intensidade de emissões de GEE	Mudança Climática, págs. 76 , 81 e 83			
102-10	Créditos de carbono	Mudança Climática, págs. 76 e 83	Tópicos c. e e.	Informações não disponibilizadas pelos estruturadores dos projetos.	

Métrica GRI	Descrição	Capítulos conectados	Omissão	Base de preparação e comentários
			Tópico omitido	Motivo da omissão
GRI 201: Desempenho Econômico 2016				
201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	Desempenho Financeiro, págs. 26 e 27		
201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades decorrentes de mudanças climáticas	Gestão de Riscos e Continuidade, pág. 63 Mudança Climática, págs. 76 e 79	Tópicos iii e v	As implicações financeiras dos riscos e oportunidades climáticos antes das medidas tomadas e os custos das medidas tomadas serão divulgados no relatório da B3 alinhado à norma IFRS S2 e portanto para garantir coerência de informações não foi divulgado neste relatório
GRI 203: Impactos Econômicos Indiretos 2016				
203-1	Investimentos em infraestrutura e apoio a serviços	Inovação e Inteligência Artificial, pág. 97	Tópico b.	Não foram identificados impactos diretos em comunidades a partir dos itens de inovação indicados no Relatório
203-2	Impactos econômicos indiretos significativos	Educação Financeira e Acesso ao Mercado, pág. 131 Responsabilidade Social, pág. 135 Investimentos em Cultura, pág. 140		
GRI 205: Combate à corrupção 2016				
205-1	Operações avaliadas quanto a riscos relacionados à corrupção	Ética e Integridade, págs. 53 , 54 e 55 Gestão de Riscos e Continuidade, pág. 63 e 65		
205-2	Comunicação e treinamento sobre políticas e procedimentos sobre anticorrupção	Ética e Integridade, págs. 53 , 54 , 59 e 60	Tópicos a, b, d, e.	Dado que 100% dos colaboradores, parceiros e fornecedores e membros do Conselho de Administração recebem esses treinamentos por serem obrigatórios, não há necessidade de discriminar por categoria funcional e região
205-3	Casos confirmados de corrupção e medidas tomadas	Ética e Integridade, págs. 53 , 54 e 55	Tópicos b, c e d	Não houve casos movidos ou confirmados de corrupção
GRI 207: Tributos 2019				
207-1	Abordagem tributária	Gestão de Riscos e Continuidade, págs. 63 e 69		
207-2	Governança, controle e gestão de risco fiscal	Gestão de Riscos e Continuidade, págs. 63 e 69		

Métrica GRI	Descrição	Capítulos conectados	Omissão		Base de preparação e comentários
			Tópico omitido	Motivo da omissão	
GRI 302: Energia 2016					
302-1	Consumo de energia dentro da organização	Mudança Climática, págs. 76 e 86			
302-4	Redução do consumo de energia	Mudança Climática, págs. 76 e 86			
GRI 303: Água e Afluentes 2018					
303-5	Consumo de água	Mudança Climática, págs. 76 e 86			
GRI 306: Resíduos 2020					
306-3	Resíduos gerados	Mudança Climática, págs. 76 , 86 e 87			
GRI 308: Avaliação Ambiental de Fornecedores 2016					
308-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios ambientais	Ética e Integridade, págs. 53 e 60			Todos os novos fornecedores passam por análise que utiliza critérios socioambientais
GRI 401: Emprego 2016					
401-1	Novas contratações e rotatividade de empregados	Desenvolvimento Organizacional, págs. 106 , 108 , 109	Tópicos a. e b.	Não abrimos as taxas por região dado que nossos funcionários ficam majoritariamente em São Paulo, SP, Brasil.	
401-2	Benefícios oferecidos a empregados em tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou de período parcial	Bem-estar de pessoas, págs. 126 e 127			Os benefícios apresentados se aplicam a todos os funcionários, incluindo estagiários e jovens aprendizes
401-3	Licença maternidade/paternidade	Bem-estar de pessoas, págs. 126 , 127 e 128	Tópicos a, b, c e d	Os números totais de empregados que: a. tiveram direito a tirar licença maternidade/paternidade; b. tiraram a licença maternidade/paternidade; c. retornaram ao trabalho depois do término da licença maternidade/paternidade; e d. retornaram ao trabalho após licença e continuaram empregados 12 meses depois; estão reportados na Tabela de Performance ESG .	

Métrica GRI	Descrição	Capítulos conectados	Omissão	Base de preparação e comentários
			Tópico omitido	Motivo da omissão
GRI 402: Relações de Trabalho 2016				
402-1	Prazo mínimo de aviso 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. Todas as mudanças organizacionais são aprovadas através de assembleia pelo Conselho Administrativo da Companhia		
GRI 403: Saúde e Segurança do Trabalho 2018				
403-1	Sistema de gestão de saúde e segurança do trabalho	Desenvolvimento Organizacional, pág. 106 Saúde e Segurança do Trabalho, págs. 123 e 124		
403-4	Participação dos trabalhadores, consulta e comunicação aos trabalhadores referentes a saúde e segurança do trabalho	Saúde e Segurança do Trabalho, págs. 123 e 125		
403-6	Promoção da saúde do trabalhador	Saúde e Segurança do Trabalho, págs. 123 e 125 Bem-estar de Pessoas, págs. 126 , 127 e 128		
403-10	Doenças profissionais	Saúde e Segurança do Trabalho, págs. 123 e 125		
GRI 404: Capacitação e Educação 2016				
404-1	Média de horas de capacitação por ano, por empregado	Ética e Integridade, págs. 53 e 59 Desenvolvimento Organizacional, págs. 106 , 114 , 115		
404-2	Programas para o aperfeiçoamento de competências dos empregados e de assistência para transição de carreira	Desenvolvimento Organizacional, págs. 106 e 114		
404-3	Percentual de empregados que recebem avaliações regulares de desempenho e de desenvolvimento de carreira	Desenvolvimento Organizacional, págs. 106 , 110 e 111		
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016				
405-1	Diversidade em órgãos de governança e empregados	Governança Corporativa e Transparência, págs. 44 , 45 e 46 Sustainability-Linked Bond, págs. 96 Desenvolvimento Organizacional, pág. 106 Diversidade, Equidade e Inclusão, págs. 116 e 117	Tópico a	A composição do Conselho de Administração por faixa etária foi apresentada com métrica de média.
405-2	Proporção entre o salário-base e a remuneração recebidos pelas mulheres e aqueles recebidos pelos homens	Desenvolvimento Organizacional, págs. 106 , 112 e 113	Tópico b.	Não abrimos por unidade operacional por não ser uma segmentação significativa para a B3. Abertura por categoria funcional está disponível na Tabela de Performance ESG .

Métrica GRI	Descrição	Capítulos conectados	Omissão	Base de preparação e comentários
		Tópico omitido	Motivo da omissão	
GRI 408: Trabalho Infantil 2016				
408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho infantil	Ética e Integridade, págs. 53 , 60 e 61		Indicador referência apenas na cadeia de valor dado que esse risco não é considerado significativo e material para as operações próprias da B3
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016				
409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de casos de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Ética e Integridade, págs. 53 , 60 e 61		Indicador referência apenas na cadeia de valor dado que esse risco não é considerado significativo e material para as operações próprias da B3
GRI 413: Comunidades Locais 2016				
413-1	Operações com engajamento, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento voltados à comunidade local	Relacionamento com Mercado e Reguladores, págs. 24 e 25 Ética e Integridade, págs. 53 e 55 Mudança Climática, págs. 76 e 84 Diversidade, Equidade e inclusão, págs. 116 e 121 Saúde e Segurança do Trabalho, págs. 123 e 125 Educação Financeira, págs. 131 e 132 Responsabilidade Social, pág. 135 Investimento em Cultura, pág. 140	Tópico a (i) (v)	Para item vii - consideramos os comitês de SST da própria B3 Para item viii: nosso canal de denúncias é aberto para toda a sociedade, e pode inclusive ser utilizado por membros da comunidade local para envio de queixas (vi) Não citamos especificamente grupos subrepresentados dado que as consultas públicas foram para membros do mercado, mas que são as pessoas diretamente impactadas pelos negócios. Em educação financeira os programas realizados em conjunto a reguladores e governos têm participação da comunidade via essas entidades (ex: escolas públicas)

Métrica GRI	Descrição	Capítulos conectados	Omissão		Base de preparação e comentários
			Tópico omitido	Motivo da omissão	
GRI 414: Avaliação Social de Fornecedores 2016					
414-1	Novos fornecedores selecionados com base em critérios sociais	Ética e Integridade, págs. 53 e 60			Todos os novos fornecedores passam por análise que utiliza critérios socioambientais
GRI 415: Políticas Públicas 2016					
415-1	Contribuições políticas	Ética e Integridade, págs. 53 , 57 e 58			
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016					
418-1	Queixas comprovadas relativas a violação da privacidade e perda de dados de clientes	Privacidade e Segurança de Dados, págs. 70 e 72			Não houve queixas comprovadas de violação da privacidade dos clientes.

SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA SASB – FINANCIALS SECTOR SECURITY & COMMODITY EXCHANGE

Tópicos de divulgação de sustentabilidade		
Código	Conteúdo	Comentários, páginas, links e/ou referências
Promovendo Mercados de Capitais Transparentes e Eficientes		
FN-EX-410a.1:	Número e duração média das paradas relacionadas à divulgação pública das informações e pausas relacionadas à volatilidade	Não houve paradas relacionadas à divulgação de informações e pausas relacionadas à volatilidade
FN-EX-410a.2:	Percentual de trocas geradas de sistemas de negociação automáticos	A participação do Co-location no volume total negociado corresponde a 45%. Ressalta-se que esse percentual não corresponde exclusivamente à atuação de High-Frequency Traders (HFTs). O ambiente de co-location é utilizado por diferentes perfis de participantes do mercado, incluindo market makers, fundos de investimento, corretoras e outros agentes. Para mais informações, consultar o site de RI da B3 em: ri.b3.com.br
FN-EX-410a.3:	Descrição da política de alerta em relação ao prazo e natureza da divulgação pública das informações	A Política de Divulgação da B3 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 Resolução da Comissão de Valores Mobiliários (“CVM”) nº 44, de 23 de agosto de 2021, conforme alterada e em vigor (“Resolução CVM 44”), visando assegurar aos investidores a disponibilidade, em tempo hábil e de forma eficiente e razoável, das informações relevantes.
FN-EX-410a.4:	Descrição da política para incentivar ou exigir que as empresas listadas divulguem publicamente informações ambientais, sociais e de governança	Governança Corporativa e Transparência, pág.52 Produtos e Serviços ESG, pág. 91 Sustainability-Linked Bond, pág. 96 Diversidade, Equidade e Inclusão, págs. 116 e 120
Gerenciando Conflitos de Interesse		
FN-EX-510a.1:	Valor total de perdas monetárias relacionadas ao setor financeiro	Ética e Integridade, pág. 55
FN-EX-510a.2:	Discussão do processo para identificar e avaliar conflitos de interesse	Ética e Integridade, pág. 53
Gerenciando a Continuidade de Negócios e Riscos Tecnológicos		
FN-EX-550a.1:	Número de disrupções significantes dos mercados e duração do tempo de inatividade	Inovação e Inteligência Artificial, pág. 101 Disponibilidade das plataformas de negociação no ano: 99,97% Número de situações de indisponibilidade: 12 Tempo total de Indisponibilidade de interfaces de negociação: 7,9 horas Disponibilidade dos sistemas da Clearing no ano: 99,89% Tempo de indisponibilidade das interfaces da Clearing: 176,2 horas Mais detalhes e o histórico desses indicadores estão disponíveis na Tabela de Performance ESG .
FN-EX-550a.3:	Descrição dos esforços para prevenir erros tecnológicos, violações de segurança e disrupção de mercado	Gestão de Riscos e Continuidade, pág. 63 Privacidade e Segurança dos Dados, págs. 70 e 71

Tópicos de divulgação de sustentabilidade

Código	Conteúdo	Comentários, páginas, links e/ou referências
Métrica da Atividade		
FN-EX-000.A:	Número médio diário de negociações realizadas, por produto ou classe de ativo	Número médio diário de negociações em 2025 - Derivativos: 10.803.492,73 Dados históricos e mais detalhes estão disponíveis na Tabela de Performance ESG .
FN-EX-000.B:	Volume médio diário negociado, por produto ou classe de ativo	Volume médio diário de negociações em 2025 - Renda Variável: R\$ 25.424.745.787,97 Dados históricos e mais detalhes estão disponíveis na Tabela de Performance ESG .

Carta de Asseguração

B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão

Relatório de Asseguração Limitada do Auditor Independente sobre as Informações Não Financeiras Constantes no Relatório Anual Referente ao Exercício Findo em 31 de Dezembro de 2025

Deloitte Touche Tohmatsu Auditores Independentes Ltda.



Deloitte Touche Tohmatsu
Av. Dr. Chucri Zaidan, 1.240 -
4º ao 12º andares - Golden
Tower 04711-130 - São Paulo -
SP Brasil

Tel.: + 55 (11) 5186-1000
Fax: + 55 (11) 5181-2911
www.deloitte.com.br

RELATÓRIO DE ASSEGURAÇÃO LIMITADA DO AUDITOR INDEPENDENTE SOBRE AS INFORMAÇÕES NÃO FINANCEIRAS CONSTANTES NO RELATÓRIO ANUAL REFERENTE AO EXERCÍCIO FINDO EM 31 DE DEZEMBRO DE 2025

Aos Acionistas, Conselheiros e Administradores da
B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão

Introdução

Fomos contratados pela B3 S.A. - Brasil, Bolsa, Balcão (“B3” ou “Companhia”) para apresentar nosso relatório de asseguração limitada sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual 2025 da Companhia, referente ao exercício findo em 31 de dezembro de 2025.

Nossa asseguração limitada não se estende a informações de períodos anteriores ou a qualquer outra informação divulgada em conjunto com o Relatório Anual 2025, incluindo quaisquer imagens, arquivos de áudio ou vídeos incorporados.

Responsabilidades da Administração da Companhia

A Administração da B3 é responsável por:

- Selecionar e estabelecer critérios adequados para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual 2025.
- Preparar as informações com base nos critérios e diretrizes da “Global Reporting Initiative - GRI”, referência ao “Sustainability Accounting Standards Board (SASB)” e as recomendações da “Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD)”.
- Desenhar, implementar e manter controles internos sobre as informações relevantes para a preparação das informações constantes no Relatório Anual 2025, que estão livres de distorção relevante, independentemente se causada por fraude ou erro.

Responsabilidade dos auditores independentes

Nossa responsabilidade é expressar conclusão sobre as informações não financeiras constantes no Relatório Anual 2025, com base nos trabalhos de asseguarção limitada conduzidos de acordo com o Comunicado Técnico CTO nº 07/2022, emitido pelo Conselho Federal de Contabilidade - CFC, e com base na norma brasileira NBC TO 3000 - Trabalho de Asseguarção Diferente de Auditoria e Revisão, também emitida pelo CFC, que é equivalente à norma internacional ISAE 3000 - “Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information”, emitida pelo “International Auditing and Assurance Standards Board - IAASB”. Essas normas requerem o cumprimento pelo auditor de exigências éticas, independência e demais responsabilidades referentes a elas, inclusive quanto à aplicação da Norma Brasileira de Controle de Qualidade (NBC PA 01) e, portanto, à manutenção de sistema de controle de qualidade abrangente, incluindo políticas documentadas e procedimentos sobre o cumprimento de requerimentos éticos, normas profissionais e requerimentos legais e regulatórios aplicáveis.

Adicionalmente, as referidas normas requerem que o trabalho seja planejado e executado com o objetivo de obter segurança limitada de que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual 2025, tomadas em conjunto, estão livres de distorções relevantes.

A Deloitte refere-se a uma ou mais empresas da Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), sua rede global de firmas-membro e suas entidades relacionadas (coletivamente, a “organização Deloitte”). A DTTL (também chamada de “Deloitte Global”) e cada uma de suas firmas-membro e entidades relacionadas são legalmente separadas e independentes, que não podem se obrigar ou se vincular mutuamente em relação a terceiros. A DTTL, cada firma-membro da DTTL e cada entidade relacionada são responsáveis apenas por seus próprios atos e omissões, e não entre si. A DTTL não fornece serviços para clientes. Por favor, consulte www.deloitte.com/about para saber mais.

A Deloitte oferece serviços profissionais de ponta para quase 90% das empresas listadas na Fortune Global 500® e milhares de outras organizações. Nossas pessoas entregam resultados mensuráveis e duradouros que ajudam a reforçar a confiança pública nos mercados de capitais e permitir que os clientes se transformem e prosperem. Com seus 180 anos de história, a Deloitte está hoje em mais de 150 países e territórios. Saiba como os cerca de 470 mil profissionais da Deloitte em todo o mundo geram um impacto que importa em www.deloitte.com.

© 2026. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

Deloitte.

Um trabalho de asseguarção limitada conduzido de acordo com a norma brasileira NBC TO 3000 (ISAE 3000) consiste, principalmente, em indagações à Administração e a outros profissionais da B3 que estão envolvidos na elaboração das informações, assim como pela aplicação de procedimentos analíticos para obter evidências que nos possibilitem concluir, na forma de asseguarção limitada, sobre as informações tomadas em conjunto. Um trabalho de asseguarção limitada requer, também, a execução de procedimentos adicionais, quando o auditor independente toma conhecimento de assuntos que o levem a acreditar que as informações divulgadas no Relatório Anual 2025, tomadas em conjunto, podem apresentar distorções relevantes.

Os procedimentos selecionados basearam-se na nossa compreensão dos aspectos relativos à compilação, à materialidade e à apresentação das informações contidas no Relatório Anual 2025, de outras circunstâncias do trabalho e da nossa consideração sobre áreas e sobre os processos associados às informações materiais divulgadas no Relatório Anual 2025, em que distorções relevantes poderiam existir. Os procedimentos compreenderam, entre outros:

- a) O planejamento dos trabalhos, considerando a relevância, o volume de informações quantitativas e qualitativas e os sistemas operacionais e de controles internos que serviram de base para a elaboração das informações constantes no Relatório Anual 2025.
- b) O entendimento da metodologia de cálculos e dos procedimentos para a compilação dos indicadores por meio de indagações com os gestores responsáveis pela elaboração das informações.
- c) A aplicação de procedimentos analíticos sobre as informações quantitativas e indagações sobre as informações qualitativas e sua correlação com os indicadores divulgados no Relatório de Anual 2025.
- d) Para os casos em que os dados não financeiros se correlacionem com indicadores de natureza financeira, o confronto desses indicadores com as demonstrações financeiras e/ou registros contábeis.

Os trabalhos de asseguarção limitada compreenderam, também, a aderência às diretrizes e aos critérios da estrutura de elaboração da GRI, SASB e TCFD, aplicáveis na elaboração das informações constantes do Relatório Anual 2025.

Acreditamos que a evidência obtida em nosso trabalho é suficiente e apropriada para fundamentar nossa conclusão na forma limitada.

Alcance e limitações

Os procedimentos executados em trabalho de asseguarção limitada variam em termos de natureza e época e são menores em extensão do que em trabalho de asseguarção razoável. Consequentemente, o nível de segurança obtido em trabalho de asseguarção limitada é substancialmente menor do que aquele que seria obtido se tivesse sido executado um trabalho de asseguarção razoável. Caso tivéssemos executado um trabalho de asseguarção razoável, poderíamos ter identificado outros assuntos e eventuais distorções que podem existir nas informações constantes no Relatório Anual 2025. Dessa forma, não expressamos uma opinião sobre essas informações.

Os dados não financeiros estão sujeitos a mais limitações inerentes do que os 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 dos dados estão sujeitos a pressupostos individuais e a julgamentos. Adicionalmente, não realizamos qualquer trabalho em dados informados para os períodos anteriores, nem em relação a projeções futuras e metas.

A preparação e apresentação de indicadores de sustentabilidade foi elaborado com base nos critérios da GRI, referência ao SASB e recomendações da TCFD, portanto, não possuem o objetivo de assegurar o cumprimento de leis e regulações sociais, econômicas, ambientais ou de engenharia. Os referidos padrões preveem, entretanto, a apresentação e divulgação de eventuais descumprimentos a tais regulamentações quando da ocorrência de sanções ou multas significativas. Nosso relatório de asseguarção deve ser lido e compreendido nesse contexto, inerente aos critérios selecionados (GRI, SASB e TCFD).

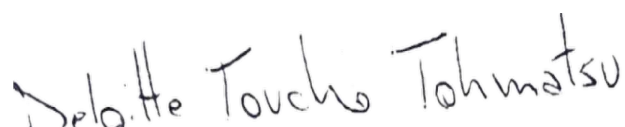
© 2026. Para mais informações, contate a Deloitte Global.

Deloitte.

Conclusão

Com base nos procedimentos realizados, descritos neste relatório, e nas evidências obtidas, nada chegou ao nosso conhecimento que nos leve a acreditar que as informações não financeiras constantes no Relatório Anual de Sustentabilidade para o exercício findo em 31 de dezembro de 2025 da B3 não foram elaboradas, em todos os aspectos relevantes, com base nos critérios e diretrizes da GRI, referência ao SASB e recomendações da TCFD.

São Paulo, 30 de março de 2026


DELOITTE TOUCHE
TOHMATSU Auditores
Independentes Ltda. CRC nº 2
SP 011609/O-8



Alexandre Carboni
Machado Contador
CRC nº 1 SP 293443/O-5

Créditos

Coordenação Geral

Superintendência de Sustentabilidade

Redação e Edição

Storifica Comunicação

Diagramação

Renata Borges Soares e Vilmar Oliveira

Fotografia

Ana Rovati (Páginas: 01, 131 e 132)

Bruna Nishihata (Página: 138)

Caio Braga (Página: 39)

Cauê Diniz (Páginas: 109, 138 e 139)

Chris Costa (Página: 109)

Fernando Siqueira (Página: 133)

Gus Catenan (Página: 59)

Mia Albuquerque (Páginas: 01, 39, 104 e 109)

Patricia Aart (Páginas: 01, 03, 23, 39 e 134)

Acervo B3 (Páginas: 01, 05, 07, 31, 37, 39, 63, 78, 79, 95, 99, 111, 118, 120, 121, 124, 127, 132, 133, 134 e 140)

Acervo Instituto Etiene Medeiros (Página: 137)

Acervo Instituto Rodrigo Mendes (Página: 137)

Acervo Instituto Casa Familiar Rural de Presidente Tancredo Neves (Página: 137)

Acervo Instituto Acreditar (Página: 137)

Freepik (Páginas: 01, 20, 28, 31, 33, 36, 39, 47, 63, 70, 74, 76, 88, 90, 102, 129 and 134).

[B]³

**MUITO MAIS
QUE A BOLSA
DO BRASIL**