

RELATÓRIO ANUAL



SUMÁRIO

03
1. INTRODUÇÃO

04
2. MENSAGEM DA
ADMINISTRAÇÃO

06
3. B3

15 3.1
Quem
somos

10 3.2
Matriz de
Materialidade

11 3.3
Governança
Corporativa

16 3.4
Prêmios e
reconhecimentos

17
4. ESTRATÉGIA

17 4.1
Clientes

20 4.1.1
Desenvolvimento
de produtos e
mercados

23 4.1.2
Solidez e
credibilidade
operacional

24 4.1.3
Inovação
Tecnológica

25
5. DESEMPENHO
OPERACIONAL

26 5.1
Produtos Listados

27 5.2
Produtos de Balcão

28 5.3
Infraestrutura para
financiamento

28 5.4
Destaques
financeiros

31
6. PESSOAS

42
7. RESPONSABILIDADE
SOCIOAMBIENTAL

46 7.1
Responsabilidade
Ambiental

48 7.2
Investimento Social
Privado

50
8. SUMÁRIO DE
CONTEÚDO
DA GRI

70
9. ANEXOS

71
10. CRÉDITOS

INTRODUÇÃO

O Relatório Anual da B3 reúne as principais práticas, resultados e desafios da Companhia em 2018. Apresenta a estratégia do negócio e traz iniciativas e conteúdos que demonstram como a Empresa se relaciona com seus *stakeholders* para viabilizar, conectar e desenvolver os mercados financeiro e de capitais e potencializar o crescimento do Brasil, compromisso expresso na causa da B3.

O leitor encontrará neste documento o plano estratégico traçado pela Companhia para os próximos anos e conhecerá todos os esforços que a Empresa vem fazendo para construir uma cultura corporativa baseada na centralidade do cliente. A B3 está trabalhando para oferecer serviços e produtos que atendam às necessidades atuais e futuras dos clientes.

O documento destaca, ainda, os desempenhos financeiro, social, ambiental e de governança corporativa da B3 em linha com as diretrizes da Global Reporting Initiative (GRI), no modelo Standards, opção “De acordo” – Essencial, cujo objetivo é demonstrar como a Companhia gera valor para seus principais públicos: acionistas, investidores, clientes, reguladores [principalmente a Comissão de Valores Mobiliários (CVM) e o Banco Central do Brasil (BCB)], funcionários e fornecedores (em especial os de tecnologia). Ao longo do texto, as informações GRI estarão sinalizadas ao final de cada parágrafo, quando for o caso; e também serão indicadas no Sumário de Conteúdo GRI. [GRI 102-52]

Em sua décima edição consecutiva, a construção desse documento também foi inspirada na metodologia do International Integrated Reporting Council (Conselho Internacional para Relatório Integrado, ou IIRC na sigla em inglês) e levou em conta as diretrizes do *Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)*, que faz recomendações sobre a divulgação de riscos financeiros ao clima. [GRI 102-54]

Vale ressaltar, ainda, que a B3 utiliza como um de seus direcionadores os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), focando em cinco objetivos sugeridos pela Sustainable Stock Exchanges Initiative (SSE) como os mais relevantes para bolsas de valores. São eles: **Igualdade de Gênero (ODS 5), Trabalho Decente e Crescimento Econômico (ODS 8), Consumo e Produção Responsáveis (ODS 12), Ação Contra a Mudança Global do Clima (ODS 13) e Parceiras e Meios de Implementação (ODS 17)**. Nesse contexto, apresentaremos a correlação dos ODS com os indicadores no “Sumário de conteúdo da GRI”, ao final deste documento.

Os conteúdos desta publicação foram submetidos à checagem da GRI e as demonstrações financeiras passaram pela verificação externa da Ernst & Young Auditores Independentes. Para dúvidas, mais informações ou sugestões, entre em contato com a B3 pelo e-mail ri@b3.com.br. [GRI 102-53, 56]



Em 2018, jogamos junto com nossos clientes

2018 foi o primeiro ano completo da nossa nova Companhia e no qual concluímos o processo de integração pós-fusão. Além da captura de sinergias que estão refletidas nos resultados do ano e sendo compartilhadas com clientes na forma de descontos, tivemos avanços significativos como empresa.

As ações e decisões que tomamos, assim como a execução do nosso plano estratégico de longo prazo estão alinhadas com a nossa causa: trabalhar para viabilizar, conectar e desenvolver os mercados financeiro e de capitais para que juntos, com nossos clientes e a sociedade, possamos potencializar o crescimento do Brasil. Assim, facilitamos o acesso das empresas a fontes de capitais e reforçamos o desenvolvimento de uma cultura de poupança e investimento de longo prazo no país.

Guiados por nossa causa, avançamos na consolidação de uma cultura corporativa que promova a abertura e colaboração entre nossos times e ofereça um ambiente propício para o desenvolvimento dos funcionários e permeável às inovações de negócios e tecnológicas, o que tem se tornado cada vez mais importante em um mundo em constante transformação. Além disso, a B3 tem como pilares principais dessa cultura: assegurar a credibilidade e solidez de suas plataformas e serviços e a maior proximidade e satisfação dos clientes.

O foco no cliente e o seu nível de satisfação com os serviços e produtos oferecidos pela B3 são

hoje os nossos principais direcionadores empresariais. Queremos que os clientes nos enxerguem não apenas como um prestador de serviços, mas sim como um parceiro de longo prazo que colabore para desenvolvimento de seus negócios e os apoie nos desafios do dia a dia, sejam eles operacionais ou de mercado.

O exercício de planejamento estratégico realizado em 2018 consolidou o entendimento de que devemos focar em iniciativas que apoiem o desenvolvimento dos clientes, produtos e serviços do nosso core business e estejam alinhadas ao desenvolvimento e sofisticação do mercado brasileiro. Nesse sentido, tivemos como destaques a definição, em conjunto com os clientes, de um mapeamento com mais de 40 iniciativas de produtos e serviços, a serem priorizadas e entregues até o final de 2019, e o início da reestruturação do nosso modelo de atendimento operacional, a ser implementado ao longo de 2019, com o objetivo de ganhar agilidade e eficiência no atendimento das demandas dos clientes. Ainda, definimos que uma parcela menor dos nossos recursos será dedicada à análise de oportunidades de diversificação seletiva.

Também reafirmamos nosso compromisso com o Pacto Global da ONU, do qual fomos a primeira bolsa do mundo a ser signatária, em 2004, e que tem como agenda os direitos humanos, trabalho decente, meio ambiente e combate à corrupção.

Por tudo isso, posso afirmar que somos um time, com as melhores pessoas e em ambiente propício para a inovação, que continuará apoiando os clientes no crescimento de seus negócios e, consequentemente, contribuindo para o desenvolvimento do mercado brasileiro.

Gilson Finkelsztain
Presidente da B3





Apoiamos o desenvolvimento de nossos clientes e do mercado brasileiro

Em 2018, vimos os primeiros sinais do impacto positivo da queda da taxa de juros no desenvolvimento e sofisticação do mercado brasileiro. Nossos clientes ampliaram seus negócios nos mercados de ações, derivativos, renda fixa e crédito e as plataformas, produtos e serviços oferecidos pela B3 estavam preparadas para apoiar esse crescimento.

Estamos otimistas com os próximos anos. Ao mesmo tempo que reconhecemos a importância de reformas estruturais essenciais para a estabilidade econômica e a retomada do crescimento do Brasil, entendemos que o mercado de capitais deverá desempenhar um papel cada vez mais relevante como fonte de capitais para as empresas e, em conjunto com o mercado de derivativos, como alternativa de diversificação de investimento e proteção para os agentes de mercado.

Para que esse cenário se materialize, é fundamental que as práticas de mercado e arcabouços regulatório e tributário, bem como o portfólio de produtos e serviços continuem evoluindo. Acreditamos que a B3 desempenha um papel relevante como uma das indutoras desses desenvolvimentos e, por isso, temos como prioridade assegurar que nossos clientes, assim como os reguladores, continuem identificando credibilidade e solidez nas nossas plataformas e serviços e se

surpreendendo positivamente com a nossa capacidade de inovar, desenvolver produtos e se antecipar a tendências de mercado.

Para que esse papel seja desempenhado de maneira satisfatória, o Conselho de Administração atua para que a B3 possua uma governança robusta que garanta que seus processos, conjunto de regras e relacionamento com as mais diversas partes interessadas atuem em harmonia. Também acompanhamos e participamos das discussões do planejamento estratégico e asseguramos que os orçamentos e metas que guiam a Companhia estejam alinhadas à causa e propósito da B3 e atreladas às principais alavancas de valor para o nosso negócio: clientes, produtos, credibilidade operacional, pessoas e crescimento do negócio.

Continuaremos trabalhando para oferecer aos clientes e aos reguladores soluções que excedam suas expectativas e, assim, continuarmos a ser o prestador de serviços de infraestrutura financeira escolhida pelo mercado. Junto à sociedade, seguiremos empenhados no desenvolvimento do Brasil.

Antonio Carlos Quintella

Presidente do Conselho de Administração

B3



A bolsa do

BRASIL

A B3 trabalha para conectar, viabilizar e desenvolver os mercados financeiro e de capitais do Brasil. Uma das principais empresas de infraestrutura de mercado financeiro no mundo, atua em ambiente de bolsa e de balcão e possui forte tradição no desenvolvimento de produtos e tecnologia. Os clientes atendidos incluem bancos, corretoras, empresas, assets, fundos de pensão e outros investidores.

Causa e valores

A causa e os valores da B3 têm orientado sua cultura organizacional e contribuído para importantes avanços na gestão do negócio e no relacionamento com clientes e demais *stakeholders*. [GRI 102-16]

Causa & Valores



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



[B]³

BRASIL
BOLSA
BALCÃO

3.1 Quem somos

A Companhia é uma das maiores infraestruturas de mercado financeiro do mundo, com posição de destaque nesse setor. Além da atuação nos mercados de ações, derivativos e renda fixa, oferece infraestrutura e serviços na cadeia de financiamento de veículos e imóveis. Para administrar os mercados

em que atua, a B3 desenvolve e opera sistemas de negociação, compensação, liquidação, depósito e registro que unidos a um estruturado conjunto de normas e regras e a uma robusta governança e gestão de risco, garantem a solidez e a credibilidade dos serviços prestados aos clientes.

Como empresa de capital aberto com 1.981 funcionários e estagiários, possui ações (B3SA3) negociadas no

Novo Mercado e compõe as carteiras dos principais índices de ações que cobrem o mercado brasileiro. [\[GRI 102-1, 102-5, 102-6, 102-7\]](#)

O grupo B3 reúne o Banco B3 S.A., a Bolsa de Valores do Rio de Janeiro (inativa), a BM&FBOVESPA (UK) Ltd. e a BSM Supervisão de Mercados, Cetip Info Tecnologia S.A. (Cetip Info), Cetip Lux S.à.r.l. (Cetip Lux), BM&FBOVESPA BRV LLC e B3 Inova USA LLC. Com sede em São Paulo

(SP), conta com unidades no Rio de Janeiro (RJ) e Alphaville, em Barueri (SP). No exterior, mantém escritórios de representação em Londres (Inglaterra) e Xangai (China), em apoio aos clientes com atividades nesses mercados e para divulgar produtos e serviços a potenciais investidores. [\[GRI 102-3, 102-4, 102-7\]](#)

3.2 Matriz de Materialidade

O processo de definição de materialidade

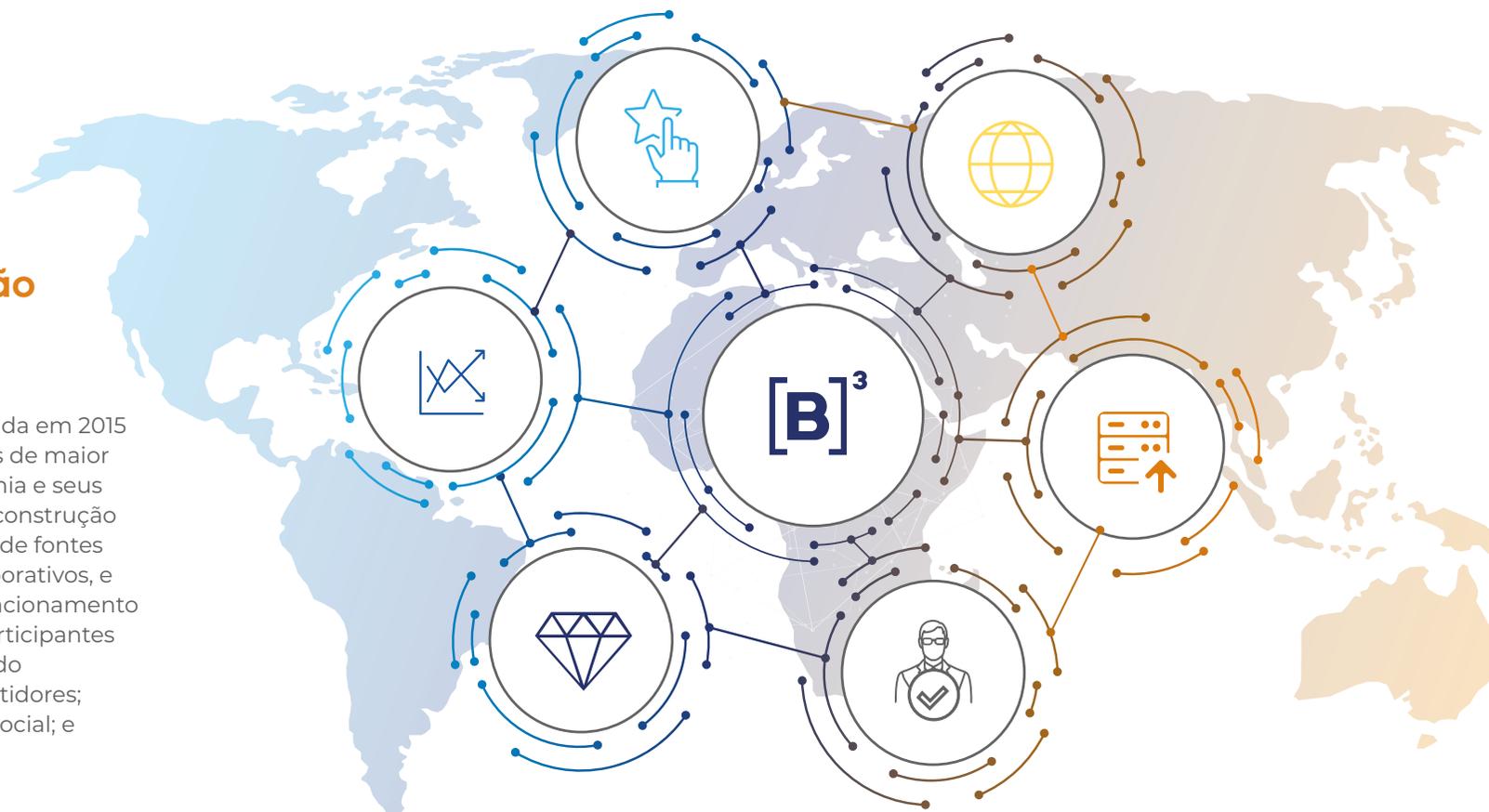
[GRI 102-42, 102-44, 102-46, 102-47]

A Matriz de Materialidade da B3, definida em 2015 e atualizada em 2017, mapeia os temas de maior relevância para o negócio da Companhia e seus *stakeholders* (materialidade). Em sua construção e revisão, foram analisados conteúdos de fontes internas, como a Matriz de Riscos Corporativos, e *inputs* das áreas responsáveis pelo relacionamento com acionistas, analistas, clientes e participantes do mercado. O trabalho foi desenvolvido pelas diretorias de Relações com Investidores; Comunicação, Sustentabilidade e B3 Social; e Governança e Gestão Integrada.

São temas materiais para a B3:

- Satisfação e Proximidade com o Cliente;
- Credibilidade Tecnológica e Operacional;
- Gestão de Risco, Autorregulação e Supervisão de Mercado;
- Cultura Corporativa e Desenvolvimento de Pessoas;
- Práticas de Governança;
- Solidez Financeira.

Os temas materiais serão explicados na abertura de cada capítulo deste relatório, a fim de evidenciar sua conexão com os aspectos mais relevantes da atuação da B3.



SATISFAÇÃO E PROXIMIDADE COM O CLIENTE

SOCIAL E DE RELACIONAMENTO



PRÁTICAS DE GOVERNANÇA

SOCIAL E DE RELACIONAMENTO

FINANCEIRO



GESTÃO DE RISCO, AUTORREGULAÇÃO E SUPERVISÃO DE MERCADO

FINANCEIRO



EXCELÊNCIA TECNOLÓGICA E OPERACIONAL

INTELLECTUAL



SOLIDEZ FINANCEIRA

FINANCEIRO



CULTURA CORPORATIVA E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

HUMANO E INTELLECTUAL

Indicadores não contemplados na Matriz de Materialidade, mas relevantes para a apresentação do desempenho da B3

3.3 Governança corporativa

Um tema em constante evolução na B3

A B3 entende que uma governança corporativa robusta desempenha um papel determinante no desenvolvimento e na sustentabilidade do seu negócio. Os diversos processos e o arcabouço normativo que sustentam a governança corporativa abrangem desde a forma de relacionamento com acionistas, Conselho de Administração, diretoria e órgãos de fiscalização e controle até os processos decisório e de gestão de risco da Companhia. A B3 sabe de sua responsabilidade como participante central dos mercados em que atua e, por isso, mantém padrões elevados de governança, caracterizados por transparência, equidade, controles robustos, prestação de contas e responsabilidade corporativa. Norteada por esses princípios e pelos valores “Atitude correta para hoje, amanhã e sempre” e “Solidez e credibilidade operacional”, a B3 se desenvolve e busca ser referência para o setor e para a sociedade.

Conselho de Administração

[GRI 102-18, 102-22, 102-23, 102-24, 102-25, 102-26, 102-35]

Com o objetivo de dar continuidade ao processo de aprimoramento de suas práticas, em 2018 a B3 contratou uma empresa de consultoria que realizou um *assessment* da composição, da atuação e da remuneração do Conselho de Administração (CA) na Empresa. O CA tem como missão proteger e valorizar o patrimônio da Companhia.

- As atividades do CA incluem aprovação e controle do orçamento anual, determinação das metas e estratégias de negócios, deliberação sobre a convocação da Assembleia Geral e proposta de destinação dos lucros. Eleição, destituição e monitoramento dos Diretores-Executivos e escolha dos auditores independentes também estão sob sua responsabilidade. E, ainda, a supervisão dos sistemas internos de controle, sobretudo no que se refere à gestão de riscos.
- Até 2018, o CA pode ser composto de até 14 membros (a partir de 2019 esse número será reduzido para até 11 membros), com mandato de dois anos e reeleição permitida. Nenhum membro do CA está vinculado a acionistas controladores ou ao *management*.

O CA recebe apoio de **cinco comitês**, que têm a função de assessorá-lo nas suas respectivas competências.

Diretoria Colegiada

[GRI 102-22, 102-20, 102-29, 102-31, 102-35]

- Formada pelo Presidente e por quatro Vice-Presidentes (Financeiro, Corporativo e de Relações com Investidores; Operações, Clearing e Depositária; Tecnologia e Segurança da Informação; e Produtos e Clientes), podendo incluir outros diretores estatutários a critério do Conselho de Administração.
- Responsável por propor orçamentos anuais e plurianuais, planos estratégicos, projetos de expansão e programas de investi-

mento, além de estabelecer diretrizes para atividades operacionais e de sustentabilidade.

- Tem respaldo de oito comitês internos de assessoramento, que tratam com profundidade de assuntos relevantes para a Companhia, de acordo com normas e regras específicas.
- Conta também com o apoio de Câmaras Consultivas compostas de participantes de mercado e que cumprem papel importante na interlocução com clientes, além de colaborarem na criação e no aprimoramento de produtos e serviços para os diversos segmentos de negócios da B3.

Confira mais informações sobre as atribuições e a composição do [Conselho de Administração](#) e da [Diretoria Colegiada](#).

Representatividade do Conselho de Administração da B3 em 2018 [GRI 405-1]



Negros e pessoas com deficiência não estão representados

77% têm acima de 50 anos



Gestão de Risco Corporativo e Operacional

[GRI 102-11, 102-30]

A B3 tem como prática a análise constante dos riscos a que está exposta e possui a Política de Gestão de Riscos Corporativos e de Risco Operacional, que estabelece princípios, diretrizes e responsabilidades nesse processo.

“Para atender a essa política, foi estabelecida uma metodologia de gerenciamento de riscos corporativos, que alinha os objetivos estratégicos da Companhia ao apetite e à tolerância ao risco em que a B3 está disposta a incorrer na gestão de seus negócios. Essa metodologia ainda prevê duas abordagens – *top-down* e *bottom-up* – que possibilitam identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação de riscos estratégicos, operacionais, financeiros e regulatórios.

Top-down

Os principais riscos que afetam a B3 são identificados por meio de entrevistas com gestores, de eventos históricos e referências de outras bolsas e infraestruturas de mercado. Posteriormente, são avaliados em relação à sua aderência ao apetite

ao risco aprovado pelo Conselho de Administração.

Bottom-up

Essa abordagem corresponde aos principais riscos decorrentes dos processos operacionais e de controles da Companhia. As avaliações são realizadas considerando a declaração do apetite a riscos, aprovada pelo Conselho de Administração, que estabelece o nível e os limites de tolerância a risco da B3.

Ainda em relação à gestão de risco corporativo e operacional, a B3 mantém preocupação constante com a segurança da informação. O objetivo é proteger, preservar e assegurar confidencialidade, disponibilidade e integridade de dados a todos aqueles com acesso autorizado a informações, sistemas e/ou ambientes tecnológicos da Companhia, além de possibilitar identificação, avaliação, tratamento, monitoramento e comunicação de potenciais vulnerabilidades e ameaças.

Por fim, ocorrem reuniões periódicas do Comitê Interno de Riscos Corporativos, do Comitê de Riscos e Financeiro do Conselho de Administração e do Comitê de Auditoria, para analisar e avaliar os riscos e os controles da B3.

Conflito de interesse

[GRI 102-25]

A Política para Transações com Partes Relacionadas e Demais Situações de Conflito de Interesse, alinhada às exigências da Lei nº 6.404/1976, estabelece regras para assegurar que todas as decisões sejam tomadas tendo em vista os interesses da B3 e os de seus acionistas. Casos de eventual descumprimento são levados ao Comitê de Governança e Indicação para avaliação e proposição de ações corretivas, as quais passam, posteriormente, por análise do Conselho.

Combate à corrupção

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

A B3 mantém estrutura robusta de controles internos, de modo a prevenir a ocorrência de atos ilícitos, sempre observando as melhores práticas nacionais e internacionais no que tange à prevenção e ao combate de atos de corrupção e de fraude, bem como observando a legislação aplicável.

A Companhia atua de forma a promover um ambiente íntegro e ético, conforme dispõem a Política de Prevenção e Combate à Corrupção e à Fraude e a Norma de Anticorrupção.

O Programa de Integridade engloba mecanismos e procedimentos de auditoria e o incentivo à denúncia de irregularidades, por meio de canais de denúncias de comportamentos não éticos ou incompatíveis com a legislação, além da aplicação do Código de Conduta. [GRI 205-1]

Esse conjunto de diretrizes pauta o relacionamento diário de nossos profissionais com membros e representantes da Administração Pública e demais *stakeholders* da Companhia.

Todos os parceiros comerciais são informados sobre as políticas e os procedimentos anticorrupção dispostos no Código de Conduta para Fornecedores. Internamente, 70% dos funcionários da B3 participaram de treinamento obrigatório de combate à corrupção. Para 2019, estamos investindo em ações de engajamento dos nossos colaboradores, a fim de aumentar o número de pessoas aderentes aos treinamentos corporativos obrigatórios. [GRI 205-2]

Em 2018, a B3 não foi alvo de processo judicial relacionado à corrupção. Também não foram registrados casos de corrupção ou adotadas medidas disciplinares e contratuais envolvendo funcionários e parceiros comerciais. [GRI 205-3]

Código de Conduta e Ética

[GRI 102-16]

O Código de Conduta e Ética, reformulado e atualizado em 2018, estabelece padrões éticos e regras de comportamento para os profissionais da B3 em suas relações com o público interno e externo. Todos os administradores, funcionários e estagiários da B3, bem como de suas controladas, no Brasil e no exterior, devem seguir as diretrizes do documento, em conjunto com as políticas e as normas da B3, cujo principal objetivo é manter as boas práticas. A Companhia dispõe também de um Código de Conduta para Fornecedores, o qual deve ser observado por todos os fornecedores e prestadores de serviço da B3.

Ademais, a Companhia realiza campanhas de divulgação e utiliza outros mecanismos de conscientização a respeito do tema:

Onboarding: periodicamente, são realizadas reuniões de integração (processo de onboarding) com todos os funcionários e estagiários recém-admitidos nas quais, entre os assuntos abordados, são destacados os canais de comunicação de denúncias e o Código de Conduta e Ética.

Treinamentos obrigatórios: outro mecanismo utilizado pela





Companhia para conscientização dos colaboradores a respeito da adoção de comportamentos éticos.

Semana do Comportamento Seguro e Ético: evento realizado em 2018 no qual foram abordados os principais temas ligados a Compliance e Segurança da Informação: ética nas relações pessoais, prevenção à fraude e à corrupção, assédio moral e sexual, funcionamento e divulgação dos canais de denúncia, entre outras iniciativas da área de Segurança da Informação.

Entre os canais de comunicação disponíveis – Linha Direta, e-mail do Código de Conduta e e-mail do Comitê de Auditoria –, o e-mail

codigodeconduta@b3.com.br

é monitorado diariamente pela Diretoria de Governança e Gestão Integrada, que adota as providências cabíveis para encaminhar denúncias ao Comitê Interno de Conduta e Ética, órgão responsável pela análise e pela deliberação dos casos de comprovada infração.

Em 2018, o canal recebeu 67 consultas, das quais se destacam dúvidas relacionadas às regras de negociação de ativos aplicáveis aos funcionários e estagiários; às regras para o recebimento de brindes; e às regras para a participação em eventos patrocinados por terceiros.

[GRI 102-17, 103-2]

Cadeia de suprimentos

[GRI 102-9]

Em razão da complexidade e da relevância da estrutura tecnológica para o desenvolvimento da Companhia, nossos principais fornecedores são empresas de tecnologia e provedores de solução de hardwares e softwares, como servidores, equipamentos de rede, *mainframe*, manutenção de equipamentos, suporte técnico e mão de obra especializada para projetos específicos. Em 2018, a B3 direcionou R\$ 565 milhões em contratos firmados com 624 fornecedores, dos quais 91% estão localizados no Brasil.

A B3 exige o cumprimento do Código de Conduta para Fornecedores.

O documento traz orientações sobre as práticas sustentáveis declaradas durante o processo de homologação de fornecedores, que respondem a um questionário para comprovar o atendimento a critérios socioambientais, além de questões de saúde financeira e trabalhistas, com ampla análise de certidões nos órgãos competentes.

Na fase de contratação, os contratos padrão, válidos para 100% dos fornecedores, possuem cláusulas específicas que cobrem aspectos trabalhistas e previdenciários. Não identificamos risco significativo para a ocorrência de trabalho infantil e trabalho forçado ou análogo ao escravo em nossa cadeia de fornecedores.



Canais de contato com os stakeholders

[GRI 102-40, 102-42, 102-43]

O bom desempenho da B3 também resulta da maneira próxima como a Companhia tem buscado interagir com seus diferentes públicos. O relacionamento com clientes é conduzido pelos *Relationship Managers* (RMs); destaca-se ainda a contribuição dada pelas Câmaras Consultivas no desenvolvimento de

soluções. Além dos clientes, a B3 se relaciona com diversos outros *stakeholders* por meio de diferentes canais, conforme listado abaixo.

Em 2018, o Ombudsman da B3 recebeu 772 demandas, sendo 80% delas contra participantes de mercado (notadamente corretoras), 7% contra a B3, 12% contra bancos e 1% contra emissores (empresas listadas). Os assuntos mais frequentes das reclamações foram: questões envolvendo ordens de

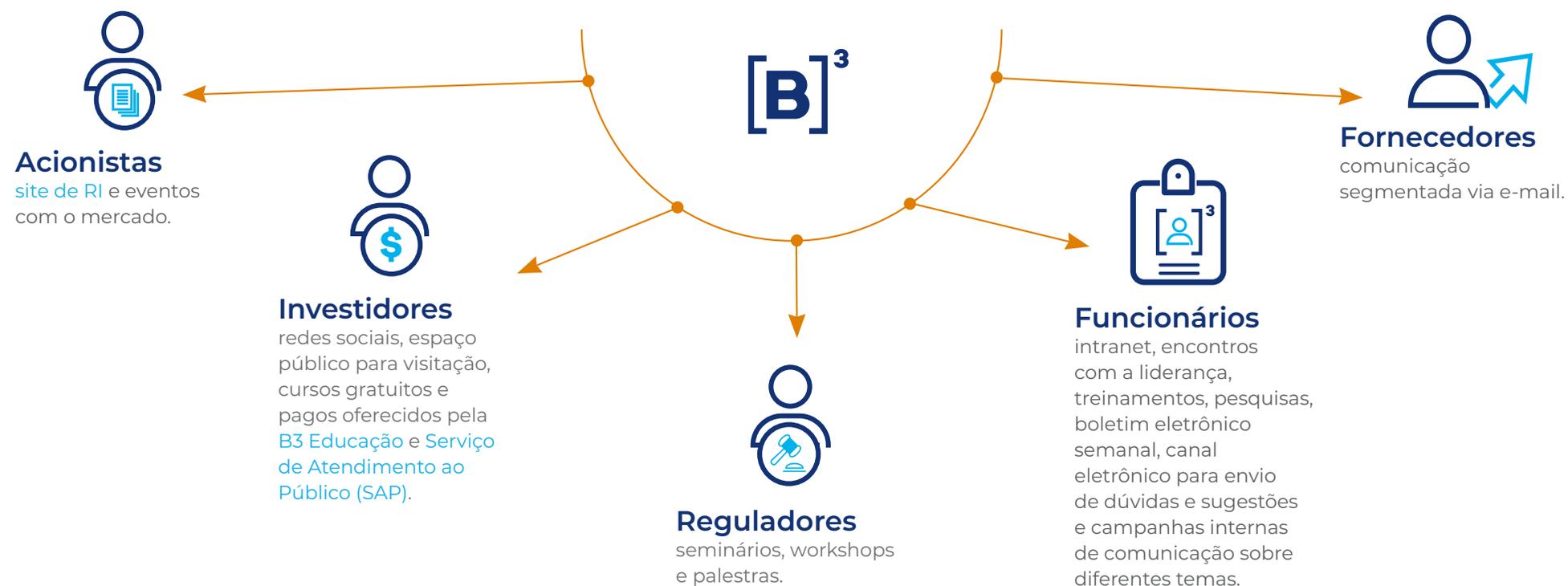
operações (30%), dificuldades na transferência de custódia (12%) e problemas diversos com Home Broker (18%). Em 2019, a B3 decidiu descontinuar o Ombudsman como resultado da revisão da estratégia definida para o canal de atendimento, que agora passa a ser desempenhado exclusivamente pelo SAP. [GRI 102-17, 103-2]

Privacidade do cliente

A B3 conta com a [Política de](#)

Segurança da Informação, além de outros procedimentos e normas, com o objetivo de proteger, preservar e assegurar confidencialidade, disponibilidade e integridade de dados a todos aqueles com acesso autorizado a informações, sistemas e/ou ambientes tecnológicos da Companhia.

Em 2018, não foram registradas queixas e reclamações relativas a vazamentos, furtos ou perdas de dados de clientes da B3.



3.4 Prêmios e reconhecimentos



Jan

Love Mondays

A B3, em seu primeiro ano de existência, já recebe o reconhecimento de seus funcionários e está entre as 50 empresas mais amadas pelos funcionários no Love Mondays.

Ago

Melhor RI

A B3 ocupou o primeiro lugar no ranking da revista Institucional Investor nas categorias Melhor Time de RI e Melhor Programa de RI entre empresas do setor financeiro não bancário.

Set

Ranking Valor 1000

B3 está no top 3 do setor de serviços especializados. Premiação do jornal Valor Econômico posiciona a companhia como a terceira melhor no ranking setorial que reúne empresas de todo o Brasil.

Troféu

Transparência

A B3 foi uma das vencedoras do Troféu Transparência, concedido pela Associação Nacional dos Executivos de Finanças, Administração e Contabilidade (Anefac), na categoria Empresas de Capital Aberto com Receita Líquida até R\$ 5 bilhões. Esta é a décima vez consecutiva que a B3 recebe esse prêmio, que reconhece as práticas de transparência nas informações contábeis divulgadas ao mercado pelas empresas.

Out

Prêmio Aberje 2018

A B3 foi uma das vencedoras da etapa Regional São Paulo do Prêmio Aberje 2018. O case sobre a Clearing Única ficou em primeiro lugar na categoria Comunicação Integrada.

Dez

2018

Great Place to Work

Em dezembro de 2018, a Great Place to Work, autoridade global no mundo do trabalho e especialista em transformar organizações em um “ótimo lugar para trabalhar”, certificou a B3.

Great
Place
To
Work®

Certificado

29/10/2018 - 29/10/2019

BRASIL

ESTRATÉGIA





NO CENTRO

A proximidade e a satisfação dos clientes, além de serem valores enfatizados na cultura corporativa da B3, norteiam seu plano estratégico. Isso significa oferecer serviços e produtos que atendam às necessidades atuais dos clientes e estar próxima e pronta para identificar e atender às novas demandas eficientemente, de forma a aumentar o nível de satisfação e a percepção de valor agregado pelas plataformas e pelos serviços da Companhia.

A administração da B3 tem dado diversos passos na construção de uma cultura corporativa baseada na centralidade do cliente, atuando em diversas frentes, como a reorganização de áreas e processos internos, pesquisas de satisfação dos clientes, conjunto de metas consideradas na avaliação de performance dos funcionários e programa de cultura corporativa.

Já em 2018, duas importantes ações merecem destaque: a definição, em conjunto com os clientes, de um roadmap de desenvolvimento de produtos e serviços a serem priorizados no biênio 2018-2019, o qual será detalhado adiante; e um amplo e profundo processo de planejamento estratégico que ajudou a B3 a definir suas prioridades de médio prazo.

Esse exercício de planejamento estratégico reforçou a visão da B3 de que sua estratégia está centrada nos clientes, nos serviços e nos produtos do *core business*. Veja no diagrama a seguir:

A estratégia da B3 é fruto de um exercício de planejamento estratégico realizado ao longo de oito meses e organizado em torno de quatro dimensões principais:

Eixo 1 Foco no Brasil

Priorizar esforços na expansão da B3 no Brasil, podendo, inclusive, buscar parcerias para o desenvolvimento de serviços e produtos.

Eixo 2 Core x Diversificação

Foco apurado no *core business* da B3 para criar mais valor para o cliente, seja por meio do aprimoramento de produtos e serviços existentes ou pela expansão da oferta de soluções oferecidas.

Oportunidades nas adjacências do *core business* serão avaliadas seletivamente, sempre levando em conta a *ability to win* da B3 (*know-how* de produtos e regulação, clientes, infraestrutura tecnológica).

Eixo 3 Competição

A estratégia da B3 leva em conta seus potenciais e sua proposta de valor para ser mais competitiva.

Eixo 4 Inovação e Tecnologia

Ser flexível e ágil para se antecipar e/ou se adaptar a tendências de mercado ou regulatórias ou a modelos de negócio inovadores, permitindo à B3 dar respostas assertivas e ágeis às necessidades dos clientes e dos reguladores.

Ser permeável às novas tecnologias e liderar o processo de inovação.

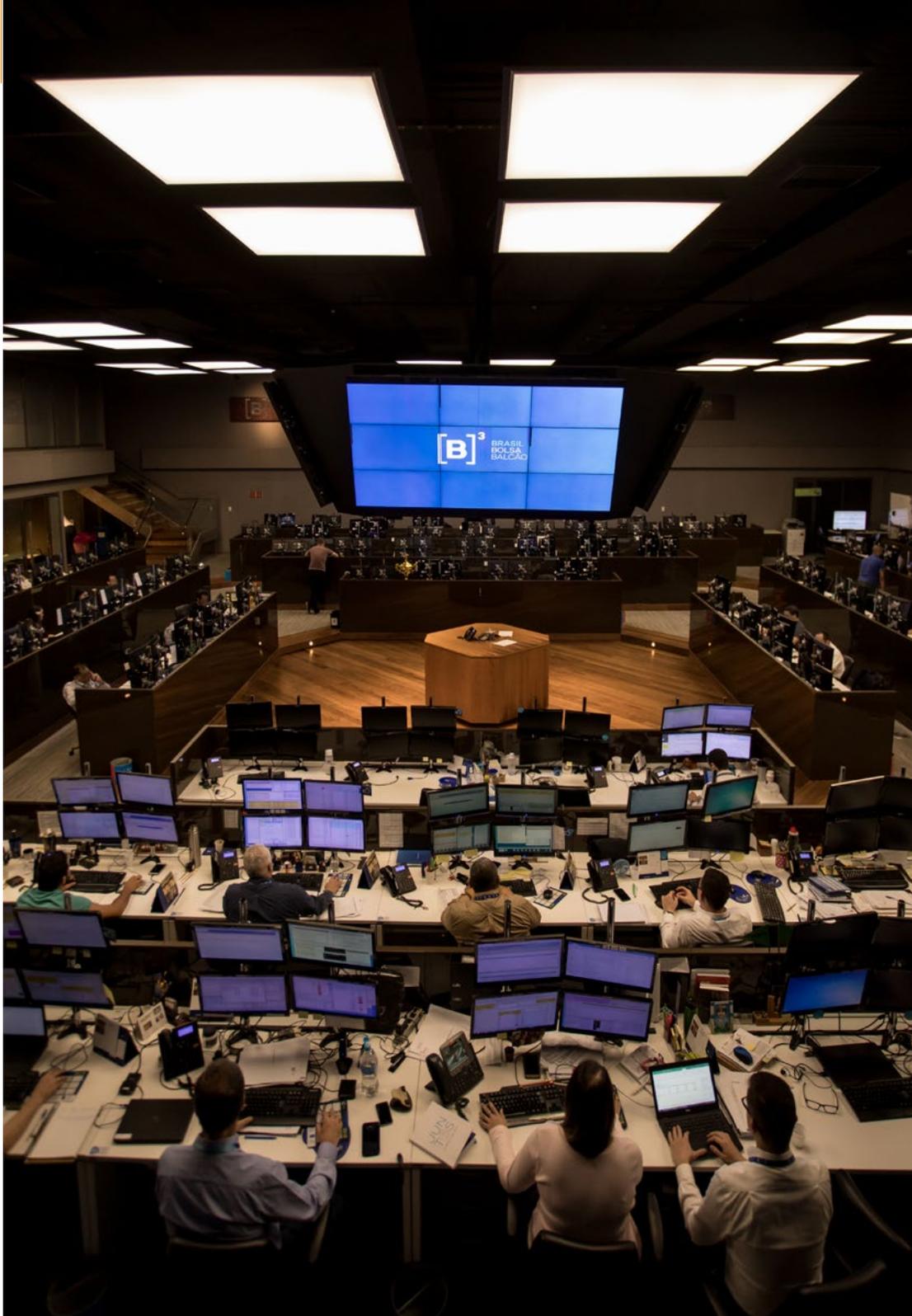


4.1 Clientes

Cada vez mais próxima do cliente

A B3 realiza, desde 2017, uma pesquisa anual que mede o Net Promoters Score (NPS) de seus clientes. Em 2018, essa pesquisa contou com a participação de mais de 500 pessoas, e o resultado demonstrou uma melhora significativa na satisfação geral dos clientes. Esse resultado, embora bastante positivo, de maneira alguma levará a uma acomodação por parte da B3. Pelo contrário, o contínuo desenvolvimento do mercado brasileiro e o foco nas prioridades dos clientes continuam guiando a estratégia da Companhia.

Nesse sentido, trabalhamos intensamente em 2018 para compreender os desejos de nossos clientes. Esse processo de investigação reforçou o entendimento sobre a importância do desenvolvimento de novos produtos e serviços e a capacidade de inovar da B3, combinadas com a credibilidade operacional e a performance de suas plataformas. Esses são os atributos que fazem os clientes identificarem a B3 como uma parceira para o crescimento de seus negócios. Vale dizer que o NPS, que já foi uma meta corporativa em 2018, seguirá como meta também em 2019.



4.1.1 Desenvolvimento do mercado e de produtos

A Companhia tem avançado no desenvolvimento de produtos e na execução de projetos, com o objetivo de aprimorar os serviços prestados aos clientes e, conseqüentemente, de aumentar a satisfação deles. Para isso, redesenhou as áreas de relacionamento com clientes e de desenvolvimento de produtos e o escritório de projetos, que faz o acompanhamento de todos os processos. Os benefícios decorrentes dessas mudanças são: maior proximidade entre as áreas de relacionamento da B3 e os clientes; e foco e ganho de agilidade no desenvolvimento de produtos e projetos.

Foco no atendimento aos clientes

A área de relacionamento está segmentada por perfil de cliente, de forma a entender melhor as dinâmicas e as demandas de cada um deles:

- bancos comerciais;
- bancos de investimento;
- corretoras;
- buy side local;
- investidor não residente (Asset Managers e PTGs);
- empresas (listadas e não listadas);
- pessoas físicas;
- prestadores de serviços especializados.

Desenvolvimento de produtos [GRI 102-2, 102-7]

Esse foco em clientes e produtos possibilitou à B3 combinar um olhar mais apurado para entender demandas do mercado com maior dinamismo e flexibilidade no desenvolvimento de produtos e

soluções que endereçam essas demandas.

Como resultado, em agosto de 2018, a B3 apresentou um [roadmap](#) com novos produtos a serem desenvolvidos e lançados no mercado. A priorização dos desenvolvimentos que constam desse roadmap foi intensamente discutida com

clientes de diversos perfis, o que evidencia o compromisso da Companhia de ser cada vez mais consultiva e inclusiva no relacionamento com clientes.

Inicialmente, esse roadmap cobria os anos de 2018 e 2019, mas uma versão mais recente já cobre entregas programadas para 2020.

Objetivos

Principais clientes

Listado	Aumento da liquidez e eficiência do processo de formação de preços; expandir as alternativas de investimento, proteção e estratégias disponíveis para o mercado; acelerar o processo de sofisticação; e atender e atrair diferentes perfis de investidor.	Investidores institucionais brasileiros, corretoras, instituições financeiras e Proprietary Trading Firms (PTGs).
Balcão	Ampliar a oferta de produtos de derivativos de balcão e aprimorar a proposta de valor para instrumentos de captação bancária e títulos públicos/corporativos, com evolução nas funcionalidades e nos produtos disponíveis nos sistemas.	Instituições financeiras, corretoras e emissores de títulos corporativos.
Infraestrutura para financiamento	Ampliar a proposta de valor dos serviços oferecidos a participantes da cadeia de financiamento de veículos e imóveis.	Instituições financeiras.
Tecnologia, Dados e Serviços	Ampliar a proposta de valor e a oferta de dados e ferramentas de analytics; e ampliar a oferta de soluções e serviços de tecnologia.	Corretoras, instituições financeiras e investidores institucionais.

A B3 começou a adotar uma nova segmentação de receita no IT19 que reflete de maneira mais adequada o modelo de negócios atual.

Desenvolvimento do mercado de capitais

A B3 e a Associação Brasileira das Entidades dos Mercados Financeiro e de Capitais (Anbima) uniram esforços em 2018 para elaborar uma agenda com o intuito de fortalecer o mercado de capitais brasileiro.

A Agenda B3 Anbima é orientada por cinco grandes objetivos:

- fomentar as fontes privadas de financiamento de longo prazo;
- expandir o volume de emissões, com mais ofertas e mais emissores;
- ampliar a base de investidores que acessam o mercado;
- aumentar a liquidez, facilitando a negociação de ativos para investidores e empresas;
- estimular a formação de poupança.

A iniciativa contou com o apoio de uma consultoria externa e, entre vários aspectos, mapeou benefícios socioeconômicos que um mercado de capitais mais robusto pode trazer ao Brasil. Um deles é a geração de 1,7 milhão de novos empregos, com crescimento de 11,6% da renda per capita, passando dos atuais R\$ 34,6 mil para R\$ 38,8 mil até 2022. Saiba mais sobre essa parceria no

documento divulgado no Congresso Brasileiro de Mercado de Capitais [aqui](#).

Novidades para pessoa física

Em 2018, a B3 entrevistou mais de mil pessoas físicas investidoras para entender a sua jornada de investimento e como se dá a sua tomada de decisão na hora de investir. A pesquisa identificou, por exemplo, que o investidor ainda tem uma série de mitos que não contribuem para o desenvolvimento do mercado. A grande maioria está vinculada à falta de conhecimento de produtos e dos modelos sólidos que suportam o mercado como um todo. Com base no resultado dessa pesquisa e em outros estudos, a B3 já implantou, em 2019, algumas iniciativas, como um novo modelo de atendimento ao cliente.

B3 Educação

A educação, para a B3, é um caminho para o contínuo desenvolvimento do mercado de capitais brasileiro. Por meio da B3 Educação, a Companhia desenvolve uma série de iniciativas nesse sentido, pautada por três direcionadores:

- impulsionar o conhecimento sobre nossos produtos e serviços e apoiar nossos clientes em suas

estratégias;

- fazer a gestão do conhecimento especializado interno e disseminá-lo entre os profissionais do mercado, pesquisadores acadêmicos e outros interessados;
- promover a educação financeira, preparando uma sociedade que entende o papel da B3 e conhece os princípios básicos do planejamento financeiro e investimentos.

Veja algumas das principais iniciativas trabalhadas pela B3 Educação em 2018:

- **programas de educação on-demand:** treinamentos específicos para mais de 2 mil profissionais de diferentes participantes do mercado em determinados temas, como produtos de investimento, abertura de capital e governança corporativa.
- **programas de educação abertos:** 74 turmas de 18 cursos em temas como mercado de ações, renda fixa, derivativos, gestão de riscos e psicologia econômica; e 1.941 alunos nos programas presenciais e 37 mil alunos nos cursos on-line gratuitos.

Governança de estatais

A B3 mantém o Programa Destaque em Governança de Estatais, uma das iniciativas da Companhia como indutora de boas práticas do mercado. Foi desenvolvido com o objetivo de incentivar estatais abertas ou em processo de abertura de capital a, voluntariamente, aprimorarem em seus modelos e suas estruturas de governança corporativa, reforçando os valores da eficiência e da transparência. Para obter a certificação, as empresas devem atender às diretrizes de governança corporativa previstas no Programa. Atualmente, seis empresas possuem a certificação. Eletrobrás, BB Seguridade, BR Distribuidora e Copel foram certificadas em 2018. [Saiba mais](#).

Títulos verdes [ODS 12]

Em 2018, a B3 passou a dar visibilidade aos títulos verdes, os *green bonds*, em seus sistemas. As empresas que tiverem títulos certificados como verdes poderão identificá-los como tal na plataforma da B3. A iniciativa está em linha com a estratégia da Companhia em desenvolver o mercado de capitais brasileiro, além de ser mais um passo em sua agenda de sustentabilidade.

4.1.2 Solidez e credibilidade operacional

A B3 tem como uma de suas principais prioridades assegurar a resiliência e a disponibilidade de suas plataformas e a credibilidade dos serviços prestados, o que é primordial para que os clientes continuem escolhendo a Companhia como seu principal parceiro para as atividades atuais e os desenvolvimentos futuros.

A manutenção da solidez e da credibilidade operacional da B3 e de toda a cadeia de valor da qual faz parte requer:

- **alta resiliência e disponibilidade das plataformas**, o que só é possível com uma rigorosa governança de processos internos, ciclo de testes robustos e exaustivos, gestão de mudanças e de capacidade eficaz e planos de continuidade operacional com alto grau de prontidão;
- **administração de risco** baseada em governança, processos, tecnologia e

mensuração de riscos altamente eficazes.

Adicionalmente, as plataformas, a gestão de risco e os serviços da B3 precisam continuamente evoluir do ponto de vista de melhores práticas, adoção de novas tecnologias e tendências e expansão do portfólio de produtos, criando valor para clientes, reguladores e acionistas.

Novo modelo de atendimento

A B3 também está investindo no aprimoramento de um novo modelo de atendimento operacional, que já foi implementado em 2019. O objetivo desse projeto é atender o cliente de maneira mais eficiente, aumentando, assim, a qualidade do serviço prestado e a percepção de valor agregado por este. Com o novo modelo, a B3 terá uma visão global do atendimento operacional e dos incidentes, e elevará o nível de governança e monitoramento com identificação rápida e eficiente de oportunidades de melhorias operacionais para a empresa e seus clientes.

Indução das melhores práticas no mercado

O bom funcionamento dos mercados brasileiros em que a B3 atua reflete não apenas a infraestrutura, os processos e a governança próprios da Companhia, mas também a atuação dos demais participantes de mercado. Nesse sentido, a B3, no desempenho de suas atribuições de autorregulação e supervisão de mercado, busca tanto assegurar o cumprimento de todo o arcabouço normativo quanto induzir a adoção de melhores práticas.

Autorregulação e supervisão de mercado

Com o objetivo de assegurar a aderência de emissores à regulação, a equalização de práticas de mercado e a isonomia no acesso à informação, a B3 atua na autorregulação de emissores listados em seus mercados e no âmbito dos convênios de cooperação firmados com a CVM para o acompanhamento das informações divulgadas por emissores. Como resultado dessa atividade, em 2018 foram examinados mais de 23 mil documentos divulgados por empresas e realizadas mais de mil demandas por não aderência à

regulamentação vigente, ao passo que, no caso de fundos listados, foram examinados mais de 5 mil documentos e realizadas cerca de 170 demandas.

Em complemento à autorregulação aplicável a emissores, por meio da BSM Supervisão de Mercados são realizadas a supervisão e a fiscalização dos mercados administrados pela B3 e de seus participantes com o objetivo de promover integridade, transparência e eficiência.

Programa de Qualificação Operacional (PQO)

O Programa de Qualificação Operacional (PQO) é um selo de qualidade que avalia e reconhece corretoras e bancos que atuam nos mercados administrados pela B3. Tem o objetivo de manter o alto padrão dos serviços prestados pelas instituições integrantes do mercado financeiro e de capitais. Para obter a certificação, corretoras e bancos passaram a atestar também indicadores socioambientais de suas atividades, além dos indicadores operacionais que já eram solicitados no processo. Para saber mais sobre o PQO, [acesse](#).

4.1.3 Inovação tecnológica

O tema inovação, um dos destaques do planejamento estratégico da B3, é tratado pela Companhia por meio do programa Foresee. O programa possui time dedicado à inovação e ao envolvimento das áreas de operações e negócios, além da área de tecnologia. Constitui-se em três eixos complementares de atuação:

- **desenvolvimento do mercado** estabelece parcerias com relevantes centros de empreendedorismo tecnológico da América Latina, como Cubo e Vertical Fintech Acate. O relacionamento com a Up Innovation Lab, da Accenture, por exemplo, permitiu à B3 conhecer algumas *startups* com modelos de negócio já validados;
- **acultramento** a B3 realiza fóruns internos com a participação de especialistas do mercado para engajar seus colaboradores nas discussões sobre as principais tendências na área e sedimentar o que está por vir. O Fórum KNOW, evento periódico, impactou cerca de 500 funcionários por meio da apresentação de cases que mostram a inovação na prática;
- **novas oportunidades** a Companhia também investe em *startups* e laboratórios de inovação a fim de internalizar conhecimento e soluções que possam alavancar o seu negócio. Nos últimos dois anos, 25 *startups* foram aceleradas em programas em São Paulo (SP) e Florianópolis (SC), com investimento em torno de R\$ 170 mil por *startup*.



Cultura ágil

Como parte das iniciativas do Foresee, em 2019 a B3 tem o desafio de implementar a Metodologia Agile, que possibilita diminuição de custos, entregas mais rápidas e maior qualidade no gerenciamento de projetos. Agilidade pressupõe mais flexibilidade em processos produtivos, a fim de entregar aos clientes o valor que eles esperam na velocidade desejada. A B3

está também avaliando a adoção da tecnologia Blockchain – uma espécie de banco de dados on-line com bases de registros e dados que são distribuídos e compartilhados. Para ter acesso ao que há de mais avançado nesse campo, associou-se à R3, uma das mais conceituadas empresas de software blockchain no mundo.

DESEMPENHO OPERACIONAL

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]



O ano de 2018 foi marcado pelo crescimento dos negócios dos clientes da B3, o que motiva a Companhia a seguir apoiando suas iniciativas de negócios com plataformas seguras e um rol de produtos cada vez mais completo. Observamos recordes de volumes nos mercados de ações e de derivativos, refletindo não apenas a volatilidade decorrente do ciclo eleitoral, mas também os primeiros sinais de uma nova etapa de desenvolvimento do mercado brasileiro em um ambiente de taxas de juros mais baixas. Embora o contexto de mercado fosse propício para a concretização dos recordes de volumes verificados em 2018, é importante ressaltar que os significativos investimentos realizados pela Companhia em infraestrutura tecnológica, pessoas, processos e governança suportaram esse desempenho e asseguraram que as plataformas da B3 apresentassem disponibilidade acima de 99,9% durante o ano.

As receitas totais da B3 atingiram R\$ 5.351,9 milhões em 2018, alta de 20,6% em relação a 2017 e com crescimento em todos os segmentos de negócio. O lucro líquido recorrente, que exclui itens extraordinários relacionados à combinação de negócios com a Cetip ou que não estivessem relacionados com os negócios recorrentes da Companhia, foi 26,4% maior que em 2017.

5.1 Produtos listados

O volume médio diário negociado no mercado de derivativos financeiros e de mercadorias (segmento BM&F) em 2018 atingiu 3,7 milhões de contratos, aumento de 20,8% em relação a 2017, reflexo do crescimento do volume dos grupos de contratos mais relevantes. A receita por contrato (RPC média) foi de R\$ 1,522, 7,3% maior quando comparada com a do exercício anterior, influenciada, principalmente, pela valorização de 17,1% do dólar ante o real no período, a qual impactou positivamente a RPC dos contratos de taxas de câmbio e de taxas de juros em dólares.

No segmento Bovespa, o volume financeiro médio diário (ADTV) no mercado de ações foi de R\$ 12,3 bilhões em 2018, alta de 41,1% em relação ao registrado em 2017. Esse desempenho reflete, principalmente, a volatilidade decorrente do processo eleitoral e a recuperação do mercado de ações, considerando o contexto de taxa de juros mais baixa e a perspectiva de recuperação da economia.

Volume médio diário (milhares de contratos)

Contratos	2018	2017	2018/2017 (%)
Taxas de juros em R\$	1.949,5	1.904,8	2,3%
Taxas de câmbio	690,1	541,8	27,4%
Índices de ações	696,0	335,0	107,8%
Taxas de juros em US\$	338,1	256,8	31,6%
Commodities	8,9	9,7	-8,3%
TOTAL	3.682,6	3.048,1	20,8%

RPC média (R\$)

Contratos	2018	2017	2018/2017 (%)
Taxas de juros em R\$	1,072	1,034	3,7%
Taxas de câmbio	3,355	3,012	11,4%
Índices de ações	0,871	0,998	-12,7%
Taxas de juros em US\$	1,697	1,431	18,6%
Commodities	1,980	2,089	-5,2
TOTAL	1,522	1,419	7,3%

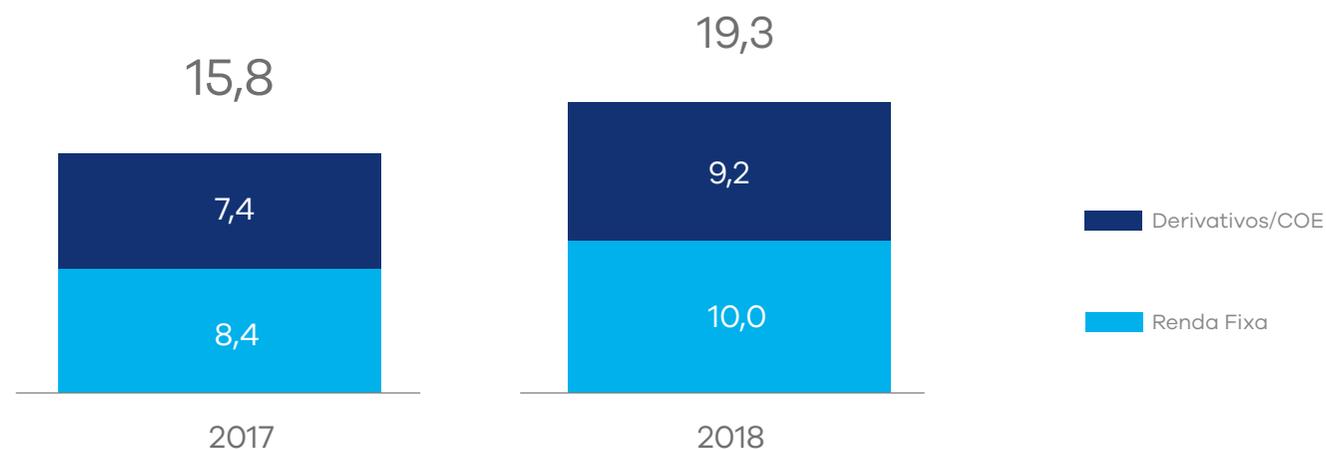
Volume médio diário negociado (R\$ milhões)

Mercado	2018	2017	2018/2017 (%)
Ações e seus derivativos	12.309,0	8.721,1	41,1%
Ações à vista	11.878,9	8.426,7	41,0%
Derivativos	430,0	294,4	46,1%
Opções sobre ações e índices	298,9	193,0	54,9%
Termo de ações	131,1	101,4	29,3%
Renda fixa e outros à vista	4,2	3,1	33,9%
TOTAL	12.313,2	8.724,2	41,1%

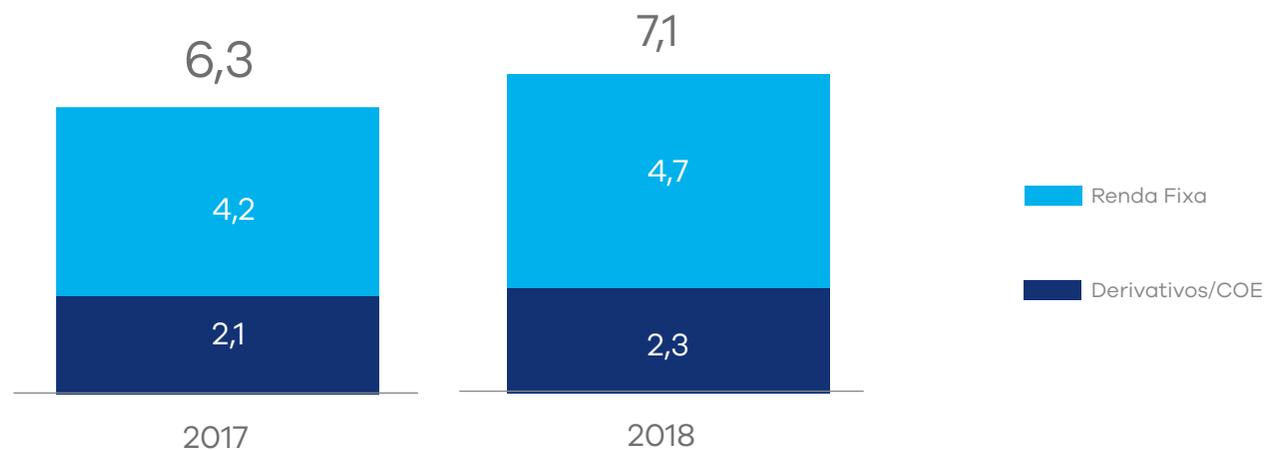
5.2 Produtos de balcão

O volume financeiro de novos registros em 2018 teve um aumento de 22% em relação a 2017, reflexo da alta de 19,5% do volume de registro de instrumentos de renda fixa, liderada pelo crescimento dos registros de certificados de depósito bancário (CDBs), e também da alta de 24,8% do volume de registro de derivativos de balcão e operações estruturadas. Já o volume médio em permanência teve alta de 12% em comparação a 2017, explicada pelo crescimento de 13,4% do volume médio de instrumentos de renda fixa, principalmente CDBs, e de 9% do volume de derivativos de balcão e operações estruturadas.

Volume de registro por instrumento (R\$ trilhões)



Volume médio de permanência por instrumento (R\$ trilhões)



5.3 Infraestrutura para financiamento

O número de registros no Sistema Nacional de Gravames (SNG) foi positivamente impactado pelo crescimento de 7,5% da quantidade de veículos financiados. Essa alta é explicada pela combinação do crescimento de 2,4% do número total de

veículos vendidos com a maior penetração de financiamentos, que passou de 29,3% do total de veículos vendidos em 2017 para 30,8% em 2018, ambos reflexos da retomada da atividade econômica. No Sistema de Contratos houve redução de 5,6% no número de inclusões em relação ao ano anterior, refletindo a diminuição da participação de mercado da B3, de 71,4% em 2017 para 62,7% em 2018. Essa queda na participação de mercado é explicada, principalmente, pela interrupção do serviço nos Estados de Minas Gerais, a partir de setembro de 2017, e do Paraná, a partir de outubro de 2018.

5.4 Destaques financeiros

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

Ao fim de 2018, a B3 apurou receita total de R\$ 5.351,9 milhões, alta de 20,6% em relação ao ano anterior, em consequência do crescimento de todos os segmentos. Os destaques foram o segmento Bovespa, cujas receitas somaram R\$ 1.534,5 milhão, aumento de 35,1%, e o segmento BM&F, somando R\$ 1.398,1 milhão, alta de 26,2% sobre 2017.

As despesas em 2018 tiveram queda de 6,7%, totalizando R\$ 2.433 milhões. As linhas mais relevantes das despesas são Pessoal e Encargos, que somou R\$ 727,6 milhões, aumento de 5,1% sobre 2017, e Depreciação e Amortização, que totalizou R\$ 953,1 milhões em 2018 e inclui ativos intangíveis reconhecidos quando da fusão de 2017.

O Ebtida do ano somou R\$ 3.351,8 milhões, aumentando 56,7% em relação ao ano anterior. O Ebitda recorrente foi de R\$ 3.424,5 milhões, crescendo 28,8% em relação a 2017, com margem de 70,9%.

O resultado financeiro ficou negativo em R\$ 53,7 milhões em 2018, impactado também pelos efeitos da variação cambial sobre os empréstimos *offshore* e sobre o investimento no exterior que a Companhia possui.

O lucro líquido atribuído aos acionistas da B3 atingiu R\$ 2.087,4 milhões, 70,4% superior a 2017, refletindo o desempenho operacional do ano. Desconsiderando os itens não recorrentes, o lucro líquido recorrente seria de R\$ 2.634,5 milhões em 2018, alta de 26,4% em relação a 2017. Adicionalmente, se ajustado pelo benefício fiscal resultante da amortização do ágio criado na incorporação da Cetip S.A., o lucro líquido teria totalizado R\$ 3.113 milhões.

	2018	2017	2018/2017 (%)
SNG			
Quantidade de veículos vendidos (milhões)	17.814	17.405	2,4%
Novos	3.654	3.213	13,7%
Usados	14.161	14.191	-0,2%
Quantidade de veículos financiados (milhões)	5.486	5.106	7,5%
Novos	2.053	1.801	13,9%
Usados	3.434	3.304	3,9%
% Veículos financiados / veículos vendidos	30,8%	29,3%	180 bps
Sistema de Contratos			
Inclusões de contratos (mil)	3.441	3.644	-5,6%
% Inclusões de contratos / veículos financiados	62,7%	71,4%	-1510 bps

2018

Ebitda

R\$3.351.771

Aumento de
 **56,7**
 em relação a 2017

Margem Ebitda recorrente
70,9%

Ajustes no lucro líquido

Lucro líquido (atribuído aos acionistas)

2018 **R\$2.087.444**2017 **R\$1.224.714**

Lucro líquido recorrente

2018 **R\$2.634.485**2017 **R\$2.083.986**

Lucro líquido recorrente ajustado pelo benefício fiscal do ágio

2018 **R\$3.113.001**2017 **R\$2.855.458**

	2018	2017	2018/2017 (%)
Ebitda	3.351.771	2.139.196	56,7%
(+) Despesas relacionadas à combinação com a Cetip	63.322	491.832	-87,1%
(+) Provisões não recorrentes	9.443	27.052	-65,1%
Ebitda recorrente	3.424.536	2.658.080	28,8%
Margem Ebitda recorrente	70,9%	67,7%	317 bps

Ajustes no lucro líquido

	2018	2017	2018/2017 (%)
Lucro líquido (atribuído aos acionistas)	2.087.444	1.224.714	70,4%
(+) Despesas relacionadas à combinação com a Cetip	41.793	325.383	-87,2%
(+) Provisões não recorrentes	6.233	17.855	-65,1%
(+) Impairment	5.757	43.235	-86,7%
(+) Amortização de intangível (combinação com Cetip)	493.260	376.423	31,0%
(+) Amortização de intangível (combinação com GRV)	-	8.567	-
(+) Refinanciamento de impostos (Refis/Pert)	-	87.809	-
Lucro líquido recorrente	2.634.485	2.083.986	26,4%
(+) Imposto diferido (ágio da combinação Bovespa)	-	532.214	-
(+) Imposto diferido (ágio da combinação Cetip)	478.516	239.258	100,0%
Lucro líquido recorrente ajustado pelo benefício fiscal do ágio	3.113.001	2.855.458	9,0%

5.4.1 Demonstração de valor adicionado (DVA)

[GRI 201-1]

O valor adicionado pela B3 no exercício encerrado em 2018 somou R\$ 4,2 bilhões. A distribuição desse valor adicionado entre seus diversos públicos de relacionamento é apresentada na tabela a seguir, valendo destacar R\$ 1.435 milhão que foram destinados à distribuição de juros sobre capital próprio aos acionistas e R\$ 727,6 milhões destinados a pessoal e encargos.

	2018	2017
Receitas	5.351.875	4.072.109
Distribuição do valor adicionado	4.152.639	3.421.227
Impostos	779,9	688,6
Colaboradores(as)	727,6	628,3
Acionistas	1.435,0	923,0
Terceiros	556,8	807,6
Retido	653,4	373,6



PESSOAS





NA B3, AS RELAÇÕES IMPORTAM

Nossas pessoas

Ter os melhores profissionais do mercado e mantê-los motivados, engajados e felizes é um dos principais desafios do processo de gestão de pessoas. A B3 possui uma série de iniciativas em prol dos seus 1.981 funcionários (1.322 homens e 659 mulheres). [GRI 102-8]

1.981 funcionários



1.322
homens



659
mulheres

Número de empregados por tipo de contrato de trabalho e gênero [GRI 102-8]

Tipo de contrato	2016			2017			2018		
	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Tempo determinado e jornada parcial (meio período)	38	25	63	55	40	95	68	46	114
Tempo indeterminado e jornada integral	943	395	1.338	1.232	596	1.828	1.254	613	1.901
Total	981	420	1.401	1.287	636	1.923	1.322	659	1.981

Em 2018, a taxa de novas contratações da B3 foi de 0,16, enquanto a taxa de empregados que deixaram a Organização atingiu 0,14. [GRI 401-1]

Número total e taxa de empregados (colaboradores) contratados, por gênero [GRI 401-1]

Gênero	2016		2017		2018	
	Número total	Taxa	Número total	Taxa	Número total	Taxa
Homens	127	0,13	155	0,12	207	0,16
Mulheres	69	0,16	95	0,15	114	0,17
Total	196	0,14	250	0,13	321	0,16

Para conhecer o número de empregados por categoria funcional e faixa etária, entre outros indicadores, [acesse](#).



Principais projetos de 2018

A B3 promove, entre as equipes, uma postura de escuta, abertura e colaboração. Nesse contexto, reforçou em 2018 projetos já existentes, além de lançar uma série de programas que promovem o compartilhamento de ideias e que desenvolvem e reconhecem as pessoas.

Jornadas de Cultura

A disseminação da cultura B3 ganhou impulso ao longo de 2018 com a realização das Jornadas de Cultura, uma iniciativa pensada especialmente para inspirar e fortalecer os líderes da Companhia no movimento de transformação pelo qual a B3 está passando. Como parte do programa, importantes profissionais brasileiros foram à B3 para compartilhar suas histórias inspiradoras e que refletem o jeito de ser da Companhia, motivando e ampliando o olhar da liderança.

Termômetro da Marca

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

Em 2018, mapeamos a percepção dos funcionários em relação à marca. Cerca de cem profissionais dos times de Marca, Pessoas e Processos reuniram-se em seis workshops organizados em setembro para identificar quais atributos aparecem com mais clareza nos projetos e quais são aqueles que ainda precisam de mais visibilidade. Os participantes também elaboraram sugestões de novos projetos e ações relacionadas a cada atributo. As propostas foram endereçadas ao B3 Ideias – um canal exclusivo lançado

para registrar as contribuições de funcionários. Muitas delas são endereçadas às equipes competentes e implementadas. A expectativa é que o conjunto desse trabalho, que terá continuidade em 2019, contribua para aumentar a satisfação dos clientes e o valor da marca.

Cliente interno também é cliente

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

Ciente de que proximidade e abertura são importantes na construção de uma cultura forte e saudável, a B3 instituiu práticas



para reforçar o diálogo entre diferentes áreas e níveis. São promovidos cafés periódicos com diferentes líderes, incluindo o Presidente, nos quais se desenvolvem bate-papos informais. Ainda em 2018, a B3 criou o Tête-à-Tête com os gestores, uma comunicação clara e objetiva enviada por e-mail com os principais temas e mensagens-chave a serem comunicadas para as equipes. Lançou também o B3 Reconhece, plataforma on-line na qual todos os funcionários e gestores podem reconhecer os colegas, independentemente do cargo que ocupam.

Trabalho remoto

Um ambiente colaborativo e de mais abertura também se constrói adotando iniciativas que tragam benefícios para os profissionais ao mesmo tempo que mantenham a excelência e a qualidade das entregas. É nesse contexto que em 2018 o trabalho remoto começou a ser testado. Até o final de 2019, a B3 espera ter concluído a inserção de 100% dos usuários elegíveis.

Diversidade é do Brasil

[GRI 103-1, 103-2, 103-3] [ODS 5]

A B3 tem orgulho de fazer parte de um país diverso. É nesse contexto que implementou um conjunto de ações em 2018 com o propósito de identificar o que é a diversidade no dia a dia do trabalho da B3 e que pode resultar em uma cultura corporativa ainda mais colaborativa e inovadora. O primeiro passo foi realizar o Censo de Diversidade, dirigido a todos os seus 1.981 funcionários. Ao

final da pesquisa, tivemos 90% de participação. De posse das respostas, a área de Pessoas organizou uma palestra de sensibilização para os primeiros 200 funcionários inscritos no evento. Nesse espírito de abertura, nasceu o Núcleo de Diversidade, que em 2019 coordenará a realização de projetos definidos para cinco grupos de interesse: Mulheres, Negros, LGBTQ+, PCD e pessoas com mais de 50 anos.

Outra iniciativa nesse contexto é a modernização do *dress code*, com o objetivo de oferecer mais flexibilidade e liberdade para os funcionários se expressarem. Inspirados a respeitar as diferenças e a contribuir para um ambiente de trabalho cada vez mais diversificado e inovador, profissionais de diferentes áreas, idades e gêneros organizaram-se em grupos com a missão de coletar percepções e ideias para um novo *dress code*, que entrou em vigor em janeiro de 2019.

A B3 realiza desde 2017 o Ring the Bell for Gender Equality, ação mundial da Sustainable Stock Exchanges (SSE) em parceria com o Pacto Global, ONU Mulheres, [International Finance Corporation \(IFC\)](#), [Women in ETFs \(WE\)](#) e [World Federation of Exchanges \(WFE\)](#), cujo objetivo é ampliar a conscientização sobre o papel do setor privado nos

avanços da igualdade de gênero no ambiente de trabalho, no mercado e na sociedade. Em reforço a essa agenda e a fim de estimular outras empresas listadas, a B3 aderiu aos Women's Empowerment Principles (WEPIs), também em 2017, tornando-se a primeira bolsa signatária das Américas e a sexta do mundo. A iniciativa, realizada em conjunto pela ONU Mulheres e pelo Pacto Global, auxilia o setor privado a promover igualdade de gênero no ambiente de trabalho, no mercado e na comunidade.

Desenvolvimento de pessoas

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

A estratégia de desenvolvimento já é consolidada na Companhia com base em dois pilares: Institucional e Específico. No bloco Institucional, 100% da liderança participou de dois módulos de desenvolvimento de líderes em 2018, sendo que o módulo 3 acontecerá em 2019. Cada módulo tem 16 horas de duração.

- **Módulo 1:** focado em autoconhecimento, tem como objetivo o fortalecimento da liderança e a consciência sobre a importância do papel do líder para a mudança de cultura.

- **Módulo 2:** formação do líder B3 – atitudes, conhecimentos e estilos de liderança.
- **Módulo 3:** habilidades e ferramentas para a tomada de decisão e a gestão de equipes de alta performance.

Além dos líderes, os demais funcionários participam de um módulo de desenvolvimento focado em cultura e marca da B3, com duração de 8 horas.

Treinamento

[GRI 404-1]

Em 2018, a B3 ofereceu uma média de 19,99 horas de treinamento a homens e 21,30 a mulheres, somando mais de 40 mil horas de treinamento oferecidas.

Para conhecer a evolução dos dados de treinamento nos últimos anos, [acesse](#).

Saúde e segurança no trabalho

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

Ainda no tema pessoas, a B3 investe na gestão da saúde e da segurança de seu time. Veja a seguir os principais compromissos da Companhia em saúde e segurança ocupacional:

- atender plenamente às Normas Reguladoras aplicáveis (5, 7 e 9);
- assegurar proteção jurídica e cumprir normas [alvarás + manutenção da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (Cnae)];
- diminuir o índice de absenteísmo;
- aumentar o status de promoção à saúde e à segurança no trabalho;
- redimensionar os espaços de atendimento clínico/ocupacional (adequação secundária ao Retrofit).

Todos os trabalhadores que atuam na B3 (100%) são representados por comitês formais de saúde e segurança. O Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (Sesmt) opera em nível gerencial, tendo como representantes duas pessoas; as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (Cipas) em nível operacional e com 26 representantes, ou 1,37% do quadro funcional; e a Brigada de Incêndio também em nível operacional, tendo 100 pessoas como representantes, o que equivale a 5,27% do quadro funcional. [GRI 403-1]

Programa Qualidade de Vida

Em um time que cresce e joga junto, o equilíbrio individual e do grupo é condição básica. Por isso, o Programa Qualidade de Vida da B3 visa proporcionar bem-estar e saúde a todos os funcionários. Está estruturado em três pilares:

+Equilíbrio

Serviço de orientação e apoio gratuito, confidencial e disponível 24 horas por e-mail ou telefone em

diferentes especialidades, como psicologia, serviço social, nutrição, psicopedagogia, jurídico, fisioterapia e personal trainer.

+Saúde

A B3 oferece dois ambulatorios, com médicos e enfermeiros disponíveis todos os dias da semana. O atendimento destina-se à medicina ocupacional, à orientação e prevenção ou a eventuais urgências.

Além disso, a Companhia:

- incentiva a prática de atividades físicas, por meio do reembolso

parcial de academias e grupos de corrida ou caminhada, com 50% do valor subsidiado para a contratação de assessoria esportiva;

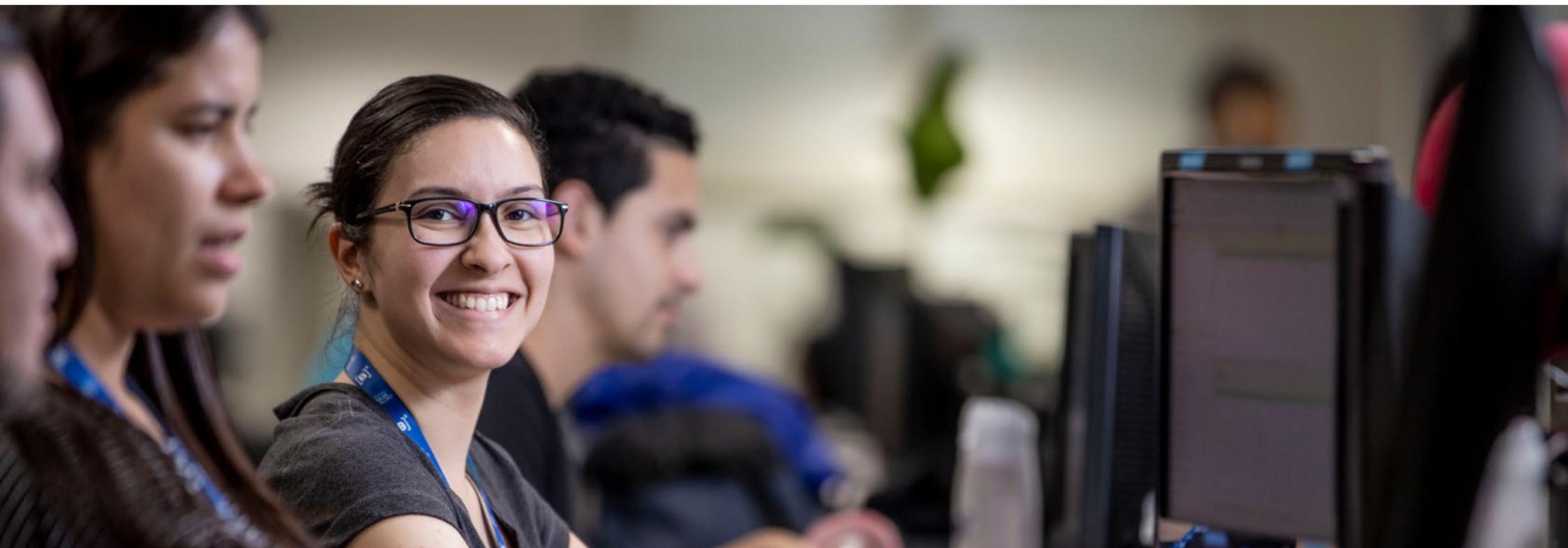
- realiza campanha de vacinação para funcionários, estagiários e prestadores de serviço;
- mantém um programa de check-up para Diretores, Superintendentes e especialistas seniores;
- mantém um local para a prática da amamentação, a fim de

acolher as funcionárias após o retorno da licença-maternidade;

- política de afastamento: complementação do salário em 100% por 12 meses, não acarretando prejuízo ao funcionário.

+Lazer e Cultura

A B3 organiza atividades recreativas e educativas para os filhos – com idade entre 5 e 10 anos – conhecendo o ambiente de trabalho dos pais de forma lúdica e acolhedora. Em 2018, 254 crianças participaram da ação.



Remuneração e benefícios

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

A B3 busca remunerações em linha com o mercado e, em 2018, adotou o piso salarial mínimo nacional de R\$ 954,00 para homens e mulheres. Nesse período, as mulheres recebiam, em média, 0,98 vez a remuneração dos homens da Companhia e 0,95 vez o valor do salário-base. Na categoria funcional da Diretoria, especificamente, a remuneração das mulheres era de 1,28 vez a dos homens, enquanto a proporção referente ao salário-base era de 1,07 vez. [GRI 202-1, 405-2]

Para conhecer a evolução dos dados de remuneração nos últimos anos, [acesse](#).

Gestão de desempenho

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

O Ciclo de Gestão de Desempenho é realizado anualmente com a finalidade de identificar, acompanhar e mensurar as metas e as competências dos funcionários, alinhadas às expectativas de cada posição. Abrange as seguintes etapas:

- contratação de metas;
- revisão;
- avaliação anual;
- reunião colegiada;
- feedback final.

Em 2018, 100% dos funcionários nas categorias Diretores, Superintendentes, Gerentes e Equipes foram avaliados. Isso equivale a aproximadamente 95% dos funcionários da B3, pois apenas estagiários não passam pelo Ciclo de Gestão de Desempenho. [GRI 404-3]

Remuneração

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

O modelo adotado para a definição da participação nos lucros e resultados (PLR) paga aos funcionários, incluindo Diretores (membros do Conselho de Administração não são elegíveis), leva em conta:

- a definição do valor global da PLR da B3 (*pool* de PLR): cesta de indicadores de desempenho global da Companhia (*balanced score card*);
- a definição da PLR de cada funcionário: avaliação de desempenho que considera combinações ponderadas diferentes – dependendo do nível

de cargo – de metas definidas para a Empresa como um todo, para a área de atuação do funcionário e para o funcionário individualmente. Os funcionários também são avaliados pelo nível de aderência de suas competências aos valores da Companhia.

Inicialmente a Companhia define qual deve ser o valor alvo (*target*) do *pool* de PLR a ser distribuído à Companhia como um todo, para um cenário de atendimento pleno das metas estabelecidas.

A definição desse *target* do *pool* de PLR parte da análise da PLR *target* de cada funcionário, com base em estudo pormenorizado e fundamentado em pesquisas de mercado da remuneração aplicável para cada funcionário nos diversos cargos da Companhia, considerando os componentes fixo e variável quando esses funcionários estão desempenhando de forma competente suas atribuições (alcance das metas – nem acima nem abaixo do esperado). Estima-se, ainda, que parte dos funcionários irá receber uma PLR acima do seu *target* (por ter desempenho melhor que o esperado), enquanto outros receberão abaixo do *target* (por terem desempenho abaixo do

esperado). Assim, chega-se ao *target* do *pool* de PLR para a Companhia como um todo.

Adicionalmente, com o objetivo de promover uma visão de time e conjunto para as equipes em busca de resultados e metas positivas para a Companhia como um todo, o tamanho do *pool* de PLR também é impactado por um “multiplicador” que reflete o nível de alcance de indicadores globais de desempenho da Companhia, podendo ampliar ou reduzir o tamanho do *pool* de PLR, conforme nível de alcance desses indicadores.

A ilustração a seguir apresenta, de forma simplificada, como os indicadores e as metas utilizados para determinar a remuneração variável de curto prazo (PLR) se relacionam. Como mencionado, o modelo adotado pela Companhia atrela diretamente o tamanho do *pool* de PLR com temas relevantes para o crescimento e a sustentabilidade de seus negócios, os quais estão sintetizados em uma cesta de indicadores de desempenho global. Logo, o tamanho do *pool* de PLR será determinado pelo produto (i) do percentual de atingimento de uma cesta de indicadores de desempenho global, que poderá variar de 70% a 120% de cumprimento, (ii) com o *target*, em montante financeiro, do *pool* de

PLR estimado para a Companhia como um todo, no cenário de atendimento pleno das metas estabelecidas. Adicionalmente, o *pool* de PLR só estará disponível se o resultado da Companhia atingir, pelo menos, 70% do resultado orçado para o exercício, sendo utilizado para esse fim o lucro antes de juros e Imposto de Renda (LAJIR) ajustado.

Formação do Pool de PLR

Target de remuneração e PLR ("a mercado") para o conjunto de funcionários da Companhia considerando o atendimento adequado de suas atribuições



Análise bottom-up



Indicadores de desempenho global da Companhia



- LAJIR Ajustado
- Satisfação de Clientes (NPS)
- Disponibilidade Operacional
- Projetos

Conjunto de metas para gestão de desempenho e distribuição da PLR

Dimensão

Metas



Empresa

Conjunto de metas acordadas com o Conselho de Administração e o Comitê de Remuneração como sendo os principais desafios da Companhia para o ano.

Para buscar maior alinhamento interno, essas metas, em diferentes proporções, impactam a avaliação de desempenho e distribuição de bônus de todos os funcionários da Companhia (ver distribuição abaixo).



Área

Metas que impactam toda a área, podendo estar relacionadas a projetos, produtos, processos e melhorias operacionais, dentre outros itens.

Podem ser cruzadas e compartilhadas entre diferentes áreas da Empresa, de forma a criar maior alinhamento e contribuir para que a meta seja alcançada.



Indivíduo

Metas são acordadas entre funcionário e gestor e refletem os desafios que serão trabalhados no ano e estão relacionados aos desafios da área (o cascadeamento das metas do gestor para o funcionário é importante para garantir alinhamento).

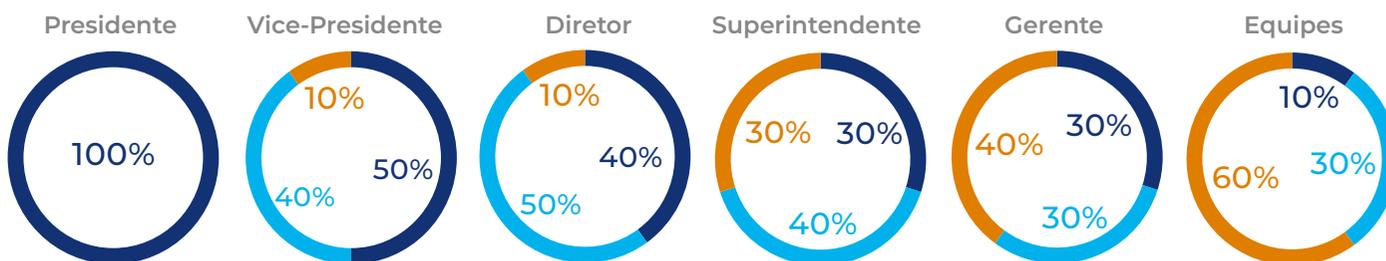
Competências

Competências esperadas de cada funcionário, em linha com os valores corporativos definidos pela Companhia.

Peso das diferentes dimensões na avaliação de desempenho base para a distribuição da PLR

Dimensão da meta

- Empresa
- Área
- Indivíduo



De acordo com esse modelo, se os indicadores de desempenho global da Companhia forem superados, haverá mais dinheiro a ser distribuído do que foi inicialmente estimado como necessário para pagar os funcionários “a mercado” em um cenário de atendimento pleno das metas estabelecidas. Esse eventual “excedente” de recursos no *pool* de PLR deverá ser distribuído de acordo com as avaliações de desempenho individuais, recompensando aqueles que mais contribuíram para tal superação de indicadores. Por outro lado, se houver desempenho aquém do esperado, haverá “escassez” de recursos disponíveis no *pool* de PLR. Neste caso, a Companhia deverá eleger os funcionários que receberão PLR abaixo do seu *target*. Dessa forma, esse modelo gera uma primeira camada de alinhamento de interesses dos funcionários com os interesses da Companhia e seus acionistas.

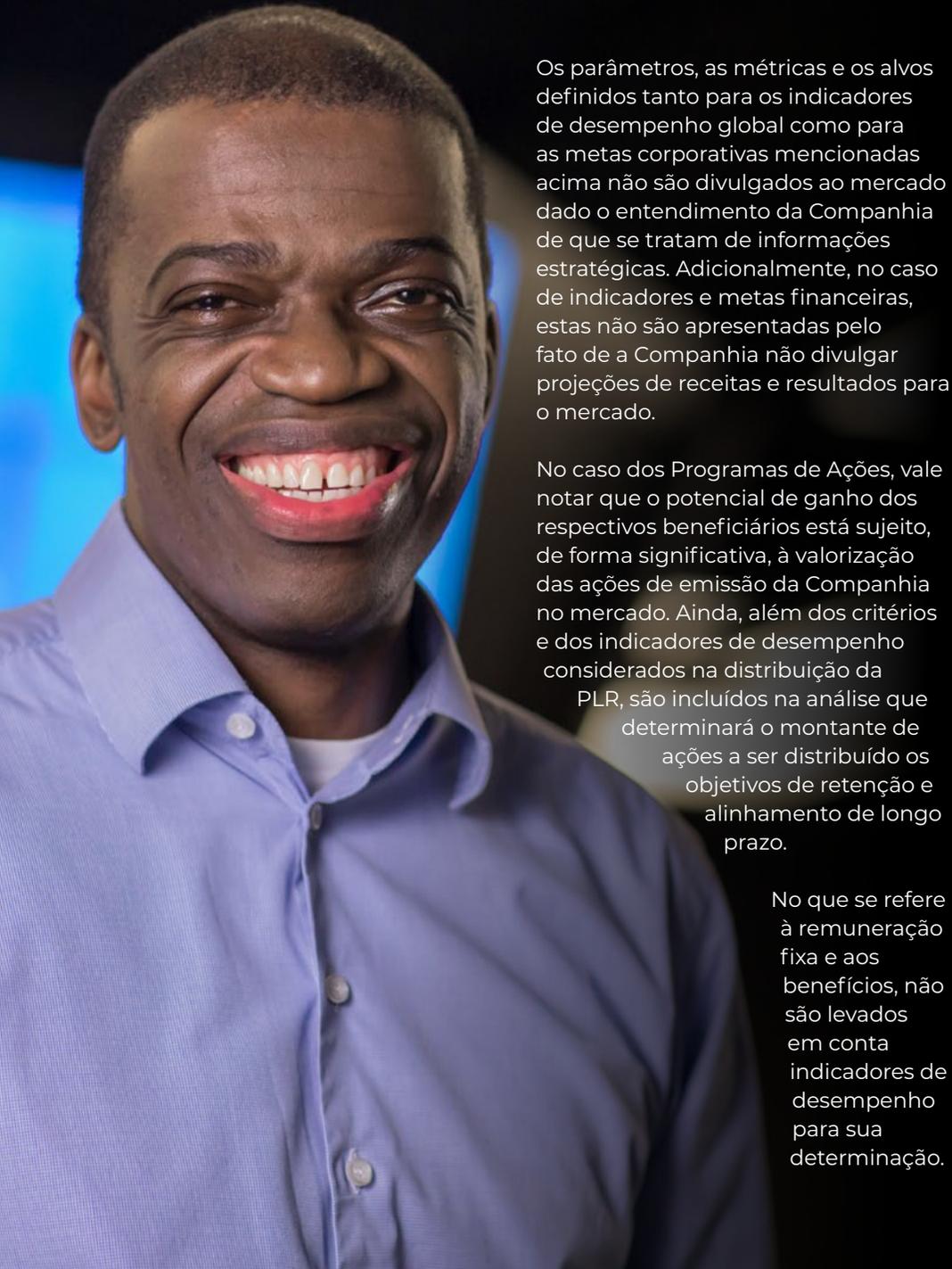
Uma segunda camada de alinhamento de interesses é proporcionada por um conjunto de metas que consideram não apenas o desempenho do indivíduo, como também o desempenho de sua Área e da Empresa como um todo. A dimensão Empresa compõe as metas de todos os funcionários, com peso maior na liderança, enquanto as metas na dimensão Área podem ser compartilhadas entre diferentes departamentos da Companhia.

A forma como esse conjunto de metas está estruturado também proporciona diferenciação e meritocracia, pois todos os funcionários serão avaliados também pelo atingimento de metas nas dimensões Área e Indivíduo.

A seguir seguem as metas na dimensão Empresa e o nível de atingimento para o exercício de 2018.

Metas na dimensão Empresa e desempenho observado no exercício de 2018

Metas dimensão Empresa	Desempenho observado em 2018
Financeiras	
Receitas market driven: objetivo de receitas influenciadas principalmente por fatores externos de mercado.	Acima do objetivo: as receitas market driven ficaram significativamente acima do objetivo estabelecido no cenário-base.
Receitas management driven: objetivo para conjunto de receitas influenciadas por fatores internos da Companhia, como produtos, projetos e incentivos.	Abaixo do objetivo: as receitas management driven ficaram abaixo do objetivo estabelecido no cenário-base.
Orçamento de despesas: cumprimento do orçamento de despesas ajustadas.	Acima do objetivo: as despesas ajustadas ficaram dentro do intervalo de orçamento e são melhores (abaixo) que o objetivo estabelecido no cenário-base.
Projetos e produtos	
Projetos: objetivo de execução e conclusão de marcos de projetos e desenvolvimento de produtos considerados relevantes para a Companhia.	Em linha com o objetivo: a execução e a conclusão de marcos de projetos e desenvolvimento de produtos ficaram em linha com os objetivos estabelecidos no cenário-base.
Clientes	
Satisfação dos clientes: objetivo de aumento no nível de satisfação de clientes com base em pesquisa de NPS.	Acima do objetivo: o aumento do nível de satisfação dos clientes com base em pesquisa de NPS ficou acima do objetivo estabelecido no cenário-base.
Operações, processos e administração de risco	
Modelo de risco: objetivo de evolução em relação à aderência da B3 ao PFI.	Acima do objetivo: as entregas relacionadas a essa meta ficaram significativamente acima dos objetivos estabelecidos no cenário-base.
Estabilidade dos sistemas: objetivo de índice de disponibilidade das plataformas da B3.	Acima do objetivo: a estabilidade e a disponibilidade das plataformas da B3 ficaram acima dos objetivos estabelecidos no cenário-base.
Inspeção do regulador: objetivo de redução do número de apontamentos levantados em inspeções do regulador.	Em linha com o objetivo: os resultados de inspeções regulatórias ficaram em linha com os objetivos estabelecidos no cenário-base.
Cultura: objetivo de diminuir o nível de entropia cultural medido por meio de pesquisa específica.	Acima do objetivo: os resultados da pesquisa de entropia cultural foram melhores que os objetivos estabelecidos no cenário-base.
Engajamento: objetivos de melhoria nos resultados de pesquisa de engajamento.	Em linha com o objetivo: os resultados da pesquisa de engajamento vieram em linha com os objetivos estabelecidos no cenário-base.



Os parâmetros, as métricas e os alvos definidos tanto para os indicadores de desempenho global como para as metas corporativas mencionadas acima não são divulgados ao mercado dado o entendimento da Companhia de que se tratam de informações estratégicas. Adicionalmente, no caso de indicadores e metas financeiras, estas não são apresentadas pelo fato de a Companhia não divulgar projeções de receitas e resultados para o mercado.

No caso dos Programas de Ações, vale notar que o potencial de ganho dos respectivos beneficiários está sujeito, de forma significativa, à valorização das ações de emissão da Companhia no mercado. Ainda, além dos critérios e dos indicadores de desempenho considerados na distribuição da

PLR, são incluídos na análise que determinará o montante de ações a ser distribuído os objetivos de retenção e alinhamento de longo prazo.

No que se refere à remuneração fixa e aos benefícios, não são levados em conta indicadores de desempenho para sua determinação.

A remuneração dos membros do Conselho de Administração não está vinculada ou condicionada a nenhum indicador de desempenho da Companhia ou individual.

Licença-maternidade/paternidade

[GRI 401-3]

Em 2018, 114 funcionários usaram o direito à licença-paternidade/maternidade, sendo 62 homens e 52 mulheres. A B3 teve uma taxa de retorno de 100%, o que significa que todos os colaboradores voltaram ao trabalho após o término da licença. A taxa de retenção (colaboradores que continuaram trabalhando na Empresa após 12 meses do término da licença) em relação a 2017 foi de 95% para homens e 77% para mulheres.

Planos de aposentadoria

[GRI 201-3]

A B3 oferece a seus funcionários um plano de aposentadoria estruturado na modalidade de contribuição definida e, portanto, a obrigação está 100% coberta, sendo seu valor correspondente ao patrimônio para cobertura do plano (R\$ 249,7 milhões em outubro de 2018). No Brasil, a participação do regime de previdência social é

compulsória e abrange 100% dos empregados da B3. Os planos de previdência complementar são voluntários e, atualmente, o nível de participação da B3 é de 84%. Tanto o empregado como o empregador contribuem com 1% a 7% do salário e, apesar de os recursos serem financiados pela B3, o patrimônio se encontra totalmente segregado da Companhia, sendo investido pelo Mercaprev (entidade fechada de previdência complementar).

Canais de atendimento confidencial

[GRI 103-1, 103-2, 103-3]

A B3 preza por relacionamentos éticos e claros, o que está expresso, por exemplo, no fato de 100% dos funcionários e dos estagiários estarem cobertos por acordos de negociação coletiva. [GRI 102-41]

A B3 mantém canais de relacionamento confidencial com seus funcionários, nos quais as informações são tratadas em pleno sigilo. Registros de eventuais casos de discriminação por motivos de origem étnica, cor, sexo, religião, ideologia, nacionalidade ou condição social são tratados pelo Comitê Interno de Conduta e Ética de forma sigilosa, sendo, portanto, informações confidenciais. [GRI 406-1]

RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL





UM NOVO MODELO

[ODS 12 E 17]

Como o coração do mercado de capitais, a Companhia entende o seu papel de indução para o desenvolvimento de uma economia que integre aspectos econômicos, sociais, ambientais e de governança corporativa. Para isso, apoia e desenvolve iniciativas e programas voltados para este objetivo.

Confira a seguir os principais destaques nesse tema em 2018.



Mentoria de Sustentabilidade

Em 2018, a B3 lançou o projeto de Mentoria de Sustentabilidade para empresas. Em um ambiente de abertura e escuta ativa, a Companhia buscou entender as necessidades dos seus clientes com relação à implementação de uma agenda de sustentabilidade ou até mesmo à ampliação de conhecimento sobre esse tema. A mentoria foi realizada para seis empresas em 2018 e abordou questões que vão desde o engajamento da alta liderança com o tema até a avaliação de desafios e conquistas no reporte das informações de sustentabilidade ao mercado.

Adicionalmente e considerando que o PQO passou a considerar indicadores socioambientais, em 2019 a B3 passará a oferecer Mentorias de Sustentabilidade a esse público, tendo como material-base o Guia de Sustentabilidade para o setor de intermediação. Acesse o guia [aqui](#).

Índices de sustentabilidade

Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE)

Em 2018, o Índice de Sustentabilidade Empresarial (ISE) da B3 trouxe em sua atualização de questionário uma profunda abordagem na temática dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), da ONU, bem como na revisão dos modelos de negócio e do portfólio de produtos das empresas à luz da sustentabilidade. Para saber mais sobre o ISE, [acesse aqui](#) ou envie um e-mail para ise@b3.com.br.

A B3 tem estudado formas de avançar na qualidade dos instrumentos de transparência e avaliação da sustentabilidade empresarial, pela integração dos ODS e pelo uso de tecnologias de ponta, como *big data* e inteligência artificial (BDAl). [Acesse aqui os estudos realizados](#). Em 2019 já foi lançado um guia para ajudar as empresas listadas a entender como trabalhar o BDAl e a agenda de sustentabilidade.

Índice Carbono Eficiente (ICO2)

Em benefício de uma economia de baixo carbono, que ajude a combater o aquecimento global, a B3 e o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) criaram em 2010 o Índice Carbono Eficiente, cujo principal objetivo é incentivar as empresas emissoras das ações mais negociadas a mensurar, divulgar e monitorar suas emissões de gases de efeito estufa (GEEs). Esse indicador é formado pelas ações das companhias participantes do índice IBrX-50 que adotaram práticas transparentes com relação às suas emissões de GEEs, conforme [Metodologia do Índice](#).

Índice de Governança Corporativa Trade (IGCT)

O Índice de Governança Corporativa Trade (IGCT) é o indicador de desempenho das ações emitidas por empresas que voluntariamente adotam padrões de governança corporativa diferenciados. É composto das ações e *units*

exclusivamente de companhias listadas na B3 que atendem aos critérios de inclusão, apresentados na [Metodologia do Índice de Governança Corporativa Trade](#).

Mercado de Capitais e ODS

A fim de ajudar as empresas listadas no modelo de reporte das informações de forma integrada, B3, CVM, GRI e Rede Brasil do Pacto Global desenvolveram um [manual](#) que correlaciona os itens do Formulário de Referência (documento do regulador do mercado de capitais ao qual as empresas brasileiras listadas devem responder anualmente) às diretrizes da GRI e aos ODS. O documento cobre 32 itens do Formulário de Referência com o objetivo de tornar mais simples e consistente a divulgação das práticas socioambientais e de governança corporativa das empresas, ampliando a relevância desse tipo de informação e o grau de comparabilidade para a tomada de decisão dos investidores. A B3 utilizará o documento em sua atualização do Formulário de Referência em 2019.

Relate ou Explique para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Pelo segundo ano consecutivo, a B3 aplicou a pesquisa Relate ou Explique para os ODS. A iniciativa, realizada em parceria com a GRI, solicita às empresas listadas que informem se elaboram relatórios de sustentabilidade ou integrados considerando os ODS e, caso contrário, que expliquem o motivo. O objetivo é ampliar o entendimento sobre os ODS e sua contribuição para as agendas de sustentabilidade das empresas.

Das 437 companhias listadas em 2018, 169 responderam ao questionário, o equivalente a 39% do total das listadas na B3. Do total de companhias respondentes, 26% divulgam seus relatórios considerando os ODS, estão elaborando, pretendem ou estão estudando a possibilidade de como considerá-los em seus relatórios. Esses dados mostram o avanço do tema por parte das companhias brasileiras para os investidores atentos a essa agenda. Confira os resultados do Relate ou Explique [aqui](#).

Reconhecimento

O Relate ou Explique foi um dos dez cases vencedores do ISAR Honours (Intergovernmental Working Group of Experts on International Standards of Accounting and Reporting), reconhecimento da Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (Unctad) concedido às boas práticas na área de sustentabilidade e reporte dos ODS pelas companhias.



Princípios de Sustentabilidade WFE

Em 2018, a B3 colaborou para o lançamento dos Princípios de Sustentabilidade do Grupo de Trabalho em Sustentabilidade da WFE. O documento é um conjunto de cinco princípios que constituem uma declaração formal da WFE e de seus membros para assumir papel de liderança na promoção da agenda de sustentabilidade. [Saiba mais.](#)

Representação e participação institucional

[GRI 102-12, 102-13] [ODS 17]

A B3 acredita no valor das parcerias e, por esse motivo, atua como associada, integrante, membro e/ou signatária de diversas instituições: é membro do Grupo de Trabalho em Sustentabilidade da **World Federation of Exchanges (WFE)**, signatária fundadora da **Sustainable Stock Exchanges (SSE)**, em 2012; e signatária dos Princípios para o Investimento Responsável (PRI), desde 2010 e vice-presidente do **Comitê Brasileiro do Pacto Global**. A B3 também foi a primeira bolsa signatária do Pacto Global, em 2014.

7.1 Responsabilidade ambiental

Compromisso ambiental

A contribuição da B3 com soluções de combate à mudança do clima e seus efeitos na sociedade se expressa também em iniciativas relacionadas diretamente à operação da Companhia, que adota medidas para identificar, gerenciar e reduzir impactos ambientais decorrentes de suas atividades e, ao mesmo tempo, para engajar as empresas listadas na adoção das melhores práticas socioambientais.

Um dos resultados positivos alcançados é a certificação ambiental Leadership in Energy and Environmental Design (LEED), conquistada pelo nosso Data Center. A LEED é uma certificação para construções sustentáveis concebida e concedida pela organização não governamental americana U.S. Green Building Council (USGBC), de acordo com os critérios de racionalização de recursos (energia, água etc.) atendidos por um edifício.

Emissões de GEEs

[GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-5]

Para identificar, gerenciar e reduzir o seu impacto ambiental, a B3 elabora desde 2010 (ano-base 2009) o Inventário de Emissões de GEEs. O documento é verificado por terceira parte desde 2010 e integrado ao Registro Público de Emissões do Programa Brasileiro do GHG Protocol.

Como é característico em empresas do setor financeiro e de serviços, as emissões diretas da B3 são menos relevantes do que as emissões indiretas. Mais informações também estão disponíveis no [questionário do CDP](#).

Segundo o Inventário de 2018, referente a 2017, as emissões de GEEs da Companhia apresentaram aumento de cerca de 0,15% em comparação com o inventário anterior (ano-base 2016). Para ler o Inventário da B3 na íntegra, [acesse](#).

Compensação de emissões de GEEs

A B3 [compensou](#) 4.790 tCO₂eq em 2018, referentes às emissões de GEEs de 2017 não passíveis de redução, tornando-se assim “carbono neutro” por mais um ano. A compensação se deu pela compra de créditos de carbono gerados no âmbito do Mecanismo de Desenvolvimento Limpo (MDL) do Protocolo de Quioto, denominados Reduções Certificadas de Emissão (RCEs).

Programa de Ecoeficiência

Nosso Programa de Ecoeficiência estimula o uso consciente de água, energia e papel na Companhia, além de mensurar e oferecer alternativas para a redução no consumo desses recursos.

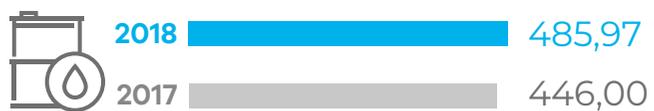
Consumo de energia: a cada mês, verificamos o consumo de energia da Companhia a fim de identificar desperdícios, propor melhorias e obter reduções. Em 2018, a B3 reduziu em 750,01 GJ o consumo de energia.

Houve uma pequena variação na queda do consumo, decorrente de alterações nas formas de utilizar o recurso e novas ações realizadas durante o ano. Em geral, a Companhia conseguiu manter os níveis de economia próximos aos do período anterior (700 GJ). [GRI 302-1, 302-4]

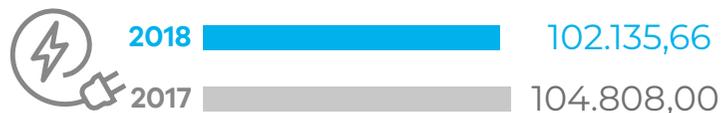
Total de energia consumida (GJ)

[GRI 302-1, 302-4]

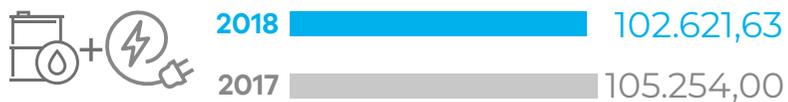
Combustíveis de fontes não renováveis (óleo diesel)



Energia consumida (eletricidade)



Total de energia consumida





7.2 Investimento social privado

Desenvolvimento da sociedade

Atitude correta para hoje, amanhã e sempre é um valor que está na essência da atuação social da B3 – e que também coloca mais desafios

à Companhia. A B3 assume sua responsabilidade de contribuir para o desenvolvimento de um mercado bem-sucedido e com padrões sociais mais evoluídos. Com esse objetivo, em 2018 buscou aprimorar a atuação da B3 Social.

B3 Social

Em 2007 a Companhia criou a B3 Social – braço institucional responsável pela gestão de seu investimento social privado. Trata-se de uma associação sem

fins lucrativos, certificada como organização da sociedade civil de interesse público (Oscip), que, até 2017, teve papel no desenvolvimento nacional de iniciativas de educação, assistência social, esporte e responsabilidade socioambiental. Desde 2016 os projetos da B3 Social são balizados transversalmente pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Com o objetivo de alinhar a estratégia de investimento

social privado da B3 (à missão da companhia) evolução de sua cultura corporativa, a B3 Social (OSCIP – Organização da Sociedade Civil de Interesse Público) passa a atuar a partir de 2018 direcionando seus recursos para atividades vinculadas a educação e formação de jovens para o trabalho. Educação é um eixo estratégico para a B3 e um tema que permeia o negócio. É parte do compromisso com o avanço dos mercados e, consequentemente, do país.

Nesse contexto, dois projetos foram descontinuados:

- a Bolsa de Valores Socioambientais (BVSA) encerrou seu ciclo de sucesso após 15 anos de operação no seu modelo pioneiro, que inspirou replicações na África do Sul, em Portugal, na Inglaterra, em Singapura e na Jamaica. Em 2019, seguiremos com o monitoramento dos projetos em andamento. Ao longo desses anos, a BVSA captou mais de R\$ 19 milhões para cerca de 200 projetos em todo o Brasil;
- para o Clube de Atletismo, projeto de esporte com participação em oito ciclos olímpicos, desenhamos uma meticulosa estratégia de saída de um ano ao longo de 2018.

As atuais iniciativas da B3 Social

Associação Profissionalizante (AP)

- Criada em 1996, oferece educação profissionalizante a 200 jovens/ano com idade entre 15 e 22 anos, por meio de seus três cursos – Capacitação para Empregabilidade, focado em áreas administrativas; Faz Tudo, que prepara para os setores de construção civil e manutenção predial; e Beleza, que capacita para atuar nos segmentos

de estética e de bem-estar como autônomos ou no mercado formal, para além do conhecimento técnico, os cursos contribuem na formação de jovens mais criativos, com perfil para o trabalho em equipe, hábeis para fazer escolhas baseadas em valores éticos e aptos ao exercício da cidadania.

Programa de voluntariado Em Ação

- O programa de voluntariado Em Ação, lançado em 2010, visa engajar funcionários, estagiários, familiares e prestadores de serviço em ações sociais, além de concretizar e reafirmar o compromisso da B3 em promover o voluntariado empresarial como instrumento de mobilização social, cidadania e desenvolvimento de pessoas. Conta com um Grupo de Trabalho composto de cerca de 25 funcionários, que se reúnem mensalmente e apoiam as estratégias e a operacionalização do programa.
- Como parte dessa iniciativa, em 2018 realizamos o Rally Social, uma gincana colaborativa na qual 2.000 funcionários, divididos em nove equipes, acumularam pontos e premiações ao passar por desafios mensais, que envolveram ações de mobilização interna e atividades em dezoito organizações sociais (OSCs); os prêmios, em dinheiro, são destinados a dez das dezoito OSCs.



SUMÁRIO DE CONTEÚDO DA GRI



CA

Principais diretrizes

- O Estatuto Social da B3 determina que a maioria das posições seja ocupada por conselheiros independentes.
- Os cargos de Presidente do Conselho de Administração e de Presidente da B3 não podem ser acumulados pela mesma pessoa.
- Nenhum conselheiro pode ocupar posições na Vice-Presidência da B3 ou de suas controladas.
- Membros com íntegra reputação e conhecimento dos mercados administrados pela B3 e/ou por suas controladas.
- Mínimo de seis reuniões ordinárias a cada ano e, sempre que necessário, encontros extraordinários. Em 2018, foram realizados três encontros extraordinários.
- O Conselho de Administração é avaliado anualmente em processo conduzido por seu Presidente. A avaliação, formal e estruturada, contempla duas dimensões: Atuação Global do Conselho e Individual, entre Membros.
- Membros possuem remuneração fixa mensal; Presidente e Vice-Presidentes recebem também remuneração fixa adicional semestral. Como complemento, a título de incentivo de longo prazo, o Plano de Ações estabelece um mecanismo específico de concessão de ações da Companhia para os membros do Conselho. Mais informações sobre remuneração e o processo adotado para sua determinação estão disponíveis no item 13 do [Formulário de Referência](#).

Diretoria Colegiada

Principais diretrizes

- Seus membros têm dedicação profissional exclusiva à Companhia.
- Remuneração total composta de salário-base mensal (13 pagamentos mensais ao ano); pacote de benefícios; remuneração variável anual por meio do Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), atrelado a indicadores de resultados globais da B3, nível de cargo e avaliação de desempenho individual; e incentivo de longo prazo estruturado por meio de concessão de ações com base no Plano de Ações. Mais informações estão disponíveis no item 13 do [Formulário de Referência](#).



Sumário de Conteúdo GRI [GRI 102-55]

DIVULGAÇÕES GERAIS

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 102: Divulgações Gerais 2016	102-1	Nome da organização	9				6, 7
	102-2	Atividades, marcas, produtos e serviços	21				6, 7
	102-3	Localização da sede	9				
	102-4	Localização das operações	9				6, 7
	102-5	Natureza da propriedade e forma jurídica	9				6, 7
	102-6	Mercados atendidos	9				
	102-7	Porte da organização	9				3, 6, 7, 14
	102-8	Informações sobre empregados e trabalhadores	32, 33			8	6, 7, 14

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 102: Divulgações Gerais 2016	102-9	Cadeia de fornecedores	14				6, 7, 16
	102-10	Mudanças significativas na organização e na sua cadeia de fornecedores	Em 2018, não houve mudanças significativas na B3 nem na estrutura na cadeia de suprimentos da organização.				3, 6, 7, 8, 10, 16, 17
	102-11	Abordagem ou princípio da precaução	12				3, 4
	102-12	Iniciativas desenvolvidas externamente	46				4, 5, 7, 16
	102-13	Participação em associações	46				5, 16
	102-14	Declaração do tomador de decisão sênior					4
	102-15	Principais impactos, riscos e oportunidades		Os principais riscos, oportunidades e impactos da B3 não são reportados por serem considerados informação estratégica para a organização.			4, 5, 10
	102-16	Valores, princípios, padrões e normas de conduta	7, 13			16	5
	102-17	Mecanismos de solicitação de orientações e preocupações sobre ética	14, 15			16	5

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 102: Divulgações Gerais 2016	102-18	Estrutura da governança	11				12
	102-19	Processos para delegar autoridade	O Conselho de Administração tem suas competências estabelecidas pelo Estatuto Social da Companhia e pelo seu Regimento Interno, sendo assessorado por sete comitês, estatutários ou não, cujas atribuições são específicas visando o aprofundamento de temas para um processo de decisão mais fundamentado pelo Conselho de Administração. Vale notar que o Conselho de Administração é competente para aprovar as diretrizes dos negócios a serem desenvolvidos pela Companhia, as quais deverão ser executadas pela Diretoria da Companhia.				12
	102-20	Responsabilidade do nível executivo sobre temas econômicos, ambientais e sociais	11				12
	102-22	Composição do mais alto órgão de governança e dos seus comitês	11			5, 16	12

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 102: Divulgações Gerais 2016	102-23	Presidente do mais alto órgão de governança	11			16	12
	102-24	Nomeação e seleção para o mais alto órgão de governança	11			5, 16	12
	102-25	Conflitos de interesse	11, 12			16	12, 13
	102-26	Papel do mais alto órgão de governança na definição de propósito, valores e estratégia	11				12
	102-28	Avaliação do desempenho do mais alto órgão de governança	O Conselho de Administração possui processo de avaliação anual, formal e estruturada, conduzida pelo seu Presidente, que contempla duas dimensões: Avaliação da Atuação Global do Conselho e Avaliação Individual entre Membros.				12, 13
			Em relação a atuação global os critérios de avaliação são agrupados em 4 categorias: a) Foco Estratégico do Conselho; b) Conhecimento e Informações sobre o Negócio; c) Independência do Conselho; e d) Organização e Funcionamento. Na Avaliação Individual entre Membros, os itens de avaliação são agrupados nas seguintes categorias: a) Isenção, b) Efetiva Contribuição para o Processo Decisório e c) Assertividade.				

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 102: Divulgações Gerais 2016			O objetivo do processo é facilitar a reflexão e a discussão estruturada sobre as ações de melhoria contínua da atuação do Conselho de Administração, aprimorando sistematicamente a eficiência deste órgão. A primeira etapa do processo é uma reflexão individual de cada membro a respeito do Conselho de Administração.				
			Depois, há a consolidação dos apontamentos individuais e uma conversa de cada membro do Conselho de Administração com o seu Presidente. Os resultados são consolidados e discutidos em reunião do Conselho de Administração, que então estabelece um plano de ação para eventuais melhorias.				
	102-29	Identificação e gerenciamento de impactos econômicos, ambientais e sociais	11			16	4, 5, 12
	102-30	Eficácia dos processos de gestão de risco	12				5, 12
	102-31	Revisão de tópicos econômicos, ambientais e sociais	11				5, 7, 12
	102-35	Políticas de remuneração	11				13
			Os critérios de desempenho nas políticas de remuneração não são aplicáveis para os integrantes do Conselho de Administração.				

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 102: Divulgações Gerais 2016	102-36	Processo para determinação de remuneração	A Companhia realiza periodicamente pesquisas salariais para garantir alinhamento com as melhores práticas de mercado e manter a competitividade de sua estratégia de remuneração, fixa e variável, de curto e de longo prazo. Estas pesquisas levam em consideração uma amostra de empresas do mercado financeiro e de serviços, de porte semelhante ao da Companhia. A partir dos resultados das pesquisas, é realizado o procedimento de job matching com relação aos correspondentes cargos e funções existentes na Companhia, para eventuais ajustes dos montantes gerais pagos aos diferentes cargos e níveis de forma comparativa.				13
			Como prática de governança da B3, a área de Pessoas é responsável pela gestão do pacote de remuneração, porém, diante de qualquer decisão de alteração relevante na estratégia de remuneração, o assunto é levado ao Comitê de Remuneração (composto por membros independentes) que recomenda ao Conselho de Administração (também composto por membros independentes) as propostas de ajuste na estratégia e no pacote de remuneração da companhia.				
	102-40	Lista de grupos de stakeholders	14				16
	102-41	Percentual de empregados cobertos por acordos de negociação coletiva	41			8	14, 16
	102-42	Identificação e seleção de stakeholders	10, 14				16

Norma GRI	Divulgação	Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 102: Divulgações Gerais 2016		Não foi feita uma seleção de públicos, mas listados todos os stakeholders impactados direta e indiretamente pela B3.				
	102-43	Abordagem no engajamento dos stakeholders	14			16
	102-44	Principais tópicos e preocupações levantados	10			16
	102-45	Entidades incluídas nas demonstrações financeiras consolidadas ou documentos equivalentes	São empresas do grupo o Banco BM&FBOVESPA de Serviços de Liquidação e Custódia S.A., a Bolsa de Valores do Rio de Janeiro (inativa), a B3 Social e a BSM (as duas últimas não são listadas nas demonstrações financeiras consolidadas).			3, 7
	102-46	Definição do conteúdo do relatório e limites	10			7
	102-47	Lista dos tópicos materiais	10			
	102-48	Reformulações de informações	Quaisquer reformulações de informações fornecidas em relatórios anteriores são apontadas ao longo do relatório.			3, 7
	102-49	Mudanças no relato	Os tópicos GRI "Impactos Econômicos Indiretos" e "Rotulagem de Produtos e Serviços" deixaram de ser materiais, por não terem relação direta com o tema "Satisfação e Proximidade com o Cliente".			3
	102-50	Período do relatório	O Relatório Anual considera o período entre 1 de janeiro de 2018 e 31 de dezembro de 2018.			3

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 102: Divulgações Gerais 2016	102-51	Data do relatório mais recente	O relatório anterior mais recente foi publicado em 2018.				3
	102-52	Periodicidade dos ciclos de relato	3				3
	102-53	Contato para perguntas sobre o relatório	3				
	102-54	Relato da opção "de acordo" escolhida pela organização	3				
	102-55	Sumário de Conteúdo GRI	52				
	102-56	Verificação externa	3				

TÓPICOS MATERIAIS

Norma GRI	Divulgação	Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
-----------	------------	---------------------------------	---------	--------------	-----	--------

Satsifação e Proximidade com o Cliente

GRI 103: Abordagens de Gestão 2016	103-1	Explicação sobre o tópico material e seus limites	12, 28, 34, 35, 36, 38, 41			5
	103-2	Abordagem de gestão e seus componentes	12, 14, 15, 28, 34, 35, 36, 38, 41			5
	103-3	Evolução da abordagem de gestão	12, 28, 34, 35, 36, 38, 41			5

Credibilidade tecnológica e operacional

GRI 103: Abordagens de Gestão 2016	103-1	Explicação sobre o tópico material e seus limites	12, 28, 34, 35, 36, 38, 41			5
	103-2	Abordagem de gestão e seus componentes	12, 14, 15, 28, 34, 35, 36, 38, 41			5
	103-3	Evolução da abordagem de gestão	12, 28, 34, 35, 36, 38, 41			5

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 418: Privacidade do Cliente 2016	418-1	Queixas comprovadas relativas à violação de privacidade e perda de dados de clientes				16	

Gestão de Risco, Autorregulação e Supervisão de Mercado

GRI 103: Abordagens de Gestão 2016	103-1	Explicação sobre o tópico material e seus limites	12, 28, 34, 35, 36, 38, 41				5
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	103-2	Abordagem de gestão e seus componentes	12, 14, 15, 28, 34, 35, 36, 38, 41				5
	103-3	Evolução da abordagem de gestão	12, 28, 34, 35, 36, 38, 41				5
	201-2	Implicações financeiras e outros riscos e oportunidades devido as mudanças climáticas	Não há processos para identificação, avaliação e gestão de riscos e oportunidades relacionados às mudanças climáticas. Para mais informações, veja o questionário do CDP aqui (incluir link).			13	4, 5

Cultura Corporativa e Desenvolvimento de Pessoas

GRI 103: Abordagens de Gestão 2016	103-1	Explicação sobre o tópico material e seus limites	12, 28, 34, 35, 36, 38, 41				5
---------------------------------------	-------	---	----------------------------	--	--	--	---

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	103-2	Abordagem de gestão e seus componentes	12, 14, 15, 28, 34, 35, 36, 38, 41				5
	103-3	Evolução da abordagem de gestão	12, 28, 34, 35, 36, 38, 41				5
	201-3	Obrigações dos planos de benefícios definidos e outros planos de aposentadoria	41				14
GRI 202: Presença de Mercado 2016	202-1	Proporção entre o salário mais baixo da organização e o salário mínimo local, por gênero	38				
GRI 401: Emprego 2016	401-1	Taxas de novas contratações e rotatividade de empregados	38		6	5, 8	14

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 401: Emprego 2016	401-2	Benefícios concedidos a empregados de tempo integral que não são oferecidos a empregados temporários ou em regime de meio período	As dimensões saúde, lazer, cultura e equilíbrio fazem parte da estratégia da B3 para estimular o desempenho e a produtividade de seus funcionários. A Companhia vai além dos benefícios legais (seguro de vida, empréstimo emergencial, vale-alimentação, vale-refeição, auxílio-creche/ babá, licença maternidade e paternidade, etc.) e oferece atividades que visam à promoção do bem-estar e da saúde como reembolso qualidade de vida, sala de amamentação, espaço para massagem, e atendimentos de especialidades como psicólogo, endocrinologista, entre outros. Para isso, a empresa mantém o Programa Qualidade de Vida. A B3 ainda oferece plano de aposentadoria e plano de aquisição de ações.		6	8	14
			Os benefícios são os mesmos oferecidos para todos os colaboradores independente da jornada.				
	401-3	Licença maternidade e paternidade	41		6	5, 8	14
GRI 402: Relações Trabalhistas 2016	402-1	Prazo mínimo de notificação sobre mudanças operacionais	Seguimos com a premissa de notificar as mudanças com o maior prazo de antecedência possível, mas não há prazo estipulado. A Convenção Coletiva estipula um período mínimo de 60 dias de divulgação, a contar da data da publicação oficial do documento.			8	
GRI 403: Saúde e Segurança Ocupacional 2016	403-1	Representação dos trabalhadores em comitês formais de saúde e segurança	36		1, 3	8	4

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
	403-3	Trabalhadores com alta incidência ou alto risco de doenças ocupacionais	De acordo com a classificação de risco, as atividades dentro da empresa são enquadradas como risco 1 (o menor enquadramento dentro das classes de risco). A maior parte das atividades executadas são de cunho administrativo.		1, 3	3, 8	5
	403-4	Tópicos de saúde e segurança abrangidos por acordos formais com sindicatos	A B3 não tem acordos sindicais que tratem do tema de segurança e saúde.		1, 3	8	
GRI 404: Treinamento e Educação 2016	404-1	Média de horas de treinamento por ano por empregado	36		1, 6	4, 5, 8	
	404-3	Percentual de empregados que recebem regularmente análises de desempenho e de desenvolvimento de carreira	38		1, 6	5, 8	
GRI 405: Diversidade e Igualdade de Oportunidades 2016	405-1	Diversidade nos órgãos de governança e empregados	11			5, 8	
	405-2	Proporção entre o salário base e a remuneração de mulheres e de homens	38			5, 8, 10	

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 406: Não Discriminação 2016	406-1	Casos de discriminação e ações corretivas tomadas	41	O número total de casos de discriminação reportados em 2018 não é relatada pois a informação é confidencial.	1, 2, 3, 4, 5, 6	5, 8, 16	

Práticas de Governança

GRI 103: Abordagens de Gestão 2016	103-1	Explicação sobre o tópico material e seus limites	12, 28, 34, 35, 36, 38, 41				5
	103-2	Abordagem de gestão e seus componentes	12, 14, 15, 28, 34, 35, 36, 38, 41				5
	103-3	Evolução da abordagem de gestão	12, 28, 34, 35, 36, 38, 41				5
GRI 205: Combate à Corrupção 2016	205-1	Operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção	12	O percentual de operações submetidas a avaliações de riscos relacionados à corrupção não foi relatado por ser considerada informação confidencial	10	16	4, 5
	205-2	Comunicação e treinamento em políticas e procedimentos de combate à corrupção	12	A B3 não faz o acompanhamento de treinamentos em políticas e procedimentos de combate à corrupção por categoria funcional e nem de comunicações a parceiros de negócio por região.	10	16	4, 5

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 419: Conformidade Socioeconômica 2016	205-3	Casos confirmados de corrupção e ações tomadas	12		10	16	4, 5
	419-1	Não conformidade com leis e regulamentos sociais e econômicos	Não há registros de multas significativas por não conformidade ou sanções não monetárias resultantes da não conformidade com leis e regulamentos no período.		10	16	4

Solidez Financeira

GRI 103: Abordagens de Gestão 2016	103-1	Explicação sobre o tópico material e seus limites	12, 28, 34, 35, 36, 38, 41				5
	103-2	Abordagem de gestão e seus componentes	12, 14, 15, 28, 34, 35, 36, 38, 41				5
	103-3	Evolução da abordagem de gestão	12, 28, 34, 35, 36, 38, 41				5
GRI 201: Desempenho Econômico 2016	201-1	Valor econômico direto gerado e distribuído	30			2, 5, 7, 8, 9	3, 10

OUTROS TEMAS NÃO MATERIAIS

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 302: Energia 2016	302-1	Consumo de energia dentro da organização	47			7, 12, 13, 15	
	302-4	Redução do consumo de energia	47			7, 12, 13, 15	
	305-1	Emissões diretas de gases de efeito estufa (Escopo 1)	46		7, 8, 9	7, 12, 13, 15	
	305-2	Emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 2)	46		7, 8, 9	7, 12, 13, 15	
	305-3	Outras emissões indiretas de gases de efeito estufa (Escopo 3)	46		7, 8, 9	7, 12, 13, 14, 15	
	305-5	Redução de emissões de gases de efeito estufa	46		7, 8, 9	13, 14, 15	
	305-6	Emissões de substâncias que destroem a camada de ozônio (SDO)	A B3 não emite nenhuma substância destruidora da camada de ozônio (SDO).		7, 8, 9	3, 12, 13	

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 302: Energia 2016	305-7	Emissões de NOx, SOx e outras emissões atmosféricas significativas	A B3 não emite nenhuma NOx, SOx, poluentes orgânicos persistentes (POP), poluentes atmosféricos perigosos (HAP) ou material particulado (MP).		7, 8, 9	3, 12, 13, 14, 15	
GRI 408: Trabalho Infantil 2016	408-1	Operações e fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho infantil	A Companhia visa à legalidade e ao respeito aos direitos humanos em sua cadeia de relacionamento, as empresas que tem interesse em prestar serviços para a companhia devem dar ciência no Código de Conduta para Fornecedores da B3 que aborda as práticas sustentáveis no início do processo de cadastramento em nosso portal de fornecedores. Após essa etapa de cadastro é iniciado o processo de homologação e todos os fornecedores respondem a um questionário para comprovar o atendimento a critérios socioambientais. São verificadas, também nessa fase, as questões de saúde financeira e trabalhista, com análise detalhada da regularidade cadastral e de certidões do fornecedor nos órgãos competentes. Posteriormente, na fase de contratação, os contratos padrão, válidos para 100% dos fornecedores, possuem cláusulas específicas que cobrem aspectos trabalhistas e previdenciários. Os contratados declaram no ato o recebimento e a concordância com as determinações do Código de Conduta e das normas, diretrizes e políticas de segurança da informação vigentes da B3, bem como do Código de Conduta para Fornecedores.		1, 2, 6	8, 16	
GRI 409: Trabalho Forçado ou Análogo ao Escravo 2016	409-1	Operações e fornecedores com risco significativo de ocorrência de trabalho forçado ou análogo ao escravo	Não identificamos risco significativo para a ocorrência de trabalho infantil e trabalho forçado ou análogo ao escravo em nossa cadeia de fornecedores.		1, 2, 3	8	

Norma GRI	Divulgação		Página, link ou resposta direta	Omissão	Pacto Global	ODS	FR CVM
GRI 413: Comunidades Locais 2016	413-1	Operações com engajamento da comunidade local, avaliações de impacto e programas de desenvolvimento					
			A B3 não realiza ações de engajamento com comunidades locais, avaliações de impacto social e projetos de desenvolvimento local. As ações sociais são endereçadas pela B3 Social.				

ANEXOS

Clique nos ícone abaixo para
acessar os arquivos



**Demonstrações
financeiras**



**Notas
explicativas**



**Indicadores
GRI**

CRÉDITOS

Direção geral:

Rogério de Araújo Santana (B3) e
Sonia Favaretto (B3)

Coordenação:

Flavia Mangini (B3)

Gestão do Projeto:

Barbara Savoi Diniz (B3) e
Rebeca Franco de Abreu (B3)

**Consultoria para
Coleta de Indicadores:**

Avesso Sustentabilidade

Projeto Gráfico e Diagramação:

Rogério Guerra (B3)

Redação:

Quintal 22

Revisão:

Flavia Mangini (B3) e
Mariana Quaranta (B3)