



WomenCorporateDirectors
A Foundation Inspiring Visionary Boards Worldwide

Retrato da Conselheira no Brasil

1ª edição

Novembro 2021

Global Sponsor





Sumário

3 Mulheres Preparadas **20** Perfil dos Conselhos e das Empresas

5 Sobre o Estudo **24** Conselheira & Executiva

6 Perfil da Conselheira **27** Sobre a WCD

13 Trajetória

Mulheres Preparadas

Quando a WCD começou a atuar no Brasil, em 2009, havia tão poucas mulheres em Conselhos no país que a primeira composição do grupo era quase exclusivamente de executivas – diferentemente dos EUA, onde foi criada já como uma comunidade de conselheiras. Mas a missão da WCD era justamente mudar esse cenário.

Desde então, a entidade atua promovendo a diversidade nos Conselhos das empresas brasileiras, sensibilizando e articulando para abrir portas para as mulheres. São 12 anos nessa missão e, durante essa jornada, a alegação que mais ouvimos sobre a baixa representatividade feminina nos colegiados foi: “não há mulheres preparadas para atuar em Conselhos de administração aqui no Brasil”.

Sabemos que esse argumento não procede e o temos desconstruído aos poucos, levando mulheres altamente capacitadas para os círculos de relacionamento tradicionalmente masculinos dos conselhos. Agora, com essa pesquisa - a primeira feita no Brasil com foco exclusivo nas mulheres conselheiras -, reunimos dados consistentes e concretos para comprovar que sim, existe um grupo relevante de profissionais femininas com preparo e experiência para ocupar posições em Conselho.

Vamos aos dados – uma pequena prévia, pelo menos, do que contém esse levantamento: 93% das conselheiras têm um ou mais diplomas além do ensino superior. Os mais recorrentes são de Especialização ou MBA (57%) e de Mestrado (27%), mas 7% têm Doutorado e 2% Pós-doutorado. 39% delas dedicaram entre 1 e 5 anos na preparação antes de assumir o primeiro Conselho, enquanto 8% investiram mais de 5 anos nesse processo. Entre as principais estratégias de preparo estão as certificações para conselheiros (47%) e especializações na área de Governança Corporativa (46%).

Das mulheres que atuam em Conselhos de Administração, 59% atuam concomitantemente em Comitês de Assessoramento. Há, também um grande grupo que concilia a carreira de executiva com a de conselheira e, dessas, 28 % são CEO/Presidentes, 26% estão em cargos de diretoria executiva ou *head* de área em multinacionais e 10% carregam o chapéu de CFO.

Portanto, como diz o clichê, contra fatos (e dados) não há argumentos. Ao mostrar o alto nível das conselheiras que responderam essa pesquisa – uma amostra relevante de uma comunidade em constante crescimento –, esperamos quebrar uma das principais barreiras que as mulheres enfrentam para conquistar a primeira cadeira em Conselho: a falta de oportunidade. E para criar oportunidades é preciso deixar para trás antigos paradigmas e olhar para as demandas da nova sociedade.

Uma das principais lições que essa insólita pandemia global deixou às organizações ao impor desafios sem precedentes é que as empresas que conseguiram desenvolver soluções eficazes e inovadoras o fizeram se beneficiando de equipes com ideias, habilidades e experiências distintas.

O Conselho, como topo da pirâmide administrativa, tem o papel de nortear as mudanças necessárias, portanto, o perfil ideal do Conselho também não é mais padrão. Ele é diverso, múltiplo, complementar.

“Quando genuína, a inserção da diversidade nos Conselhos das empresas desencadeia inúmeros benefícios, incluindo assertividade na tomada de decisões para endereçar questões estratégicas da governança; posicionamento de vanguarda em critérios ambientais, sociais e de governança (ESG); melhor equilíbrio entre os interesses de *shareholders* e *stakeholders* e maior alinhamento com funcionários, clientes e fornecedores. Ter diversidade é usufruir de *skills* e backgrounds dinâmicos e perspectivas diferentes para antecipar e responder a mudanças no mercado e tendências de consumo.” (*Boards Need Real Diversity, Not Tokenism - Harvard Business Review, Agosto/2021*)

A WCD – WomenCorporateDirectors Foundation – reforça aqui o compromisso com o propósito que nos norteia: incentivar a formação de Conselhos inovadores e engajados por meio da diversidade.

Boa leitura!

Co-chairs WCD Brasil

Carla Bellangero
Inês Souza
Leila Loria
Marianne Coutinho

Expediente
Retrato da Conselheira no Brasil

Coordenação e Edição: Mayra Stachuk
Realização: ACI Institute
Apoio: KPMG do Brasil

Sobre o Estudo

A primeira edição da pesquisa Retrato da Conselheira no Brasil contou com a participação de 226 respondentes, distribuídas por 10 Estados brasileiros, em todas as macrorregiões do País, e representantes de 11 setores de atuação. As respostas foram coletadas entre junho e agosto de 2021 por meio de questionário online.

Para a elaboração de um perfil mais preciso das conselheiras brasileiras, foram consideradas 200 respostas, mantendo-se apenas o recorte de mulheres que atuam ou atuaram em Conselho de Administração, Fiscal ou Consultivo/Deliberativo. Desse recorte, 94% (187) das respondentes ocupam atualmente cadeiras em Conselho, sendo 75% em Conselhos de Administração, 70% em Conselhos Consultivos/Deliberativos e 34% em Conselhos Fiscais. A maioria atua em mais de um tipo de Conselho, no entanto, 20% delas atuam apenas em Conselho de Administração, 18% apenas em Conselho Consultivo ou Deliberativo e 6% apenas em Conselho Fiscal.

Perfil geral das respostas

200

Número de respondentes consideradas

94%

Estão atualmente em Conselhos e/ou Comitês

6%

Já ocuparam cadeiras Conselhos e/ou Comitês no passado

Conselhos em que Atuam*

75%

Conselhos de Administração

34%

Conselhos Fiscais

70%

Conselhos Consultivos/Deliberativos



*A maioria atua em mais de um tipo de Conselho

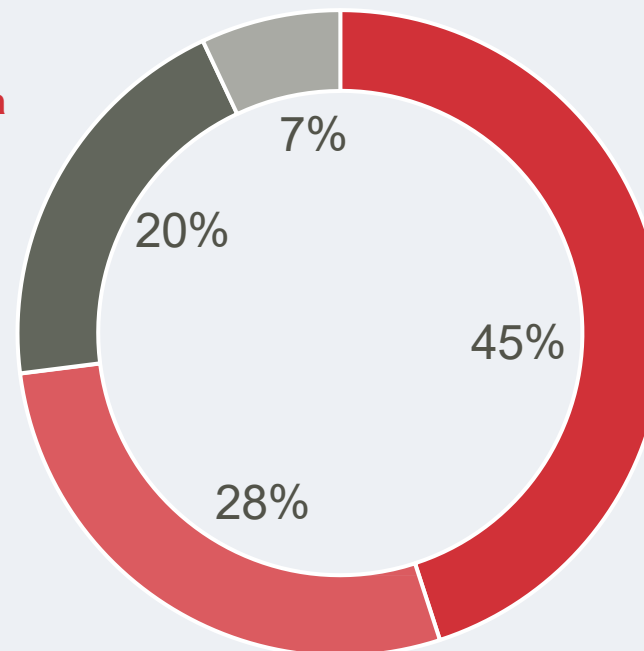
Perfil da Conselheira

Com base nas respostas consideradas, a esmagadora maioria das conselheiras é brasileira (98%); branca (97%); têm entre 51 a 60 anos (45%); é mãe (82%); cisgênero (88%); heterossexual (98%); além de estarem concentradas (residência) no Estado de São Paulo (74%).

A principal área de formação acadêmica das conselheiras brasileiras é Administração de Empresas (28%), seguida por Ciências Financeiras, como Economia e Contabilidade (16%) e logo atrás vem Engenharia e Direito (12%). A área de humanas também tem grande representação entre as conselheiras brasileiras, com 9% delas formadas em Comunicação/Marketing e 7% em Psicologia.

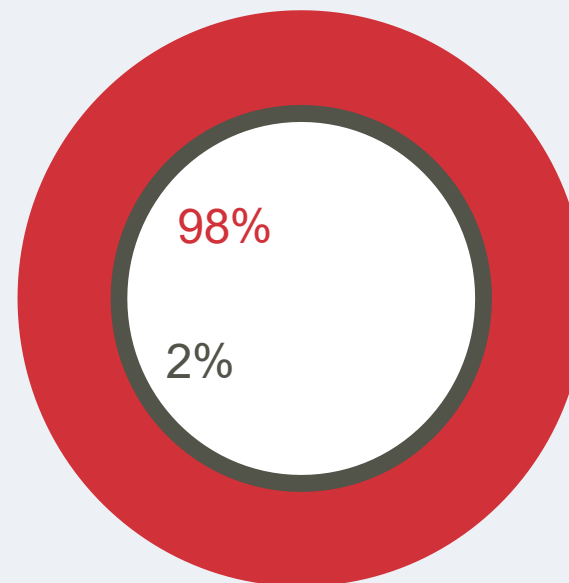
Faixa Etária

- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-70

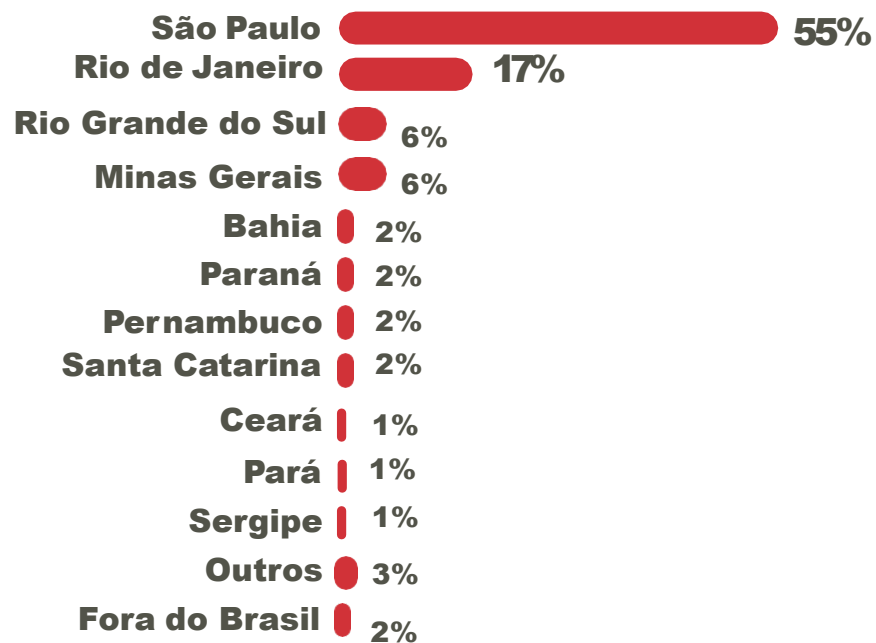


Nacionalidade

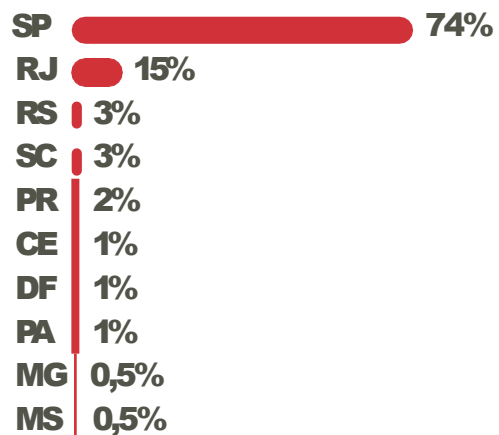
- Brasileira
- Estrangeira



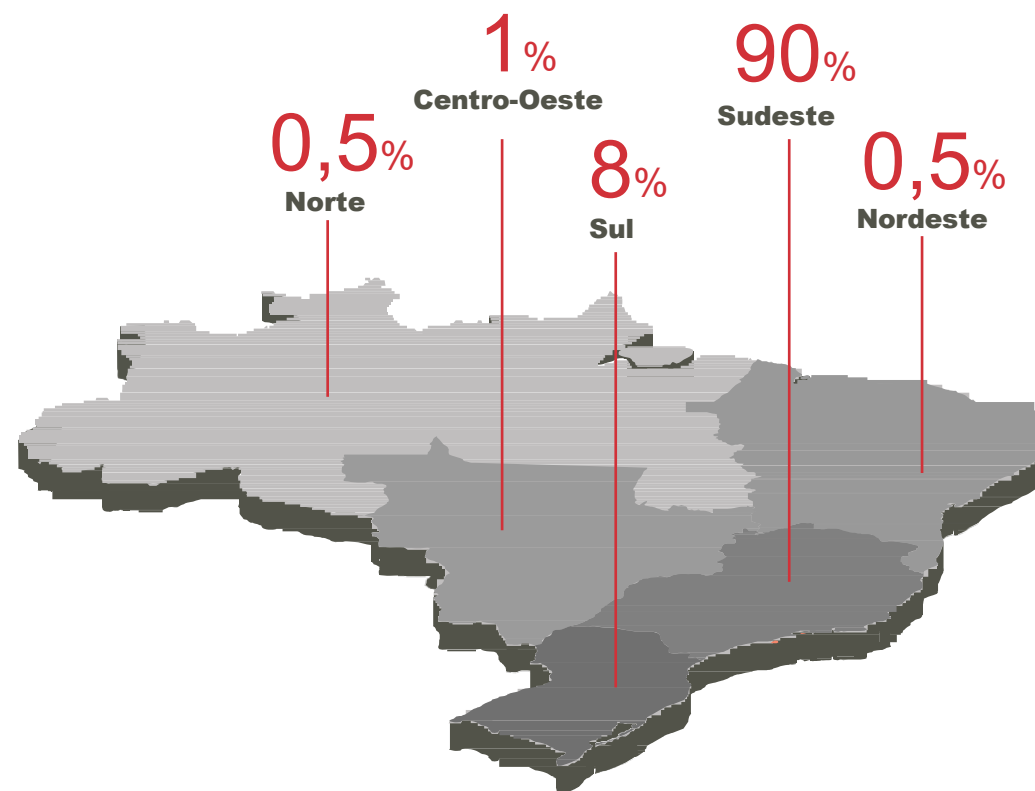
Estado Natal



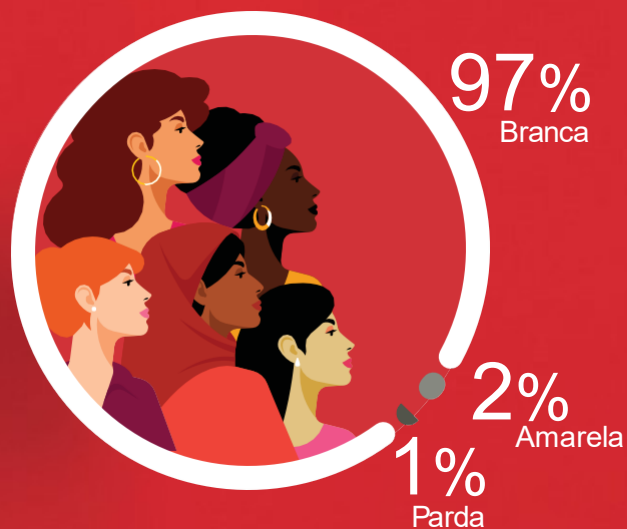
Estado de Residência



Distribuição Geográfica



Raça/Etnia



Nenhuma conselheira negra respondeu à pesquisa



A única coisa que diferencia as mulheres negras de qualquer outra é a oportunidade.



Viola Davis

Diversidade Racial

A diversidade de gênero no ambiente dos Conselhos não é um tema novo, mas conforme as conquistas foram avançando, novas pautas foram provocadas e questões latentes e incômodas vieram à tona, como a interseccionalidade entre grupos sub-representados e minorizados: população LGBTQIA+, pessoas com deficiência e representantes de etnias e raças além da caucasiana.

Em um País com 56% da população autodeclarada negra, sendo 28% mulheres negras, é surpreendente que apenas em 2020 a questão racial em Conselhos tenha ganhado visibilidade. Não dá para dissociar disso o racismo estrutural - é sempre bom lembrar que o fim da escravidão aconteceu há apenas 133 anos - e, no caso das mulheres, o preconceito vem em dobro: gênero e raça.

A principal referência que temos em termos de levantamento de dados sobre negros em posições de liderança é a pesquisa do Instituto Ethos, realizada em 2016, que retratou o tamanho do desafio: apenas 4,7% dos quadros executivos são compostos por pessoas negras. Já as mulheres negras representam apenas 0,4%. Não há dados oficiais sobre o número de negros nos Conselhos, mas aponta-se menos de 2%, o que nos leva a pensar que mesmo séculos depois, tal como Sojourner Truth, continuamos questionando se mulheres negras são realmente mulheres.

Cristina Pinho, Rachel Maia e Solange Sobral, foram as primeiras mulheres negras a ocuparem cadeiras de Conselho no Brasil e isso aconteceu em 2020.

Desde então, o assunto, por mais incômodo que seja para muitos, está cada vez mais forte na pauta, rememorando-nos quanto representatividade importa e também o quanto ainda temos que avançar – de preferência, num ritmo muito mais acelerado.

Foi nesse contexto – e tendo a pandemia do Coronavírus como cenário – que surgiu o Conselho 101, iniciativa de oito fundadoras, mulheres brancas e negras unidas, com apoio da WCD, KPMG, Oliver & Perry e IBGC. O projeto tem como objetivo incentivar a presença de mulheres negras em Conselhos e colocar luz à diversidade racial – e a falta dela – no ecossistema de governança.

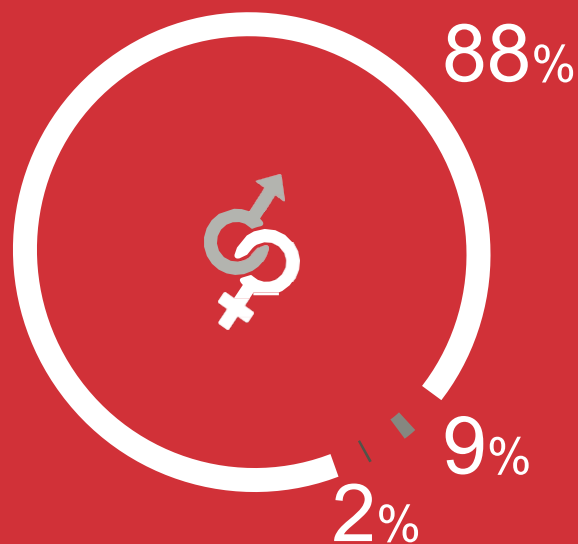
Em 12 meses de existência, pudemos acompanhar a evolução de mais de 30 executivas em busca de posições de Conselho. A intensa movimentação que esse grupo protagonizou em tão pouco tempo – 60% delas ascenderam na carreira executiva e 41% conquistaram posições em Conselhos consultivos, fiscais e também de administração, além de comitês.

Se isso não é a prova de que há profissionais negras competentes e há espaço para elas no mercado, não sei o que é preciso, então, para que as pessoas percebam que o ambiente corporativo não pode mais ser o que era, porque a sociedade não é mais a mesma também.

Por fim, gostaria de citar Viola Davis em seu icônico discurso no Emmy, quando se consagrou a primeira negra a receber tão importante prêmio. “A única coisa que diferencia as mulheres negras de qualquer outra é a oportunidade”. Sejamos as pessoas que abrem portas, conectam pessoas e trazem foco a um tema importante como a interseccionalidade entre gênero e raça.

Lisiane Lemos, cofundadora Conselho 101

Identidade de Gênero



- Cisgênero
- Prefiro não declarar
- Não-binário

Orientação Sexual

- Assexual **0,5%**
- Bissexual **0,5%**
- Homossexual **1%**
- Heterossexual **98%**

Mulheres com Filhos

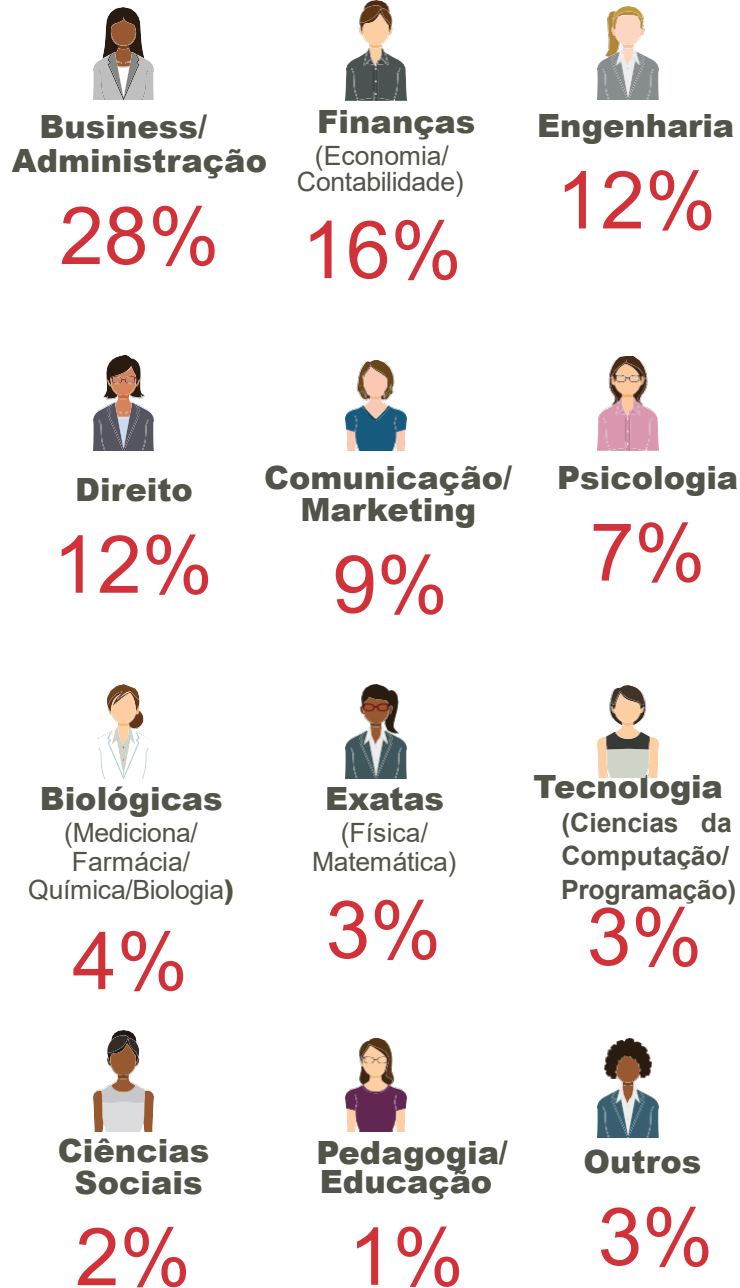


O aprofundamento dos conhecimentos também é uma característica forte entre as conselheiras: das respondentes, 93% têm um ou mais diplomas além do ensino superior. Os mais recorrentes são de Especialização ou MBA (58%) e Mestrado (27%), mas 6% têm Doutorado e 2% Pós-doutorado.

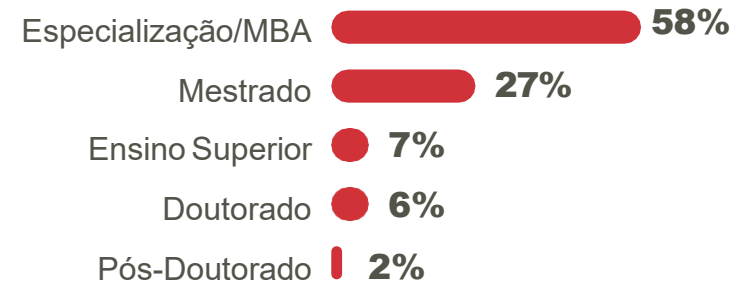
Entre as principais áreas de especialização estão Governança Corporativa (48%), Estratégia (40%) e Financeiro e Contabilidade (30%). Sustentabilidade e Inovação/Transformação Digital também se destacam, sendo a expertise de 31% das conselheiras (16% em Sustentabilidade e 15% em Digital, Inovação e Transformação Digital).

O tema Sustentabilidade, um dos principais pilares da agenda ESG, é mais forte entre as conselheiras na faixa de 51 a 60 anos (22% delas apontou esse como principal expertise). Já o domínio em Inovação/Transformação Digital se concentra entre as conselheiras entre 41 e 50 anos, sendo a área de 25% das respondentes.

Formação Acadêmica



Escolaridade



Áreas de Especialização*



*Considerando sobreposição de área de especialização



Das 200 conselheiras que responderam a esta pesquisa, 94% ocupam atualmente cadeiras em Conselho, sendo 75% em Conselhos de Administração, 70% em Conselhos Consultivos/Deliberativos e 34% em Conselhos Fiscais. Nesse mesmo recorte de posição atual, pode-se dizer que as conselheiras brasileiras sentam majoritariamente em apenas um Conselho: Conselho de Administração (57%), Fiscal (70%) ou Consultivo/ Deliberativo (50%).

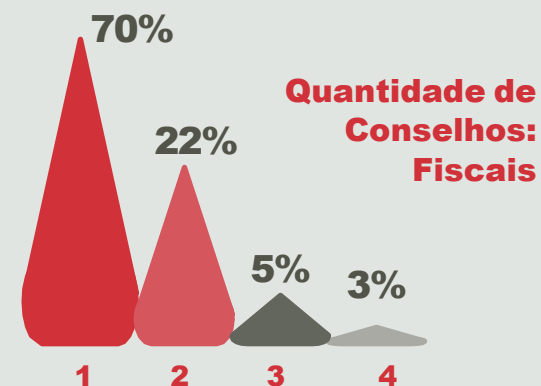
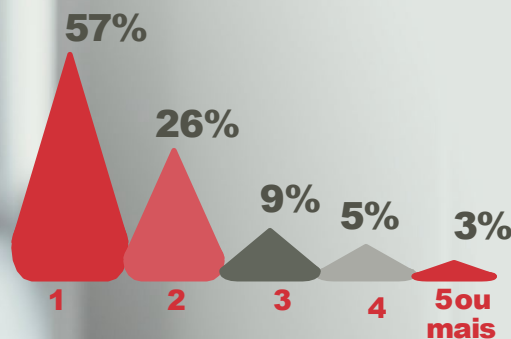
Quanto ao cargo que ocupam, apenas 8% são Presidentes de Conselhos de Administração. Para Conselhos Fiscais e Consultivos, esse número é de somente 2% em cada. Das Conselheiras atuantes, 59% (108 respondentes) atuam concomitantemente em Comitês de Assessoramento. Entre os Comitês mais apontados estão o de Auditoria (18% são membros e 7% são Presidentes de Comitês de Auditoria) e o de RH, Remuneração e Sucessão (30%). Outros Comitês muito mencionados foram os de Estratégia e Inovação (21%) e Sustentabilidade e Responsabilidade Social (17%).

Tipos de Conselho*

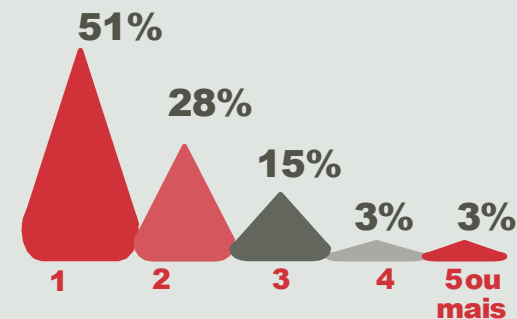
*Considerando sobreposição de posições



Quantidade de Conselhos: Administração



Quantidade de Conselhos: Consultivos/Deliberativos



Atua em Comitê de Assessoramento

SIM

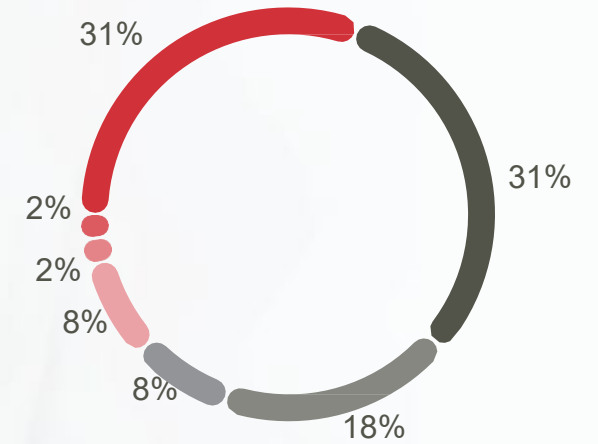
NÃO

59%

41%

Posições Ocupadas*

- Membro Independente do Conselho de Administração
- Membro do Conselho de Administração (externos e representantes de acionistas)
- Membro do Conselho Consultivo
- Membro do Conselho Fiscal
- Presidente do Conselho de Administração
- Presidente do Conselho Fiscal
- Presidente do Conselho Consultivo



*Para essas respostas foi considerada apenas a posição principal na empresa com maior faturamento

Posições em Comitês*



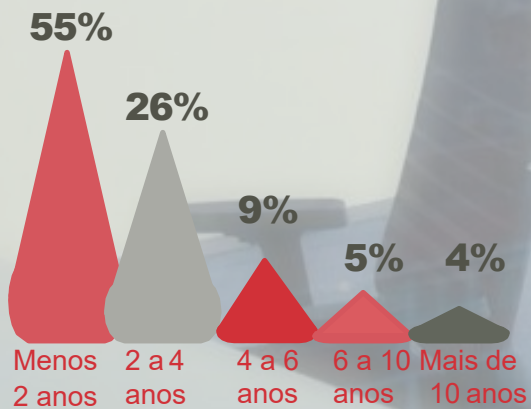
*Para essas respostas foram consideradas todas posições em Comitês

Trajetória

Com relação ao tempo de atuação nos cargos, o ingresso representativo de mulheres em Conselhos brasileiros é, relativamente, recente. Mais da metade (55%) das Conselheiras que participaram da pesquisa estão no cargo há menos de dois anos. O dado coincide com

Mais da metade das conselheiras brasileiras que responderam à pesquisa assumiram a primeira posição em Conselho (Administração, Consultivo ou Fiscal) com mais de 40 anos (52%) e 73% delas ocupa ou já ocupou posição de liderança no Conselho.

Tempo de ocupação do cargo



Quando questionadas sobre a representação feminina considerando a média dos Conselhos em que atuam/atuaram, apenas 8% disseram que as mulheres são 30% do colegiado.

Também foram 8% as que apontaram a presença de mulheres como sendo entre 30% e 50% e apenas 1% tiveram a experiência de participar de um Conselho onde as mulheres fossem mais de 50% do colegiado. A maioria (63%), no entanto, sinalizou a representatividade feminina como sendo menor do que 30% do colegiado ou sendo inexistente/muito rara (20%). Esses dados sinalizam que “recordes” como o atingido em 2021, em que, pela primeira vez, mais da metade (63%) das empresas brasileiras listadas na B3 têm pelo menos uma mulher no Conselho de Administração – dado do estudo “A Governança Corporativa e O Mercado de Capitais 2021/2022”,

do ACI Institute e do Board Leadership Center Brasil, podem até indicar um avanço, mas estamos longe de um cenário ideal.

Quanto à presença de outras diversidades (raça/etnia, faixa etária, orientação sexual, origem geográfica etc) nos Conselhos, 79% das respondentes afirmam ser inexistente ou muito rara nos Conselhos em que atuam.

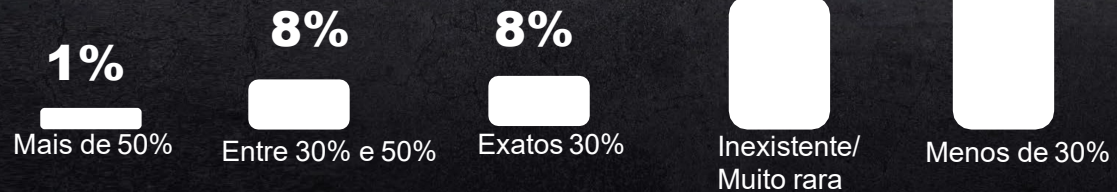
Para elas, a adoção de metas por agentes reguladores e ações afirmativas que tornem obrigatória a inclusão de membros de diferentes minorias pode ajudar a acelerar o aumento da representatividade em Conselhos. Outras sugestões apontadas foram a sensibilização dos membros atuais e a conscientização sobre a importância dos diferentes tipos de diversidade para o sucesso da estratégia e para a sustentabilidade dos negócios.

63%

Das empresas brasileiras listadas têm ao menos uma mulher no Conselho de Administração

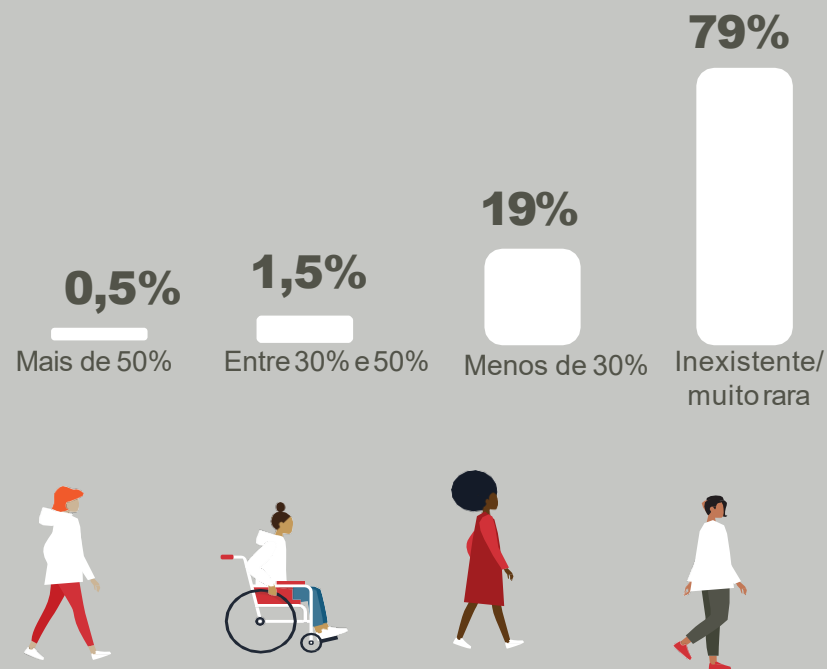


Representação Feminina*



*Nos Conselhos em que as respondentes desta pesquisa atuam ou atuaram

Representação de Outras Minorias nos Conselhos*



Apesar da representatividade feminina ainda estar abaixo dos 30%, a maioria das conselheiras (80%) afirma que suas opiniões são sempre ouvidas e consideradas, enquanto 19% ainda sentem dificuldade em conquistar espaço de fala e 1% dizem que raramente conseguem ter voz.

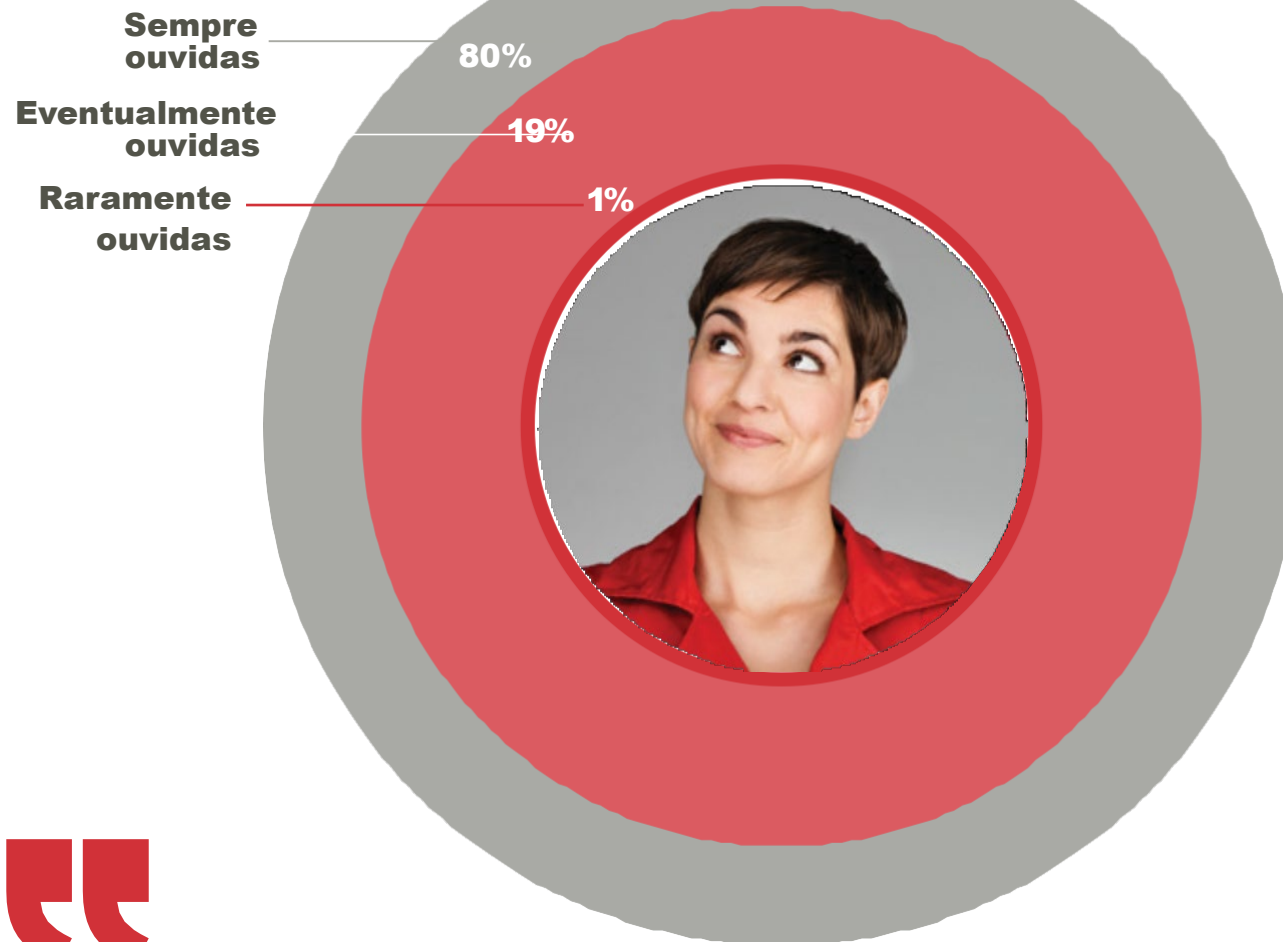
Sobre os motivos pelos quais elas acreditam que, mesmo ainda sendo minoria no colegiado elas conquistaram espaço e respeito, elas citam com mais destaque: experiência, reputação e conhecimento. A experiência é relacionada à sua trajetórias

profissionais, a reputação é embasada na credibilidade que elas têm no mercado e o conhecimento reflete o preparo técnico em suas áreas de expertise.

Muitas atribuem o respeito conquistado também a características comportamentais, como assertividade, coerência de posicionamento e comunicação estratégica. O que se nota em comum em quase todas as respostas, no entanto, é a preocupação em se preparar para as reuniões e o reconhecimento de um dos soft skills mais valorizados (e também mais difíceis de se encontrar nos seres humanos): a escuta ativa.

“ Ao longo da vida, o reconhecimento da minha autoridade foi crescendo e, com isso, passava ser mais ouvida. Antes de conquistar esse respeito, sinto que meus posicionamentos questionadores incomodavam e isso fazia com que preferissem não me ouvir. ”

Consideração das Opiniões



Mulheres podem apoiar outras mulheres, mas homens podem fazer isso de modo ainda mais eficaz, sugerindo a inclusão de mulheres nos Conselhos em que atuam, por exemplo.

Do ponto de vista das conselheiras, as principais dificuldades enfrentadas por mulheres para chegar aos Conselhos são networking (citado por cerca de 40% delas), a resistência a mudar (às vezes até questionar) o *status quo* nos vieses inconscientes, aqueles preconceitos incorporados no dia a dia que são baseados em estereótipos de gênero, raça, classe etc..

O networking - ou pertencer aos grupos certos, conectadas às pessoas certas - é inquestionavelmente um fator relevante, uma vez que as posições de Conselho ainda dependem muito de indicações e, como a presença masculina é maior nos colegiados, os homens acabam indicando seus pares, ou seja, outros homens. "O processo vem melhorando, mas é lento", acredita uma das conselheiras que responderam à pesquisa. "Mulheres podem apoiar outras mulheres, mas homens podem fazer isso de modo ainda mais eficaz, sugerindo a inclusão de mulheres nos Conselhos em que atuam. Os homens podem também ajudar mulheres a serem ouvidas durante as discussões do colegiado, devolvendo a palavra à mulher ou deixando claro que devolvendo a palavra à mulher quando presenciar uma interrupção de raciocínio ou pontuando uma ideia já dita por ela e só de fato 'ouvida' pelo grupo quando repetida por um homem.

A pesquisa também abordou com as conselheiras a prática da sororidade, com a pergunta: em sua atuação como conselheira, já teve a oportunidade de indicar outra mulher? A maioria (61%) respondeu que sim - além de tomar a dianteira em outras ações assertivas para aumentar a presença feminina nas organizações, em todos os andares da pirâmide. No caso das indicações para Conselhos, no entanto, apenas 40% delas se concretizou.



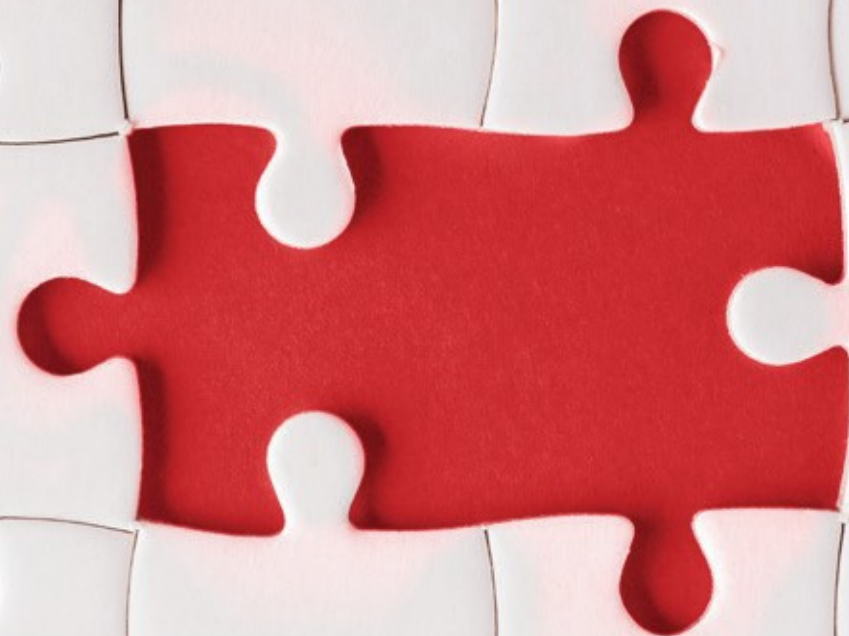
Há um lugar especial no inferno para as mulheres que não ajudam outras mulheres.

Madeleine Albright



Na trajetória das mulheres até as cadeiras de Conselhos há um outro coeficiente que a pesquisa evidencia: o tempo que elas dedicam na preparação para a posição. Entre a decisão de concorrer a uma posição e assumi-la de fato, 39% das respondentes investiram de 1 a 5 anos se preparando. E 8% disseram ter se preparado por mais de 5 anos para ocupar o cargo.

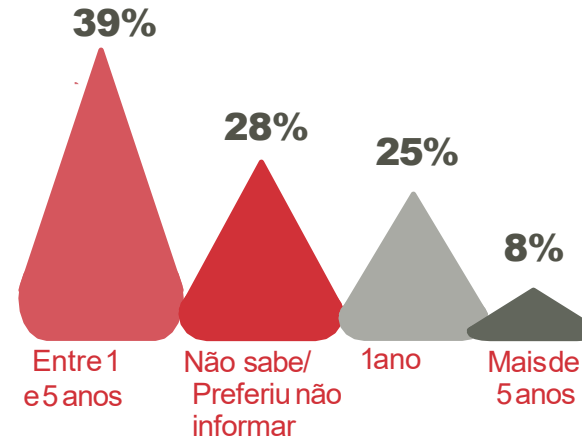
Entre as principais estratégias de preparação, estão as certificações (47%) e cursos na área de Governança Corporativa (46%). Ao serem questionadas sobre o que acham que precisam complementar em suas formações, o aprendizado contínuo e a atualização constante são aspectos que todas consideram essenciais. Muitas, no entanto, não relacionam essa preparação ao aumento de oportunidades - algo ainda relacionado a *networking*.



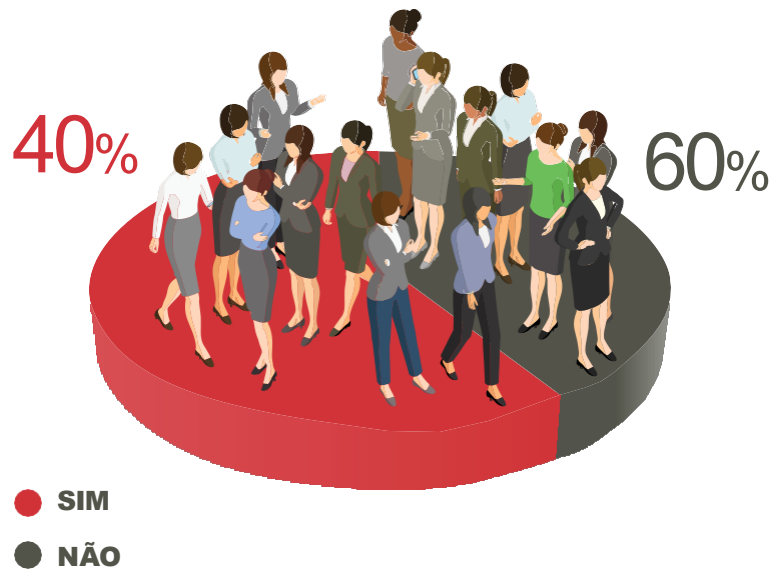
Teve a oportunidade de indicar uma mulher?



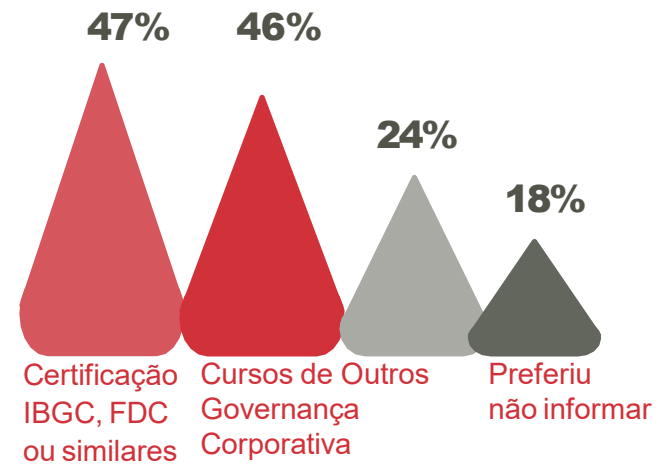
Tempo de Preparação para Conselho



A indicação se concretizou?



Estratégia de preparação*



*Algumas conselheiras tiveram mais de uma estratégia de preparação

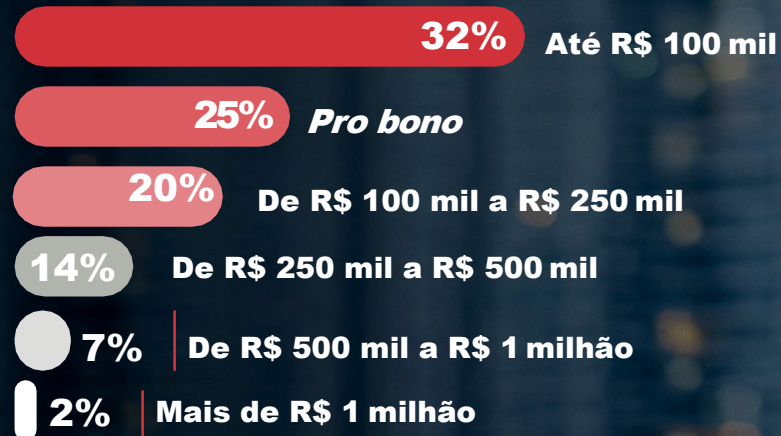
Perfil dos Conselhos e das Empresas

Nesta primeira edição da pesquisa sobre o perfil das Mulheres em Conselho, foram consideradas 112 respostas sobre o perfil das empresas em que as conselheiras atuam - foi pedido que elas considerassem a empresa com maior faturamento, no caso de atuarem em mais de uma.

A maioria das conselheiras (59%) atua em companhias de capital aberto, com sede na região Sudeste (77%) e grande porte - faturamento anual de mais de R\$ 300 milhões (64%).

Dessas empresas, 49% são de controle privado e 45% atuam no exterior. Quanto ao setor de atuação, o Financeiro é o que tem maior representatividade individual, representando 18% do total de empresas consideradas. O questionário da pesquisa usou como referência a classificação setorial macro aplicada pela B3 (veja à pág 23). Neste critério, o Setor Financeiro compreende bancos, gestoras de investimentos, previdência e seguros, securitizadoras, holdings e também o mercado de imóveis.

Remuneração Média Anual dos Membros do Conselho



Os setores de Consumo Cíclico e Materiais Básicos aparecem em segundo lugar, com 10% cada, entre os de maior atuação das mulheres como conselheiras. Consumo Cíclico engloba empresas diretamente ligadas ao consumo das famílias (varejistas, vestuário, calçados, construção civil etc.) enquanto o Materiais Básicos é industrial, composto por empresas de fabricação de papel e celulose, mineração, siderurgia e petroquímica.

No caso da composição dos Conselhos, as respostas apontaram que têm, em média, 7 membros. O número coincide com o tamanho médio dos Conselhos de Administração das empresas de capital aberto no Brasil, que segundo o levantamento "A Governança Corporativa e O Mercado de Capitais 2021/2022", do ACI Institute e do Board Leadership Center Brasil, que é de 7,1.

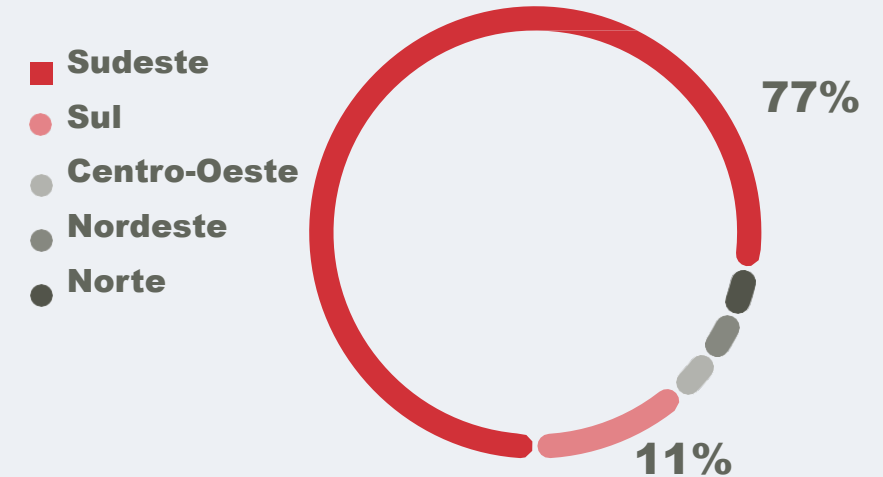
O mesmo estudo, embasado nas declarações dos Formulários de Referência, aponta que mulheres são 14% dos membros de Conselho de empresas listadas. Em contrapartida, a pesquisa Retrato da Conselheira no Brasil indica a presença de, em média, 2 mulheres por colegiado, o que representa 29% de posições. Essa amostra, como citado na página anterior, contempla além das companhias abertas, as empresas de capital fechado e entidades do terceiro setor.

Vale a pena destacar que, nos Conselhos com remuneração anual média maior que R\$1 milhão, o número de membros aumenta para 9 mantendo-se a média de 2 mulheres e que no caso dos Conselhos pro bono para os mesmos 7 membros há uma média de 3 mulheres.

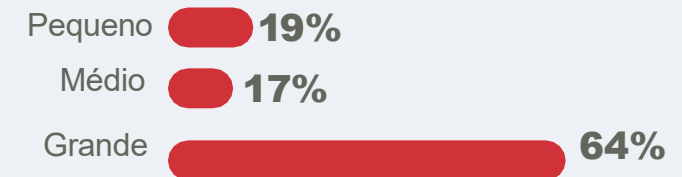
Considerando outras minorias, 14% dos assentos nos Conselhos em que as respondentes atuam são ocupados por membros de demais grupos sub-representados.

Quanto à remuneração, a maioria das conselheiras que participaram da pesquisa recebe anualmente de R\$30 a 100 mil (32%) ou atuam *Pro Bono* (25%).

Localização da sede da empresa



Porte (faturamento *)



*De acordo com critério do BNDES: Pequeno: entre 360 mil e R\$ 4,8 milhões; Médio: entre 4,8 milhões e 300 milhões; Grande: mais que R\$300 milhões

Forma Jurídica

59%
Capital Aberto

34%
Capital Fechado

7%
Terceiro Setor

Forma de Controle Acionário

49%
Privado

33%
Privado-Familiar

11%
Estatal

7%
Capital Estrangeiro

Atuação no exterior

45%
Sim

55%
Não



Localização da sede da empresa



Setor Macro*



*Classificação Setorial B3

- **Petróleo, Gás e Biocombustíveis**
- **Materiais Básicos** (Mineração, Siderurgia e Metalurgia, Químicos, Madeira e Papel, Embalagens, Materiais Diversos)
- **Bens Industriais** (Construção e Engenharia, Material de Transporte, Máquinas e Equipamentos, Transporte, Serviços Diversos, Comércio)
- **Consumo não-cíclico** (Agropecuária, Alimentos Processados, Bebidas, Produtos de Uso Pessoal e de Limpeza, Comércio e Distribuição)
- **Consumo Cíclico** (Construção Civil, Tecidos, Vestuário e Calçados, Utilidades Domésticas, Automóveis e Motocicletas, Hotéis e Restaurantes, Viagens e Lazer, Diversos, Comércio)
- **Saúde** (Medicamentos e Outros Produtos, Serviços Médico - Hospitalares, Análises e Diagnósticos, Equipamentos, Comércio e Distribuição)
- **Tecnologia da Informação** (Computadores e Equipamentos, Programas e Serviços)
- **Comunicações** (Telecomunicações, Mídia)
- **Utilidade Pública** (Energia Elétrica, Água e Saneamento, Gás)
- **Financeiro** (Intermediários Financeiros, Securitizadoras de Recebíveis, Serviços Financeiros Diversos, Previdência e Seguros, Exploração de Imóveis, Holdings Diversificadas)
- **Outros**

Conselheira & Executiva

Das conselheiras que estão atualmente em Conselhos (189 do recorte de 200), 48% atuam concomitantemente como executivas.

No geral, essas conselheiras-executivas ocupam cargos de alta liderança: 29% são CEO/Presidente; 26% estão em cargos de diretoria executiva ou *head* de área em multinacionais e 24% são sócias ou sócias-fundadoras de empresas (Consultorias e Private Equity em especial). Entre as executivas de demais cargos c-level, há 10% que atuam como CFO, 6% CHRO, 3% CMO e 2% COO.

Há uma pulverização no tempo de atuação das conselheiras como executivas em posição de liderança, variando de menos de cinco anos (31%) a mais de 20 anos (28%). Quanto ao setor (vide classificação B3 usada como critério na pág. 23)

das empresas em que elas atuam como executivas a grande maioria se concentra no Financeiro (25%), seguido pelo de Tecnologia da Informação (10%).

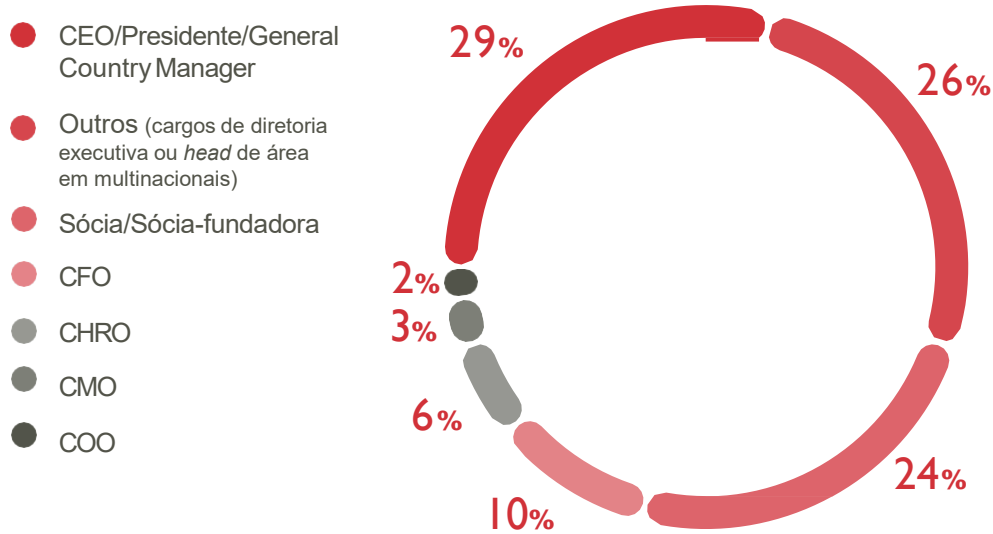
Outra vez nota-se pulverização nos demais setores das empresas em que as conselheiras ocupam cargos executivos: Saúde e Utilidade Pública empatam com 7%; Bens Industriais e Materiais Básicos com 6%; Consumo Cíclico e Petróleo, Gás e Biocombustíveis com 4%.

O recorte setorial Outros, assinalado por 26% das respondentes, engloba consultorias de serviços variados, escritórios de advocacia, entidades de terceiro setor e concentra mais da metade das sócias e sócias-fundadoras (52%).

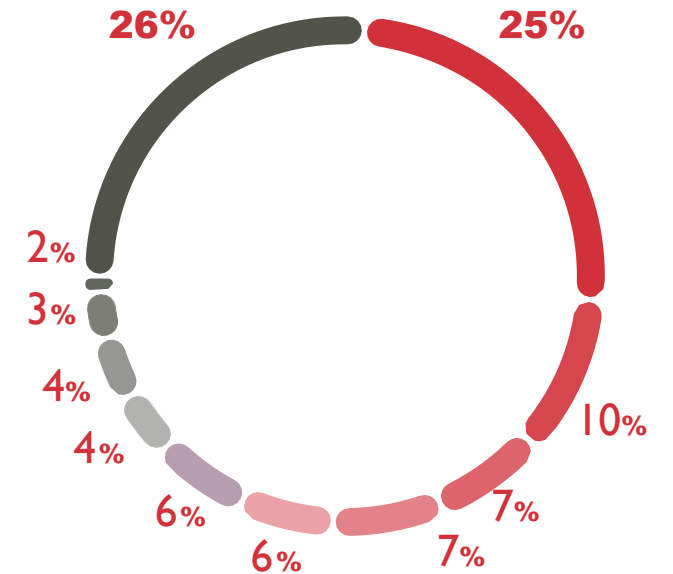
48%

Das conselheiras atuam concomitantemente como executivas

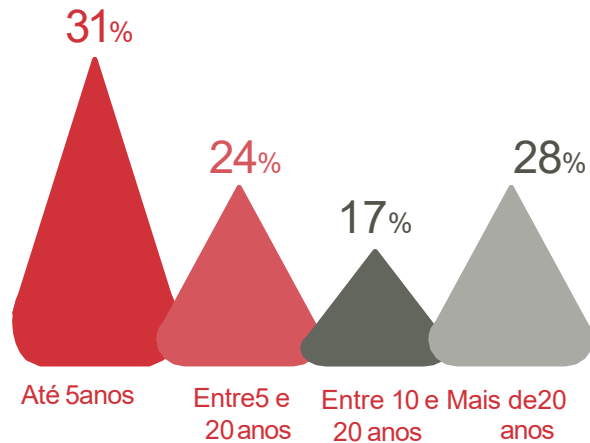
Cargos executivos das conselheiras atuantes



Setor* de atuação como executiva



Tempo de atuação como executiva c-level



- Financeiro
- Tecnologia da Informação
- Saúde
- Utilidade Pública
- Bens Industriais
- Materiais Básicos
- Consumo Cíclico
- Petróleo, Gás e Biocombustíveis
- Comunicações
- Consumo não-cíclico
- Outros (consultorias de serviços variados, escritórios de advocacia, entidades de terceiro setor)



Principais setores* de atuação das CEOs

O setor Financeiro também se destaca no recorte entre as conselheiras que ocupam concomitantemente a posição de CEO/Presidente – é nele que atuam 27% delas. Em seguida aparecem empresas de Saúde (15%) e das áreas de Tecnologia da Informação e Comunicações (empatadas com 12%)

Já entre as conselheiras que carregam também o chapéu de CFOs, há um empate em três setores empresariais de maior atuação: Tecnologia da Informação, Utilidade Pública e Materiais Básicos, com 22% cada.

27% **Financeiro**
Bancos, gestoras de investimentos, previdência e seguros, securitizadoras, holdings e também o mercado de imóveis

15% **Saúde**
Medicamentos, Serviços Médico - Hospitalares, Análises e Diagnósticos, Equipamentos, Comércio e Distribuição

12% **Tecnologia da Informação**
Computadores e Equipamentos, Programas e Serviços

12% **Comunicações**
Telecomunicações, Mídia

8% **Materiais Básicos**
Mineração, Siderurgia e Metalurgia, Químicos, Madeira e Papel, Embalagens, Materiais Diversos

Sobre a WCD

A WomenCorporateDirectors (WCD) Foundation é a maior comunidade global comprometida em fomentar a participação de mulheres em Conselhos de Administração. Fundada nos Estados Unidos em 2001 e hoje presente em 39 países com 79 capítulos, a fundação sem fins lucrativos é patrocinada globalmente pela KPMG e reúne mais de 2.400 conselheiras servindo em cerca de 8.500 empresas públicas e privadas e em todo o mundo.

Por meio de eventos, networking e ferramentas de educação e disseminação das melhores práticas de governança corporativa, a WCD inspira e forma conselheiras, aumentando a oferta de candidatas a Conselho altamente qualificadas.

No Brasil, a WCD está presente desde 2009 com capítulos em São Paulo e no Rio de Janeiro, formando uma base de mais de 300 associadas, sendo 80% já atuantes em Conselhos e/ou comitês e as demais executivas C-Level prontas para assumir a posição.

contato@wcdbrasil.com.br

www.womencorporatedirectors.org

Co-chairs WCD Brasil



Marienne Coutinho
Sócia da KPMG no Brasil
e Co-Chair WCD SP



Leila Loria
Conselheira de
Administração
e Co-Chair WCD SP



Carla Bellangero
Sócia da KPMG no Brasil
e Co-Chair RJ



Inês Souza
Conselheira de Administração
e Co-Chair WCD SP

Executive Team



Mayra Stachuk
Strategic Relationship
Management Senior Manager
WCD e KPMG no Brasil



Laura Trapp
Sócia-Diretora da KPMG
no Brasil & Advocacy Leader
WCD (Private Equity)



Monique Miranda
Strategic Relationship
Management Analyst
WCD e KPMG no Brasil

Propósito

Incentivar a formação de Conselhos inovadores
e engajados por meio da diversidade

Iniciativas WCD no Brasil

Programa Diversidade em Conselho (PDeC)

Criado em 2014, o Programa Diversidade em Conselho (PDeC) é uma ação conjunta da WCD com **B3, Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), International Finance Corporation (IFC), Spencer Stuart e WomenCorporateDirectors (WCD) Foundation** – com objetivo de ampliar a diversidade nos Conselhos de Administração e contribuir de forma efetiva para que a governança corporativa e o desempenho das empresas no Brasil sejam melhores.

Com foco na diversidade de gênero, o PDeC contribui para que mulheres preparadas para atuar em Conselhos de administração tenham maior visibilidade no mercado por meio de troca de experiências, aprendizado e fortalecimento de networking com importantes players do universo dos Conselhos.

www.ibgc.org.br/advocacy/diversidade

Conselheira101

A iniciativa, criada em agosto de 2020, tem o objetivo de ampliar o conhecimento de lideranças femininas negras nos temas relacionados ao papel dos Conselhos de Administração, além de incentivar o networking dentro da comunidade de governança corporativa.

O programa tem apoio da KPMG e da Oliver Press. A primeira turma reuniu 17 executivas autodeclaradas negras, que participaram de uma série de encontros virtuais com executivos(as) e conselheiros(as) de grandes empresas compartilhando experiências e responsabilidades dos Conselhos, formação e *skills* buscados, desafios e boas práticas de governança corporativa entre outros. A segunda turma, com 20 novas participantes, foi realizada em 2021.

www.linkedin.com/company/conselheira101/

Diversidade no Mercado Financeiro – LAB

A WCD integra o Grupo de Trabalho Instrumentos Financeiros e Investimento de Impacto, liderando a frente “Diversidade no Mercado Financeiro”. O GT é parte do Laboratório de Inovação Financeira (LAB), iniciativa da CVM com ABDE, BID e GIZ.

O principal objetivo da iniciativa e do GT Diversidade é explorar formas de promover maior diversidade (gênero, raça, competências, idade) no mercado de capitais e de crédito e de ampliar a disponibilidade de produtos ou ferramentas direcionados à promoção da diversidade em todo o país.

WCD Global Sponsor

Apoio



ACI Institute
Ouvir, Aprender, Compartilhar, Liderar

KPMG Board Leadership Center
Exploring issues. Delivering insights. Advancing governance

Parceiros

ibgc instituto brasileiro de governança corporativa



SpencerStuart

CONSELHEIRA 101