U.PORTO

MESTRADO
CONTABILIDADE E CONTROLO DE GESTÃO

A Relação entre a Diversidade de Género no Conselho de Administração e a Qualidade dos Relatórios de Sustentabilidade: Um Estudo em Portugal

Mariana do Nascimento Ferreira

M

2021

U.PORTO

FEP FACULDADE DE ECONOMIA UNIVERSIDADE DO PORTO

A RELAÇÃO ENTRE A DIVERSIDADE DE GÉNERO NO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO E A QUALIDADE DOS RELATÓRIOS DE SUSTENTABILIDADE: UM ESTUDO EM PORTUGAL

Mariana do Nascimento Ferreira

Dissertação

Mestrado em Contabilidade e Controlo de Gestão

Orientado por

Manuel Emílio Mota Almeida Castelo Branco

2021

Agradecimentos

Eu sou uma sonhadora! Decidi recomeçar em um mundo novo, na cidade mais linda e apaixonante que conheci. Por isso dedico este trabalho ao Porto, a cidade que acolheu meus sonhos e mostrou-me que o céu continua azul mesmo nos dias mais difíceis! "O Porto não é um lugar, é um sentimento".

Agradeço a todos os amigos que me deram suporte para realizar o sonho de estar aqui e concluir este projeto, em especial Maria José Barbosa e Judite Nunes que cuidaram do meu bem mais precioso (Sophia) enquanto eu me desafiava neste mestrado. E à família Magalhães, que me recebeu como uma filha, e cuidam de mim e da Sophia como anjos da guarda protetores!

Serei para sempre grata pela compreensão e carinho da minha pequena Sophia, pelo apoio especial das minhas fadas Isis Silva e Ana Paula Lacerda, e pelo incentivo e investimento do meu melhor amigo de sempre, William Ferreira.

Em particular agradeço as orientações e acompanhamento do Pr. Manuel Emílio Mota Almeida Castelo Branco por acreditar, incentivar e motivar a conclusão deste projeto mesmo em meio a um período tão controverso.

E deixo registado meu agradecimento especial ao melhor parceiro que eu poderia ter, Vítor Hugo Silva, pelo companheirismo, pela compreensão, incentivo, amor e carinho dedicado, que possamos realizar muitos sonhos juntos!

Resumo

Este estudo propõe investigar a relação entre a diversidade de género no conselho de administração e a qualidade do relatório de sustentabilidade em empresas portuguesas. Para isto, analisou-se os Relatórios de Sustentabilidade de uma amostra de 12 empresas que preparam seus relatos em conformidade com as diretrizes e Normas da *Global Reporting Initiative* (GRI) e estão abrangidas pela Lei 62/2017 (que estabelece medidas para reforçar a presença das mulheres nos conselhos de administração), no período de 2015 a 2020. Para análise dos dados foram utilizadas medidas da estatística descritiva, e foram aplicados o teste de *Mann-Whitney* para testar se as empresas que cumpriram a Lei 62/2017 apresentam uma maior qualidade do relato de sustentabilidade, e o teste de correlação de *Spearman* para verificar a existência de uma relação positiva entre o aumento na proporção de mulheres em conselhos de administração e a qualidade do relato de sustentabilidade. A investigação relata que existe uma relação positiva entre a diversidade de género no CA e a qualidade do relatório de sustentabilidade, entretanto esta relação não é estatisticamente significativa. Portanto, para investigações futuras sugere-se verificar a evolução na qualidade dos relatórios de uma amostra maior de empresas que tenham alcançado as proporções exigidas na lei para o número de mulheres no conselho a fim de comparar se houve evolução entre os períodos antes e após a aplicação da lei.

Palavras Chaves: Relatório de Sustentabilidade, Diversidade de Género, Conselho de Administração, Qualidade, Lei 62/2017.

Abstract

This study proposes to investigate the relationship between the board of directors' gender diversity and the sustainability report's quality in Portuguese companies. In order to accomplish that, the Sustainability Reports of 12 companies that prepare their reports in accordance with the guidelines and standards of the Global Reporting Initiative (GRI) and are covered by Law 62/2017 (which establishes measures to reinforce the presence of women in boards of directors) were analyzed in the period from 2015 to 2020. Descriptive statistics' measures were used for data analysis. The Mann-Whitney test was applied to test if companies that complied with Law 62/2017 show a higher quality sustainability reporting quality, and Spearman's correlation test was applied as well, to verify the existence of a positive connection between the women on boards' increase of proportion and the sustainability report's quality. Although the investigation shows that there is a positive correlation between gender diversity in the board of directors and the quality of the sustainability report, this connection is not statistically significant. Therefore, it is suggested, in future investigations, to verify the quality of the reports' evolution of a larger sample of companies that have fulfilled the proportions required by law as far as the number of women in the board is concerned, in order to compare if there was an evolution before and after the enforcement of the law.

Keywords: Sustainability Report, Gender Diversity, Board of Directors, Quality, Law 62/2017.

Índice

Agradecimentos ---- *ii*

Resumo ---- *iii*

Abstract ---- *iv*

Índice de Quadros ---- *vi*

Índice de Figuras ---- *vii*

Introdução ---- *1*

2. Contextualização dos Tópicos Analisados ---- *5*

2.1 Regulamentação do regime da representação equilibrada ---- *5*

2.1.1 A Lei 62/2017, em Portugal ---- *5*

2.1.2 Enquadramento da Representatividade Feminina na Liderança ---- *7*

2.2 Perspetiva Histórica da GRI ---- *9*

3 Revisão de Literatura Teórica ---- *15*

3.1 Teoria da Massa Crítica ---- *15*

3.2 A Diversidade de Género no Conselho de Administração ---- *16*

4. Revisão de Literatura Empírica e Desenvolvimento de Hipóteses ---- *18*

5. Metodologia e Dados ---- *20*

6. Análise dos Resultados e Testes de Hipóteses ---- *24*

6.1 Evolução da proporção de mulheres no CA e da qualidade do RS ---- *24*

6.2 Testes de Hipóteses ---- *31*

7 Conclusões ---- *35*

Referências ---- *36*

Anexo ---- *39*

Índice de Quadros

Quadro 1. Princípios para Definição do Conteúdo do Relatório 11

Quadro 2. Princípios para definição da qualidade do relatório 11

Quadro 3. Quantidade de Indicadores por dimensão específica 13

Quadro 4. Evolução da Proporção de Mulheres no CA entre 2018 e 2020 24

Quadro 5. Teste de Mann-Whitney (Compararação entre as empresas que cumpriram e as que não cumpriram a lei) 31

Quadro 6. Correlação Geral - Correlação entre a % de mulheres no CA e a qualidade do Relato 32

Quadro 7. Correlação entre a % de mulheres no CA e a qualidade do Relato - Empresas que Não Cumpriram a Lei 33

Quadro 8. Correlação entre a % de mulheres no CA e a qualidade do Relato - Empresas que Cumpriram a Lei 34

Índice de Figuras

Figura 1. Dados da representação equilibrada a 31 de dezembro de 2019 8

Figura 2. Visão geral das Normas GRI 10

Figura 3. Evolução dos Indicadores Específicos do RS entre 2015 e 2020 25

Figura 4. Relação da evolução da Qualidade do RS x Percentual de Mulheres no CA 26

Figura 5. Evolução dos Indicadores Específicos do Grupo 1 - Empresas que cumpriram a Lei 62/2017 27

Figura 6. Evolução dos Indicadores Específicos do Grupo 2 - Empresas que não cumpriram a Lei 62/2017 28

Figura 7. Comparação dos Aspetos Ambientais - Grupo 1 e Grupo 2 29

Figura 8. Comparação Indicador: Social - Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente 29

Figura 9. Comparação Indicador: Social - Direitos Humanos 30

Introdução

A presença feminina, representada por uma maior proporção de mulheres nos cargos de gestão, por alguns também interpretada como diversidade de género, tem sido um tema bastante discutido e pesquisado no debate académico, principalmente com objetivo de investigar se a diversidade de género nas equipas executivas pode melhorar a performance financeira empresarial, bem como, criar valor às instituições que adotam medidas para promover a equidade entre homens e mulheres.

A Informa D&B, empresa especialista em conhecimento sobre o tecido empresarial, em sua 10ª edição do estudo "Gestão e liderança feminina em Portugal", divulgou em 2020 que houve uma maior evolução da presença feminina nos cargos de gestão, em especial no ano de 2019 em empresas cotadas, grandes empresas do Estado e grandes empresas privadas ("*Gestão e Liderança*", 2020). A esta evolução, a pesquisa atribui à aplicação da Lei n.º 62/2017, que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

A Lei portuguesa n.º 62/2017, é fruto dos esforços, ao longo das últimas décadas, da União Europeia e os Estados-Membros no sentido de promover a igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente na tomada de decisões económicas, para isto, estabelece medidas a fim de reforçar a presença das mulheres nos conselhos de administração das empresas. Estas diretivas estão fundamentadas no argumento do *"business case"*, isto é, de que as empresas com mais mulheres nos conselhos têm melhor desempenho. Neste sentido muitas pesquisas tem sido realizadas a fim de investigar este argumento.

Em 2019, a *International Labour Organization* (Organização Internacional do Trabalho -OIT) realizou um estudo em 70 países que envolveu 12 940 mil empresas, nomeadamente o *"Women in Business and Management: the business case for change"*, que conclui "a diversidade de género melhora os resultados das empresas e facilita a atração de talento". O relatório mostra que independentemente do seu tamanho, 57,4 % das empresas envolvidas no estudo concordam que as iniciativas de diversidade de género melhoram o resultado dos negócios. Os benefícios não se ficam por aqui, 60,2% das empresas envolvidas registaram melhorias e uma subida dos lucros e produtividade, sendo que 29,1% destas revela ganhos entre 10 e 15%.

Pesquisas académicas também buscaram investigar como a presença das mulheres nos conselhos de administração impactam os resultados das empresas, Campbell & Mínguez-Vera (2008) e Loukil, Yousfi, & Yerbanga (2019) demonstram em seus estudos que a diversidade de gênero tem um efeito positivo no valor da empresa e pode gerar ganhos económicos, além disso, aumenta a capacidade da empresa de implementar melhores estratégias que atendam às restrições económicas, sociais e ambientais, o que leva os investidores a reagir positivamente.

Outros estudos demonstraram que a diversidade de gênero está positivamente associada às iniciativas de responsabilidade ambiental das empresas (Lu & Herremans, 2019), os autores argumentam que a diversidade permite uma mistura saudável de conhecimento e experiência para aprimorar o processo de tomada de decisão do conselho. Segundo Gray, Kouhy e Lavers (1995), o Relatório de Sustentabilidade (RS) parte do diálogo entre uma empresa e suas partes interessadas refletindo o respeito das empresas e os compromissos com a sociedade. Neste contexto de responsabilidade social e ambiental, pesquisadores buscaram também investigar como a diversidade de género nos conselhos afetam a qualidade do Relatório de Sustentabilidade.

As pesquisas mostraram que: as diretoras são positivamente associadas a informações mais equilibradas, comparáveis e confiáveis (Sanchez, Fernandez & Ferrero, 2019); a diversidade de gênero do conselho tem um efeito positivo e significativo associado com a qualidade dos relatórios de sustentabilidade (Al-Shaer & Zaman, 2016); a presença feminina no conselho influencia favoravelmente o risco e o desempenho da empresa por meio da promoção do investimento em compromissos sociais eficazes e de relatórios sobre eles (Arayssi, Dah & Jizi, 2016); e, em países com pelo menos três mulheres nos conselhos de administração, os níveis de relatórios de RSE são mais altos (Fernandez, Romero & Blanco, 2014).

Em termos de composição do conselho, a literatura afirma que para alcançar uma influência significativa nas decisões é necessário que a presença feminina alcance uma "massa crítica", essa teoria sugere que, só depois de alcançado um dado número de mulheres, é que o grupo é capaz de reconhecer as diferentes competências e aptidões das mesmas. De acordo com Erkut, Kramer & Konrad (2008), Kramer, Konrad & Erkut (2006) e Torchia, Calabrò & Huse (2011) são necessárias pelo menos três mulheres para que ocorram mudanças reais na dinâmica do conselho. Os resultados mostram que quando há uma massa crítica de pelo menos três mulheres no conselho, estas são mais propensas a serem ouvidas, uma vez que o gênero não é mais uma

barreira para aceitação e comunicação (Konrad, Kramer & Erkut 2008).

Diante do exposto, a proposta deste trabalho é investigar a relação entre a diversidade de género no conselho de administração e a qualidade do relatório de sustentabilidade em empresas portuguesas. Para isto, o estudo apurou a evolução na qualidade das informações divulgadas no RS das empresas abrangidas pela Lei 62/2017, que preparam seus relatos em conformidade com as diretrizes e Normas da *Global Reporting Initiative* (GRI) para Relato de Sustentabilidade (Normas GRI).

Foram adotados os seguintes critérios para a seleção da amostra:

(i) A seleção de empresas foi extraída da Base de Dados do site do GRI;

(ii) Foram selecionadas apenas as empresas portuguesas que divulgaram um conjunto de Relatórios de Sustentabilidade, aprovados pelo GRI, e que permitiram analisar o período anterior (de 2015 a 2017) e o período posterior (de 2018 a 2020) à aplicação da Lei 62/2017;

No primeiro momento, foi verificado se a Lei 62/2017 levou a um efetivo aumento da percentagem de mulheres no conselho de administração das empresas selecionadas pela amostra. No segundo momento foi analisado se o referido aumento se traduziu numa melhor evolução dos indicadores específicos estabelecidos pelas Normas GRI: Ambiental, Social e Económico.

No terceiro momento a amostra foi segregada em dois grupos: Empresas que alcançaram a percentagem de 33% de mulheres no conselho de administração, conforme a determinação da lei; e empresas que não alcançaram esta percentagem, mas que tenham alcançado um aumento efetivo do número de mulheres em seus conselhos.

Neste passo foi realizada a comparação entre a evolução dos relatórios dos dois grupos, com o objetivo de evidenciar em quais categorias dos indicadores específicos, a diversidade de género no conselho de administração influencia a qualidade dos relatórios de sustentabilidade.

Por fim, foi verificado, quais aspetos dos indicadores específicos sofreram melhor evolução, com efeito de investigar, em termos de qualidade, se houve aumento de informações sobre

questões ambientais e sociais, sobre investimentos relacionados à sustentabilidade, bem como, se houve alteração na qualidade das informações sobre a diversidade de género.

Esta proposta complementa as investigações sobre a diversidade de género nos conselhos de administração e seu impacto na qualidade dos relatos de sustentabilidade, pois documenta um caso português, contribui para a compreensão da composição do conselho, da eficácia da divulgação social e, portanto, pode ajudar a identificar questões sustentáveis em que os conselhos podem investir e melhorar suas divulgações.

O restante do trabalho é apresentado da seguinte forma: A próxima secção descreve a contextualização dos tópicos analisados, as diretrizes da Lei 62/2017, o enquadramento da representatividade feminina nas empresas em Portugal, e as diretrizes e normas GRI. A terceira secção apresenta a revisão da literatura teórica, a Teoria da Massa Crítica e a Diversidade de Género nos Conselhos de Administração. Uma quarta seção revisa a Literatura Empírica para desenvolver hipóteses. A quinta seção apresenta o estudo de pesquisa em termos de amostra, dados, variáveis e modelo. Na sexta secção é apresentada a análise dos resultados e os testes de hipóteses. A seção final fornece as principais conclusões, limitações e sugestões para investigações futuras.

2. Contextualização dos Tópicos Analisados

2.1 Regulamentação do regime da representação equilibrada

Para Dalton e Dalton (2010) a legalidade para o progresso das mulheres é um dos principais fundamentos da teoria institucional de certas práticas organizacionais, pois uma vez adotadas, essas práticas serão altamente resistentes a mudanças.

Uma das conclusões do Conselho da União Europeia (2016), é que a igualdade entre homens e mulheres no domínio da tomada de decisão é um princípio fundamental da União Europeia consagrado nos Tratados e é um dos seus objetivos e incumbências, e que a integração do princípio da igualdade entre homens e mulheres em todas as suas ações constitui uma missão específica da União.

Ao longo das últimas décadas, a União Europeia e os Estados-Membros, têm realizado esforços para promover a igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente na tomada de decisões económicas, para tanto, a Comissão Europeia adotou, em 14 de novembro de 2012, uma proposta de diretiva que fixa uma quota mínima de 40% de administradores não executivos do género sub-representado até 2020, para as sociedades cotadas na Europa, e até 2018 para as empresas públicas cotadas.

2.1.1 A Lei 62/2017, em Portugal

Com o objetivo de contribuir para a evolução no que respeita à participação feminina em cargos de gestão, em Portugal foi aprovada a Lei 62/2017, que regula a representação equilibrada entre géneros nos órgãos de administração e fiscalização das empresas do Setor Empresarial do Estado e das empresas cotadas em bolsa.

A Lei 62/2017, de 1 de agosto, determina que a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização:

- não pode ser inferior a 33,3% em cada entidade do setor público empresarial abrangida, a partir de 1 de janeiro de 2018. Se os órgãos de administração integrarem

administradores/as executivos/as e não executivos/as, o limiar deve ser cumprido relativamente a ambos.

- não pode ser inferior a 20% em cada empresa cotada em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018. O limiar deve ser cumprido relativamente à totalidade dos/as administradores/as, executivos/as e não executivos/as, que integrarem os órgãos de administração.
- não pode ser inferior a 33,3% em cada empresa cotada em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020. O limiar deve ser cumprido relativamente à totalidade dos/as administradores/as, executivos/as e não executivos/as, que integrarem os órgãos de administração.

Para além disto, o artigo 7º da lei prevê que as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa elaborem anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo site e proceder ao seu envio para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

A lei prevê ações em caso de incumprimento dos limiares mínimos, determina o artigo 6 º:

- a nulidade do ato de designação para os órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial, devendo os membros do Governo responsáveis pela área das finanças e pelo respetivo setor de atividade, quando aplicável, apresentar novas propostas que cumpram o limiar, no prazo de 90 dias;
- a declaração, pela CMVM, do incumprimento e do caráter provisório do ato de designação, no caso de empresas cotadas em bolsa, as quais dispõem do prazo de 90 dias para procederem à respetiva regularização.

A manutenção do incumprimento no termo do prazo indicado determina a aplicação de uma repreensão registada ao infrator e a publicitação integral da mesma num registo público, disponibilizado para o efeito nos sites da CIG, da CITE e da Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM). A repreensão registada é aplicada pela CIG às entidades do setor

empresarial do Estado e pela CMVM às empresas cotadas em bolsa, nos termos da Portaria nº 174/2019, de 6 de junho (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género [CIG], 2019).

2.1.2 Enquadramento da Representatividade Feminina na Liderança

Conforme relatório de Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões (2020)- Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, a União Europeia está na vanguarda mundial no que toca à igualdade de género: 14 dos 20 países mais bem classificados à escala mundial em termos de igualdade de género são Estados-Membros da UE. Graças a uma jurisprudência e legislação sólidas em matéria de igualdade de tratamento, aos esforços para integrar a perspetiva de género em diferentes áreas políticas e à legislação destinada a combater desigualdades específicas, a UE realizou progressos significativos no domínio da igualdade de género nas últimas décadas. Entretanto, nenhum Estado-Membro alcançou a plena igualdade de género. Em média, os Estados-Membros obtiveram uma pontuação de 67,4 pontos em 100 no Índice de Igualdade de Género de 2019[1] da UE, melhorando apenas 5,4 pontos desde 2005.

Segundo o relatório da Informa B&D (2020), Portugal tem assistido à transformação da presença das mulheres no mercado de trabalho, nas últimas décadas, representando hoje mais de metade dos licenciados e a quase paridade na população ativa. Empresas cotadas, grandes empresas do Estado e grandes empresas privadas foram aquelas onde se verificaram as evoluções mais significativas, em especial no último ano. A Lei 62/2017 contribuiu para esta evolução.

O Relatório da CIG (2019), apresenta dados sobre a evolução da representação equilibrada a 31 de dezembro de 2019. Com base em informação da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), da Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF), da Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL) e da CMVM e comunicada pelas próprias empresas, o relatório apresenta a Figura 1, abaixo, com a situação de diferentes setores:

[1] https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019

Figura 1. Dados da representação equilibrada a 31 de dezembro de 2019

Setor	Total de empresas	Total de lugares		Órgão de Administração		Órgão de Fiscalização	
		OA	OF	% Homens	% Mulheres	% Homens	% Mulheres
Setor Empresarial do Estado	179	689	317	63%	37%	54% (NB)	46% (NB)
Setor Empresarial Local	173	502	n/a	71%	29%	n/a	n/a
Empresas cotadas em bolsa	39	345	161	78%	22%	71%	29%

n/a - Não aplicável (fiscal único)
NB - Valores só refletem 91 entidades correspondentes a 51% do universo do setor empresarial do Estado relativamente às quais existe informação para o cálculo do indicador (não considera fiscal único e SROC e empresas sem informação disponibilizada)
OA – órgão de administração | OF – órgão de fiscalização

Fonte: CIG - Relatório sobre a Aplicação da lei n.o 62/2017

Os resultados do relatório concluíram que existe um efetivo progresso na aplicação da lei em comparação com o período homólogo. Verificou-se uma subida na proporção de mulheres nos órgãos de administração das entidades do setor empresarial do Estado (de 32% para 37%) e nas empresas cotadas em bolsa (17% para 22%). Apenas nos órgãos de administração das empresas do Setor Empresarial Local se verificou uma diminuição de 35% para 29%, podendo estar relacionado com a redução do número de empresas deste setor (CIG, 2019).

As principais conclusões emitidas pelo relatório da Informa B&D (2020) sobre o enquadramento da representatividade feminina na liderança afirma que um terço dos poderes de decisão são representados por mulheres, quer nas empresas privadas quer no Setor Empresarial do Estado. As evoluções mais significativas no que toca à participação feminina em cargos de gestão observaram-se nas empresas cotadas, grandes empresas do Estado e grandes empresas privadas, em especial no último ano, fruto da aplicação da Lei 62/2017.

O relatório também conclui que a diversidade de género nas equipas de gestão é maior nas empresas lideradas por mulheres. A presença feminina em cargos de gestão aumentou na maioria dos setores, sendo mais elevada nos pequenos negócios nos Serviços Gerais, Retalho e Alojamento e Restauração. No restante tecido empresarial a presença feminina tem vindo a evoluir consistentemente mas de forma mais lenta em quase todos os indicadores, verificando-se que a percentagem de mulheres desce à medida que cresce a responsabilidade dos cargos (Informa B&D, 2020). As expectativas são de que a evolução continuará a ser favorável (CIG, 2019).

2.2 Perspetiva Histórica da GRI

Vimos que o conselho de administração é responsável por desenvolver estratégias sustentáveis e encorajar os gestores a beneficiar todas as partes interessadas. E que, quanto mais diversificado o conselho, mais envolvida e preocupada com a questões sustentáveis a empresa se mostrará. Uma das ferramentas utilizadas para aumentar o diálogo entre as partes interessadas e que, portanto, pode melhorar o processo de tomada de decisões do conselho quanto a estas questões é o relatório de sustentabilidade, que inclui informações quantitativas e qualitativas sobre o desempenho económico, social, ético e ambiental e busca refletir o comportamento de uma empresa (Global Reporting Initiative [GRI]).

A GRI é uma organização não-governamental internacional, criada em 1997 resultante de uma parceria entre a *Coalition for Environmentally Responsible Economies* (CERES) e o *United Nations Environment Programme* (UNEP). A instituição faz parte de uma iniciativa internacional, criada com uma visão de longo prazo, cuja missão é elaborar e divulgar diretrizes para a criação de relatórios de sustentabilidade em uma linguagem comum e global cujo objetivo é prestar melhor informação, transparência e rigor a acerca da sustentabilidade da organização aos stakeholders, para que seja possível criar um futuro sustentável.[2]

A transparência em relação à sustentabilidade das atividades organizacionais é do interesse de diferentes públicos da empresa, incluindo o mercado, trabalhadores, organizações não-governamentais, investidores, contadores, etc. A missão global da GRI é satisfazer esta necessidade, e para tanto oferece uma estrutura credível para a elaboração dos relatórios de sustentabilidade, que possa ser utilizada pelas várias organizações independentemente da sua dimensão, sector ou localização (Diretrizes para Relatórios de Sustentabilidade – GRI, 2006).

A GRI foi criada com o objetivo de elevar as práticas de relatórios de sustentabilidade a um nível de qualidade equivalente ao dos relatórios financeiros. O conjunto de normas e indicadores da GRI proporciona a comparabilidade, credibilidade, periodicidade e legitimidade da informação na comunicação do desempenho social, ambiental e económico das organizações[3].

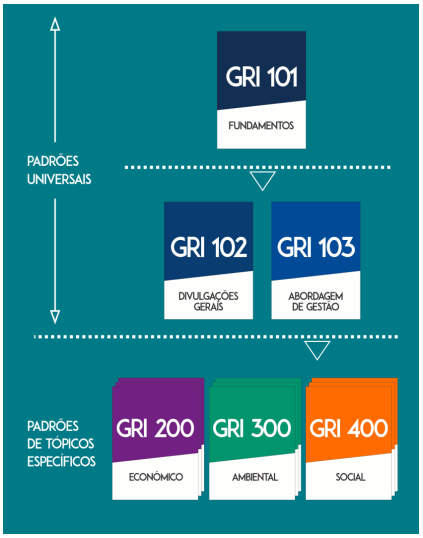
Tais diretrizes estão em constante revisão e alteração, no sentido de melhorar a informação do reporte da sustentabilidade pelas organizações. Em maio de 2013 a GRI lançou a versão "G4"

[2] https://www.globalreporting.org/about-gri/
[3] https://www.ethos.org.br/cedoc/uniethos-realiza-o-curso-relatorio-de-sustentabilidade-no-modelo-gri-g4-5/

, geração de diretrizes para elaboração de relatório de sustentabilidade, que esteve em vigência até o ano de 2017. Em outubro de 2016, as diretrizes foram convertidas em Normas GRI, com objetivo de clarificar o conteúdo do relatório, estruturá-lo de forma flexível e de fácil adaptação ao longo do tempo. Estas normas estão em vigor desde julho de 2018.

O relato de sustentabilidade com base nas Normas GRI fornece informações sobre as contribuições positivas ou negativas de uma organização para o desenvolvimento sustentável.[4] As Normas GRI representam as melhores práticas globais para o relato público de diferentes impactos, e para isto, abordam os três pilares inter-relacionados da sustentabilidade: o desempenho económico, o desempenho ambiental e o desempenho social das organizações, e está divididas em quatro séries, estruturados conforme a figura abaixo:

Figura 2. Visão geral das Normas GRI



Fonte: GRI Standards: https://www.globalreporting.org/

A Série 100 é composta de três Normas ou Padrões Universais:

- ***GRI 101: Fundamentos***

Estabelece os Princípios de Relato e os requisitos para elaboração de um relatório em conformidade com a GRI e descreve como as Normas GRI podem ser usadas e referenciadas. Os Princípios de Relato são fundamentais para garantir alta qualidade no relato de sustentabilidade, pois permitem que os stakeholders realizem avaliações consistentes e sensatas

[4] https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/

sobre a organização e que medidas adequadas sejam adotadas.

Desta forma, a empresa relatora deverá observar os Princípios para definição de conteúdo e Princípios para qualidade o do relatório, e divulgar características conforme Quadros abaixo:

Quadro 1. Princípios para Definição do Conteúdo do Relatório

Inclusão de *stakeholders*	A organização relatora deve identificar seus *stakeholders* e explicar como atendeu às expectativas e aos interesses razoáveis dessas partes
Contexto da sustentabilidade	O relatório deve descrever o desempenho da organização relatora no contexto mais amplo da sustentabilidade.
Materialidade	O relatório deve abordar tópicos que reflitam impactos económicos, ambientais e sociais significativos da organização; ou influenciem, substancialmente, as avaliações e decisões dos *stakeholders*.
Completude	A cobertura dos tópicos materiais e seus limites deve ser suficientemente ampla para refletir impactos económicos, ambientais e sociais significativos e permitir que *stakeholders* avaliem o desempenho da organização relatora no período coberto pelo relatório.

Fonte: Elaborado pelo autor com base na Normas GRI 101 – Fundamentos

Quadro 2. Princípios para definição da qualidade do relatório

Exatidão	As informações relatadas deverão ser suficientemente exatas e detalhadas para que os *stakeholders* possam avaliar o desempenho da organização relatora.
Equilíbrio	As informações relatadas deverão refletir aspetos positivos e negativos do desempenho da organização, de modo a permitir uma avaliação fundamentada do seu desempenho geral.
Clareza	A organização relatora deverá disponibilizar as informações de uma forma compreensível e acessível aos *stakeholders* que usam suas informações.
Comparabilidade	A organização relatora deverá selecionar, compilar e relatar as informações de forma consistente. As informações relatadas deverão ser apresentadas de modo que permitam aos *stakeholders* analisar mudanças no desempenho da organização ao longo do tempo e de forma a subsidiar análises relacionadas a outras organizações.
Confiabilidade	A organização relatora deverá coletar, registar, compilar, analisar e relatar informações e processos usados na elaboração do relatório

	de uma forma que permita sua inspeção e que estabeleça a qualidade e materialidade das informações.
Tempestividade	A organização relatora deverá publicar o relatório regularmente e disponibilizar as informações a tempo para que os stakeholders tomem decisões fundamentadas.

Fonte: Elaborado pelo autor com base na Normas GRI 101 - Fundamentos

- ***GRI 102: Conteúdos Gerais***

Estabelece requisitos para as informações contextuais sobre uma organização e suas práticas de relato de sustentabilidade. Isso inclui informações sobre perfil, estratégia, ética e integridade, governança, práticas de engajamento de stakeholders e processo de relato da organização.

- ***GRI 103: Formas de Gestão***

Estabelece requisitos de relato para a abordagem que uma organização usa para gerir um tópico material e respetivos impactos. A aplicação da Norma GRI 103 em cada tópico material permite que a organização forneça uma explicação narrativa do motivo do tópico ser material, onde os impactos ocorrem (Limite de um tópico) e como a organização gerencia os impactos.

As demais séries compõem os Padrões de Tópicos Específicos:

- ***GRI* 200: *Série Económica***

A dimensão Económica da Sustentabilidade se refere aos impactos da organização nas condições económicas de seus *stakeholders* e nos sistemas económicos em nível local, nacional e global. As Normas abordam o fluxo de capital entre diferentes *stakeholders* e os principais impactos económicos de uma organização em toda a sociedade.

- ***GRI 300: Série Ambiental***

A dimensão Ambiental da Sustentabilidade se refere aos impactos da organização em sistemas naturais vivos e não vivos, incluindo terra, ar, água e ecossistemas. As normas desta categoria abrangem impactos relacionados a insumos (energia e água) e saídas (emissões, efluentes e resíduos), impactos relacionados à biodiversidade, aos transportes e a produtos e serviços, bem como a conformidade com leis e regulamentos ambientais e gastos e investimentos na área

ambiental.

- ***GRI 400: Série Social***

A dimensão Social da Sustentabilidade se refere aos impactos da organização nos sistemas sociais dentro dos quais está inserida e opera. Esta dimensão inclui as seguintes subcategorias: Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente, Direitos Humanos, Sociedade e Responsabilidade pelo Produto. A maior parte do conteúdo das subcategorias baseia-se em normas universais internacionalmente reconhecidas ou outras referências internacionais relevantes.

O Quadro 3 apresenta a quantidade de indicadores para cada dimensão para as Diretrizes G4 e para as Normas GRI:

Quadro 3. Quantidade de Indicadores por dimensão específica

Dimensão	***Quantidade - Diretrizes "G4"*** ***Vigentes até 2017***	***Quantidade - Normas GRI,*** ***Vigentes a partir de 2018***
Formas de Gestão	3	3
Económica	9	9
Ambiental	34	32
Social - Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente	16	18
Social - Direitos Humanos	12	9
Social - Sociedade	11	9
Social - Responsabilidade pelo Produto	9	7
Total de Indicadores	**85**	**80**

Fonte: Elaborado pelo Autor com base nas Diretrizes G4 e Normas GRI 101 – Fundamentos

Ao utilizar a metodologia GRI uma empresa não precisa reportar todos os indicadores, mas sim, selecionar os que forem válidos para seus temas materiais e somar aos que são considerados obrigatórios pela GRI – a relação desses últimos pode ser conferida no GRI Standards 102. O primeiro passo é optar por qual forma o relatório de sustentabilidade será elaborado:

- **Essencial:** com um mínimo de informações necessárias para que seja possível

entender a natureza da organização, os tópicos materiais e impactos causados por eles, além de como estes são geridos.

- Abrangente: além das informações da forma Essencial, é preciso também divulgar informações adicionais sobre estratégia, ética, integridade e governança. Devem ser relatados todos os conteúdos específicos para cada tópico material coberto pela GRI Standards.

A GRI encoraja as empresas a desenvolverem e incluírem nos seus relatórios indicadores integrados de sustentabilidade, que permitem avaliar o desempenho da organização em relação ao sistema global onde se insere ou que relacionam aspetos de duas dimensões (por exemplo aspetos ambientais e económicos).

Para reforçar a qualidade dos relatórios, a GRI recomenda a verificação externa dos conteúdos do relatório por uma entidade que possa atestar a factualidade dos dados através da Declaração de Verificação Externa, que fará parte do relatório. Entretanto, essa recomendação não constitui um requisito para que o relatório esteja "de acordo" com as Diretrizes.

3 Revisão de Literatura Teórica

3.1 Teoria da Massa Crítica

A teoria da massa crítica (Kanter, 1987), sugere que a natureza das interações de grupo depende do tamanho. Quando o tamanho do subgrupo atinge um certo limite, ou massa crítica, o grau de influência do subgrupo aumenta. Segundo Torchia et al. (2011) essa teoria sugere que, quando o grupo minoritário atinge a massa crítica, ocorre uma mudança qualitativa na natureza das interações do grupo.

Os autores Ben-Amar, Chang & McIlkenny (2017) encontraram evidências que apoiam a teoria da massa crítica no que diz respeito à diversidade de género. Ao estudar uma amostra de empresas canadianas no período de 2008 a 2014, os autores concluíram que a diversidade de gênero do conselho precisa atingir uma massa crítica de duas mulheres diretoras antes de começar a influenciar as divulgações do conselho sobre as estratégias de mudança climática. Essas descobertas reforçam as iniciativas realizadas em todo o mundo para promover a diversidade de gênero na governança corporativa, ao mesmo tempo que demonstra a eficácia do conselho na gestão das partes interessadas (Ben-Amar et al. 2017).

O trabalho elaborado por Torchia et al. (2011), testou se "pelo menos três mulheres" poderiam constituir a massa crítica desejada, identificando diferentes minorias de mulheres diretoras (uma mulher, duas mulheres e pelo menos três mulheres). Os resultados sugerem que a obtenção de massa crítica - passando de uma ou duas mulheres para pelo menos três mulheres (minoria consistente) - torna possível aumentar o nível de inovação da empresa.

Segundo Joecks, Pull & Vetter (2013*),* a massa crítica de 30% de mulheres se traduz em um número absoluto de cerca de três mulheres no conselho e, portanto, apoia estudos recentes sobre um "número mágico" correspondente de mulheres na sala de conselho.'

É possível perceber que a teoria da massa crítica fornece uma base conceptual para a elaboração e aplicação das regulamentações sobre a representação equilibrada de género nos conselhos de administração.

3.2 A Diversidade de Género no Conselho de Administração

O Conselho de Administração é identificado por Shrader, Blackburn & Iles, (1997) como um mecanismo de governação interna, que desempenha um papel fundamental na monitorização da gestão e no direcionamento estratégico das empresas. Segundo Jizi (2017), o conselho de administração é também responsável por alocar os recursos da empresa, desenvolver estratégias sustentáveis e encorajar os gestores a beneficiar todas as partes interessadas. Por conseguinte, a eficiência desse mecanismo de governação depende de sua composição.

Para Carter, Simkins & Simpson (2003) uma das questões de governança mais significativas que os gerentes, diretores e acionistas da empresa moderna enfrentam atualmente é a composição de gênero do conselho de administração. A importância significativa desta questão gerou debates sobre a influência das mulheres na dinâmica da direção, e muitas pesquisas evidenciaram que a diversidade de género pode trazer perspetivas adicionais para a tomada de decisões (Daily & Dalton, 2003; Dalton & Dalton, 2010)

A pesquisa de Konrad et al. (2008) conclui que aumentar o número de mulheres no conselho de administração resulta num aumento da probabilidade de que suas vozes e ideias sejam ouvidas, faz com que o conteúdo e a dinâmica do conselho altere substancialmente, e proporciona maior colaboração e inclusão.

Um conselho mais diversificado possui uma combinação de capacidades e experiências, fator essencial para a sua efetividade (Jizi, Salama, Dixon & Stratling, 2014). Também tendem a ser mais transparentes e eficientes no monitoramento das atividades de gestão, uma vez que empresas com maiores proporções de conselheiras apresentam melhor qualidade de ganhos e incentivam mais a divulgação pública (Gul, Srinidhi & Ng, 2011; Srinidhi, Gul & Tsui, 2011).

Há mais transparência com a diversidade (Konrad et al., 2008). Portanto, a diversidade em torno da mesa do conselho, força a administração e os diretores a expressarem suas ideias de maneira mais clara e lógica, o que melhora a qualidade de tomada de decisão.

Os resultados de Adams e Fernandes (2009), mostram que as mulheres no conselho têm um impacto substancial e de valor relevante na estrutura do conselho, esta diversidade está positivamente relacionada às medidas de sua eficácia.

Os argumentos para uma igual representação de homens e mulheres nas posições de tomada de decisão não se resume apenas ao melhor desempenho no mundo empresarial, mas também pela melhor qualidade da tomada de decisão, pelo espelhamento do mercado, pelo aprimoramento do governo da empresa e da ética e pelo aproveitamento de talento (European Commission, 2012).

É possível concluir que a diversidade de género traz para o conselho qualificações, capacidades e personalidades diferentes, capazes de analisar os riscos e as oportunidades de diferentes perspetivas, conduzindo a uma avaliação mais completa das opções disponíveis para a empresa em cada momento.

4. Revisão de Literatura Empírica e Desenvolvimento de Hipóteses

As muitas pesquisas sobre a diversidade de gênero nos conselhos de administração e seu impacto na qualidade dos relatórios de sustentabilidade apresentam e somam resultados positivos.

Bear, Rahman e Post (2010) sugerem que as mulheres diretoras desempenham um papel significativo na escolha das atividades de Responsabilidade Social das Empresas (RSE), e isto pode refletir um aumento no número de atividades sociais divulgadas ou um aumento na qualidade das atividades de RSE. Tendo em vista este argumento, pesquisadores buscaram estudar a relação entre o aumento da participação das mulheres nos conselhos de administração e a qualidade dos relatórios de Sustentabilidade.

Fernandez et al. (2014), investigaram se a inclusão de pelo menos três mulheres no conselho de administração afeta os níveis e a credibilidade da divulgação do Relatório de Sustentabilidade. Basearam a análise no relatório KPMG de 2008 das 250 maiores empresas globais e das 100 maiores empresas locais em 22 países. E, os resultados mostraram que em países com uma proporção maior de conselhos de administração com pelo menos três mulheres, os níveis de relatórios de RSE são mais altos. Descobriram também que os países com maior igualdade de gênero têm mais empresas com conselhos de administração com pelo menos três mulheres.

Em 2016, os autores Al-Shaer e Zaman, baseados na noção de que um conselho diversificado terá uma visão mais equilibrada e prestará mais atenção à responsabilidade social e às preocupações das partes interessadas, examinaram o efeito da diversidade de gênero do conselho na qualidade dos relatórios de sustentabilidade em uma amostra de todas as empresas listadas em 2012 no Reino Unido, e concluíram que a diversidade de gênero do conselho tem um efeito positivo e significativo associado com a qualidade dos relatórios de sustentabilidade.

Os resultados da pesquisa de Arayssi et al. (2016), revelam que a presença feminina no conselho influencia favoravelmente o risco e o desempenho da empresa por meio da promoção do investimento em compromissos sociais eficazes e de relatórios sobre eles. Os autores investigaram o efeito dos conselhos com diversidade de gênero associados aos relatórios de sustentabilidade e bem-estar dos acionistas, para este efeito examinaram os fatores relacionados à divulgação ambiental, social e de governança (ESG) e desempenho de empresas listadas no índice Financial Times Stock Exchange 350 entre os anos de 2007 e 2012.

Um estudo recente de Sanchez et al. (2019), examina a relação entre a diversidade do conselho, em termos de diferenças de gênero, e a qualidade dos relatórios de sustentabilidade. A partir de uma amostra internacional de 273 empresas no período de 2006 a 2014, aplicando vários modelos de regressão para dados em painel, os autores evidenciam que conselhos com maior representação feminina diminuem o risco de estratégias de gerenciamento de impressões na divulgação de sustentabilidade, ou seja, as diretoras são positivamente associadas a informações mais equilibradas, comparáveis e confiáveis.

A discussão sobre diversidade de gênero e qualidade dos relatórios de sustentabilidade nos leva a considerar que conselhos de gênero diverso podem afetar de forma positiva a qualidade dos RS. Neste sentido, este trabalho também se propôs testar as seguintes hipóteses:

> H1: Existe uma relação positiva entre a proporção de mulheres em conselhos de administração e a qualidade do relato de sustentabilidade.
>
> H2: As empresas que cumpriram a Lei 62/2017 apresentam uma maior na qualidade do relato de sustentabilidade.

5. Metodologia e Dados

Quanto aos objetivos o estudo caracteriza-se como descritivo devido o seu aprofundamento estar baseado na análise das características informacionais dos relatórios de sustentabilidade das empresas avaliadas. Uma pesquisa descritiva observa, regista, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los (Cervo & Bervian, 1996).

Segundo Hartley (2004), a pesquisa documental fornece uma análise do contexto e processos que iluminam as questões teóricas que estão sendo estudadas, desta forma, em relação aos procedimentos, o presente trabalho baseia-se na análise documental, por examinar os relatórios de sustentabilidade das empresas incluídas na amostra.

E quanto à abordagem do problema trata-se de uma pesquisa quantitativa**,** pelo emprego de técnicas estatísticas para análise e interpretação dos dados (Gil, 2010)

As populações da pesquisa englobam as 105 empresas portuguesas listadas na Base de Dados do GRI[5]. Para seleção da amostra, primeiro, foram selecionadas as empresas obrigadas a aplicar a Lei 62/2017, nomeadamente entidades do setor público empresarial e empresas e cotadas em bolsa.

Em seguida, dentre as empresas obrigadas a aplicar a lei, foram selecionadas aquelas que divulgaram um conjunto de Relatórios de Sustentabilidade aprovados pelo GRI, e que permitiram analisar o período anterior (de 2015 a 2017) e o período posterior (de 2018 a 2020) à aplicação da Lei 62/2017. A amostra final resultou em 12 empresas, 3 delas são entidades do setor público empresarial e 9 são cotadas em bolsa.

Para recolha dos dados foram analisados os Relatórios de Sustentabilidade das 12 empresas da amostra, referentes aos períodos de 2015 a 2020 a fim de quantificar as informações, bem como, seus respetivos *sites,* relatórios de governo societário e relatórios de contas para apurar a evolução na percentagem de mulheres no CA. Acredita-se que os sites oficiais das empresas constituem fontes confiáveis de informação.

Para quantificar a qualidade das informações, foi elaborado um quadro com as Normas GRI onde, para cada ano, conforme leitura dos relatórios, foi atribuída uma nota às informações

[5] https://database.globalreporting.org/

apresentadas: Para informações plenamente evidenciadas de acordo com as recomendações da GRI atribuiu-se uma nota de 2 (dois) pontos. Para informações parcialmente evidenciadas, atribuiu-se uma nota de 1(um) ponto, e para informações não evidenciadas nota 0 (zero).

O Anexo I - Pontuação dos Relatórios de Sustentabilidade apresenta o resultado desta análise.

A partir dos dados coletados foram estabelecidas três variáveis:

- A primeira variável, Proporção de Mulheres no Conselho de Administração, foi medida pelo total de mulheres no CA a dividir pelo total de membros, em cada ano do estudo;
- A segunda variável, Qualidade do Relatório de Sustentabilidade em índices específicos, foi estabelecida com base no estudo de Katmon, Mohamad, Norwani e Farooque (2016), em que a qualidade do relato é resultado da pontuação total obtida por uma empresa a dividir pela pontuação máxima possível atingível. O processo de pontuação é atribuído como segue:
    1. Para informações plenamente evidenciadas - atribuiu-se 2 (dois) pontos;
    2. Para informações parcialmente evidenciadas - atribuiu-se 1 (um) ponto;
    3. Para informações não evidenciadas - atribuiu-se zero.

    Os aspetos específicos das normas GRI compreendem um total de 87 indicadores conforme mostrado no Anexo I, e a pontuação máxima que uma empresa poderá alcançar será 164.

- A terceira variável , Dois Grupos - Grupo 1 formado pelas empresas que cumpriram a lei, e Grupo 2, formado pelas empresas que não cumpriram.

Para análise dos dados foram utilizadas medidas da estatística descritiva, para observar a evolução na qualidade dos indicadores de sustentabilidade relacionadas ao aumento na proporção de mulheres no conselho de administração.

No primeiro momento, foi verificado se a Lei 62/2017 levou a um efetivo aumento da percentagem de mulheres no conselho de administração das 12 empresas selecionadas pela amostra. Esta verificação foi realizada por meio de consultas aos respetivos *sites,* relatórios de governo societário e relatórios de contas. E conforme definição da lei, foram considerados como total do CA os órgãos de administração e de fiscalização.

Neste passo, foi possível segregar a amostra em dois grupos:

- Grupo 1 - Empresas que alcançaram a percentagem de mulheres no conselho de administração, conforme a determinação da lei (a proporção igual ou maior a 33,3%);
- Grupo 2 – Empresas que não alcançaram a percentagem de mulheres no conselho de administração, conforme a determinação da lei (a proporção inferior a 33,3%), mas que tenham alcançado algum aumento do número de mulheres em seus conselhos.

No segundo momento foi verificada a evolução na qualidade dos relatórios de sustentabilidade entre os anos 2015 e 2020, com base na pontuação média de todas as empresas em cada ano de estudo.

O terceiro passo foi analisar os grupos, em separado, a fim de verificar em quais categorias de indicadores específicos, a diversidade de género no conselho de administração influencia a qualidade dos relatórios de sustentabilidade.

No Grupo 1 de empresas , foi verificado se o referido aumento na percentagem de mulheres se traduziu numa alteração dos indicadores económicos, ambiental e social, estabelecidos nas normas GRI. E com isso observar se houve aumento de informações, mudanças no formato da divulgação de informações sobre questões sociais e ambientais, sobre investimentos relacionados à sustentabilidade, e, se houve alteração na informação sobre a diversidade de género.

No Grupo 2 foi verificado se, apesar de não terem alcançado a percentagem de mulheres no conselho, houve melhora nos dos indicadores de desempenhos económico, ambiental e social estabelecidos nas normas GRI.

Por fim, foi realizada uma comparação entre a pontuação dos dois grupos para os aspetos agregados às Categorias de Indicadores Ambientais e Sociais (Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente, Direitos Humanos).

No sentido de testar as hipóteses propostas foram aplicados dois testes estatísticos.

O teste de Mann-Whitney foi aplicado para testar se as empresas que cumpriram a Lei 62/2017 apresentam uma maior qualidade do relato de sustentabilidade nas Categorias de Indicadores

Específicos nomeadamente: Económicos, Ambientais, e Sociais.

O teste de correlação de Spearman foi aplicado para verificar a existência de uma relação positiva entre o aumento na proporção de mulheres em conselhos de administração e a qualidade do relato de sustentabilidade em aspetos específicos das Categorias de Indicadores Económicos, Ambientais, e Sociais, nomeadamente: indicadores relacionados a questões sociais e ambientais, investimentos relacionados à sustentabilidade e informação sobre a diversidade de gênero.

As análises foram elaboradas por meio do uso do *software* Statistical Package for the Social Sciences (SPSS®).

6. Análise dos Resultados e Testes de Hipóteses

6.1 Evolução da proporção de mulheres no CA e da qualidade do RS

Para o alcance do objetivo, esta análise inicia-se por verificar se a Lei 62/2017 levou a um efetivo aumento da percentagem de mulheres no conselho de administração nas empresas da amostra. O Quadro 4 apresenta a evolução da proporção de mulheres no CA entre os períodos de 2018 (ano da emissão da lei) e 2020 (ano limite para aplicação da lei).

Quadro 4. Evolução da Proporção de Mulheres no CA entre 2018 e 2020

Empresas	2018	2019	2020	Cumprimento da Lei	COTADA/ PÚBLICA
Corticeira Amorim	33%	33%	44%	SIM	COTADA
INCM - Imprensa Nacional	43%	38%	43%	SIM	PÚBLICA
Energias de Portugal	31%	36%	36%	SIM	COTADA
Santander - Totta	13%	33%	36%	SIM	COTADA
SONAE	25%	36%	36%	SIM	COTADA
Águas de Portugal	30%	30%	33%	SIM	PÚBLICA
Correios de Portugal CCT	31%	21%	33%	SIM	COTADA
Galp Energia	17%	23%	26%	NÃO	COTADA
Banco Millennium	25%	24%	24%	NÃO	COTADA
Caixa Geral de Depósitos	22%	22%	21%	NÃO	PÚBLICA
REN-Redes Energéticas	8%	15%	15%	NÃO	COTADA
Novo Banco	10%	10%	13%	NÃO	COTADA

Fonte: Elaborado pelo Autor

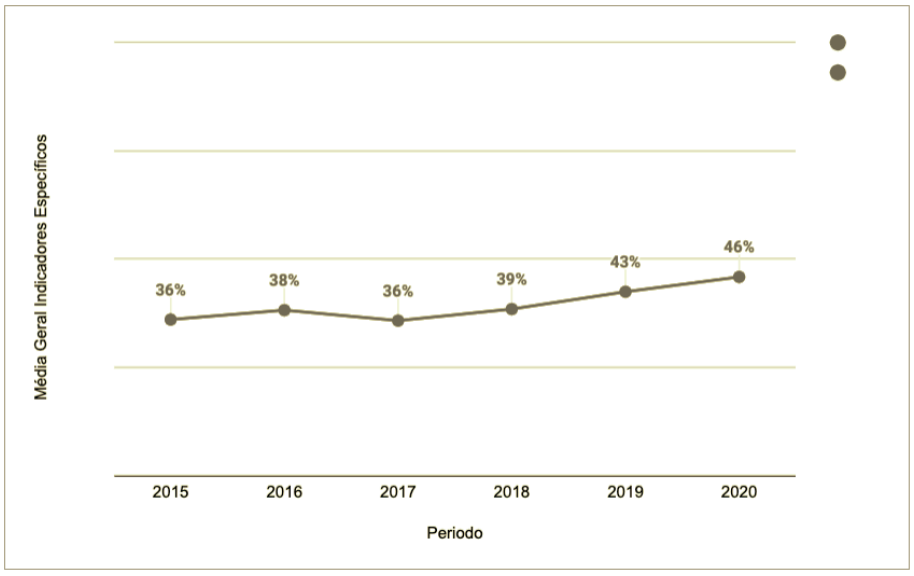
O quadro 4 acima demonstra que 58% da amostra cumpriram os limites especificados pela Lei 62/2017 e alcançaram ou ultrapassaram a proporção de 33% de mulheres no CA. Com destaque ao Santander-Totta que passou de 13% para 36%, e a Sonae que passou de 25% para 36% nos 3 anos entre a emissão e a aplicação da lei. A Imprensa Nacional Casa da Moeda (INCM), por sua vez, manteve a mesma proporção durante os anos de aplicação da lei, isto pois desde o primeiro ano de análise (2017) já tinha um CA composto por 43% de mulheres.

Este resultado está alinhado às conclusões emitidas pelo relatório da Informa B&D (2020), que verificou uma subida na proporção de mulheres nos órgãos de administração das entidades do setor empresarial do Estado (de 32% para 37%) e nas empresas cotadas em bolsa (17% para 22%), fruto da aplicação da A Lei 62/2017.

É importante destacar que, apesar de não alcançarem o limite especificado pela lei, as demais empresas da amostra (42%) apresentaram evolução na proporção de mulheres em seus conselhos. Com destaque para a Galp Energia e a Rede Energéticas Nacionais (REN) que apresentaram um crescimento significativo. Isto pois, as empresas que não cumpriram a lei foram obrigadas a elaborar e divulgar anualmente planos para a igualdade de género, a fim de alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres. Todas as empresas cumpriram este requisito e divulgaram em seus sites os referidos planos.

A segunda observação da pesquisa diz respeito à evolução da qualidade nos relatórios de sustentabilidade analisados. Ao observar o gráfico apresentado na Figura 3 é possível afirmar que a qualidade das informações dos indicadores específicos dos relatos caminham em evolução:

Figura 3. Evolução dos Indicadores Específicos do RS entre 2015 e 2020

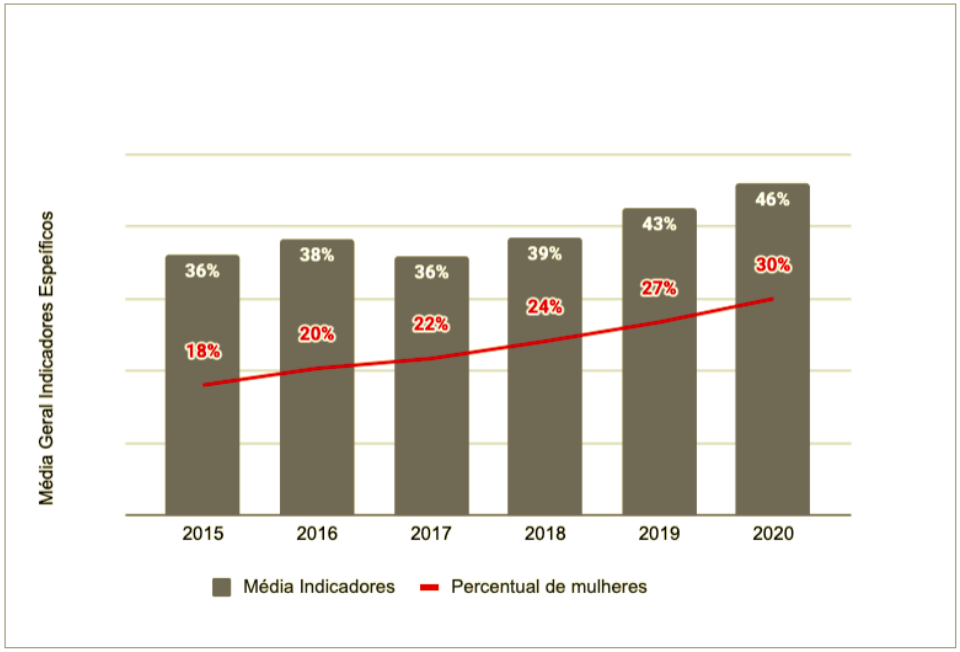


Fonte: Elaborado pelo Autor

Na elaboração da pontuação dos relatórios foi possível observar que, ano a ano, as empresas preocupam-se em aperfeiçoar suas divulgações em linha com as normas GRI a fim de oferecer aos stakeholders informações confiáveis e transparentes.

O gráfico da Figura 4 relaciona as médias gerais do percentual de evolução dos indicadores específicos do relatórios de sustentabilidade com a evolução do percentual de mulheres no CA, nos anos do estudo:

Figura 4. Relação da evolução da Qualidade do RS x Percentual de Mulheres no CA



Fonte: Elaborado pelo Autor

Este gráfico demonstra como as duas variáveis caminham na mesma direção de crescimento. Destaca-se que, no período que antecede a aplicação da lei 62/2017 (2015, 2016 e 2017) a média geral da qualidade dos indicadores aumenta pouco de 2015 para 2016 (2 pontos percentuais) e depois decresce de 2016 para 2017. Entretanto, no período após aplicação da lei (2018, 2019 e 2020), a média passa a crescer em uma linha mais constante, e acompanha o crescimento da proporção de mulheres no CA.

O resultado desta comparação corrobora com a investigação desta pesquisa ao demonstrar, em médias gerais, que parece existir uma relação positiva entre o aumento na proporção de mulheres em conselhos de administração e a evolução na qualidade do relato de sustentabilidade em índices específicos.

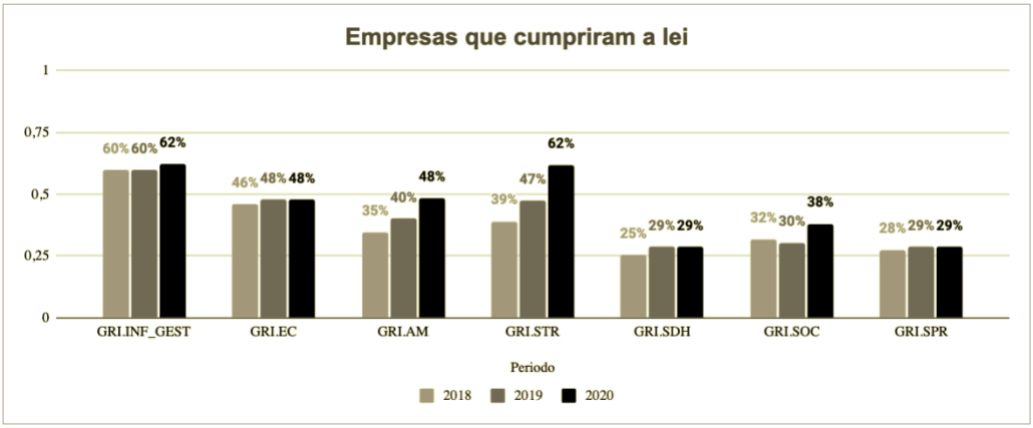
Após esta análise geral da relação entre as variáveis, faz-se necessário evidenciar em quais categorias de indicadores específicos, a diversidade de género no conselho de administração

influencia a qualidade dos relatórios de sustentabilidade. Para isto a amostra foi dividida em 2 grupos:

- Grupo 1 - Empresas que cumpriram a Lei 62/2017, ou seja, alcançaram a percentagem de 33% de mulheres no CA; e
- Grupo 2 - Empresas que não cumpriram a LEI 62/2017, ou seja, não alcançaram a percentagem de 33% de mulheres no CA até o ano de 2020, no entanto apresentaram alguma evolução na percentagem de mulheres no CA.

O gráfico demonstrado pela Figura 5 apresenta a evolução das Categorias de Indicadores Específicos do Grupo 1 - Empresas que cumpriram a Lei 62/2017:

Figura 5. Evolução dos Indicadores Específicos do Grupo 1 - Empresas que cumpriram a Lei 62/2017

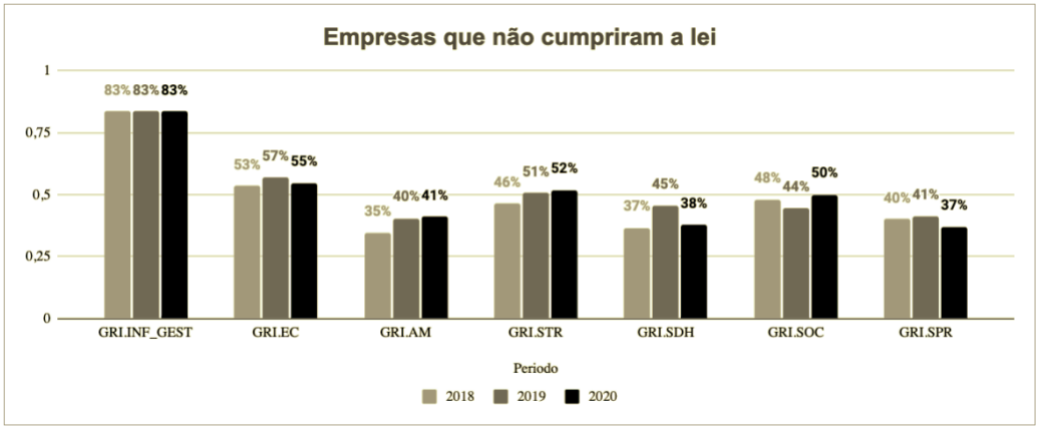


Fonte: Elaborado pelo Autor

Os dados mostram que o Grupo 1 apresentou maior evolução nas seguintes categorias: Os Indicadores Ambientais (GRI.AM), aumentaram, em média, de cinco pontos percentuais de 2018 para 2019 e 8 pontos percentuais entre 2019 e 2020; Na categoria Social - Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente (GRI.STR), o aumento foi de 8 pontos percentuais de 2018 para 2019 e 15 pontos de 2019 para 2020; A categoria Social - Direitos Humanos (GRI.DH), aumentou 4 pontos percentuais de 2018 para 2019; e a categoria Social - Sociedade (GRI.SOC), teve 8 pontos percentuais de aumento entre 2019 e 2020.

O gráfico da Figura 6 apresenta a evolução das Categorias de Indicadores Específicos do Grupo 2 - Empresas que não cumpriram a Lei 62/2017:

Figura 6. Evolução dos Indicadores Específicos do Grupo 2 - Empresas que não cumpriram a Lei 62/2017



Fonte: Elaborado pelo Autor

Os dados mostram que o Grupo 2 apresentou melhor evolução nas seguintes categorias: Os indicadores Económicos (GRI.EC) aumentaram, em média, de 4 pontos percentuais entre 2018 e 2019 e depois decresceram 2 pontos em 2020: Já, na categoria Ambiental (GRI.AM), o aumento foi de 5 pontos percentuais entre 2018 e 2019 e apenas 1 ponto entre 2019 e 2020; A categoria Social - Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente (GRI.STR) aumentou 5 pontos entre 2018 e 2019 e apenas 1 ponto em 2020. A categoria Social - Sociedade (GRI.SOC) apresentou aumento significativo apenas entre 2019 e 2020, de 6 pontos percentuais.

Ao observar os resultados desta nova comparação, verifica-se que ambos os grupos apresentam evoluções em seus indicadores, entretanto, as empresas do Grupo 1 evoluem em uma tendência crescente e constante, enquanto que a evolução dos indicadores nas empresas do grupo 2 é oscilante, ou seja, ao passo que aumenta em um período, decresce no seguinte.

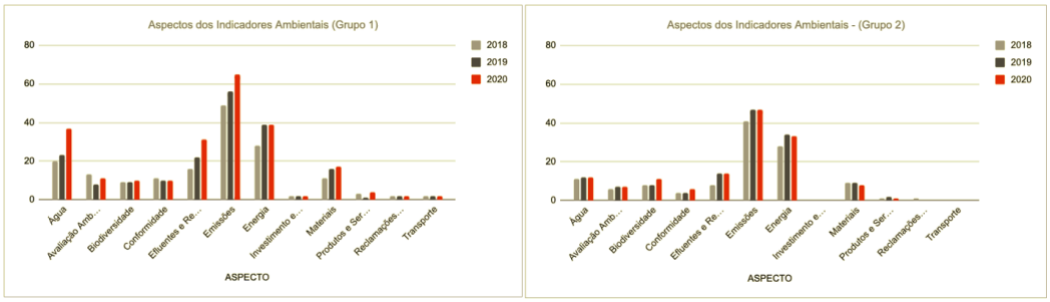
Desta forma é possível afirmar que a diversidade de género no conselho de administração apresenta influência sobre a qualidade dos relatórios de sustentabilidade nas categorias Ambientais (GRI.AM), Social - Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente (GRI.STR) e Social - Direitos Humanos (GRI.DH).

Por fim, apresenta-se uma comparação entre a pontuação dos dois grupos para os aspetos agregados às Categorias de Indicadores Ambientais e Sociais (Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente, Direitos Humanos).

A Figura 7 apresenta a comparação entre a pontuação dos dois Grupos quanto aos aspetos

agregados às categorias de Indicadores Ambientais:

Figura 7. Comparação dos Aspetos Ambientais - Grupo 1 e Grupo 2



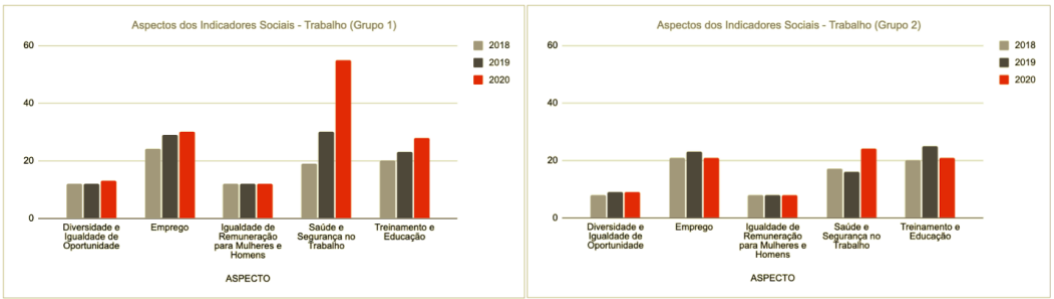
Fonte: Elaborado pelo Autor

A comparação demonstra que as empresas do Grupo 1 divulgam mais informações sobre aspetos ambientais que o Grupo 2, e sua pontuação melhora de forma constante na maioria dos aspetos, principalmente entre os anos 2019 e 2020. Destacam-se os aspetos de Energia e Emissões, em ambos os grupos, pois a alteração das Normas GRI trouxeram maior rigor a estes temas.

Esta comparação corrobora com um dos resultados esperados por este trabalho, pois se verifica que as empresas que cumpriram a Lei 62/2017 apresentam informações sobre investimentos em proteção ambiental (hipótese 2), ao contrário das empresas do Grupo 2 que nada apresentam sobre este aspeto.

Para verificar as informações sobre diversidade de género, faz-se necessário observar a pontuação dos dois grupos quanto aos aspetos agregados à categoria Social - Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente e à categoria Social - Direito Humanos.

Figura 8. Comparação Indicador: Social - Práticas Trabalhistas e Trabalho Decente

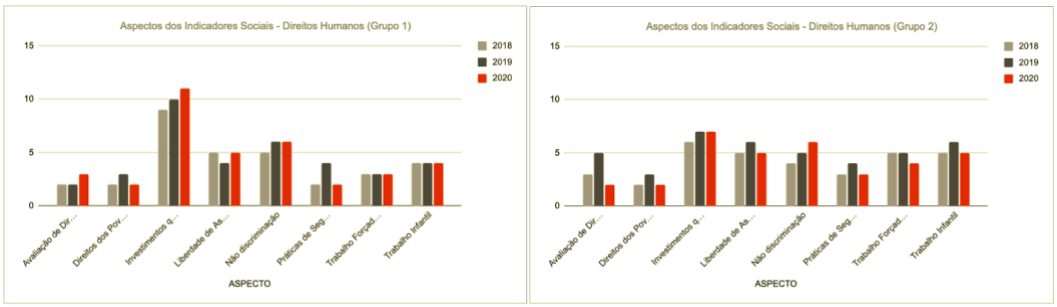


Fonte: Elaborado pelo Autor

Na Figura 8 podemos observar que a evolução da pontuação se destaca no Grupo 1 para o aspeto de Saúde e Segurança no Trabalho no ano de 2020, também em consequência das novas exigências das Normas GRI. Para esta categoria, os grupos mantêm o mesmo comportamento, o Grupo 1 apresenta um ligeiro aumento em linha constante para os aspetos de Diversidade e Igualdade de Oportunidade, Emprego e Treinamento e Educação, enquanto o Grupo 2 apresenta um aumento oscilante. Quanto ao aspeto de Igualdade de Remuneração para Mulheres e Homens, ambos os grupos não apresentam mudanças nas informações.

A comparação demonstrada na Figura 9 revela que os dois Grupos melhoram suas pontuações no aspeto de Investimentos que incluem Cláusulas de Direitos Humanos, e no aspeto de Não Discriminação.

Figura 9. Comparação Indicador: Social - Direitos Humanos



Fonte: Elaborado pelo Autor

As comparações apresentadas demonstram que as empresas que cumpriram a Lei 62/2017 apresentaram evolução na qualidade do relato de sustentabilidade na maioria dos aspetos esperados: indicadores relacionados a questões sociais, investimentos relacionados à sustentabilidade e informação sobre a diversidade de gênero. Entretanto, observa-se que as empresas que não cumpriram a lei também apresentam suas evoluções.

6.2 Testes de Hipóteses

O teste de Mann-Whitney foi aplicado para testar se as empresas que cumpriram a Lei 62/2017 apresentam uma maior qualidade do relato de sustentabilidade em comparação com as empresas que não cumpriram a Lei.

Quadro 5. Teste de Mann-Whitney (Comparação entre as empresas que cumpriram e as que não cumpriram a lei)

			Posto médio					
Aspectos		**N**	**2020**	**2019**	**2018**	**2017**	**2016**	**2015**
Tot	*Não Cumpre*	5	6,2	7,2	7,5	7,5	4,6	5,2
	Cumpre	7	6,71	6	5,79	5,79	7,86	7,43
Ges	*Não Cumpre*	5	6,8	8,1	8,1	8,1	6,7	6,6
	Cumpre	7	6,29	5,36	5,36	5,36	6,36	6,43
Ec	*Não Cumpre*	5	7,1	7,4	7,3	7,3	4,7	4,7
	Cumpre	7	6,07	5,86	5,93	5,93	7,79	7,79
Amb	*Não Cumpre*	5	5,2	6,2	6,3	6,3	4,5	4,8
	Cumpre	7	7,43	6,71	6,64	6,64	7,93	7,71
Soc_trab	*Não Cumpre*	5	5,5	7,3	7,7	7,7	5,8	6,2
	Cumpre	7	7,21	5,93	5,64	5,64	7	6,71
Soc_DH	*Não Cumpre*	5	6,7	7,6	7,4	7,4	6,2	6,2
	Cumpre	7	6,36	5,71	5,86	5,86	6,71	6,71
Soc_Soc	*Não Cumpre*	5	7,2	7,3	7,9	7,9	5,5	5,6
	Cumpre	7	6	5,93	5,5	5,5	7,21	7,14
Soc_Prod	*Não Cumpre*	5	7,4	7,7	7,7	7,7	6,1	5,9
	Cumpre	7	5,86	5,64	5,64	5,64	6,79	6,93

Fonte: Elaborado pelo Autor

No quadro 5 - Teste de Mann-Whitney, apresenta-se apenas a informação obtida sobre os postos médios, sem demonstrar a informação relativa às estatísticas do teste, uma vez que, em nenhum caso as diferenças são estatisticamente significativas. Não obstante, é importante referir que, ao observar os postos médios, verifica-se, embora de forma não estatisticamente significativa, que a qualidade da informação das empresas que não cumpriram a lei aproxima-se daquelas que cumpriram.

Ao observar o Total Global (todos os aspetos dos indicadores), a diferença entre os postos médios reduziu-se substancialmente entre 2015 e 2020.

Quanto às informações sobre aspetos Sociais, relativas aos direitos humanos, à sociedade e ao produto, observa-se que, enquanto em 2015 as empresas que cumpriram a lei apresentavam maior qualidade de relato, em 2020 são as empresas que não cumpriram que apresentam maior qualidade de relato. Quanto às informações de natureza Económica, verificou-se uma alteração de natureza semelhante, tendo passado as empresas que não cumpriram a divulgar estas

informações com maior qualidade.

O teste de correlação de Spearman foi aplicado para verificar se existe uma relação positiva entre o aumento na proporção de mulheres no CA e a qualidade do relato de sustentabilidade.

Quadro 6. Correlação Geral - Correlação entre a % de mulheres no CA e a qualidade do Relato

Anos				Tot	Ges	Ec	Amb	Soc_trab	Soc_DH	Soc_Soc	Soc_Prod
rô de Spearman	W	2020	Coeficiente de Correlação	0,082	-0,027	-0,133	0,349	0,425	-0,105	-0,188	-0,374
			Sig. (2 extremidades)	0,801	0,932	0,68	0,266	0,169	0,745	0,559	0,232
			N	12	12	12	12	12	12	12	12
	W	2019	Coeficiente de Correlação	-0,14	0,026	-0,04	0,042	0,011	-0,276	-0,331	-0,467
			Sig. (2 extremidades)	0,664	0,937	0,901	0,896	0,974	0,384	0,293	0,126
			N	12	12	12	12	12	12	12	12
	W	2018	Coeficiente de Correlação	-0,452	-0,411	-0,151	-0,12	-0,424	-0,314	-0,55	-,667*
			Sig. (2 extremidades)	0,14	0,184	0,639	0,711	0,17	0,32	0,064	0,018
			N	12	12	12	12	12	12	12	12
	W	2017	Coeficiente de Correlação	0,28	-0,118	-0,032	0,343	0,046	0,12	0,235	-0,161
			Sig. (2 extremidades)	0,378	0,715	0,922	0,275	0,887	0,71	0,462	0,616
			N	12	12	12	12	12	12	12	12
	W	2016	Coeficiente de Correlação	0,287	-0,325	0,114	0,207	0,284	0,102	0,158	0,032
			Sig. (2 extremidades)	0,366	0,302	0,725	0,519	0,371	0,753	0,623	0,921
			N	12	12	12	12	12	12	12	12
	W	2015	Coeficiente de Correlação	0,21	0,145	0,418	0,214	0,258	0,016	0,234	-0,05
			Sig. (2 extremidades)	0,512	0,652	0,176	0,505	0,417	0,961	0,465	0,877
			N	12	12	12	12	12	12	12	12

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).
**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Elaborado pelo Autor

O quadro 6 demonstra que apenas relativamente ao ano 2018 há uma correlação positiva entre qualidade da divulgação de informação e a percentagem de mulheres no CA, especificamente quanto a divulgação da informação sobre o Aspeto Social-Sociedade, tratando-se de uma relação negativa, ao contrário do esperado.

Ainda que não estatisticamente significativas, verifica-se que as relações entre os diversos tipos de informação e a percentagem de mulheres no CA são, em muitos casos, negativas (quanto maior a percentagem de mulheres, menor a qualidade da divulgação). No ano de 2018 isso acontece relativamente a todos os tipos de informação, sendo que no Aspeto "Sociedade" da informação de Natureza Social, a relação negativa é estatisticamente significativa.

É importante notar que, ainda que não estatisticamente significativas, as relações entre os diversos tipos de informação e a percentagem de mulheres no CA eram maioritariamente positivas apenas em 2015, 2016, 2017. Posteriormente, as relações passaram a ser maioritariamente negativas.

Ao observarmos apenas o grupo das empresas que não cumpriram a lei, verifica-se, no quadro 7, que em 2020 algumas das correlações são estatisticamente significativas e positivas (quanto

maior a percentagem de mulheres no CA, maior qualidade do relato).

Quadro 7. Correlação entre a % de mulheres no CA e a qualidade do Relato - Empresas que Não Cumpriram a Lei

Anos				Tot	Ges	Ec	Amb	Soc_trab	Soc_DH	Soc_Soc	Soc_Prod
rô de Spearman	W	2020	Coeficiente de Correlação	,900*	-0,154	0,6	,900*	,900*	0,2	0,667	0,205
			Sig. (2 extremidades)	0,037	0,805	0,285	0,037	0,037	0,747	0,219	0,741
			N	5	5	5	5	5	5	5	5
	W	2019	Coeficiente de Correlação	0,7	0,783	0,7	0,7	0,564	0	-0,1	-0,051
			Sig. (2 extremidades)	0,188	0,118	0,188	0,188	0,322	1	0,873	0,935
			N	5	5	5	5	5	5	5	5
	W	2018	Coeficiente de Correlação	0,5	,894*	0,7	0,6	0,103	-0,051	-0,3	-0,2
			Sig. (2 extremidades)	0,391	0,041	0,188	0,285	0,87	0,935	0,624	0,747
			N	5	5	5	5	5	5	5	5
	W	2017	Coeficiente de Correlação	0,718	0	0,6	0,6	-0,051	0,6	0,6	0,335
			Sig. (2 extremidades)	0,172	1	0,285	0,285	0,935	0,285	0,285	0,581
			N	5	5	5	5	5	5	5	5
	W	2016	Coeficiente de Correlação	-0,1	0	-0,1	-0,1	0,3	-0,1	-0,1	-0,103
			Sig. (2 extremidades)	0,873	1	0,873	0,873	0,624	0,873	0,873	0,87
			N	5	5	5	5	5	5	5	5
	W	2015	Coeficiente de Correlação	0,2	0,707	0,7	0,2	-0,1	0,1	0,2	-0,051
			Sig. (2 extremidades)	0,747	0,182	0,188	0,747	0,873	0,873	0,747	0,935
			N	5	5	5	5	5	5	5	5

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Elaborado pelo Autor

O Quadro 8 revela que esta relação positiva se apresenta para a divulgação das informações de aspeto Global (todos os tipos de informação), das informações de aspeto Ambiental e das informações de aspeto Social relativas às Relações Laborais. Nos outros anos, apenas em 2018 se encontrou uma relação estatisticamente significativa, especificamente quanto às informações de gestão.

Ainda que na maioria dos casos não sejam estatisticamente significativas, verifica-se que as relações entre os diversos tipos de informação e a percentagem de mulheres no CA, no caso das empresas que não cumpriram a lei, são na maioria das vezes positivas (quanto maior a percentagem de mulheres, maior a qualidade da divulgação).

É importante ressaltar que, ainda que não estatisticamente significativas, as relações entre os diversos tipos de informação e a percentagem de mulheres no CA eram maioritariamente negativas apenas em 2015. Posteriormente, as relações passaram a ser maioritariamente positivas.

Quando observamos apenas o grupo das empresas que cumpriram a lei, vemos que não se deteta nenhuma relação estatisticamente significativa.

Quadro 8. Correlação entre a % de mulheres no CA e a qualidade do Relato - Empresas que Cumpriram a Lei

Anos				Tot	Ges	Ec	Amb	Soc_trab	Soc_DH	Soc_Soc	Soc_Prod
rô de Spear	W	2020	Coeficiente de Correlação	-0,538	0,353	-0,302	-0,393	0,094	-0,429	-0,302	-0,661
			Sig. (2 extremidades)	0,213	0,437	0,51	0,383	0,84	0,337	0,51	0,106
			N	7	7	7	7	7	7	7	7
	W	2019	Coeficiente de Correlação	-0,291	0,491	0,145	-0,596	-0,101	0,018	-0,248	-0,413
			Sig. (2 extremidades)	0,527	0,263	0,756	0,158	0,83	0,969	0,592	0,357
			N	7	7	7	7	7	7	7	7
	W	2018	Coeficiente de Correlação	-0,721	-0,404	-0,264	-0,721	-0,645	-0,45	-0,378	-,836*
			Sig. (2 extremidades)	0,068	0,369	0,568	0,068	0,117	0,31	0,403	0,019
			N	7	7	7	7	7	7	7	7
	W	2017	Coeficiente de Correlação	-0,071	-0,299	-0,593	-0,144	0,036	-0,18	-0,111	-0,342
			Sig. (2 extremidades)	0,879	0,514	0,161	0,758	0,939	0,699	0,812	0,452
			N	7	7	7	7	7	7	7	7
	W	2016	Coeficiente de Correlação	-0,036	-0,532	-0,54	-0,286	0,286	0,288	-0,018	0,054
			Sig. (2 extremidades)	0,939	0,219	0,211	0,535	0,535	0,531	0,969	0,908
			N	7	7	7	7	7	7	7	7
	W	2015	Coeficiente de Correlação	0	0	-0,292	-0,234	0,382	0,036	0,108	0,027
			Sig. (2 extremidades)	1	1	0,525	0,613	0,398	0,939	0,818	0,954
			N	7	7	7	7	7	7	7	7

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Fonte: Elaborado pelo Autor

Ainda que não estatisticamente significativas, verifica-se que as relações entre os diversos tipos de informação e a percentagem de mulheres no CA são em muitos casos negativas (quanto maior a percentagem de mulheres, menor a qualidade da divulgação). No ano de 2018 isso acontece relativamente a todos os tipos de informação, sendo que para o aspeto "Sociedade" a relação negativa é estatisticamente significativa.

É importante fazer notar que, ainda que não estatisticamente significativas, as relações entre os diversos tipos de informação e a percentagem de mulheres no CA eram maioritariamente positivas apenas em 2015. Posteriormente, as relações passaram a ser maioritariamente negativas.

7 Conclusões

O estudo teve por objetivo investigar se existe uma relação positiva entre a diversidade de género nos conselhos de administração e a qualidade dos relatórios de sustentabilidade das empresas que divulgam seus relatos em conformidade com as Normas GRI e estão abrangidas pela Lei 62/2017.

Os resultados apontados pelo estudo permitem concluir que existe uma relação positiva entre a diversidade de género no CA e a qualidade dos relatórios de sustentabilidade, entretanto esta relação não é estatisticamente significativa.

As comparações apresentadas revelam que as empresas que cumpriram a Lei 62/2017 apresentaram evolução na qualidade do relato de sustentabilidade na maioria dos aspetos esperados: indicadores relacionados a questões sociais, investimentos relacionados à sustentabilidade e informação sobre a diversidade de gênero. Entretanto, observa-se que as empresas que não cumpriram a lei também apresentam evoluções na qualidade das informações, e em alguns aspetos de forma mais significativa. Isto pode ser explicado pelo facto de que tais empresas, apesar de não terem alcançado o percentual determinado pela lei (33%), aumentaram o número de mulheres em seus conselhos, durante o período estudado.

Entre as limitações da investigação é preciso mencionar que esta pesquisa apresentou uma amostra pequena, o que impossibilitou a utilização de métodos econométricos e a realização de uma análise multivariada.

Com base na pesquisa realizada, propõe-se que novos estudos de verificação da evolução da qualidade dos relatórios de sustentabilidade sejam analisados em amostras maiores de empresas, considerando, por exemplo, vários países onde tenham sido implementada legislação semelhante, isso permitiria a utilização de análises multivariadas, e seria possível investigar com maior precisão se empresas que tenham alcançado as proporções exigidas na lei para o número de mulheres no conselho obtiveram melhor na qualidade das informações entre os períodos pré e após aplicação da lei.

Referências

Adams, R. B. & Ferreira, D. (2009). Women in the boardroom and their impact on governance and performance. *Journal of Financial Economics*, *94*(2), 291–309. https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007

Al-Shaer, H. & Zaman, M. (2016). Board gender diversity and sustainability reporting quality. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, *12*(3), 210–222. https://doi.org/10.1016/j.jcae.2016.09.001

Arayssi, M., Dah, M. & Jizi, M. (2016). Women on boards, sustainability reporting and firm performance. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, *7*(3), 376–401. https://doi.org/10.1108/SAMPJ-07-2015-0055

Bear, S., Rahman, N. & Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of Business Ethics*, *97*(2), 207–221. https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2

Ben-Amar, W., Chang, M., & McIlkenny, P. (2017). Board gender diversity and corporate response to sustainability initiatives: evidence from the carbon disclosure project. *Journal of Business Ethics*, *142*(2), 369–383. https://doi.org/10.1007/s10551-015-2759-1

Campbell, K., & Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics*, *83*, 435–451. https://doi.org/10.1007/s10551-007-9630-y

Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, G. W. (2003). Corporate governance, board diversity, and firm value. *The Financial Review,* 33–53. https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034

Cervo, A. L., Bervian, P. A. (1996). *Metodologia científica*. Makron Books.

Comissão Europeia (2020). *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões. Uma união da igualdade: estratégia para a igualdade de género 2020-2025*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2019). *Relatório sobre a aplicação da lei 62/2017, de 1 de agosto.* https://www.cig.gov.pt/2020/07/relatorio-da-lei-n-622017/

Conselho da União Europeia (2016). *Conclusões do Conselho – Igualdade entre homens e mulheres no domínio da tomada de decisão*. Conselho Europeu. https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2016/06/16/epsco-conclusions-gender-equality/

Daily, C. M. & Dalton, D. R. (2003). Women in the boardroom: a business imperative. *Journal of Business Strategy*, *24*(5), 8–9. https://doi.org/10.1108/jbs.2003.28824eaf.002

Dalton, D. & Dalton, C. (2010). Women and corporate boards of directors: the promise of increased, and substantive, participation in the post Sarbanes-Oxley era. *Business Horizons*, *53*(3), 257–268. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2009.12.004

Erkut, S., Kramer, V. W. & Konrad, A. M. (2008). Chapter 18: Critical mass: Does the number of women on a corporate board make a difference? In Vinnicombe, S., Singh, V., Burke, R. J., Bilimoria, D. & Huse, M. *Women on Corporate Boards of Directors: International Research and Practice*, 350-366. Edward Elgar Publishing

European Commission (2012). *Women in economic decision-making in the EU: Progress report: A Europe 2020 initiative.* European Commission. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8832ea16-e2e6-4095-b1eb-cc72a22e28df

Fernandez-Feijoo, B., Romero, S. & Ruiz-Blanco, S. (2014). Women on boards: do they affect sustainability reporting?. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *21*(6), 351–364. https://doi.org/10.1002/csr.1329

Garcia-Sanchez, I. M., Suarez-Fernandez, O. & Martinez-Ferrero, J. (2019). Female directors and impression management in sustainability reporting. *International Business Review*, *28*(2), 359–374. https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2018.10.007

Gil, A. C. (2010). *Como elaborar projetos de pesquisa.* Atlas.

Global Reporting Initiative (2006). *Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade.* https://www.ipai.pt/fotos/gca/g3_pobr_rg_final_with_cover_1271097860.pdf

Global Reporting Initiative. (2013). *Diretrizes para Relatório de Sustentabilidade.* https://www.globalreporting.org/how-to-use-the-gri-standards/gri-standards-portuguese-translations/

Gray, R., Kouhy, R. & Lavers, S. (1995). Constructing a research database of social and environmental reporting by UK companies: a methodological note. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, *8*(2), 78–101. https://doi.org/10.1108/09513579510086812

GRI; IFC, International Financial Corporation (2009). *Incluindo a questão do gênero nos relatórios de sustentabilidade. Um guia para profissionais.*

GRI Standards. https://www.globalreporting.org/

Gul, F. A., Srinidhi, B. & Ng, A. C. (2011). Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices?. *Journal of Accounting and Economics*, *51*(3), 314–338. https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2011.01.005

Hartley, J. (2004). *Essential guide to qualitative methods in organizational research*. Sage Publications Ltd

Informa Business by Data (2020). *Gestão e liderança feminina em Portugal.* https://biblioteca.informadb.pt/read/document.aspx?id=2623

International Labour Organization (2019). *Women in business and management: the business case for change.* https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700953/lang--en/index.htm

Jizi, M. (2017). The influence of board composition on sustainable development disclosure. *Business Strategy and the Environment*, *26*(5), 640–655. https://doi.org/10.1002/bse.1943

Jizi, M. I., Salama, A., Dixon, R. & Stratling, R. (2014). Corporate governance and corporate social responsibility disclosure: Evidence from the US banking sector. *Journal of Business Ethics*, *125*(4), 601–615. https://doi.org/10.1007/s10551-013-1929-2

Joecks, J., Pull, K., & Vetter, K. (2013). Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a "critical mass?". *Journal of Business Ethics*, *118*(1), 61–72. https://doi.org/10.1007/s10551-012-1553-6

Kanter, R. M. (1987). Men and women of the corporation revisited. *Management Review*, *76*(3), 14–16. https://doi.org/10.1002/hrm.3930260209

Katmon, N., Mohamad, Z.Z., Norwani, N.M. & Farooque, O. A. (2016). Comprehensive board diversity and quality of corporate social responsibility disclosure: Evidence from an emerging market. *Journal of Business Ethics, 157*, 447–481. https://doi.org/10.1007/s10551-017-3672-6

Konrad, A. M., Kramer, V., & Erkut, S. (2008). Critical mass: The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational Dynamics*, *37*(2), 145–164. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2008.02.005

Kramer, V. W., Konrad, A. M. and Erkut, S. (2006). Critical mass on corporate boards: why three or more women enhance governance, *Wellesley Centers for Women, 11*, 19–22.

Lei n.º 62/2017, (2017). https://data.dre.pt/eli/lei/62/2017/08/01/p/dre/pt/html

Loukil, N., Yousfi, O., & Yerbanga, R. (2019). Does gender diversity on boards influence stock market liquidity? Empirical evidence from the French market. *Corporate Governance (Bingley), 19*(4), 669–703. https://doi.org/10.1108/CG-09-2018-0291

Lu, J. & Herremans, I. M. (2019). Board gender diversity and environmental performance: An industries perspective. *Business Strategy and the Environment*, *28*(7), 1–16. https://doi.org/10.1002/bse.2326

Portaria n.º 174/2019, de 6 de junho.
https://dre.pt/home//dre/122520771/details/maximized

Shrader, C. B., Blackburn, V., & Iles, P. (1997). Women in management and firm financial performance: an exploratory study. *Journal of Managerial Issues*, *9*(3), 355–372. https://www.jstor.org/stable/40604152

Srinidhi, B., Gul, F. A. & Tsui, J. (2011). Female directors and earnings quality. *Contemporary Accounting Research*, *28*(5), 1610–1644. https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.2011.01071.x

Torchia, M., Calabrò, A., & Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics*, *102*(2), 299–317. https://doi.org/10.1007/s10551-011-0815-z

Anexo - Pontuação dos Relatórios de Sustentabilidade

O processo de pontuação foi atribuído como segue:

- Para informações plenamente evidenciadas: atribuiu-se 2 (dois) pontos;
- Para informações parcialmente evidenciadas: atribuiu-se 1 (um) ponto;
- Para informações não evidenciadas: atribuiu-se zero.

Os aspetos específicos das normas GRI compreendem um total de 87 indicadores conforme e a pontuação máxima que uma empresa poderá alcançar será 164.

Para o enquadramento da quantidade de indicadores pontuados, foi necessário cruzar os indicadores das Diretrizes GRI com os Indicadores da Norma GRI, e com isso foram excluídos os seguintes indicadores:

1) No Grupo 200 ECONÓMICO Foi Excluído os indicadores 207-x com início em jan/2022 pois sua divulgação antecipada é voluntaria e nenhuma das empresas o reportaram;

2) No Grupo 400 SOCIAL - PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE Foi Excluído o indicador 403-7 e 403-8 com início em jan/2022 pois sua divulgação antecipada é voluntaria e apenas 4 das empresas o reportaram em 2020

3) No Grupo 400 SOCIAL - Direitos Humanos Foram Excluidos os indicadores HR10, HR11 e HR12, pois fazem parte apenas das diretrizes do GRI e não tem continuidade de divulgação para comparação;

4) No Grupo 400 SOCIAL - Sociedade, foram excluídos os indicadores SO8 e SO11, pois fazem parte apenas das diretrizes do GRI e não tem continuidade de divulgação para comparação ;

5) No Grupo 400 SOCIAL - Responsabilidade pelo Produto, foram excluídos os indicadores PR5, PR6 e PR9, pois fazem parte apenas das diretrizes do GRI e não tem continuidade de divulgação para comparação.

A tabela a seguir apresenta as pontuações para cada empresa.

ASPECTO	CÓDIGO G4	CÓDIGO NORMAS	AGUAS DE PORTUGAL						CAIXA GERAL DE DEPOSITOS						CORTICEIRA AMORIM						GALP ENERGIA					
			2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS		-	95	99	98	49	62	65	27	25	64	69	87	65	26	37	37	38	47	65	90	86	72	118	131	133
INFORMAÇÕES SOBRE A FORMA DE GESTÃO (3 indicadores)			3	3	3	1	1	1	3	3	3	6	6	6	3	2	2	2	2	3	3	3	3	6	6	0
Forma de Gestão	G4-DMA (a)	**103-1**	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	-
Forma de Gestão	G4-DMA (b)	**103-2**	1	1	1	0	0	0	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	-
Forma de Gestão	G4-DMA (c)	**103-3**	1	1	1	0	0	0	1	1	1	2	2	2	1	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	-
		-																								
ECONÔMICA - 200 (9 indicadores)			10	10	10	3	3	3	4	4	8	7	9	7	5	6	6	4	5	4	9	8	7	12	12	12
Desempenho Econômico	G4-EC1	201-1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
Desempenho Econômico	G4-EC2	201-2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	2	2	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	2	2
Desempenho Econômico	G4-EC3	201-3	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	2	-	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	2
Desempenho Econômico	G4-EC4	201-4	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	-	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	-	-
Presença no Mercado	G4-EC5	202-1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	-	-
Presença no Mercado	G4-EC6	202-2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	-
Impactos Econômicos Indiretos	G4-EC7	203-1	2	2	2	0	0	0	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	2	1	1	2	2	2
Impactos Econômicos Indiretos	G4-EC8	203-2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2
Práticas de Compra	G4-EC9	204-1	2	2	2	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2
		-																								
AMBIENTAL - 300 (34 indicadores)			35	37	37	21	30	32	13	12	20	21	36	29	11	19	19	20	23	33	31	26	25	43	45	49
Materiais	G4-EN1	301-1	2	2	2	0	0	0	1	1	1	1	2	2	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2
Materiais	G4-EN2	301-2	2	2	2	0	0	0	1	1	1	1	1	-	0	0	0	0	2	2	0	1	1	1	1	1
Energia	G4-EN3	302-1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2
Energia	G4-EN4	302-2	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Energia	G4-EN5	302-3	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Energia	G4-EN6	302-4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	0	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Energia	G4-EN7	302-5	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	2	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2
Água	G4-EN8	303-3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Água	G4-EN9		0	0	1	-	-	-	0	0	1	-	-	-	0	2	2	-	-	-	0	0	1	-	-	-
Água	G4-EN10		2	2	2	-	-	-	0	0	1	-	-	-	0	2	2	-	-	-	1	1	1	-	-	-
Biodiversidade	G4-EN11	304-1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Biodiversidade	G4-EN12	304-2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	-	1	1	1	1	1	1	0	0	-	-	-	-
Biodiversidade	G4-EN13	304-3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
Biodiversidade	G4-EN14	304-4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
Emissões	G4-EN15	305-1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2
Emissões	G4-EN16	305-2	1	1	1	1	2	1	0	0	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Emissões	G4-EN17	305-3	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
Emissões	G4-EN18	305-4	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2
Emissões	G4-EN19	305-5	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2
Emissões	G4-EN20	305-6	2	2	2	0	1	1	0	0	1	1	0	-	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	2
Emissões	G4-EN21	305-7	1	1	1	1	1	2	0	0	1	1	2	2	0	0	0	0	0	2	1	1	1	2	2	2
Efluentes e Resíduos	G4-EN22	303-4	1	1	1	2	2	2	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	1	1	0	-	-	-	1
	-	303-5	-	-	-	2	2	2	0	0	0	0	2	-	-	0	0	0	0	0	-	-	-	-	-	1
Efluentes e Resíduos	G4-EN23	306-3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	0	2	2	1	0	0	0	0	2	1	1	1	2	2	2
Efluentes e Resíduos	-	306-4	-	-	-	0	1	1	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0	-	-	1	0	0	-
Efluentes e Resíduos	-	306-5	-	-	-	0	0	1	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	1
Efluentes e Resíduos	G4-EN24	-	1	1	1	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Efluentes e Resíduos	G4-EN25	-	0	1	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-
Efluentes e Resíduos	G4-EN26	-	1	1	1	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Produtos e Serviços	G4-EN27	-	1	1	1	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Produtos e Serviços	G4-EN28	301-3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	-	0	0	0	0	0	0	1	1	-	-	2	1
Conformidade	G4-EN29	307-1	1	1	1	1	2	2	0	0	1	1	0	1	0	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2
Transporte	G4-EN30	-	1	1	1	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Geral	G4-EN31	-	2	2	2	-	-	-	1	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-
Avaliação Ambiental de Fornecedore	G4-EN32	308-1	2	2	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	2	2	1	1	2	2	2
Avaliação Ambiental de Fornecedore	G4-EN33	308-2	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	1	2	1	1	1	1	2
Mecanismos de Queixas	G4-EN34	-	1	1	1	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-
Água	-	303-1	-	-	-	2	2	2	-	-	1	1	0	1	-	1	1	1	1	1	-	-	1	2	2	2
Água	-	303-2	-	-	-	2	2	2	-	-	0	1	0	-	-	0	0	0	0	1	-	-	1	1	1	1
Efluentes e Resíduos	-	306-1	-	-	-	0	1	2	-	-	0	0	2	-	-	0	0	2	2	2	-	-	0	2	2	2
Efluentes e Resíduos	-	306-2	-	-	-	1	1	2	-	-	0	0	2	2	-	0	0	2	2	2	-	-	0	2	2	2
		-																								
SOCIAL - 400																										
SOCIAL - PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE (16 indica			21	21	22	20	24	25	3	2	10	11	17	11	6	8	8	10	15	22	24	21	12	21	23	27
Emprego	G4-LA1	401-1	2	2	2	0	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
Emprego	G4-LA2	401-2	1	1	1	1	2	2	0	0	1	1	2	-	0	0	0	0	0	0	2	2	1	1	1	1
Emprego	G4-LA3	401-3	2	2	2	2	2	2	0	1	1	2	2	2	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2
Relações Trabalhistas	G4-LA4	-	1	1	1	-	-	-	0	0	1	-	-	-	0	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Saúde e Segurança no Trabalho	G4-LA5	403-4	1	1	1	1	2	2	0	0	1	1	0	-	0	-	-	0	0	2	2	2	-	1	2	2
Saúde e Segurança no Trabalho	G4-LA6	-	1	1	1	-	-	-	0	0	0	-	-	-	2	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Saúde e Segurança no Trabalho	G4-LA7	403-10	2	2	2	1	2	2	0	0	0	-	-	-	0	0	0	0	0	0	1	1	-			
Saúde e Segurança no Trabalho	G4-LA8	-	1	1	1	-	-	-	1	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-
Treinamento e Educação	G4-LA9	404-1	2	2	2	2	2	2	0	0	1	-	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
Treinamento e Educação	G4-LA10	404-2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	-	2	-	0	0	0	0	0	2	2	1	1	2	2	2
Treinamento e Educação	G4-LA11	404-3	2	2	2	1	0	0	0	0	1	1	2	-	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2
Diversidade e Igualdade de Oportuni	G4-LA12	405-1	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Igualdade de Remuneração para Mul	G4-LA13	405-2	1	1	2	2	2	2	0	0	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Avaliação de Fornecedores em Práti	G4-LA14	-	0	0	0	-	-	-	1	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
Avaliação de Fornecedores em Práti	G4-LA15	-	1	1	1	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
Mecanismos de Queixas e Reclamaç	G4-LA16	-	1	1	1	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Saúde e Segurança no Trabalho	-	403-9	-	-	-	2	2	2	-	-	-	0	0	1	-	-	-	0	0	1	-	-	-	-	-	1
	-	403-1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	2	2	-	-	-	2	2	2
	-	403-2	-	-	-	1	1	1	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2	2	2	-	-	-	2	2	2
	-	403-3	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	1	2	-	-	-	2	2	2
	-	403-5	-	-	-	1	1	2	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	0	2	-	-	-	-	-	2
	-	403-6	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	2	2	-	-	-	-	-	1
	-	-																								
CATEGORIA: SOCIAL - DIREITOS HUMANOS			13	13	12	1	1	1	1	1	9	9	9	2	0	0	0	0	0	0	8	10	10	13	17	17
Investimentos	G4-HR1	412-3	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	-	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2
Investimentos	G4-HR2	412-2	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	-	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2
Não discriminação	G4-HR3	406-1	2	2	2	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2
Liberdade de Associação e Negociaç	G4-HR4	407-1	2	2	2	1	1	1	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2
Trabalho Infantil	G4-HR5	408-1	2	2	2	0	0	0	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2
Trabalho Forçado ou Análogo ao Escr	G4-HR6	409-1	2	2	2	0	0	0	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2
Práticas de Segurança	G4-HR7	410-1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Direitos dos Povos Indígenas e Tradic	G4-HR8	411-1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2
Avaliação	G4-HR9	412-1	2	2	1	0	0	0	0	0	1	1	2	-	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2
		-																								
CATEGORIA: SOCIAL - Sociedade (9 indicadores)			7	9	8	0	0	0	3	3	8	8	4	7	1	2	2	2	2	3	9	11	9	14	16	16
Comunidades Locais	G4-SO1	413-1	1	2	1	0	0	0	1	1	1	0	1	-	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
Comunidades Locais	G4-SO2	413-2	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	-	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2
Combate à Corrupção	G4-SO3	205-1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	2	0	1	1	1	1	1	0	1	1	2	2	2
Combate à Corrupção	G4-SO4	205-2	1	1	1	0	0	0	1	1	1	2	2	2	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	2
Combate à Corrupção	G4-SO5	205-3	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2
Políticas Públicas	G4-SO6	415-1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	-	0	0	0	0	0	0	0	1				
Concorrência Desleal	G4-SO7	206-1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	-	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2
Conformidade	G4-SO8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avaliação de Fornecedores em Impac	G4-SO9	414-1	1	1	1	0	0	-	1	1	1	-	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2
Avaliação de Fornecedores em Impac	G4-SO10	414-2	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	-	0	0	0	0	0	0	2	2	1	1	2	2
Mecanismos de Queixas e Reclamaç	G4-SO11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-																								
CATEGORIA: SOCIAL - RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO (7 indica			6	6	6	3	3	3	0	0	6	7	6	3	0	0	0	0	0	0	6	7	6	9	12	12
Saúde e Segurança do Cliente	G4-PR1	416-1	2	2	2	2	2	2	0	0	1	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2
Saúde e Segurança do Cliente	G4-PR2	416-2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	2	0	-	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2
Rotulagem de Produtos e Serviços	G4-PR3	417-1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	-	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2
Rotulagem de Produtos e Serviços	G4-PR4	417-2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2
Rotulagem de Produtos e Serviços	G4-PR5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comunicações de Marketing	G4-PR6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comunicações de Marketing	G4-PR7	417-3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2
Privacidade do Cliente	G4-PR8	418-1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2
Conformidade	G4-PR9	-	2	2	2	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Conformidade Socioeconômica		419-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-																								
			95	99	98	49	62	65	27	25	64	69	87	65	26	37	37	38	47	65	90	86	72	118	131	133

CONTEÚDOS	AGUAS DE PORTUGAL						CAIXA GERAL DE DEPOSITOS						CORTICEIRA AMORIM						GALP ENERGIA					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
INFORMAÇÕES SOBRE A FORMA DE GESTÃO	50%	50%	50%	17%	17%	17%	50%	50%	50%	100%	100%	100%	50%	33%	33%	33%	33%	50%	50%	50%	50%	100%	100%	0%
ECONÔMICA - 200	56%	56%	56%	17%	17%	17%	22%	22%	44%	39%	50%	39%	28%	33%	33%	22%	28%	22%	50%	44%	39%	67%	67%	67%
AMBIENTAL - 300	51%	54%	54%	31%	44%	47%	19%	18%	29%	31%	53%	43%	16%	28%	28%	29%	34%	49%	46%	38%	37%	63%	66%	72%
SOCIAL - PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE	66%	66%	69%	63%	75%	78%	9%	6%	31%	34%	53%	34%	19%	25%	25%	31%	47%	69%	75%	66%	38%	66%	72%	84%
CATEGORIA: SOCIAL - DIREITOS HUMANOS	72%	72%	67%	6%	6%	6%	6%	6%	50%	50%	50%	11%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	44%	56%	56%	72%	94%	94%
CATEGORIA: SOCIAL - Sociedade	39%	50%	44%	0%	0%	0%	17%	17%	44%	44%	22%	39%	6%	11%	11%	11%	11%	17%	50%	61%	50%	78%	89%	89%
CATEGORIA: SOCIAL - RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO	43%	43%	43%	21%	21%	21%	0%	0%	43%	50%	43%	21%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	43%	50%	43%	64%	86%	86%
TOTAL	55%	57%	56%	28%	36%	37%	16%	14%	37%	40%	50%	37%	15%	21%	21%	22%	27%	37%	52%	49%	41%	68%	75%	76%
	CUMPRIU A LEI						NÃO CUMPRIU A LEI						CUMPRIU A LEI						NÃO CUMPRIU A LEI					

1) No Grupo 200 ECONÔMICO Foi Excluido os indicadores 207-x com inicio em jan/2022 pois sua divulgacao antecipada é voluntaria e nenhuma das empresas o reportaram

2) No Grupo 400 SOCIAL - PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE Foi Excluido o indicador 403-7 e 403-8 com inicio em jan/2022 pois sua divulgacao antecipada é voluntaria e apenas 4 das empresas o reportaram em 2020

3) No Grupo 400 SOCIAL - Direitos Humanos Foram Excluidos os indicadores HR10, HR11 e HR12, pois fazem part apenas das diretrizes do GRI e não tem continuidade de divulgacao para comparacao

4) No Grupo 400 SOCIAL - Sociedade, foram excluídos os indicadores SO8 e SO11, pois fazem parte apenas das diretrizes do GRI e não tem continuidade de divulgacao para comparacao

5) No Grupo 400 SOCIAL - Responsabilidade pelo Produto, foram excluídos os indicadores PR5, PR6 e PR9, pois fazem parte apenas das diretrizes do GRI e não tem continuidade de divulgacao para comparacao

ASPECTO	CÓDIGO G4	CÓDIGO NORMAS GRI	INCM						CTT						MILLENNIUM						NOVO BANCO					
			2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS		-	68	70	36	36	54	64	78	80	82	90	90	105	57	60	64	68	68	81	21	24	25	52	52	50
INFORMAÇÕES SOBRE A FORMA DE GESTÃO (3 indicadores)			3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	6	6	6	6	6	3	3	3	4	4	4
Forma de Gestão	G4-DMA (a)	**103-1**	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
Forma de Gestão	G4-DMA (b)	**103-2**	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Forma de Gestão	G4-DMA (c)	**103-3**	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
ECONÔMICA - 200 (9 indicadores)			9	10	5	5	7	7	10	11	11	13	12	14	10	12	14	14	14	14	3	3	3	9	10	10
Desempenho Econômico	G4-EC1	201-1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
Desempenho Econômico	G4-EC2	201-2	0	0	0	0	-	0	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2				1	1	1
Desempenho Econômico	G4-EC3	201-3	1	1	0	0	-	0	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2				1	2	2
Desempenho Econômico	G4-EC4	201-4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0									0	0	0
Presença no Mercado	G4-EC5	202-1	2	2	0	-	-	-	0	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2				1	1	1
Presença no Mercado	G4-EC6	202-2	0	1	0	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0									1	1	1
Impactos Econômicos Indiretos	G4-EC7	203-1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Impactos Econômicos Indiretos	G4-EC8	203-2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2				1	1	1
Práticas de Compra	G4-EC9	204-1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
AMBIENTAL - 300 (34 indicadores)			17	17	14	11	23	24	32	33	33	34	34	43	18	21	21	23	23	28	6	9	9	14	14	14
Materiais	G4-EN1	301-1	0	0	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Materiais	G4-EN2	301-2	0	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2							1	1	1	1	0	0
Energia	G4-EN3	302-1	1	1	1	0	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Energia	G4-EN4	302-2	1	1	0	-	0	0	1	1	1	1	1	2						2					0	0
Energia	G4-EN5	302-3	1	1	0	1	2	2	0	1	1	0	0	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Energia	G4-EN6	302-4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2					1	1	1
Energia	G4-EN7	302-5	1	1	0	-	0		1	1	1	1	1	1										1	1	1
Água	G4-EN8	303-3	1	1	-	-	-	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1		0	0
Água	G4-EN9		1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0		-	-	-	-	-						
Água	G4-EN10		0	0	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	2	1	1	-	-	-						
Biodiversidade	G4-EN11	304-1	0	0	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1						1				0	0	0
Biodiversidade	G4-EN12	304-2	0	0	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1						1				0	0	0
Biodiversidade	G4-EN13	304-3	0	0	-	-	-	-	1	0	0	1	1	2						1				0	0	0
Biodiversidade	G4-EN14	304-4	0	0	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0										0	0	0
Emissões	G4-EN15	305-1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2		1	1	1	1	1
Emissões	G4-EN16	305-2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2		1	1	1	1	1
Emissões	G4-EN17	305-3	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2		1	1	1	1	1
Emissões	G4-EN18	305-4	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2				1	1	1
Emissões	G4-EN19	305-5	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2				1	1	1
Emissões	G4-EN20	305-6	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0		1								0	0	0
Emissões	G4-EN21	305-7	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2										0	0	0
Efluentes e Resíduos	G4-EN22	303-4	0	0	0	-	-	1	0	0	0	0	0	0											0	-
	-	303-5	-	-	0	-	2		-	-	-	-	-	-											0	-
Efluentes e Resíduos	G4-EN23	306-3	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2					1	1	1	1		0	0
Efluentes e Resíduos	-	306-4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-											0	0
Efluentes e Resíduos	-	306-5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-											0	0
Efluentes e Resíduos	G4-EN24	-	0	0	-	-	-	-	1	0	0	1	1	1		-	-	-	-	-						
Efluentes e Resíduos	G4-EN25	-	0	0	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0		-	-	-	-	-						
Efluentes e Resíduos	G4-EN26	-	0	0	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0		-	-	-	-	-						
Produtos e Serviços	G4-EN27	-	1	1	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-						
Produtos e Serviços	G4-EN28	301-3	0	0	-	-	-	1	0	0	0	0	0	0										0	0	0
Conformidade	G4-EN29	307-1	0	0	-	0	0	0	2	2	2	2	2	2										1	1	1
Transporte	G4-EN30	-	0	0	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2		-	-	-	-	-						
Geral	G4-EN31	-	1	1	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2		-	-	-	-	-						
Avaliação Ambiental de Fornecedore	G4-EN32	308-1	1	1	1	1	0	-	2	2	2	2	2	2											1	1
Avaliação Ambiental de Fornecedore	G4-EN33	308-2	1	1	0	0	0	-	0	1	1	1	1	1										1	1	1
Mecanismos de Queixas	G4-EN34	-	0	0	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2		-	-	-	-	-				1		
Água	-	303-1	-	-	1	1	2	1	-	-	-	-	-	-		1	1	1	1	1	-	-	-	0	1	1
Água	-	303-2	-	-	1		0	0	-	-	-	-	-	-						1	-	-	-	-	0	0
Efluentes e Resíduos	-	306-1	-	-	0		2	0	-	-	-	-	-	-						1	-	-	-	0	0	0
Efluentes e Resíduos	-	306-2	-	-	0	1	0	2	-	-	-	-	-	-		0	0	2	2	1	-	-	-	0	0	0
SOCIAL - 400																										
SOCIAL - PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE (16 indica			17	19	7	9	14	19	16	17	17	12	13	14	16	14	14	16	16	21	9	9	10	10	9	8
Emprego	G4-LA1	401-1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
Emprego	G4-LA2	401-2	2	2	1	1	0	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				1	1	1
Emprego	G4-LA3	401-3	2	2	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1							2	2	2	1	1	1
Relações Trabalhistas	G4-LA4	-	0	1	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-		-	-	-	-	-						
Saúde e Segurança no Trabalho	G4-LA5	403-4	1	1	-	-	-	1	0	0	0	-	-	-		-	-	-	-	1					1	1
Saúde e Segurança no Trabalho	G4-LA6	-	1	1	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	1	1			
Saúde e Segurança no Trabalho	G4-LA7	403-10	1	1	-	-	-	1	2	2	2	2	2	2	2					0					0	
Saúde e Segurança no Trabalho	G4-LA8	-	0	0	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-		-	-	-	-	-						
Treinamento e Educação	G4-LA9	404-1	1	1	-	-	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1
Treinamento e Educação	G4-LA10	404-2	1	1	-	-	1	1	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2	2	2				1	1	1
Treinamento e Educação	G4-LA11	404-3	1	2	-	-	1	1	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0
Diversidade e Igualdade de Oportuni	G4-LA12	405-1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
Igualdade de Remuneração para Mul	G4-LA13	405-2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				1	1	1
Avaliação de Fornecedores em Práti	G4-LA14	-	1	1	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-		-	-	-	-	-						
Avaliação de Fornecedores em Práti	G4-LA15	-	1	1	-	-	-	-	0	0	0	-	-	-		-	-	-	-	-						
Mecanismos de Queixas e Reclamaçã	G4-LA16	-	1	1	-	-	-	-	2	2	2	-	-	-		-	-	-	-	-						
Saúde e Segurança no Trabalho	-	403-9	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-						1				0	
	-	403-1	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-						1	-	-	-	0	0	0
	-	403-2	-	-	-	1	2	1	-	-	-	-	-	-				1	1	1	-	-	-	1	1	0
	-	403-3	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-				1	1	1	-	-	-	1	0	0
	-	403-5	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-						1	-	-	-	-	0	-
	-	403-6	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-						1	-	-	-	-	0	-
	-	-																								
CATEGORIA: SOCIAL - DIREITOS HUMANOS			7	7	3	3	4	5	1	1	2	9	9	9	4	2	2	2	2	3	0	0	0	2	6	5
Investimentos	G4-HR1	412-3	1	1	0	0	0		1	1	1	2	2	2											1	1
Investimentos	G4-HR2	412-2	1	1	0	-	0	1	0	0	1	2	2	2											0	0
Não discriminação	G4-HR3	406-1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	1					1				0	1	1
Liberdade de Associação e Negociaçã	G4-HR4	407-1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1				0	1	1
Trabalho Infantil	G4-HR5	408-1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1				0	1	1
Trabalho Forçado ou Análogo ao Escr	G4-HR6	409-1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1										1	1	1
Práticas de Segurança	G4-HR7	410-1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0										0	0	0
Direitos dos Povos Indígenas e Tradic	G4-HR8	411-1	0	0	0	-	1	0	0	0	0	0	0	0										0	0	0
Avaliação	G4-HR9	412-1	1	1	0	-	0	1	0	0	0	0	0	0	1					0				1	1	0
	-	-																								
CATEGORIA: SOCIAL - Sociedade (9 indicadores)			8	7	3	4	1	5	12	11	11	11	11	13	4	4	5	5	5	7	0	0	0	9	6	6
Comunidades Locais	G4-SO1	413-1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	2	2	2	2				1	1	1
Comunidades Locais	G4-SO2	413-2	0	0	1	0	0	0	2	1	1	1	1	2										0	0	0
Combate à Corrupção	G4-SO3	205-1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1										1	1	1
Combate à Corrupção	G4-SO4	205-2	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2				1	1	1
Combate à Corrupção	G4-SO5	205-3	1	1	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1				2	0	0
Políticas Públicas	G4-SO6	415-1	1	0	-	-	0	1	2	2	2	2	2	2						2				1	1	1
Concorrência Desleal	G4-SO7	206-1	1	1	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2										2	1	1
Conformidade	G4-SO8		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avaliação de Fornecedores em Impa	G4-SO9	414-1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2										1	1	1
Avaliação de Fornecedores em Impa	G4-SO10	414-2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1										0	0	0
Mecanismos de Queixas e Reclamaçã	G4-SO11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-																								
CATEGORIA: SOCIAL - RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO (7 indica			7	7	0	0	1	0	4	4	5	8	8	9	1	1	2	2	2	2	0	0	0	4	3	3
Saúde e Segurança do Cliente	G4-PR1	416-1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	1										0	0	0
Saúde e Segurança do Cliente	G4-PR2	416-2	1	1	-	-	-	0	0	0	0	2	2	2										1	1	1
Rotulagem de Produtos e Serviços	G4-PR3	417-1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2	2	2				0	0	0
Rotulagem de Produtos e Serviços	G4-PR4	417-2	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0										1	1	1
Rotulagem de Produtos e Serviços	G4-PR5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comunicações de Marketing	G4-PR6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comunicações de Marketing	G4-PR7	417-3	1	1	-	-	-	0	2	2	2	2	2	2										1	0	0
Privacidade do Cliente	G4-PR8	418-1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	2	2	2										1	1	1
Conformidade	G4-PR9	-	1	1	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2												
Conformidade Socioeconômica		419-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-																								
			68	70	36	36	54	64	78	80	82	90	90	105	57	60	64	68	68	81	21	24	25	52	52	50

CONTEÚDOS	INCM						CTT						MILLENNIUM						NOVO BANCO					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
INFORMAÇÕES SOBRE A FORMA DE GESTÃO	50%	50%	67%	67%	67%	67%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	67%	100%	100%	100%	100%	100%	50%	50%	50%	67%	67%	67%
ECONÔMICA - 200	50%	56%	28%	28%	39%	39%	56%	61%	61%	72%	67%	78%	56%	67%	78%	78%	78%	78%	17%	17%	17%	50%	56%	56%
AMBIENTAL - 300	25%	25%	21%	16%	34%	35%	47%	49%	49%	50%	50%	63%	26%	31%	31%	34%	34%	41%	9%	13%	13%	21%	21%	21%
SOCIAL - PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE	53%	59%	22%	28%	44%	59%	50%	53%	53%	38%	41%	44%	50%	44%	44%	50%	50%	66%	28%	28%	31%	31%	28%	25%
CATEGORIA: SOCIAL - DIREITOS HUMANOS	39%	39%	17%	17%	22%	28%	6%	6%	11%	50%	50%	50%	22%	11%	11%	11%	11%	17%	0%	0%	0%	0%	11%	33%
CATEGORIA: SOCIAL - Sociedade	44%	39%	17%	22%	6%	28%	67%	61%	61%	61%	61%	72%	22%	22%	28%	28%	28%	39%	0%	0%	0%	50%	33%	33%
CATEGORIA: SOCIAL - RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO	50%	50%	0%	0%	7%	0%	29%	29%	36%	57%	57%	64%	7%	7%	14%	14%	14%	14%	0%	0%	0%	29%	21%	21%
TOTAL	39%	40%	21%	21%	31%	37%	45%	46%	47%	52%	52%	60%	33%	34%	37%	39%	39%	47%	12%	14%	14%	30%	30%	29%
			CUMPRIU A LEI						CUMPRIU A LEI						NÃO CUMPRIU A LEI						NÃO CUMPRIU A LEI					

1) No Grupo 200 ECONÔMICO Foi Excluido os indicadores 207-x com inicio em jan/2022 pois sua divulgacao antecipada é voluntaria e nenhuma das empresas o reportaram
2) No Grupo 400 SOCIAL - PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE Foi Excluido o indicador 403-7 e 403-8 com inicio em jan/2022 pois sua divulgacao antecipada é voluntaria e apenas 4 das empresas o reportaram em 2020
3) No Grupo 400 SOCIAL - Direitos Humanos Foram Excluidos os indicadores HR10, HR11 e HR12, pois fazem part apenas das diretrizes do GRI e não tem continuidade de divulgacao para comparacao
4) No Grupo 400 SOCIAL - Sociedade, foram excluídos os indicadores SO8 e SO11, pois fazem parte apenas das diretrizes do GRI e não tem continuidade de divulgacao para comparacao
5) No Grupo 400 SOCIAL - Responsabilidade pelo Produto, foram excluídos os indicadores PR5, PR6 e PR9, pois fazem parte apenas das diretrizes do GRI e não tem continuidade de divulgacao para comparacao

ASPECTO	CÓDIGO G4	CÓDIGO NORMAS GRI	SONAE						REN						SANTANDER						EDP					
			2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
CONTEÚDOS PADRÃO ESPECÍFICOS		-	86	92	86	91	91	100	69	77	56	61	66	66	72	89	79	79	83	97	62	62	52	52	56	70
INFORMAÇÕES SOBRE A FORMA DE GESTÃO (3 indicadores)			6	6	6	6	6	6	3	3	3	3	3	3	3	4	6	6	6	6	3	3	3	3	3	3
Forma de Gestão	G4-DMA (a)	**103-1**	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Forma de Gestão	G4-DMA (b)	**103-2**	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Forma de Gestão	G4-DMA (c)	**103-3**	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
		-																								
ECONÔMICA - 200 (9 indicadores)			9	11	8	13	13	10	5	6	6	6	6	6	9	11	11	9	9	11	10	10	11	11	11	11
Desempenho Econômico	G4-EC1	201-1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Desempenho Econômico	G4-EC2	201-2	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Desempenho Econômico	G4-EC3	201-3	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Desempenho Econômico	G4-EC4	201-4	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
Presença no Mercado	G4-EC5	202-1	0	-	-	-	-	-	-	-					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Presença no Mercado	G4-EC6	202-2	2	2	1	2	2	2	-	-					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Impactos Econômicos Indiretos	G4-EC7	203-1	2	2	1	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Impactos Econômicos Indiretos	G4-EC8	203-2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
Práticas de Compra	G4-EC9	204-1	2	2	2	2	2	2	-	-					2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
		-																								
AMBIENTAL - 300 (34 indicadores)			36	39	39	37	33	41	20	23	16	16	19	19	27	28	26	24	26	30	23	23	19	19	21	27
Materiais	G4-EN1	301-1	1	1	1	1	2	1	-	-			-		2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	1
Materiais	G4-EN2	301-2	0	-	-	0	0	1	-	-			-		0	1	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0
Energia	G4-EN3	302-1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Energia	G4-EN4	302-2	2	2	-	1	1	-	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2	1	1	1	1	1	1
Energia	G4-EN5	302-3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1
Energia	G4-EN6	302-4	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1
Energia	G4-EN7	302-5	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Água	G4-EN8	303-3	1	1	-	1	1	2	-	-	-	-	-	-	2	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	1
Água	G4-EN9		0	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	0	1	-	-	-
Água	G4-EN10		1	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	0	0	1	-	-	-
Biodiversidade	G4-EN11	304-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	1	1
Biodiversidade	G4-EN12	304-2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Biodiversidade	G4-EN13	304-3	0	0	0	1	1	1	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0
Biodiversidade	G4-EN14	304-4	-	-	-	-			2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emissões	G4-EN15	305-1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Emissões	G4-EN16	305-2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Emissões	G4-EN17	305-3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Emissões	G4-EN18	305-4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	1
Emissões	G4-EN19	305-5	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Emissões	G4-EN20	305-6	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Emissões	G4-EN21	305-7	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Efluentes e Resíduos	G4-EN22	303-4	1	1	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1
	-	303-5			-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	1
Efluentes e Resíduos	G4-EN23	306-3	2	2	1	1	1	2	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Efluentes e Resíduos	-	306-4	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	1	1
Efluentes e Resíduos	-	306-5	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	-	-	0	0	0	1
Efluentes e Resíduos	G4-EN24	-	0	0					-	-					0	0	0	-	-	-	2	2	-	-	-	-
Efluentes e Resíduos	G4-EN25	-	-	-					-	-					0	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	-
Efluentes e Resíduos	G4-EN26	-	-	-					-	-					0	0	0	-	-	-	0	0	-	-	-	-
Produtos e Serviços	G4-EN27	-	1	2					0	0					1	2	0	-	-	-	0	0	-	-	-	-
Produtos e Serviços	G4-EN28	301-3	2	2	2	2		2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-	-	-	0	0	0	0	0	0
Conformidade	G4-EN29	307-1	2	2	2	2			-	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Transporte	G4-EN30	-	1	1					-	-					1	1	0	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Geral	G4-EN31	-	-	-					2	2					0	0	0	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Avaliação Ambiental de Fornecedore	G4-EN32	308-1	2	2	2	2			-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Avaliação Ambiental de Fornecedore	G4-EN33	308-2	-	-	-	2			-	-	-	-	-	-	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Mecanismos de Queixas	G4-EN34	-	-	-					2	2					0	0	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
Água	-	303-1	-	-	-	2	2	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
Água	-	303-2	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1
Efluentes e Resíduos	-	306-1	-	-	-	0	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1	1
Efluentes e Resíduos	-	306-2	-	-	-	0	1	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1	1
		-																								
SOCIAL - 400																										
SOCIAL - PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE (16 indica			20	20	14	16	18	22	17	20	11	16	16	16	9	18	10	12	13	21	16	16	8	8	9	15
Emprego	G4-LA1	401-1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
Emprego	G4-LA2	401-2	-	-	-	-	-	-	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1
Emprego	G4-LA3	401-3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
Relações Trabalhistas	G4-LA4	-	-	-					1	1					0	2	0	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Saúde e Segurança no Trabalho	G4-LA5	403-4	-	-				1	1	1					0	0	0	1	1	1	1	1	-	-	-	-
Saúde e Segurança no Trabalho	G4-LA6	-	2	2					1	2					1	1	0	-	-	-	1	1	-	-	-	-
Saúde e Segurança no Trabalho	G4-LA7	403-10	2	2					2	2	-	-	-		2	2	-	-	-	2	0	0	0	0	0	0
Saúde e Segurança no Trabalho	G4-LA8	-	-	-					0	1					0	1	0	-	-	-	1	0	-	-	-	-
Treinamento e Educação	G4-LA9	404-1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	2
Treinamento e Educação	G4-LA10	404-2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	1
Treinamento e Educação	G4-LA11	404-3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	0	0	0	1
Diversidade e Igualdade de Oportuni	G4-LA12	405-1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	2
Igualdade de Remuneração para Mul	G4-LA13	405-2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2
Avaliação de Fornecedores em Prátic	G4-LA14	-	2	2					-						0	1	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
Avaliação de Fornecedores em Prátic	G4-LA15	-	-	-					-						0	0	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-
Mecanismos de Queixas e Reclamaçã	G4-LA16	-	-	-					0	1					0	0	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
Saúde e Segurança no Trabalho	-	403-9						2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	0	0	1	1
	-	403-1	-	-	-	0	1	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	0	0	0	1
	-	403-2	-	-	-	2	2	1	-	-	-	2	1	1	-	-	-	1	1	1	-	-	0	0	0	0
	-	403-3	-	-	-	0	1	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	0	0	1	-	-	0	0	0	0
	-	403-5	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	0	0	0	0
	-	403-6	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	0	0	0	0
		-																								
CATEGORIA: SOCIAL - DIREITOS HUMANOS			6	7	7	8	10	9	9	9	7	7	7	7	8	6	7	7	7	7	4	4	4	4	5	5
Investimentos	G4-HR1	412-3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Investimentos	G4-HR2	412-2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1
Não discriminação	G4-HR3	406-1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0
Liberdade de Associação e Negociaç	G4-HR4	407-1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
Trabalho Infantil	G4-HR5	408-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
Trabalho Forçado ou Análogo ao Escr	G4-HR6	409-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Práticas de Segurança	G4-HR7	410-1	-	-	-	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Direitos dos Povos Indígenas e Tradic	G4-HR8	411-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
Avaliação	G4-HR9	412-1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
		-																								
CATEGORIA: SOCIAL - Sociedade (9 indicadores)			4	4	8	7	7	8	7	7	7	7	9	9	5	9	8	10	11	11	6	6	6	6	6	8
Comunidades Locais	G4-SO1	413-1	1	1	1	0	0	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	0	0	0	0	0	2
Comunidades Locais	G4-SO2	413-2	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Combate à Corrupção	G4-SO3	205-1	0	0	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
Combate à Corrupção	G4-SO4	205-2	0	0	2	2	2	2	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Combate à Corrupção	G4-SO5	205-3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Políticas Públicas	G4-SO6	415-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2	2	0	0	0	0
Concorrência Desleal	G4-SO7	206-1	-	-					-	-					1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Conformidade	G4-SO8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Avaliação de Fornecedores em Impa	G4-SO9	414-1	2	2	2	2	2	2	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
Avaliação de Fornecedores em Impa	G4-SO10	414-2	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Mecanismos de Queixas e Reclamaçã	G4-SO11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-																								
CATEGORIA: SOCIAL - RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO (7 indica			5	5	4	4	4	4	8	9	6	6	6	6	11	13	11	11	11	11	0	0	1	1	1	1
Saúde e Segurança do Cliente	G4-PR1	416-1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0
Saúde e Segurança do Cliente	G4-PR2	416-2	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0
Rotulagem de Produtos e Serviços	G4-PR3	417-1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Rotulagem de Produtos e Serviços	G4-PR4	417-2	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0
Rotulagem de Produtos e Serviços	G4-PR5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comunicações de Marketing	G4-PR6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Comunicações de Marketing	G4-PR7	417-3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0
Privacidade do Cliente	G4-PR8	418-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2	2	0	0	1	1	1	1
Conformidade	G4-PR9	-	2	2					2	2					2	2	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-
Conformidade Socioeconômica		419-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		-																								
			86	92	86	91	91	100	69	77	56	61	66	66	72	89	79	79	83	97	62	62	52	52	56	70

CONTEÚDOS	SONAE						REN						SANTANDER						EDP					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
INFORMAÇÕES SOBRE A FORMA DE GESTÃO	100%	100%	100%	100%	100%	100%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	67%	100%	100%	100%	100%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
ECONÔMICA - 200	50%	61%	44%	72%	72%	56%	28%	33%	33%	33%	33%	33%	50%	61%	61%	50%	50%	61%	56%	56%	61%	61%	61%	61%
AMBIENTAL - 300	53%	57%	57%	54%	49%	60%	29%	34%	24%	24%	28%	28%	40%	41%	38%	35%	38%	44%	34%	34%	28%	28%	31%	40%
SOCIAL - PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE	63%	63%	44%	50%	56%	69%	53%	63%	34%	50%	50%	50%	28%	56%	31%	38%	41%	66%	50%	50%	25%	25%	28%	47%
CATEGORIA: SOCIAL - DIREITOS HUMANOS	33%	39%	39%	44%	56%	50%	50%	50%	39%	39%	39%	39%	44%	33%	39%	39%	39%	39%	22%	22%	22%	22%	28%	28%
CATEGORIA: SOCIAL - Sociedade	22%	22%	44%	39%	39%	44%	39%	39%	39%	39%	50%	50%	28%	50%	44%	56%	61%	61%	33%	33%	33%	33%	33%	44%
CATEGORIA: SOCIAL - RESPONSABILIDADE PELO PRODUTO	36%	36%	29%	29%	29%	29%	57%	64%	43%	43%	43%	43%	79%	93%	79%	79%	79%	79%	0%	0%	7%	7%	7%	7%
TOTAL	49%	53%	49%	52%	52%	57%	40%	44%	32%	35%	38%	38%	41%	51%	45%	45%	48%	56%	36%	36%	30%	30%	32%	40%
	CUMPRIU A LEI						NÃO CUMPRIU A LEI						CUMPRIU A LEI						CUMPRIU A LEI					

1) No Grupo 200 ECONÔMICO Foi Excluído os indicadores 207-x com inicio em jan/2022 pois sua divulgacao antecipada é voluntaria e nenhuma das empresas o reportaram
2) No Grupo 400 SOCIAL - PRÁTICAS TRABALHISTAS E TRABALHO DECENTE Foi Excluído o indicador 403-7 e 403-8 com inicio em jan/2022 pois sua divulgacao antecipada é voluntaria e apenas 4 das empresas o reportaram em 2020
3) No Grupo 400 SOCIAL - Direitos Humanos Foram Excluidos os indicadores HR10, HR11 e HR12, pois fazem part apenas das diretrizes do GRI e não tem continuidade de divulgacao para comparacao
4) No Grupo 400 SOCIAL - Sociedade, foram excluídos os indicadores SO8 e SO11, pois fazem parte apenas das diretrizes do GRI e não tem continuidade de divulgacao para comparacao
5) No Grupo 400 SOCIAL - Responsabilidade pelo Produto, foram excluídos os indicadores PR5, PR6 e PR9, pois fazem parte apenas das diretrizes do GRI e não tem continuidade de divulgacao para comparacao