



Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes

Considerações da Audiência Pública sobre o Anexo ASG ao Regulamento para Listagem de Emissores e Admissão à Negociação de Valores Mobiliários

No último dia 17 de agosto, a B3 anunciou a abertura de audiência pública para empresas listadas em bolsa para aumentar a diversidade em diretorias e conselhos de administração. Precisamente dois anos após a Educafro ter enviado uma carta-denúncia de racismo estrutural para a mesma instituição no dia 17 de agosto de 2020. Ano de uma maiores ebulições recentes de protestos raciais no mundo e que também envolveu o Carrefour (CRFB3), empresa do mais alto nível de governança corporativa da bolsa, pelo assassinato de João Alberto Silveira Freitas.

Neste meio tempo, apresentamos recomendações, realizamos reuniões com diversos executivos e lideranças da empresa e enviamos sugestões de melhorias ao questionário do ISE. Pautamos ações de forma incisiva, com enorme clareza e comprometimento com a equidade racial. Respeitamos os processos internos da B3 e nossa postura buscou sempre o diálogo construtivo. Apesar de identificarmos avanços que foram relatados na nossa última reunião no dia 02 de agosto, analisamos a primeira versão do anexo proposto ao Regulamento de Emissores e recebemos com enorme decepção as propostas trazidas e temos duras críticas.

A B3 demonstra desconhecer o contexto social que está inserida, atua sem propósito de reduzir desigualdades estruturais no longo prazo, ignora a existência dos normativos sobre equidade racial e a própria constituição que prevê que o sistema financeiro nacional deve ser estruturado para promover o desenvolvimento equilibrado do país e servir interesses da coletividade. Temos pressa e os prazos e medidas propostos precisam levar em conta a urgência da população negra.

A morosidade da B3 coloca em risco vidas negras. Quantos casos de racismo como o Carrefour precisarão acontecer para que entendam o tamanho da responsabilidade? Ao excluir empresas de menor porte e as emissoras de BDR, a B3 cria mais privilégios para que empresas sem qualquer comprometimento com a equidade racial estejam autorizadas a atuar no mercado. O combate ao racismo exige compromisso de toda a sociedade, sem exceções e com urgência.

Além disso, ao não buscar garantir espaços amplos da presença de negros nos Conselhos de Administração, diminuí a importância da agenda racial no Brasil, ignorando a luta dos movimentos negros. Estamos cientes do papel institucional de vocês, bem como da parcela de responsabilidade da Comissão de Valores Mobiliários (CVM). É fundamental garantir representatividade de negros de forma progressiva, mas buscando paridade nos conselhos no longo prazo.

Seguimos abertos para dialogar, tirar dúvidas sobre as nossas propostas bem responder pontualmente as questões apresentadas na Audiência Pública. Em anexo, apresentamos propostas da Educafro para anexo ASG.

São Paulo, 16 de Setembro de 2022.



Frei David Santos



Handemba Mutana Póli dos Santos



Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes

ANEXO

PROPOSTAS EDUCAFRO

- Art. 3º Todas as empresas listadas devem eleger como membro titular do conselho de administração ou da diretoria estatutária, até o prazo abaixo mencionado, contado a partir da publicação da versão final do Anexo ASG:
 - Inciso I - no primeiro ano, pelo menos:
 - a) 1 (uma) mulher, assim entendida como qualquer pessoa que se identifique com o gênero feminino, a despeito do sexo designado em seu nascimento;
 - b). 1 (uma) pessoa negra, assim entendida como qualquer pessoa que se autodeclare negra (“preta” ou “parda”), segundo classificação apresentada pelo IBGE; e
 - c). 1 (um) membro representantes das comunidades que (a) se identifique como integrante da comunidade LGBTQIA+, (b) seja considerada pessoa com deficiência, nos termos da Lei 13.146/2015 ou (c) seja considerada pertencente à comunidade indígena.
 - Inciso II - no segundo ano, pelo menos:
 - a) 25 % de mulheres, assim entendida como qualquer pessoa que se identifique com o gênero feminino, a despeito do sexo designado em seu nascimento;
 - b) 25 % pessoas negras, assim entendida como qualquer pessoa que se autodeclare negra (“preta” ou “parda”), segundo classificação apresentada pelo IBGE; e
 - c). dois (dois) membros representantes das comunidades que (a) se identifiquem como integrante da comunidade LGBTQIA+, (b) seja considerada pessoa com deficiência, nos termos da Lei 13.146/2015 ou (c) seja considerada pertencente à comunidade indígena.
 - Inciso III - no terceiro ano, pelo menos:
 - a) Paridade ou aproximadamente 50 % de mulheres, assim entendida como qualquer pessoa que se identifique com o gênero feminino, a despeito do sexo designado em seu nascimento;
 - b) Paridade ou aproximadamente 50 % pessoas negras, assim entendida como qualquer pessoa que se autodeclare negra (“preta” ou “parda”), segundo classificação apresentada pelo IBGE; e
 - c) 1 (um) membro representante da comunidade que se identifique como integrante da comunidade LGBTQIA+;
 - d) 1 (uma) pessoa com deficiência, nos termos da Lei 13.146/2015/ e
 - e) 1 (uma) pessoa pertencente à comunidade indígena.



Educação e Cidadania de Afrodescendentes e Carentes

Art. Xº. Medida ASG: A partir de março de 2023 a B3 e CVM não aceitarão pedidos de abertura de capitais em nenhum dos segmentos da bolsa sem compromissos de ações de equidade racial com metas de curto, médio e longo prazo definidas em documento da empresa ou justificativas fundamentadas do porque não contribuem no combate ao racismo na empresa.

Art. Xº. Medida ASG: estabelecer, no estatuto social ou em Política de Indicação aprovada pelo conselho de administração, os valores de diversidade racial, as políticas afirmativas combate ao racismo e outras formas de discriminação bem como os compromissos de promoção da equidade racial.

Art. Xº. Medida ASG: realizar treinamentos semestrais sobre equidade racial para todos os funcionários, principalmente e envolvendo todas as lideranças das empresas, com bônus atrelados ao engajamento e participação.

Art. Xº. Medida ASG: detalhar periodicamente o montante e porcentagem dos investimentos social privado da empresa dedicada às causas de combate ao racismo e equidade racial.