



BANCO CENTRAL DO BRASIL

EDITAL DE AUDIÊNCIA PÚBLICA Nº 35

A Diretoria Colegiada do Banco Central do Brasil decidiu colocar em audiência pública minuta de resolução estabelecendo critérios para política de remuneração de administradores e empregados das instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central.

2. A proposta de regulação baseia-se nos compromissos assumidos pelos líderes do G-20 em abril (London Summit) e setembro de 2009 (Pittsburgh Summit) voltados ao fortalecimento do sistema financeiro e à implementação coordenada de padrões de regulação prudencial para gestão de riscos. Em Londres, os líderes do G-20 assumiram o compromisso de implementar boas práticas relacionadas a políticas de remuneração. Tal compromisso foi reafirmado em Pittsburgh, quando os líderes destacaram a necessidade de implementar padrões internacionais robustos para a política de remuneração, visando desencorajar práticas que levem à assunção de riscos excessivos, como forma de fortalecer a estabilidade do sistema e alinhar práticas de remuneração com criação de valor a longo prazo. Nesse contexto, foram utilizadas como base as recomendações contidas em dois documentos divulgados pelo Financial Stability Board (FSB) em 2009: FSB Principles for Sound Compensation Practices e FSB Implementation Standards on Compensation. O objetivo é adequar o arcabouço regulatório nacional às boas práticas bancárias internacionais.

3. A participação do Brasil em fóruns como o G-20 pode demandar ações específicas inclusive no que se refere a iniciativas que tenham como objetivo desenvolver e fomentar a implementação de políticas de regulação e de supervisão no interesse da estabilidade financeira. Nesse contexto, o objetivo da proposta de normativo é alinhar, de um lado, as políticas de remuneração aplicáveis a administradores e empregados que exerçam funções com impacto material sobre a exposição ao risco, e de outro, os riscos assumidos pelas instituições financeiras. Busca-se, assim, promover o desenvolvimento de políticas de remuneração compatíveis com a estratégia global de gestão de riscos, formuladas de modo a não incentivar comportamentos capazes de elevar a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes no curto, médio e longo prazos.

4. Cópia da minuta está disponível no endereço do Banco Central do Brasil na Internet, www.bcb.gov.br, selecionando no menu do perfil geral "Legislação e normas", "Normas do CMN e do BC" a opção "Audiências Públicas", e nas centrais de atendimento ao público, de 10:00 às 17:00 horas, nos seguintes endereços:

Boulevard Castilhos Franca, 708, Centro, em Belém (PA);

Av. Álvares Cabral, 1.605, Santo Agostinho, em Belo Horizonte (MG);

Av. Cândido de Abreu, 344, Centro Cívico, em Curitiba (PR);

Av. Heráclito Graça, 273, Centro, em Fortaleza (CE);

Rua 7 de setembro, 586, Centro, em Porto Alegre (RS);



BANCO CENTRAL DO BRASIL

Rua da Aurora, 1.259, Santo Amaro, em Recife (PE);

Av. Presidente Vargas, 730, Centro, no Rio de Janeiro (RJ);

Av. Garibaldi, 1.211, Ondina, em Salvador (BA);

Av. Paulista, 1.804, Bela Vista, em São Paulo (SP).

5. Os interessados poderão encaminhar sugestões e comentários até o dia 2 de maio de 2010, por meio:

I - do link contido no edital publicado no endereço eletrônico do Banco Central do Brasil;

II- do e-mail denor@bcb.gov.br; ou

III - de correspondência dirigida ao Departamento de Normas do Sistema Financeiro (Denor), SBS, Quadra 3, Bloco "B", 9º andar, Edifício Sede, Brasília (DF), CEP 70074-900.

6. Os comentários e sugestões enviados ficarão à disposição do público em geral na página do Banco Central do Brasil na internet, conforme Comunicado nº 9.187, de 16 de janeiro de 2002. Os interessados que não quiserem ter divulgados os mencionados comentários e sugestões devem indicar tal fato explicitamente no texto encaminhado.

Brasília, 1º de fevereiro de 2010.

Alexandre Antonio Tombini
Diretor

RESOLUÇÃO Nº

Dispõe sobre a política de remuneração de administradores e empregados das instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central, nas hipóteses que especifica.

O Banco Central do Brasil, na forma do art. 9º da Lei nº 4.595, de 31 de dezembro de 1964, torna público que o Conselho Monetário Nacional, em sessão realizada em de janeiro de 2010, com base no art. 4º, inciso VIII, da citada Lei,

R E S O L V E U:

Art. 1º As instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, exceto as cooperativas de crédito e as sociedades de crédito ao microempreendedor e à empresa de pequeno porte, devem implementar e manter política de remuneração em conformidade com o disposto nesta resolução.

§ 1º O disposto nesta resolução não se aplica às administradoras de consórcio, que seguirão as normas editadas pelo Banco Central do Brasil no exercício de sua competência legal.

§ 2º A política de remuneração aplica-se:

I - aos administradores da instituição;

II - aos empregados que exerçam função gerencial ou outra função com responsabilidades ou influência na gestão equivalentes ou superiores à função gerencial; e

III - aos empregados cujas ações tenham impacto material sobre a exposição ao risco.

§ 3º Considera-se remuneração o pagamento feito em espécie, ações, instrumentos baseados em ações, benefícios ou outros ativos, em retribuição ao trabalho prestado à instituição por empregados e administradores, compreendendo remuneração fixa, representada por salários, honorários e benefícios, e remuneração variável, constituída por bônus, participações nos lucros, comissões e outros incentivos associados ao desempenho.

Política de remuneração

Art. 2º A política de remuneração deve ser compatível com a política de gestão de riscos e ser formulada de modo a não incentivar comportamentos que elevem a exposição ao risco acima dos níveis considerados prudentes nas estratégias de curto, médio e longo prazos adotadas pela instituição.

Art. 3º A remuneração dos empregados e administradores das áreas de controle interno e de gestão de riscos deve ser adequada para atrair profissionais qualificados e experientes e ser determinada independentemente do desempenho das áreas de negócios, de forma a não gerar conflitos de interesse.

Parágrafo único. As medidas do desempenho dos empregados e administradores das áreas de controle interno e de gestão de riscos devem ser baseadas na realização dos objetivos de suas próprias funções e não no desempenho das unidades por eles controladas ou avaliadas.

Art. 4º A política de remuneração variável deve levar em conta:

I - os riscos correntes e potenciais;

II - o resultado geral da instituição, em particular o lucro recorrente realizado;

III - a capacidade de geração de fluxos de caixa da instituição;

IV - o ambiente econômico em que a instituição está inserida e suas tendências; e

V - as bases financeiras sustentáveis de longo prazo e ajustes nos pagamentos futuros em função dos riscos assumidos, das oscilações do custo do capital e das projeções de liquidez.

Parágrafo único. Para efeito desta resolução, considera-se lucro recorrente realizado o lucro líquido contábil do período ajustado pelos resultados não realizados e livre dos efeitos de eventos não recorrentes controláveis pela instituição.

Art. 5º Parcela substancial da remuneração dos administradores e dos empregados cujas ações tenham impacto material sobre a exposição ao risco deve ser variável e considerar:

I - o desempenho individual;

II - o desempenho da unidade de negócios;

III - o desempenho da instituição como um todo; e

IV - a relação entre os desempenhos mencionados nos incisos anteriores e os riscos assumidos.

Art. 6º Parcela substancial da remuneração variável de que trata o art. 5º deve ser diferida para pagamento futuro.

§ 1º A parcela mencionada no **caput** deve ser de, no mínimo, 40%, crescendo com o nível de responsabilidade do administrador ou empregado.

§ 2º O período de diferimento deve ser de, no mínimo, três anos, e estabelecido em função dos riscos e da atividade do empregado ou administrador.

§ 3º No caso de redução significativa do lucro recorrente realizado ou da ocorrência de resultado negativo da instituição ou da unidade de negócios durante o período de diferimento, as parcelas diferidas ainda não pagas devem ser revertidas, proporcionalmente à redução no resultado.

Art. 7º A remuneração variável será paga em espécie, ações, instrumentos baseados em ações ou outros ativos, em proporção que leve em conta o nível de responsabilidade e a atividade do administrador ou empregado.

§ 1º No mínimo 50% da remuneração variável dos administradores e dos empregados cujas ações tenham impacto material sobre a exposição ao risco deve ser paga em ações ou instrumentos baseados em ações, desde que tais instrumentos criem incentivos compatíveis com a criação de valor a longo prazo e com o horizonte de tempo do risco.

§ 2º O montante da remuneração paga em ações, instrumentos baseados em ações ou outros ativos deve ser avaliado pelo valor justo.

§ 3º Para as instituições que não possuam ações negociadas no mercado e que não emitam instrumentos baseados em ações, os pagamentos de que trata o § 1º devem tomar como base a variação ocorrida no valor contábil de seu patrimônio líquido, livre dos efeitos das transações realizadas com os proprietários.

Art. 8º Contratos com cláusulas de pagamentos vinculados ao desligamento de administradores ou de empregados, excedentes àqueles previstos na legislação, devem ser compatíveis com a criação de valor e com a gestão de risco de longo prazo.

Art. 9º A garantia de pagamento de um valor mínimo de bônus ou de outros incentivos somente pode ocorrer em caráter excepcional, na contratação de administradores e empregados, e limitada ao primeiro ano após a contratação.

Governança

Art. 10. O conselho de administração é responsável pela política de remuneração, devendo supervisionar o planejamento, operacionalização, controle e revisão da referida política.

Art. 11. As instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, constituídas sob a forma de companhia aberta ou que sejam obrigadas a constituir comitê de auditoria nos termos da regulamentação em vigor, devem instituir até 1º de julho de 2010, órgão estatutário denominado comitê de remuneração.

§ 1º Aplica-se o disposto no **caput** às instituições referidas no art. 1º que façam parte de conglomerado financeiro integrado por instituição constituída sob a forma de companhia aberta ou que seja obrigada a constituir comitê de auditoria nos termos da regulamentação em vigor.

§ 2º As instituições referidas no art. 1º que venham a preencher os requisitos para constituição do comitê de remuneração, após a data de entrada em vigor desta resolução, deverão constituí-lo até 31 de março do ano subsequente ao do preenchimento dos requisitos.

§ 3º A extinção do comitê de remuneração somente poderá ocorrer se a instituição:

I - deixar de apresentar as condições contidas no **caput** e no § 1º; e

II - cumprir suas atribuições relativamente aos exercícios em que foi exigido o seu funcionamento.

§ 4º O Banco Central poderá determinar a reconstituição do comitê de remuneração em situações excepcionais, desde que devidamente justificadas.

§ 5º A utilização do termo "comitê de remuneração" é de uso restrito de órgão estatutário constituído na forma desta resolução.

Art. 12. O comitê de remuneração deve:

I - reportar-se diretamente ao conselho de administração;

II - ser composto por, no mínimo, três integrantes, com mandato fixo, vedada a permanência de integrante no comitê por prazo superior a dez anos;

III - ter em sua composição pelo menos um membro não ocupante das funções mencionadas no art. 1º, § 2º; e

IV - ter, na sua composição, integrantes com as qualificações e a experiência necessárias ao exercício de julgamento competente e independente sobre a política de remuneração da instituição, inclusive sobre as repercussões dessa política na gestão de riscos.

§ 1º O número de integrantes, os critérios de nomeação, de destituição e de remuneração, o tempo de mandato e as atribuições do comitê de remuneração devem constar do estatuto da instituição.

§ 2º Cumprido o prazo máximo previsto no inciso II do **caput**, o integrante do comitê de remuneração somente pode voltar a integrar tal órgão na mesma instituição após decorridos, no mínimo, três anos.

Art. 13. São responsabilidades do comitê de remuneração, além de outras estabelecidas no estatuto da instituição:

I - elaborar a política de remuneração da instituição, propondo ao conselho de administração as diversas formas de remuneração fixa e variável de administradores e empregados, tais como salários, benefícios, bônus, participações nos lucros e outros incentivos de desempenho, além de programas especiais de recrutamento e desligamento;

II - supervisionar a implementação e operacionalização da política de remuneração da instituição;

III - revisar anualmente a política de remuneração da instituição, recomendando ao conselho de administração a sua correção ou aprimoramento;

IV - propor ao conselho de administração o montante da remuneração global dos administradores a ser submetido à assembleia geral, na forma do art. 152 da Lei nº 6.404, de 1976;

V - avaliar cenários futuros, internos e externos, e seus possíveis impactos sobre a política de remuneração;

VI - analisar a política de remuneração da instituição em relação às práticas de mercado, com vistas a identificar discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres, propondo os ajustes necessários; e

VII - zelar para que a política de remuneração esteja permanentemente compatível com a política de gestão de riscos, com as metas e a situação financeira atual e esperada da instituição e com o disposto nesta resolução.

Art. 14. O comitê de remuneração pode, no âmbito de suas atribuições, utilizar-se do trabalho de especialistas.

Parágrafo único. A utilização do trabalho de especialistas não exime o comitê de remuneração de suas responsabilidades.

Art. 15. O comitê de remuneração deve elaborar, com periodicidade anual, relativamente à data-base de 31 de dezembro, documento denominado “Relatório do Comitê de Remuneração”, contendo, no mínimo, as seguintes informações:

I - atividades exercidas no âmbito de suas atribuições no período; e

II - descrição da política de remuneração, com destaque para as modificações realizadas no período e suas implicações sobre o perfil de risco da instituição e sobre o comportamento dos empregados e administradores quanto à assunção de riscos.

§ 1º A instituição deve manter o documento de que trata o **caput** à disposição do Banco Central do Brasil pelo prazo mínimo de cinco anos.

§ 2º O Banco Central do Brasil, no âmbito de suas atribuições, pode exigir informações adicionais àquelas previstas nos incisos I e II do **caput** deste artigo.

Art. 16. Os conglomerados financeiros podem constituir comitê de remuneração único, por meio das instituições líderes, para o cumprimento das atribuições e responsabilidades previstas nesta resolução, relativamente às instituições que o compõem.

Art. 17. No caso de instituições que não possuam conselho de administração, as referências desta resolução àquele conselho devem ser entendidas como feitas à diretoria da instituição.

Divulgação

Art. 18. As instituições mencionadas no art. 1º devem divulgar, anualmente, informações claras e abrangentes sobre sua política de remuneração, incluindo:

I - descrição do processo de decisão adotado para estabelecer a política de remuneração; e

II - principais características da política de remuneração, abrangendo os critérios usados para a mensuração do desempenho e o ajustamento ao risco, a relação entre remuneração e desempenho, a política de diferimento da remuneração e os parâmetros usados para determinar o percentual de remuneração em espécie e o de outras formas de remuneração.

§ 1º As instituições obrigadas a constituir comitê de remuneração devem divulgar, além das informações requeridas no **caput**:

I - a composição e as atribuições do comitê de remuneração; e

II - informações quantitativas consolidadas sobre a estrutura de remuneração, com segregação entre administradores, empregados que exerçam função gerencial e empregados cujas ações tenham impacto material sobre o risco, indicando:

a) o montante de remuneração do ano, separado em remuneração fixa e variável e o número de beneficiários;

b) o montante e a forma de remuneração variável, separada em remuneração em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros;

c) o montante de remuneração que foi diferida para pagamento no ano, separada em remuneração paga e remuneração reduzida mediante ajuste de desempenho;

d) o montante de pagamentos referentes ao recrutamento de novos administradores e empregados e número de beneficiários;

e) o montante de pagamentos referentes a desligamentos realizados durante o ano, número de beneficiários e o maior pagamento efetuado a uma só pessoa; e

f) percentual de remuneração fixa e variável, calculado em relação ao lucro do período e ao patrimônio líquido.

§ 2º As informações de que trata este artigo devem ser divulgadas no relatório da administração que acompanha as demonstrações contábeis relativas à data-base de 31 de dezembro.

§ 3º Exercida a faculdade de constituição de comitê de remuneração único para o conglomerado financeiro, compete à instituição líder evidenciar as informações definidas neste artigo para cada uma das entidades do grupo.

Disposições finais

Art. 19. O Banco Central do Brasil poderá solicitar, a qualquer tempo, que a instituição demonstre que os incentivos proporcionados no âmbito de seu sistema de remuneração levam em consideração adequadamente os aspectos de gestão de riscos, adequação de capital e liquidez.

Art. 20. O Banco Central do Brasil poderá determinar as medidas necessárias para compensar qualquer risco adicional resultante da inadequação da política de remuneração implementada pela entidade, inclusive a revisão da referida política ou a ampliação do requerimento de capital.

Art. 21. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, de janeiro de 2010.

Henrique de Campos Meirelles
Presidente