



# BANCO CENTRAL DO BRASIL

## RESOLUÇÃO Nº 3921

Dispõe sobre a política de remuneração de administradores das instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil.

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 25 de novembro de 2010, com base no art. 4º, inciso VIII, da citada lei,

### RESOLVEU:

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 de administradores 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 Para fins do disposto nesta resolução, consideram-se:

I - administradores:

a) os diretores estatutários e os membros do conselho de administração das sociedades anônimas; e

b) os administradores das sociedades limitadas;

II - remuneração: o pagamento efetuado em espécie, ações, instrumentos baseados em ações e outros ativos, em retribuição ao trabalho prestado à instituição por administradores, compreendendo remuneração fixa, representada por salários, honorários e comissões, e remuneração variável, constituída por bônus, participação nos lucros na forma do § 1º do art. 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e outros incentivos associados ao desempenho.

### Política de remuneração

Art. 2º A política de remuneração de administradores 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 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.

Resolução nº 3921, de 25 de novembro de 2010.



## **BANCO CENTRAL DO BRASIL**

Parágrafo único. As medidas do desempenho dos 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 As instituições que efetuarem pagamentos a título de remuneração variável a seus administradores devem levar em conta, quanto ao montante global e à alocação da remuneração, os seguintes fatores, entre outros:

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 No pagamento de remuneração variável a administradores, devem ser considerados, no mínimo, os seguintes critérios:

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 I, II e III e os riscos assumidos.

Art. 6º A remuneração variável pode ser 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.

§ 1º No mínimo 50% (cinquenta por cento) da remuneração variável deve ser paga em ações ou instrumentos baseados em ações, compatíveis com a criação de valor a longo prazo e com o horizonte de tempo do risco.

§ 2º As ações, instrumentos baseados em ações ou outros ativos utilizados para pagamento da remuneração de que trata o caput devem ser avaliados pelo valor justo.



## **BANCO CENTRAL DO BRASIL**

§ 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. 7º No mínimo 40% (quarenta por cento) da remuneração variável deve ser diferida para pagamento futuro, crescendo com o nível de responsabilidade do administrador.

§ 1º O período de diferimento deve ser de, no mínimo, três anos, e estabelecido em função dos riscos e da atividade do administrador.

§ 2º Os pagamentos devem ser efetuados de forma escalonada em parcelas proporcionais ao período de diferimento.

§ 3º No caso de redução significativa do lucro recorrente realizado ou de 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. 8º Contratos com cláusulas de pagamentos excedentes aos previstos na legislação, vinculados ao desligamento de administradores, 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 a administradores somente pode ocorrer em caráter excepcional, por ocasião da contratação ou transferência de administradores para outra área, cidade ou empresa do mesmo conglomerado, limitada ao primeiro ano após o fato que der origem à garantia.

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

### Comitê de remuneração

Art. 11. As instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, que atuem sob a forma de companhia aberta ou que sejam obrigadas a constituir comitê de auditoria nos termos da regulamentação em vigor, devem instituir, até a data da realização da primeira assembleia geral ou reunião de sócio que ocorrer após 1º de janeiro de 2012, componente organizacional 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 que atue 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 1º de janeiro de 2012, deverão constituí-lo até 30 de abril do ano subsequente ao do preenchimento dos requisitos.

Resolução nº 3921, de 25 de novembro de 2010.



## **BANCO CENTRAL DO BRASIL**

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

I - a instituição deixar de apresentar as condições contidas no caput e no § 1º deste artigo; e

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

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

Art. 12. 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 os compõem.

Parágrafo único. Exercida a faculdade prevista no caput, as instituições que integram o conglomerado deverão, cada uma, ratificar a decisão por ocasião da primeira assembleia geral que realizar ou do primeiro ato societário que resultar em alteração do contrato social.

Art. 13. 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 na sua composição pelo menos um membro não administrador; 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 ou contrato social 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.

§ 3º Compete ao conselho de administração da instituição assegurar que os membros do comitê de remuneração cumpram os requisitos exigidos por esta resolução.

Art. 14. São responsabilidades do comitê de remuneração, além de outras estabelecidas no estatuto ou contrato social da instituição:



## **BANCO CENTRAL DO BRASIL**

I - elaborar a política de remuneração de administradores da instituição, propondo ao conselho de administração as diversas formas de remuneração fixa e variável, além de benefícios e programas especiais de recrutamento e desligamento;

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

III - revisar anualmente a política de remuneração de administradores 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 de administradores;

VI - analisar a política de remuneração de administradores 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 de administradores 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. 15. O comitê de remuneração deve elaborar, com periodicidade anual, no prazo de noventa dias, relativamente à data-base de 31 de dezembro, documento denominado “Relatório do Comitê de Remuneração”, contendo, no mínimo, as seguintes informações:

I - descrição da composição e das atribuições do comitê de remuneração;

II - atividades exercidas no âmbito de suas atribuições no período;

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

IV - 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;

V - descrição das modificações na política de remuneração realizadas no período e suas implicações sobre o perfil de risco da instituição e sobre o comportamento dos administradores quanto à assunção de riscos; e

VI - informações quantitativas consolidadas sobre a estrutura de remuneração dos administradores, indicando:



## **BANCO CENTRAL DO BRASIL**

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

b) o montante de benefícios concedidos e o número de beneficiários;

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

d) o montante de remuneração que foi diferida para pagamento no ano, separada em remuneração paga e remuneração reduzida em função de ajustes do desempenho da instituição;

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

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

g) os percentuais de remuneração fixa, variável e de benefícios concedidos, calculados em relação ao lucro do período e ao patrimônio líquido.

§ 1º A instituição deve manter o documento de que trata o caput deste artigo 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 a VI do caput deste artigo.

§ 3º Exercida a faculdade prevista no art. 12, o Relatório do Comitê de Remuneração deverá apresentar as informações definidas no caput deste artigo para cada uma das entidades do conglomerado.

Art. 16. As instituições mencionadas no art. 1º que não estejam obrigadas a constituir comitê de remuneração devem elaborar relatório anual, no prazo de noventa dias, relativamente à data-base de 31 de dezembro, contendo, no mínimo, as informações indicadas nos incisos III e IV do art. 15.

Parágrafo único. O documento de que trata o caput deverá ser mantido à disposição do Banco Central do Brasil pelo prazo mínimo de cinco anos.

### Disposições gerais

Art. 17. 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 de administradores levam em consideração adequadamente os aspectos de gestão de riscos, adequação de capital e liquidez.

Art. 18. O Banco Central do Brasil poderá determinar as medidas necessárias para compensar qualquer risco adicional resultante da inadequação da política de remuneração  
Resolução nº 3921, de 25 de novembro de 2010.



## **BANCO CENTRAL DO BRASIL**

de administradores implementada pela entidade, inclusive a revisão da referida política ou a ampliação do requerimento de capital.

Art. 19. 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.

Art. 20. Fica o Banco Central do Brasil autorizado a baixar as normas complementares e a adotar as medidas que se fizerem necessárias ao cumprimento desta resolução.

Art. 21. Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 1º de janeiro de 2012.

São Paulo, 25 de novembro de 2010.

Henrique de Campos Meirelles  
Presidente

Este texto não substitui o publicado no DOU e no Sisbacen.