

**COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS****VOTO****PROCESSO SEI Nº 19957.006290/2016-08**

Reg. Col. 0378/2016

Interessado: Itaú Unibanco Holding S.A.
Assunto: Recurso contra entendimento da Superintendência de Relações com Empresas sobre a aplicação de dispositivos da Instrução da CVM nº 358/02 a membro não administrador do Comitê de Remuneração.
Diretor Relator: Gustavo Tavares Borba

Relatório**I. Objeto**

1. Trata-se de recurso interposto pelo Itaú Unibanco Holding S.A. (“Companhia” ou “Recorrente”) contra decisão da Superintendência de Relações com Empresas (“SEP”) que concluiu pela aplicabilidade do disposto nos arts. 3º, §§1º e 2º; 8º, *caput*; e 13, *caput* e §4º; todos da Instrução CVM nº 358/02 (“ICVM 358”), ao membro não administrador do Comitê de Remuneração criado pelo art. 8º do Estatuto Social da Companhia (“Comitê de Remuneração”).

II. Consulta

2. Em 27/06/2016, a Companhia formulou consulta à SEP a respeito da aplicação de determinados comandos previstos na ICVM 358 ao membro não administrador do seu Comitê de Remuneração estatutário.

3. A Companhia informou que, com fundamento na prerrogativa disposta no art. 12 da Resolução nº 3.921/10 do Conselho Monetário Nacional^[1] (“Res. CMN 3.921”), o art. 8º do Estatuto Social^[2] da Recorrente criou, em cumprimento à determinação do art. 11 da Res. CMN 3.921^[3], um comitê de remuneração conjunto para todas as instituições pertencentes ao seu conglomerado financeiro (“Comitê de Remuneração”).

4. A referida Res. CMN 3.921 teria exigido, em seu art. 13, inciso III^[4], a presença de ao menos um membro não administrador na composição do Comitê de Remuneração, assim considerada a pessoa que não possua qualquer cargo de administração na sociedade, seja diretor ou conselheiro, conforme previsão do art. 1º, §2º, daquele diploma^[5].

5. Sustenta a Recorrente que as atividades desenvolvidas pelo membro não administrador do Comitê de Remuneração estariam limitadas à agenda e temas concernentes a esse órgão. Desse modo, o membro não administrador do Comitê de Remuneração não poderia ser considerado um administrador, já que não teria poderes de representação e nem competência para tomar decisões com capacidade de vincular a Companhia.

6. Nesse contexto, durante o ano de 2015, os membros do Comitê de Remuneração da Companhia teriam se reunido por apenas 3 (três) vezes para o exercício de suas funções institucionais, sendo as pautas das reuniões restritas aos assuntos de sua competência, que incluiria, além do previsto no art. 14 da Res. CMN 3.921^[6], funções adicionais estabelecidas em seu Regimento Interno^[7].

7. Afirma a Recorrente que as atividades do Comitê de Remuneração estariam limitadas às práticas de remuneração do conglomerado financeiro, inexistindo ingerência ou participação do Comitê de Remuneração nos negócios das sociedades e demais assuntos pertinentes à estrutura administrativa ou financeira, de modo que o escopo de atuação do Comitê de Remuneração seria bastante específico e limitado.

8. Sem prejuízo dessas considerações, afirma a Companhia que os membros do Comitê de Remuneração receberiam, no início de cada exercício, dados para determinar os modelos de remuneração das instituições integrantes do conglomerado financeiro, bem como para definir os valores a serem atribuídos a título de remuneração aos seus executivos, os quais poderiam ser utilizados para inferir resultados da Companhia.

9. Assim, tal como efetuado para os demais membros do órgão, a Companhia restringiria a negociação de valores mobiliários pelo membro não administrador do Comitê de Remuneração quando ele recebesse essas informações confidenciais antes de sua divulgação ao mercado, em linha com o disposto na ICVM 358.

10. Contudo, em razão da peculiaridade da situação do membro não administrador do Comitê de Remuneração, a Companhia consultou a SEP sobre a aplicação ou não das regras dispostas nos art. 3º, *caput* e §1º; 8º, *caput*; e 13, *caput* e §4º, todos da ICVM 358/02^[8] ao membro não administrador do Comitê de Remuneração.

III. Considerações da SEP

11. Em sua análise, a SEP^[9] afirmou que seria possível verificar, da leitura dos dispositivos citados na consulta, que o universo de pessoas alcançadas por tais normas não se limitaria apenas aos administradores, abrangendo também outros agentes que pudessem vir a se privilegiar com uma assimetria informacional.

12. Desse modo, por ser integrante do Comitê de Remuneração da Companhia, órgão com função técnica e/ou consultiva criado pelo art. 8º do Estatuto Social da Recorrente, o membro não administrador do Comitê também estaria no rol de pessoas sujeitas ao cumprimento dos referidos dispositivos.

13. As conclusões da SEP foram comunicadas à Companhia em 24/08/2016[10].

IV. Recurso

14. A Companhia apresentou recurso à conclusão da SEP, reiterando, em suma, os argumentos contidos na consulta (SEI nº 0158848). Acrescentou, ainda, na peça recursal, que o disposto no art. 3º, §2º, da ICVM 358 seria inaplicável ao membro não administrador do Comitê de Remuneração, embora tal dispositivo não tenha sido mencionado na consulta inicial.

V. Manifestação da SEP ao Recurso

15. Em resposta ao recurso[11], a SEP reitera sua conclusão pela manutenção da decisão recorrida, acrescentando ainda que seriam aplicáveis ao membro não administrador que compõe o Comitê de Remuneração: (i) o art. 3º, §2º, da ICVM 358, que não havia sido objeto da consulta; e (ii) o art. 11, *caput*, da ICVM 358, que não foi mencionado na consulta e tampouco no recurso.

VI. Sorteio e Distribuição do Processo

16. Em reunião do Colegiado realizada em 04/10/2016, fui sorteado como relator deste processo (SEI nº 0169844).

Voto

17. Conforme exposto no relatório, o Itaú Unibanco Holding S.A. (“Companhia” ou “Recorrente”) apresentou recurso sobre a conclusão da Superintendência de Relações com Empresas (“SEP”) no sentido de que os arts. 3º, §§1º e 2º; 8º, *caput*; e 13, *caput* e §4º; todos da Instrução CVM nº 358/02 (“ICVM 358”), seriam aplicáveis ao membro não administrador do Comitê de Remuneração criado pelo art. 8º do Estatuto Social da Companhia (“Comitê de Remuneração”).

18. Em apertada síntese, a Recorrente afirma que o Comitê de Remuneração teria sido instituído para atender ao disposto no art. 11 da Resolução nº 3.921/10 do Conselho Monetário Nacional (“Res. CMN 3.921”), que também exigiria, em seu art. 13, inciso III, a presença de um membro não administrador em sua composição.

19. De acordo com a Companhia, as competências do Comitê de Remuneração, definidas no art. 14 da Res. CMN 3.921 e complementadas por disposições de seu Regimento Interno, estariam exclusivamente relacionadas às práticas de remuneração do conglomerado controlado pela Recorrente, de modo que a situação do membro não administrador do Comitê de Remuneração seria peculiar e estaria fora do escopo da ICVM 358.

20. Embora, quanto ao conteúdo, possa existir certa lógica em parte dos argumentos da Recorrente, verifica-se que a questão da aplicação das regras pertinentes aos administradores aos membros de qualquer “órgão estatutário” decorre de determinação legal, razão pela qual a regulação da CVM sequer poderia prever regras que se afastassem dessa orientação da LSA.

21. Para ser mais preciso, o art. 160 da Lei nº 6.404/76, localizado topograficamente na seção que trata dos deveres e responsabilidades dos administradores (arts. 153 a 159 – seção IV), determina categoricamente o seguinte: “*as normas desta Seção aplicam-se aos membros de quaisquer órgãos, criados pelo estatuto, com funções técnicas ou destinados a aconselhar os administradores*”.

22. Na regulação, a ICVM 358 foi suficientemente clara no sentido de que as normas ali contidas também seriam aplicáveis aos membros de “*quaisquer órgãos com funções técnicas ou consultivas criados por disposição estatutária*”, situação na qual se enquadra o Comitê de Remuneração.

Art. 3º. [...]

§1º Os acionistas controladores, diretores, membros do conselho de administração, do conselho fiscal e de **quaisquer órgãos com funções técnicas ou consultivas, criados por disposição estatutária**, deverão comunicar qualquer ato ou fato relevante de que tenham conhecimento ao Diretor de Relações com Investidores, que promoverá sua divulgação.

§2º Caso as pessoas referidas no parágrafo anterior tenham conhecimento pessoal de ato ou fato relevante e constatem a omissão do Diretor de Relações com Investidores no cumprimento de seu dever de comunicação e divulgação, inclusive na hipótese do parágrafo único do art. 60 desta Instrução, somente se eximirão de responsabilidade caso comuniquem imediatamente o ato ou fato relevante à CVM.

Art. 8º. Cumpre aos acionistas controladores, diretores, membros do conselho de administração, do conselho fiscal e de **quaisquer órgãos com funções técnicas ou consultivas, criados por disposição estatutária**, e empregados da companhia, guardar sigilo das informações relativas a ato ou fato relevante às quais tenham acesso privilegiado em razão do cargo ou posição que ocupam, até sua divulgação ao mercado, bem como zelar para que subordinados e terceiros de sua confiança também o façam, respondendo solidariamente com estes na hipótese de descumprimento.

Art. 13. Antes da divulgação ao mercado de ato ou fato relevante ocorrido nos negócios da companhia, é vedada a negociação com valores mobiliários de sua emissão, ou a eles referenciados, pela própria companhia aberta, pelos acionistas controladores, diretos ou indiretos, diretores, membros do conselho de administração, do conselho fiscal e de **quaisquer órgãos com funções técnicas ou consultivas, criados por disposição estatutária**, ou por quem quer que, em virtude de seu cargo, função ou posição na companhia aberta, sua controladora, suas controladas ou coligadas, tenha conhecimento da informação relativa ao ato ou fato relevante. [...]

§4º Também é vedada a negociação pelas pessoas mencionadas no caput no período de 15 (quinze) dias que anteceder a divulgação das informações trimestrais (ITR) e anuais (DFP) da companhia, ressalvado o disposto no §2º do art. 15-A”. (g.n)

23. Desta forma, como a Lei 6.404/76 é bem categórica sobre o tema, e a regulação da CVM, como não poderia deixar de ser, segue no mesmo sentido, de forma clara e detalhada, parece-me que não há fundamento para a revisão da posição da SEP.

24. As questões apresentadas pela Recorrente demandariam, portanto, alteração legislativa, de modo que o presente processo não é o meio adequado para discussão do mérito das alegações apresentadas.

25. Do exposto, voto pelo desprovemento do recurso, a fim de que seja mantida a decisão proferida pela área técnica.

Rio de Janeiro, 13 de dezembro de 2016.

Gustavo Tavares Borba

Diretor Relator

[1] 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.

[2] Art. 8º. O cumprimento das atribuições e responsabilidades relacionadas à política de remuneração dos administradores da sociedade competirá ao Comitê de Remuneração, o qual se reportará diretamente ao Conselho de Administração. 8.1. O Comitê de Remuneração será constituído de 3 (três) a 10 (dez) membros, eleitos pelo Conselho de Administração, sendo um dos membros indicado para o cargo de Presidente.

8.1.1. O Comitê de Remuneração deverá ter, em sua composição (i) profissionais com as qualificações e a experiência necessárias ao exercício de julgamento competente e independente sobre a política de remuneração da Companhia, inclusive sobre as repercussões na gestão de riscos, e (ii) pelo menos um membro não administrador. 8.1.2. O mandato dos membros do Comitê de Remuneração será de 1 (um) ano, a contar da data da Reunião do Conselho de Administração que os eleger, prorrogando-se até a posse de seus substitutos. 8.1.3. Os membros do Comitê de Remuneração poderão ser reconduzidos ao cargo, sendo vedada contudo a permanência de membro no Comitê de Remuneração por prazo superior a 10 (dez) anos. Cumprido tal prazo, o membro somente poderá integrar novamente o Comitê após decorridos, no mínimo, 3 (três) anos. 8.2. Compete ao Comitê de Remuneração:

I. elaborar a política de remuneração de administradores da sociedade, 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 sociedade;

III. revisar anualmente a política de remuneração de administradores da sociedade, 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;

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 sociedade 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 sociedade e com o disposto na Resolução do Conselho Monetário Nacional nº 3.921/2010.

8.3. O Conselho de Administração poderá atribuir ao Comitê de Remuneração competências adicionais às previstas neste Estatuto Social.

8.4. O Conselho de Administração definirá a verba destinada à remuneração dos membros do Comitê de Remuneração, observados os parâmetros de mercado, bem como o orçamento destinado a cobrir as despesas para o seu funcionamento.

8.5 O Comitê de Remuneração deverá elaborar, ao final de cada exercício social, relatório das atividades exercidas no âmbito de suas atribuições, encaminhando cópia ao Conselho de Administração e mantendo-o à disposição do Banco Central do Brasil, pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos.

[3] 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.

[4] Art. 13. O comitê de remuneração deve: [...] III - ter na sua composição pelo menos um membro não administrador; e [...].

[5] Art. 1º. [...] §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 [...].

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

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.

[7] As atividades seriam as seguintes: (i) discutir, analisar e supervisionar a implementação e operacionalização dos modelos de remuneração existentes para o Conglomerado Itaú Unibanco, discutindo os princípios gerais da política de remuneração dos funcionários e recomendado ao Conselho de Administração a sua correção ou aprimoramento; e (ii) avaliar e aprovar os modelos de remuneração, propostos pelo Diretor Presidente, para os Diretores Gerais e Diretores Vice-Presidentes do Itaú Unibanco Holding, bem como aprovar respectivos valores individuais, incluindo os honorários fixos e variáveis e benefícios, podendo, também, avaliar os modelos de remuneração, aprovar os valores individuais, incluindo os honorários fixos e variáveis e benefícios, dos demais administradores do Conglomerado Itaú Unibanco.

[8] Art. 3º. Cumpre ao Diretor de Relações com Investidores enviar à CVM, por meio de sistema eletrônico disponível na página da CVM na rede mundial de computadores, e, se for o caso, à bolsa de valores e entidade do mercado de balcão organizado em que os valores mobiliários de emissão da companhia sejam admitidos à negociação, qualquer ato ou fato relevante ocorrido ou relacionado aos seus negócios, bem como zelar por sua ampla e imediata disseminação, simultaneamente em todos os mercados em que tais valores mobiliários sejam admitidos à negociação.

§1º. Os acionistas controladores, diretores, membros do conselho de administração, do conselho fiscal e de quaisquer órgãos com funções técnicas ou consultivas, criados por disposição estatutária, deverão comunicar qualquer ato ou fato relevante de que tenham conhecimento ao Diretor de Relações com Investidores, que promoverá sua divulgação.

§8º. A divulgação de ato ou fato relevante realizada na forma prevista no §4º, I, deste artigo pode ser feita de forma resumida com indicação dos endereços na rede mundial de computadores, onde a informação completa deve estar disponível a todos os investidores, em teor no mínimo idêntico àquele remetido à CVM.

Art. 13. Antes da divulgação ao mercado de ato ou fato relevante ocorrido nos negócios da companhia, é vedada a negociação com valores mobiliários de sua emissão, ou a eles referenciados, pela própria companhia aberta, pelos acionistas controladores, diretos ou indiretos, diretores, membros do conselho de administração, do conselho fiscal e de quaisquer órgãos com funções técnicas ou consultivas, criados por disposição estatutária, ou por quem quer que, em virtude de seu cargo, função ou posição na companhia aberta, sua controladora, suas controladas ou coligadas, tenha conhecimento da informação relativa ao ato ou fato relevante.

§ 4º. Também é vedada a negociação pelas pessoas mencionadas no caput no período de 15 (quinze) dias que anteceder a divulgação das informações trimestrais (ITR) e anuais (DFP) da companhia, ressalvado o disposto no § 3º do art. 15.

[9] Relatório nº 145/2016-CVM/SEP/GEA-1 (SEI nº 0149722), de 24/08/2016.

[10] Ofício nº 411/2016/CVM/SEP/GEA-1 (SEI nº 0149767), de 24/08/2016.

[11] Memorando nº 54/2016-CVM/SEP/GEA-1 (SEI nº 0165305), de 27/09/2016.



Documento assinado eletronicamente por **Gustavo Rabelo Tavares Borba, Diretor**, em 16/12/2016, às 14:42, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site https://sei.cvm.gov.br/conferir_autenticidade, informando o código verificador **0201313** e o código CRC **D6BA997E**.

*This document's authenticity can be verified by accessing https://sei.cvm.gov.br/conferir_autenticidade, and typing the "Código Verificador" **0201313** and the "Código CRC" **D6BA997E**.*