

MEMORANDO

SUSEP coloca em consulta pública minuta de Resolução do CNSP sobre política de remuneração das seguradoras, entidades abertas de previdência complementar, sociedades de capitalização e resseguradores locais.



Foi divulgado pela SUSEP, em 20/03/2024, o Edital de Consulta Pública nº 002/2024, acerca de minuta de Resolução do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP) que dispõe sobre a política de remuneração das sociedades seguradoras, entidades abertas de previdência complementar, sociedades de capitalização e resseguradores locais.

A minuta busca instituir uma Política de Remuneração dessas entidades que contemple, no mínimo, administradores, sócios não estatutários, funcionários chave em funções de controle e outros funcionários cuja atuação tenha impactos na exposição a riscos (art. 1º). Ressalta-se, desde logo, que as entidades do segmento S4 não foram contempladas.[1]

O objetivo da minuta, conforme descrito na Exposição de Motivos, é delimitar critérios para a distribuição dessa remuneração, de modo a “*alinhar os interesses pessoais com os da organização, de modo a aumentar sua produtividade*”, tendo em vista, principalmente, que a não consideração dos riscos assumidos pelas supervisionadas, segundo a autarquia, poderia levar a crises financeiras, como a iniciada em 2007.

A SUSEP baseou-se, para tanto, nos princípios orientadores estipulados no Financial Stability Board (FSB), posteriormente incorporados ao Insurance Core Principle nº 7 da International Association of Insurante Supervisors. O primeiro desses princípios é o de *governança eficaz da remuneração*, que determina que o Conselho de Administração deve adotar e criar uma Política de Remuneração alinhada com a cultura organizacional, seus objetivos, estratégias e interesses. O segundo, é o *alinhamento efetivo da remuneração com a tomada de risco prudente*, que prevê a necessidade de essa política ter critérios financeiros e não financeiros claros e equilibrados, apurados em nível individual, de unidade de negócios e empresa como um todo, além da definição de período de diferimento e concessão de ações. O terceiro e último princípio se refere à *supervisão eficaz e engajamento das partes interessadas*, que se alinha à possibilidade de revisão e limitação das práticas de remuneração adotadas na política.

A Política de Remuneração deve, conforme explicitado nos incisos do art. 3º da minuta e, resumidamente, na Exposição de Motivos:

1. Segundo consta na Exposição de Motivos: “[...] inicialmente, excluimos o segmento S4, por esse possuir empresas de menor porte, para quais poderia haver um alto ônus na implementação desta normativa que não seria compensado com um ganho substancial para o mercado como um todo”.

“[...] contribuir para a efetividade da gestão de riscos, da gestão de capital e dos controles internos, considerando o apetite por risco, o plano de contingência de capital e as políticas de gestão de riscos, de conformidade, de conduta e de sustentabilidade, procurando manter a geração de valor no longo prazo e atrair e reter profissionais qualificados e experientes”.

Para tanto, o art. 4º da minuta prevê que a remuneração variável deverá considerar: (i) os objetivos descritos acima de acordo com o nível de responsabilidade do colaborador; (ii) o desempenho nos níveis individual, de unidade, e da empresa como um todo; e (iii) mecanismos de redução da remuneração de forma proporcional aos riscos assumidos e não assumidos e os resultados adversos deles advindos. Sobre esse último ponto, a minuta determina que a Política de Remuneração deverá estabelecer mecanismos para redução de parcelas não pagas e, no caso de administradores, devolução daquelas já pagas.

Nos arts. 7º a 9º foi disciplinada a necessidade de inclusão na remuneração de parcela de Incentivo a Longo Prazo (ILP) para aqueles colaboradores que estejam no topo da pirâmide, seguindo inspiração nos exemplos da Austrália e do Reino Unido. Essa parcela será incluída quando a remuneração variável do colaborador, no ano, seja igual ou superior a 6,5 vezes o valor da remuneração mensal, ou 150 salários-mínimos. O valor do ILP deverá ser diretamente proporcional ao nível de responsabilidade do colaborador, e o período de diferimento deverá ser compatível ao tempo dos riscos assumidos, não podendo ser inferior a três anos. Além disso, os pagamentos devem ser realizados de forma escalonada, e é vedada a antecipação dessa quantia.

Ainda sobre o ILP, a minuta dispõe que 50% do valor deverá ser pago em ações ou instrumentos baseados em ações, seja da supervisionada ou sua controladora direta ou indireta, nos casos em que sejam companhias de capital aberto. Caso a supervisionada ou sua controladora não esteja enquadrada nessa hipótese, a minuta prevê a possibilidade de o pagamento ser realizado em espécie, tendo como referência o valor contábil das ações. Para tanto, será preciso que existam mecanismos de proteção como vesting de ações, além de disposições expressas que proíbam a utilização de instrumentos de hedge capazes de alterar os efeitos das variações de preços das ações.

Também é prevista a necessidade de a Política de Remuneração ser documentada por escrito, contendo disposições claras que versem, minimamente, sobre (i) as modalidades de remuneração fixa e variável e os colaboradores a que se aplicam, além dos critérios de pagamento, ajuste ao risco, diferimento e vesting; (ii) identificação dos funcionários mediante critérios de nível hierárquico, alçada, função ou parâmetros similares; e (iii) composição e regras do Comitê de Remuneração. Além disso, a Política deverá ser aprovada pelo Conselho de Administração ou Assembleia-Geral da supervisionada, reavaliado a cada dois anos, no mínimo, e divulgado aos funcionários (art. 10). Para o público externo,

deverão ser divulgadas anualmente, “em local de fácil identificação no sítio eletrônico”, as informações sobre a Política de Remuneração, os valores pagos no ano anterior e a expectativa daqueles a serem pagos no próximo – nesses últimos dois casos, a título de remuneração variável.

Para o acompanhamento dessa Política, a minuta ainda dispõe sobre a necessidade de constituição, pelas supervisionadas S1, de um Comitê de Remuneração, ao qual competirá elaborar a Política de Remuneração, supervisionar sua implementação e operacionalização, avaliar periodicamente sua aplicação, formular propostas de atualização e propor valores para a remuneração (art. 13). No caso das supervisionadas enquadradas como S2, essas funções poderão ser exercidas pelo Comitê de Riscos, caso não seja criado um específico.

A garantia de pagamento de valores mínimos relacionados a bônus e outros incentivos, segundo a minuta, deverão ser excepcionais e limitados à contratação ou transferência para outra cidade, dentro do primeiro ano em que ocorrer; desligamento do colaborador em situações específicas; ou dentro do primeiro ano de vigência da Resolução, para diminuir os impactos da implementação do ILP (art. 17). Além disso, conforme disposto na Exposição de Motivos: “a remuneração variável do diretor responsável pelos controles internos e dos demais funcionários abrangidos pela proposta de normativa não pode ser vinculada ao desempenho financeiro de unidades por eles controladas ou avaliadas, como as que realizam atividades diretamente relacionadas ao negócio”.

A proposta de normativo estabelece ainda que a supervisionada deverá manter à disposição da SUSEP as versões antigas e atuais da Política de Remuneração, recomendações do Comitê de Remuneração e outros documentos que comprovem o cumprimento das normas a serem instituídas pela Resolução (art. 18).

A proposta de entrada em vigor da norma em tela é em 02 de janeiro de 2026, e os interessados devem encaminhar seus comentários e sugestões de aprimoramento até **19/04/2024**, utilizando o quadro padronizado específico disponível na página da SUSEP, para o e-mail corac@susep.gov.br.

O time estratégico de Seguros e Resseguros do **Chalfin, Goldberg & Vainboim Advogados** está à disposição para esclarecer os pontos mencionados, e outros que se fizerem necessários, bem como para assessorar na adequação de procedimentos em linha com o normativo, quando publicado.