

Subcomissão de Riscos

Política de Remuneração
- Apresentação de Propostas -

Agenda

- Principles for Sound Compensation Practices - FSF (Financial Stability Forum => Financial Stability Board)
- Corporate Governance (ICP 07) - IAIS
- Política de Remuneração de Administradores - Resolução BACEN 3921/2010

Principles for Sound Compensation Practices

FSF

- **Uma mudança necessária**
 - Após a **crise de 2007**, 80% dos participantes do mercado reconheceu que a **Política de Remuneração teve um papel relevante** na acumulação de riscos que a causaram.
 - Pessimismo quanto à eficácia das medidas necessárias, **caso não sejam globais e para todo o mercado**.
 - Tendo em vista os custos e desafios envolvidos, apenas a **ação do regulador pode garantir uma mudança efetiva**.

Principles for Sound Compensation Practices

FSF

- Remuneração como um **sistema de incentivo**, e não apenas uma média de mercado.
 - Sistemas são desenvolvidos para **incentivar** os colaboradores a alcançar os **objetivos estabelecidos** pelos gestores, tal como a EGR e o SCI.
 - Sistemas **auxiliam os gestores** a estabelecer os **incentivos** aos colaboradores com o objetivo de conduzir a organização em busca dos **lucros** e outras **metas**, **mantendo-se dentro do Apetite estabelecido pelo Conselho**.

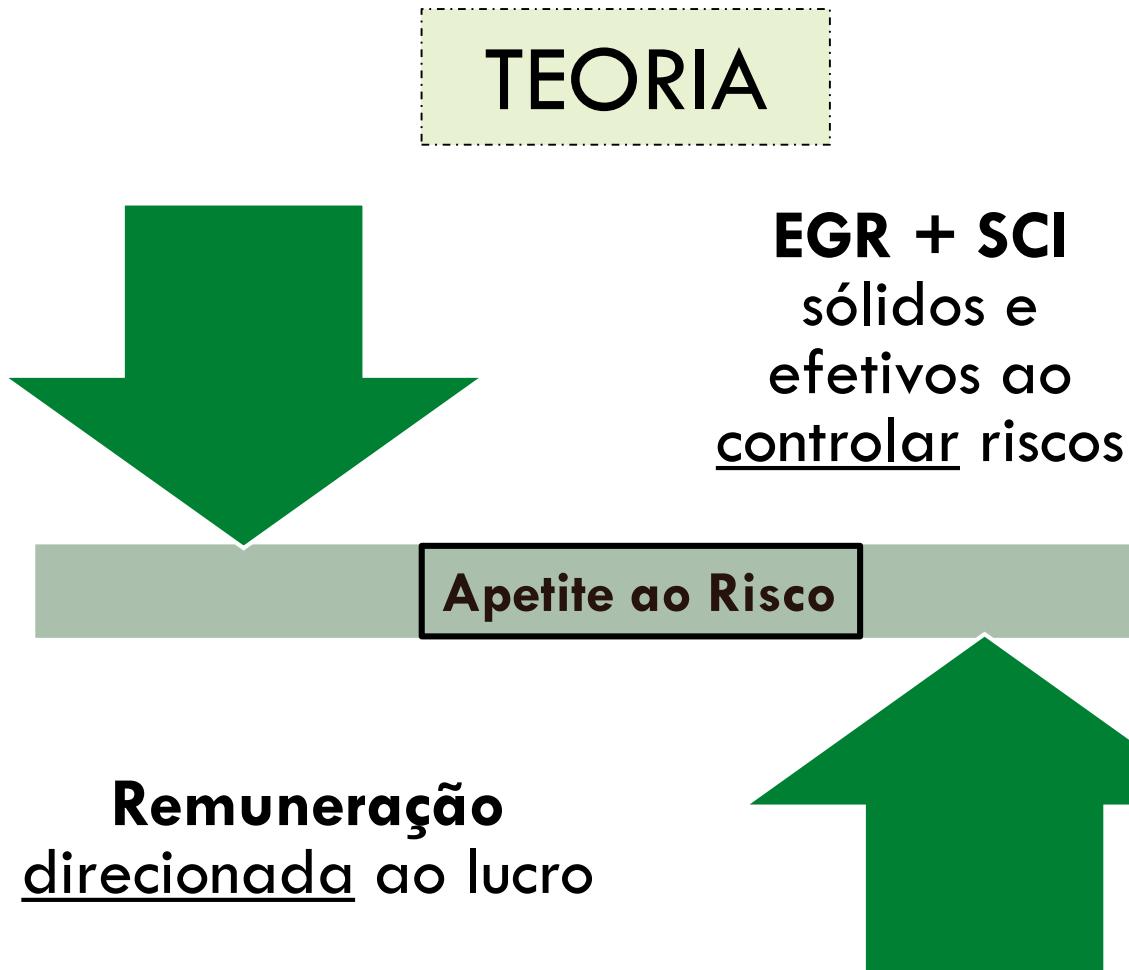
Principles for Sound Compensation Practices

FSF

- Pouca atenção ao **link entre remuneração e risco**.
 - Sistemas de **remuneração** elaborados para **incentivar** os colaboradores a trabalhar duro em **busca do lucro** e para atrair mão de obra qualificada.
 - **EGR** elaborada para informar os gestores sobre posturas de risco, servindo como elemento de **controle dos riscos**.

Principles for Sound Compensation Practices

FSF



Principles for Sound Compensation Practices

FSF

PRÁTICA

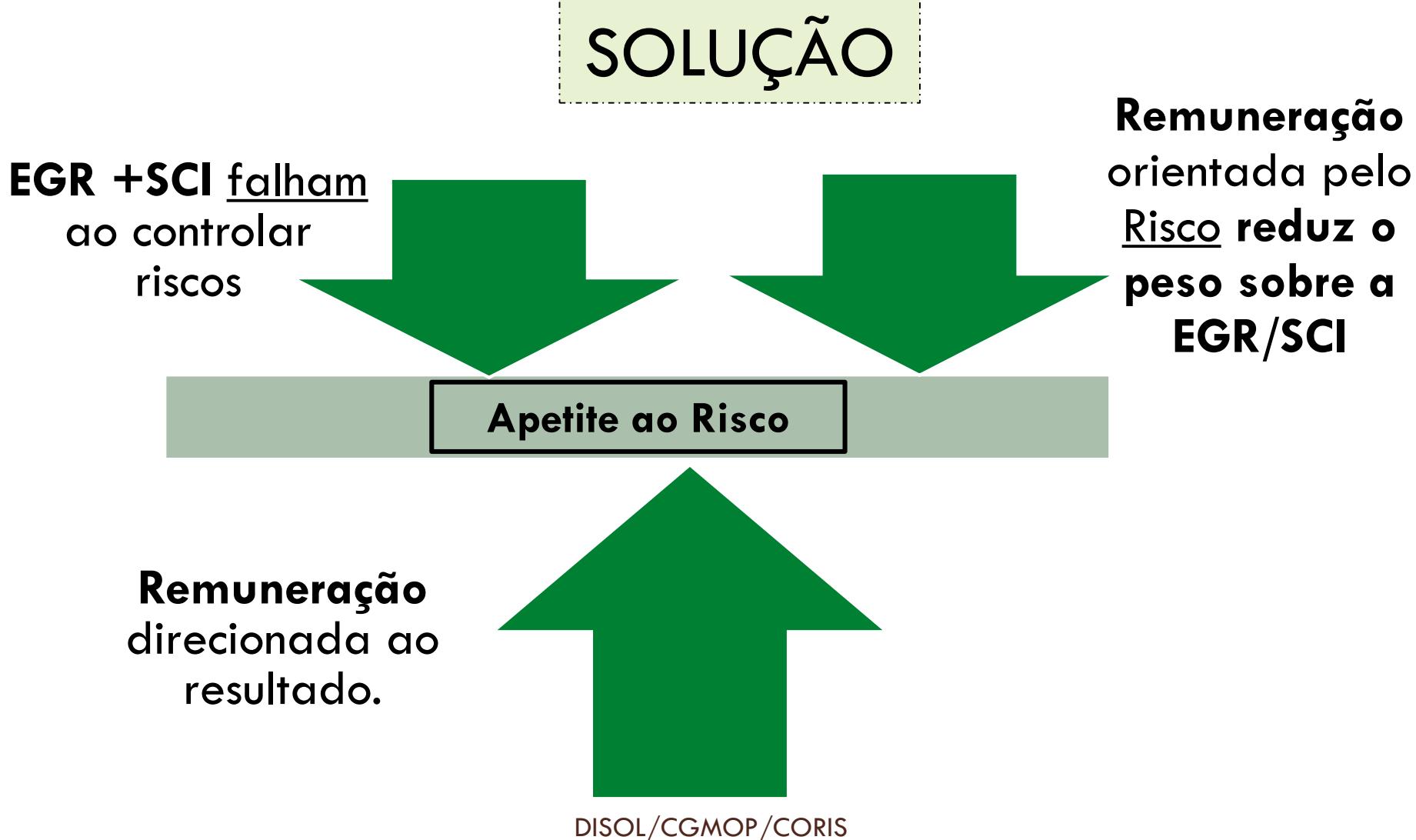
EGR +SCI falham
ao controlar riscos

Apetite ao Risco

Remuneração
direcionada ao
lucro captura a
EGR/SCI

Principles for Sound Compensation Practices

FSF



Principles for Sound Compensation Practices

FSF

- Tratar o Sistema de Remuneração à luz dos riscos não é inconsistente com a **busca pelo lucro** e não requer **mudanças nas estratégias e objetivos** das seguradoras.

O quê
esperamos

- Reduzir incentivos à tomada excessiva de riscos, **desalinhada** ao Apetite estabelecido.

O quê não
esperamos

- **Determinar** um **modelo específico** de sistemas de remuneração para cada empresa (One size does not fit all)

Atuação **conjunta** do sistema de remuneração. Deve atuar com outras ferramentas de gestão na busca pela **assunção prudente de riscos**.

ICP 7 - IAIS

□ Introdução (7.0.10)

- ▣ Este padrão e orientação **não são destinados** nem a restringir indevidamente ou reduzir a capacidade de uma seguradora de atrair e reter talentos qualificados ao prescrever qualquer forma ou nível específico de remuneração individual.
- ▣ Em vez disso, eles **pretendem promover o alinhamento das políticas de remuneração com os interesses a longo prazo de seguradoras para evitar a tomada excessiva de riscos**, promovendo, assim, uma governança ampla e efetiva das seguradoras e tratamento justo dos clientes.

Estratégia global de remuneração e supervisão

- 7.6.1 Como parte de uma efetiva gestão de risco, a seguradora deve adotar e implementar uma **política de remuneração prudente e eficaz**. Essa política **não deve encorajar** indivíduos, especialmente membros do Conselho e Diretoria, Pessoal Chave nas Funções de Controle, e maiores tomadores de risco a **assumirem riscos excessivos ou inapropriados**, especialmente quando variáveis de remuneração baseadas em performance são utilizadas.

Principles for Sound Compensation Practices FSF – Efetiva Governança de Compensação

- 1 - O **conselho de administração** da empresa deve supervisionar ativamente a **elaboração e a operação** do sistema de compensação.
 - O sistema de compensação não deve ser controlado primordialmente pela Diretoria. **Os membros do conselho e funcionários** que participem da **elaboração** do sistema devem ter independência e experiência em **gerenciamento de risco e sistemas de compensação**.
- 2 - Os membros do conselho devem **monitorar** e **revisar** o sistema de compensação para garantir que seja **operado conforme definido**.
 - O sistema de compensação deve contar com **controles**. A operação do sistema de compensação deve ser regularmente revisado e ter sua **conformidade verificada** através de políticas e procedimentos específicos. Os resultados de **compensação, gestão de riscos, e resultados dos riscos** devem ser regularmente revisados para se avaliar a consistência com o que foi definido.

Estratégia global de remuneração e supervisão

- 7.6.2 Os **membros do Conselho**, particularmente os que são membros do comitê de remuneração, quando existente, devem apresentar, como um todo, as **competências requeridas** para formar **julgamentos independentes e bem formados** sobre a adequação da política de remuneração. Tais competências incluem aspectos relacionados ao **suficiente conhecimento da relação entre risco e práticas de remuneração**. O Comitê de Remuneração, quando existente, deve ter uma representatividade adequada de **membros externos independentes** afim de promover objetividade na tomada de decisão.

Principles for Sound Compensation Practices FSF – Efetiva Governança de Compensação

- 3 - O pessoal encarregado por **áreas de controles financeiros e de riscos** deve ser **independente**, apresentar **autoridade** apropriada e ser **compensado de forma independente das unidades de negócio** que eles mesmos monitoram e de forma **proporcional com o seu papel chave na empresa**.
 - ▣ A efetiva independência e apropriada autoridade desse pessoal são necessárias para preservar a integridade da influência da gestão financeira e de risco sobre o sistema de compensação.
 - ▣ Caso a remuneração seja muito baixa, a qualificação desse pessoal pode ser insuficiente para as tarefas a eles atribuídas.

ICP 7 – IAIS

Estratégia global de remuneração e supervisão

- 7.6.5 O conselho deve garantir que o **pessoal chave em funções de controle** seja **envolvido** no processo de **implementação e monitoramento** da política de remuneração, afim de garantir que:
 - as práticas de remuneração não gerem incentivos para a **assunção excessiva ou inapropriada de risco**, e
 - que as práticas são **cumpridas consistentemente com as políticas estabelecidas**, promovendo o alinhamento de interesses em relação a riscos e gratificações através da organização.
- 7.6.5 Os **Comitês de Risco e de Remuneração**, quando constituídos, devem **interagir entre si** e prover insumos ao Conselho acerca dos **incentivos criados pelo sistema de remuneração e seus efeitos sobre o comportamento de assunção de risco**.

Estratégia global de remuneração e supervisão

- 7.6.6 A possibilidade de **conflitos de interesse** que possam comprometer a integridade e objetividade do **pessoal envolvido em funções de controle** deve ser mitigada. Isso pode ser alcançado através de diversas formas, como ao tornar as suas remunerações:
 - baseada, predominantemente, na **realização efetiva dos objetivos apropriados a tais funções de controle**, balanceando entre avaliações objetivas sobre o **ambiente de controle** (por exemplo, a condução do relacionamento entre as funções de controle e os executivos) e **resultados gerados pelas funções de controle** (por exemplo, as recomendações feitas e implementadas com o objetivo de reduzir riscos ou a redução no número de violações de compliance.)

Estratégia global de remuneração e supervisão

- **não relacionada à performance de qualquer unidade operacional que estejam sujeitas ao seu controle ou supervisão.** Por exemplo, quando as funções de risco e compliance estão inseridas em unidades de negócio, deve-se definir uma clara segregação entre a política de remuneração aplicável ao pessoal envolvido em funções de controle e o restante, como pela separação entre as fontes pagadoras da remuneração de cada grupo.
- **pacotes de remunerações adequados para atrair e reter pessoal com as habilidades requeridas,** conhecimento e experiência afim de cumprir essas funções de controle efetivamente e aumentar sua competência e performance.

Principles for Sound Compensation Practices FSF – Alinhamento da compensação com assunção prudente de risco

- 4 - **A compensação deve ser ajustada para todos os tipos de risco.**
 - Dois funcionários que geram o **mesmo lucro de curto prazo**, mas assumem **diferentes montantes de risco** em nome de sua empresa, não devem ser tratados da mesma forma pelo sistema de compensação. (cauda curta x cauda longa, por exemplo)
 - Os ajustes de risco devem representar todos os tipos de risco, **incluindo riscos difíceis de medir**, tais como risco de liquidez, risco de reputação e custo de capital.

Principles for Sound Compensation Practices FSF – Alinhamento da compensação com assunção prudente de risco

- 4 - **A compensação deve ser ajustada para todos os tipos de risco.**
 - Em geral, as **medidas quantitativas** e o **julgamento humano** devem influenciar na determinação dos ajustes de risco.
 - Um **sistema de compensação** que seja direcionado tanto pelo resultado quanto pelo risco é mais robusto, porém, ainda assim, **imperfeito caso seja puramente automatizado**.
 - Muitos **riscos de cauda longa** são de difícil mensuração, tornando o alinhamento ao risco via compensação suscetível a falhas, requerendo o **julgamento e intuição dos órgãos de governo** ao estabelecer os sistemas de compensação.

Principles for Sound Compensation Practices FSF – Alinhamento da compensação com assunção prudente de risco

- 4 - **A compensação deve ser ajustada para todos os tipos de risco.**
- **Independente da combinação escolhida, qualquer sistema de compensação pode se valer das sinalizações oriundas dos apontamentos feitos pelas funções de controle:** fracos desempenhos em avaliações da auditoria interna, *compliance*, ou gestão de risco, por exemplo, deveriam impactar a remuneração das unidades mal avaliadas.

Principles for Sound Compensation Practices FSF – Alinhamento da compensação com assunção prudente de risco

Componente de Bônus (Antes da Crise)

- Componente de Bônus muito **mais sensível a movimentos de alta** de resultado que de baixa de resultado geral da Companhia.
- **Manutenção do nível de bônus**, ainda que em cenário de **resultados insatisfatórios**. Justificativas:
 - Colaboradores precisam de maiores incentivos para trabalhar duro, mesmo em dias ruins.
 - Algumas pessoas ou áreas apresentam bons resultados, mesmo que a Companhia como um todo apresente um mal resultado. Caso o nível do bônus caia, isso pode gerar a saída do colaborador.

Principles for Sound Compensation Practices FSF – Alinhamento da compensação com assunção prudente de risco

- Apenas **desempenho relativo pior que de concorrentes** ou a geração de **perdas expressivas** acarretariam algum impacto negativo sobre a distribuição de bônus
- Nesse cenário, o **bônus funciona como um componente fixo** da remuneração, e não variável.
 - Poderia dar a falsa impressão de que isso reduziria o incentivo a risco.
 - Porém, como o desempenho relativo é levado em conta, **tomar mais risco**, especialmente os de cauda longa, é uma forma de gerar **resultado de curto prazo**, sobressaindo-se em relação a **concorrentes** de mercado.
- Dessa forma, conclui-se que a **assimetria** nas práticas de **bônus** pode levar à **assunção excessiva de riscos**.

Principles for Sound Compensation Practices FSF – Alinhamento da compensação com assunção prudente de risco

- 5- Os **resultados de compensação** devem ser **simétricos** com os **resultados de risco**.
 - Os sistemas de compensação devem vincular o **tamanho do bônus** ao **desempenho geral da empresa**.
 - Os pagamentos de incentivos aos empregados devem ser vinculados à **contribuição do indivíduo e da empresa** para tal desempenho.
 - Os bônus devem diminuir, ou desaparecer, em **caso de fraco desempenho da unidade de negócio, gerência, ou da firma**.

Principles for Sound Compensation Practices FSF – Alinhamento da compensação com assunção prudente de risco

- 6 - Os **cronogramas de pagamento** da compensação devem ser sensíveis ao **horizonte temporal dos riscos**.
 - Os **lucros e perdas referentes a uma mesma atividade** de uma empresa financeira são realizados em **diferentes períodos** de tempo.
 - Da mesma forma, os pagamentos de **compensação variável devem ser diferidos**.
 - Os **pagamentos** não devem ser finalizados em **curtos períodos** de tempo quando os **riscos** são desenvolvidos em **longos períodos**.
 - A administração deve questionar os pagamentos por **retornos que podem não ser realizados ou cuja probabilidade de realização permanece incerta** no momento do pagamento.

Principles for Sound Compensation Practices FSF – Alineamento da compensação com assunção prudente de risco

- 7 - A combinação entre compensações em **espécie, ações e outras formas de compensação (como opções)** deve ser consistente com alinhamento a risco.
- A combinação variará dependendo da **posição e função** do empregado, envolvendo uma **maior proporção** de compensação em **ações** e com um **maior prazo de diferimento** com o **aumento da senioridade**.

ICP 7 – IAIS

Componente de Remuneração Variável

- 7.6.8 A remuneração variável deve ser baseada na **performance**, usando medidas de **performance individuais, por unidade e de grupo** que não criem incentivos inapropriados para assunção de riscos.
- 7.6.9 Devem ser considerados os seguintes aspectos:
 - ▣ combinação apropriada entre **componentes fixos e variáveis**, com um conjunto de parâmetros adequados para a **alocação de valores monetários e outras formas de remuneração, como ações**.
 - ▣ **ajuste para riscos materiais correntes ou futuros associados à performance**. Uma vez que o horizonte de tempo da performance e seus riscos associados pode variar, a medida de performance deveria, quando aplicável, ser estabelecida numa **estrutura plurianual**, de forma a garantir que o processo de medida se baseia na **performance de longo prazo**.

ICP 7 – IAIS

Componente de Remuneração Variável

- 7.6.9 Devem ser considerados os seguintes aspectos:
 - Caso o **componente variável seja significante**, sua maior parte deve ser **diferido** por um apropriado período específico. O período de diferimento deve levar conta o período em que os **riscos** associados à performance relevante podem se **materializar**.
 - A atribuição de bônus deve conter disposições que permitam ao segurador, em determinadas circunstâncias, aplicar **acordos de penalização ou ressarcimento em caso de desempenho financeiro reduzido ou negativo da seguradora atribuído à tomada de riscos excessivos do pessoal envolvido**.
 - **Bônus garantidos geralmente não devem ser oferecidos**, por não serem consistentes com a gestão de riscos e as recompensas baseadas em performances.

ICP 7 – IAIS

Componente de Remuneração Variável

- 7.6.11 Promoção de uma **avaliação completa do desempenho ajustado ao risco**. Para isso, deve ser dada a devida consideração à necessidade de **critérios de desempenho que:**
 - ▣ sejam claramente definidos e objetivamente mensuráveis;
 - ▣ basear-se não apenas em critérios financeiros, mas também em **critérios não financeiros**, conforme apropriado (como o cumprimento da regulamentação e das regras internas, a realização de metas de gerenciamento de riscos, bem como o cumprimento das normas de conduta de mercado e tratamento justo de segurados e reclamantes);
 - ▣ ter em conta **não só** o desempenho do **indivíduo**, mas também o desempenho da **unidade de negócios** em questão, quando relevante, e os **resultados gerais da seguradora e do grupo**;
 - ▣ **não considerar o crescimento ou volume como um critério sem considerar outros critérios** de performance.

ICP 7 – IAIS

Componentes Baseados em Ações

- 7.6.12 Quando são utilizados **instrumentos baseados em ações** no componente de remuneração variável, devem ser implementadas **salvaguardas apropriadas** para alinhar os incentivos e os interesses de longo prazo da seguradora. Essas salvaguardas podem incluir:
 - **ações não são "entregues" por um período mínimo especificado após sua concessão (*vesting restrictions*);**
 - **opções de ações ou direitos similares não podem ser exercidos por um período mínimo especificado após sua concessão (*holding restrictions*)**
 - indivíduos são requeridos a **reter uma proporção apropriada das ações** concedidas até o final de seu vínculo empregatício ou outro período específico após a sua saída (*retention restrictions*)

ICP 7 – IAIS

Pagamento de Indenizações

- 7.6.14 Quando uma seguradora fornece pagamentos discricionários no término do emprego ("**pagamentos de indenização**"), esse pagamento geralmente deve estar **sujeito a controles e limites** apropriados de governança.
 - ▣ Em qualquer caso, esses pagamentos devem ser **alinhados com a condição financeira e desempenho geral da seguradora** em um horizonte temporal apropriado.
 - ▣ Os pagamentos de indenizações geralmente **não devem ser pagos em caso de quebra ou ameaça de quebra da seguradora**, particularmente para um indivíduo cujas ações contribuíram para o fracasso ou quebra da seguradora.

Principles for Sound Compensation Practices FSF – Engajamento e Supervisão Efetivos das Partes Interessadas

- 8 - As **ações de supervisão** sobre as práticas de compensação devem ser **rigorosas**, e as deficiências devem ser encaradas prontamente com ações de supervisão.
- Os supervisores devem incluir **práticas de compensação no escopo da avaliação de risco de empresas** e as empresas devem **trabalhar de forma construtiva** com os supervisores para garantir que suas práticas estejam em conformidade com os Princípios. **(BC e CVM já tem normativos que versam sobre o tema)**
- Os regulamentos e as práticas de supervisão diferirão naturalmente entre as jurisdições e **potencialmente entre as autoridades de um país**.
- **No entanto, todos os supervisores devem se esforçar para uma revisão e intervenção eficazes.**

Principles for Sound Compensation Practices FSF – Engajamento e supervisão efetivos das Partes Interessadas

- 9 - As empresas devem **divulgar informações** claras, abrangentes e oportunas **sobre suas práticas de compensação** para facilitar o envolvimento construtivo de todas as **partes interessadas**.
 - ▣ As partes interessadas precisam ser capazes de avaliar a qualidade do suporte para a estratégia e a postura de risco da empresa.
 - ▣ A divulgação apropriada relacionada ao gerenciamento de riscos e outros sistemas de controle permitirá que as contrapartes de uma empresa tomem decisões informadas sobre suas relações comerciais com a empresa.
 - ▣ **Os supervisores devem ter acesso a todas as informações que precisam para avaliar a conformidade da prática com os Princípios.**

Resolução BACEN 3921/2010

Política de Remuneração de Administradores

□ Definições (Art. 1º)

- **Administradores:** diretores estatutários e os membros do conselho de administração das sociedades anônimas.
- **Remuneração:** 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.

Resolução BACEN 3921/2010

Política de Remuneração de Administradores

□ Política de Remuneração (Art. 2º ao 10)

- 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.
- 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.

Funções de
Controle

Objetivos de suas
próprias funções

Resolução BACEN 3921/2010

Política de Remuneração de Administradores

- 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:
 - os **riscos** correntes e potenciais;
 - o **resultado geral** da instituição, em particular o lucro recorrente realizado;
 - a **capacidade** de geração de fluxos de caixa da instituição;
 - o **ambiente econômico** em que a instituição está inserida e suas **tendências**; e
 - 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.

Resolução BACEN 3921/2010

Política de Remuneração de Administradores

- **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**.

Resolução BACEN 3921/2010

Política de Remuneração de Administradores

- 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. Senioridade
- **No mínimo 50%** 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.
- Para as instituições que **não possuam ações negociadas** no mercado e que não emitam instrumentos baseados em ações, os pagamentos devem tomar como base a **variação ocorrida no valor contábil de seu patrimônio líquido**, livre dos efeitos das transações realizadas com os proprietários.

Resolução BACEN 3921/2010

Política de Remuneração de Administradores

Incentivo a resultados sustentáveis a LP

Ajuste pelo desenvolvimento do risco

- No mínimo **40% da remuneração variável** deve ser **diferida** para pagamento futuro, **crescendo com o nível de responsabilidade** do administrador. Senioridade
 - O período de diferimento deve ser de, no **mínimo, três anos**, e estabelecido em função dos **riscos** e da **atividade** do administrador.
 - Os pagamentos devem ser efetuados de **forma escalonada** em parcelas proporcionais ao período de diferimento.
 - 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**.

Resolução BACEN 3921/2010

Política de Remuneração de Administradores

- 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.
- 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.

Resolução BACEN 3921/2010

Política de Remuneração de Administradores

□ Comitê de Remuneração

■ 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 componente organizacional denominado comitê de remuneração.

- Reporte ao Conselho
- Critérios para Integrantes
- **Responsabilidades: elaborar, supervisionar (implementação e operacionalização), e revisão da Política de Remuneração**

Resolução BACEN 3921/2010

Política de Remuneração de Administradores

- 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;

Resolução BACEN 3921/2010

Política de Remuneração de Administradores

- **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(...)
- As instituições 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**

Diagnósticos - Relatório sobre progresso de implementação dos Princípios FSB (Julho/2017)

Table 5

Implementation of the P&S for the insurance sector <i>(Updated from 2015 progress report)</i>	
Jurisdictions for which the P&S are incorporated in insurance regulation	Jurisdictions for which insurance regulations have not fully incorporated the P&S
Australia	Argentina
Canada	Brazil
China	India (<i>information not provided</i>)
Hong Kong	Indonesia
India	Mexico*
Japan	Russia
Korea	Saudi Arabia
Singapore	Turkey (<i>information not provided</i>)
South Africa	US
Switzerland	

In the European Union (France, Germany, Italy, Netherlands, Spain, UK) Compensation requirements implemented through Solvency II⁵²

In addition to changes in Europe, there have been a number of changes in other jurisdictions. In Brazil, although requirements are not in place to implement the P&S in the insurance sector, a recent circular established that risk managers need to assess whether compensation policies may have a negative impact on risk management.

Diagnósticos

- Necessidade de alinhamento das práticas de remuneração do mercado segurador brasileiro às práticas internacionais (FSB e IAIS) e nacionais (BC, CVM), notadamente no que diz respeito aos seguintes aspectos:
 - A compensação deve ser **ajustada para todos os tipos de risco**.
 - Os resultados de compensação devem ser **simétricos com os resultados de risco**.
 - Os cronogramas de **pagamento da compensação** devem ser sensíveis ao **horizonte temporal dos riscos**.
 - A combinação entre compensações em **espécie, ações e outras formas de compensação** (como opções) deve ser consistente com **alinhamento a risco**.
 - O pessoal encarregado por **funções de controle** deve ser compensado de forma **independente das unidades de negócio** que eles mesmos monitoram e de forma **proporcional com o seu papel chave** na empresa.