

ATA DA 36ª REUNIÃO DA SUBCOMISSÃO DE RISCOS

12 DE MARÇO DE 2018 (INÍCIO – 14:00h, TÉRMINO – 16:50h)

PARTICIPANTES:

Representantes da Susep:

Jose Alberto Rodrigues Pereira

Juliana Carvalheda

Samira Branco

Thiago Barata Duarte

Victor de Almeida França

Vitor Meira Providente

Vitor Pêgo Hottum

Representantes da CNseg:

Karini Teixeira Rezende Madeira

Adriana Reis Pereira Netto (substituta)

Pedro Pires Machado (substituto)

Representantes da FENABER:

Delvo Sabino Santiago

Representantes da FENAPREVI:

Laurindo dos Anjos (substituto)

Wilson Luiz Matar

Representantes da FENSEG:

Daniella Bertola Luiz

Representantes da FENACAP:

José Américo Vieira Valadão

Fábio Barcelos Vieira

Convidados:

Celso Ricardo Mendes

Eugenio Duque Estrada

Flavia Cristina dos Santos

Gustavo Guedes Alves

Juliano Marcilio
Patrícia Quirico Coimbra
Renato Ferreira Luzzi
Simone Negrão
Vania Costa

1. ABERTURA

A reunião foi aberta pelo Coordenador-Substituto da CORIS, Thiago Barata, que deu as boas-vindas aos presentes.

Antes de dar início às discussões, Barata informou que devido à solicitação do Victor França que desejava sair da Coordenação da CORIS ele assumiu os trabalhos como coordenador-substituto. O representante agradeceu por todo o empenho do França e informou que o mesmo agora se dedicaria exclusivamente aos avanços dos trabalhos na Susep correlatos ao “Pilar II - Qualitativo” e que assim seria um grande reforço para os temas tratados na Subcomissão de Riscos, tendo em vista todo o seu conhecimento acumulado acerca do tema.

Dando continuidade, Barata informou que não houve questionamentos/alterações para a minuta da ata da reunião anterior enviada por e-mail previamente. Logo, informou que a mesma seria considerada como a versão final. Não houve questionamentos e a ata foi considerada aprovada. Barata falou que a ata seria então incluída no site.

2. QUESTIONÁRIO DE RISCO

Thiago Barata deu início ao primeiro tema da pauta e informou que o Questionário de Risco fora adicionado na versão do FIP atualizado no dia 06 de abril. Destacou ainda que o manual do FIP também foi atualizado com as orientações necessárias.

Na sequência, Vitor Hottum, analista da Susep que coordenou a implementação do questionário, informou que o quadro foi devidamente testado e que acreditava que não haveria grandes dificuldades. O mesmo somente salientou que devido a restrições da TI da Susep alguns pontos de melhorias, que buscam facilitar o preenchimento, poderiam ser implementados em uma nova versão. Contudo, frisou que não haveria qualquer prejuízo, pois se tratam exclusivamente de simplificações.

A representante da CNseg, Karini Madeira, pediu a confirmação de que no caso de grupos se o preenchimento deveria ser feito para cada empresa ou se seria possível um preenchimento único para todo o grupo. Os representantes da Susep informaram que seria um para cada empresa.

Karini apontou que, no anexo XIII da Circular Susep nº 561/2017 (Declaração para fins de solicitação de autorização para uso dos fatores reduzidos de risco), existia uma “frase solta e fora do contexto”. Victor França concordou e falou que também tinha notado isso recentemente e que iria solicitar o ajuste.

Thiago Barata prosseguiu informando que a última pendência então seria o Comunicado Técnico que dever ser divulgado pelo IBRACON. Foi lembrado que este CT tem o intuito de orientar a confecção do relatório de auditoria (decorrente do PPA de validação do questionário) a ser emitido por uma auditoria independente para as empresas que optem por protocolar pedido de utilização de fatores

reduzidos. O representante da Susep destacou que tudo que estava ao alcance da Susep para fechar o tema foi feito. O mesmo acrescentou que teve inúmeros contatos com o representante da IBRACON, Sr. Roberto Kenedi, e que a última posição que teve era que o CT seria publicado ao longo da semana vigente, o que ainda não tinha acontecido. Informou, ainda, que caso o mesmo não fosse publicado ações deveriam ser tomadas para dirimir o problema.

A representante da CNseg, Karini Madeira, trouxe a preocupação do mercado acerca do tema, pois o prazo de 30 de abril, definido na Circular Susep nº 561/2017 para as empresas que já utilizam fatores reduzidos protocolarem solicitação para continuar a usá-los, já seria insuficiente. A mesma complementou dizendo que mesmo que o CT fosse publicado na semana em curso as empresas ainda teriam que efetuar orçamentos, elaborar os contratos, separar documentação, realizar o trabalho e por fim enviar o documento para a Susep. E, ainda, complementou dizendo que, como se trata de um tema novo e que era a primeira vez que o questionário seria preenchido, as empresas possuíam diversas dúvidas e as empresas de auditoria ou não estavam ainda fazendo orçamento (devido não haver o CT divulgado) ou na dúvida estavam apresentando orçamentos com valores considerados exorbitantes que entendem ser fora do esperado. Adicionalmente, na dúvida, em alguns orçamentos algumas empresas chegaram a pedir um prazo de até 45 dias para realizar o trabalho. Por fim, a Sra. Karini, devido a esses pontos e após contato com o Coordenador-Geral da CGMOP, Sr. Geraldo Baeta, informou que tinha protocolado uma carta da CNseg formalizando a posição e solicitando uma dilatação do prazo para o envio do relatório da auditoria.

Thiago Barata informou que entende a posição e era sensível ao pleito, mas que a decisão fugia da alçada dele e que assim que recebesse a carta iria despachar para as alçadas competentes e provavelmente isso seria objeto de apreciação do colegiado de diretores da Susep. O mesmo informou que o prazo de 45 dias entendia como ser totalmente irreal, tendo em vista a simplicidade do PPA. O representante adicionou que provavelmente as empresas não sabiam o que era para ser validado e lembrou que diversas questões do Questionário não seriam objeto de avaliação por parte das empresas de auditoria tendo em vista o caráter subjetivo. Neste ponto, o representante da CORIS acrescentou que, em conversa com o Sr. Kenedi, foi informado que, de acordo com a experiência deste, tendo acesso à documentação necessária uma empresa de auditoria provavelmente não iria demandar mais de uma semana para efetuar o trabalho.

Thiago Barata ainda complementou que entendia que a obtenção dos documentos necessários para a auditoria e outras partes do trabalho poderiam ser antecipada, pois o assunto já tinha sido tratado amplamente na subcomissão e que diversos documentos (apresentações e minuta do CT) também tinham sido apresentados no grupo e na sua visão todo o debate era público e as empresas interessadas poderiam ter acesso. A Sra. Karini concordou que poderia ter sido dada mais publicidade, contudo lembrou que a discussão ficou restrita ao grupo que trata do tema no âmbito da Susep, e não houve publicação da minuta de “Comunicado Técnico” proposto pelo IBRACON, no site da Susep (ambiente da Subcomissão de Riscos) justamente por não ser a versão final, apesar da ata publicada registrar as discussões do grupo. A CNseg divulgou os documentos para suas associadas, porém não pode garantir que todas as supervisionadas que usam o fator reduzido atualmente, e deveriam cumprir a agenda do dia 30.04, recepcionaram o material, por desconhecer quais são estas empresas. O ideal é aguardar uma versão oficial final do CT.

Ao final do debate sobre o tema, Thiago Barata voltou a afirmar que trataria da carta assim que recebesse a mesma e que daria toda a celeridade e publicidade necessárias.

3. MINUTA DO NORMA SOBRE AUDITORIA INTERNA

Vitor Providente iniciou informando que foram avaliados todos os apontamentos dos representantes na última reunião e que alguns foram entendidos como procedentes, mas outros a Susep não concordava e que iria passar cada um dos pontos. Para isso seguiu um quadro explicativo de cada um dos pontos (vide anexo).

Quanto à possibilidade de realização da atividade de auditoria interna pela auditoria independente e a exigência de registro da auditoria independente na CVM, Providente esclareceu que, diferente do alegado na última reunião, o Bacen exige tal registro. Esse esclarecimento tomou por base a clara exigência desse registro no §3º, Art. 2º da Resolução 2.554 (dispõe sobre o Sistema de Controles Internos), vigente até final de 2017, quando da alteração normativa que segregou a atividade de auditoria interna do sistema de controles internos. Nesse sentido, a atual regulamentação sobre a atividade de auditoria interna, Resolução 4.588, exige que o auditor independente esteja devidamente registrado, na forma da regulamentação específica. A regulamentação específica que trata sobre a prestação de serviços de auditoria independente é a Resolução 3.198, que em seu Art.1º exige o registro do auditor independente na CVM. Outro aspecto alinhado à exigência de tal registro seria a obrigatoriedade de registro no IBA sobre os auditores atuariais independentes, bem como o registro na CVM dos auditores contábeis independentes, contida na Resolução CNSP nº 321/2015. Por fim, o fato de a pontuação para fins de fatores reduzidos ser sensibilizada por certificações apresentadas pelo gestor de risco coloca luz sobre a possibilidade de exigências similares para o responsável pela auditoria interna, quando a mesma for realizada pela própria supervisionada.

Passando ao debate sobre a subordinação da atividade de auditoria interna, quando desenvolvida por unidade específica fora do mercado supervisionado pela Susep, Providente pediu aos representantes do mercado que expusesse como ocorre na prática a participação do CA/Diretoria na apreciação do plano e do relatório anual de auditoria.

Laurindo dos Anjos informou que em sua empresa a interação com a diretoria da supervisionada se daria no início dos trabalhos da auditoria interna, quando seriam apresentados o escopo, abrangência e período de análise do trabalho a ser realizado. Ao final, havia nova interação com a apresentação dos achados dos trabalhos realizados, ambos apenas para “ciência”, sem a possibilidade de debates. Após isso, os pontos seriam encaminhados também para ciência do Comitê de Auditoria e, a depender da criticidade dos apontamentos, haveria o encaminhamento ao CA da supervisionada, para fins de priorização dos planos de ação a ser implementados.

Tendo em vista essa estrutura, Providente esclareceu que, após debate interno, não caberia exigir a subordinação ao CA/Diretoria, destacando, porém, a importância de que se observassem todos os dispositivos da regulamentação específica. Além disso, destacou a importância de menção específica de ciência por parte do CA/Diretoria sobre o plano e relatório anual de auditoria interna.

Adicionalmente, tendo em vista a possibilidade de conflitos de interesse de naturezas diversas quando da subordinação da atividade de auditoria interna à Diretoria das supervisionadas, optou-se por inserir um parágrafo principiológico determinando a adoção de medidas mitigatórias, à luz do que foi adotado para fins de gestão de risco.

Após isso, Providente apresentou as modificações que foram feitas na redação da minuta original para fins de consideração das atividades terceirizadas no planejamento da atividade de auditoria interna,

bem como no que diz respeito à inclusão de trabalhos no escopo da atividade de auditoria interna pela Susep e ao regulamento da atividade de auditoria interna.

Nesse momento, Fabio Vieira questionou se o cumprimento das obrigações legais relacionadas à atividade de auditoria interna não deveria ser mais explicitado na regulamentação, havendo o entendimento entre os participantes de que tal aspecto já estaria considerado no trecho da minuta que versa sobre escopo da atividade de auditoria interna, notadamente sobre a observância ao arcabouço legal.

Quanto à abrangência dos procedimentos de auditoria emitidos pelo CFC e IIA, Providente apresentou duas referências. A primeira refere-se ao CFC, cujo foco é a auditoria interna contábil, mas que ainda assim apresenta diretrizes relacionadas a questões de controles internos e gestão de risco. A segunda refere-se à “Estrutura Internacional de Práticas Profissionais” emitido pelo IIA Brasil cujo escopo vai ao encontro dos dispositivos da minuta em discussão.

No tocante à possibilidade de encaminhamento do relatório anual de auditoria interna em conjunto com o relatório de comitê de auditoria, Providente esclareceu que diferenças de escopo e aprovações inviabilizariam tal possibilidade. Com relação ao escopo das atribuições do comitê de auditoria, o inciso IV, Art. 134 da Resolução CNSP nº 321/2015 restringe a análise da auditoria contábil interna, e não da atividade de auditoria interna como um todo. Já com relação às aprovações requeridas, o § 1.º, Art. 136 da Resolução CNSP 321/2015 determina que o Relatório do Comitê de Auditoria deve ficar à disposição do CA ou do Diretor Presidente, enquanto o relatório da auditoria interna deveria ser aprovado por essas instâncias. Dessa forma, ficaria inviável prever a possibilidade normativa do encaminhamento conjunto de tais relatórios. Providente esclareceu, contudo, que, o encaminhamento conjunto de tais relatórios poderia ocorrer, desde que o escopo de atividades desenvolvidas pelo comitê de auditoria considere uma avaliação mais ampla sobre a atividade de auditoria interna e que haja evidências quanto à aprovação do relatório da auditoria interna pelo CA/Diretoria.

Quanto a esse aspecto, Simone Negrão salientou a importância de se debater as exigências sobre diversos relatórios de forma unificada no âmbito da Circular Susep nº 517/2015, mencionando aquele exigido pela Circular Susep nº 249/2004 e que, por vezes, é feito pela área de auditoria interna. Laurindo lembrou que a Circular Susep nº 561/2017 também exige a elaboração de relatórios pela auditoria interna para fins de manutenção dos fatores reduzidos, e destacou os ganhos trazidos pela elaboração de um relatório único da atividade de auditoria interna, oriundo de um planejamento que considerasse todas as exigências conjuntamente.

Sobre a exigência de elaboração de relatórios, França questionou como tem se dado o reporte do Gestor de Risco com seus superiores para fins assessoramento na avaliação da estrutura de gestão de riscos, uma vez que não se previu expressamente a exigência de um relatório. Os representantes do mercado responderam que a elaboração de relatórios tem sido amplamente utilizada. Dito isso, França mencionou a importância de se manter a isonomia das exigências feitas sobre as atividades desenvolvidas pela 2ª linha de defesa, deixando em aberto a manutenção da exigência de relatórios específicos para cada uma quando da discussão sobre o sistema de controles internos.

Por fim, Providente reforçou o entendimento de que não caberia qualquer tipo de acúmulo de atividades pelos membros responsáveis pela execução das atividades de auditoria interna, inclusive a investigação em casos de fraudes internas.

Sobre o tema Riscos de Auditoria, Providente levou duas referências que verificou em sua pesquisa. A primeira delas do CFC, item 12.2.2 da NBC TI 01, aborda tal conceito como os riscos associados à possibilidade de não se atingir, de forma satisfatória, os objetivos dos trabalhos. A segunda é oriunda do IIA Brasil, Norma 2010, e aborda o conceito à luz dos riscos da organização. Para fins de melhor embasar o debate sobre o tema, Eugênio Estrada fez uma apresentação (vide anexo) sobre a atividade de auditoria interna, em que abordou os dois conceitos mencionados, com maior ênfase sobre o segundo. Ao longo de sua apresentação, Eugênio mencionou que o fracasso em não alcançar qualquer um dos princípios fundamentais emanados pelo IIA em seu framework, como a independência esperada, poderia colocar em risco o atingimento dos objetivos esperados dos trabalhos de auditoria interna. Além disso, no tocante ao planejamento das atividades de auditoria interna, destacou que a Auditoria Interna pode considerar *inputs* sobre avaliação de riscos oriundos de diversas áreas da companhia, bem como realizar avaliações próprias. Questionado por Providente sobre a importância de qualificações específicas para o desempenho da atividade de auditoria interna, Eugênio confirmou a importância da qualificação do corpo técnico, com o objetivo de se garantir a qualidade dos trabalhos desenvolvidos, em linha com o que se espera do Gestor de Risco.

Diante dos pontos tratados e das respostas elaboradas os membros da Susep deram a minuta da parte que trata de Auditoria Interna, que fora enviada por e-mail no dia anterior à reunião, como uma versão final. Caso necessário, somente iriam tratar possíveis apontamentos que venham a ser enviados por e-mail decorrente das alterações recém enviadas nessa versão, bem como dúvidas futuras decorrentes das consolidações de todas as partes da minuta que comporão a minuta consolidada de Controles Internos, como, por exemplo, a definição da necessidade e escopo de relatórios.

4. POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Passando ao tema Política de Remuneração, Vitor Providente iniciou lembrando que, na reunião anterior, foi feita uma apresentação pela Susep, sendo que alguns assuntos específicos seriam aprofundados na presente reunião, com a participação de alguns convidados que integram a comissão de RH (Recursos Humanos) da CNseg.

Antes, contudo, Providente aproveitou para esclarecer alguns pontos de dúvida:

- Quanto à abrangência da Política de Remuneração, destacou que a proposta da Susep é de que a mesma se aplique aos administradores (membros do Conselho de Administração e diretores estatutários) e às funções de controle (Gestor de Riscos, chefe da Auditoria Interna e, caso venham a ser regulamentados, Compliance e Atuarial). Em resposta ao mercado, que havia questionado o fato da norma do BACEN (Resolução 3.921) abranger apenas administradores, Providente esclareceu que, nas instituições financeiras, os responsáveis pelas funções de controle de gestão de riscos e controles internos são, necessariamente, diretores e, portanto, estão incluídos no escopo.
- Quanto ao Comitê de Remuneração, embora este órgão não estivesse previsto na primeira minuta apresentada, as discussões da reunião anterior alertaram para sua relevância. A tendência é de que o mesmo seja exigido apenas para as supervisionadas já obrigadas a constituir Comitê de Auditoria (critério de proporcionalidade também utilizado pelo BACEN).

Karini Madeira destacou a importância de se ter um critério de proporcionalidade para aplicação da norma, principalmente tendo em vista que o foco das orientações do FSB (nas quais se baseiam a

maioria dos normativos relativos a remuneração) são operações de impacto sistêmico. Providente e França declararam entender que, fora a exigência do Comitê de Remuneração, que deverá ser tratada à parte, as demais exigências da minuta podem ser cumpridas de diferentes formas, levando em conta escala, complexidade e riscos de cada operação.

Delvo Santiago questionou se a regulamentação da Política de Remuneração também seria aplicável a corretoras e Resseguradores admitidos ou eventuais. Victor França opinou que, como o objetivo da política de remuneração é prevenir a tomada de risco excessiva no mercado brasileiro, não seria o caso de abranger estes tipos de empresas. Fez ainda um contraponto com o Sistema de Controles Internos, que hoje já é obrigatório para corretoras e Resseguradores admitidos, devendo permanecer assim.

Karini Madeira ponderou que a própria existência da Estrutura de Gestão de Riscos e do Sistema de Controles Internos, os requerimentos de capital já em vigor e o monitoramento contínuo da Susep em relação às informações operacionais enviadas pelas supervisionadas (além do ORSA, que poderá vir a ser obrigatório futuramente), por si só já seriam suficientes para evitar a tomada excessiva de riscos mencionada por França. No entanto, Providente discordou, pontuando que a Política de Remuneração constitui um incentivo direto sobre a conduta do administrador, que complementa os diversos mecanismos elencados por Karini e contribui para sua eficácia. Apesar disso, Karini manifestou receio de que as condições impostas pela Susep para a Política de Remuneração tragam dificuldades para o mercado, ou que não contribuam efetivamente para atingir os objetivos pretendidos.

Patrícia Coimbra reforçou o comentário de Karini, de que o mercado segurador já é bastante regulamentado, e destacou que as supervisionadas têm que considerar, no desenho de suas Políticas de Remuneração, os interesses dos acionistas e de outros *stakeholders* (corretores, prestadores de serviço, etc.), de forma que a empresa não venha a enfrentar dificuldades para honrar seus compromissos com os mesmos. Disse ainda que a discussão de indicadores e métricas para alinhar as práticas de remuneração a esses interesses é uma constante na comissão de RH da CNseg, a qual preside. Sobre as peculiaridades do mercado segurador brasileiro, Patricia comentou que o nível de remuneração variável, em geral, é bastante baixo em relação à remuneração fixa (quando comparado a outros setores/mercados), o que faz com que o diferimento da parcela variável seja um problema. Segundo ela, tal diferimento poderia afetar a capacidade de atrair/reter bons profissionais. Patrícia acrescentou ainda que a migração de profissionais entre indústrias distintas é bastante comum, e que, segundo pesquisas, o setor de seguros é considerado pouco atrativo para os jovens.

Renato Luzzi também comentou a baixa representatividade da parcela variável em relação à fixa no mercado segurador e ponderou que, nesta circunstância, talvez seu diferimento não seja decisivo para influenciar o comportamento. Apesar disso, como já comentado, o diferimento pode ser prejudicial para a retenção de profissionais, já que ele não ocorre em outros setores. Ainda em relação ao diferimento da parcela variável, Patrícia comentou que o prazo previsto é muito pequeno para o desenvolvimento dos riscos em operações de previdência, por exemplo.

Victor França questionou se, com relação a administradores, que em geral são estatutários, também se observa uma baixa representatividade da remuneração variável. Patrícia Coimbra respondeu que, em se tratando de membros do Conselho de Administração, existem poucos dados, mas algumas pesquisas inclusive recomendam que não haja parcela variável, mas sim outros tipos de incentivos de longo prazo. Já quanto aos gestores/executivos, embora possa haver diferentes tipos de contratos de trabalho (“pro-labore” x CLT), sua experiência indica que a parcela variável é mais significativa do que para

a média dos empregados, mas não costuma ser tão agressiva a ponto de igualar o salário anual, como ocorre em outras indústrias/mercados.

Vitor Providente aproveitou para perguntar, especificamente aos representantes de empresas ligadas a bancos, como foi o processo de implementação da norma do BACEN (publicada em 2010). Juliano Marcilio reportou que o diferimento da parcela variável teve um impacto imediato, pois os administradores estavam acostumados a um determinado nível de rendimentos, que só foi restabelecido 3 anos mais tarde (prazo do diferimento). Isto gerou certo desconforto, mas havia o entendimento de que a norma era benéfica, talvez porque, em certas áreas voltadas para investimentos (ex.: *traders* de tesouraria) a remuneração variável é bastante agressiva. Juliano comentou ainda que, na ocasião, o mercado bancário não perdia muitos profissionais para outros setores.

Ainda com relação às empresas ligadas a bancos, Victor França perguntou se a política de remuneração do conglomerado era aplicada e, em sendo o caso, se isso trazia alguma dificuldade para atrair profissionais. Neste ponto, Juliano respondeu que sua empresa busca desenvolver os profissionais internamente, não sofrendo tanto com esta questão. Disse ainda não ter informações relativas a outros grupos bancários. Alguns membros do mercado aventaram que, nesses casos, a parcela variável da remuneração seria influenciada pelo resultado do conglomerado como um todo, e não só da operação de seguros, o que contrabalancearia este problema.

Vitor Providente lembrou também dos casos de supervisionadas com matriz estrangeira, que possivelmente já aplicam políticas de remuneração em decorrência da regulação do país sede, buscando entender como isso afeta sua competitividade. Os representantes do mercado disseram não ter informações a respeito.

Providente questionou ainda sobre eventuais dificuldades para implementar a reversão dos valores diferidos. Renato Luzzi respondeu que a CLT impede a adoção de uma série de práticas, inclusive, no tocante a este ponto, entende que o “*clawback*” (devolução de valores já pagos) seria inviável. No entanto, em relação ao “*malus*” (não pagamento de parte da parcela diferida), a princípio seria possível. Juliano Marcilio observou que, no mercado segurador, muitas empresas seguem a lei da PLR, segundo a qual nenhum acordo entre empresas e empregados poderia vigorar por mais de 2 anos, dificultando o diferimento em questão.

Visando a orientar o desenvolvimento das discussões, Vitor Providente sugeriu que a comissão de RH da CNseg indicasse os pontos considerados mais críticos na proposta da Susep, tendo em vista a legislação brasileira, trazendo ainda informações que possam subsidiar a tomada de decisões quanto a eles. De acordo com as discussões, disse acreditar que esses pontos seriam: (i) obrigatoriedade de uma parcela variável de remuneração; e (ii) obrigatoriedade do diferimento dessa parcela variável. Providente comentou ainda que, embora exista um esforço da Susep visando à convergência com padrões internacionais de supervisão (ex.: Solvência 2), a legislação local deve ser observada e respeitada.

Com relação ao diferimento, Victor França perguntou a Providente se, em algum dos normativos pesquisados, havia uma relação entre a representatividade da parcela variável e a necessidade de seu diferimento. Providente respondeu que não, e comentou ainda que, na regulamentação de Portugal, existe a obrigatoriedade de uma parcela variável para membros do Conselho de Administração. Patrícia Coimbra esclareceu que seria necessário avaliar a natureza dessa parcela, pois a mesma precisaria ser de longo prazo.

Aproximando-se do final da reunião, alguns membros do mercado voltaram a ponderar que, como a parcela variável é baixa em relação à parcela fixa da remuneração, sua influência na tomada de decisão seria pequena. Alguns representantes chegaram inclusive a sugerir que, apesar da regulamentação da Política de Remuneração ter sido muito positiva para o segmento bancário, no mercado segurador ele talvez não seja tão eficaz, pois neste, segundo sua visão, não haveria muitos meios para inflar o resultado de curto prazo, com potenciais efeitos adversos no futuro. Em relação a este segundo ponto, os representantes da Susep relataram alguns casos concretos que chegaram a seu conhecimento, nos quais a ânsia por um resultado imediato possivelmente traria dificuldades às empresas num momento posterior.

Houve também alguma discussão sobre formas de implementação da política de Remuneração, com Renato Luzzi sugerindo que, ao invés do diferimento da parcela variável, se utilizasse, para fins de sua concessão, indicadores de desempenho baseados em um período histórico mais longo que um ano. Patrícia Coimbra sugeriu o uso de *“stock options”* ou *“vesting”*, como alternativas ao diferimento da parcela variável.

Victor França comentou que, inicialmente, foram aventadas duas possíveis abordagens para esta regulação, sendo uma mais livre, contendo apenas princípios gerais, e outra mais detalhada, com alguns limites bem definidos. Tendo em vista que, em geral, as regulamentações utilizadas como referência adotam os valores de limites semelhantes, optou-se pela segunda abordagem. Sendo assim, o papel dos representantes do mercado seria no sentido de desafiá-los, apresentando argumentos que mostrem que os mesmos não são adequados para a realidade do mercado segurador brasileiro. Vitor Providente citou o caso da regulamentação portuguesa, que não é tão prescritiva quanto as demais normas usadas como referência.

Providente reforçou então o pedido de que a comissão de RH trouxesse subsídios para a discussão, consolidando suas considerações sobre a minuta proposta em um documento. Adicionalmente às questões legais (já mencionadas anteriormente, e consideradas mais prioritárias), poderiam ser incluídas preocupações específicas com relação à competitividade e atração/retenção de profissionais, sempre que possível embasando seus comentários com estudos ou dados de mercado.

Victor Franca também comentou que a definição de Função Atuarial não está sendo priorizada, e caso não seja possível a sua conclusão, a inclusão desta no âmbito da política de remuneração será reavaliada.

5. SISTEMAS DE CONTROLES INTERNOS

Thiago Barata informou que embora a Susep pretendesse debater alguns tópicos acerca do tema nessa reunião, em virtude do horário avançado o tema seria tratado na próxima reunião. Vitor Providente acrescentou ainda que já existia uma minuta sendo preparada, contudo internamente foi definido que, para simplificar o entendimento, a mesma deveria ser ajustada para se adequar mais ao formato de normas recém divulgadas pela Susep como, por exemplo, o capítulo de Gestão de Riscos da Circular Susep nº 517 de 2015.

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião.