



SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS

## EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A minuta aqui proposta dispõe sobre a Política de Remuneração das sociedades seguradoras, entidades abertas de previdência complementar (EAPCs), sociedades de capitalização e resseguradores locais.

### CONTEXTO

1. A remuneração, em especial a variável, fornece poderosos incentivos para a atuação de qualquer profissional, sendo usada para alinhar os interesses pessoais com os da organização, de modo a aumentar sua eficiência e produtividade. Entretanto, se os critérios que determinam esta remuneração não forem corretamente estabelecidos, ela pode inadvertidamente surtir o efeito contrário.
2. De fato, identificou-se que uma das principais causas da crise financeira internacional iniciada em 2007 foi a busca por lucros elevados de curto prazo, alimentada por práticas generosas de remuneração que não consideravam os riscos de longo prazo impostos às grandes instituições financeiras. Este episódio evidenciou a necessidade de ações concretas por parte dos reguladores e supervisores do sistema financeiro com relação à Política de Remuneração, levando o *Financial Stability Board* (FSB) a emitir orientações no intuito de garantir que ela efetivamente contribua para que as pessoas-chave da companhia atuem de forma consistente com seu apetite por risco e a criação de valor de longo prazo. No mercado de seguros, tais princípios foram incorporados ao *Insurance Core Principle* (ICP) nº 7 da *International Association of Insurance Supervisors* (IAIS), que trata da governança corporativa, mais especificamente no standard 7.6, que tem como foco a Política de Remuneração.
3. O FSB instituiu 3 (três) princípios básicos: governança eficaz da remuneração, alinhamento efetivo da remuneração com a tomada prudente de risco e supervisão eficaz e engajamento das partes interessadas, que serão analisados a seguir.
4. A governança eficaz da remuneração, de uma maneira geral, é uma atribuição do Conselho de Administração, que deve adotar e supervisionar a implementação efetiva de uma Política de Remuneração para a empresa, que não induza a tomada excessiva ou inadequada de riscos e que esteja alinhada com a cultura corporativa, objetivos, estratégias, apetite de risco e interesses de longo prazo da companhia, devendo ser divulgada de forma transparente a todas as partes interessadas. Em muitos casos, há comitês (ex.: remuneração, riscos, etc.) ou departamentos (ex.: conformidade, riscos, governança, recursos humanos, etc.) que auxiliam o Conselho de Administração no cumprimento dessa atribuição, tendo este a responsabilidade final pela aprovação e monitoramento da Política de Remuneração.
5. Em relação a funcionários chave em funções de controle, tanto os princípios como as regulações preconizam que elas devem ser independentes, ter autoridade apropriada e ser remuneradas de maneira independente das unidades de negócios que supervisionam.
6. Com relação ao alinhamento efetivo da remuneração com tomada de risco prudente, os princípios do FSB estabelecem que a Política de Remuneração deve contemplar de forma clara, equilibrada e objetiva o funcionamento e os critérios da remuneração variável, de médio e longo prazos, englobando tanto componentes de desempenho financeiro (quantitativos), capazes de captar o risco assumido pelos colaboradores; como não financeiros (qualitativos), que contribuem para a criação de valor para a empresa (ex.: cumprimento de normativos externos e internos, alcance de metas de gerenciamento de risco, acompanhamento adequado e tempestivo de recomendações de Auditoria Interna e conduta, inclusive perante clientes). Ambos os componentes devem ser apurados a nível individual, de unidade de negócios e da empresa como um todo.
7. A remuneração variável deve ser sensível ao horizonte de tempo dos riscos e seu pagamento diferido em conformidade com tal horizonte. Devem ser previstos ajustes que levem em conta, entre outros, o desempenho/resultado adverso, má conduta, tomada de risco imprópria/excessiva ou falta de conformidade com a estrutura de risco e controle. Quanto ao diferimento, sugere-se que de 40 a 60% da remuneração variável devem

ser diferidos, por um período não inferior a 3 (três) anos. Além disso, 50% da remuneração variável devem ser concedidos em ações ou instrumentos baseados em ações.

8. Relativamente à supervisão eficaz e engajamento das partes interessadas, a maioria das jurisdições menciona a possibilidade do regulador/supervisor revisar as práticas de remuneração adotadas e até mesmo limitá-las, caso sejam inconsistentes com a manutenção de uma sólida base de capital.

9. Assim a adoção de uma Política de Remuneração adequada, baseada nos princípios do FSB, constitui uma boa prática que vem sendo implementada internacionalmente por reguladores e supervisores de diversas jurisdições relevantes, tais como União Europeia, Reino Unido, Canadá e Austrália. No Brasil, o Banco Central do Brasil (BCB) a instituiu por meio da Resolução CMN nº 3921, de 25 de novembro de 2010.

10. Por sua vez, a Susep, com a publicação da Resolução CNSP nº 416, de 20 de julho de 2021, tangenciou o assunto ao tratar de temas como a responsabilidade dos órgãos de administração e a remuneração de funções de controle (diretor responsável pelos controles internos e membros das unidades de conformidade, gestão de riscos e auditoria interna), mas ainda há muito o que aprimorar, especialmente com relação à remuneração das unidades de negócio cuja atuação efetivamente expõe a companhia a riscos.

## ANÁLISE

11. Em linha com os princípios do FSB, optamos por uma ampla abrangência da Resolução, abarcando, além dos administradores, os diretores não estatutários, funcionários-chaves nas funções de controle e funcionários cuja atuação possa ter impacto material sobre a exposição da supervisionada a riscos. Contudo, 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.

12. A Política de Remuneração implementada pela supervisionada deve 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. Lembramos que o normativo que institui a gestão de capital e o plano de contingência de capital encontra-se em trâmite processual, por meio da proposta de regulação do ORSA, que inclusive já passou pelo processo de consulta pública.

13. A minuta prevê que a remuneração variável, sempre que praticada, deve ser adequada aos objetivos da Política de Remuneração e ao nível de responsabilidade do colaborador, considerando o desempenho nos níveis individual, de unidade e da supervisionada como um todo. Além disso, deve haver mecanismos de ajuste ao risco, que possibilitem sua redução de forma proporcional aos riscos financeiros e não financeiros assumidos e a resultados de risco adversos, tais mecanismos deverão prever casos em que o valor das parcelas ainda não pagas ou transferidas possa ser reduzido a zero, e, no caso específico de administradores, poderão ainda incluir a restituição de parcelas já pagas ou transferidas, observada a legislação em vigor e as disposições contratuais aplicáveis. Por sua vez, 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.

14. A minuta aqui proposta regula, ainda, mecanismos complementares de renda variável denominados de incentivos de longo prazo (ILP). Esses incentivos são obrigatórios apenas para o topo da pirâmide salarial, tal solução também foi aplicada em outras jurisdições, tais como Austrália e Reino Unido, que definiram, respectivamente, AUD \$50,000 por ano e LBS \$500,000 por ano como limite para remuneração do colaborador incluir parcela de ILP. No ato normativo, propomos que o diferimento da remuneração seja obrigatório apenas quando a remuneração variável anual for superior a 6,5 (seis inteiros e cinco décimos) vezes o valor de sua remuneração fixa mensal, o equivalente a metade de sua remuneração fixa anual; ou 150 (cento e cinquenta) salários mínimos, algo em torno de R\$ 32.500,00 por mês.

15. Ademais, com relação a ILP, deverão ser diferidos 40% (quarenta por cento) do total da remuneração variável, aumentando proporcionalmente com o nível de responsabilidade do colaborador, por um período compatível com o horizonte de tempo dos riscos assumidos, não inferior a 3 (três) anos. Os pagamentos deverão ser efetuados de forma escalonada, em parcelas proporcionais ao período de diferimento.

16. O FSB preconiza que 50% da renda variável sejam pagos em ações ou instrumentos baseados em ações. Entretanto, devido às características das supervisionadas, optamos por exigir que 50% dos ILP sejam pagos em ações ou instrumentos baseados em ações. Essas ações poderão ser da própria companhia (se for de capital aberto) ou de sua controladora direta ou indireta. Na hipótese de a supervisionada não ser de capital aberto e nem possuir uma controladora nesta situação, pode-se incluir pagamentos em espécie que tenham como referência o valor contábil de suas ações.

17. O período de diferimento deve ser obtido através de mecanismos como *vesting* de ações ou prazo de exercício de opções. Para garantir sua efetividade, deverá haver disposições expressas na política de conformidade ou código de ética e conduta da supervisionada que proíbam seus colaboradores de utilizar instrumentos de *hedge* capazes de alterar os efeitos das variações de preços das ações ou instrumentos baseados em ações.

18. A Política de Remuneração deve definir, por escrito e de forma clara, ao menos: (i) as modalidades de remuneração fixa e variável praticadas e os colaboradores a que se aplicam, relacionando os respectivos critérios para pagamento, ajuste ao risco, diferimento e *vesting*; (ii) identificação dos funcionários chave em funções de controle e funcionários cuja atuação possa ter impacto material sobre a exposição da supervisionada a riscos, por meio de critérios baseados em nível hierárquico, limite de alçada ou outros parâmetros similares; e (iii) composição e regras de funcionamento do Comitê de Remuneração, incluindo número de integrantes, suas qualificações mínimas e tempo de mandato.

19. Tal política dever ser aprovada pelo Conselho de Administração ou, se inexistente, pela Assembleia-Geral; reavaliada, no mínimo, a cada 2 (dois) anos; e divulgada internamente, mediante linguagem clara e acessível. Para o público externo, deverão ser divulgados até o dia 30 de abril de cada exercício, em local de fácil identificação no sítio eletrônico da supervisionada, do grupo ou conglomerado a que pertence.

20. Em relação à governança, compete ao Conselho de Administração ou, se inexistente, à Diretoria da supervisionada zelar pela adequação e pela efetividade da Política de Remuneração e homologar os valores a serem pagos aos colaboradores, inclusive a título de remuneração variável.

21. A constituição de um Comitê de Remuneração é obrigatória para os segmentos S1 e S2, podendo para esse último, ter suas atribuições assumidas pelo Comitê de Riscos, desde que este não acumule outras atribuições previstas na regulamentação em vigor. O Comitê de Remuneração deverá estar diretamente vinculado Conselho de Administração, a fim de auxiliá-lo no desempenho de atribuições relativas à Política de Remuneração.

22. Importante frisar que para as supervisionadas atendidas por SCI/EGR unificado, o Comitê de Remuneração e a Política de Remuneração deverão ser únicos, estabelecidos pela supervisionada líder do grupo prudencial, contemplando as especificidades das operações de todas as supervisionadas atendidas pelo SCI/EGR unificado.

23. Por fim, a minuta prevê que a supervisionada deverá conservar e manter à disposição da Susep, as versões atuais e anteriores da Política de Remuneração, das recomendações do Comitê de Remuneração e de demais documentos que comprovem o atendimento ao disposto nesta proposta de normativa.

24. Para que haja tempo de adaptação e planejamento suficiente, a proposta é que o ato normativo entre em vigor em janeiro de 2026.

## DISPOSIÇÕES FINAIS

25. A Susep convida todos os interessados a participar da construção da presente proposta normativa por meio da Consulta Pública nº 02/2024, que ficará aberta pelo prazo de 30 (trinta) dias, a contar de sua publicação, e pode ser acessada em <http://susep.gov.br/menu/atosnormativos/normas-emconsulta-publica>.



Documento assinado eletronicamente por **CESAR DA ROCHA NEVES (MATRÍCULA 1338145)**,  
**Coordenador-Geral**, em 08/03/2024, às 09:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento  
no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543/2020.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site  
[https://sei.susep.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?](https://sei.susep.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)  
[acao=documento\\_conferir&acao\\_origem=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.susep.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0)  
informando o código verificador **1924864** e o código CRC **3B8A600D**.

---