



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
CONSELHO NACIONAL DE SEGUROS PRIVADOS

MINUTA DE RESOLUÇÃO CNSP

Dispõe sobre a política de remuneração das sociedades seguradoras, entidades abertas de previdência complementar (EAPCs), sociedades de capitalização e resseguradores locais.

A SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS - SUSEP, no uso da atribuição que lhe confere o art. 34, inciso XI, do Decreto nº 60.459, de 13 de março de 1967, torna público que o **CONSELHO NACIONAL DE SEGUROS PRIVADOS - CNSP**, em sessão xxxxxxxxxx realizada em xxxxxxxxxx de 2023, com fulcro no disposto no art. 32, inciso II, do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966, no art. 3º, § 1º, do Decreto-Lei nº 261, de 28 de fevereiro de 1967, nos arts. 5º, 73 e 74 da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, e no art. 5º da Lei Complementar nº 126, de 15 de janeiro de 2007, e considerando o que consta do Processo Susep nº 15414.628529/2023-01,

RESOLVE:

CAPÍTULO I

DO OBJETO E DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO

Art. 1º As sociedades seguradoras, entidades abertas de previdência complementar (EAPCs), sociedades de capitalização e resseguradores locais deverão instituir, em conformidade com o disposto nesta Resolução, política de remuneração que contemple, no mínimo, os seguintes colaboradores:

I - administradores;

II - demais cargos da alta administração, quando não estatutários, incluindo, no mínimo, vice-presidentes e diretores;

III - funcionários chave em funções de controle, incluindo, no mínimo, os titulares das unidades de gestão de riscos, conformidade e Auditoria Interna; e

IV - outros funcionários cuja atuação, na avaliação da supervisionada, possa ter impacto material sobre a exposição da supervisionada a riscos.

Parágrafo único. O disposto nesta Resolução não se aplica às supervisionadas enquadradas no segmento S4.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para efeitos desta Resolução, consideram-se:

I - supervisionadas: sociedades seguradoras, EAPCs, sociedades de capitalização e resseguradores locais;

II - administradores: diretores estatutários e membros do Conselho de Administração;

III - remuneração: valores pagos pela supervisionada a seus administradores e funcionários, em espécie, ações, instrumentos baseados em ações ou outros ativos, como forma de retribuição pelo trabalho prestado;

IV - remuneração fixa: parcela da remuneração cujo valor é pré-fixado, compreendendo salário, adicionais obrigatórios, gratificação ou comissão pelo exercício de função, entre outros;

V - remuneração variável: parcela da remuneração cujo valor é pós-fixado em função do desempenho ou do atingimento de metas, em nível individual ou corporativo;

VI - incentivos de curto prazo (ICP): parcela da remuneração variável cujo valor é integralmente pago ou transferido no prazo de até 1 (um) ano após o fim do período considerado para sua apuração, compreendendo participações nos lucros ou resultados (PLR), bônus, comissões por vendas, entre outros;

VII - incentivos de longo prazo (ILP): parcela da remuneração variável cujo valor é integralmente pago ou transferido em prazo superior a 1 (um) ano após o fim do período considerado para sua apuração, compreendendo bônus diferido, concessão de ações ou opções, ações fantasma, entre outros; e

VIII - **vesting**: processo pelo qual a supervisionada transfere legalmente para o colaborador a posse dos ativos referentes à parcela diferida dos ILP, mediante atendimento de condições como decurso de tempo ou atingimento de metas.

Parágrafo único. Para fins do disposto nos incisos III a VII do **caput**, não serão considerados como remuneração:

I - planos de benefícios, excluídos eventuais pagamentos que se enquadrem no disposto do inciso V do **caput**; e

II - diárias, ajudas de custo e outros pagamentos de caráter indenizatório.

CAPÍTULO III

DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Seção I

Dos Requisitos Gerais

Art. 3º A política de remuneração deverá contribuir para:

I - a efetividade da gestão de riscos e a observância do apetite por risco e da política de gestão de riscos, especialmente quanto aos limites de exposição neles estabelecidos;

II - a efetividade da gestão de capital e a observância do plano de contingência de capital, especialmente quanto aos níveis de controle nele estabelecidos;

III - a efetividade dos controles internos e a observância da política de conformidade;

IV - a observância das políticas de conduta e de sustentabilidade;

V - a geração de valor no longo prazo; e

VI - a atração e retenção de profissionais qualificados e experientes.

Art. 4º A remuneração variável, sempre que praticada, deverá:

I - considerar a adequação das modalidades de remuneração utilizadas aos objetivos elencados no art. 3º e ao nível de responsabilidade do colaborador;

II - considerar o desempenho nos níveis individual, de unidade e da supervisionada como um todo;

e

III - possuir mecanismos de ajuste ao risco, que possibilitem sua redução de forma proporcional aos riscos financeiros e não financeiros assumidos e a resultados adversos dos riscos.

Parágrafo único. Os mecanismos de ajuste ao risco, que trata o inciso III do **caput**, 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.

Art. 5º Fica vedada a vinculação da remuneração variável do diretor responsável pelos controles internos e dos funcionários elencados no art. 1º, inciso III, ao desempenho financeiro de unidades por eles controladas ou avaliadas, como as que realizam atividades diretamente relacionadas ao negócio.

Art. 6º O disposto nesta Seção aplica-se facultativamente à PLR de que trata a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, sendo garantido o respeito à autonomia da vontade das partes contratantes.

Seção II

Dos Incentivos de Longo Prazo (ILP)

Art. 7º A remuneração do colaborador deverá incluir parcela de ILP quando o valor de sua remuneração variável, apurada no ano, for igual ou superior a:

I - 6,5 (seis inteiros e cinco décimos) vezes o valor de sua remuneração fixa mensal; ou

II - 150 (cento e cinquenta) salários mínimos.

§ 1º O montante diferido para pagamento futuro deverá ser diretamente proporcional ao nível de responsabilidade do colaborador, não podendo ser inferior a:

I - 40% (quarenta por cento) do total da remuneração variável, para os colaboradores mencionados nos incisos III e IV do art. 1º; e

II - 60% (sessenta por cento) do total da remuneração variável, para os colaboradores mencionados no inciso I do art. 1º.

§ 2º O período de diferimento deverá ser compatível com o horizonte de tempo dos riscos assumidos, não podendo ser inferior a 3 (três) anos.

§ 3º Os pagamentos deverão ser efetuados de forma escalonada, em parcelas proporcionais ao decurso do prazo de diferimento ou dos riscos assumidos, o que resultar no valor mais baixo.

§ 4º Fica vedada a antecipação do pagamento das parcelas de que trata o § 3º, inclusive na hipótese de desligamento do colaborador.

Art. 8º No mínimo 50% (cinquenta por cento) dos ILP deverão ser pagos em ações, ou instrumentos baseados em ações, da supervisionada ou de controladora direta ou indireta da mesma, quando companhias de capital aberto.

§ 1º A utilização de ações ou instrumentos baseados em ações de controladora fica condicionada ainda à avaliação, pela supervisionada, de sua capacidade efetiva de contribuição para os objetivos elencados no art. 3º.

§ 2º Na hipótese prevista neste artigo, o disposto no art. 7º, §§ 2º e 3º, deverá ser garantido por meio de mecanismos como **vesting** de ações ou prazo de exercício de opções.

§ 3º A supervisionada deverá, através de disposições expressas em sua política de conformidade ou código de ética e conduta, proibir seus colaboradores de utilizar instrumentos de **hedge** capazes de alterar os efeitos das variações de preços das ações ou instrumentos baseados em ações mencionados neste artigo.

Art. 9º Para as supervisionadas que não se enquadrem na hipótese prevista no art. 8º, **caput** e § 1º, os ILP poderão incluir pagamentos em espécie que tenham como referência o valor contábil de suas ações, resultante da divisão do Patrimônio Líquido pela quantidade total de ações, desde que deduzidos os efeitos de transações com acionistas, lucros não realizados e eventos não recorrentes controláveis pela supervisionada.

Seção III

Da Formalização e Comunicação

Art. 10. A política de remuneração deverá ser documentada formalmente, por escrito, contendo disposições claras e passíveis de verificação, no mínimo, quanto a:

I - modalidades de remuneração fixa e variável praticadas e os colaboradores a que se aplicam, com definição dos respectivos critérios para pagamento, ajuste ao risco, diferimento e **vesting**;

II - identificação dos funcionários enquadrados nos incisos III e IV do art. 1º, através de critérios baseados em nível hierárquico, limite de alçada ou outros parâmetros similares;

III - composição e regras de funcionamento do Comitê de Remuneração, quando aplicável, incluindo número de integrantes, suas qualificações mínimas e tempo de mandato.

§ 1º O documento de que trata o **caput** deverá ser:

I - aprovado pelo Conselho de Administração ou, se inexistente, pela Assembleia-Geral;

II - reavaliado, no mínimo, a cada 2 (dois) anos; e

III - divulgado aos administradores e funcionários da supervisionada, mediante linguagem clara e acessível.

Art. 11. Deverão ser divulgados ao público externo, 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, no mínimo:

I - informações qualitativas sobre a política de remuneração; e

II - os montantes de remuneração pagos no exercício anterior, bem como as estimativas dos montantes a serem pagos no exercício corrente e posteriores, a título de:

a) ICP;

b) ILP; e

c) pagamentos excepcionais, de que trata o art. 17.

CAPÍTULO IV

DA GOVERNANÇA DA POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

Art. 12. Compete ao Conselho de Administração ou, se inexistente, à Diretoria da supervisionada:

I - zelar pela adequação e pela efetividade da política de remuneração, promovendo sua compatibilidade com as políticas mencionadas no art. 3º; e

II - homologar, no mínimo anualmente, os valores a serem pagos aos colaboradores elencados no art. 1º, incisos II a IV, inclusive a título de remuneração variável.

Art. 13. A supervisionada deverá constituir um Comitê de Remuneração, diretamente vinculado ao órgão de que trata o art. 12, a fim de auxiliá-lo no desempenho de suas atribuições relativas à política de remuneração, ao qual competirá, no mínimo:

I - elaborar a política de remuneração, propondo mecanismos 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;

III - avaliar periodicamente a política de remuneração, em especial quanto a:

a) sua contribuição para os objetivos dispostos no art. 3º;

b) sua conformidade com o disposto nesta Resolução e na legislação aplicável; e

c) discrepâncias significativas em relação a empresas congêneres;

IV - formular ou avaliar propostas de alterações na política de remuneração; e

V - propor os valores:

a) de que trata o art. 12, inciso II; e

b) de remuneração global ou individual dos administradores, de que trata o art. 152 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para fins de aprovação pela Assembleia-Geral.

§ 1º As supervisionadas enquadradas no segmento S3 ficam dispensadas de constituir Comitê de Remuneração.

§ 2º Nas supervisionadas enquadradas no segmento S2, as atribuições do Comitê de Remuneração poderão ser assumidas pelo Comitê de Riscos, a menos que este já acumule outras atribuições previstas na regulamentação em vigor.

§ 3º As recomendações do Comitê de Remuneração no âmbito das atribuições previstas no **caput**, bem como as respectivas análises que as embasem, deverão ser registradas por escrito.

Art. 14. O Comitê de Remuneração, quando aplicável, deverá ser composto por, no mínimo, 3 (três) integrantes, dos quais:

I - nenhum poderá ser membro do Comitê de Riscos, ressalvada a hipótese prevista no art. 13, § 2º, nem do Comitê de Auditoria; e

II - a maioria deverá atender concomitantemente aos seguintes requisitos:

a) não ser colaborador mencionado no art. 1º, exceto na condição exclusiva de membro do Conselho de Administração, nem seu cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau;

b) possuir qualificação e experiência necessárias ao exercício de julgamento competente e independente sobre a política de remuneração da supervisionada; e

c) possuir tempo máximo de mandato, ou de mandatos consecutivos, no Comitê de Remuneração limitado a 5 (cinco) anos, com intervalo mínimo de 3 (três) anos para reintegração.

Parágrafo único. O Comitê de Remuneração deverá ser presidido por membro que atenda aos requisitos do inciso II do **caput**.

Art. 15. Compete às unidades de conformidade e de gestão de riscos, no âmbito de suas respectivas atribuições:

I - prestar as informações que sejam necessárias para a aferição dos valores de que trata o art. 13, inciso V; e

II - na hipótese prevista no art. 13, § 1º, avaliar periodicamente a política de remuneração quanto a sua contribuição para os objetivos dispostos no art. 3º, incisos I e III, formulando, se necessário, propostas de alterações.

Art. 16. No caso de 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.

Parágrafo único. A política mencionada no **caput** deverá contemplar as especificidades das operações de todas as supervisionadas atendidas pelo SCI/EGR unificado.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 17. A garantia de pagamento de valores mínimos de bônus ou de outros incentivos a colaboradores somente poderá ocorrer em caráter excepcional:

I - por ocasião de contratação ou transferência do colaborador para outra cidade, limitada ao primeiro ano após o fato que lhe deu origem;

II - por ocasião do desligamento do colaborador, nas hipóteses de:

a) impedimento contratual para exercício de outra atividade remunerada por prazo determinado, limitado ao valor da remuneração fixa correspondente ao período em questão; ou

b) adesão a programa de demissão voluntária; ou

III - durante o primeiro ano após o início de vigência desta Resolução, e exclusivamente para os colaboradores a que se refere o art. 7º, a fim de suavizar a implementação da parcela diferida dos ILP.

Art. 18. A supervisionada deverá conservar e manter à disposição da Susep, nos termos da regulamentação vigente, as versões atuais e anteriores dos seguintes documentos:

I - política de remuneração, de que trata o Capítulo III, Seção III;

II - recomendações do Comitê de Remuneração, de que trata o art. 13, § 3º; e

III - demais documentos que comprovem o atendimento ao disposto nesta Resolução.

Art. 19. Fica a Susep autorizada a expedir normas e orientações complementares à implementação do disposto nesta Resolução.

Art. 20. Ficam revogados os seguintes dispositivos da Resolução CNSP nº 416, de 20 de julho de 2021:

I - art. 9º, § 4º;

II - art. 10, § 7º, inciso II;

III - art. 18, inciso VII;

IV - art. 29, § 3º, inciso IV; e

V - art. 36, inciso IV.

Art. 21. Esta Resolução entra em vigor em 02 de janeiro de 2026.

ALESSANDRO OCTAVIANI

Superintendente



Documento assinado eletronicamente por **RODRIGO AUGUSTO REIS RIBEIRO (MATRÍCULA 311776), Analista Técnico da SUSEP**, em 23/11/2023, às 18:15, 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?acao=documento_conferir&acao_origem=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 informando o código verificador **1840549** e o código CRC **B106AE37**.

Referência: Processo nº 15414.628529/2023-01

SEI nº 1840549

Criado por [rribeiro](#), versão 3 por [rribeiro](#) em 23/11/2023 15:50:50.