

RESOLUÇÃO CNSP Nº 476/2024



Em 27 de dezembro de 2024, foi publicada a Resolução CNSP nº 476, que dispõe sobre a política de remuneração das sociedades seguradoras, entidades abertas de previdência complementar (EAPCs), sociedades de capitalização e resseguradores locais.

A norma entrará em vigor a partir de 2 de janeiro de 2026, sendo que as supervisionadas enquadradas no segmento S2 terão prazo até 4 de janeiro de 2027 para algumas adequações específicas.

Conforme a exposição de motivos, quando da norma colocada em Consulta Pública, a norma é resultado da necessária adoção de uma Política de Remuneração adequada, baseada nos princípios do Financial Stability Board (FSB), constitui uma boa prática que vem sendo implementada internacionalmente por reguladores e supervisores de diversas jurisdições relevantes e, no Brasil, refletiria norma já existente no âmbito do Banco Central, desde 2010.

Confira, a seguir, as principais disposições previstas na Resolução, cuja íntegra pode ser acessada [aqui](#).

APLICAÇÃO

A norma é aplicável para seguradoras, entidades abertas de previdência complementar (EAPCs), sociedades de capitalização e resseguradores locais (S4 não estão sujeitas à norma).

POLÍTICA DE REMUNERAÇÃO

A Política de Remuneração deverá contemplar, no mínimo, os seguintes colaboradores:

- Administradores.
- Demais cargos da alta administração, quando não estatutários, incluindo, no mínimo, vice-presidentes e diretores.
- Gestores em funções de controle, incluindo, no mínimo, os titulares das unidades de gestão de riscos, conformidade e Auditoria Interna.
- Outros gestores cuja atuação, na avaliação da supervisionada, possa ter impacto material sobre a exposição da supervisionada a riscos.

A Política de Remuneração deverá contribuir para a gestão de riscos, controles internos e sustentabilidade, ser formalizada por escrito e aprovada pelo Conselho de Administração ou pela Assembleia-Geral, mediante reavaliação a cada dois anos, no mínimo.

REMUNERAÇÃO

É **vedado** que a remuneração variável do diretor responsável pelos controles internos e pelos gestores em funções de controle seja vinculada ao desempenho financeiro das unidades por eles controladas ou avaliadas ou que realizem atividades diretamente relacionadas ao negócio.

A norma prevê, ainda, diretrizes para remuneração variável, regulando mecanismos complementares de renda variável denominados de incentivos de longo prazo (ILP), de acordo com a remuneração variável e com o grau de responsabilidade do colaborador, com definição dos respectivos critérios para pagamento, ajuste ao risco, diferimento e **vesting** (definido como o processo pelo qual a supervisionada passa a ser obrigada a realizar o pagamento de determinada remuneração ou a transferência de ativos referentes à remuneração, ou por meio do qual os ativos atribuídos aos beneficiários são liberados de lock-up ou outras restrições à negociação, mediante atendimento de condições como decurso de tempo ou atingimento de metas).

É possível garantir o pagamento de valores mínimos de bônus ou de outros incentivos a colaboradores de maneira excepcional, à luz de algumas situações previstas na norma.

COMITÊ DE REMUNERAÇÃO

A supervisionada (S1 e S2) deverá constituir um Comitê de Remuneração, a fim de auxiliá-lo no desempenho de suas atribuições relativas à política de remuneração, com competências mínimas elencadas. O Comitê será dispensado para S3 e para S2, outro Comitê poderá assumir as funções do Comitê de Remuneração, desde que respeitados alguns requisitos previstos na norma.



REVOGAÇÃO DOS DISPOSITIVOS DA RESOLUÇÃO CNSP Nº 416/2021

A nova regra revogará os seguintes dispositivos da Resolução CNSP nº 416/2021:

- Parágrafo 4º do art. 9º, o qual veda que diretores estatutários da supervisionada, responsáveis pelos controles internos, recebam bônus ou incentivos remuneratórios pelo desempenho das unidades de negócio.
- Inciso II do parágrafo 7º do art. 10, o qual veda que membros da unidade de conformidade da supervisionada, responsáveis pelo monitoramento e suporte continuado das atividades destinadas à garantia da política de conformidade, recebam bônus ou incentivos remuneratórios pelo desempenho das unidades de negócio.
- Inciso VII do art. 18, o qual determina que a unidade de gestão de riscos da supervisionada deve realizar análises voltadas à identificação de potenciais incentivos a comportamentos capazes de comprometer a efetividade da Estrutura de Gestão de Riscos (EGR), além do parágrafo 3º, do referido artigo.
- Inciso IV do parágrafo 3º do art. 29, o qual veda que membros da unidade de Auditoria Interna recebam bônus ou incentivos remuneratórios pelo desempenho das unidades de negócio.
- Inciso IV do art. 36, o qual determina que os órgãos de administração da supervisionada devem prover as diversas unidades organizacionais com a estrutura organizacional e os recursos materiais e humanos necessários à adequada gestão dos riscos e operacionalização dos controles associados a suas respectivas atividades.



A Resolução entrará em vigor a partir de 2 de janeiro de 2026.

Nossos times de Seguros e Resseguros e de consultoria Trabalhista estão à disposição para maiores esclarecimentos e para acompanhar o tema.

CONTATOS