

## CONSULTA PÚBLICA Nº 02/2024

### Resolução CNSP

#### SUSEP publica edital de consulta pública sobre política de remuneração das sociedades seguradoras, entidades abertas de previdência complementar, sociedades de capitalização e resseguradores locais



Em 20 de março de 2024, a Superintendência de Seguros Privados (SUSEP) publicou o Edital de Consulta Pública nº 2/2024 relativo à minuta de Resolução do Conselho Nacional de Seguros Privados (CNSP), a qual trata sobre a política de remuneração das sociedades seguradoras, entidades abertas de previdência complementar, sociedades de capitalização e resseguradores locais.

Os interessados poderão encaminhar comentários e sugestões até o dia 19 de abril de 2024 para o e-mail: [corac@susep.gov.br](mailto:corac@susep.gov.br), devendo ser utilizado o quadro padronizado específico, disponível [aqui](#).

Conforme a exposição de motivos, a minuta 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 minuta de Resolução, cuja íntegra pode ser acessada [aqui](#).

### APLICAÇÃO

A norma seria aplicável para seguradoras, entidades abertas de previdência complementar (EAPCs), sociedades de capitalização e resseguradores locais (S4 não estariam 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.
- Funcionários-chave em funções de controle, incluindo, no mínimo, os titulares das unidades de gestão de riscos, conformidade e Auditoria Interna.
- Outros funcionários 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 funcionários-chave em funções de controle seja vinculada ao desempenho financeiro das unidades por eles controladas ou avaliadas ou que realizem atividades diretamente relacionadas ao negócio.

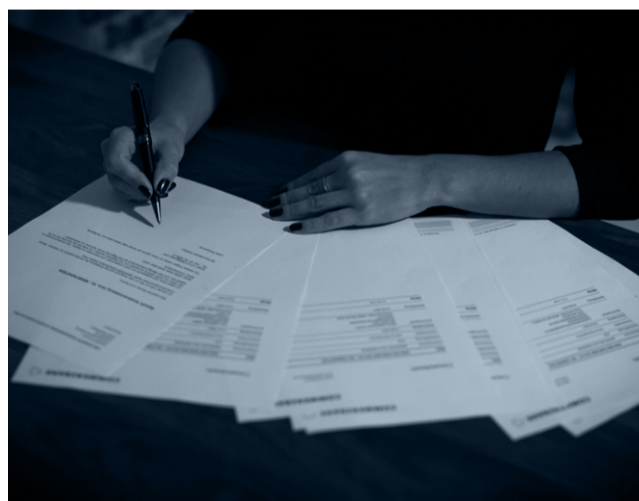
A minuta prevê, ainda, diretrizes para remuneração variável, regulando mecanismos complementares de renda variável denominados de incentivos de longo prazo (ILP), de acordo com a remuneração variável e com o grau de responsabilidade do colaborador, com definição dos respectivos critérios para pagamento, ajuste ao risco, diferimento e **vesting** (definido como o processo pelo qual a supervisionada 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).

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.

Nas supervisionadas enquadradas no segmento S2, o Comitê de Riscos poderá assumir as atribuições do Comitê de Remuneração.



### REVOGAÇÃO DOS DISPOSITIVOS DA RESOLUÇÃO CNSP Nº 416/2021

Sendo publicada, 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).
- 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.



Após a consulta, sendo publicada, a previsão é que a nova regra passe a 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