Ley de seguros brasileña: Notas al proyecto de resolución sobre política de remuneraciones

Boletín N°:

May 15, 2024 BRASIL

En medio de incertidumbres relacionadas con los cambios legislativos hechos a la Ley de seguros brasileña, la Superintendencia de Seguros Privados (SUSEP) publicó una consulta pública sobre un proyecto de resolución, que tiene como objetivo regular la política de remuneración de las compañías de seguros, entidades privadas abiertas de pensiones (EAPC), empresas de capitalización y reaseguradoras locales.

Es la primera vez que la SUSEP proporciona regulaciones directamente sobre la remuneración de directores, funcionarios y otros administradores ("D&O") (además de algunas restricciones sobre la remuneración variable para los funcionarios de control interno, que se pretende mantener en la nueva norma).

En los últimos años se ha producido un cambio significativo en las reglas del mercado asegurador local no sólo con el objetivo de regular cuestiones de estabilidad financiera, solvencia y gestión de riesgos, sino también, más recientemente, ESG. Creemos que el regulador brasileño de seguros también observó los resultados de la imposición de reglas más restrictivas a la remuneración de D&O en otros mercados del Sistema Financiero, en Brasil y en el exterior, como el mercado de valores y de cambios.

Por lo tanto, guiada por los principios de gobierno corporativo proporcionados por el Principio Básico de Seguros (ICP) No. 7 de la Asociación Internacional de Supervisores de Seguros (IAIS), SUSEP propone nuevas reglas que reflejan los tres principios básicos sostenidos por el Consejo de Estabilidad Financiera (FSB): gobernanza relacionada con la remuneración, alineación real de la remuneración con una toma de riesgos prudente y una supervisión eficiente, y la participación de las partes relevantes.

A continuación destacamos algunos de los principales aspectos del borrador.

Las entidades a las que aplica son aseguradoras, EAPC, sociedades de capitalización y reaseguradoras locales. Quedan excluidos de los efectos del proyecto los corredores de seguros y reaseguros, así como los reaseguradores extranjeros (funcionarios de la oficina de representación de los reaseguradores admitidos y apoderados de los reaseguradores admitidos y ocasionales) y las empresas supervisadas clasificadas como S4.

La Política de Remuneración debe cubrir la remuneración de:

- Funcionarios y directores estatutarios y no estatutarios (por ejemplo, D&O, vicepresidentes).
- Empleados clave responsables de las funciones de control interno (al menos, los responsables de la gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna).
- Empleados con funciones que puedan impactar la exposición de la empresa a los riesgos.

Nuevas reglas de remuneración:

Las entidades deberán redactar, aprobar, reevaluar al menos cada 2 años y publicar internamente la Política de Remuneraciones. También, antes del 30 de abril de cada año, deberán publicar determinada información sobre la Política y las retribuciones variables pagadas y pagos excepcionales deberá publicarse en la página web de la empresa o del grupo.

Para los segmentos S1 y S2 es obligatorio contar con un Comité de Retribuciones, y para este último sus funciones podrán ser asumidas por el Comité de Riesgos.

El Consejo de Administración (o, en su defecto, el Consejo de Administración) deberá velar por la adecuación y eficacia de la Política de Remuneraciones y aprobar los montos a pagar a los empleados, incluida la remuneración variable.

Hay un punto importante sobre la remuneración variable: La empresa debe implementar mecanismos de ajuste de riesgos, que permitan la reducción de la remuneración proporcional a los riesgos (financieros o de otro tipo) asumidos y a los resultados adversos de los riesgos, incluyendo prever casos en los que el valor de las cuotas aún no pagadas pueda reducirse a cero o incluso reembolsado a la empresa si ya se ha pagado.

Los Incentivos a Largo Plazo (LTI) son obligatorios, para empleados con remuneración variable anual superior a la mitad de su remuneración fija anual, o superior a 150 salarios mínimos brasileños (aproximadamente, USD 40.000 por año). El LTI debe ser acorde al nivel de responsabilidad del empleado, pero no inferior al 40% o 60% de la retribución variable, según el tipo de empleado. El aplazamiento para pago futuro no podrá ser inferior a 3 años. Este pago no podrá realizarse por adelantado, ni siquiera cuando el empleado se retire;

¿Ya conoces nuestros boletines especializados por áreas de práctica?

A la vez, los incentivos a corto plazo (STI) se consideran como la porción de la remuneración variable cuyo valor se paga o transfiere íntegramente en un plazo de hasta 1 (un) año después de finalizado el período considerado para su cálculo, comprendiendo la participación en las utilidades o resultados (PLR), bonos, comisiones. para ventas, entre otros. La garantía de montos mínimos de bonificación u otros incentivos sólo puede ocurrir en unbase excepcional en las situaciones enumeradas por la nueva norma.

La Fecha de entrada en vigor propuesta 2 de enero 2026. El tema es claramente delicado y merece reflexión ya que la función principal de D&O es seguir y alcanzar los principios y objetivos corporativos maximizando las ganancias de la empresa. Para ello debe asumir ciertos riesgos y debe ser remunerado no sólo por su aptitud, educación y experiencia, sino también por su capacidad de generar resultados comerciales y financieros para la empresa. La Política de Retribuciones debe permitir tanto la atracción como la retención de profesionales cualificados, pero desalentar el

incumplimiento del deber de diligencia del gestor, que pueda poner en peligro la salud financiera del mercado.

Entendemos la importancia de adoptar principios ESG. Requiere tanto del regulador como de las entidades (re)aseguradoras un compromiso a largo plazo, reclamando el compromiso de las empresas para la transición exitosa a un entorno de remuneración más transparente y equitativo con el fin de fomentar cambios efectivos en las prácticas comerciales y contribuir a la consolidación en Brasil. Comportamiento ético en las empresas. Sin embargo, debe considerarse si la interferencia del Estado en esta materia es compatible con la Constitución Federal brasileña (artículo 170) y con la Ley de Libertad Económica (Ley n.° 13.874/2019), que tiene como objetivo proteger la libre iniciativa empresarial y el libre ejercicio de actividades económicas por reforzar el principio de intervención subsidiaria y excepcional del Estado en las actividades económicas, lo que claramente no es el caso de esta nueva norma propuesta.

Fuente

Fuente: Lex Latin

Enlace:
https://lexlatin.com/opinion/ley-seguros-brasilena-proyecto-politica-remuneraciones