

NOVAS REGRAS SOBRE O SISTEMA DE GOVERNAÇÃO DAS EMPRESAS E SEGUROS E RESSEGUROS

“Pelo seu interesse, destacamos aqui o tema da remuneração dos membros do órgão de administração”



Catarina Alegre

Associada coordenadora na TELLES
André Navarro de Noronha
Sócio na TELLES

Foi publicada a Norma Regulamentar 4/2022-R da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) sobre o sistema de governação das empresas de seguros e de resseguros.

A norma visa atualizar e densificar o regime vigente à luz das melhores práticas de supervisão, pincelando-o, ainda, com algumas inovações, contribuindo

para o reforço do modelo de supervisão do sistema de governação das empresas e seguros e resseguros.

Pelo seu interesse, destacamos aqui o tema da remuneração dos membros do órgão de administração, destacando os requisitos da política de remunerações e da sua avaliação, aspetos anteriormente regulados na Circular 6/2010, de 1 de Abril, e que foram agora adaptados às imposições do RJASR, do Regulamento Delegado e às orientações da EIOPA relativas ao sistema de governação.

A nova norma impõe expressamente ao órgão de administração das empresas de seguro o dever de assegurar a existência de uma política de remuneração, formalizada em documento autónomo, consistente com uma gestão e controlo de riscos eficaz que (i) evite uma excessiva exposição ao risco, (ii) evite potenciais conflitos de interesses e (iii) seja coerente com os objetivos, valores e interesses a longo prazo da empresa, designadamente com as perspetivas de crescimento e rentabilidade sustentáveis e a proteção dos interesses dos tomadores de seguro, segurados e beneficiários.

A política de remuneração assim instituída deve (i) incluir o processo de avaliação de desempenho, nele incluindo os critérios a utilizar para determinar a remuneração variável, e (ii) assegurar que os prémios de remuneração não constituam uma ameaça à capacidade da empresa para manter uma base de fundos próprios adequada, de modo a evitar a assunção de riscos excessivos face à estratégia de gestão de riscos e aos limites de tolerância estabelecidos.

Num outro aspeto inovador, a política de remuneração deverá contemplar, entre outros aspetos, (i) os critérios de pagamentos por cessação de funções, respetiva atribuição e determinação do seu montante, (ii) a relação entre o montante e o desempenho demonstrado, (iii) a forma como é assegurado que o pagamento em causa não recompensa o insucesso e (iv) as situações em que não se deve proceder ao seu pagamento, designadamente em caso de destituição sem justa causa ou cessação por acordo resultante de um inadequado desempenho do colaborador.

À semelhança do regime anterior, a remuneração dos membros não executivos do órgão de administração não deverá incluir nenhuma componente cujo valor dependa do desempenho ou do valor da empresa. Em sentido inverso, a remuneração dos membros executivos deverá integrar uma componente variável determinada em função da avaliação de desempenho, devendo a componente fixa representar uma proporção suficientemente elevada da remuneração total, por forma a evitar uma dependência excessiva relativamente à componente variável da remuneração, em linha com os alertas da EIOPA.

O regime assim instituído, não sendo disruptivo, vem na esteira das melhores práticas instituídas em códigos de conduta e instrumentos de *soft law*, aumentando a transparência e a sindicância da atuação dos membros dos órgãos de administração, como valores de defesa do mercado de seguros em si mesmo. Será certamente, ainda, um longo caminho a percorrer, mas este instrumento é já um marco decisivo. ■