

## LA CNMV ADOPTA LAS DIRECTRICES DE EBA SOBRE POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN ADECUADAS DE LAS ESI CON ARREGLO A LA DIRECTIVA (UE) 2019/2034

### 1. Introducción

La Comisión Nacional del Mercado de Valores (“CNMV”) ha comunicado el 11 de mayo de 2022 a la Autoridad Bancaria Europea (“EBA”) su intención de cumplir con las [Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas de las ESI con arreglo a la Directiva \(UE\) 2019/2034](#) (las “Directrices”), publicadas el pasado 14 de marzo de 2022.

Las Directrices detallan determinados aspectos de la gobernanza y de la implementación de las políticas de remuneración para todo el personal y para el personal cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de las empresas de servicios de inversión (“ESI”) o en los activos que gestionan (el “Personal Identificado”) de las ESI a las que son de aplicación. Además, recogen el enfoque supervisor a aplicar por parte de las autoridades competentes en la supervisión de las políticas y prácticas de remuneración.

Con su publicación, la EBA pretende mejorar la convergencia entre supervisores en esta materia, tras las modificaciones introducidas por la Directiva (UE) 2019/2034 de 27 de noviembre de 2019 relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión (la “Directiva IFD”), pendiente de transposición en España en lo que se refiere a políticas de remuneración. Uno de los objetivos de la Directiva IFD ha sido el de establecer disposiciones claras en materia de gobernanza empresarial y disponer de normas de remuneración no discriminatorias para las ESI, por lo que ha venido a regular, entre otras cuestiones (i) los criterios generales de las políticas de remuneración de las ESI; (ii) los requisitos de la retribución variable del Personal Identificado.

Ahora, como un desarrollo posterior de la Directiva IFD, las Directrices desarrollan y concretan los requisitos que deberán cumplir las políticas de remuneración de las ESI en cuanto a:

# Pérez-Llorca

- Que sean imparciales en cuanto al género, de manera que todo el personal reciba la misma remuneración por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, con independencia de su género.
- La concesión y el pago de remuneración variable para el personal identificado, en especial sobre los aspectos del diferimiento de la remuneración variable y el pago en instrumentos.
- Las ratios de remuneración para la proporción de remuneración variable del personal identificado existente bajo la normativa previa.

## 2. Contenido de la Directrices

### (i) Obligación de disponer de una Política de remuneración para todo el personal

De conformidad con el artículo 26 de la Directiva (UE) 2019/2034, las ESI deberán contar con una **política de remuneración** para todo el personal, que sea (i) imparcial en cuanto al género, también en lo que respecta a los aumentos salariales y a la progresión de la carrera profesional; (ii) alineada con los objetivos de su estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos relacionados con los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ESG); y (iii) coherente con el requisito de que las ESI dispongan de una base sólida de capital.

La política de remuneraciones deberá especificar todos los componentes de la remuneración y también la política de pensiones, incluido, cuando proceda, el marco para las jubilaciones anticipadas. En caso de concesión de remuneración variable, esta se basará en los resultados de la ESI, del empleado y, en su caso, de las unidades de negocio, y tendrá en cuenta los riesgos asumidos.

Además, la entidad velará porque se identifiquen y gestionen los posibles conflictos de intereses causados por el pago de instrumentos como parte de la remuneración fija o variable, y deberá poder demostrar a las autoridades competentes que la política y las prácticas de remuneración promueven y son coherentes con una gestión de riesgos adecuada y eficaz.

### (ii) Gobernanza de la remuneración

- **Órgano responsable: Consejo de Administración. Comisión de Remuneraciones. Junta General**

Las Directrices establecen que será el consejo de administración será responsable de adoptar, mantener o modificar la política de remuneración de la ESI, así como

# Pérez-Llorca

de supervisar su aplicación, trabajando en estrecha colaboración con otras comisiones del Consejo, como las de riesgos y de remuneraciones, si los hubiera, para garantizar que la política de remuneración sea coherente y promueva una gestión de riesgos adecuada y eficaz.

Es de destacar, en este sentido, que las Directrices prevén que la aprobación de la política de remuneración de la ESI y, en su caso, las decisiones relativas a la remuneración de los miembros del órgano de dirección y del Personal Identificado podrán recaer también en la junta de accionistas de conformidad con la legislación nacional en materia de sociedades.

Salvo disposición en contrario en la legislación nacional, toda ESI con activos incluidos en el balance y fuera de balance valorados de media en más de 100 millones de euros durante el período de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio de que se trate deberá crear una comisión de remuneraciones que asesore al órgano de dirección en su función supervisora y prepare las decisiones que deba adoptar dicho órgano. Las Directrices incluyen provisiones detalladas acerca de su composición y funciones.

- **Documentación y revisión periódica de las políticas y prácticas de remuneración**

La política y las prácticas de remuneración y los procedimientos para determinarlas serán claros, transparentes y estarán bien documentados, debiendo existir un marco eficaz para la medición del desempeño, el ajuste por riesgo y los vínculos entre el desempeño y la recompensa. Las Directrices incluyen criterios detallados acerca de cómo deberán realizarse las revisiones de las políticas de remuneración, que deberán realizarse, al menos, una vez al año.

## **(iii) Políticas de remuneración en grupos de ESI**

En los grupos de ESI, se aplicarán los requisitos de remuneración aplicables en el Estado miembro en el que está establecida la empresa matriz de la Unión. A nivel consolidado se debe aplicar una política de remuneración para todo el personal, incluido todo el personal identificado, en todas las ESI, todas sus sucursales y otras entidades que estén dentro del perímetro de consolidación prudencial.

## **(iv) Filiales europeas con matrices en terceros países**

Tendrá consideración de Personal Identificado el personal de la matriz adscrito temporalmente a una ESI o a una sucursal en la UE y que, si estuviera empleado

directamente por la ESI o sucursal de la UE, tendrá la consideración de Personal Identificado. Dicho personal adscrito estará sujeto a las disposiciones en materia de remuneración tal como se apliquen en el Estado miembro en el que esté establecida la ESI o sucursal de la UE.

En cuanto a las filiales, los requisitos de remuneración serán de aplicación a las ESI de los Estados miembros independientemente del hecho de que sean filiales de una ESI matriz o entidad en un tercer país.

**(v) Personal Identificado: proceso de identificación, políticas de remuneración, diferimiento del variable, reducción y recuperación**

▪ **Proceso de identificación**

Las ESI deberán llevar a cabo anualmente una **autoevaluación** a fin de **identificar** a todo el personal cuyas actividades profesionales tengan o puedan tener una incidencia importante en el perfil de riesgo de la ESI o en los activos que gestiona. El proceso de identificación formará parte de la política general de remuneración de la ESI. Las ESI conservarán los registros del proceso de identificación y sus resultados, y deberán ser capaces de demostrar a la autoridad supervisora competente cómo se ha identificado al Personal Identificado.

▪ **Políticas específicas de remuneración del personal identificado. Ratio fijo/variable, adecuación al riesgo**

Por otro lado, el Título IV de las Directrices establece que las ESI aplicarán, para las diferentes categorías de Personal Identificado (miembros del Consejo, responsables de unidades de Control Interno, etc.), políticas de remuneración específicas y mecanismos de alineación con el riesgo adecuados que garanticen que la incidencia de la categoría de Personal Identificado en el perfil de riesgo de la ESI esté adecuadamente alineada con su remuneración. Esta política de remuneración del Personal Identificado establecerá una ratio adecuada entre los componentes variables y fijos de la remuneración total, que se establecerá independientemente de cualquier posible ajuste *ex post* al riesgo futuro o de fluctuaciones en el precio de los instrumentos.

Las Directrices establecen además los criterios aplicables a las políticas de remuneración para el Personal Identificado y de remuneración variable permanente flexible, los requisitos de la ratio entre remuneración fija y variable y los procesos de alineación con el riesgo y de medición de los resultados y de los riesgos. También señalan los mecanismos de establecimiento de fondos de remuneración

para primas para el Personal Identificado, y de “ajuste *ex ante* al riesgo” en el proceso de concesión de primas.

- **Diferimiento de la retribución variable**

En cuanto a la remuneración variable, podrán establecerse calendarios de diferimiento, que deberán alinear debidamente la remuneración del personal con las actividades de la ESI, el ciclo económico y el perfil de riesgo y las actividades de los miembros del Personal Identificado. Las Directrices especifican los componentes de los calendarios de diferimiento en cuanto a la remuneración diferida, que serán (i) la proporción de remuneración variable diferida; (ii) la duración del período de diferimiento, que puede superar el período mínimo de tres a cinco años; y (iii) la velocidad a la que se consolida la remuneración diferida, incluido el lapso de tiempo transcurrido entre el final del período de devengo y la consolidación del primer importe diferido.

A la hora de establecer el período de diferimiento efectivo y la proporción de la remuneración que será diferida, las ESI considerarán (i) las responsabilidades y las competencias del personal identificado y las tareas que realiza; (ii) el ciclo económico y la naturaleza de las actividades de la ESI; (iii) las fluctuaciones esperadas en la actividad económica, en los resultados y en los riesgos de la ESI y de la unidad de negocio, así como la incidencia del personal identificado sobre dichas fluctuaciones; y (iv) la ratio aprobada entre los componentes variables y fijos de la remuneración total y el importe absoluto de la remuneración variable.

En particular, se señala que las ESI fijarán la proporción adecuada de remuneración que debe diferirse para una categoría de personal identificado o para un miembro del personal identificado en un mínimo del 40%. Cuando la cuantía de la remuneración variable sea especialmente elevada, la proporción de diferimiento para dichos miembros del personal será de al menos el 60%.

- **Pago mediante instrumentos de capital**

Se regulan también ciertos aspectos de la concesión de remuneración variable en instrumentos, que deberá ser acorde con los resultados y los riesgos de la ESI. En este sentido, las ESI priorizarán el uso de instrumentos en lugar de efectivo, estableciéndose un porcentaje mínimo en instrumentos de al menos el 50%. Cuando las ESI concedan una proporción superior al 50 % de la remuneración variable en instrumentos, darán prioridad a fijar un porcentaje mayor de instrumentos en la parte diferida del componente de remuneración variable.

La remuneración variable podrá consistir en un equilibrio de diferentes tipos de instrumentos. Se deberá dar prioridad al uso de instrumentos emitidos por la propia ESI, pudiendo también utilizarse ciertos instrumentos emitidos dentro del perímetro de consolidación, y regulándose un mecanismo de solicitud de utilización de mecanismos alternativos.

Las ESI deberán disponer de los instrumentos concedidos cuando se consolide la remuneración variable en instrumentos, aunque podrán decidir no mantener los instrumentos durante el período de diferimiento, en cuyo caso tendrán en cuenta los riesgos de mercado relevantes. No se pagarán intereses ni dividendos sobre los instrumentos que hayan sido concedidos en concepto de remuneración variable con disposiciones de diferimiento al Personal Identificado, sino que se considerarán recibidos y propiedad de la ESI.

- **Reducción y recuperación de remuneraciones pagadas**

En cuanto al ajuste por riesgo *ex post*, las Directrices detallan ciertos aspectos de las cláusulas de reducción de la remuneración (*malus*) y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas (*clawback*). Estos ajustes *ex post* al riesgo (i) estarán siempre asociados a al desempeño o al riesgo, (ii) responderán a situaciones de riesgo reales o a cambios en los riesgos persistentes de las ESI, líneas de negocio o actividades del personal; y (iii) no estarán basados en la cantidad de dividendos pagados ni en la evolución del precio de las acciones.

Las ESI podrán aplicar cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de remuneraciones ya satisfechas a hasta el 100 % de la remuneración variable total, independientemente del método utilizado para el pago, debiendo seguirlos criterios de desempeño y de riesgo aplicados inicialmente para asegurar un vínculo entre la evaluación inicial del desempeño y sus pruebas retrospectivas. Entre estos criterios a aplicar, las Directrices destacan los siguientes (i) prueba de mala conducta o de error grave por parte del miembro del personal; (ii) si los resultados financieros de la ESI y/o la unidad de negocio sufren posteriormente una caída; (iii) si la ESI y/o la unidad de negocio en la que trabaja el miembro del personal identificado sufre un fallo importante en la gestión de riesgos; (iv) aumentos significativos de la base de capital regulatorio o económico de la unidad de negocio o de la ESI; (v) sanciones reglamentarias a las que haya contribuido la conducta del miembro del Personal Identificado.

## **(vi) Estructura de remuneración, remuneración de funciones específicas y del Personal Identificado**

Las Directrices incluyen en su Título II un análisis de la estructura de remuneración que pueden establecer las ESI, detallando, entre otros aspectos, las categorías de remuneración, la que se debe considerar retribución fija o variable, las particularidades de determinados componentes de remuneración (complementos salariales, remuneración variable basada en el desempeño futuro, dividendos y pago de intereses, primas de retención, beneficios discrecionales de pensiones, etc.), así como los diferentes componentes de remuneración excepcionales (remuneración variable garantizada, compensación o pago por pérdidas de salarios devengados en un contrato anterior, Indemnizaciones por despido y otros pagos tras la finalización de un contrato).

También señala este Título II determinadas prohibiciones aplicables a estrategias personales de cobertura, así como mecanismos tendentes a evitar instrumentos o métodos que tengan por objetivo o efectivamente lleven al incumplimiento de las Directrices.

Por su parte, el Título III de las Directrices incluye previsiones acerca de la remuneración de determinadas funciones específicas dentro de la ESI, en particular, la remuneración de los miembros de la función de dirección y de la función supervisora del órgano de dirección, la de las funciones de control.

## **(vii) Proporcionalidad**

Deberá tenerse en cuenta el principio de proporcionalidad al aplicar los requisitos de remuneración y las disposiciones de las Directrices, de tal modo que las políticas y prácticas de remuneración resulten compatibles con el perfil de riesgo individual, la propensión al riesgo y la estrategia de la ESI, de forma que se cumplan efectivamente los objetivos de los requisitos de remuneración. Para ello, se tendrán en cuenta la naturaleza, la escala y la complejidad, así como los riesgos inherentes al modelo de negocio y a las actividades de la ESI.

Las Directrices incluyen el detalle de los parámetros al tener en cuenta al evaluar qué es proporcional y al determinar el nivel requerido de complejidad de las políticas de remuneración y los enfoques de medición de los riesgos.

### 3. Aplicación de las Directrices

Las Directrices no son de aplicación a las ESI pequeñas y no interconectadas, a las que no resulta aplicable tampoco la Directiva IFD, sino que a estas entidades aplicarán las disposiciones en materia de remuneraciones y gobernanza empresarial establecidas en la Directiva 2014/65/UE.

Para aquellas ESI que sí que están dentro del ámbito de aplicación de las Directrices, éstas aplican desde el pasado 30 de abril, por lo que deberán haber ajustado sus políticas de remuneración a más tardar el 30 de abril de 2022 y actualizar la documentación requerida en consecuencia. Para el caso de que estas revisiones requieran la aprobación de los accionistas, deberán solicitarse antes del 30 de junio de 2022. Los órganos de gobierno de las ESIS afectadas deberán en consecuencia aprobar y documentar las políticas de remuneración, en las que contemplarán al menos los siguientes aspectos; (i) la estructura de gobierno, control y cumplimiento para su aplicación efectiva; (ii) su revisión periódica; (iii) el proceso de identificación del Personal Identificado; (iv) la remuneración ajustada al riesgo y las políticas de diferimiento, pago en instrumentos de capital, reducción y recuperación de las remuneraciones

En todo caso, y sin perjuicio de la incorporación de la Directiva (UE) 2019/2014 a la legislación nacional, la política de remuneración debería aplicarse de conformidad con las Directrices para todo ejercicio que comience después del 31 de diciembre de 2021.

Esta Nota ha sido elaborada por Josefina García Pedroviejo, Socia de la práctica de Servicios Financieros y Fondos de Inversión; Eduardo Arbizu, Of Counsel de la práctica de Corporate/M&A; Marisa Delgado, Senior Professional Support Lawyer y Enrique Hernández, Asociado de la práctica de Servicios Financieros y Fondos de Inversión.

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. Este documento ha sido elaborado el 17 de mayo de 2022 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

Para más información,  
pueden ponerse en contacto con:

**Josefina García Pedroviejo**

Socia de Servicios Financieros y Fondos de Inversión

[jgarciapedroviejo@perezllorca.com](mailto:jgarciapedroviejo@perezllorca.com)

T: + 34 91 389 01 09