



Bruselas, 28.7.2016  
COM(2016) 510 final

**INFORME DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO Y AL CONSEJO**

**Evaluación de las normas sobre remuneración de la Directiva 2013/36/UE y el  
Reglamento (UE) n.º 575/2013**

{SWD(2016) 265 final}

{SWD(2016) 266 final}

## I. INTRODUCCIÓN

La Directiva sobre requisitos de capital<sup>1</sup> (DRC) y el Reglamento sobre requisitos de capital<sup>2</sup> (RRC) contienen una serie de requisitos en relación con las políticas y prácticas remunerativas de las entidades de crédito y las empresas de inversión. Tales requisitos se introdujeron a raíz de la crisis financiera de 2008 para garantizar que las políticas de remuneración no fomenten comportamientos temerarios<sup>3</sup>.

La primera serie de normas en materia de remuneración en el sector financiero se presentó a escala de la UE en la Recomendación de la Comisión de 30 de abril de 2009<sup>4</sup>. Ello fue seguido de la introducción de normas vinculantes en materia de remuneración para las entidades de crédito y las empresas de inversión en la DRC III<sup>5</sup>, adoptada en 2010. Esta normativa, que debían aplicar los Estados miembros a más tardar en enero de 2011, se amplió posteriormente con la adopción de la DRC IV en 2013 (aplicándose las nuevas normas a partir de 2014).

El presente informe se ha elaborado para cumplir la obligación prevista en el artículo 161, apartado 2, de la Directiva sobre requisitos de capital, que obliga a la Comisión a informar al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la eficacia, aplicación y ejecución de las normas de remuneración, y en particular sobre el impacto del porcentaje máximo entre la remuneración variable y la fija.

Al realizar esta revisión, la Comisión siguió varias líneas de trabajo. Estudió la documentación disponible y encargó un estudio a un consultor externo para facilitar la evaluación<sup>6</sup>. Recabó las opiniones de las partes interesadas a través de una consulta pública<sup>7</sup>, un acto que reunió a las partes interesadas y reuniones bilaterales con representantes del sector. Por otra parte, la Comisión colaboró con representantes de los Estados miembros y las autoridades de control. De conformidad con el mandato de la DRC, la Autoridad Bancaria Europea ha estado estrechamente asociada al proceso de revisión y aportó información valiosa. En particular, los informes de la Autoridad Bancaria Europea sobre las grandes rentas y sobre la comparación de las prácticas remunerativas a escala de la UE<sup>8</sup> fueron una valiosa fuente de datos para los años 2010-2014.

Los detalles de la evaluación, exigida por la Directiva, de la eficiencia, aplicación y respeto de las normas de remuneración en general, figuran en el documento de trabajo SWD(2016) 265 de los servicios de la Comisión que acompaña al presente informe. Esta evaluación permite identificar una serie de normas con respecto a las cuales la Comisión puede considerar nuevas

---

<sup>1</sup> Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión.

<sup>2</sup> Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión.

<sup>3</sup> Considerandos 62 a 68 de la DRC.

<sup>4</sup> Recomendación de la Comisión 2009/384/CE, sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros, que puede consultarse en [http://ec.europa.eu/internal\\_market/company/docs/directors-remun/financialesector\\_290409\\_es.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/directors-remun/financialesector_290409_es.pdf).

<sup>5</sup> Directiva 2010/76/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por la que se modifican las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE en lo que respecta a los requisitos de capital para la cartera de negociación y las retitulaciones y a la supervisión de las políticas de remuneración.

<sup>6</sup> Institut für Finanzdienstleistungen e.V. (IFF, 2016), informe disponible en [http://ec.europa.eu/justice/civil/company-law/corporate-governance/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/civil/company-law/corporate-governance/index_en.htm).

<sup>7</sup> Consulta pública sobre la repercusión del porcentaje máximo de remuneración en la Directiva 2013/36/UE sobre requisitos de capital (DRC IV) y la eficiencia global de las normas sobre remuneración de la DRC IV (22.10.2015-14.1.2016).

<sup>8</sup> Todas estas publicaciones están disponibles en la siguiente dirección: <https://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration/-/topic-documents/ckV8kFRsjau9/more>.

acciones, y en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión SWD(2016)266 figura una evaluación pormenorizada de las medidas específicas. Esta evaluación se tendrá en cuenta en el marco de la revisión más amplia del RRC y de la DRC que hoy nos ocupa.

El examen por la Comisión de las normas sobre remuneración de la DRC y el RRC está relacionado también con el trabajo en curso de la Comisión con respecto a la convocatoria de datos<sup>9</sup> sobre el marco normativo de la UE para los servicios financieros que se puso en marcha el 30 de septiembre de 2015 con el fin de investigar los efectos de la legislación (en particular la DRC y el RRC). En el presente examen se han tenido en cuenta una serie de respuestas a esta convocatoria de datos en relación con las normas sobre remuneración de la DRC.

En términos generales, el ejercicio de revisión se ha visto obstaculizado en cierta medida por la entrada en vigor relativamente reciente de algunas normas sobre remuneración, y por el hecho de que las normas no siempre se aplican en toda su extensión, a menudo por razones de proporcionalidad. Esto ha generado limitaciones en términos de disponibilidad de datos y ha afectado a la capacidad de formular, en este momento, conclusiones definitivas sobre algunos de los aspectos del análisis. Otra dificultad se debe a la propia naturaleza de las normas, que están pensadas para reducir incentivos que puedan enviar señales erróneas a los particulares y, por tanto, repercutir en la conducta de los particulares. Medir la repercusión concreta en esta conducta es muy complejo. Por último, es importante tener en cuenta que las normas sobre remuneración son únicamente un elemento del marco regulador que se puso en marcha con el objetivo de fomentar la estabilidad financiera. Por todas estas razones, no ha sido posible medir con precisión el impacto de las normas sobre remuneración por sí solo en la estabilidad financiera, y se ha realizado una evaluación más cualitativa de determinados aspectos.

## II. CONTEXTO

La introducción de las normas sobre remuneración debe situarse en el contexto de la crisis financiera que estalló en 2008. Las medidas para restablecer la estabilidad financiera incluyeron niveles sin precedentes de apoyo público. Existe la opinión generalizada de que los incentivos financieros que enviaron señales erróneas fueron uno de los factores que contribuyeron a la crisis. Las prácticas en materia de remuneración en el sector de los servicios financieros significan que esos incentivos no estaban en consonancia con los objetivos a largo plazo de las empresas y la necesidad de una asunción de riesgos responsable.

A nivel internacional, los líderes del G-20 en la declaración de la Cumbre de Washington sobre los mercados financieros y la economía mundial de 15 de noviembre de 2008<sup>10</sup> pidieron prioridad para la «revisión de las prácticas en materia de remuneración en la medida en que guardan relación con los incentivos para la asunción de riesgos y la innovación». La declaración de la Cumbre de Londres del G-20 de 2 de abril de 2009 sobre el refuerzo del sistema financiero<sup>11</sup> y la declaración de la Cumbre de Pittsburgh de 24 y 25 de septiembre de 2009<sup>12</sup> confirmaron el acuerdo por parte de los líderes mundiales de que «la reforma de las políticas y prácticas sobre remuneración constituye una parte esencial de nuestro esfuerzo

---

<sup>9</sup> Convocatoria de datos sobre el marco normativo de la UE en materia de servicios financieros (30.9.2015), disponible en [http://ec.europa.eu/finance/consultations/2015/financial-regulatory-framework-review/docs/consultation-document\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/finance/consultations/2015/financial-regulatory-framework-review/docs/consultation-document_en.pdf).

<sup>10</sup> <http://www.un.org/ga/president/63/commission/declarationG20.pdf>.

<sup>11</sup> [https://www.imf.org/external/np/sec/pr/2009/pdf/g20\\_040209.pdf](https://www.imf.org/external/np/sec/pr/2009/pdf/g20_040209.pdf).

<sup>12</sup> <http://www.g20.utoronto.ca/2009/2009communique0925.html>.

para aumentar la estabilidad financiera», y sellaron su compromiso de respaldar y aplicar los principios y normas sobre prácticas racionales en materia de remuneración adoptados por el Consejo de Estabilidad Financiera (FSB)<sup>13</sup>.

La DRC tiene como objetivo poner en práctica los principios acordados a nivel internacional en la UE. Una de las principales diferencias entre las normas de la UE y estos principios y normas es el porcentaje máximo entre la remuneración variable y fija, que solo se define en la UE.

La remuneración goza de un elevado nivel de prioridad en la agenda política internacional. El debate internacional se centra ahora en la función de las prácticas de remuneración para incentivar las buenas prácticas. El Consejo de Estabilidad Financiera está evaluando si es necesario reforzar los desincentivos para malas prácticas relacionados con la remuneración.

### **III. EVALUACIÓN DE LAS NORMAS DE REMUNERACIÓN**

En primer lugar, la presente sección pasa revista a la aplicación y la ejecución de las normas sobre remuneración (subsección A). Posteriormente, examina el ámbito general de su aplicación (subsección B) y posteriormente examina los distintos elementos de las normas: la subsección C se centra en las normas sobre remuneración que han estado en vigor desde la adopción de la DRC III (excepto el porcentaje máximo)<sup>14</sup>; y la subsección D se centra en el porcentaje máximo que fue introducido por la DRC IV.

#### **A. Aplicación y cumplimiento de la normativa**

Los Estados miembros tenían la obligación de transponer y aplicar las normas de la DRC IV como muy tarde a finales de 2013. En el momento de la elaboración del presente informe, todos los Estados miembros habían comunicado a la Comisión su transposición (salvo un Estado miembro que comunicó la transposición parcial). La Comisión ha completado una evaluación preliminar de estas medidas comunicadas en 17 Estados miembros; está en curso una verificación de la transposición completa por todos los Estados miembros.

El presente informe se centra en una cuestión recurrente en toda la UE que se identificó durante el proceso de control de la transposición, y una cuestión sobre la que se detectaron deficiencias en la aplicación efectiva en diferentes jurisdicciones.

La primera cuestión versa sobre la interpretación por los Estados miembros del principio de proporcionalidad que subyace en las normas de la DRC sobre remuneración de conformidad con el artículo 92, apartado 2, de dicha Directiva. Se ha puesto de manifiesto que la mayoría de los Estados miembros han introducido umbrales o criterios según los cuales ciertas normas sobre remuneración no deben aplicarse, que no están en consonancia con el texto de la Directiva [esta cuestión se examina con mayor detalle en la sección III.C.ii)].

La segunda cuestión se refiere a la interpretación de lo que constituye remuneración «fija» y

---

<sup>13</sup> Principios para buenas prácticas en materia de remuneración y normas de aplicación, disponible en <http://www.fsb.org/what-we-do/policy-development/building-resilience-of-financial-institutions/compensation/>

<sup>14</sup> Algunas normas sobre remuneración de la DRC se han visto reforzadas por la DRC IV. A efectos de nuestra evaluación, hemos considerado las normas tal como están vigentes en la actualidad.

«variable». En efecto, al parecer, algunas entidades, a la luz de los requisitos de la DRC en materia de remuneración, han clasificado incorrectamente las «bonificaciones por función»<sup>15</sup> como remuneración fija y los supervisores no han puesto fin inmediatamente a esta práctica [esta cuestión se examina con mayor detalle en la sección III.D.i)].

## **B.     *Ámbito de aplicación de las normas sobre remuneración***

La presente subsección examina una serie de cuestiones en relación con el ámbito de aplicación de las normas sobre remuneración.

***Aplicación a personal identificado:*** un paso importante para garantizar la eficacia de las normas sobre remuneración es identificar correctamente al personal al que se dirigen (miembros del personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de las entidades). El Reglamento (UE) n.º 604/2014<sup>16</sup> ha establecido criterios armonizados para la identificación de dicho personal. Gracias a esta armonización, que en general ha sido bien recibida por el sector, existen menos diferencias en los enfoques aplicados por los supervisores y las entidades. Sin embargo, el sector ha suscitado preocupaciones sobre el aumento sustancial del número de empleados identificados. Aun así, siguen siendo solo una parte relativamente pequeña del total (una media del 2,34 % en 2014<sup>17</sup>). Es preciso adquirir experiencia en la aplicación de los criterios relativamente nuevos y se realizará una evaluación continua<sup>18</sup>.

***Aplicación a las empresas de inversión:*** las empresas de inversión alegan que las normas sobre remuneración se han desarrollado para entidades de crédito y no son adecuadas para su propio modelo empresarial y perfil de riesgo, que son muy diferentes de los de las entidades de crédito. El examen de la Comisión tomó nota de las preocupaciones planteadas por las empresas de inversión, pero se encontró con una disponibilidad limitada de datos, lo que no permitía extraer una conclusión sobre este punto en esta fase. Tal como se requiere en el RRC<sup>19</sup>, la Comisión está revisando actualmente el régimen prudencial aplicable a las empresas de inversión. La cuestión de la aplicación general de las normas sobre remuneración a las empresas de inversión podrá tener que revisarse a la luz de los resultados del examen en curso.

***Aplicación a nivel de grupo:*** los gestores de organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM) o de fondos de inversión alternativos (FIA) que forman parte de un grupo regulado por la DRC están preocupados por la necesidad de cumplir plenamente las normas sobre remuneración de la DRC (en particular el porcentaje máximo), además de tener que cumplir las normas sectoriales, que también regulan la remuneración<sup>20</sup>. Sostienen que esto podría falsear las

---

<sup>15</sup> Las bonificaciones por función son pagos basados en el papel, la función o la responsabilidad de un miembro del personal. La denominación podrá variar según la entidad: «pago por función, indemnización de personal, bonificación de función ajustable, bonificación fija», etc.

<sup>16</sup> Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.

<sup>17</sup> ABE «Estudio comparativo de las prácticas remunerativas a escala de la Unión y de los datos relativos a las personas con alta remuneración», datos de finales de 2014.

<sup>18</sup> Hay que señalar que también a nivel del Consejo de Estabilidad Financiera, la reevaluación de la identificación de quienes asumen riesgos importantes está prevista para 2016-2017.

<sup>19</sup> Artículos 493, apartado 2, 498, apartado 2, 508, apartado 2, y 508, apartado 3, del RRC.

<sup>20</sup> Para los gestores de FIA, la Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos, y para los gestores de OICVM, la Directiva 2009/65/CE del Parlamento

condiciones de competencia equitativas con OICVM independientes y gestores de FIA que no formen parte de un grupo regulado por la DRC y que únicamente deben cumplir la legislación sectorial (que es muy similar a las normas sobre remuneración de la DRC, pero no contempla el porcentaje máximo). Es importante señalar que, de acuerdo con las disposiciones de la DRC, los empleados de los OICVM y los gestores de las filiales de las FIA solo tendrán que cumplir las normas sobre remuneración de la DRC aplicables a su empresa matriz *si*, de acuerdo con criterios armonizados para la identificación del personal, se determina que dicho personal tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo del grupo al que pertenece, de conformidad con la DRC.

### **C. Régimen establecido por la Tercera Directiva sobre requisitos de capital**

La presente sección comienza con una evaluación general de las diversas normas sobre remuneración introducidas por la DRC III a raíz de la crisis financiera de 2008 [i)]. A continuación, se centra en las preocupaciones del sector, los Estados miembros y las autoridades de supervisión acerca de la necesidad de una aplicación proporcionada de las normas [ii)].

#### **i) Valoración global**

Los requisitos relativos a los criterios y el horizonte temporal que deben tenerse en cuenta a la hora de **medir el rendimiento para la concesión de una remuneración variable**<sup>21</sup> han sido evaluados favorablemente por todas las partes interesadas, que reconocen la ventaja de combinar la evaluación del rendimiento individual con el colectivo, y los criterios financieros con los no financieros. Si bien las autoridades de supervisión han avanzado en el cumplimiento de las normas, aún es posible incorporar mejor criterios ponderados en función del riesgo en la evaluación de los resultados.

Los **requisitos relativos a la gobernanza**<sup>22</sup> se concibieron para garantizar que los consejos de administración de las entidades tuvieran la responsabilidad general y realizaran la supervisión de los principios generales de la política de remuneración, que la gestión de riesgos se integrase en el establecimiento de políticas remunerativas racionales y que se crearan comités de remuneración en las entidades «importantes». Estas normas de gobernanza se han evaluado en general positivamente.

Los requisitos para que las entidades **publiquen**<sup>23</sup> información sobre sus prácticas en materia de remuneración sirven para aumentar la transparencia, y se considera que contribuyen a una mejor adecuación de la remuneración al rendimiento de las entidades y para facilitar la supervisión.

Las limitaciones de la DRC en cuanto a la **remuneración variable garantizada**<sup>24</sup> y la **indemnización por despido**<sup>25</sup> parecen haber sido eficaces: el uso tanto de las primas a la contratación de nuevos empleados como de las indemnizaciones por despido se ha reducido

---

Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009, por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM), modificada por la Directiva 2014/91/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de julio de 2014.

<sup>21</sup> Artículo 94, apartado 1, letras a), b) y j), de la DRC.

<sup>22</sup> Artículos 74, 76, apartado 4, 92, apartado 2, y 95 de la DRC.

<sup>23</sup> Artículo 450 del RRC y artículo 96 de la DRC.

<sup>24</sup> Artículo 94, apartado 1, letras d) y e), de la DRC.

<sup>25</sup> Artículo 94, apartado 1, letra h).

considerablemente en los últimos años, lo que indica un mejor uso de estas formas de remuneración, de acuerdo con lo previsto por la Directiva<sup>26</sup>.

Los datos muestran que el uso del *aplazamiento*<sup>27</sup> (frente al pago inmediato) y del *pago en instrumentos*<sup>28</sup> (en lugar del pago en metálico) han aumentado considerablemente desde la introducción de las normas de la DRC III<sup>29</sup>.

En general, el aplazamiento ha sido valorado positivamente por el hecho de garantizar la adecuación del rendimiento a largo plazo y desalentar la asunción de riesgos excesivos. Es un mecanismo clave para armonizar la remuneración variable con el rendimiento y los riesgos a largo plazo de una entidad, permitiendo la aplicación de las cláusulas de reducción de la remuneración. Incluso algunos consideran que, en algunos casos, sería deseable un periodo de aplazamiento más largo, más en consonancia con la longitud de los ciclos financieros.

El pago en acciones o instrumentos basados en capital social permite armonizar los intereses de los empleados con los de los propietarios de la entidad. Junto con el aplazamiento y los periodos de retención adicionales, durante los cuales los miembros del personal no pueden acceder ni vender los instrumentos en cuestión, el pago en instrumentos de capital contribuye a contrarrestar los posibles planteamientos a corto plazo en las acciones de empleados identificados y garantiza la adaptación de su remuneración con los riesgos a largo plazo y los resultados de la entidad. Por otra parte, el uso de instrumentos de deuda que pueden recapitalizarse contribuye a garantizar la coherencia con los intereses de los acreedores. Las pruebas hasta la fecha, sin embargo, muestran que, en la práctica, las entidades utilizan en su mayor parte instrumentos de capital o basados en capital social.

La DRC prevé que la remuneración variable podrá reducirse o cancelarse a través de *cláusulas de reducción de la remuneración* o mediante *recuperación de las remuneraciones ya satisfechas*<sup>30</sup>. Estas herramientas se han evaluado positivamente en general. Aun reconociendo que la mera existencia de estos mecanismos *ex post* tiene un efecto disuasorio sobre la asunción de riesgos excesivos, su utilización efectiva para reducir o suprimir la remuneración variable sigue siendo baja en la práctica.

## ***ii) Preocupaciones específicas sobre la necesidad de una aplicación proporcionada de las normas***

Si bien los requisitos sobre la estructura y distribución de los componentes variables de las remuneraciones del personal se consideran generalmente mecanismos eficaces para vincular la remuneración a los resultados a largo plazo de una entidad, muchos representantes del sector y casi todos los Estados miembros y supervisores han expresado su profunda preocupación por la necesidad de una aplicación proporcionada de las normas de remuneración y han advertido contra los riesgos de un enfoque uniforme.

La mayoría de los Estados miembros han introducido umbrales o criterios por debajo de los

---

<sup>26</sup> En 2014, solo 281 empleados identificados recibieron primas de nueva contratación, frente a los 2 274 de 2011, y solo 467 empleados recibieron indemnizaciones por despido, en comparación con 1 011 en 2011.

<sup>27</sup> Artículo 94, apartado 1, letra m), de la DRC.

<sup>28</sup> Artículo 94, apartado 1, letra l), de la DRC.

<sup>29</sup> Mientras que en 2010 se aplazó una media del 55,22 % de la remuneración variable del personal identificado, la parte aplazada ascendió al 62,50 % en 2014. Mientras que en 2010 se abonó una media del 48,50 % de la remuneración variable de empleados concretos en forma de acciones, el pago en acciones aumentó hasta el 55,69 % de la remuneración variable en 2014.

<sup>30</sup> Artículo 94, apartado 1, letra n), de la DRC.

cuales ciertas normas sobre remuneración no precisan aplicarse. Se basaban para ello en su interpretación de la cláusula de proporcionalidad en la DRC y en las directrices emitidas por el predecesor de la Autoridad Bancaria Europea, el Comité de Supervisores Bancarios Europeos (CSBE) en el marco de la DRC III. La no aplicación de este tipo de normas se denomina comúnmente «exención». El ámbito de estas exenciones varía considerablemente entre los Estados miembros tanto en términos del tipo de personal como de entidad que se pueden beneficiar de las mismas, y de las normas de remuneración a las que se aplican. Los umbrales o criterios establecidos por los Estados miembros afectan, por ejemplo, al tamaño de una entidad, a la naturaleza de sus actividades y al nivel del componente variable de la remuneración del personal. Las normas sujetas a tales exenciones son la mayoría de las veces los requisitos sobre el aplazamiento y el pago en instrumentos, y en algunos Estados miembros, a raíz de la adopción de la DRC IV, el porcentaje máximo entre la remuneración variable y fija para algunos tipos de entidades.

Cuando la Autoridad Bancaria Europea (ABE) y la Comisión confirmaron que estas exenciones son jurídicamente inadmisibles, muchos representantes del sector y casi todos los Estados miembros y supervisores expresaron el año pasado sus graves preocupaciones. Además, el año pasado la ABE emitió un dictamen en el que recomendaba un cambio legislativo de la DRC<sup>31</sup>, que permitiría que algunas prácticas de exención pudieran continuar legalmente. En particular, la ABE abogó por introducir en la DRC la posibilidad de exenciones de la aplicación de las normas en materia de aplazamiento y pago en instrumentos para aquellas entidades pequeñas y no complejas, y para el personal remunerado con bajos niveles de remuneración variable.

Las estimaciones de la ABE muestran que los requisitos sobre el aplazamiento y el pago en instrumentos puede ser excesivamente costoso y gravoso para las pequeñas entidades y para el personal con un bajo nivel de remuneración variable. Los gastos puntuales para las pequeñas entidades que aplican estas normas se calculan entre los 100 000 y los 500 000 EUR, y los costes recurrentes entre 50 000 y 200 000 EUR al año. Estos costes están relacionados con el hecho de que las pequeñas entidades necesitan hacer inversiones considerables en recursos humanos, informática y servicios de asesoramiento, y con frecuencia se enfrentan a dificultades a la hora de crear instrumentos adecuados, a menudo debido a su estatuto o a la estructura de la propiedad. Los costes puntuales para las grandes entidades que aplican las normas al personal con bajos niveles de remuneración variable se estiman entre 1 y 5 millones EUR anuales, y unos costes recurrentes de entre 400 000 y 1 500 000 millones EUR. Estos costes están relacionados con el hecho de que las grandes entidades tienen que aplicar las normas a todos sus empleados identificados, lo que supondrá un gran número de personas.

Por otra parte, la evaluación de la Comisión acerca de la eficacia de estas normas, sobre la base de alegaciones formuladas por el sector, los supervisores y la ABE, mostró que si las normas sobre aplazamientos y el pago en instrumentos se aplicaran realmente en las entidades pequeñas y poco complejas y al personal con un bajo nivel de remuneración variable, ello probablemente conduciría a la desaparición de la remuneración variable en muchos casos, y por tanto de la vinculación entre la remuneración y los resultados. En tal caso, no se lograría el objetivo de armonizar la remuneración con el perfil de riesgo de las entidades en cuestión.

---

<sup>31</sup> Dictamen de la Autoridad Bancaria Europea sobre la aplicación del principio de proporcionalidad a las disposiciones en materia de remuneración en la Directiva 2013/36/UE, disponible en <https://www.eba.europa.eu/documents/10180/983359/EBA-Op-2015-25+Opinion+on+the+Application+of+Proportionality.pdf>.



En el caso de las entidades pequeñas y poco complejas y del personal con pequeños importes de remuneración variable, se puede concluir que la aplicación de las normas sobre aplazamiento y pago en instrumentos no es eficiente si se tienen en cuenta los costes particulares y las cargas provocadas por las normas, por una parte, y la ausencia de beneficios claros, por otra. Habida cuenta de que el texto de la actual DRC no permite exenciones en las normas sobre aplazamiento y pago en instrumentos para las entidades pequeñas y poco complejas y para el personal con bajos niveles de remuneración variable, la Comisión estudiará la posibilidad de proponer una modificación legislativa que permita la utilización de algunas exenciones. Antes de proponer cualquier modificación de este tipo, se realizará una evaluación de impacto. Cualquier flexibilidad en la aplicación de los requisitos de aplazamiento y pago en instrumentos deberá regularse y delimitarse debidamente a fin de prevenir la elusión o una interpretación excesivamente permisiva de la normativa, y garantizar unas condiciones de igualdad en toda la UE.

Se detectó un segundo problema que afecta al requisito de que las entidades que cotizan utilicen únicamente acciones (y no instrumentos vinculados a acciones) para cumplir los requisitos de la DRC sobre pago con instrumentos.

La evaluación realizada por la Comisión sobre los argumentos invocados por las entidades que cotizan y por los supervisores confirmó que existen obstáculos para el uso repetido de acciones al objeto de abonar la remuneración variable. Por otra parte, los instrumentos vinculados a las acciones son igual de eficaces que las acciones en cuanto a adecuar los intereses del personal con los de los accionistas y con los intereses a largo plazo de la entidad, siempre que sigan de cerca el valor de las acciones (sin efecto multiplicador). Por tanto, es aceptable permitir a las entidades que cotizan el uso de instrumentos vinculados a las acciones en estas condiciones, y la Comisión estudiará la posibilidad de proponer una modificación legislativa en este sentido, tras realizar una evaluación de impacto.

#### ***D. Porcentaje máximo entre remuneración variable y fija***

La DRC IV introdujo un porcentaje máximo entre los componentes fijo y variable de la remuneración de empleados identificados<sup>32</sup>. La remuneración variable no puede ser superior a la remuneración fija o, con la aprobación de los accionistas, al doble de la remuneración fija. El artículo 161, apartado 2, de la DRC exige a la Comisión que informe sobre la repercusión del porcentaje máximo en la competitividad, en la estabilidad financiera y en el personal que trabaje en filiales establecidas fuera del EEE de entidades matrices establecidas dentro de este Espacio.

La presente subsección se centra, en primer lugar, en un asunto relativo a la correcta asignación de la remuneración «fija» y «variable» *i*). A continuación, se examinan las repercusiones globales del porcentaje máximo en los paquetes de remuneración *ii*). Posteriormente se contemplan los efectos del porcentaje máximo en la estabilidad financiera desde dos ángulos: la repercusión en la asunción de riesgos y la conducta *iii*) y la repercusión en los costes fijos y la rentabilidad de las empresas *iv*). También se examina la repercusión del porcentaje máximo en la competitividad de las empresas en términos de atraer y conservar al personal con talento *v*). Concluye examinando si la norma debe seguir aplicándose al personal

---

<sup>32</sup> Artículo 94, apartado 1, letra g), de la DRC.

que trabaje en filiales establecidas fuera del EEE de entidades matrices establecidas dentro de este Espacio *vi*).

Es demasiado pronto para valorar plena y adecuadamente las repercusiones del porcentaje máximo, dado que la norma solo ha estado en vigor un año del periodo cubierto por el análisis del presente informe. Además, algunos Estados miembros han utilizado argumentos de proporcionalidad para eximir del porcentaje máximo a algunas entidades, o el personal y las entidades han evitado aplicar la norma haciendo uso de mecanismos de remuneración específicos [las bonificaciones por función, tal como figura en el apartado *(i) infra*]. El análisis también se ve afectado por el hecho de que las normas armonizadas en materia de identificación del personal entraron en vigor en 2014 y, por tanto, las estadísticas de antes y después de que entrara en vigor el porcentaje máximo (2014) se refieren a un conjunto de empleados diferente.

Por consiguiente, es importante tener en cuenta que lo que sigue representa las conclusiones de la Comisión *hasta la fecha*, basadas únicamente en los escasos datos disponibles, dado el corto periodo transcurrido desde que la norma está en vigor y la limitada experiencia con su aplicación.

#### *i) Clasificación de remuneración «fija» y «variable»*

Tras la entrada en vigor de la DRC IV, las entidades hicieron un uso frecuente de las denominadas bonificaciones por función, que se trataron como remuneración fija (permitiéndose así una mayor remuneración variable). A petición de la Comisión, la ABE estudió estas bonificaciones y comprobó que a menudo se clasificaban erróneamente como remuneración «fija». A raíz de un dictamen emitido por la ABE, todos los Estados miembros han informado de que han tomado medidas para garantizar la correcta asignación de estas bonificaciones.

#### *ii) ¿Cómo afecta el porcentaje máximo a los paquetes de remuneración?*

El porcentaje máximo no tiene un impacto directo en el nivel de remuneración, sino que fija la proporción entre los componentes fijo y variable. La proporción del personal afectado por la norma es limitada. El porcentaje máximo solo se aplica a personal identificado que, en 2014, representó por término medio el 2,34 % de todo el personal<sup>33</sup>. La mayoría no recibía remuneración variable por encima del porcentaje máximo fijado por la DRC antes de su introducción.

Teniendo en cuenta las medias europeas, los datos recopilados por la ABE ponen de manifiesto que, si bien la remuneración fija media por cada empleado identificado se ha incrementado en los últimos años, la remuneración variable media ha disminuido. De ello se desprende que el peso relativo de la remuneración variable en la remuneración total ha disminuido. Sin embargo, estas tendencias ya habían comenzado varios años antes de la introducción del porcentaje máximo. Existen elementos distintos del porcentaje máximo que podrían tener un impacto en los niveles y proporciones de los componentes de la remuneración (por ejemplo, resultados financieros, rentabilidad y requisitos prudenciales generales). Por otra parte, también se ha observado en varias jurisdicciones no pertenecientes

---

<sup>33</sup> ABE, «Estudio comparativo de las prácticas remunerativas a escala de la Unión y datos relativos a los altos ingresos», datos de finales de 2014.

a la UE (incluido EE.UU. y algunos países asiáticos) un aumento de la parte fija de la remuneración.

Estos resultados se han alcanzado sobre la base de medias de datos recogidos principalmente de grandes grupos bancarios, y deben interpretarse con cautela. Aunque el cambio global hacia la remuneración fija no pueda imputarse claramente al porcentaje máximo, es probable que en algunos casos concretos el porcentaje máximo ha conducido a un cambio desde la remuneración variable a la fija.

### ***iii) ¿Cómo afecta el porcentaje máximo a la asunción de riesgos y la conducta?***

El porcentaje máximo se introdujo como una forma de protección frente a ciertas conductas, con el fin de frenar la asunción excesiva de riesgos causada por el elevado nivel de remuneración variable. Parte del sector, algunos Estados miembros y algunos representantes del mundo académico consideran, no obstante, que una mayor dependencia de la retribución fija puede afectar negativamente a la adaptación de los incentivos del personal con los intereses de la empresa y la sociedad.

El impacto en las pautas de conducta de los individuos es difícil de medir. Una encuesta reciente<sup>34</sup> puso de manifiesto que las entidades tenían visiones distintas acerca de la repercusión prevista del porcentaje máximo en el comportamiento, y se sugirió que también podría depender del entorno cultural. El personal encuestado no pareció opinar que una mayor proporción de la remuneración fija tuviera repercusiones en su motivación ni en la asunción de riesgos (para asumir más o menos riesgos).

Se ha alegado que el porcentaje máximo limitaría la parte de la remuneración vinculada al rendimiento a la que se pueden aplicar herramientas de armonización del riesgo tales como el aplazamiento, el pago mediante instrumentos y la cláusula de reducción de la remuneración y la recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. Sin embargo, hay datos que sugieren que la remuneración variable que puede concederse dentro de los límites impuestos por el porcentaje máximo puede dar cabida a un mayor uso de estos mecanismos, en particular cláusulas de reducción de la remuneración y la recuperación [véase la sección III.C i)].

Por otra parte, las herramientas de adaptación *a posteriori*, incluso si tienen algún efecto disuasorio, no son suficientes por sí solas para mitigar el riesgo o la falta de incentivos negativos, dado que se aplican fundamentalmente como un instrumento reactivo en caso de que se materialice el daño.

Dada la reciente introducción del porcentaje máximo y la limitada experiencia en su aplicación, es demasiado temprano para sacar conclusiones claras sobre su impacto en los incentivos para la excesiva asunción de riesgos y las malas conductas. Esto también ha sido reconocido por algunos supervisores.

### ***iv) Repercusión del porcentaje máximo en los costes fijos y la rentabilidad***

Según estimaciones de la ABE, la remuneración fija de los empleados identificados reviste una importancia relativamente menor para la mayoría de las entidades examinadas: representa menos del 5 % del total de los gastos administrativos y del 1 % de los fondos propios. La ABE observó asimismo que el aumento de los costes fijos de 2013 a 2014 fue muy pequeño

---

<sup>34</sup> IFF, 2016.

en la mayoría de las entidades examinadas<sup>35</sup>. Asimismo, otras fuentes sugieren que la incidencia del cambio de variable a fijo en la base de costes fijos de las entidades no sería significativa<sup>36</sup>.

En cualquier caso, la medida en que las entidades pueden reducir su base de costes totales mediante la reducción de la remuneración variable no debe sobreestimarse, habida cuenta de que, como pone de manifiesto el análisis de la ABE, en 2014 el importe total de la remuneración variable del personal identificado supuso únicamente del 1 % al 2 % del total de los gastos administrativos totales de la mayoría de las entidades examinadas. Por otra parte, la medida en que las entidades pueden utilizar la remuneración variable del personal identificado para reducir su base de costes incluso aumentó en 2014, debido a la mayor población de empleados identificados.

Con respecto a la repercusión del porcentaje máximo en la rentabilidad de las entidades, el análisis de la ABE mostró que, entre 2013 y 2014, la rentabilidad de las entidades permaneció estable en gran medida. Además, según las estimaciones de la ABE, en 2014 el coste total de la remuneración fija de los empleados identificados sobre una base agregada fue relativamente modesto en comparación con los beneficios netos de las entidades. Esto sugiere que existe un considerable margen para que aumente la remuneración fija antes de alcanzar un nivel que pudiera poner en peligro la rentabilidad de las entidades.

Por último, a diferencia de otras disposiciones en materia de remuneración (como el aplazamiento y el pago mediante instrumentos), que en algunos casos puede asociarse a considerables cargas y costes de aplicación y cumplimiento, tal como se explica en la sección III.C.ii), la norma sobre el porcentaje máximo sea sencilla, su aplicación no exige costes administrativos importantes y es fácil de aplicar<sup>37</sup>.

En esta fase temprana, teniendo en cuenta la reciente introducción del porcentaje máximo y la limitada experiencia con su aplicación, las afirmaciones en cuanto a pérdida de flexibilidad de costes, mayor vulnerabilidad de las entidades frente a los ciclos económicos e impacto negativo en los coeficientes de capital reglamentarios y la rentabilidad de las entidades, pueden considerarse infundadas, en particular por lo que se refiere a las entidades de crédito.

#### ***v) Repercusión del porcentaje máximo en la competitividad***

El hecho de que el porcentaje máximo pudiera reducir la competitividad de las entidades al menoscabar su capacidad para atraer y conservar a empleados con talento en comparación con empresas no reguladas (ya sea en el sector financiero o en otros sectores donde las competencias sean transferibles) ha suscitado preocupaciones. En la decisión de un empleado de cambiar de empleo intervienen muchos elementos, tales como la seguridad del empleo, las perspectivas de ascenso, la reputación del sector, la fiscalidad, la familia, la lengua y las condiciones de vida. Además, la cuestión de si un empleado prefiere remuneración fija o

---

<sup>35</sup> ABE, «Estudio comparativo de las prácticas remunerativas a escala de la Unión y datos relativos a los altos ingresos», datos de finales de 2014.

<sup>36</sup> Estudio independiente «Bonus cap versus bowler hat» (2013); Informe publicado por New Financial «Feeling the squeeze?» (2015), disponible en <http://newfinancial.eu/wp-content/uploads/2015/02/Feeling-the-squeeze-July-2015-updated.pdf>.

<sup>37</sup> La ABE, en su dictamen sobre la aplicación de la proporcionalidad, de 21 de diciembre de 2015 (EBA/Op/2015/25), afirmó que «las excepciones a la limitación del porcentaje entre la remuneración variable y la fija no deberían introducirse para las entidades que entren en el ámbito de aplicación de la Directiva 2013/36/UE» al considerar que «el denominado tope de bonificación es fácil de aplicar y no genera costes administrativos adicionales. Este límite garantiza que no puedan facilitarse incentivos inapropiados para la asunción de riesgos».

variable puede deberse básicamente a preferencias culturales o personales. Hasta ahora, aparte de las afirmaciones generales y más bien teóricas del sector, no hay pruebas concretas que sugieran que la competitividad de las instituciones de la UE en términos de atraer y retener al personal se haya visto afectada por el porcentaje máximo, pero esto puede requerir una ulterior evaluación cuando se adquiera más experiencia con respecto a la norma.

#### ***vi) Personal de filiales no pertenecientes al EEE***

Algunas entidades que operan a escala internacional con sede en el EEE han sugerido que es difícil competir por el talento con las empresas locales en el extranjero, y que la rotación del personal fuera del EEE ha aumentado. Sin embargo, no pudieron cuantificar esto ni demostrar que puede atribuirse al porcentaje máximo. También se ha sugerido que las diferencias en las normas entre países pueden haber impedido que los bancos con actividad internacional establezcan estrategias de compensación coherentes a escala de la organización y que puedan existir problemas de compatibilidad con los regímenes retributivos locales.

La razón por la que las entidades activas internacionalmente con sede en el EEE deben aplicar las normas sobre remuneración de forma consolidada, incluso para sus filiales de fuera del EEE, es que estas filiales pueden tener una repercusión en la solidez y estabilidad del grupo. Otra razón es hacer frente al riesgo de que las filiales no pertenecientes al EEE se utilicen para eludir la aplicación de las normas sobre remuneración. El personal de las filiales no pertenecientes al EEE solo tendrá que cumplir las normas sobre remuneración de la DRC aplicables a su empresa matriz *si* se determina que tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo del grupo al que pertenecen, de conformidad con la DRC. Por tanto, el número de miembros del personal afectado, en principio es probable que sea limitado. Asimismo, la DRC prevé explícitamente que las normas no serán de aplicación si puede demostrarse que su aplicación es ilícita conforme al ordenamiento jurídico del tercer país en el que esté establecida la filial<sup>38</sup>.

La evaluación del impacto del porcentaje máximo en jurisdicciones no pertenecientes al EEE está actualmente sujeta a la relativamente limitada experiencia con esta norma. Sobre la base de la información disponible, no existen elementos suficientes que sugieran, de momento, que el porcentaje máximo no debe continuar aplicándose a dicho personal.

## **IV. CONCLUSIÓN**

La Comisión ha llevado a cabo una revisión de las normas sobre remuneración de la DRC y el RRC, de acuerdo con el mandato que figura en el artículo 161, apartado 2, de la DRC y en consonancia con sus trabajos en curso en relación con la convocatoria de datos sobre el marco regulador de la UE para los servicios financieros<sup>39</sup>.

Esta revisión concluye con una evaluación muy positiva de las normas sobre la gobernanza de los procesos de remuneración, la evaluación del rendimiento, la publicación y el pago de la remuneración variable del personal identificado, introducidas por la DRC III. Se concluyó que estas normas contribuyen a los objetivos de reducir la asunción de riesgos excesivos y de adecuar mejor la remuneración con el rendimiento, contribuyendo así a una mayor estabilidad financiera.

---

<sup>38</sup> Artículo 109, apartado 3, de la DRC.

<sup>39</sup> El resumen de las contribuciones a la convocatoria de pruebas puede consultarse en:

[http://ec.europa.eu/finance/consultations/2015/financial-regulatory-framework-review/docs/summary-of-responses\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/finance/consultations/2015/financial-regulatory-framework-review/docs/summary-of-responses_en.pdf)

La revisión también puso de manifiesto que los requisitos sobre aplazamiento y pago mediante instrumentos no son eficaces en el caso de las empresas de inversión y las entidades de crédito pequeñas y no complejas, y del personal con niveles bajos de remuneración variable. Por tanto, la Comisión realizará una evaluación de impacto que examinará opciones para abordar esta cuestión, en particular eximiendo a dichas entidades y personal de estos requisitos específicos. Esta evaluación de impacto también estudiará permitir a las entidades que cotizan utilizar instrumentos vinculados a acciones al amparo de los requisitos de la DRC sobre pago mediante instrumentos. Ello formará parte de la labor general para preparar la revisión de la DRC y el RRC objeto de examen.

En lo que respecta al porcentaje máximo entre la remuneración variable y fija introducido por la DRC IV, se llegó a la conclusión de que por el momento no hay pruebas suficientes para extraer conclusiones definitivas sobre el impacto de la norma en la competitividad, la estabilidad financiera y el personal que trabaja para filiales fuera del EEE. Parece que solo podrán alcanzarse conclusiones definitivas cuando se adquiriera más experiencia con la ejecución.