

ES

ES

ES



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 30.4.2009
C(2009) 3159

RECOMENDACIÓN DE LA COMISIÓN

sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros

{SEC(2009) 580}

{SEC(2009) 581}

RECOMENDACIÓN DE LA COMISIÓN

sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros

(Texto pertinente a los fines del EEE)

LA COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 211, segundo guión,

CONSIDERANDO LO SIGUIENTE:

- (1) La asunción de riesgos excesivos en el sector de los servicios financieros y, particularmente, en los bancos y empresas de inversión ha contribuido a la crisis de algunas entidades financieras y a la aparición de problemas sistémicos tanto en los Estados miembros como a nivel mundial. Estos problemas se han propagado al resto de la economía, produciendo altos costes para la sociedad.
- (2) Hay un amplio consenso cuando se afirma que las inadecuadas prácticas de remuneración aplicadas en el sector de los servicios financieros, aunque no sean la causa principal de la crisis financiera abierta en 2007 y 2008, han favorecido una asunción de riesgos excesivos y contribuido así a las importantes pérdidas sufridas por las principales entidades financieras.
- (3) Las prácticas de remuneración seguidas en buena parte del sector de los servicios financieros han sido contrarias a una gestión sólida y efectiva de los riesgos. Esas prácticas han tendido a recompensar los beneficios a corto plazo y a ofrecer incentivos al personal para que emprenda actividades anormalmente arriesgadas que producen alta rentabilidad a corto plazo pero que exponen a las entidades financieras al riesgo de sufrir grandes pérdidas a largo plazo.
- (4) En principio, si los sistemas de gestión y control de riesgos fueran sólidos y altamente efectivos, los incentivos para la asunción de riesgos ofrecidos por las prácticas de remuneración de las entidades serían coherentes con sus niveles de tolerancia de riesgos. Se observa, sin embargo, que, debido a la creciente complejidad de los riesgos y a la variedad de formas en que pueden contraerse éstos, no hay ningún sistema de gestión y control que no tenga limitaciones: como ha demostrado la actual crisis financiera, todos los sistemas pueden fallar cuando se trata de hacer frente a los riesgos creados por unos incentivos inadecuados. Por consiguiente, es necesaria, aunque ya no suficiente, una simple separación funcional entre las unidades de negocio y el personal responsable de los sistemas de gestión y control de riesgos.
- (5) Si se crearan incentivos adecuados dentro del propio sistema de remuneración, se reduciría la presión sobre el sistema de gestión de riesgos y esto aumentaría sus posibilidades de efectividad. Es necesario, pues, establecer principios para la solidez de las políticas de remuneración.
- (6) Dada la presión de la competencia en el sector de los servicios financieros y teniendo en cuenta que muchas entidades financieras realizan operaciones transfronterizas, es importante garantizar que los principios que rigen la solidez de la política de

remuneración se apliquen uniformemente en todos los Estados miembros. Se reconoce, no obstante, que, para poder ser más efectivos, esos principios tendrían que aplicarse de forma coherente a nivel mundial.

- (7) En la Comunicación que dirigiera al Consejo Europeo de primavera con el título «Gestionar la recuperación europea»¹, la Comisión presentó su plan para restablecer y mantener un sistema financiero fiable y estable. La Comunicación anunciaba que se presentaría una nueva recomendación sobre la remuneración en el sector de los servicios financieros con el fin de mejorar la gestión de riesgos de las entidades financieras y de alinear los incentivos remunerativos con unos resultados sostenibles.
- (8) La presente Recomendación establece un conjunto de principios generales para la política de remuneración del sector de los servicios financieros. Esos principios han de aplicarse a todas las entidades financieras que operan en dicho sector.
- (9) A la vista de las reglamentaciones existentes y de las prácticas comunes en el sector de los servicios financieros, esos principios generales pueden resultar más pertinentes para algunas categorías de entidades financieras que para otras. Por ello, dichos principios deben aplicarse paralelamente a las normativas o reglamentaciones que rijan específicamente cada sector financiero. Concretamente, en el caso de las actividades externalizadas, no es preciso regular las tarifas y comisiones que reciben los intermediarios y los proveedores de servicios externos, dado que las prácticas remunerativas aplicables a esas tarifas y comisiones ya se encuentran parcialmente cubiertas por regímenes especiales, particularmente la Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativa a los mercados de instrumentos financieros², y la Directiva 2002/92/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de diciembre de 2002, sobre la mediación en los seguros³. Además, la presente Recomendación no afecta a los derechos que puedan asistir a los interlocutores sociales en la negociación colectiva.
- (10) En el caso de las entidades financieras cuyos valores estén admitidos a cotización en un mercado regulado de uno o más Estados miembros con arreglo a la Directiva 2004/39/CE, la presente Recomendación debe aplicarse en conjunción con otras dos: la Recomendación 2004/913/CE de la Comisión, de 14 de diciembre de 2004, relativa a la promoción de un régimen adecuado de remuneración de los consejeros de las empresas con cotización en bolsa⁴, y la Recomendación 2009/3177/CE de 30.4.2009 sobre el fortalecimiento del régimen de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa⁵.
- (11) La política de remuneración de cada entidad financiera debe corresponderse también con el tamaño de ésta y con la naturaleza y complejidad de sus actividades.
- (12) Es preciso adoptar una política de remuneración centrada en los riesgos que, además de favorecer una gestión efectiva de éstos, descarte la posibilidad de exponerse a riesgos excesivos.
- (13) La política de remuneración debe cubrir aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de su

¹ COM(2009) 114.

² DO L 145 de 30.4.2004, p. 1.

³ DO L 9 de 15.1.2003, p. 3.

⁴ DO L 385 de 29.12.2004, p. 55.

⁵ DO L

entidad financiera. Con el fin de evitar incentivos a la asunción de riesgos excesivos, es necesario adoptar disposiciones especiales que regulen la remuneración de esas categorías de personal.

- (14) La política de remuneración debe tender a alinear los objetivos propios de los miembros del personal con los intereses a largo plazo de su entidad financiera. La valoración de los componentes de la remuneración basados en el rendimiento debe centrarse en los resultados a largo plazo y ha de tener en cuenta los riesgos más importantes asociados a esos resultados. La evaluación de estos últimos tiene que inscribirse en un marco plurianual (por ejemplo, de entre tres y cinco años) para poder garantizar que en ella se atiende a los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes basados en el rendimiento se reparta a lo largo del ciclo económico de la entidad.
- (15) Las entidades financieras deben poder reclamar la devolución de los componentes variables de la remuneración basados en los resultados cuando tales componentes se hayan pagado atendiendo a unos datos cuya inexactitud haya quedado después demostrada de forma manifiesta.
- (16) Como principio general, los pagos efectuados contractualmente por la terminación anticipada de un contrato no deben en ningún caso recompensar los fallos de sus destinatarios. En el caso de los consejeros de entidades financieras que coticen en bolsa, deben aplicarse las disposiciones especiales sobre los pagos por rescisión del contrato establecidas en la Recomendación 2009/3177/CE de la Comisión, de 30.4.2009, sobre el fortalecimiento del régimen de remuneración de los consejeros de las empresas que cotizan en bolsa⁶.
- (17) Con el fin de que la política de remuneración de cada entidad financiera se adapte a sus objetivos, su estrategia empresarial, sus valores y sus intereses a largo plazo, es preciso tomar en consideración, además de los resultados financieros, factores tales como la conformidad con los sistemas y controles de la entidad o el cumplimiento de las normas que rijan su relación con clientes e inversores.
- (18) La existencia de una gobernanza efectiva es condición indispensable para que la política de remuneración pueda ser sólida. El proceso de toma de decisiones que siga una entidad financiera para su política de remuneración ha de ser internamente transparente y debe diseñarse de forma tal que evite conflictos de intereses y garantice la independencia de las personas que participen en él.
- (19) El órgano de gobierno de cada entidad financiera ha de ser en última instancia el responsable de establecer la política de remuneración del conjunto de la entidad y de supervisar su aplicación. No obstante, para poder beneficiarse de la experiencia necesaria, es conveniente que también participen en el proceso el servicio encargado de las funciones de control así como, en su caso, el departamento de recursos humanos y otros expertos. En concreto, es necesario que ese servicio intervenga también en el diseño de la política de remuneración y en el seguimiento de su aplicación y que la pertenencia al mismo sea adecuadamente recompensada con el fin de atraer a él a personal cualificado y de garantizar su independencia respecto de las unidades de negocio por él controladas. Dentro de los límites a los que están sujetos los deberes de información actuales, el auditor legal ha de notificar al consejo de administración (de

⁶ DO L

vigilancia) o al comité de auditoría cuantas deficiencias importantes detecte en el seguimiento de la aplicación de la política de remuneración.

- (20) El control del diseño y aplicación de la política de remuneración puede resultar más efectivo si los interesados de la entidad financiera (incluidos, en su caso, los representantes de los empleados) son informados oportunamente del proceso de establecimiento y supervisión de esa política e invitados a participar en él. Para ello, es necesario que las entidades financieras pongan a disposición de esos interesados la información pertinente.
- (21) La aplicación de los principios establecidos en la presente Recomendación debe reforzarse sujetándola a nivel nacional a una revisión supervisora. Por lo tanto, la evaluación general a la que sometan los supervisores el grado de solidez de cada entidad financiera ha de examinar también la conformidad de la política de remuneración de esa entidad con los principios contemplados en esta Recomendación.
- (22) Cada Estado miembro debe garantizar que las sucursales de las entidades financieras que operen en su territorio pero que tengan su domicilio social o su administración central en un tercer país queden sujetas en materia de políticas de remuneración a principios similares a los que se aplican a las entidades financieras que tienen su domicilio social o su administración central en ese territorio.
- (23) La presente Recomendación debe aplicarse sin perjuicio de las medidas que puedan adoptar los Estados miembros para las políticas de remuneración de las entidades financieras que reciban asistencia pública.
- (24) La notificación de las medidas que han de realizar los Estados miembros en aplicación de la presente Recomendación debe incluir un calendario claro para que las entidades financieras adopten políticas de remuneración coherentes con los principios establecidos en esta Recomendación.

RECOMIENDA:

SECCIÓN I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

1. **Ámbito de aplicación**
 - 1.1. Los Estados miembros deben garantizar que los principios contenidos en las secciones II, III y IV se apliquen a todas las entidades financieras que tengan su domicilio social o su administración central en su territorio.
 - 1.2. Los Estados miembros han de garantizar que los principios establecidos en las secciones II, III y IV se apliquen a la remuneración de aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una repercusión material en el perfil de riesgos de la entidad financiera para la que trabajen.
 - 1.3. Al adoptar las medidas necesarias para garantizar que las entidades financieras apliquen esos principios, los Estados miembros han de tener en cuenta la naturaleza y tamaño de dichas entidades y el ámbito concreto de sus actividades.
 - 1.4. Los principios dispuestos en las secciones II, III y IV deben ser aplicados por los Estados miembros a las entidades financieras de forma individual y consolidada. Los principios que rijen una sólida política de remuneración han de aplicarse

conjuntamente a la entidad matriz y a sus filiales, incluidas las establecidas en centros financieros extraterritoriales.

- 1.5. La presente Recomendación no se aplica a las tarifas y comisiones que reciban los intermediarios y los proveedores de servicios externos en los casos de externalización de actividades.
2. Definiciones aplicables en el marco de la presente Recomendación
 - 2.1. «Entidad financiera»: cualquier sociedad que, independientemente de su estatuto jurídico y del hecho de que cotice o no en bolsa, desempeñe con carácter profesional alguna de las actividades siguientes:
 - (a) aceptar depósitos y otros fondos reembolsables;
 - (b) prestar servicios de inversión y/o realizar actividades de inversión con arreglo a la Directiva 2004/39/CE;
 - (c) participar en actividades de seguros o reaseguros;
 - (d) ejercer otras actividades comerciales que sean similares a las previstas en las letras (a), (b) o (c).

El concepto de entidad financiera incluye, sin que esta enumeración sea exhaustiva, las entidades de crédito, las empresas de inversión, las empresas de seguros y reaseguros, los fondos de pensión y los organismos de inversión colectiva.

- 2.2. «Consejero»: cualquier miembro del consejo de administración, de gestión o de vigilancia de una entidad financiera.
- 2.3. «Funciones de control»: las tareas de gestión de riesgos, las de control interno y otras similares realizadas dentro de una entidad financiera.
- 2.4. «Componentes variables de la remuneración»: aquellas partes de la remuneración, incluidas las primas, que se abonen atendiendo a criterios de rendimiento o resultados.

SECCIÓN II

POLÍTICA DE REMUNERACIÓN

3. Aspectos generales
 - 3.1. Los Estados miembros deben garantizar que las entidades financieras establezcan, apliquen y mantengan una política de remuneración que, además de favorecer una gestión de riesgos sólida y efectiva, sea coherente con ella y no entrañe una asunción de riesgos excesivos.
 - 3.2. Las políticas de remuneración deben ajustarse a la estrategia empresarial y a los objetivos, valores e intereses a largo plazo de las entidades financieras (como, por ejemplo, sus perspectivas de crecimiento sostenibles) y han de ser coherentes con los principios que rijan la protección de los clientes y de los inversores durante la prestación de los servicios.
4. Estructura de la política de remuneración

- 4.1. Cuando la remuneración incluya un elemento variable o una prima, la política de remuneración debe estructurarse de forma que se establezca un equilibrio adecuado entre los componentes fijos y variables de la remuneración. Ese equilibrio adecuado puede variar para los distintos miembros del personal en función de las condiciones del mercado y del contexto concreto en el que opere la entidad financiera. Los Estados miembros han de garantizar que la política de remuneración de cada entidad fije un límite máximo para los componentes variables.
- 4.2. El componente fijo debe representar un porcentaje de la remuneración total suficientemente alto para que la entidad financiera pueda aplicar una política de primas plenamente flexible. En concreto, la entidad debe poder retener la totalidad o una parte de las primas si el individuo afectado no cumple los criterios de rendimiento establecidos o si la unidad de negocio o la entidad no obtienen los resultados esperados. Asimismo, la entidad financiera debe poder suspender el pago de primas si su situación se deteriora notablemente y, en especial, si se presume que no puede o no podrá seguir desempeñando normalmente sus actividades.
- 4.3. En caso de que se asigne una prima importante, buena parte de ésta debe aplazarse durante un período mínimo. Esa parte ha de determinarse en función de lo que represente el importe total de la prima dentro de la remuneración total.
- 4.4. La parte aplazada debe tener en cuenta los riesgos vivos asociados a los resultados a los que vaya unida la prima y puede consistir en participaciones de capital, opciones, importes en efectivo u otros fondos cuyo pago se posponga hasta el final del período de aplazamiento. Como se prevé en el punto 5, la medición de los resultados futuros a los que se vincule la parte aplazada de la prima ha de ajustarse a los riesgos en presencia.
- 4.5. Los pagos que se efectúen contractualmente por la rescisión anticipada de un contrato deben guardar relación con los resultados alcanzados en el transcurso del tiempo y han de diseñarse de forma que no recompensen los fallos.
- 4.6. Los Estados miembros deben garantizar que el consejo de administración (de vigilancia) de una entidad financiera pueda reclamar a los miembros de su personal la devolución de la totalidad o de una parte de las primas que se hayan pagado atendiendo a datos cuya inexactitud quede demostrada después de forma manifiesta.
- 4.7. La estructura de la política de remuneración de cada entidad financiera debe actualizarse periódicamente para garantizar que responda a los cambios sufridos por ésta.
5. Medición de los resultados
 - 5.1. Cuando la remuneración se vincule a los resultados, su importe total debe basarse en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo y de la unidad de negocio afectada y los resultados globales de la entidad financiera.
 - 5.2. La evaluación de los resultados ha de inscribirse en un marco plurianual para garantizar que en ella se atienda a los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de las primas se reparta a lo largo del ciclo económico de la entidad.
 - 5.3. La medición de los resultados como base de una prima o de un conjunto de primas debe ajustarse en función de los riesgos actuales y futuros que se asocien a los resultados esperados y ha de tener en cuenta el coste del capital empleado y la liquidez requerida.

- 5.4. Al determinar el rendimiento individual, deben tomarse en consideración criterios no financieros tales como el cumplimiento de las reglas y procedimientos internos de la entidad o la conformidad con las normas que rijan su relación con clientes e inversores.
6. Gobernanza
- 6.1. La política de remuneración ha de contener las medidas necesarias para evitar conflictos de intereses. El procedimiento para determinar las remuneraciones de una entidad financiera debe ser claro e internamente transparente y ha de estar documentado.
- 6.2. El consejo de administración (de vigilancia) es el órgano que debe determinar la remuneración de los consejeros. Es también él el que debe establecer los principios generales de la política de remuneración de la entidad financiera y el que ha de responsabilizarse de su aplicación.
- 6.3. El servicio que desempeñe las funciones de control y, en su caso, el departamento de recursos humanos u otros expertos externos deben participar también en el diseño de la política de remuneración.
- 6.4. Los miembros del consejo de administración (de vigilancia) responsables de la política de remuneración así como los miembros del comité de remuneraciones y del personal que intervengan en el diseño y aplicación de esa política deben tener experiencia en este campo e independencia funcional respecto de las unidades de negocio a las que controlen y han de ser capaces así de formarse un juicio independiente respecto de la idoneidad de la política de remuneración y de sus implicaciones para los riesgos y la gestión de éstos.
- 6.5. Sin perjuicio de la responsabilidad general del consejo de administración (de vigilancia) prevista en el punto 6.2, la aplicación de la política de remuneración debe someterse al menos una vez al año a la revisión interna –central e independiente– del servicio que desempeñe las funciones de control, a fin de comprobar si se cumplen las políticas y los procedimientos fijados por el consejo de administración (de vigilancia). Dicho servicio ha de informar de los resultados de esa revisión al citado consejo.
- 6.6. Los miembros del personal que participen en los procedimientos de control, además de disponer de la autoridad necesaria, deben ser independientes de las unidades de negocio que supervisen y han de ser remunerados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones y con independencia de los resultados que arrojen las unidades de negocio por ellos controladas. En el caso concreto de las empresas de seguros o de reaseguros, la función actuarial y el actuario responsable deben ser remunerados de acuerdo con el papel que desempeñen en esas empresas y no en función de los resultados obtenidos por ellas.
- 6.7. Los principios generales de la política de remuneración tienen que ser accesibles a los miembros del personal a los que se apliquen. El personal ha de ser informado por anticipado de los criterios que se utilizarán para determinar su remuneración así como del procedimiento seguido para su evaluación. Tanto ese procedimiento como la política de remuneración deben estar oportunamente documentados y ser accesibles a cada uno de los miembros del personal a los que afecten.

SECCIÓN III

DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN

7. Sin perjuicio de las normas en materia de confidencialidad y de protección de datos, las entidades financieras deben difundir a los interesados de forma clara y fácilmente comprensible la información pertinente sobre la política de remuneración contemplada en la sección II, así como cualquier actualización que sea necesaria en caso de modificación de esa política. Tal información puede consistir en una declaración independiente relativa a dicha política o consignarse periódicamente en los estados financieros anuales o puede adoptar cualquier otra forma.
8. La información que debe difundirse es la siguiente:
 - (a) información sobre el proceso de toma de decisiones que se haya seguido para determinar la política de remuneración, incluyendo, en su caso, la composición y el mandato del comité de remuneraciones, el nombre del consultor externo a cuyos servicios se haya acudido para la determinación de esa política y el papel de los interesados pertinentes;
 - (b) información sobre la conexión entre los pagos y los resultados;
 - (c) información sobre los criterios aplicados para medir los resultados y ajustar los riesgos;
 - (d) información sobre los criterios de rendimiento en los que se base el derecho a la adquisición de acciones, de opciones o de otros componentes variables de la remuneración;
 - (e) información sobre la justificación y los parámetros principales de cualquier sistema de primas anual y de cualesquiera otros beneficios que no consistan en sumas en efectivo.
9. Al determinar el nivel de información que deba difundirse, los Estados miembros han de tener en cuenta la naturaleza y tamaño de las entidades financieras así como el ámbito concreto de sus actividades.

SECCIÓN IV

SUPERVISIÓN

10. Los Estados miembros deben garantizar que, al supervisar la aplicación de los principios contenidos en las secciones II y III, las autoridades competentes tengan en cuenta el tamaño de la entidad financiera que examinen y la naturaleza y complejidad de sus actividades.
11. Los Estados miembros han de garantizar también que las entidades financieras comuniquen a sus autoridades competentes las políticas de remuneración cubiertas por la presente Recomendación, incluyendo una indicación del nivel de cumplimiento de los principios establecidos en ella. Tal comunicación debe adoptar la forma de una declaración relativa a la política de remuneración y ha de quedar sujeta a las actualizaciones que sean oportunas.

12. Los Estados miembros deben garantizar, asimismo, que las autoridades competentes puedan solicitar y tener acceso a toda la información que precisen para evaluar el nivel de cumplimiento de los principios establecidos en las secciones II y III.

SECCIÓN V

DISPOSICIONES FINALES

13. Se invita a los Estados miembros a que adopten no después del 31 de diciembre de 2009 las medidas necesarias para impulsar la aplicación de la presente Recomendación y a que notifiquen las medidas adoptadas de conformidad con ésta para que la Comisión pueda seguir de cerca la situación y evaluar sobre esta base la necesidad o no de adoptar nuevas disposiciones.
14. Los destinatarios de la presente Recomendación son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 30.4.2009

Por la Comisión
Siim KALLAS
Vicepresidente de la Comisión