



Nuevas Directrices de la EBA sobre políticas de remuneración adecuadas

Final report on Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04)

Legal Alert



Julio 2021



kpmgabogados.es
kpmg.es

Nuevas Directrices de la EBA sobre políticas de remuneración adecuadas

La EBA publicó el 2 de julio de 2021 su "*Final report on Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU*" (EBA/GL/2021/04) adaptado a los nuevos requerimientos en materia de remuneraciones introducidos por la CRD V

Antecedentes

La Autoridad Bancaria Europea (la "**ABE**" o la "**EBA**" en sus siglas en inglés) publicó el pasado 2 de julio de 2021, entre otros, el documento "*Final report on Guidelines on sound remuneration policies under Directive 2013/36/EU*" (EBA/GL/2021/04) (la "**Nueva Guía de la EBA**").

La Nueva Guía de la EBA sustituirá, con efectos 31 de diciembre de 2021, a las Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas en virtud de los artículos 74, apartado 3, y 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE ("**CRD IV**") y la divulgación de información en virtud del artículo 450 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 (**EBA/GL/2015/22**), con el objetivo de adaptar su contenido a los nuevos requerimientos introducidos en la CRD IV por la Directiva (UE) 2019/878 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2019 ("**CRD V**").

Ámbito de aplicación

La Nueva Guía de la EBA contiene una serie de directrices en materia de remuneraciones que resultarán de aplicación tanto a las autoridades competentes, como a todo el personal de las entidades de crédito y de las empresas de inversión, a nivel individual, consolidado o sub-consolidado, y, muy particularmente, a aquellos profesionales cuyas actividades incidan de forma significativa en el perfil de riesgo de dichas entidades (el "**Colectivo Identificado**").

Principales novedades

A lo largo de sus 6 Títulos, la Nueva Guía de la EBA recoge las siguientes novedades:

▪ Políticas de Remuneración neutras en cuanto al género

Al fijar sus Políticas de Remuneraciones, las entidades deben aplicar el principio de **igualdad retributiva para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor** (artículo 157 del TFUE) **para todo el personal, incluido el Colectivo Identificado**.

Las principales novedades a este respecto serán las siguientes:

- Se definen los conceptos de "Género infrarrepresentado" (*Underrepresented gender*) y de "Brecha salarial" (*Gender pay gap*).
- Todos los elementos de las Políticas Retributivas, incluidas las condiciones de concesión y abono de la retribución, deberán ser neutras en cuanto al género, debiendo las entidades poder demostrar dicha neutralidad.

Asimismo, todas las condiciones de empleo relacionadas con dichas Políticas que tengan impacto en el pago por unidad de medida o ratio de tiempo deberían ser igualmente neutras en cuanto al género.

Al determinar el pago por unidad de medida o de tiempo, las entidades deberían considerar la remuneración concedida, los acuerdos de tiempo de trabajo, periodos de ausencias justificadas y otros beneficios financieros o no financieros. Las entidades deberían asimismo usar como unidad de medida la remuneración bruta anual sobre una base equivalente a tiempo completo (FTE).

- Las entidades deberían documentar de forma apropiada el valor de cada puesto (por ejemplo, a través de descripciones de puestos o definiendo categorías salariales), e identificar cuáles son los trabajos de igual valor (por ejemplo, a través de clasificaciones de puestos). Cuando se usen sistemas de clasificación de puestos para determinar el pago, éstos deberán basarse en los mismos criterios con independencia del género.
- La revisión interna central e independiente anual de la Política de Remuneraciones contendrá un análisis de su neutralidad.

- Al fijar la remuneración del personal, las entidades deberán tener en cuenta de una manera neutra en cuanto al género, entre otros aspectos, la educación, habilidades, lugar de residencia y coste de vida, nivel jerárquico, escasez del personal disponible en el mercado laboral para posiciones especializadas, experiencia, etc.
- Si existen diferencias significativas en la remuneración media concedida a hombres y mujeres, las entidades deberán documentar las razones y adoptar, en su caso, las medidas necesarias, o ser capaces de demostrar que las mismas no proceden de políticas discriminatorias.
- Será necesario garantizar la igualdad de oportunidades para todos los géneros. La igualdad de oportunidades en la carrera ayuda a mejorar la representación del sexo menos representado en el órgano de administración a largo plazo, a través de la existencia de un *pool* diverso de candidatos al puesto (por ejemplo, en los niveles directivos).
- En cualquier caso, se aclara que garantizar dicha neutralidad resultará más complicado cuando estemos ante contratos estipulados de forma individual, que requerirán de un enfoque más sofisticado.

▪ Principio de proporcionalidad

Se explica en detalle el principio de proporcionalidad introducido en la CRD IV por la CRD V, transpuesto al ordenamiento jurídico español a través de los apartados 2 a 4 del artículo 34 de la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito ("**LOSS**"), en su redacción dada por el Real Decreto-ley 7/2021, de 27 de abril, de transposición de directivas de la Unión Europea ("**RDL 7/2021**").

Este principio permitiría neutralizar determinados requerimientos (diferimiento, pago en instrumentos y retención de beneficios discrecionales por pensión) aplicables a la retribución variable del Colectivo Identificado a:

- (i) entidades "pequeñas" cuyo volumen de activos no supere determinados umbrales previstos en la CRD IV, en su redacción dada por la CRD V (esto es, entidades que no tengan la consideración de "entidad grande" y cuyo valor de activos sea, en promedio y de forma individual, igual o inferior a 5.000 millones de euros durante el periodo de 4 años inmediatamente anterior), y
- (ii) en el caso del personal cuya remuneración variable anual no exceda de 50.000 euros y no represente más de un tercio de su remuneración anual total.

La Nueva Guía de la EBA incluye, entre otros, los siguientes criterios a tener en cuenta a la hora de computar los límites o umbrales anteriores:

- A los efectos del punto (i) anterior, se introducen cuestiones relevantes de cara a determinar si una entidad se considera "entidad grande" y se recogen, entre otros, los siguientes criterios:
 - Para calcular el valor promedio de activos durante los 4 ejercicios inmediatamente anteriores al ejercicio en curso, las entidades deberán usar una media simple de dicho valor al final de cada uno de los 4 ejercicios precedentes.
 - Los importes se convertirán a euros, usando los tipos de cambio publicados por la Comisión para la programación financiera y el presupuesto del último mes del ejercicio correspondiente.
- A los efectos del punto (ii) anterior, la remuneración fija y variable se calculará en cada ejercicio usando las cantidades pagadas por el ejercicio anterior, considerando, entre otros, los siguientes aspectos:
 - Se tendrán en cuenta las retribuciones variables correspondientes a periodos de devengo plurianuales, tanto renovables, como no renovables, y los bonus de retención para periodos superiores a un año.
 - Los cálculos se realizarán teniendo en cuenta la remuneración bruta concedida.

- La retribución variable incluirá, entre otros elementos, la retribución variable vinculada a resultados, retribución variable garantizada, bonus de retención, indemnizaciones por despido o los beneficios discrecionales por pensión.
- A nivel individual, se tendrá en cuenta la remuneración concedida por la entidad a nivel individual. A nivel consolidado, se tendrá en cuenta la remuneración concedida por las entidades financieras y las empresas de servicios auxiliares dentro del perímetro de consolidación prudencial.
- Los importes se convertirán a euros, usando los tipos de cambio publicados por la Comisión para la programación financiera y el presupuesto del último mes del ejercicio correspondiente.

Igualmente, se prevé que, en aquellos casos en los que la legislación nacional habilite a las autoridades competentes a modificar los umbrales para la aplicación del principio de proporcionalidad en entidades a nivel individual, dichas autoridades deberán tener en cuenta la naturaleza, alcance y complejidad de las actividades de las entidades, su organización interna, o, cuando resulte de aplicación, las características de su grupo.

Finalmente, se prevé que a la hora de determinar qué es proporcionado, así como el nivel de sofisticación que debe tener una Política Retributiva, las entidades y autoridades deberían considerar una combinación de aspectos cualitativos y cuantitativos sobre el tamaño de las entidades, su organización interna, así como la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

▪ Contexto de Grupo

A nivel consolidado o sub-consolidado, se deberá contar con una Política de Remuneración a nivel Grupo aplicable a todo el personal, incluido el Colectivo Identificado, que forme parte de entidades y sucursales dentro del perímetro de consolidación, debiendo tenerse en cuenta los requisitos específicos que puedan aplicar a cada entidad del Grupo. Dicha Política deberá garantizar una gestión adecuada de los riesgos y ser neutral en cuanto al género.

Las matrices y filiales sujetas a la CRD IV deberán asegurarse de que los sistemas, procedimientos y mecanismos recogidos en la CRD IV y en la Guía se apliquen y cumplan en base consolidada por aquellas filiales no sujetas a la CRD IV que se encuentren dentro del perímetro de consolidación prudencial.

Con carácter general, se establecen excepciones para filiales establecidas en la UE sujetas a requerimientos de remuneración específicos (i.e. MiFID, IFD, AIFMD y Directiva UCIT) y filiales no establecidas en la UE que hubiesen estado sujetas a dichos requerimientos de haber estado establecidas en la UE.

Como excepción a dicha excepción, las sociedades de gestión de activos y empresas de inversión que presten determinados servicios aplicarán los requerimientos en materia de remuneraciones al personal que realice actividades con incidencia en el perfil de riesgo o el negocio de las entidades del Grupo.

A nivel consolidado, se aplicarán los requerimientos en materia de remuneraciones aplicables en el Estado Miembro en el que la entidad en base consolidada esté situada, aunque dichos requerimientos sean más estrictos que los previstos en la CRD IV. En el caso de filiales sujetas a dicha Directiva, éstas aplicarán los requerimientos previstos en la legislación nacional, aunque sean más estrictos que los aplicables a nivel consolidado.

▪ Colectivo Identificado

Se adapta la Guía de la EBA a la CRD V y al [Reglamento Delegado \(UE\) 2021/923](#), incorporando, entre otras, las siguientes novedades:

- Se sustituyen las referencias al Reglamento Delegado 604/2014 por una referencia más genérica.
- Se aclara que cuando se apliquen criterios cuantitativos, deberán tenerse en cuenta las siguientes cuestiones:
 - La remuneración fija a tener en cuenta será la concedida por el ejercicio anterior.
 - La remuneración variable a tener en cuenta será la concedida (i) en el ejercicio anterior (esto es, la remuneración variable concedida en el ejercicio anterior en referencia a un desempeño anterior), o (ii) por el ejercicio anterior.
 - Las entidades deberán definir el método aplicable en sus Políticas de Remuneración.

- Los importes se convertirán a euros, usando (i) el tipo de cambio interno usado para la consolidación de cuentas, o (ii) el tipo de cambio utilizado por la Comisión para la programación financiera y el presupuesto del mes en el que se concede la remuneración, o (iii) el tipo de cambio del último mes del ejercicio financiero de la entidad.

Las entidades deberán documentar el método utilizado para determinar el tipo de cambio en sus Políticas de Remuneración.

- Se elimina la obligación de comunicar a la autoridad competente determinadas exclusiones del Colectivo Identificado, que ahora requerirán en todo caso de una solicitud de aprobación previa por dichas autoridades.
- Se aclara que el proceso de determinación del Colectivo Identificado a nivel consolidado debería incluir a los miembros del personal, incluso si la filial que los emplea no está sujeta a los requisitos en materia de remuneraciones previstos en la CRD IV a nivel consolidado, ni sujeta a la CRD IV a nivel individual.
- Los criterios cuantitativos deberían aplicarse a todos los miembros del personal de la entidad y sus filiales sujetas a los requisitos en materia de remuneraciones previstos en la CRD IV a nivel consolidado o sub-consolidado, teniendo en cuenta toda la remuneración concedida en todo el perímetro de consolidación prudencial.
- Las filiales no sujetas a la CRD IV no están obligadas a llevar a cabo el proceso de identificación a nivel individual (salvo que así se requiera por una normativa sectorial específica en materia retributiva), sino que dicho proceso se llevará a cabo por la entidad en base consolidada a nivel consolidado o sub-consolidado, basándose en la información facilitada por dichas filiales.

- Las sucursales no son una parte independiente a estos efectos.

▪ Primas o bonus de retención

Se introduce una regulación más extensa en la que destacan los siguientes aspectos:

- Se amplían los supuestos en los que se pueden conceder estas primas (por ejemplo, como consecuencia de un cambio de control o para asegurar la finalización de proyectos importantes), estando las entidades obligadas a documentar el evento o la justificación para su concesión, así como su periodo de aplicación, y a definir las condiciones de retención y de desempeño.
- Con carácter general, no se podrán pagar varias primas de retención a una misma persona, salvo supuestos excepcionales y debidamente justificados, en los que su abono se deberá efectuar en momentos distintos.
- Únicamente podrán concederse este tipo de primas una vez finalice el periodo de retención y siempre que se cumplan las condiciones de desempeño y no se recompensen conductas inadecuadas.
- Su abono no puede dar lugar a situaciones en las que la retribución variable total no quede vinculada en absoluto al desempeño individual, de la unidad de negocio y a los resultados globales de la entidad, ni deberán concederse únicamente para compensar retribuciones ligadas al desempeño no abonadas por bajo desempeño o por la situación financiera de la entidad.
- Las primas de retención se considerarán retribución variable a todos los efectos y estarán sujetas a los requerimientos aplicables al Colectivo Identificado (i.e. ratio, diferimiento, pago en acciones/instrumentos, *malus* y *clawback*, etc.), estableciéndose los posibles métodos para computar las primas de retención al calcular la ratio para dichos profesionales.
- Se concretan 4 aspectos a considerar por las entidades y autoridades a la hora de evaluar si el bonus es apropiado: (i) la causa de la retención, (ii) las razones que lo justifican, (iii) las consecuencias de la marcha del empleado, y (iv) la adecuación de la cuantía para retener al empleado.

▪ Indemnizaciones por despido

Se introducen ciertas modificaciones y aclaraciones en el apartado correspondiente a este concepto, destacando:

- Se matiza que los beneficios discretionales de pensiones no son indemnizaciones, sino una forma de remuneración variable.
- Se amplían los supuestos que tienen la consideración de indemnizaciones, aclarándose algunos de los que recogía la Guía anterior (i.e. pagos para evitar un conflicto laboral que, de otra manera, hubiese dado lugar de forma realista a una acción judicial).
- Se considera como indemnización a todos los efectos (i.e. ratio, diferimiento, etc.) a la remuneración correspondiente a pactos de no competencia post-contractual con las excepciones previstas en la Guía, y se aclara que aquellos importes que excedan de los límites previstos en la normativa nacional no podrán beneficiarse de dichas excepciones (i.e. deberán tenerse en cuenta a efectos de la ratio).
- Se recoge un apartado específico para pagos adicionales, como los pagos relacionados con el periodo de preaviso, que no tendrán la consideración de indemnización. Estos pagos adicionales no podrán utilizarse para reemplazar a las indemnizaciones.

▪ Aumento del periodo mínimo de diferimiento del Colectivo Identificado

En línea con la CRD V, se amplía el periodo de diferimiento de al menos el 40% de la retribución variable a un mínimo de 4 años (antes era 3), y se mantiene el máximo de 5 años. El periodo mínimo de diferimiento para miembros del órgano de dirección y de la alta dirección de entidades importantes será de 5 años.

Para los miembros del órgano de dirección y de la alta dirección, las entidades importantes a las que no les aplique el principio de proporcionalidad deberían diferir una parte significativamente más alta que el 50% de la remuneración variable pagada en instrumentos.

Se mantiene la obligación de diferir un 60% de cualquier importe elevado de retribución variable (eliminada del artículo 34.1.m de la LOSS).

▪ Pago en instrumentos de la retribución variable del Colectivo Identificado en sociedades cotizadas

Conforme se recoge en la CRD V, se da la posibilidad a las sociedades cotizadas de que concedan instrumentos vinculados a las acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes (antes solo podían pagar en acciones).

Las entidades deberán asegurarse de que disponen de instrumentos suficientes para realizar el abono cuando éstos venzan. En caso de que la entidad decida no mantener dichos instrumentos durante el diferimiento, éstas deberían tener en cuenta los riesgos de mercado relevantes.

▪ Otras modificaciones:

- La política retributiva de todo el personal será coherente con los objetivos de negocio y estrategia de riesgo, incluidos los riesgos relacionados con objetivos ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ASG o ESG en inglés).
- La política de remuneración velará por que no surjan conflictos de interés significativos para todo el personal, no sólo en las funciones de control.
- Cuando sean los accionistas quienes aprueben la remuneración de los miembros del órgano de dirección y de otro personal identificado, serán ellos también quienes aprueben los elementos retributivos, incluidas las indemnizaciones.
- En lo que respecta a la composición de las comisiones de retribuciones, la obligación de que sus miembros sean en su mayoría independientes, incluido el presidente, se limita a Entidades de Importancia Sistemática Mundial (G-SIIs) y a Otras Entidades de Importancia Sistemática (O-SIIs). Para otras entidades significativas, dichas comisiones incluirán un número suficiente de miembros independientes.
- La aplicación del *malus* podría no ser posible cuando se haya neutralizado el diferimiento en virtud del principio de proporcionalidad. Las entidades deberán aplicar en todo caso cláusulas *clawback*.
- Se elimina la mayoría de apartados relativos a la divulgación de la información (*disclosures*), que se regulará en el borrador de normas técnicas de implementación (ITS en sus siglas en inglés) correspondiente.

Entrada en vigor

Las directrices recogidas en la Nueva Guía de la EBA resultarán de aplicación desde el **31 de diciembre de 2021**, momento a partir del cual quedará derogada la anterior Guía de la EBA (EBA/GL/2015/22).

Normativa analizada

- **Directiva 2013/36/UE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 (**CRD IV**), modificada por la **Directiva (UE) 2019/878** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013 (**CRD V**).
- Final report on **Guidelines on sound remuneration policies** under Directive 2013/36/EU (**EBA/GL/2021/04**).
- **Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas (EBA/GL/2015/22)**.
- **Ley 10/2014**, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito (**LOSS**), en su redacción dada por el **Real Decreto-ley 7/2021**, de 27 de abril.

Contactos

Mónica San Nicolás
Directora

TAX PS C&B
KPMG Abogados
Tel. 91 456 35 08
msannicolas@kpmg.es

Gonzalo Cajigas Román
Senior Manager

TAX PS C&B
KPMG Abogados
Tel. 91 456 34 00
gcajigas@kpmg.es

Oficinas de KPMG en España

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 82 41
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Edificio Oficentro
Avda. Maisonnave, 19
03003 Alicante
T: 965 92 07 22
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realía
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 29 00
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 73 00
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 01 20
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Edificio San Marcos
Dr. Verneau, 1
35001 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 33 23 04
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 34 00
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Marqués de Larios, 12
29005 Málaga
T: 952 61 14 60
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 69 28
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edifici Ca'n de Segura
Avda. del Comte de Sallent, 2
07003 Palma de Mallorca
T: 971 72 16 01
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 14 08
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 22 50
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Edificio Menara
Avda. Buhaira, 31
41018 Sevilla
T: 954 93 46 46
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Condes de Buñol
Isabel la Católica, 8
46004 Valencia
T: 963 53 40 92
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Arenal, 18
36201 Vigo
T: 986 22 85 05
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 81 33
Fax: 976 75 48 96