

EBA/GL/2021/04

2 de julio de 2021

Directrices sobre políticas de remuneración adecuadas con arreglo a la Directiva 2013/36/UE

1. Obligaciones de cumplimiento y de notificación

Rango jurídico de las presentes directrices

1. El presente documento contiene directrices emitidas en virtud del artículo 16 del Reglamento (UE) n.º 1093/2010¹. De conformidad con el artículo 16, apartado 3, del Reglamento (UE) n.º 1093/2010, las autoridades competentes y las entidades financieras harán todo lo posible para atenerse a ellas.
2. En las directrices se expone el punto de vista de la ABE sobre las prácticas de supervisión más adecuadas en el marco del Sistema Europeo de Supervisión Financiera o sobre cómo debería aplicarse el Derecho de la Unión en un determinado ámbito. Las autoridades competentes definidas en el artículo 4, apartado 2, del Reglamento (UE) n.º 1093/2010 a las que sean de aplicación las directrices deberían cumplirlas incorporándolas a sus prácticas de la forma más apropiada (modificando, por ejemplo, su marco jurídico o sus procedimientos de supervisión), incluso en aquellos casos en los que las directrices vayan dirigidas principalmente a las entidades.

Requisitos de notificación

3. De conformidad con el artículo 16, apartado 3, del Reglamento (UE) n.º 1093/2010, las autoridades competentes deberán notificar a la ABE, a más tardar el (29.12.2021), si cumplen o se proponen cumplir estas Directrices indicando, en caso negativo, los motivos para no cumplirlas. A falta de notificación en dicho plazo, la ABE considerará que las autoridades competentes no las cumplen. Las notificaciones se presentarán remitiendo el modelo que se encuentra disponible en el sitio web de la ABE con la referencia «EBA/GL/2021/04». Las notificaciones serán presentadas por personas debidamente facultadas para comunicar el cumplimiento en nombre de las respectivas autoridades competentes. Cualquier cambio en la situación de cumplimiento de las directrices deberá notificarse igualmente a la ABE.
4. Las notificaciones se publicarán en el sitio web de la ABE, tal y como contempla el artículo 16, apartado 3.

¹ Reglamento (UE) n.º 1093/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se crea una Autoridad Europea de Supervisión (Autoridad Bancaria Europea), se modifica la Decisión n.º 716/2009/CE y se deroga la Decisión 2009/78/CE de la Comisión (DO L 331 de 15.12.2010, p. 12).

2. Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Objeto

5. Las presentes directrices especifican con más detalle, sobre la base del artículo 74, apartado 3 y del artículo 75, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE², las políticas de remuneración adecuadas e imparciales en cuanto al género que deberían tener establecidas las entidades y las empresas de inversión sujetas al Título VII de la Directiva 2013/36/UE en aplicación del artículo 1, apartados 2 y 5, del Reglamento 2019/2033/UE para todo su personal y para el personal cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de las entidades conforme a los artículos 92 a 95 de dicha Directiva (personal identificado), incluido el personal y personal identificado en base individual y consolidada o subconsolidada, tal y como se establece en el apartado 9.
6. Las entidades pueden aplicar, a iniciativa propia, las disposiciones de las presentes directrices relativas al personal identificado a todo su personal en base individual y consolidada o subconsolidada.

Destinatarios

7. Las presentes directrices están dirigidas a las autoridades competentes tal y como se definen en el artículo 4, apartado 2, inciso i), del Reglamento (UE) n.º 1093/2010, así como a las entidades financieras conforme a lo establecido en el artículo 4, apartado 1, del Reglamento (UE) n.º 1093/2010, que sean entidades, según se definen en el artículo 3, apartado 1, punto 3, de la Directiva 2013/36/UE, o empresas de inversión sujetas al Título VII, de la Directiva 2013/36/UE en aplicación del artículo 1, apartados 2 y 5, del Reglamento 2019/2033/UE. Toda referencia a las entidades se entenderá que incluye a dichas empresas de inversión.

Ámbito de aplicación

8. Las presentes directrices se aplican a entidades en base individual y consolidada o subconsolidada, conforme al nivel de aplicación establecido en los artículos 2 y 109 de la Directiva 2013/36/UE.
9. Al cumplir los requisitos establecidos en el título VII, capítulo 2, sección II, de la Directiva 2013/36/UE de conformidad con el artículo 109 de dicha Directiva a nivel consolidado o subconsolidado, las empresas matrices y las filiales sujetas a la Directiva 2013/36/UE se

² 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, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (DO L 176 de 27.6.2013, p. 338).

asegurarán de que sus filiales no sujetas a esta Directiva que estén incluidas dentro del ámbito de consolidación prudencial aplican y cumplen los sistemas, procedimientos y mecanismos establecidos en la Directiva y en estas directrices en base consolidada , incluyendo a:

- (a) toda filial y su personal (incluido el personal identificado), que esté establecida en la Unión y no esté sujeta a requisitos de remuneración específicos conforme a otros instrumentos de actos jurídicos de la Unión;
 - (b) toda filial y su personal (incluido el personal identificado), que esté establecida en un tercer país y que no estaría sujeta a requisitos de remuneración específicos de conformidad con otros actos jurídicos de la Unión si estuviera establecida en la Unión, a menos que la aplicación de los requisitos sea ilegal conforme a la legislación del tercer país en el que esté establecida la filial;
 - (c) toda filial y su personal (incluido el personal identificado), cuando esté sujeta a requisitos de remuneración específicos de conformidad con otros instrumentos de actos jurídicos de la Unión o estaría sujeta a dichos requisitos si estuviera establecida en la Unión en lo que respecta a las políticas de remuneración imparciales en cuanto al género en virtud del artículo 74 de la Directiva 2013/36/UE, pero excluyendo los requisitos de remuneración establecidos en los artículos 92, 94 y 95 de la Directiva 2013/36/UE y en las directrices relacionadas;
 - (d) cuando el Estado miembro de la entidad en base consolidada se haya acogido a la discrecionalidad establecida en el artículo 109, apartado 6, de la DRC, toda filial y su personal (incluido el personal identificado) en el ámbito más amplio de aplicación fijado por dicho Estado miembro, y
 - (e) las sucursales y su personal (incluido el personal identificado) de la entidad en base consolidada o de cualquier entidad indicada en las letras (a) a (e), cuando dicha sucursal esté establecida en un tercer país.
10. La excepción relativa a la no aplicación de los requisitos establecidos en los artículos 92, 94 y 95, según se especifica con más detalle en el apartado 9, apartado (c), no se aplica en relación con los miembros del personal de una filial que sea una sociedad de gestión de activos o una sociedad que presta los servicios y actividades de inversión enumerados en los puntos (2), (3), (4), (6) y (7), sección A, anexo 1, de la Directiva 2014/65/UE, cuando a los miembros del personal se les haya encomendado la realización de actividades profesionales que incidan de manera importante y directa en el perfil de riesgo o en el negocio de las entidades del grupo.

Definiciones

11. La terminología utilizada y definida en la Directiva 2013/36/UE y en el Reglamento (UE) n.º 575/2013 tendrá idéntico significado en las presentes directrices. Adicionalmente, a efectos de las presentes directrices, se aplicarán las definiciones siguientes:

Accionistas	personas que poseen acciones de una entidad o, dependiendo de la forma jurídica de la entidad, otros propietarios o miembros de la misma.
Brecha salarial de género	diferencia entre el salario bruto medio por hora de hombres y mujeres, expresada como porcentaje del salario bruto medio por hora de los hombres.
Cláusula de recuperación de remuneraciones ya satisfechas (<i>clawback</i>)	cláusula según la cual los miembros del personal tienen que devolver a la entidad la propiedad de una cantidad de remuneración variable pagada en el pasado o que ya se ha consolidado bajo ciertas condiciones.
Cláusula de reducción de la remuneración (<i>malus</i>)	cláusula que permite a la entidad reducir el valor de la totalidad o de parte de la remuneración variable diferida en base a ajustes <i>ex post</i> al riesgo antes de que se haya consolidado.
Concesión	concesión de remuneración variable para un periodo de devengo determinado, independientemente del momento real en el tiempo en que se pague la cantidad concedida.
Consolidación	efecto por el cual un empleado se convierte en propietario legal de la remuneración variable concedida, independientemente del instrumento utilizado para el pago o de que el pago esté sujeto a periodos de retención adicionales o a cláusulas de recuperación de remuneraciones ya satisfechas.
Consolidación prudencial	aplicación de las normas prudenciales establecidas en la Directiva 2013/36/UE y el Reglamento (UE) n.º 575/2013 en base consolidada o subconsolidada, de conformidad con la parte 1, título 2, capítulo 2 del Reglamento (UE) n.º 575/2013. ³
Entidad en base consolidada	entidad que debe cumplir con los requisitos prudenciales sobre la base de la situación consolidada o subconsolidada, de conformidad con la parte 1, título II, capítulo 2, del Reglamento (UE) n.º 575/2013 y el artículo 109 de la Directiva 2013/36/UE.
Entidades significativas	entidades mencionadas en el artículo 131 de la Directiva 2013/36/UE (entidades de importancia sistémica mundial o «EISM») y otras entidades de importancia sistémica u «OEIS») y, en su caso, otras entidades determinadas por la autoridad competente o la legislación nacional, de acuerdo con una evaluación del tamaño de la entidad, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades.

³ Véanse también las normas técnicas de regulación sobre consolidación prudencial en: https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2021/973355/Final%20Report%20Draft%20RTS%20methods%20of%20consolidation.pdf.

Fondo de remuneración para primas	cantidad máxima de remuneración variable que puede concederse en el proceso de concesión establecido a nivel de la entidad o de una unidad de negocio de la entidad.
Género menos representado	género masculino o femenino menos representado.
Indemnizaciones por despido	pagos que la entidad o sus filiales realizan al personal relacionados con la rescisión anticipada de un contrato, es decir, en el caso de los contratos temporales, rescisión antes de la fecha de finalización del contrato y, en el de los contratos indefinidos, antes de la edad de jubilación legal o de la fecha establecida en el contrato.
Instrumentos	instrumentos financieros u otros contratos que estén dentro de una de las dos categorías mencionadas en el artículo 94, apartado 1, letra l), de la Directiva 2013/36/UE.
Instrumentos vinculados a las acciones	instrumentos cuyo valor se basa en el valor de las acciones y que tienen el precio de la acción como punto de referencia, por ejemplo, los derechos sobre la revalorización de las acciones o determinados tipos de acciones sintéticas.
Pagos iniciales	pagos hechos inmediatamente después del periodo de devengo y que no se difieren.
Paquete habitual para empleados	aquellos componentes accesorios de la remuneración que puede recibir un amplio número de personal o personal en funciones específicas según criterios de selección predeterminados, incluyendo, por ejemplo, la asistencia sanitaria, los servicios de guardería, las cotizaciones proporcionadas y periódicas a la pensión adicionales al régimen obligatorio, y las dietas por desplazamiento.
Periodo de devengo	periodo de tiempo durante el cual se evalúan y se miden los resultados con el objeto de determinar la concesión de remuneración variable.
Periodo de devengo plurianual no renovable	periodo de devengo plurianual que no se solapa con otros periodos de devengo plurianuales.
Periodo de diferimiento	periodo de tiempo existente entre la concesión y la consolidación de la remuneración variable, durante el cual el empleado no es el propietario legal de la remuneración concedida.
Periodo de retención	periodo de tiempo posterior a la consolidación de instrumentos que han sido concedidos como remuneración variable durante el cual no pueden venderse ni ser accesibles.
Personal	todos los empleados de una entidad y sus filiales, incluidas las mencionadas en el apartado 9, y todos los miembros de los respectivos órganos de dirección en su función de dirección y en su función de supervisión.
Personal identificado	personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad a nivel individual o de grupo conforme a los criterios establecidos en el artículo 92, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE, el Reglamento Delegado de la Comisión adoptado en virtud de la habilitación prevista en el

	último párrafo del artículo 94, apartado 2, de dicha Directiva (normas técnicas de regulación sobre personal identificado), y cuando proceda para garantizar la identificación completa del personal cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo, de acuerdo con los criterios adicionales definidos por la entidad.
Prima de retención (o <i>bonus</i>)	remuneración variable concedida a condición de que el personal permanezca en la entidad durante un periodo de tiempo predeterminado.
Remuneración	cualquier forma de remuneración fija o variable que incluye pagos y beneficios, monetarios o no monetarios, concedidos directamente al personal por o en nombre de las entidades, a cambio de los servicios profesionales prestados por este; el pago de participaciones en cuenta con arreglo al artículo 4, apartado 1, letra d), de la Directiva 2011/61/UE ⁴ y otro tipo de pagos realizados a través de métodos e instrumentos que, si no tuvieran la consideración de remuneración, conducirían a la elusión ⁵ de los requisitos en materia de remuneración de la Directiva 2013/36/UE.
Remuneración fija	pagos o beneficios para el personal que cumpla las condiciones para su concesión establecidas en la sección 7.
Remuneración variable	toda remuneración que no es fija.

3. Aplicación

Fecha de aplicación

12. Las presentes directrices serán de aplicación a partir del 31 de diciembre de 2021.

Derogación

13. Las Directrices EBA/GL/2015/22 sobre políticas y prácticas de remuneración publicadas el 22 de diciembre de 2015 quedan derogadas con efectos a partir del 31 de diciembre de 2021.

⁴ 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 por la que se modifican las Directivas 2003/41/CE y 2009/65/CE y los Reglamentos (CE) n.º 1060/2009 y (UE) n.º 1095/2010 (GFIA).

⁵ En relación con la elusión, véase la sección 10.2 de las presentes directrices.

4. Directrices

Título I - Políticas de remuneración

1. Políticas de remuneración para todo el personal

14. De conformidad con el artículo 74 de la Directiva 2013/36/UE, las entidades deben contar con una política de remuneración para todo el personal. La política de remuneración para todo el personal cumplirá con los principios establecidos en los artículos 92 y 94 de la Directiva 2013/36/UE y con las presentes directrices, teniendo en cuenta la relación de requisitos que figuran en el anexo I⁶. La política de remuneración para todo el personal será imparcial en cuanto al género, es decir, el personal, con independencia de su género, recibirá la misma remuneración por el mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, conforme al punto 65 del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2013/36/UE y el artículo 157 del TFUE.
15. La política de remuneración especificará todos los componentes de la remuneración y también la política de pensiones, incluyendo, cuando proceda, el marco para las jubilaciones anticipadas. La política de remuneración también establecerá un marco para otras personas que actúen en nombre de la entidad (por ejemplo, agentes vinculados), garantizando que los pagos efectuados no representen ningún incentivo para la asunción de riesgos excesivos o la venta abusiva de productos. Todas las entidades considerarán qué requisitos de la política de remuneración referentes a la remuneración variable del personal identificado de conformidad con el artículo 94 de la Directiva 2013/36/UE deberán incluirse en la política de remuneración de todo el personal.
16. La política de remuneración para todo el personal de la entidad será coherente con los objetivos de la estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos relacionados con los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG)⁷, la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgos, incluido en lo referente a los intereses a largo plazo de la entidad, así como con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses, y no alentará la asunción de riesgos excesivos. Al actualizar la política de remuneración se tendrá en cuenta cualquier cambio en estos objetivos y medidas. Las entidades garantizarán que las prácticas de remuneración sean acordes con su propensión general al riesgo, teniendo en cuenta todos los riesgos, incluidos los riesgos de reputación y los riesgos resultantes de la venta abusiva de productos. Las entidades también tendrán en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas o propietarios, en función de la forma jurídica de la entidad.

⁶ En el anexo 1 de estas directrices se indican los requisitos para los que se requiere o recomienda su aplicación en toda la entidad para todo el personal de acuerdo con las directrices adicionales proporcionadas.

⁷ Véase también el Reglamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, sobre la divulgación de información relativa a la sostenibilidad en el sector de los servicios financieros.

17. Las entidades serán capaces de demostrar a las autoridades competentes que la política y las prácticas de remuneración promueven y son coherentes con una gestión de riesgos adecuada y eficaz.
18. En caso de concesión de remuneración variable, esta se basará en los resultados de la entidad, de las unidades de negocio y del empleado, y tendrá en cuenta los riesgos asumidos. La política de remuneración distinguirá claramente, en lo que respecta a la remuneración variable y la evaluación de los resultados, entre las unidades de negocio operativas, las funciones corporativas y las funciones de control.
19. La política de remuneración contribuirá a que la entidad logre y mantenga una base sólida de capital de acuerdo con la sección 6 de estas directrices. La política de remuneración también tendrá en cuenta las restricciones sobre distribuciones en virtud de los artículos 93, 141 y 141 *ter* de la Directiva 2013/36/UE y el artículo 16 *bis* de la Directiva de Reestructuración y Resolución Bancaria (DRRB).
20. La política de remuneración contendrá:
- a. los objetivos de resultados de la entidad, las áreas de negocio y el personal;
 - b. los métodos para la medición de los resultados, incluidos los criterios de resultados;
 - c. la estructura de la remuneración variable, incluyendo, cuando proceda, los instrumentos utilizados para conceder parte de la remuneración variable;
 - d. las medidas de ajuste *ex ante* y *ex post* al riesgo de la remuneración variable⁸.
21. Las entidades velarán por que se identifiquen y gestionen los posibles conflictos de intereses causados por el pago de instrumentos como parte de la remuneración fija o variable. Esto incluirá que se garantice el cumplimiento de las normas sobre información privilegiada y que no se tomen medidas que puedan tener un impacto a corto plazo en el precio de las acciones o de los instrumentos.
22. Cuando se apliquen políticas de remuneración o políticas de remuneración de grupo en las entidades, incluidas sus filiales, y el personal de la entidad también tenga una participación mayoritaria en la entidad o la filial, la política de remuneración se ajustará a la situación específica de estas entidades o filiales. La entidad se asegurará de que la política de remuneración del personal identificado cumple con los requisitos de los artículos 92 y 94 de la Directiva sobre Requisitos de Capital (DRC) y con las presentes directrices.

⁸ Los requisitos específicos de la remuneración del personal identificado y su alineación con el riesgo figuran en los Títulos III y IV de estas directrices.

23. Sin perjuicio de las medidas adoptadas por los Estados miembros⁹ para evitar o compensar desventajas en las carreras profesionales del género menos representado¹⁰, la política de remuneración y todas las condiciones laborales relacionadas que afecten a la remuneración por unidad de medida o por unidad de tiempo serán imparciales en cuanto al género, esto es, no habrá diferenciación entre el personal masculino, femenino o de género diverso.
24. La política de remuneración imparcial en cuanto al género velará por que todos los aspectos de la política de remuneración sean imparciales en cuanto al género, incluidas las condiciones de concesión y pago de la remuneración. Las entidades deberán poder demostrar que la política de remuneración es imparcial en cuanto al género.
25. Al determinar la remuneración por unidad de medida o de tiempo, las entidades considerarán debidamente la remuneración concedida, los acuerdos sobre la jornada laboral, los períodos de vacaciones anuales y otros beneficios financieros y no financieros. Las entidades podrán utilizar como unidad de medida la remuneración bruta anual del personal calculada sobre una base equivalente a tiempo completo.
26. Con el fin de realizar un seguimiento de la aplicación de políticas de remuneración imparciales en cuanto al género, las entidades documentarán debidamente el valor del puesto, p. ej., documentando las descripciones de funciones o definiendo categorías salariales para todo el personal o categorías de personal y determinarán qué puestos se considera que tienen igual valor, p. ej., aplicando un sistema de clasificación de funciones, teniendo en cuenta al menos el tipo de actividades, tareas y funciones asignadas al puesto o al miembro del personal. Cuando se utilice un sistema de clasificación de funciones para determinar la retribución, se basará en los mismos criterios para hombres, mujeres y personal de género diverso, y se elaborará de forma que excluya cualquier tipo de discriminación, incluida por motivos de género.
27. Las entidades podrán considerar, de manera imparcial en cuanto al género, aspectos adicionales al determinar la remuneración del personal. Estos aspectos pueden incluir:
- requisitos educativos, profesionales y de formación, habilidades, esfuerzo y responsabilidad, trabajos realizados y naturaleza de las tareas realizadas¹¹;
 - el lugar de trabajo y el coste de la vida;
 - el nivel jerárquico del personal y si el personal tiene responsabilidades de dirección;
 - el nivel de educación formal del personal;
 - la escasez de personal disponible en el mercado laboral para puestos especializados;

⁹ Por ejemplo, al aplicar la Directiva 2006/54/CE.

¹⁰ Aunque el artículo 157 de la versión en inglés del TFUE se utiliza el término «underrepresented sex» [sexo menos representado], en la DRC se emplea el término «underrepresented gender» [género menos representado]. Ambos términos tienen el mismo significado a los efectos de las presentes directrices.

¹¹ Véase también la recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

- f. la naturaleza del contrato laboral, incluyendo si se trata de un contrato temporal o de duración indefinida;
- g. el tiempo de experiencia profesional del personal;
- h. las acreditaciones profesionales del personal;
- i. prestaciones adecuadas, incluido el pago de asignaciones adicionales por familiares o hijos a cargo al personal con cónyuges o miembros de la familia dependientes.

2. Gobierno de la remuneración

2.1 Responsabilidades, definición, aprobación y supervisión de la política de remuneración

28.El órgano de dirección¹² en su función de supervisión (en adelante «función supervisora») será responsable de adoptar y mantener la política de remuneración de la entidad y de supervisar su aplicación para garantizar su pleno funcionamiento de la manera prevista. La función supervisora también aprobará cualquier exención significativa posterior destinada al personal individualmente y los cambios en la política de remuneración, y considerará y controlará detenidamente sus efectos. Las exenciones no se basarán en consideraciones de género u otros aspectos que serían discriminatorios, estarán adecuadamente fundamentadas y respetarán los requisitos de remuneración establecidos en la legislación nacional.

30.La función supervisora dispondrá en su conjunto de los conocimientos, las habilidades y la experiencia adecuados respecto a las políticas y prácticas de remuneración, así como de los incentivos y riesgos que puedan surgir de las mismas. Esto incluirá los conocimientos, las habilidades y la experiencia en relación con los mecanismos para adecuar la estructura de remuneración a los perfiles de riesgo y a la estructura de capital de las entidades.

31.La función supervisora garantizará que las políticas y prácticas de remuneración de la entidad se apliquen adecuadamente y sean acordes con el marco general de gobierno corporativo de la entidad, la cultura corporativa y de riesgos, la propensión al riesgo y los procesos de gobierno relacionados.

32.Se identificarán y reducirán adecuadamente los conflictos de intereses relacionados con la política de remuneración y la remuneración concedida, entre otros, mediante el establecimiento de unos criterios de concesión objetivos basados en un sistema de información interno, controles adecuados y el principio de los «cuatro ojos». La política de remuneración velará por

¹² Pueden observarse diferentes estructuras de los órganos de dirección en los distintos países europeos. En algunos países es común una estructura unitaria, por ejemplo, las funciones supervisora y de dirección del consejo las ejerce un único órgano. En otros países es común una estructura dual, en la que se crean dos órganos independientes, uno para la función de dirección y el otro para la supervisión de la función de dirección.

que no surjan conflictos de interés significativos para el personal, incluido el personal en funciones de control.

33. La política y las prácticas de remuneración y los procedimientos para determinarlas serán claros, transparentes y estarán bien documentados. Se conservará la oportuna documentación de los procesos de toma de decisiones (por ejemplo, actas de reuniones, informes pertinentes y otra documentación relevante) y del razonamiento que fundamenta la política de remuneración.
34. Las funciones supervisora y de dirección y, en su caso, los comités de riesgos y de remuneraciones, trabajarán en estrecha colaboración y garantizarán que la política de remuneración sea coherente y promueva una gestión de riesgos adecuada y eficaz.
35. La política de remuneración preverá un marco eficaz para la medición de resultados, el ajuste por riesgo y los vínculos entre los resultados y la recompensa.
36. Las funciones de riesgos y de cumplimiento proporcionarán información efectiva en su ámbito para el establecimiento de los fondos de remuneración para primas, los criterios de resultados y la concesión de remuneraciones, siempre que dichas funciones tengan dudas sobre la incidencia en la conducta del personal y el grado de riesgo de la actividad.
37. La función supervisora determinará y supervisará la remuneración del personal de la función de dirección y, si no se ha creado el comité de remuneraciones referido en la sección 2.4, supervisará directamente la remuneración de los altos directivos en funciones de control independientes, incluyendo las funciones de gestión de riesgos y de cumplimiento.
38. La función supervisora tendrá en cuenta la información aportada por todas las funciones y órganos corporativos competentes (por ejemplo, comités, funciones de control¹³, recursos humanos, asuntos jurídicos, planificación estratégica, presupuesto, etc.) y por las unidades de negocio en relación con la definición, la implementación y la supervisión de las políticas de remuneración de la entidad.
39. La función de recursos humanos participará y asesorará en la elaboración y la evaluación de la política de remuneración de la entidad, incluyendo la estructura de remuneración, el aspecto de la imparcialidad en cuanto al género, los niveles de remuneración y los programas de incentivos, de manera que no solo se atraiga y retenga al personal que la entidad necesite, sino que también se asegure una política de remuneración adecuada al perfil de riesgo de la entidad.
40. La función de gestión de riesgos ayudará y contribuirá a definir unas medidas de resultados que se ajusten al riesgo (incluyendo ajustes *ex post*), así como a evaluar cómo afecta la estructura de remuneración variable al perfil de riesgo y a la cultura de la entidad. La función de gestión de

¹³ La función de control independiente comprende unidades organizativas, independientes de las funciones de negocio y corporativas, que son responsables del control y el seguimiento de las operaciones y los riesgos que se derivan de dichas operaciones, asegurando el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentación aplicables y asesorando a las funciones de dirección sobre asuntos relativos a su ámbito de especialización. Las funciones de control independientes comprenden normalmente las funciones de gestión de riesgos, de cumplimiento y de auditoría interna. Puede obtenerse más información sobre las funciones de control en la Guía de la ABE sobre gobierno interno (GL44), puntos 26 a 29.

riesgos validará y evaluará los datos de ajuste por riesgo, y será invitada a asistir a las reuniones que celebre el comité de remuneraciones sobre dicha materia.

41. La función de cumplimiento analizará cómo afecta la política de remuneración al cumplimiento de la legislación, la reglamentación, las políticas internas y la cultura de riesgos por parte de la entidad, y comunicará todos los riesgos de cumplimiento y los problemas de incumplimiento detectados al órgano de dirección, tanto en su función de dirección como de supervisión. La función supervisora tendrá en cuenta las conclusiones de la función de cumplimiento durante los procesos de aprobación, revisión y supervisión de la política de remuneración.
42. La función de auditoría interna llevará a cabo un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de las políticas de remuneración de la entidad en su perfil de riesgo y de la manera en que estos efectos son gestionados de acuerdo con las directrices establecidas en la sección 2.5.
43. En un contexto de grupo, las funciones competentes de la entidad en base consolidada y de las filiales interactuarán e intercambiarán información según corresponda.

2.2 Participación de los accionistas

44. En función de la forma jurídica de la entidad y de la legislación nacional aplicable, la aprobación de la política de remuneración de la entidad y, en su caso, las decisiones relativas a la remuneración de los miembros del órgano de dirección y de otro personal identificado podrán recaer también en la junta de accionistas de conformidad con la legislación nacional en materia de sociedades¹⁴. El voto de los accionistas podrá ser consultivo o vinculante.
45. 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 todos los componentes de la remuneración, incluidas las indemnizaciones por despido. Cuando la aprobación de la política de remuneración esté sujeta a la aprobación por parte de los accionistas, estos también aprobarán *ex ante* el importe máximo de los pagos que pueden concederse al órgano de dirección y a otro personal identificado en caso de rescisión anticipada del contrato, o los criterios para determinar tales cantidades.
46. Con el fin de que los accionistas puedan tomar decisiones fundamentadas conforme a los apartados 44 y 45, la función supervisora se asegurará de que la entidad les proporcione información adecuada en relación con la política de remuneración de forma que les ayude a evaluar la estructura de incentivos, la medida en que se incentiva y controla la asunción de riesgos, así como el coste total de la estructura de remuneración. Dicha información se proporcionará con suficiente antelación a la junta de accionistas. Se proveerá información detallada sobre las políticas de remuneración y sus modificaciones, sobre los procedimientos y

¹⁴ Véase también la Directiva 2007/36 sobre los derechos de los accionistas, modificada por la Directiva 2017/828, artículos 9 *bis* y 9 *ter*.

sobre los procesos de toma de decisiones a fin de fijar un paquete de remuneración. Dicha información incluirá:

- a. los componentes de la remuneración;
- b. las principales características y objetivos de los paquetes de remuneración y su coherencia con la estrategia de negocio y de riesgo, incluyendo la propensión al riesgo y los valores corporativos de la entidad;
- c. cómo se garantiza que la política de remuneración sea imparcial en cuanto al género;
- d. cómo se tendrán en cuenta los puntos de la letra b) en los ajustes *ex ante* y *ex post*, en particular para el personal identificado.

47. La función supervisora seguirá siendo responsable de las propuestas presentadas a la junta de accionistas, así como de la aplicación y supervisión efectivas de cualquier modificación en las prácticas y las políticas remunerativas.

48. Cuando se solicite a los accionistas que aprueben un incremento del nivel máximo de la ratio entre los componentes variables y fijos de la remuneración de hasta el 200 %, será de aplicación lo siguiente:

- a. Los accionistas con derecho a votar la propuesta de aumento del nivel máximo de la ratio entre los componentes variables y fijos de la remuneración serán los de la entidad donde opere el personal identificado a quien afecte dicho aumento del nivel máximo de la remuneración variable. Para las entidades que sean filiales, el órgano de decisión competente será la junta general de accionistas de la filial y no la junta general de la entidad en base consolidada.
- b. Cuando una entidad ejerza sus derechos de voto como accionista de su filial con respecto a la aprobación de un aumento del nivel máximo de la ratio entre la remuneración variable y fija en dicha filial, deberá cumplirse una de las siguientes condiciones:
 - i. la función supervisora de la entidad titular de las acciones ha convocado previamente a su junta de accionistas para votar cómo ejercer los derechos de voto en relación con el aumento de dicho nivel máximo en sus filiales;
 - ii. la junta de accionistas de la entidad en base consolidada ha decidido, como parte de la política de remuneración del grupo, que las filiales pueden introducir un aumento del nivel máximo de dicha ratio.
- c. De acuerdo con el primer guion del artículo 94, apartado 1, letra g), inciso ii), de la Directiva 2013/36/UE, al aprobarse un aumento del nivel máximo de la ratio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, la junta de accionistas tomará su decisión sobre la base de una recomendación pormenorizada que exponga, en concreto, los motivos, el número de personas identificadas afectadas y sus funciones en la entidad,

así como la explicación de cómo dicho aumento del nivel máximo de la ratio puede afectar al requisito de mantener una base sólida de capital. Dicha información se proporcionará a los accionistas con suficiente antelación a la junta de accionistas.

- d. Cualquier aprobación de un aumento del nivel máximo de la ratio debe realizarse conforme a las disposiciones del artículo 94, apartado 1, letra g), inciso ii), de la Directiva 2013/36/UE; el quórum mínimo del 50 %, y la mayoría requerida de al menos el 66 % y el 75 %, tal y como se menciona en dicho artículo, se calcularán teniendo en cuenta los derechos de voto relativos a las acciones u otros derechos de propiedad equivalentes en la entidad.
- e. La mayoría del 75 % requerida cuando estén representados menos del 50 % de los derechos de propiedad en la junta de accionistas y la mayoría mínima del 66 % aplicable cuando estén representados al menos el 50 % de los derechos de propiedad se calcularán en relación con los derechos de voto de los accionistas que estén representados y no con el número de personas físicas o jurídicas que sean accionistas.
- f. De acuerdo con el último guion del artículo 94, apartado 1, letra g), inciso ii), de la DRC, el personal directamente afectado por la aplicación de aumentos de los niveles máximos de remuneración variable no podrá ejercer, ni directa ni indirectamente, los derechos de voto que pudiera tener. Por consiguiente, en el cálculo de porcentajes no se tendrán en cuenta sus derechos de voto ni en el numerador ni en el denominador.
- g. Las acciones están «representadas» cuando el accionista esté capacitado legalmente para votar la propuesta de aumento del nivel máximo de la ratio, independientemente de cómo se celebre la votación. En consonancia con este principio, y teniendo en cuenta la legislación nacional en materia de sociedades, las entidades establecerán sus políticas internas de «representación» a efectos de esta votación.

49. Los accionistas podrán votar una reducción del aumento de la ratio máxima aprobado en el pasado. Dicha votación requerirá la mayoría de los votos de los accionistas de acuerdo con la normativa prevista para las decisiones ordinarias en la legislación nacional. Cuando se apruebe tal reducción, la entidad informará a la autoridad competente sobre la decisión y la nueva ratio aprobada en un plazo de cinco días hábiles.

2.3 Información a las autoridades competentes

50. Cuando se informe a la autoridad competente de la recomendación dirigida a la junta de accionistas, conforme al cuarto guion del artículo 94, apartado 1, letra g), inciso ii), de la Directiva 2013/36 /UE, la entidad comunicará a la autoridad competente toda la información presentada a los accionistas, incluyendo la propuesta de aumento de la ratio máxima y su justificación, en el plazo máximo de cinco días hábiles tras la notificación a los accionistas de que se someterá a su aprobación una propuesta de aumento de la ratio.

51. Al informar a la autoridad competente sobre la decisión tomada por los accionistas, de conformidad con el quinto guion del artículo 94, apartado 1, letra g), inciso ii), de la Directiva 2013/36 /UE, la entidad aportará la siguiente información:

- a. el resultado de la decisión y el aumento de la ratio máxima aprobado, incluyendo, cuando las ratios sean distintas entre funciones y áreas de negocio, la ratio para cada área de negocio o función según figuran en las Directrices de la ABE sobre el ejercicio de recopilación de información relativa a personas con alta remuneración y las Directrices de la ABE sobre el ejercicio de comparación de remuneraciones, ambas publicadas el 16 de julio de 2014¹⁵;
- b. el número de empleados identificados afectados por el aumento de las ratios máximas y, cuando estas sean diferentes para las funciones y áreas de negocio, el nivel de la ratio correspondiente para cada área de negocio y función;
- c. un análisis que muestre que la propuesta de aumento de la ratio no entra en conflicto con las obligaciones establecidas en la Directiva 2013/36/UE y el Reglamento (UE) n.º 575/2013, teniendo en cuenta, en particular, los requisitos de fondos propios de la entidad;
- d. la información incluida en el anexo 2, de acuerdo con el modelo proporcionado;
- e. otra información que pueda ser solicitada por la autoridad competente.

2.4 Establecimiento de un comité de remuneraciones

52. De conformidad con el artículo 109 y el artículo 95, apartado 1, de la DRC, todas las entidades que sean significativas a nivel individual, de empresa matriz y de grupo establecerán un comité de remuneraciones. Las filiales que estén reguladas por una legislación sectorial específica (por ejemplo, empresas de inversión, gestores de fondos de inversión alternativos [GFIA] y gestoras de OICVM) seguirán la normativa indicada en la legislación sectorial específica con el fin de determinar si están obligadas o no a crear un comité de remuneraciones. La entidad en base consolidada asegurará la creación de un comité de remuneraciones cuando así se requiera legalmente.

53. Cuando se establezca un comité de remuneraciones en una entidad no significativa, la entidad cumplirá con las disposiciones de las presentes directrices en relación con el comité de remuneraciones, pero podrá combinar las tareas de dicho comité con otras, siempre y cuando no se generen conflictos de intereses.

¹⁵ Se puede acceder a ambos documentos en el siguiente enlace: <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

54. Cuando no se establezca ningún comité de remuneraciones, se interpretará que las disposiciones de las presentes directrices referentes al comité de remuneraciones son aplicables a la función supervisora.

2.4.1 Composición del comité de remuneraciones

55. El comité de remuneraciones estará compuesto por miembros de la función supervisora¹⁶ que no desempeñen funciones ejecutivas. En el caso de EISM y OEIS, el comité de remuneraciones incluirá a una mayoría de miembros que sean independientes y estará presidido por un miembro independiente. En el caso de otras entidades significativas determinadas por las autoridades competentes o la legislación nacional, el comité de remuneraciones incluirá un número suficiente de miembros independientes¹⁷. Si la legislación nacional prevé la representación de los empleados en el órgano de dirección, se incluirá a uno o más representantes de los empleados en dicho órgano.

56. Los miembros del comité de remuneraciones tendrán en conjunto los conocimientos, las habilidades y la experiencia adecuados respecto a las políticas y prácticas de remuneración y las actividades de gestión y control de riesgos, sobre todo en relación con el mecanismo para alinear la estructura de remuneración con los perfiles de riesgo y de capital de las entidades.

2.4.2 Funciones del comité de remuneraciones

57. El comité de remuneraciones:

- a. será responsable de preparar las decisiones sobre remuneración que deba tomar la función supervisora, en particular con respecto a la remuneración de los miembros del órgano de dirección en su función de dirección, así como de otro personal identificado;
- b. prestará apoyo y asesorará a la función supervisora sobre la definición de la política de remuneración de la entidad, también para que dicha política de remuneración sea imparcial en cuanto al género y apoye la igualdad de trato del personal de género diverso;
- c. apoyará a la función supervisora en el control de las políticas, prácticas y procesos de remuneración y del cumplimiento de la política de remuneración;
- d. comprobará si la política de remuneración vigente está actualizada y propondrá cualquier cambio necesario;

¹⁶ Pueden observarse diferentes estructuras del órgano de dirección en los países europeos. En algunos países es común una estructura unitaria, por ejemplo, las funciones de supervisión y de dirección del consejo las ejerce un único órgano. En otros países es común una estructura dual, estableciéndose dos órganos independientes, uno para la función de dirección y el otro para la supervisión de la función de dirección. En tales casos, el comité de remuneraciones incluirá a miembros del órgano de supervisión.

¹⁷ Independencia tal y como se establece en las directrices de la ABE sobre gobierno interno; véanse también las directrices conjuntas de la ABE y la AEMV sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y de los titulares de funciones clave.

- e. revisará el nombramiento de consultores externos en materia de remuneraciones que la función supervisora pueda decidir contratar para recibir asesoramiento o apoyo;
- f. garantizará la idoneidad de la información proporcionada a los accionistas sobre las políticas y prácticas de remuneración, en particular, la propuesta de un aumento de la ratio entre la remuneración fija y variable;
- g. evaluará los mecanismos y sistemas adoptados para garantizar que el sistema de remuneración tenga debidamente en cuenta todos los tipos de riesgos, los niveles de liquidez y de capital, y que la política general de remuneración promueva y sea coherente con una gestión de riesgos adecuada y eficaz y esté en línea con la estrategia de negocio, los objetivos, la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgos y los intereses a largo plazo de la entidad;
- h. evaluará el logro de los objetivos de resultados y la necesidad de ajustes *ex post* al riesgo, incluyendo la aplicación de cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas;
- i. revisará diversos escenarios posibles para analizar cómo reaccionan las políticas y las prácticas de remuneración ante eventos internos y externos, y hará pruebas retrospectivas de los criterios utilizados para determinar la concesión y el ajuste *ex ante* al riesgo en base a los resultados de riesgo reales.

58. Cuando la entidad haya establecido un comité de remuneraciones, la remuneración de los altos directivos en funciones de control independientes, incluidas las funciones de cumplimiento y de gestión de riesgos, estará supervisada directamente por el comité de remuneraciones. El comité de remuneraciones realizará recomendaciones a la función supervisora sobre la definición del paquete de remuneración y las cuantías de remuneración que deberán satisfacerse a los altos directivos en funciones de control.

2.4.3 Proceso y líneas de responsabilidad

59. El comité de remuneraciones:

- a. tendrá acceso a todos los datos e información relativos al proceso de toma de decisiones de la función supervisora sobre la definición, la implementación, la supervisión y la revisión de las políticas y prácticas de remuneración;
- b. dispondrá de los recursos financieros adecuados y acceso sin restricciones a toda la información y datos de las funciones de control independientes, incluyendo la gestión de riesgos;
- c. garantizará la participación adecuada de las funciones de control independientes y de otras funciones relevantes (por ejemplo, recursos humanos, asuntos jurídicos y

planificación estratégica) dentro de las respectivas áreas de especialización y, en caso necesario, solicitará asesoramiento externo.

60. El comité de remuneraciones colaborará con otros comités de la función supervisora cuyas actividades puedan tener un impacto en la definición y el correcto funcionamiento de las políticas y prácticas de remuneración (por ejemplo, los comités de riesgos, de auditoría y de nombramientos), y facilitará la información apropiada a la función supervisora y, en su caso, a la junta de accionistas sobre las actividades realizadas.
61. Cuando se establezca un comité de riesgos, este examinará, sin perjuicio de las tareas propias del comité de remuneraciones, si los incentivos que ofrecen las políticas y prácticas de remuneración tienen en cuenta el riesgo, el capital y la liquidez de la entidad, así como la probabilidad de obtener beneficios en su momento.
62. En caso de que existan ambos comités, un miembro del comité de riesgos participará, cuando proceda, en las reuniones del comité de remuneraciones, y viceversa.

2.5 Revisión de la política de remuneración

63. La función supervisora o, si se ha creado, el comité de remuneraciones, garantizará que la política y las prácticas de remuneración de la entidad se sometan a una revisión interna central e independiente al menos una vez al año. La revisión incluirá un análisis para determinar si la política de remuneración es imparcial en cuanto al género.
64. Las entidades realizarán un seguimiento de la evolución de la brecha salarial de género por separado en cada país para:
- el personal identificado, excluidos los miembros del órgano de dirección;
 - los miembros del órgano de dirección en su función de dirección,
 - los miembros del órgano de dirección en su función de supervisión, y
 - otro personal.
65. Cuando existan diferencias significativas entre la remuneración media del personal masculino y femenino o de los miembros masculinos y femeninos del órgano de dirección, las entidades documentarán los principales motivos y adoptarán las medidas adecuadas cuando resulte pertinente, o podrán demostrar que las diferencias no se deben a una política de remuneración que no es imparcial en cuanto al género.
66. La función de auditoría interna de la entidad en base consolidada llevará a cabo una revisión central del cumplimiento de la normativa, las políticas del grupo, los procedimientos y las normas internas.

67. Las entidades realizarán la revisión central e independiente a nivel individual. Dentro de un grupo, las entidades no significativas que sean filiales podrán utilizar la revisión llevada a cabo por la entidad en base consolidada, siempre que la revisión realizada a nivel consolidado o subconsolidado incluya a la entidad y que los resultados se pongan a disposición de la función supervisora de dicha entidad.
68. Sin perjuicio de la responsabilidad del órgano de dirección, las entidades que no sean entidades significativas podrán externalizar parcial o totalmente la revisión independiente periódica de las políticas de remuneración¹⁸. La entidad podrá recurrir a consultores externos independientes y cualificados¹⁹ que complementen y apoyen la realización de dichas tareas. La función supervisora será la responsable de la revisión.
69. Como parte de la revisión interna central e independiente, las entidades comprobarán si la totalidad de los procedimientos, prácticas y políticas de remuneración:
- a. funcionan según lo previsto (en particular, que se estén cumpliendo las políticas, los procedimientos y las normas internas aprobados; que los pagos de remuneración sean adecuados y acordes con la estrategia de negocio, y que el perfil de riesgo, los objetivos a largo plazo y otros objetivos de la entidad estén reflejados de forma adecuada);
 - b. cumplen con la normativa, los principios y las normas nacionales e internacionales, y
 - c. se aplican de manera coherente en todo el grupo, cumplen con los artículos 141 y 141 *ter* de la Directiva 2013/36/UE y con el artículo 16 de la Directiva 2014/59/UE, y no limitan la capacidad de la entidad para mantener o restablecer una base sólida de capital de acuerdo con la sección 6 de estas directrices.
70. Las demás funciones corporativas internas relevantes (es decir, recursos humanos, asuntos jurídicos, planificación estratégica, etc.), así como otros comités clave de la función supervisora (es decir, los comités de auditoría, de riesgos y de nombramientos) participarán activamente en la revisión de las políticas de remuneración de la entidad con el fin de asegurar que sean acordes con el marco y la estrategia de gestión de riesgos de la entidad.
71. Cuando las revisiones periódicas revelen que las políticas de remuneración no funcionan según lo previsto o establecido, o cuando se hayan hecho recomendaciones, el comité de remuneraciones, si lo hubiera, o la función supervisora, se asegurarán de que se proponga, apruebe y aplique un plan de medidas correctoras de manera oportuna.
72. Los resultados de la revisión interna y las acciones llevadas a cabo para corregirlos se documentarán, ya sea en informes escritos o en las actas de reunión de los comités pertinentes o de la función supervisora, y se pondrán a disposición del órgano de dirección, de los comités pertinentes y de las funciones corporativas.

¹⁸ Véanse las directrices de la ABE sobre externalización.

¹⁹ Para obtener más información sobre la externalización, véase las Directrices de la ABE sobre gobierno interno.

2.6 Transparencia interna

73. La política de remuneración de una entidad se comunicará internamente a todo el personal, quien podrá acceder a ella en todo momento. Los aspectos confidenciales de la remuneración individual de los miembros del personal no estarán sujetos a transparencia interna.
74. Se informará al personal sobre las características de su remuneración variable, así como sobre el proceso y los criterios que se utilizarán para evaluar la incidencia de sus actividades profesionales en el perfil de riesgo de la entidad y su remuneración variable. En particular, el proceso de evaluación de los resultados individuales estará debidamente documentado y será transparente para el empleado en cuestión.

3. Políticas de remuneración y contexto de grupo

75. Al aplicar estas directrices a nivel consolidado o subconsolidado, la entidad en base consolidada se asegurará de que las disposiciones de estas directrices se aplican al personal y al personal identificado de sus filiales incluidas en el perímetro de consolidación prudencial, como se establece en el apartado 9. La entidad en base consolidada o subconsolidada tendrá disponible y enviará a su autoridad competente, previa solicitud, la información sobre la aplicación de las políticas de remuneración de acuerdo con las presentes directrices a nivel consolidado o subconsolidado, incluidas sus filiales que están dentro del perímetro de consolidación prudencial.
76. El supervisor en base consolidada y la autoridad competente de la entidad en base subconsolidada supervisarán eficazmente la aplicación del párrafo anterior y se esforzarán por colaborar, también en los colegios de supervisores, con otras autoridades de los Estados miembros responsables de la supervisión de las filiales relevantes y con las autoridades de terceros países, cuando sea factible.
77. A nivel consolidado o subconsolidado, la entidad en base consolidada y las autoridades competentes se asegurarán de que se aplica una política de remuneración a nivel de grupo y que esta se cumple para todo el personal, incluido el personal identificado, en todas las entidades y otras entidades que estén dentro del perímetro de consolidación prudencial y en todas las sucursales. Al establecer la política de remuneración a nivel de grupo, se tendrán en cuenta los requisitos específicos de remuneración de las filiales. La política de remuneración de grupo será coherente con una gestión de los riesgos adecuada y eficaz y la promoverá, y será imparcial en cuanto al género.
78. En cuanto a las entidades y entidades de un grupo ubicadas en más de un Estado miembro, la política de remuneración del grupo especificará de qué modo abordará las diferencias nacionales en la aplicación de los requisitos de remuneración de la Directiva 2013/36/UE, particularmente en relación con la aplicación de un límite a la ratio máxima entre los componentes de remuneración fija y variable del 100 % (en su caso, hasta el 200 % con la

aprobación de los accionistas)²⁰, la posibilidad de aplicar el tipo de descuento teórico²¹, cualquier restricción en el uso de instrumentos²², la aplicación de exenciones en virtud del artículo 94, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE, y la discrecionalidad nacional establecida en el artículo 109, apartado 6, de dicha Directiva para incluir filiales que estén sujetas a un marco de remuneración específico en el ámbito de la aplicación consolidada de los artículos 92, 94 y 95 de dicha Directiva.

79. Al aplicar los requisitos en base consolidada, los requisitos de remuneración aplicables en el Estado miembro en el que esté ubicada la entidad en base consolidada también serán de aplicación al personal identificado que incida de manera importante en el perfil de riesgo del grupo, incluso si la aplicación de los requisitos establecidos en el artículo 94 de la Directiva 2013/36/UE por parte del Estado miembro en el que esté ubicada la entidad en base consolidada es más estricta. Del mismo modo, las filiales sujetas a la Directiva 2013/36/UE deben cumplir, en relación con su personal, los requisitos aplicables en virtud de la legislación nacional, incluso si son más estrictos que los requisitos a nivel consolidado.
80. El personal de una empresa matriz situada en un tercer país adscrito temporalmente a una filial de la UE que es una entidad o una sucursal y que, si estuviera empleado directamente por la entidad o sucursal de la UE, tendría la consideración de personal identificado de esa entidad o sucursal de la UE, se considerará personal identificado. Dicho personal adscrito estará sujeto a las disposiciones de los artículos 92, 93 y 94 de la Directiva 2013/36/UE tal como se apliquen en el Estado miembro donde esté establecida la entidad o sucursal de la UE y a las normas técnicas de regulación aplicables. En el caso de adscripciones de corta duración, por ejemplo, cuando una persona resida en un Estado miembro durante unas pocas semanas para llevar a cabo un proyecto, dicha persona estará sujeta a tales disposiciones solo si fuera identificable con arreglo a las normas técnicas de regulación sobre personal identificado, teniendo en cuenta la remuneración concedida durante el periodo correspondiente y la función y las responsabilidades durante la adscripción.
81. Los contratos o adscripciones de corta duración no se utilizarán como medio para eludir los requisitos de remuneración de la Directiva 2013/36/UE, o de cualquier otra norma o directriz relacionada.
82. En referencia a las filiales establecidas en terceros países a las que son de aplicación los artículos 92, 94 y 95 de la Directiva 2013/36/UE en base consolidada, la política de remuneración del grupo establecerá el nivel máximo de la ratio entre el componente de remuneración fija y variable que no superará el 100 % (si procede, hasta el 200 % con la aprobación de los accionistas a nivel de grupo), especificará si se aplica el tipo de descuento teórico y se asegurará de que los instrumentos para el pago de la remuneración variable se utilicen de acuerdo con

²⁰ Artículo 94, apartado 1, letra g), incisos i) y ii), de la Directiva 2013/36/UE.

²¹ Artículo 94, apartado 1, letra g), inciso iii), de la Directiva 2013/36/UE.

²² Artículo 94, apartado 1, letra l), de la Directiva 2013/36/UE.

estas directrices y con el Reglamento Delegado (UE) n.º 527/2014 de la Comisión²³, a menos que la aplicación de tales requisitos sean ilegales en el tercer país. La política de remuneración de dichas filiales en terceros países será acorde con la política de remuneración a nivel de grupo y cumplirá con los requisitos del artículo 92, apartado 2, y los artículos 93 y 94, de la Directiva 2013/36/UE al menos para el personal cuya actividad profesional incida de manera importante en el perfil de riesgo del grupo.

83. Las autoridades competentes se asegurarán de que las sucursales situadas en un Estado miembro de entidades de crédito autorizadas en un tercer país estén sujetas a los mismos requisitos que son aplicables a las entidades radicadas en los Estados miembros. Cuando estas sucursales quieran aplicar una ratio entre los componentes de remuneración fija y variable superior al 100 %, demostrarán a la autoridad competente que los accionistas de la entidad en el tercer país han aprobado un aumento de la ratio.
84. Los requisitos de remuneración de la Directiva 2013/36/UE y las disposiciones de estas directrices serán de aplicación a las entidades de los Estados miembros independientemente del hecho de que sean filiales de una entidad matriz en un tercer país. Cuando la filial en la UE de una entidad matriz situada en un tercer país sea una entidad en base consolidada, el perímetro de consolidación prudencial no incluirá a la entidad matriz situada en un tercer país ni a otras filiales directas de dicha entidad matriz. La entidad en base consolidada garantizará que la política de remuneración del grupo de la entidad matriz situada en un tercer país se tenga en cuenta dentro de sus propias políticas de remuneración, siempre que no sea contraria a los requisitos establecidos en la legislación nacional o de la UE aplicables, incluidas estas directrices.

4 Proporcionalidad

85. El principio de proporcionalidad previsto en el artículo 92, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE pretende hacer compatibles las políticas y prácticas de remuneración con el perfil de riesgo individual, la propensión al riesgo y la estrategia de la entidad, de forma que se cumplan efectivamente los objetivos de los requisitos de remuneración.
86. Al aplicar los requisitos de remuneración y las disposiciones de las presentes Directrices de forma proporcional, las entidades y las autoridades competentes tendrán en cuenta una combinación de los criterios siguientes:
- a. el tamaño,
 - b. la organización interna, y
 - c. la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la entidad.

²³ Reglamento Delegado (UE) n.º 527/2014 de la Comisión, de 12 de marzo de 2014, por el que se completa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación que especifican las clases de instrumentos que reflejan de manera adecuada la calidad crediticia de la entidad en una perspectiva de continuidad de la explotación y resultan adecuados a efectos de la remuneración variable (DO L 148, de 20.5.2014, p. 21). Está publicado en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ%3AJOL_2014_148_R_0006.

87. Al evaluar lo que es proporcional y determinar el nivel requerido de complejidad de las políticas de remuneración y los enfoques de medición de los riesgos, las entidades y las autoridades competentes tendrán en cuenta la combinación de aspectos cualitativos y cuantitativos de todos los criterios anteriores. Por ejemplo, una actividad de negocio puede tener una dimensión reducida pero aun así incluir actividades y perfiles de riesgo complejos por la naturaleza de sus actividades o la complejidad de sus productos.

88. A los efectos anteriores, las entidades y las autoridades competentes tendrán en cuenta al menos los siguientes parámetros:

- a. si la entidad cumple con los criterios para entidades pequeñas y no complejas o para entidades grandes, conforme a lo establecido en los puntos 145 y 146 del artículo 4, apartado 1, del Reglamento (UE) n.º 575/2013;
- b. si las entidades cumplen con los criterios y los umbrales establecidos en los apartados 3 y 4 del artículo 94 de la Directiva 2013/36/UE en relación con las exenciones relativas al proceso de pago de la remuneración variable;
- c. la presencia geográfica de la entidad y el tamaño de las operaciones en cada jurisdicción;
- d. la forma jurídica y los instrumentos de deuda y de capital disponibles;
- e. la autorización del uso de métodos internos para la medición de los requisitos de capital (por ejemplo, IRB, AMA);
- f. si la entidad es parte de un grupo y, si es así, la evaluación de la proporcionalidad realizada para el grupo y las características del grupo al que pertenece la entidad;
- g. el tipo de actividad y servicios autorizados (por ejemplo, préstamos y depósitos, banca de inversión);
- h. la estrategia de negocio subyacente;
- i. la estructura de las actividades económicas y el horizonte temporal, la mensurabilidad y la previsibilidad de los riesgos de las actividades;
- j. la estructura de financiación de la entidad;
- k. la organización interna de la entidad, incluyendo el nivel de remuneración variable que puede pagarse al personal identificado;
- l. la estructura de pérdidas y ganancias de la entidad;
- m. el tipo de clientes (por ejemplo, minoristas, corporaciones, pequeñas empresas, entidades públicas);

n. la complejidad de los productos o contratos.

89. Al aplicar los requisitos de remuneración y las disposiciones establecidas en estas Directrices de forma proporcional, las entidades serán responsables de considerar su perfil de riesgo, su propensión al riesgo y otras características, además de desarrollar y aplicar unas políticas y prácticas de remuneración que sean acordes con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad. Sin embargo, la obligación de contar con políticas y prácticas de remuneración efectivas y adecuadas será de aplicación a todas las entidades y a todo el personal, independientemente de las distintas características de las entidades.

90. Antes de aplicar los requisitos de remuneración y las disposiciones establecidas en las presentes Directrices de manera proporcional, se identificará al personal de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 92, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE, con el Reglamento Delegado de conformidad con el artículo 94, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE, y con los criterios internos adicionales²⁴.

91. La limitación de la ratio máxima entre los componentes de remuneración fijos y variables al 100 % (200 % con la aprobación de los accionistas) se aplicará a todo el personal identificado de la entidad.

92. Al aplicar políticas de remuneración específicas para las diferentes categorías de personal identificado, de acuerdo con las secciones 3 y 4 de estas directrices, la aplicación de la proporcionalidad tendrá en cuenta la incidencia de dicha categoría de personal identificado en el perfil de riesgo de la entidad.

93. Las autoridades competentes garantizarán que las entidades cumplan con los requisitos de remuneración y las disposiciones de las presentes directrices, de manera que se asegure la igualdad de condiciones entre distintas entidades.

Exenciones relativas al proceso de pago de remuneración variable

94. Sin perjuicio de la aplicación del artículo 94, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE por parte de los Estados miembros, las entidades que no sean entidades grandes según se define en el punto 146 del artículo 4, apartado 1, del Reglamento (UE) n.º 575/2013 y que tengan activos totales por debajo del umbral definido en la legislación nacional, no aplicarán los requisitos de diferimiento de la remuneración variable y pago en instrumentos tal y como se establece en las letras l) y m) y en el párrafo segundo de la letra o) del artículo 94, apartado 1, de la Directiva 2013/36/UE. Una entidad que cumpla uno o varios de los criterios del punto 146 del artículo 4, apartado 1, del Reglamento (UE) n.º 575/2013 es una entidad grande.

a. La evaluación de si una entidad es una EISM o una OEIS se realiza conforme al artículo 131 de la Directiva 2013/36/UE y al Reglamento Delegado (UE) 2016/1608 de la Comisión en lo que respecta a las normas técnicas de regulación para la especificación del método de

²⁴ Véanse las directrices sobre el proceso de identificación en la sección 5 de las presentes directrices.

identificación de las entidades de importancia sistémica mundial y para la definición de las subcategorías de entidades de importancia sistémica mundial y a las directrices de la ABE en cuanto a los criterios para determinar las condiciones de aplicación del artículo 131, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE (DRC) en relación con la evaluación de otras entidades de importancia sistémica.

- b. Al evaluar si una entidad en base consolidada cumple con el umbral del artículo 4, apartado 1, punto 146, letra d), del Reglamento (UE) n.º 575/2013, se considerará que cumple los criterios si el importe en base consolidada²⁵ supera el umbral. En caso necesario, los importes se convertirán a euros usando el tipo de cambio publicado por la Comisión para la programación financiera y el presupuesto del último mes del ejercicio de la entidad en base consolidada.

95. Al establecer el importe de la remuneración variable anual de un miembro del personal y la ratio entre la remuneración anual fija y variable a los efectos del artículo 94, apartado 3, letra b), es decir, la aplicación de exenciones al requisito de diferir y pagar mediante instrumentos la remuneración variable a miembros del personal, las entidades tendrán en cuenta los importes especificados en las letras a) y b), y aplicarán las condiciones adicionales de las letras c) a f):

- a. la remuneración variable anual concedida para el periodo de resultados equivalente al ejercicio para el que se determine si se puede aplicar la exención y todos los periodos de resultados que hayan finalizado en ese ejercicio financiero, con independencia de la duración de los periodos de resultados subyacentes que hayan finalizado en ese ejercicio fiscal, es decir, incluirá el importe total de la remuneración variable basado en periodos de devengo plurianuales renovables y no renovables, y las primas de retención para periodos superiores a un año cuando el periodo subyacente finalice en el ejercicio financiero en cuestión;
- b. la remuneración fija anual concedida para el ejercicio al que se pueda aplicar la exención; las entidades podrán excluir otros componentes de la remuneración fija conforme a los apartados 132 y 133 para realizar el cálculo;
- c. los importes se basarán en la definición de remuneración fija y variable que figura en estas directrices y se calcularán basándose en la remuneración bruta concedida;
- d. la remuneración variable estará integrada por todas las formas de remuneración variable concedidas, incluida la remuneración variable basada en los resultados, los importes pagados como remuneración variable garantizada, las primas de retención, las indemnizaciones por despido o los beneficios discrecionales de pensiones;
- e. en caso de que las entidades determinen los importes de manera individual, se tendrá en cuenta la remuneración concedida por la entidad; cuando la entidad en base consolidada determine el importe a nivel consolidado, se tendrá en cuenta la remuneración total

²⁵ Se aplicará el artículo 19 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 en lo relativo a las entidades excluidas del ámbito de aplicación de la consolidación prudencial.

concedida por las entidades financieras y las empresas de servicios auxiliares incluidas en el ámbito de aplicación de la consolidación prudencial;

- f. cuando la remuneración se abone en una moneda distinta al euro, los importes se convertirán a euros usando el tipo de cambio publicado por la Comisión para la programación financiera y el presupuesto del último mes del ejercicio financiero de la entidad.

96. Al calcular la media del valor de los activos para el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso a los efectos de la letra a) del artículo 94, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE, las entidades usarán la media simple de este valor al final de los cuatro ejercicios financieros precedentes. Cuando las cuentas se lleven en una moneda distinta al euro, los importes se convertirán a euros usando el tipo de cambio publicado por la Comisión para la programación financiera y el presupuesto del último mes de cada ejercicio financiero.

97. Cuando la legislación nacional autorice a las autoridades competentes a establecer umbrales en virtud del artículo 94, apartados 3 y 4, de la Directiva 2013/36/UE para entidades individuales, al reducir o incrementar los umbrales en virtud del artículo 94, apartados 3 y 4, de la Directiva 2013/36/UE, dichas autoridades tendrán en cuenta la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la entidad, su organización interna o, si procede, las características del grupo al que pertenece, y también tendrán en cuenta los criterios de proporcionalidad establecidos en esta sección.

5. El proceso de identificación

98. Será responsabilidad de las entidades identificar al personal cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad. Todas las entidades realizarán anualmente una autoevaluación con el objetivo de identificar a todo el personal cuyas actividades profesionales tengan o puedan tener un impacto importante en el perfil de riesgo de la entidad. El proceso de identificación formará parte de la política general de remuneración de la entidad.

99. La autoevaluación se basará en los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos en el artículo 92, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE, en las normas técnicas de regulación sobre personal identificado y, cuando sea necesario para asegurar la completa identificación de todo el personal cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad, incluirá criterios adicionales establecidos por la entidad que reflejen los niveles de riesgo de sus distintas actividades y la incidencia de los miembros del personal en el perfil de riesgo.

100. Al aplicar criterios cuantitativos basados en la remuneración de los miembros del personal, se tendrán en cuenta la remuneración fija concedida para el ejercicio financiero anterior y la remuneración variable concedida al personal en o para el ejercicio financiero anterior. La remuneración variable concedida en el ejercicio anterior es la remuneración variable concedida

en el ejercicio anterior en relación con los resultados previos. Las entidades definirán el método aplicable en su política de remuneración. Al aplicar los criterios cuantitativos basados en la remuneración de los miembros del personal, las entidades tendrán en cuenta todos los componentes de la remuneración fija y variable, monetarios y no monetarios, concedidos por los servicios profesionales prestados. Los paquetes habituales para empleados en materia de remuneración no tenidos en cuenta a nivel individual se considerarán en función de la suma total concedida al miembro del personal concreto desglosada por criterios objetivos.

101. Al aplicar criterios cuantitativos definidos en euros, las entidades que concedan una remuneración en una moneda distinta al euro convertirán los umbrales aplicables, ya sea aplicando el tipo de cambio interno usado para la consolidación de las cuentas, 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 el tipo de cambio del último mes del ejercicio financiero de la entidad²⁶. La entidad documentará en su política de remuneración el método aplicable para determinar el tipo de cambio.

102. La autoevaluación será clara, coherente, estará debidamente documentada y se actualizará periódicamente durante el año, al menos en lo que respecta a los criterios cualitativos establecidos en el artículo 92, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE, en las normas técnicas de regulación sobre personal identificado y, cuando proceda, también basándose en los criterios de las entidades. Las entidades se asegurarán de que el personal que cumpla o sea probable que cumpla lo dispuesto en el artículo 92, apartado 3, puntos a), b) y c), de la Directiva 2013/36/UE, o los criterios del artículo 5 de las normas técnicas de regulación sobre personal identificado durante un periodo de al menos tres meses en un ejercicio financiero sea considerado personal identificado.

103. En la documentación de la autoevaluación referente a la identificación del personal se incluirá, como mínimo, la siguiente información:

- a. los motivos de la autoevaluación y su ámbito de aplicación;
- b. el enfoque usado para evaluar los riesgos derivados de las actividades y la estrategia de negocio de la entidad, incluidas las diferentes localizaciones geográficas;
- c. cómo se evalúa al personal que trabaja en las entidades o en otras entidades incluidas dentro del perímetro de consolidación, filiales y sucursales, incluidas aquellas situadas en terceros países;
- d. la función y las responsabilidades de los distintos órganos corporativos y las funciones internas que participen en la definición, la supervisión, la revisión y la aplicación del proceso de autoevaluación, y
- e. el resultado de la identificación.

²⁶ Los tipos de cambio pueden consultarse en la página web de la Comisión Europea en: https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/procedures-guidelines-tenders/information-contractors-and-beneficiaries/exchange-rate-infoeuro_es.

104. Las entidades conservarán los registros del proceso de identificación y sus resultados, y serán capaces de demostrar a la autoridad supervisora competente cómo se ha identificado al personal de acuerdo con los criterios cuantitativos y cualitativos previstos en el artículo 92, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE, las normas técnicas de regulación sobre personal identificado y otros criterios utilizados por las entidades.
105. La documentación de la autoevaluación comprenderá, al menos, el número de empleados identificados y el número de empleados identificados por primera vez, las responsabilidades y actividades laborales, los nombres u otro identificador único, la asignación del personal identificado a las distintas áreas de negocio de la entidad y una comparación con los resultados de la autoevaluación del año anterior.
106. La documentación también incluirá a miembros del personal que han sido identificados según criterios cuantitativos, pero cuyas actividades profesionales se considera que no tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad, de acuerdo con las normas técnicas de regulación sobre personal identificado. Las entidades mantendrán la documentación durante un periodo de tiempo adecuado que permita su revisión por las autoridades competentes.

5.1 Aprobación previa de exclusiones

107. Cuando la entidad determine, de acuerdo con las normas técnicas de regulación sobre personal identificado, que las actividades profesionales de los miembros del personal no tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad y solicite una aprobación previa, será de aplicación lo siguiente:
- a. El órgano de dirección decidirá, basándose en el análisis realizado en el proceso de identificación anual, si el personal no tiene, de hecho, una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad, e informará a la función supervisora de la decisión adoptada. La función supervisora, o el comité de remuneraciones cuando se haya establecido, revisará los criterios y procesos en virtud de los cuales se toman las decisiones y aprobará las exenciones realizadas.²⁷
 - b. Cualquier solicitud de aprobación previa se hará sin demora, y a más tardar dentro de los seis meses siguientes al cierre del ejercicio anterior. La autoridad competente evaluará la solicitud y la aprobará o rechazará, en la medida de lo posible, en un plazo de tres meses tras recibir la documentación completa.
 - c. Si al miembro del personal se le ha concedido una remuneración total igual o superior a 1 000 000 EUR en el ejercicio anterior, la autoridad competente informará inmediatamente a la ABE sobre la solicitud recibida y facilitará su evaluación inicial. La autoridad competente remitirá inmediatamente a la ABE toda la información recibida por la entidad cuando así se le solicite. La ABE colaborará con la autoridad competente para

²⁷ Véase el apartado 110 en relación con la aprobación de exenciones en la política de remuneración.

garantizar que dichas exclusiones se conceden de manera coherente antes de que dicha autoridad decida sobre la aprobación o denegación de la solicitud.

108. La aprobación previa de exclusiones de personal identificado en relación con los criterios cuantitativos se concederá únicamente por un periodo de tiempo limitado. La solicitud de aprobación previa conforme a las normas técnicas de regulación sobre personal identificado se realizará cada año. Con respecto al personal sobre el que se toma por primera vez una decisión, la aprobación previa se referirá solamente al ejercicio financiero en el que se solicitó la aprobación previa y al siguiente. En el caso del personal para el que ya se ha aprobado la exclusión para el ejercicio en curso, la aprobación previa afectará exclusivamente al ejercicio siguiente.

109. Cuando el personal identificado quede excluido en filiales que no estén sujetas a la Directiva 2013/36/UE, la autoridad competente será la autoridad competente de la empresa matriz. Para sucursales de entidades de crédito en las que el domicilio social esté situado en un tercer país, la autoridad competente será la autoridad responsable de la supervisión de las entidades en el Estado miembro donde se encuentre la sucursal.

110. Las solicitudes de aprobación previa incluirán el nombre o el identificador único del personal identificado al que se aplique la exclusión, el porcentaje de capital interno asignado de acuerdo con el artículo 73 de la Directiva 2013/36/UE a la unidad de negocio donde opere el miembro del personal y el análisis de la incidencia de cada miembro del personal identificado en el perfil de riesgo de la entidad. Cuando el personal identificado opere en la misma unidad de negocio y tenga la misma función, se efectuará una evaluación conjunta.

5.2 Gobierno del proceso de identificación

111. El órgano de dirección será responsable en última instancia del proceso de identificación y de la política respectiva. El órgano de dirección en su función supervisora:

- a. aprobará la política del proceso de identificación como parte de la política de remuneración;
- b. participará en la definición de la autoevaluación;
- c. se asegurará de que la evaluación para la identificación del personal se haga correctamente, de acuerdo con la Directiva 2013/36/UE, las normas técnicas de regulación sobre personal identificado y las presentes directrices;
- d. supervisará el proceso de identificación de manera continua;
- e. aprobará cualquier exención o cambios significativos en la política adoptada y examinará cuidadosamente y controlará sus efectos;
- f. aprobará o supervisará cualquier exclusión de personal de conformidad con las normas técnicas de regulación sobre personal identificado cuando las entidades estimen que dicho personal no cumple los criterios cuantitativos definidos en el Reglamento Delegado

de la Comisión, al no tener una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad,
y

g. revisará periódicamente la política aprobada y, si es necesario, la modificará.

112. Si se ha establecido un comité de remuneraciones, este participará activamente en el proceso de identificación de acuerdo con sus responsabilidades de preparar las decisiones relativas a la remuneración. Cuando no exista tal comité, los miembros no ejecutivos y, si es posible, los miembros independientes del órgano de dirección en su función supervisora, ejecutarán las correspondientes tareas.

113. Las funciones independientes de gestión de riesgos y de cumplimiento, las funciones de apoyo (por ejemplo, asuntos jurídicos o recursos humanos) y los comités pertinentes del órgano de dirección (por ejemplo, los comités de auditoría, de nombramientos y de riesgos) participarán en el proceso de identificación de acuerdo con sus funciones respectivas y también de forma permanente. En particular, cuando haya un comité de riesgos, este participará en el proceso de identificación sin perjuicio de las tareas del comité de remuneraciones. Las entidades garantizarán un intercambio de información adecuado entre todos los órganos internos y las funciones que intervengan en el proceso de identificación. El proceso de identificación y su resultado estarán sujetos a una revisión interna y externa independiente.

5.3 Proceso de identificación a nivel individual, subconsolidado y consolidado

114. Los criterios de identificación cualitativos y cuantitativos incluidos en el artículo 92, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE y en las normas técnicas de regulación sobre personal identificado, y aquellos establecidos adicionalmente por las entidades se aplicarán tanto a nivel individual por parte de las entidades, utilizando las cifras y teniendo en cuenta la situación de la entidad, como a nivel consolidado y subconsolidado por parte de la entidad en base consolidada, según se define en los puntos 48 y 49 del artículo 4, apartado 1, del Reglamento (UE) 575/2013, y se incluirá también —atendiendo a las disposiciones del artículo 109, apartados 4 a 6, de la Directiva 2013/36/UE— a todas las filiales que se encuentren dentro del perímetro de consolidación prudencial que no estén sujetas a la DRC, utilizando las cifras consolidadas y considerando la situación consolidada y el impacto en el perfil de riesgo de la entidad en base consolidada. El proceso de identificación en base consolidada incluirá a los miembros del personal según se define en el artículo 109, apartado 5, de la Directiva 2013/36/UE, incluso si la filial en la que trabaje dicho miembro del personal no está sujeta a la aplicación de los requisitos establecidos en los artículos 92, 94 y 95 de la Directiva 2013/36/UE en base consolidada ni a la Directiva 2013/36/UE en base individual.

115. Cuando se apliquen criterios de identificación cualitativos a nivel consolidado o subconsolidado, solo se incluirá al personal de una filial si es responsable de las funciones mencionadas en estos criterios en base consolidada o subconsolidada. Por ejemplo, un empleado de una filial que es miembro del órgano de dirección de dicha filial cumplirá con el

criterio «el miembro del personal es miembro del órgano de dirección en su función de dirección» solo si también es miembro del órgano de dirección de la entidad matriz de la UE.

116. Los criterios de identificación cuantitativos aplicables serán de aplicación a todo el personal de la entidad y sus filiales que estén sujetas a los requisitos de los artículos 92, 94 y 95 de la Directiva 2013/36/UE en base consolidada y subconsolidada, teniendo en cuenta toda la remuneración concedida en todo el perímetro de consolidación prudencial.

117. Cuando se apliquen criterios de identificación cualitativos, las entidades identificarán al personal responsable de la función descrita en los criterios cualitativos; el criterio principal para la identificación no es el nombre de la función, sino la autoridad y la responsabilidad que se le otorgan.

5.4 Funciones de la entidad en base consolidada

118. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 109, apartado 4, de la DRC, la entidad en base consolidada garantizará la coherencia general de las políticas de remuneración del grupo, incluyendo los procesos de identificación y su aplicación correcta en base consolidada, subconsolidada e individual.

5.5 Funciones de las filiales y sucursales

119. Las entidades que son filiales de una entidad en base consolidada aplicarán, dentro de su política de remuneración, la política emitida por la entidad matriz en base consolidada y el proceso para la identificación del personal. Todas las filiales participarán activamente en el proceso de identificación llevado a cabo por la entidad matriz en base consolidada. En concreto, todas las filiales incluidas en el perímetro de consolidación prudencial, incluidas aquellas no sujetas por sí mismas a la Directiva 2013/36/UE, proporcionarán a la entidad en base consolidada toda la información necesaria para identificar de manera adecuada a todo el personal que tenga una incidencia importante en el perfil de riesgo de las entidades en base consolidada o subconsolidada.

120. Las filiales que no estén sujetas a la Directiva 2013/36/UE no estarán obligadas a llevar a cabo el proceso de identificación a nivel individual, a menos que los requisitos de remuneración específicos del sector lo exijan. En el caso de las filiales que no estén sujetas a la Directiva o a otros requisitos de remuneración específicos, tal y como se especifica en el artículo 109, apartado 4, de la Directiva 2013/36/UE, la entidad en base consolidada realizará la evaluación a nivel consolidado y subconsolidado, de acuerdo con la información facilitada por la filial. Las entidades que se inscriban en el ámbito de aplicación de la Directiva 2013/36/UE llevarán a cabo su propia autoevaluación para la identificación del personal a nivel individual. Las entidades pequeñas y menos complejas incluidas en un proceso de identificación en base consolidada podrán delegar la aplicación práctica del proceso de identificación a nivel individual en la entidad en base consolidada.

121. Las sucursales en un Estado miembro de entidades de crédito que tengan su domicilio social en un tercer país y las entidades situadas en un Estado miembro que sean filiales de entidades matrices en terceros países llevarán a cabo el proceso de identificación e informarán a la entidad matriz de los resultados. Las entidades situadas en un Estado miembro también incluirán en su evaluación a las filiales que entren dentro del perímetro de consolidación prudencial y a las sucursales localizadas en terceros países. Las entidades deberán ser conscientes de que las sucursales forman una parte no independiente de la entidad.

122. Con respecto a las sucursales de terceros países situadas en un Estado miembro, los criterios para la identificación se aplicarán a las funciones, a las actividades y al personal ubicado en un Estado miembro de igual manera que se aplicarían a una entidad a nivel individual.

6. Base de capital

123. Las entidades y las autoridades competentes se asegurarán de que la concesión, el pago y la consolidación de la remuneración variable, incluyendo la aplicación de cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de remuneraciones ya satisfechas de acuerdo con la política de remuneración de las entidades, no sean perjudiciales para el mantenimiento de una base sólida de capital.

124. Cuando se evalúe si la base de capital es sólida, la entidad tendrá en cuenta sus fondos propios totales y, en concreto, el capital de nivel 1 ordinario, los requisitos de capital, incluido el requisito combinado de colchón según se define en el artículo 128, apartado 6, de la Directiva 2013/36/UE, el requisito de colchón de la ratio de apalancamiento según se define en el artículo 92, apartado 1 *bis*, del Reglamento (UE) n.º 575/2013, el requisito mínimo de fondos propios y pasivos admisibles según se define en el artículo 45 *quater* de la Directiva 2014/59/UE y cualquier recargo de capital, así como las restricciones aplicables a las distribuciones establecidas en los artículos 141 y 141 *ter* de la Directiva 2013/36/UE y el artículo 16 *bis* de la Directiva 2014/59/UE, que se aplica a la remuneración variable de todo el personal, así como al resultado del proceso de evaluación de la adecuación del capital interno. El requisito de mantener una base de capital sólida y las restricciones aplicables a las distribuciones también son de aplicación en base consolidada o subconsolidada. Además, las autoridades competentes tendrán en cuenta los resultados del proceso de revisión y evaluación supervisora en línea con las directrices de la ABE correspondientes.

125. Las entidades incluirán el impacto de la remuneración variable, tanto de las cantidades diferidas como de las no diferidas, en su planificación del capital y de la liquidez y en el proceso de evaluación de la adecuación del capital interno.

126. La remuneración variable total concedida por una entidad no debe limitar la capacidad de esta para mantener o restablecer una base de capital sólida a largo plazo y tendrá en cuenta los intereses de los accionistas y propietarios, depositantes, inversores y otras partes interesadas. No se concederá o pagará remuneración variable si el efecto de ello fuera que la base de capital de la entidad dejaría de ser sólida. La entidad tendrá en cuenta estos requisitos, los resultados

del proceso de evaluación de la adecuación del capital interno, su planificación plurianual del capital, las restricciones aplicables a las distribuciones establecidas en los artículos 141 y 141 *ter* de la Directiva 2013/36/UE y en el artículo 16 *bis* de la Directiva 2014/59/UE, y las recomendaciones aplicables a las distribuciones de las autoridades competentes y las Autoridades Europeas de Supervisión, al determinar:

- a. el conjunto total de remuneración variable que se puede conceder para ese año, y
- b. el importe de remuneración variable que se pagará o consolidará en dicho año.

127. Las entidades que no cuenten con una base de capital sólida, o en las que la solidez de la base de capital esté en riesgo, tomarán las siguientes medidas con respecto a la remuneración variable:

- a. Reducir el fondo de remuneración para primas, de acuerdo con los artículos 141 y 141 *ter* de la Directiva 2013/36/UE y el artículo 16 *bis* de la Directiva 2014/59/UE, incluyendo la posibilidad de reducirlo a cero;
- b. Aplicar las medidas de ajuste por resultados necesarias, en particular la cláusula de reducción de la remuneración (*malus*);
- c. Destinar el beneficio neto de la entidad correspondiente a ese año y el posible beneficio de los años siguientes a fortalecer la base de capital. La entidad no compensará la reducción de la remuneración variable realizada con el objetivo de asegurar una base de capital sólida en años posteriores o con otros pagos, instrumentos o métodos que se traduzcan en la elusión de esta disposición.

128. Las autoridades competentes intervendrán cuando la concesión de remuneración variable vaya en perjuicio del mantenimiento de una base de capital sólida exigiendo a la entidad que reduzca o limite el conjunto total de remuneración variable establecido hasta que la adecuación del capital mejore y, en caso necesario, que aplique medidas de ajuste por resultados, en particular la cláusula *malus*, y que utilicen sus beneficios netos para fortalecer sus fondos propios.

Título II - Estructura de la remuneración

7. Clases de remuneración

129. Según lo estipulado en la Directiva 2013/36/UE, la remuneración puede ser fija o variable; no existe una tercera categoría de remuneración. Sin perjuicio de la aplicación nacional de exenciones con arreglo a los apartados 3 a 5 del artículo 94 de la Directiva 2013/36/UE, cuando la remuneración sea variable y se pague a personal identificado, habrán de cumplirse todos los requisitos del artículo 94 de la Directiva 2013/36/UE, además de los requisitos generales contenidos en su artículo 92. A tal fin, y en consonancia con estas directrices, las entidades asignarán los componentes de la remuneración a la remuneración fija o a la variable y sus políticas de remuneración establecerán criterios claros, objetivos, predeterminados y

transparentes para la asignación de cada uno de los componentes de la remuneración a la remuneración fija o a la variable, de acuerdo con los criterios del artículo 92, apartado 2, letra g), de la Directiva 2013/36/UE y con las presentes directrices.

130. Cuando no sea posible asignar claramente un componente a la remuneración fija en base a los criterios estipulados en estas directrices, dicho componente tendrá la consideración de remuneración variable.

131. La remuneración será fija cuando las condiciones para su concesión y su importe:

- a. se basen en criterios predeterminados;
- b. no sean discrecionales y reflejen el nivel de experiencia profesional y la antigüedad del personal;
- c. sean transparentes con respecto al importe individual concedido a cada miembro del personal;
- d. sean permanentes, es decir, que se mantengan durante un periodo de tiempo ligados a la función y a las responsabilidades concretas en la organización;
- e. sean irrevocables; el importe permanente solamente podrá modificarse a través de negociación colectiva o tras una renegociación de acuerdo con criterios nacionales de fijación de salarios;
- f. no puedan reducirse, suspenderse o cancelarse por la entidad;
- g. no ofrezcan incentivos para la asunción de riesgos, y
- h. no dependan de los resultados.

132. Serán considerados remuneración fija los componentes de la remuneración que formen parte de la política general de una entidad y que reúnan las condiciones enumeradas en el apartado 131 o los pagos obligatorios de acuerdo con la legislación nacional, incluidos aquellos pagos que formen parte de paquetes habituales para empleados, tal y como se definen en estas directrices.

133. Los siguientes componentes tendrán también la consideración de remuneración fija, cuando todas las situaciones similares se traten de forma homogénea:

- a. la remuneración pagada al personal expatriado teniendo en cuenta el coste de la vida y los tipos impositivos de otro país;
- b. los complementos utilizados para incrementar el salario base fijo en aquellas situaciones en las que el personal que trabaje en el extranjero reciba una remuneración inferior a la

que le correspondería en un puesto similar en el mercado laboral local, y se cumplan todas las condiciones específicas siguientes:

- i. el complemento se abona de forma no discriminatoria a todo el personal en una situación similar;
- ii. el complemento se concede porque el personal trabaja temporalmente en el extranjero o en un puesto diferente y con un nivel remunerativo que requiere un ajuste para reflejar los niveles de remuneración del mercado correspondiente;
- iii. el nivel de los pagos adicionales está basado en criterios predeterminados;
- iv. la duración del complemento salarial está vinculada a la duración de la situación mencionada anteriormente.

8. Casos particulares de los componentes de la remuneración

8.1 Complementos salariales

134. La remuneración fija y variable de las entidades puede estar formada por diferentes componentes, entre ellos pagos y beneficios complementarios o adicionales. Las entidades analizarán los complementos salariales²⁸ y los asignarán a los componentes de remuneración fija o variable. La asignación se basará en los criterios de la sección 7.

135. En particular, cuando los complementos salariales tengan la consideración de remuneración fija, pero muestren alguna de las siguientes características, la entidad documentará debidamente los resultados de las evaluaciones realizadas en virtud de la sección 7:

- a. Se abonan solamente al personal identificado²⁹.
- b. Se limitan a los casos en que, de otro modo, la ratio entre los componentes de remuneración fija y variable excedería el 100 % (en su caso, hasta el 200 % si así lo aprueban los accionistas).
- c. Están vinculados a indicadores que podrían interpretarse como aproximaciones de los resultados. En tal caso, la entidad tendrá que demostrar que dichos indicadores no están relacionados con los resultados de la entidad, por ejemplo, mediante el análisis de la correlación con los indicadores de resultados empleados.

136. Cuando los complementos salariales estén basados en el papel, función o responsabilidad del personal en la organización, para que se asignen correctamente al componente fijo de la

²⁸ La denominación podrá diferir según la entidad: «pago según función, complemento salarial al personal, complemento ajustable según función, asignación de pago fijo», etc.

²⁹ Ser personal identificado no se considerará un papel o función.

remuneración deberán cumplir con los criterios establecidos en el apartado 131, teniendo en cuenta lo siguiente:

- a. el complemento está ligado a una función o responsabilidad en la organización y se concede mientras no haya cambios significativos en las responsabilidades y facultades de la función que, de hecho, pudieran implicar una función o responsabilidad diferente en la organización para el miembro del personal;
- b. el importe no dependerá de otros factores que los de desempeñar una función determinada o tener cierta responsabilidad en la organización y de los criterios del apartado 203;
- c. cualquier miembro del personal que desempeñe la misma función o tenga la misma responsabilidad en la organización y que esté en una situación comparable tendrá derecho a un complemento salarial comparable.

137. Las autoridades competentes se asegurarán de que los complementos salariales no sean un instrumento o método que facilite el incumplimiento de la DRC por parte de las entidades.

8.2 Remuneración variable basada en resultados futuros

138. Cuando la concesión de remuneración variable, incluidos los planes de incentivos a largo plazo, esté basada en resultados pasados de al menos un año, pero dependa también de determinadas condiciones de resultados futuros, se aplicará lo siguiente:

- a. Las entidades expondrán claramente al personal las condiciones de resultados adicionales que tendrán que cumplirse tras la concesión para que se consolide la remuneración variable.
- b. Las entidades evaluarán, antes de la consolidación de la remuneración variable, si se han cumplido todas las condiciones para dicha consolidación.
- c. Las condiciones adicionales de resultados futuros se establecerán para un periodo de resultados predefinido de al menos un año.
- d. Cuando no se hayan cumplido las condiciones adicionales de resultados futuros, hasta el 100 % de la remuneración variable concedida bajo dichas condiciones estará sujeta a cláusulas de reducción de la remuneración.
- e. El periodo de diferimiento finalizará como pronto un año después de que se haya evaluado la última condición de resultados; todas las demás disposiciones en relación con el diferimiento de la remuneración variable para el personal identificado establecidas en la sección 15 se aplican de igual forma que a la remuneración variable basada exclusivamente en resultados anteriores a su concesión.

- f. Para el cálculo de la ratio entre los componentes fijos y variables de la remuneración total, el importe total de la remuneración variable concedida se tendrá en cuenta en el ejercicio financiero para el que se concedió la remuneración variable, incluyendo los planes de incentivos a largo plazo. Esto también se aplicará cuando los resultados pasados fueran evaluados en un periodo de devengo plurianual.

139. Cuando un plan de remuneración variable prospectivo, incluidos los planes de incentivos a largo plazo, esté basado exclusivamente en condiciones de resultados futuros (por ejemplo, cuando nuevos miembros del personal reciban un plan de incentivos a largo plazo al comienzo del primer año de trabajo), el importe se considerará concedido después de que se hayan cumplido las condiciones de resultados; de lo contrario, no se concederá. Los importes concedidos se tendrán en cuenta para el cálculo de la ratio entre los componentes fijos y variables de la remuneración total en el ejercicio financiero anterior a su concesión. Cuando se conceda un número de instrumentos específico, estos se valorarán excepcionalmente a efectos del cálculo de la ratio entre los componentes fijos y variables de la remuneración total a su precio de mercado o su valor razonable determinado en el momento en que se concedió el plan de remuneración variable prospectivo. Se aplicará lo previsto en las letras a) a c) del apartado 138. El resto de requisitos se aplicarán de igual modo que a la remuneración variable, por ejemplo, el periodo de diferimiento comenzará tras la concesión de la remuneración variable.

8.3 Pago de dividendos y de intereses

140. Los pagos de «participaciones en cuenta» según se definen en el artículo 4, apartado 1, letra d), de la Directiva GFIA están sujetos a las disposiciones sobre remuneración de la Directiva GFIA; el párrafo 2 del anexo II de dicha Directiva incluye específicamente la participación en cuenta en la definición de remuneración³⁰. Se aplicarán las directrices de la AEMV sobre las políticas de remuneración adecuadas según la Directiva GFIA³¹. A efectos de las presentes directrices de la ABE, y en particular para calcular la ratio entre los componentes fijos y variables de la remuneración del personal identificado al amparo de la sección 13 de estas directrices, se aplicará lo siguiente:

- a. todos los pagos realizados por los fondos de inversión alternativos a estos miembros del personal a través de instrumentos de participación en cuenta que no representen un rendimiento proporcional sobre la inversión realizada por estos miembros del personal

³⁰ El anexo II, apartado 2, de la Directiva GFIA establece lo siguiente: «Los principios indicados en el apartado 1 serán aplicables a cualquier tipo de remuneración que abone el GFIA, a cualquier importe abonado directamente por el propio FIA, incluyendo intereses acumulados, y a toda transferencia de participaciones del FIA en beneficio de aquellas categorías de personal, incluidos los altos directivos, los responsables de asumir riesgos y los que ejercen funciones de control, y cualquier empleado que perciba una remuneración total que lo incluya en el mismo grupo de remuneración que los altos directivos y los responsables de asumir riesgos, cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en su perfil de riesgo o en los perfiles de riesgo de los FIA que gestionen.» (subrayado añadido).

³¹ ESMA/2013/232, disponible en: http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-232_aifmd_guidelines_on_remuneration_-_en.pdf. Para el tratamiento específico de la participación en cuenta conforme a la Directiva GFIA, consulte, en particular, los apartados 10, 13, 16 y 159 de las directrices de la AEMV.

tendrán la consideración de remuneración variable y se valorarán en el momento de su concesión;

- b. los pagos realizados por los fondos de inversión alternativos a estos miembros del personal a través de instrumentos de participación en cuenta que representen un rendimiento proporcional sobre cualquier inversión realizada por estos miembros del personal (mediante el instrumento de participación en cuenta) para el fondo de inversión alternativo no se incluirán en el cálculo.

141. Los dividendos pagados sobre acciones o participaciones en el capital equivalentes consolidadas que reciba el personal como parte de su remuneración u otras acciones del personal en su calidad de accionista o propietario de una entidad no formarán parte de la remuneración a efectos de estas directrices. Lo mismo es aplicable a los intereses pagados al personal sobre otras inversiones o instrumentos consolidados.

142. Los pagos de intereses y de dividendos no se utilizarán como un método de pago de remuneración variable que supondría eludir los requisitos de remuneración establecidos por la DRC.

8.4 Primas de retención

143. Las entidades justificarán su interés legítimo en conceder primas de retención con el objetivo de retener a un miembro del personal identificado. Por ejemplo, las primas de retención se podrán usar en el marco de reestructuraciones, liquidaciones, tras un cambio de control o para garantizar la finalización de grandes proyectos. Las entidades documentarán el hecho o la justificación que haga necesario conceder una prima de retención y el periodo de tiempo, incluidas las fechas de inicio y de finalización, durante el que se prevé que esté justificado. Las entidades definirán las condiciones de retención y las condiciones aplicables en relación con los resultados (véase también el apartado 147). Las entidades especificarán un periodo de retención y una fecha o hecho tras los que determinen si se han cumplido las condiciones de la retención y de resultados.

144. Como principio general, las entidades no concederán varias primas de retención a un miembro del personal; en casos excepcionales y cuando esté debidamente justificado, se podrá abonar más de una prima de retención a un miembro del personal, pero en momentos diferentes y bajo las condiciones especificadas en esta sección en relación con cada prima de retención. Las primas de retención solo se concederán una vez cumplidas las condiciones de la retención y las condiciones de resultados aplicables. Además, la prima de retención solo se concederá si no existen motivos que lleven a una situación en la que no debería concederse dicha prima, p. ej., incumplimientos normativos importantes, conductas indebidas u otros incumplimientos del miembro del personal de que se trate.

145. La prima de retención será acorde con los requisitos establecidos en los artículos 93, 141 y 141 *ter* y con las facultades supervisoras correspondientes previstas en el artículo 104,

apartado 1, letra g), de la Directiva 2013/36/UE, lo que podría conducir a una situación en la que podría ser necesario reducir el importe de la prima de retención, posiblemente incluso reducirla a cero en función del importe máximo distribuible (IMD) o de otras restricciones impuestas por las autoridades competentes.

146. Al evaluar y considerar si es apropiado conceder una prima de retención al personal identificado, las entidades y las autoridades competentes deberían tener en cuenta al menos lo siguiente:

- a. las dudas que comportan el riesgo de que determinados miembros del personal decidan abandonar la entidad;
- b. los motivos por los que la retención de un miembro del personal determinado es esencial para la entidad;
- c. las consecuencias en caso de que el miembro del personal en cuestión abandone la entidad, y
- d. si el importe de la prima de retención concedida es necesario y proporcionado para retener al miembro del personal en cuestión.

147. La prima de retención se basará en condiciones específicas diferentes de las relativas a los resultados aplicables a otros componentes de la remuneración variable, e incluirá una condición de retención y condiciones específicas de resultados. Las condiciones específicas de una prima de retención serán conducentes a la consecución del objetivo de retención (esto es, la retención del personal en la entidad por un periodo de tiempo predeterminado o hasta que ocurra un hecho determinado). Las condiciones específicas de resultados incluirán condiciones relacionadas con el interés legítimo por el que se debería retener al miembro del personal y con la conducta del personal y ser compatibles con las disposiciones del apartado 145. Las primas de retención no llevarán a una situación en la que la remuneración variable total del miembro del personal, integrada por la remuneración variable relacionada con los resultados y la prima de retención, ya no esté relacionada con los resultados de la persona, la unidad de negocio de que se trate y los resultados globales de la entidad conforme a lo exigido por el artículo 92, apartado 2, letra g), inciso ii) y el artículo 94, apartado 1, letra a).

148. Las primas de retención no se concederán simplemente para compensar una remuneración vinculada a los resultados que no se ha abonado debido a resultados insuficientes o a la situación financiera de la entidad.

149. Las primas de retención son remuneración variable y, por lo tanto, si se conceden a personal identificado, deben cumplir con los requisitos relativos a la remuneración variable del artículo 94 de la Directiva 2013/36/UE, incluida la ratio máxima entre la remuneración variable y fija, el ajuste *ex post* al riesgo, pago en instrumentos, diferimientos, retenciones, cláusula *malus* y cláusula *clawback*.

150. Las primas de retención deben computar como remuneración variable en el cálculo de la ratio entre la remuneración fija y variable. Con independencia del hecho de que la prima de retención se concederá solo una vez finalizado el periodo de retención, la prima se tendrá en cuenta en el cálculo de la ratio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, siguiendo uno de los métodos que se especifican a continuación:

- a. La prima de retención se divide en importes anuales para cada año del periodo de retención calculado sobre una base proporcional lineal. Cuando no se conozca por adelantado la duración exacta del periodo de retención, la entidad establecerá y documentará un periodo teniendo en cuenta la situación y las medidas adoptadas que justifican el pago de una prima de retención. El cálculo de la ratio se basará en el plazo fijado, o
- b. El importe total de la prima de retención se considera en el ejercicio en el que se cumple la condición relativa a la retención.

8.5 Beneficios discrecionales de pensiones

151. Los beneficios discrecionales de pensiones son una forma de remuneración variable. Cuando las condiciones del sistema de pensiones de una empresa incluyan beneficios que no estén basados en los resultados y que se concedan sistemáticamente a una categoría de personal, tales beneficios no se considerarán discrecionales, sino parte de un paquete habitual para empleados, de conformidad con la sección sobre definiciones de estas directrices. Los beneficios discrecionales de pensiones no son indemnizaciones por despido, incluso si el empleado opta por la jubilación anticipada.

152. La entidad garantizará que, cuando un miembro del personal abandone la entidad o se jubile, los beneficios discrecionales de pensiones no se paguen sin estudiar la situación económica de la entidad o los riesgos asumidos por el miembro del personal que puedan afectar a la entidad a largo plazo.

153. El importe total de los beneficios discrecionales de pensiones se concederá, de acuerdo con el artículo 94, apartado 1, letra o), de la Directiva 2013/36/UE y con arreglo a la excepción prevista en el artículo 94, apartado 3, de dicha Directiva, en los instrumentos referidos en la letra l) de dicho artículo y:

- a. si un miembro del personal identificado abandona la entidad antes de su jubilación, la entidad conservará en su poder la cuantía total de los beneficios discrecionales de pensiones en forma de instrumentos durante un periodo de al menos cinco años sin que se vayan consolidando de forma proporcional;
- b. cuando un miembro del personal identificado alcance la edad de jubilación, se aplicará un periodo de retención de cinco años al importe total pagado en instrumentos.

154.Las entidades se asegurarán de que las cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas se apliquen de igual manera a los beneficios discretos de pensiones que a otros componentes de la remuneración variable.

9. Componentes de la remuneración excepcionales

9.1 Remuneración variable garantizada

155.La remuneración variable garantizada puede adoptar diversas formas, como «prima garantizada», «prima de entrada», «prima de contratación», «prima mínima», etc., y puede otorgarse en efectivo o en instrumentos.

156.Cuando las entidades concedan remuneración variable garantizada al contratar personal nuevo de acuerdo con el artículo 94, apartado 1, letras d) y e), de la Directiva 2013/36/UE, no podrán garantizar remuneración variable más allá del primer año de empleo. La remuneración variable garantizada tendrá carácter excepcional y solo se efectuará cuando la entidad posea una base de capital sana y sólida, de acuerdo con el artículo 94, apartado 1, letra e), de la citada Directiva y con la sección 6 de las presentes directrices.

157.Las entidades solo concederán una vez remuneración variable garantizada al mismo empleado. Este requisito también se aplicará a nivel consolidado y subconsolidado e incluirá aquellas situaciones en las que el empleado reciba un nuevo contrato de la misma entidad o de otra entidad que se encuentre dentro del perímetro de consolidación.

158.Las entidades y las autoridades competentes pueden decidir no incluir el importe de la remuneración variable garantizada en el cálculo de la ratio entre los componentes fijos y variables de la remuneración total correspondiente al primer periodo de resultados, cuando la remuneración variable garantizada se conceda al contratar nuevo personal antes de que se inicie el primer periodo de resultados.

159.Como parte de los acuerdos que garanticen esta parte de la remuneración variable, las entidades podrán decidir no aplicar las cláusulas de reducción y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas a la remuneración variable garantizada. Las entidades podrán pagar el importe total en efectivo sin diferir.

9.2 Compensación o pago por pérdidas de salarios devengados en un contrato anterior

160.La compensación o pago por pérdidas de salarios devengados en un contrato anterior se concederá solo cuando se cumplan las condiciones establecidas en el apartado 156 de estas directrices.

161.Se considerará que la remuneración se concede en concepto de compensación o pago por pérdidas de salarios devengados en un contrato anterior cuando la remuneración variable

diferida del miembro del personal haya sido reducida o revocada por el empleador anterior debido a la rescisión del contrato. Para los paquetes de remuneración relativos a compensaciones o pagos de este tipo se aplicarán todos los requisitos sobre remuneración variable y las disposiciones de las presentes directrices, incluidas las disposiciones en materia de diferimientos, retenciones, pago en instrumentos y cláusulas de recuperación de remuneraciones ya satisfechas.

9.3 Indemnizaciones por despido y otros pagos tras la finalización de un contrato

9.3.1 Indemnizaciones por despido

162. Las políticas de remuneración de las entidades especificarán el posible uso de indemnizaciones por despido, incluyendo el importe máximo o los criterios para determinar los importes que pueden concederse en concepto de indemnización por despido al personal identificado.

163. Las entidades dispondrán de un marco para determinar y aprobar las indemnizaciones por despido en el contexto de la rescisión anticipada de un contrato por la entidad, incluida una clara atribución de responsabilidades y poderes decisorios y la participación de las funciones de control en el proceso.

164. Las indemnizaciones por despido no contemplarán una recompensa desproporcionada, sino una compensación adecuada al miembro del personal en caso de rescisión anticipada del contrato. De conformidad con el artículo 94, apartado 1, letra h), de la Directiva 2013/36/UE, las indemnizaciones por despido se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

165. No se concederá indemnización por despido cuando haya un incumplimiento evidente que justifique la cancelación inmediata del contrato o el despido del miembro del personal.

166. No se concederá indemnización por despido a un miembro del personal que dimita voluntariamente con el objetivo de ocupar un puesto en una entidad jurídica distinta, a menos que la legislación laboral nacional exija el pago de dicha indemnización.

167. Las indemnizaciones por despido incluirán pagos adicionales además de la remuneración ordinaria en las situaciones específicas siguientes:

- a. indemnizaciones por cese en caso de rescisión anticipada del contrato por parte de la entidad o de su filial;
- b. remuneración concedida por un periodo de tiempo limitado que se acuerda para introducir un periodo de incompatibilidad (*cooling-off*) tras la rescisión del contrato y sujeta a una cláusula de no competencia;

- c. la entidad resuelve los contratos del personal a causa de la inviabilidad de la entidad o de medidas de actuación temprana;
- d. la entidad quiere rescindir el contrato tras una reducción significativa de las actividades a las que se dedicaba el miembro del personal o cuando determinadas áreas de negocio sean adquiridas por otras entidades sin que el personal tenga la opción de mantener su empleo en la entidad adquirente;
- e. la entidad y un miembro del personal llegan a un acuerdo en caso de un conflicto laboral real que, de otro modo, podría dar lugar a una acción judicial.

168. Cuando las entidades concedan indemnizaciones por despido, tendrán que ser capaces de justificar a la autoridad competente las razones de la indemnización, la adecuación del importe concedido y los criterios aplicados para determinar dicho importe, así como que la indemnización está vinculada a los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensa malos resultados o conductas indebidas.

169. Cuando determine el importe de las indemnizaciones por despido que se concederá, la entidad tendrá en cuenta los resultados logrados a lo largo del tiempo y evaluará, cuando sea relevante, la gravedad de cualquier incumplimiento. Se hará la siguiente distinción entre las situaciones de inviabilidad de la entidad y los incumplimientos por parte del personal identificado:

- a. se considerará la inviabilidad de la entidad cuando se determine el importe total de la indemnización por despido del personal, teniendo en cuenta la base de capital de la entidad; dicha indemnización por despido no será mayor que la reducción de costes lograda con la rescisión anticipada de contratos;
- b. los incumplimientos por parte del personal identificado llevarán a un ajuste a la baja, o incluso a cero, del importe de la indemnización por despido que, en otras circunstancias, sería concedido si en su estimación solo se considerasen los resultados a lo largo del tiempo.

170. Entre las situaciones de inviabilidad de la entidad se incluyen las siguientes:

- a. cuando la entidad se beneficie de una intervención pública o esté sujeta a medidas de actuación temprana o de resolución de acuerdo con la Directiva 2014/59/UE³²;
- b. cuando se haya solicitado la apertura de un procedimiento de insolvencia ordinario en la entidad, tal y como se define en el artículo 2, apartado 1, punto 47), de la Directiva 2014/59/UE;

³² Directiva 2014/59/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, por la que se establece un marco para la reestructuración y la resolución de entidades de crédito y empresas de servicios de inversión, y por la que se modifican la Directiva 82/891/CEE del Consejo, y las Directivas 2001/24/CE, 2002/47/CE, 2004/25/CE, 2005/56/CE, 2007/36/CE, 2011/35/UE, 2012/30/UE y 2013/36/UE, y los Reglamentos (UE) n.º 1093/2010 y (UE) n.º 648/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo (DO L 173 de 12.6.2014, p. 190).

- c. cuando las pérdidas significativas lleven a una situación en que la entidad deje de tener una base de capital sólida y, como consecuencia, se venda el área de negocio correspondiente o se reduzca la actividad.

171. Los incumplimientos por parte del personal identificado se evaluarán caso por caso, e incluirán las siguientes situaciones:

- a. cuando se considere que un miembro del órgano de dirección ya no cumple las oportunas exigencias de idoneidad y corrección;
- b. cuando el miembro del personal identificado haya participado o sea responsable de conductas que hayan dado lugar a importantes pérdidas para la entidad, tal y como se define en la política de remuneración de la entidad;
- c. cuando un miembro del personal identificado actúe en contra de la normativa, los valores o los procedimientos internos con dolo o negligencia grave.

172. Las indemnizaciones por despido tendrán la consideración de remuneración variable y, por lo tanto, como principio general, si se conceden a personal identificado serán aplicables todos los requisitos del artículo 94 de la Directiva 2013/36/UE. Sin embargo, las indemnizaciones por despido no se tendrán en cuenta en las siguientes circunstancias a efectos del cálculo de la ratio, la aplicación de diferimientos y el pago en instrumentos:

- a. indemnizaciones por despido obligatorias según la legislación laboral nacional tras una decisión judicial;
- b. indemnizaciones por despido previstas en los incisos i) y ii) cuando la entidad pueda demostrar las razones y la adecuación de la cuantía de la indemnización por despido:
 - (i) indemnizaciones por despido calculadas mediante una fórmula genérica predefinida adecuada (p. ej., ausencia retribuida) establecida en la política de remuneración en los casos a que se refiere el apartado 167;
 - (ii) indemnizaciones por despido correspondientes al importe adicional debido en aplicación de una cláusula de no competencia del contrato y pagado en ejercicios futuros hasta un máximo del importe de remuneración fija que se hubiere satisfecho en el periodo de no competencia si el personal aún estuviera empleado;
- c. indemnizaciones por despido previstas en el apartado 167, que no cumplan la condición del inciso i) del apartado 172, letra b), cuando la entidad haya demostrado a la autoridad competente las razones y la adecuación de la cuantía de la indemnización por despido.

173. Al calcular el importe que no se tiene en cuenta en el cálculo de la ratio entre los componentes fijos y variables de la remuneración, el hecho de que el contrato incluya una cláusula de no competencia no implica necesariamente que el importe total abonado en caso de rescisión anticipada del contrato se pague para indemnizar al personal identificado por comprometerse

a respetar la cláusula de no competencia durante un periodo de tiempo determinado. Solo los importes de la liquidación identificados de manera específica en el contrato como indemnización por aplicación de la cláusula de no competencia se ajustarán a lo dispuesto en el apartado 172. Cuando la legislación nacional limite la duración de las cláusulas de no competencia, los pagos realizados fuera de tales límites temporales no podrán considerarse como una «liquidación realizada en aplicación de una cláusula de no competencia» y, por lo tanto, no se podrán excluir de la ratio de remuneración variable con respecto a la fija.

174. Al calcular la ratio entre los componentes fijos y variables de la remuneración total, se tendrán en cuenta como remuneración variable los siguientes importes de indemnización por despido a efectos del cálculo de la ratio para el último periodo de evaluación de los resultados:

- a. la suma de los importes que superen la remuneración fija de ejercicios futuros de acuerdo con la letra b), inciso ii) del apartado 172;
- b. cualquier otra indemnización por despido no incluida en el apartado 172.

9.3.2 Otros pagos tras la finalización de un contrato

175. Los pagos de remuneración ordinarios relacionados con la duración del periodo de preaviso no se considerarán indemnizaciones por despido. El pago de un importe fijo adecuado tras la finalización ordinaria de un contrato laboral (esto es, tras concluir en la fecha establecida o ser cancelado por un miembro del personal conforme a los periodos de preaviso aplicables) y para compensar al personal cuando la entidad restrinja el acceso a una actividad profesional no estará sujeto a los requisitos aplicables a la remuneración variable, cuando ello sea compatible con la legislación nacional. Dichos pagos no se realizarán para sustituir a las indemnizaciones por despido en virtud del apartado 167.

176. Los pagos adicionales en el marco de la finalización ordinaria de un periodo contractual o del nombramiento como miembro del órgano de dirección (p. ej., concesión de beneficios discrecionales de pensiones) no se considerarán indemnizaciones por despido. Cuando dichos componentes sean remuneración variable y se abonen a personal identificado, estarán sujetos a todos los requisitos específicos relativos a la remuneración variable y a las disposiciones de las presentes directrices.

10 Prohibiciones

10.1 Estrategias personales de cobertura

177. Cuando una política de remuneración adecuada esté alineada con los riesgos, será suficientemente eficaz y permitirá aplicar un ajuste a la baja en el importe de la remuneración variable concedida al personal, así como cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación (*clawback*) de remuneraciones ya satisfechas.

178. Las entidades garantizarán en lo posible que el personal identificado no pueda transferir los riesgos de menor remuneración variable a otra parte a través de coberturas o ciertos tipos de seguros, por ejemplo, aplicando políticas para operar con instrumentos financieros y requisitos de divulgación.

179. Se considerará que el personal identificado ha cubierto el riesgo de un ajuste a la baja de la remuneración si formaliza un contrato con un tercero o con la entidad y se cumple alguna de las siguientes condiciones:

- a. el contrato requiere que el tercero o la entidad realice pagos directa o indirectamente al miembro del personal identificado que están asociados o son proporcionales a los importes por los que se ha reducido la remuneración variable del miembro del personal;
- b. el miembro del personal identificado adquiere o posee derivados que tienen por objeto cubrir pérdidas asociadas con instrumentos financieros recibidos como parte de la remuneración variable.

180. Se considerará que el personal identificado ha asegurado el riesgo de un ajuste a la baja si suscribe un contrato de seguro con una cláusula de compensación en caso de que se produzca dicho ajuste a la baja en la remuneración. En general, esto no impedirá la contratación de seguros para cubrir pagos personales como asistencia sanitaria y pagos hipotecarios.

181. El requisito de no emplear estrategias de cobertura personal o seguros que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo que conllevan los acuerdos de remuneración del personal será aplicable a la remuneración variable diferida y retenida.

182. Las entidades mantendrán mecanismos eficaces para asegurar que el personal identificado cumple con las disposiciones de esta sección. Será necesaria al menos una declaración de compromiso voluntario por parte del personal identificado de que renunciará a concluir estrategias de cobertura personal o seguros con el propósito de menoscabar los efectos de la alineación con el riesgo. Las funciones de recursos humanos o de control interno de las entidades llevarán a cabo al menos inspecciones aleatorias del cumplimiento de esta declaración en relación con las cuentas de custodia internas. Los controles aleatorios incluirán al menos las cuentas de custodia internas del personal identificado. Será asimismo obligatoria la notificación a la entidad de cualquier cuenta de custodia que esté fuera de la entidad.

10.2 Elusión

183. Las entidades garantizarán que la remuneración variable no se abone mediante instrumentos o métodos que tengan por objetivo o efectivamente lleven al incumplimiento de los requisitos de remuneración y de las disposiciones de estas directrices aplicables al personal identificado o, cuando tales registros se apliquen a todo el personal, de los requisitos de remuneración de todo el personal. Esto incluirá acuerdos entre la entidad y terceros en los que el miembro del personal tenga un interés financiero o personal.

184. Se entiende por «elusión» el incumplimiento de los requisitos de remuneración y se produce cuando una entidad no cumple realmente con los objetivos y la intención de los requisitos considerados en su conjunto, aunque formalmente se atiene a la letra de cada uno de ellos.

185. La elusión se produce, entre otras, en las siguientes circunstancias:

- a. cuando la remuneración variable se considere remuneración fija, de acuerdo con la letra de estas directrices, pero no con sus objetivos;
- b. cuando la remuneración variable distinta de la remuneración variable garantizada se conceda o se consolide, aunque, efectivamente:
 - i. no haya habido resultados positivos en línea con el Título IV de estas directrices por parte del miembro del personal, la unidad de negocio o la entidad;
 - ii. no haya una alineación con el riesgo efectiva (es decir, ajuste *ex ante* o *ex post* al riesgo), o
 - iii. la remuneración variable no sea sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad;
- c. cuando el personal reciba pagos de la entidad o de una entidad incluida en el perímetro de consolidación que no entren dentro de la definición de remuneración, pero que sean instrumentos o métodos de pago que contienen incentivos para la asunción de riesgos o que ofrecen rentabilidades desproporcionadas sobre las inversiones en instrumentos de la empresa que son significativamente diferentes de las condiciones ofrecidas a otros inversores que inviertan en dichos instrumentos;
- d. cuando el personal reciba pagos de la entidad o de una entidad incluida en el perímetro de consolidación que no entren dentro de la definición de remuneración, pero que sean instrumentos o métodos para eludir los requisitos de remuneración (por ejemplo, préstamos no reembolsables);
- e. cuando los componentes de la remuneración fija sean concedidos como un número fijo de instrumentos y no como un importe fijo;
- f. cuando se conceda al personal una remuneración en instrumentos o el personal pueda comprar instrumentos cuyo precio no se corresponde con el valor de mercado, o con el valor razonable en el caso de instrumentos que no cotizan, y el valor adicional recibido no se tiene en cuenta en la remuneración variable;
- g. cuando se negocien frecuentemente ajustes de los componentes de remuneración fija y, en realidad, dichos ajustes tengan como finalidad alinear la remuneración con los resultados del personal;

- h. cuando se concedan complementos salariales por un importe excesivo que no se justifique en las circunstancias existentes;
- i. cuando la remuneración se denomine pago por jubilación anticipada y no se tenga en cuenta como remuneración variable, cuando en realidad el pago tenga carácter de indemnización por despido, al efectuarse en el contexto de una rescisión anticipada del contrato, o cuando realmente el miembro del personal no se jubile tras la concesión de dicho pago, o cuando los pagos no se concedan con una periodicidad mensual;
- j. cualquier medida que conduciría a una situación en la que, de hecho, la política de remuneración deje de ser imparcial en cuanto al género.

186. Las entidades asegurarán que el método para medir los resultados disponga de los controles adecuados para garantizar que los criterios de concesión no puedan ser manipulados. Cuando dichos controles no existan, la remuneración variable no estará correctamente ligada a los resultados y la política de remuneración no se aplicará de manera adecuada, y cualquier pago de remuneración variable podrá conducir al incumplimiento de los requisitos regulatorios. Entre las posibles manipulaciones se incluyen, por ejemplo, decisiones «de cortesía» en el proceso de medición de resultados bilateral, es decir, aquellas que se toman cuando no existan normas objetivas para la toma de decisiones en relación con la consecución de objetivos por parte de los miembros del personal.

187. Las entidades no compensarán la reducción o reestructuración de remuneración variable, por ejemplo, en el marco de las medidas de recuperación y resolución u otras intervenciones públicas excepcionales, en años posteriores o mediante otros pagos, instrumentos o métodos.

188. Las entidades no crearán estructuras de grupo o entidades extraterritoriales ni contratos con personas que actúen en nombre de la entidad con el fin de manipular el resultado del proceso de identificación (p. ej., debido a que un Estado miembro aplica la excepción del artículo 109, apartado 6, de la Directiva 2013/36/UE) y eludir la aplicación de los requisitos de remuneración y las disposiciones de las presentes directrices a empleados a los que, de otro modo, les serían de aplicación estos requisitos y disposiciones.

189. Cuando las entidades utilicen contratos a corto plazo (por ejemplo, un año) y los renueven de forma regular, las autoridades competentes examinarán si dichos contratos son un instrumento o método de elusión de los requisitos de remuneración de la Directiva 2013/36/UE, por ejemplo porque realmente crearían remuneración variable, y tomarán medidas apropiadas para asegurar que las entidades cumplen con los requisitos de los artículos 92 y 94 de la Directiva 2013/36/UE.

190. Cuando la remuneración sea remuneración fija de acuerdo con las directrices de la sección 7, pero se pague en instrumentos, las entidades y las autoridades competentes considerarán si los instrumentos utilizados convierten el componente fijo de la remuneración en componente variable al establecerse un vínculo con los resultados de la entidad. Las entidades no utilizarán instrumentos financieros como parte de la remuneración fija para eludir los requisitos relativos

a la remuneración variable y los instrumentos utilizados no ofrecerán incentivos para la asunción de riesgos excesivos.

Título III - Remuneración de funciones específicas

11. Remuneración de los miembros de la función de dirección y de la función supervisora del órgano de dirección

191.La remuneración de los miembros del órgano de dirección en su función de dirección (en adelante «función de dirección») será acorde con sus competencias, tareas, experiencia y responsabilidades.

192.Con el fin de abordar adecuadamente los conflictos de intereses y sin perjuicio de los apartados 193 y 194, se retribuirá a los miembros de la función supervisora solo con remuneración fija. Se excluirán los sistemas de incentivos basados en los resultados de la entidad. El reembolso de gastos a los miembros de la función supervisora y el pago de un importe fijo por hora o día de trabajo, aun cuando el plazo para el reembolso no esté predefinido, tendrán la consideración de remuneración fija.

193.En casos excepcionales en los que se conceda remuneración variable a la función supervisora, la remuneración variable y la alineación con el riesgo se adaptarán estrictamente a las tareas de supervisión, seguimiento y control asignadas, de modo que reflejen las competencias y las responsabilidades de la persona y el logro de objetivos relacionados con sus funciones.

194.Cuando la remuneración variable se conceda en instrumentos, se tomarán las medidas adecuadas para preservar la independencia de criterio de los miembros del órgano de dirección, como el establecimiento de periodos de retención hasta el final del mandato.

12 Remuneración de las funciones de control

195.Las funciones de control interno serán independientes y dispondrán de recursos, conocimientos y experiencia suficientes para llevar a cabo sus tareas con respecto a la política de remuneración de la entidad. Las funciones de control independientes cooperarán activa y regularmente entre sí y con otras funciones y comités relevantes en relación con la política de remuneración y los riesgos que puedan derivarse de dicha política.

196.La remuneración del personal de las funciones de control independientes deberá permitir a la entidad emplear personal cualificado y con experiencia en estas funciones. La remuneración de las funciones de control independientes será predominantemente fija para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades.

197.Los métodos utilizados para determinar la remuneración variable de las funciones de control, por ejemplo, gestión de riesgos, cumplimiento y auditoría interna, no comprometerán la objetividad del personal ni su independencia.

Título IV – Política de remuneración, concesión y pago de remuneración variable para el personal identificado

13. Política de remuneración para el personal identificado

198. Las entidades asegurarán que la política de remuneración para el personal identificado cumpla con todos los principios establecidos en los artículos 92 y 94 y, en su caso, en el artículo 93 de la Directiva 2013/36/UE, y sea imparcial en cuanto al género.

199. Las entidades aplicarán, para las diferentes categorías de personal identificado, políticas de remuneración específicas y mecanismos de alineación con el riesgo adecuados que garanticen que la incidencia de la categoría de personal identificado en el perfil de riesgo de la entidad esté adecuadamente alineada con su remuneración.

200. Cuando las entidades consideren pagar menos del 100 % del componente fijo de la remuneración en efectivo, la decisión estará bien fundamentada y será aprobada como parte de la política de remuneración.

201. Cuando una entidad con forma jurídica de sociedad anónima y, en particular, una entidad cotizada, exija poseer participación accionarial a algunas categorías de personal identificado, para conseguir una mejor alineación de los incentivos ofrecidos al personal con el perfil de riesgo de la entidad a largo plazo, la cuantía estará claramente documentada en las políticas de la entidad. Cuando se exija una participación accionarial, el personal deberá poseer un cierto número de acciones o un importe nominal de acciones mientras ocupe el mismo puesto o un puesto de igual o mayor responsabilidad.

13.1 Política de remuneración variable plenamente flexible

202. Las entidades tendrán una política de remuneración variable plenamente flexible para el personal identificado, de acuerdo con el artículo 94, apartado 1, letra f), de la Directiva 2013/36/UE. La cuantía de la remuneración variable concedida responderá de manera apropiada a los cambios en los resultados del miembro del personal, de la unidad de negocio y de la entidad. La entidad especificará cómo la remuneración variable se verá afectada por los cambios en los resultados y los niveles de resultados, incluyendo los niveles que provoquen que la remuneración variable se reduzca a cero. Un comportamiento poco ético o que suponga incumplimiento conducirá a una reducción notable de la remuneración variable del miembro del personal.

203. La remuneración fija imparcial en cuanto al género del personal identificado reflejará su experiencia profesional y su responsabilidad en la organización, teniendo en cuenta el nivel de formación, el grado de responsabilidad, el nivel de experiencia y conocimientos, las limitaciones (por ejemplo, sociales, económicas, culturales u otro tipo de factores relevantes) y la experiencia laboral, la actividad empresarial pertinente y el nivel de remuneración de la ubicación geográfica.

204.El importe de la remuneración fija será suficientemente elevado como para permitir una reducción a cero de la remuneración variable. El personal no dependerá de la concesión de remuneración variable, ya que esto incentivaría una excesiva asunción de riesgos a corto plazo, incluyendo la venta abusiva de productos, cuando, sin dicha asunción de riesgos a corto plazo, los resultados de la entidad o de las personas no permitirían la concesión de remuneración variable.

205.El pago de remuneración fija en instrumentos, en su caso, no menoscabará la capacidad de la entidad para aplicar una política de remuneración variable plenamente flexible.

13.2 Ratio entre remuneración fija y variable

206.Las entidades fijarán previamente en su política de remuneración el nivel adecuado de la ratio máxima entre los componentes fijos y variables de la remuneración total del personal identificado, de acuerdo con los límites y procedimientos previstos en el artículo 94, apartado 1, letra g), de la Directiva 2013/36/UE y la legislación nacional, teniendo en cuenta las actividades, los riesgos y el impacto de las diferentes categorías de personal en el perfil de riesgo. Las entidades podrán establecer diferentes ratios para las distintas jurisdicciones, unidades de negocio, funciones de control internas y corporativas y las distintas categorías de personal identificado. La ratio establecida será la ratio entre el componente de remuneración variable máximo que podrá concederse para el siguiente periodo de resultados y el componente de remuneración fijo del siguiente periodo de resultados.

207.La ratio máxima se calculará como la suma de todos los componentes de remuneración variables que podrían concederse como máximo en un ejercicio determinado, incluido el importe a tener en cuenta en concepto de prima de retención, dividida por la suma de todos los componentes de remuneración fijos concedidos en relación con el mismo ejercicio. En cualquier caso, todos los componentes de la remuneración serán debidamente asignados a la remuneración fija o a la variable de acuerdo con estas directrices. Las entidades podrán omitir algunos de los componentes de remuneración fija cuando no sean materiales, por ejemplo, cuando concedan retribuciones no pecuniarias proporcionadas.

208.En casos excepcionales y debidamente justificados, la política de remuneración podrá establecer una ratio diferente para algunos miembros del personal identificado que pertenezcan a una categoría de personal determinada en relación con otros empleados incluidos en la misma categoría.

209.Las ratios entre los componentes de remuneración fija y variable para las categorías de personal o para miembros específicos del personal serán aprobadas por el órgano de dirección en su función supervisora o, en su caso, por la junta de accionistas. La ratio entre los componentes de remuneración fija y variable se establecerá independientemente de cualquier posible ajuste *ex post* futuro o de fluctuaciones en el precio de los instrumentos.

210. La ratio efectiva se calculará como la suma de todos los componentes de remuneración variable que hayan sido concedidos para el último ejercicio según se indica en estas directrices, incluyendo los importes concedidos para periodos de devengo plurianuales, dividida por la suma de todos los componentes de remuneración fija concedidos para el mismo ejercicio. Para periodos de devengo plurianuales que no se renueven anualmente, las entidades podrán, de manera alternativa, tener en cuenta en cada año del periodo de resultados el importe máximo de remuneración variable que pueda concederse al final de dicho periodo dividido por el número de años que conforman este periodo.
211. La ratio efectiva entre la remuneración variable concedida y la remuneración fija aumentará con los resultados alcanzados e incluirá niveles de concesiones que solamente se podrán alcanzar con resultados que estén «por encima de los objetivos» o sean «excepcionales». La ratio efectiva no excederá de la ratio máxima establecida de conformidad con el artículo 94, apartado 1, letra g), de la Directiva 2013/36/UE, la legislación nacional y la política de remuneración de la entidad.
212. Al calcular la ratio máxima o efectiva, las entidades aplicarán las directrices de la ABE sobre el tipo de descuento teórico aplicable a la remuneración variable con arreglo al artículo 94, apartado 1, letra g), inciso iii), de la Directiva 2013/36/UE solo cuando los Estados miembros hayan aplicado el artículo 94, apartado 1, letra g), inciso iii), de la Directiva 2013/36/UE, o cuando se calcule la ratio para el personal identificado de una entidad situada en un tercer país que sea filial de una entidad matriz de la UE.

14. Proceso de alineación con el riesgo

213. El proceso de alineación con el riesgo incluye el proceso de medición de los resultados y de los riesgos (sección 14.1), el proceso de concesión (sección 14.2) y el proceso de pago (sección 15). En cada etapa del proceso de alineación con el riesgo, la remuneración variable se ajustará por todos los riesgos presentes y futuros asumidos. Las entidades garantizarán que los incentivos para asumir riesgos estén equilibrados con los incentivos para gestionar los riesgos.
214. Las entidades alinearán el horizonte temporal del riesgo y la medición de resultados con el ciclo económico de la entidad en un marco plurianual. Las entidades fijarán el periodo de devengo y los periodos de pago de la remuneración con un horizonte adecuado, diferenciando entre la remuneración a pagar inicialmente y la remuneración a pagar pasados unos periodos de diferimiento y de retención. Los periodos de devengo y de pago tendrán en cuenta la actividad y la posición de la categoría del personal identificado o, en casos excepcionales, de un determinado miembro del personal identificado.
215. Dentro del proceso de alineación con el riesgo, en todas las fases se utilizará una combinación adecuada de criterios cuantitativos y cualitativos en forma de criterios absolutos y relativos, para asegurar que se reflejan todos los riesgos, resultados y ajustes por riesgo necesarios. La entidad establecerá medidas de resultados absolutas en base a su propia estrategia, incluyendo su perfil de riesgo y su propensión al riesgo. Se establecerán medidas de resultados relativas

para comparar los resultados con homólogos, ya sean «internos» (es decir, dentro de la organización) o «externos» (es decir, en entidades similares). Los criterios cuantitativos y cualitativos y los procesos aplicados serán transparentes y estarán predefinidos en la medida de lo posible. Tanto los criterios cuantitativos como los cualitativos dependerán en parte de criterios discrecionales.

216.Las entidades garantizarán un nivel suficiente de transparencia y objetividad en la aplicación de criterios discrecionales:

- a. estableciendo una política clara y por escrito que destaque los parámetros y las consideraciones clave en que se basará dicho criterio;
- b. aportando documentación clara y completa de la decisión final en relación con la medición del riesgo y de los resultados o los ajustes por riesgo aplicados;
- c. implicando a las funciones de control relevantes;
- d. teniendo en cuenta los incentivos personales de las personas que apliquen su criterio y cualquier conflicto de intereses;
- e. implementando los debidos mecanismos de control, por ejemplo, realizando los ajustes en un comité en el que participe personal de las unidades de negocio, de las funciones de control y corporativas, etc.;
- f. estableciendo que la evaluación sea aprobada por una función de control o a un nivel jerárquico adecuado situado por encima de la función que realiza la evaluación, como el órgano de dirección en su función de dirección o supervisora, o el comité de remuneraciones.

217.Las entidades velarán por que el proceso de alineación con el riesgo sea transparente para el personal identificado, incluidos los elementos basados en criterios discrecionales, en lugar de en hechos o datos objetivos.

218.Las entidades proporcionarán información detallada al comité de remuneraciones o a la función supervisora si el resultado final, tras aplicar criterios discrecionales, es significativamente diferente del resultado inicial obtenido mediante la aplicación de medidas predefinidas.

14.1 Proceso de medición de los resultados y de los riesgos

219.La remuneración variable del personal identificado estará alineada con todos los riesgos y con los resultados de la entidad, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate. La importancia relativa de cada nivel de los criterios de resultados se determinará de antemano en las políticas de remuneración y estará adecuadamente equilibrada para tener en cuenta los

objetivos de cada nivel, la posición o responsabilidades del miembro del personal, la unidad de negocio en la que opere y los riesgos actuales y futuros.

14.1.1 Evaluaciones del riesgo

220. Las entidades definirán los objetivos de la entidad, de las unidades de negocio y del personal. Estos objetivos se derivarán de la estrategia de negocio y de riesgo, de los valores corporativos, de la propensión al riesgo y de los intereses a largo plazo de la entidad, y también tendrán en cuenta el coste del capital y la liquidez de la entidad. Las entidades evaluarán la consecución de los objetivos de las unidades de negocio y del personal identificado de la entidad durante el periodo de devengo.
221. Las entidades tendrán en cuenta todos los riesgos presentes y futuros, independientemente de que sean de balance o fuera de balance, diferenciando entre los riesgos relevantes para la entidad, las unidades de negocio y las personas. Aunque las entidades suelen asumir todos los tipos de riesgo a nivel de toda la entidad, es posible que solo algunos tipos de riesgo sean relevantes a nivel de determinados miembros del personal identificado o de determinadas unidades de negocio.
222. Las entidades también usarán medidas para alinear la remuneración con el riesgo cuando sea difícil realizar una cuantificación exacta de la exposición al riesgo, como el riesgo operacional y el de reputación. En tales casos, la evaluación del riesgo estará basada en aproximaciones adecuadas, como los indicadores de riesgo, los requisitos de capital o el análisis de escenarios.
223. A fin de tener en cuenta de forma conservadora todos los riesgos significativos a nivel de la entidad y de las unidades de negocio, las entidades aplicarán los mismos métodos de medición del riesgo que los utilizados para medir el riesgo interno, por ejemplo, en el proceso de evaluación de la adecuación del capital interno (ICAAP) y en la evaluación de la adecuación de la liquidez individual de la entidad. Las entidades tendrán en cuenta las pérdidas esperadas e inesperadas y las condiciones de tensión. Por ejemplo, si una entidad emplea un método de medición avanzada (AMA) para calcular sus requisitos de capital operacional, esta metodología incluirá ya pérdidas muy graves y un análisis de escenarios. Del mismo modo, el riesgo de crédito y el riesgo de mercado de las entidades o los modelos de capital económico también incorporarán condiciones de tensión.
224. Las entidades serán capaces de demostrar a la autoridad competente cómo se desglosan los cálculos de riesgo por unidades de negocio y diferentes tipos de riesgo. El alcance y la calidad de los métodos y modelos utilizados en el ICAAP serán reflejados por la entidad de manera proporcional en la política de remuneración. Unos métodos ICAAP más sofisticados permitirán definir una política de remuneración variable más sofisticada, con técnicas de ajuste sensibles al riesgo.

14.1.2 Criterios de resultados sensibles al riesgo

225. Las entidades establecerán y documentarán criterios cuantitativos y cualitativos, de carácter tanto financiero como no financiero, para las personas, las unidades de negocio y la entidad. Los criterios de resultados no incentivarán la asunción de excesivos riesgos o la venta abusiva de productos.
226. Las entidades mantendrán un equilibrio adecuado entre los criterios cuantitativos y los cualitativos, así como entre los criterios absolutos y los relativos.
227. Los criterios empleados para medir el riesgo y los resultados estarán lo más vinculados posible a las decisiones tomadas por el miembro concreto del personal identificado y por la categoría de miembros de personal sujetos a la medición de resultados, y garantizarán que el proceso de concesión tenga un impacto apropiado sobre el comportamiento del personal.
228. Los criterios de resultados incluirán objetivos y medidas alcanzables sobre los que el empleado identificado tenga alguna influencia directa. Por ejemplo, las variables individuales para un responsable del área de préstamos podrían ser el rendimiento de los préstamos originados o supervisados por dicha persona, mientras que para el director de una unidad de negocio podrían ser los resultados del equipo directivo de esa unidad. Cuando se evalúen los resultados, se medirán los resultados efectivamente realizados.
229. Los criterios cuantitativos cubrirán un periodo lo suficientemente largo como para reflejar correctamente el riesgo asumido por los miembros del personal identificado, las unidades de negocio y la entidad, y se ajustarán al riesgo e incluirán medidas de eficiencia económica. Algunos ejemplos de criterios de resultados son la rentabilidad ajustada al riesgo sobre el capital (RAROC), rentabilidad sobre el capital ajustado al riesgo (RORAC), el beneficio económico, el capital económico interno en riesgo, la contribución económica neta, el coste de financiación ajustado al riesgo, las cifras de riesgo obtenidas del proceso de evaluación de la adecuación del capital interno o las cifras financieras referentes al presupuesto de las funciones (por ejemplo, la función corporativa, incluyendo recursos humanos y asuntos jurídicos) o a su perfil de riesgo operacional, o ajustes puramente contables.
230. Los indicadores de eficiencia operativa (por ejemplo, beneficios, ingresos, productividad, costes y medidas de volumen) o algunos criterios de mercado (por ejemplo, precio de la acción y rentabilidad total para el accionista) no incorporan un ajuste explícito al riesgo y son a muy corto plazo y, por tanto, insuficientes para reflejar todos los riesgos de las actividades del miembro del personal identificado. Estos criterios de resultados requieren ajustes adicionales por riesgo.
231. Los criterios cualitativos (como la obtención de resultados, el cumplimiento con la estrategia dentro de la propensión al riesgo y el historial de cumplimiento) serán relevantes en una entidad, unidad de negocio o individualmente. Algunos ejemplos de criterios cualitativos son la consecución de objetivos estratégicos, la satisfacción de los clientes, el cumplimiento de la

política de gestión de riesgos, el cumplimiento de las normas internas y externas, el liderazgo, el trabajo en equipo, la creatividad, la motivación y la cooperación con otras unidades de negocio y las funciones de control interno y corporativas.

14.1.3 Criterios específicos para las funciones de control

232. Cuando el personal de funciones de control reciba remuneración variable, esta será analizada con detalle y la parte variable de la remuneración se determinará separadamente de las unidades de negocio que controla, incluyendo los resultados que se deriven de las decisiones de negocio (por ejemplo, la aprobación de nuevos productos) en las que participe la función de control.

233. Los criterios utilizados para evaluar los resultados y los riesgos se basarán principalmente en los objetivos de las funciones de control interno. La remuneración variable de las funciones de control se derivará principalmente de los objetivos de control, por ejemplo, ratio de capital de nivel 1, tasa de morosidad, tasa de recuperación de préstamos dudosos o los resultados de auditoría. Su remuneración variable se basará también, hasta cierto punto, en los resultados de la entidad en su conjunto. La entidad considerará el establecimiento de una ratio notablemente inferior entre los componentes fijos y variables de la remuneración para las funciones de control en comparación con las unidades de negocio que ellos controlan.

234. Si el responsable de la función de gestión de riesgos (director de riesgos o CRO) también es miembro del órgano de dirección, se aplicarán los principios establecidos en los apartados 232 y 233 a su remuneración.

14.2 Proceso de concesión

235. Las entidades establecerán un fondo de remuneración para primas. Cuando determinen los fondos de remuneración para primas o las concesiones individuales, tendrán en cuenta todos los riesgos actuales, las pérdidas esperadas, las pérdidas inesperadas estimadas y las condiciones de tensión asociadas a las actividades de la entidad.

236. La remuneración variable será concedida una vez transcurrido el periodo de devengo. El periodo de devengo será de al menos un año. Cuando se utilicen ciclos más largos, podrán solaparse distintos periodos de devengo, por ejemplo, si un nuevo periodo plurianual comienza cada año.

237. Tras el periodo de devengo, la entidad determinará la remuneración variable de cada uno de los miembros del personal identificado convirtiendo los criterios de resultados y los ajustes por riesgo en remuneración real concedida. Durante este proceso de concesión, la entidad ajustará la remuneración por posibles acontecimientos adversos en el futuro («ajuste *ex ante* al riesgo»).

14.2.1 Establecimiento de los fondos de remuneración para primas

238. Las entidades determinarán uno o más fondos de remuneración para primas («fondos para primas») para el periodo para el que se conceda la remuneración variable y calcularán el fondo para primas total de la entidad sumando dichos fondos para primas.
239. Al establecer los fondos para primas, las entidades tendrán en cuenta la ratio entre los componentes variables y fijos de la remuneración total aplicable a las categorías de personal identificado, los criterios de resultados y de riesgo definidos para toda la entidad, los objetivos de control y la situación financiera de la entidad, incluyendo su base de capital y su liquidez. Los indicadores de resultados utilizados para calcular el fondo para primas incluirán indicadores de resultados a largo plazo y tendrán en cuenta los resultados financieros conseguidos. Se asegurará un uso prudente de los métodos contables y de valoración para garantizar una evaluación fiel de los resultados financieros, de la base de capital y de la liquidez.
240. Los fondos para primas no se fijarán a un determinado nivel para satisfacer las demandas de remuneración.
241. Las entidades contarán con los procesos y controles apropiados para determinar el fondo para primas total.
242. Cuando las entidades utilicen un método descendente (*top-down*), establecerán la cuantía del fondo para primas a nivel de la entidad, y posteriormente será distribuido total o parcialmente entre las unidades de negocio y las funciones de control tras la evaluación de sus resultados. Las concesiones individuales se basarán posteriormente en la evaluación de los resultados personales.
243. Cuando las entidades establezcan el fondo para primas con un método ascendente (*bottom-up*), el proceso comenzará a nivel del empleado. Dependiendo de los criterios aplicados para evaluar los resultados del empleado, se realizará una asignación del fondo para primas para dicho miembro del personal; el fondo para primas de la unidad de negocio y la entidad equivale a la suma de las concesiones potenciales asignadas a los niveles subordinados respectivos. La entidad se asegurará de que se tengan en cuenta de manera apropiada los resultados generales de la entidad.
244. Cuando se distribuya el fondo para primas a nivel de la unidad de negocio o a nivel individual de cada empleado, la asignación se basará, según corresponda, en fórmulas predefinidas y en un método discrecional. Las entidades utilizarán cuadros de indicadores u otros métodos apropiados para combinar diferentes enfoques.
245. Cuando se elija el enfoque, las entidades tendrán en cuenta lo siguiente: las fórmulas son más transparentes y, por tanto, generan incentivos claros, ya que el miembro del personal conoce todos los factores que determinan su remuneración variable. Sin embargo, puede que las

fórmulas no reflejen todos los objetivos, especialmente los cualitativos, que podrán recogerse mejor mediante el método discrecional. El método discrecional otorga flexibilidad a la dirección y puede, por tanto, debilitar el efecto de los incentivos basados en el riesgo de la remuneración variable vinculada a los resultados. Por lo tanto, se aplicará con los debidos controles y siguiendo un proceso transparente y bien documentado.

246. Factores tales como las limitaciones presupuestarias, consideraciones relativas a la retención y contratación de personal, subvenciones cruzadas entre unidades de negocio, etc. no deberán prevalecer en la distribución del fondo para primas, ya que pueden debilitar la relación entre los resultados, el riesgo y la remuneración.

247. Las entidades mantendrán un registro de cómo se determinaron el fondo de remuneración para primas y la remuneración del personal, incluyendo cómo se combinaron las estimaciones basadas en diferentes métodos.

14.2.2 Ajuste *ex ante* al riesgo en el proceso de concesión

248. Las entidades determinarán el fondo para primas y la remuneración variable que se concederá basándose en la evaluación de los resultados y de los riesgos asumidos. El ajuste por riesgo antes realizar la concesión («ajuste *ex ante* al riesgo») estará basado en indicadores de riesgo y garantizará que la remuneración variable concedida esté completamente alineada con los riesgos asumidos. Los criterios utilizados para el ajuste *ex ante* al riesgo serán lo suficientemente detallados como para reflejar todos los riesgos de relevancia.

249. Dependiendo de la disponibilidad de criterios de ajuste por riesgo, las entidades establecerán a qué nivel aplican los ajustes *ex ante* al riesgo para el cálculo del fondo para primas. Será a nivel de la unidad de negocio o a nivel de las subestructuras organizativas de estas, por ejemplo, la sala de operaciones (*trading desk*) o el empleado concreto.

250. La alineación con el riesgo se conseguirá utilizando criterios de resultados ajustados por riesgo, incluyendo aquellos criterios de resultados que se ajusten por riesgo en función de distintos indicadores de riesgo. Se emplearán criterios cualitativos y cuantitativos.

251. Cuando se basen en criterios cuantitativos, los ajustes *ex ante* al riesgo realizados por las entidades dependerán en gran parte de las medidas existentes en las entidades, utilizadas para otros objetivos de la gestión de riesgos. Cuando los ajustes a tales medidas se realicen dentro de los procesos de gestión de riesgos, las entidades también harán los cambios pertinentes en el marco de remuneración. Entre los criterios cuantitativos se incluirán:

- a. el capital económico, el beneficio económico, la rentabilidad sobre los activos ponderados por riesgo y la rentabilidad sobre los recursos propios asignados;
- b. el coste y la cantidad de capital necesario para cubrir los riesgos de sus actividades, mientras que la distribución de los costes del capital reflejará el perfil de riesgo de la entidad, y los recursos propios de la entidad serán asignados e imputados en su totalidad;

- c. el coste y la cantidad de riesgo de liquidez asumido en la actividad;
- d. costes de liquidez indirectos (es decir, costes de desfases de liquidez, coste del riesgo de liquidez contingente y otras exposiciones al riesgo de liquidez que pueda tener una entidad).

252. Al medir la rentabilidad de una entidad y de sus unidades de negocio, la medición se basará en los ingresos netos, que incluyen todos los costes directos e indirectos relacionados con la actividad. Las entidades no excluirán los costes de las funciones corporativas, por ejemplo, costes de TI, gastos generales del grupo o costes de negocios interrumpidos.

253. Las entidades harán ajustes *ex ante* al riesgo cualitativos cuando determinen el fondo de remuneración para primas y la remuneración del personal identificado, por ejemplo, a través del uso de sistemas de puntuación equilibrados que incluyan explícitamente consideraciones relativas al riesgo y el control, tales como el incumplimiento normativo, el incumplimiento de los límites de riesgo e indicadores de control interno (por ejemplo, basados en los resultados de auditoría interna) u otros métodos similares.

15. Proceso de pago de la remuneración variable

254. Las entidades pagarán parte de la remuneración variable sin diferir y parte de forma diferida, con un equilibrio adecuado entre acciones, instrumentos vinculados a las acciones y otros instrumentos admisibles, y dinero en efectivo, de acuerdo con el artículo 94 de la Directiva 2013/36/UE. Antes de pagar la parte diferida en efectivo o de la consolidación de instrumentos diferidos, se realizará una nueva evaluación de los resultados y, si fuera necesario, un ajuste *ex post* al riesgo para alinear la remuneración variable con los riesgos adicionales que se hayan identificado o materializado tras la concesión. Esto se aplicará también cuando se utilicen periodos de devengo plurianuales.

15.1 Remuneración diferida y no diferida

255. Las entidades aplicarán un calendario de diferimiento que alinee debidamente la remuneración del personal con las actividades de la entidad, el ciclo económico y el perfil de riesgo y las actividades de los miembros del personal identificado, de manera que una parte suficiente de la remuneración variable pueda ajustarse según los resultados de los riesgos a lo largo del tiempo mediante ajustes *ex post* al riesgo.

256. El calendario de diferimiento se define por diferentes componentes:

- a. la proporción de remuneración variable diferida (sección 15.2);
- b. la duración del periodo de diferimiento (sección 15.2);

- c. la velocidad a la que se consolida la remuneración diferida, incluyendo el lapso de tiempo transcurrido entre el final del periodo de devengo y la consolidación del primer importe diferido (sección 15.3).

257. Las entidades tendrán en cuenta, dentro del calendario de diferimiento, la forma en que se concede la remuneración variable diferida y diferenciarán, en su caso, los planes de diferimiento variando estos componentes para las diferentes categorías de personal identificado. La combinación de estos componentes dará como resultado un calendario de diferimiento efectivo, en el que se proporcionan incentivos claros para la toma de riesgos a largo plazo mediante procedimientos transparentes de alineación con el riesgo.

15.2 Periodo de diferimiento y proporción de remuneración diferida

258. El periodo de diferimiento comienza una vez realizada la concesión (por ejemplo, en el momento en que se paga la parte no diferida de la remuneración variable). El diferimiento puede aplicarse a ambos tipos de remuneración variable: efectivo e instrumentos.

259. Al establecer el periodo de diferimiento efectivo y la proporción que será diferida, de acuerdo con los requisitos mínimos del artículo 94, apartado 1, letra m), y apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE, las entidades considerarán:

- a. las responsabilidades y las competencias del personal identificado y las tareas que realizan;
- b. el ciclo económico y la naturaleza de las actividades de la entidad;
- c. las fluctuaciones esperadas en la actividad económica, en los resultados y en los riesgos de la entidad y de la unidad de negocio, así como el impacto del personal identificado sobre dichas fluctuaciones;
- d. la ratio aprobada entre los componentes variables y fijos de la remuneración total y el importe absoluto de la remuneración variable.

260. Las entidades determinarán a qué categorías de personal identificado, también teniendo en cuenta sus funciones y responsabilidades, se aplicarán unos periodos de diferimiento superiores al periodo mínimo requerido de entre al menos cuatro y cinco años, para asegurar que la remuneración variable esté alineada con el perfil de riesgo a largo plazo. Cuando se utilicen periodos de devengo plurianuales más largos y cuando dichos periodos más largos proporcionen mayor certeza sobre los riesgos materializados desde el inicio del periodo de devengo, las entidades tendrán en cuenta este hecho al fijar los periodos de diferimiento y de retención y podrán, según resulte apropiado, introducir periodos de diferimiento más cortos que los periodos de diferimiento que se considerarían adecuados al aplicar un periodo de devengo de un año. En todo caso, será de aplicación el requisito de un periodo de diferimiento mínimo de

cuatro años, y de cinco años para miembros del órgano de dirección y altos directivos de entidades significativas.

261. Para los miembros del órgano de dirección y los altos directivos, las entidades significativas que no se acojan a la exención establecida en el artículo 94, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE diferirán una parte significativamente superior al 50 % de la remuneración variable pagada en instrumentos.

262. Las entidades fijarán la proporción adecuada de remuneración que debe diferirse para una categoría de personal identificado o para un miembro del personal identificado en un mínimo del 40 %. En caso de que la cuantía de la remuneración variable sea especialmente elevada, la proporción de diferimiento para dichos miembros del personal será de al menos el 60 %.

263. Las entidades definirán qué nivel de remuneración variable constituye una cuantía especialmente elevada, teniendo en cuenta la remuneración media pagada en la entidad, el informe de comparación de remuneraciones de la ABE y, en su caso, los resultados de la comparación de remuneraciones nacionales y otras, así como los umbrales establecidos por las autoridades competentes. Al aplicar las directrices, las autoridades competentes establecerán un umbral absoluto o relativo, teniendo en cuenta los criterios anteriores. Una remuneración que se sitúe en dicho umbral o por encima de este tendrá la consideración de ser especialmente elevada.

264. Cuando las entidades determinen la proporción diferida mediante una secuencia de importes absolutos (p. ej., la parte entre 0 y 100: 100 % sin diferir; la parte entre 100 y 200: 50 % sin diferir y el resto diferido; y la parte que supere los 200: 25 % sin diferir y el resto diferido), las entidades deberían ser capaces de demostrar a la autoridad competente que, en términos medios ponderados para cada miembro del personal identificado, la entidad respeta un umbral mínimo de diferimiento de entre el 40 % y el 60 % y que la parte diferida es adecuada y está correctamente alineada con la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del miembro del personal identificado en cuestión.

265. Cuando los principios generales de la legislación laboral y contractual nacional impidan reducir sustancialmente la remuneración variable en el caso de resultados financieros deficientes o negativos de la entidad, esta aplicará un plan de diferimiento y utilizará instrumentos para la concesión de remuneración variable que aseguren la aplicación de ajustes *ex post* al riesgo en la medida de lo posible. Dicho plan puede incluir cualquiera de los siguientes aspectos:

- a. la fijación de periodos de diferimiento más prolongados;
- b. evitar el uso de la consolidación prorrateada en situaciones en que puedan aplicarse cláusulas de reducción de la remuneración, pero en las que la aplicación de cláusulas de recuperación de remuneraciones ya satisfechas estaría sujeta a impedimentos legales;

- c. la concesión de una mayor proporción de remuneración variable en instrumentos que estén vinculados a los resultados de la entidad y que estén sujetos a periodos de diferimiento y de retención suficientemente largos.

15.3 Consolidación de la remuneración diferida

266. La primera parte diferida no se consolidará antes de 12 meses tras el inicio del periodo de diferimiento. El periodo de diferimiento finaliza cuando se consolide la remuneración variable concedida o cuando el importe se reduzca a cero tras aplicarse la cláusula de reducción de la remuneración.
267. La remuneración diferida se consolidará en su totalidad cuando finalice el periodo de diferimiento o se escalonará en varios pagos durante el transcurso del periodo de diferimiento de acuerdo con el artículo 94, apartado 1, letra m), de la Directiva 2013/36/UE.
268. La consolidación prorrateada significa que, por ejemplo, para un periodo de diferimiento de cuatro años, el derecho a cobrar una cuarta parte de la remuneración diferida se consolida al final de los años $n+1$, $n+2$, $n+3$ y $n+4$, siendo « n » el momento en el que se paga la parte de remuneración variable concedida que no se difiere.
269. La frecuencia de la consolidación no debería ser más de una vez al año para asegurar una evaluación correcta de los riesgos antes de aplicar ajustes *ex post*.

15.4 Concesión de la remuneración variable en instrumentos

270. Los instrumentos utilizados para la concesión de remuneración variable contribuirán a que esta sea acorde con los resultados y los riesgos de la entidad.
271. Cuando haya disponibles instrumentos emitidos por una entidad incluida en el perímetro de consolidación que se ajusten a los incisos i) y ii) del artículo 94, apartado 1, letra l), de la DRC, la remuneración variable consistirá en un equilibrio entre los diferentes tipos de instrumentos. Las entidades priorizarán, en su caso, el uso de instrumentos sujetos a recapitalización interna, en línea con los instrumentos descritos en las normas técnicas de regulación sobre instrumentos, y de acciones, en lugar de otros instrumentos basados en el valor como los instrumentos vinculados a las acciones.
272. Los instrumentos disponibles en virtud del artículo 94, apartado 1, letra l), inciso i), de la DRC dependen de la forma jurídica de la entidad y son:
- a. En el caso de entidades que sean sociedades anónimas (cotizadas y no cotizadas), acciones o instrumentos vinculados a las acciones.
 - b. En el caso de entidades que no sean sociedades anónimas, intereses de propiedad equivalentes a las acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes a los instrumentos vinculados a las acciones.

273. Los instrumentos vinculados a las acciones y otros instrumentos no pecuniarios equivalentes (por ejemplo, derechos sobre la revalorización de las acciones y determinados tipos de acciones sintéticas) son aquellos instrumentos u obligaciones contractuales, incluidos los instrumentos basados en efectivo, cuyo valor se basa en el precio de mercado o, cuando no haya disponible un precio de mercado, en el valor razonable de la acción o derecho de propiedad equivalente, y que reflejan el precio de mercado o el valor razonable. Todos los instrumentos tendrán el mismo efecto en términos de capacidad de absorción de pérdidas que las acciones o los intereses de propiedad equivalentes.
274. La disponibilidad de «otros instrumentos» en virtud del artículo 94, apartado 1, letra l, inciso ii), de la Directiva 2013/36/UE depende de si una entidad o una entidad incluida en el perímetro de consolidación ya ha emitido tales instrumentos y dispone de cantidades suficientes de ellos. Cuando las entidades sean principalmente de financiación mayorista, o se basen en gran medida en capital de nivel 1 adicional, capital de nivel 2 o deuda recapitalizable internamente para cubrir sus exigencias de capital, dichos instrumentos estarán disponibles a efectos de la remuneración variable, siempre que los «otros instrumentos» cumplan con el Reglamento Delegado (UE) n.º 527/2014 de la Comisión.
275. Cuando no haya factores específicos o legislación nacional que impida el uso de «otros instrumentos» en virtud del artículo 94, apartado 1, letra l), inciso ii), de la Directiva 2013/36/UE, o factores que impidan a las entidades la emisión de instrumentos en cumplimiento del Reglamento Delegado (UE) n.º 527/2014 de la Comisión, dichos instrumentos se usarán para la concesión de remuneración variable, cuando estén disponibles.
276. Cuando se disponga tanto de acciones o instrumentos vinculados a las acciones como de otros instrumentos admisibles definidos en el Reglamento Delegado (UE) n.º 527/2014 de la Comisión, es posible pagar remuneración variable con un equilibrio de diferentes instrumentos. En ese caso, las entidades se asegurarán de que la parte de remuneración variable que se pague en instrumentos contenga un equilibrio adecuado de los instrumentos mencionados en los incisos i) y ii) del artículo 94, apartado 1, letra l), de la Directiva 2013/36/UE. Las entidades deberán poder demostrar que han tenido en cuenta los intereses de los accionistas, acreedores, tenedores de bonos y otras partes interesadas cuando determinen el equilibrio entre diferentes instrumentos.
277. Las entidades se asegurarán de que disponen de los instrumentos cuando se consolide la remuneración variable concedida en instrumentos. Las entidades podrán decidir no mantener los instrumentos durante el periodo de diferimiento, en cuyo caso tendrán en cuenta los riesgos de mercado relevantes.
278. Los instrumentos se valorarán a precio de mercado o a su valor razonable en la fecha de su concesión. El precio será la base para determinar el número inicial de instrumentos y para subsiguientes ajustes *ex post* al número de instrumentos o su valor. Estas valoraciones también se harán antes de la consolidación para asegurar que los ajustes *ex post* al riesgo se apliquen correctamente y antes de que finalice el periodo de retención. Las entidades que no sean

entidades grandes y que no coticen establecerán el valor de los intereses de propiedad y de los instrumentos vinculados a los intereses de propiedad basándose en los resultados financieros del último ejercicio.

279. Las entidades podrán conceder un número fijo o un importe nominal de instrumentos diferidos utilizando diferentes técnicas, como facilidades y contratos de depósito fiduciarios, siempre que, en cada caso, se proporcione el número o el importe nominal de los instrumentos concedidos al personal identificado en el momento de la consolidación, a menos que el número o el importe nominal se reduzca por la aplicación de la cláusula de reducción de la remuneración. Las entidades se asegurarán de que los instrumentos concedidos estén disponibles para el pago al personal a más tardar en el momento de su consolidación.

280. Las entidades no pagarán intereses ni dividendos sobre los instrumentos que hayan sido concedidos en concepto de remuneración variable con disposiciones de diferimiento al personal identificado; esto también significa que los intereses y dividendos pagaderos durante el periodo de diferimiento no se pagarán al personal una vez finalizado el periodo de diferimiento. Dichos pagos se considerarán recibidos y propiedad de la entidad.

281. Las autoridades competentes no limitarán la posibilidad de utilizar instrumentos en virtud del artículo 94, apartado 1, letra l), hasta un punto en el que las entidades no puedan establecer un equilibrio adecuado entre los instrumentos recogidos en los incisos i) y ii) del artículo 94, apartado 1, letra l), de la Directiva 2013/36/UE.

15.5 Proporción mínima de instrumentos y su distribución en el tiempo

282. Cuando sea aplicable, la obligación establecida en el artículo 94, apartado 1, letra l), de la Directiva 2013/36/UE, de pagar como mínimo el 50 % de cualquier remuneración variable en instrumentos se aplicará igualmente a la parte diferida y a la no diferida, y ambas partes consistirán en un equilibrio de instrumentos en línea con las directrices de la sección 15.4.

283. Las entidades priorizarán el uso de instrumentos en lugar de conceder remuneración variable en efectivo. Las entidades establecerán el porcentaje que se concederá en un equilibrio de instrumentos en al menos el 50 % y de manera separada para las partes diferidas y no diferidas de remuneración variable. Cuando las entidades concedan una proporción superior al 50 % de la remuneración variable en instrumentos, darán prioridad a fijar un porcentaje mayor de instrumentos en la parte diferida del componente de remuneración variable.

284. La ratio de remuneración variable que se pague en instrumentos se calculará como el cociente entre el importe de remuneración variable concedido en instrumentos, y la suma de la remuneración variable concedida en efectivo, en instrumentos y en forma de otros beneficios. Todas las cantidades serán valoradas en el momento de la concesión, salvo que estas directrices indiquen lo contrario.

15.6 Política de retención

- 285.El periodo de retención aplicado a la remuneración variable pagada en instrumentos tendrá una duración apropiada con el fin de alinear los incentivos con los intereses a más largo plazo de la entidad.
- 286.Las entidades tendrán que poder explicar la relación entre la política de retención y otras medidas de alineación con el riesgo y cómo se establece la distinción entre los instrumentos pagados sin diferir y los instrumentos diferidos.
- 287.Al establecer el periodo de retención, la entidad tendrá en cuenta la duración total del diferimiento, el periodo de retención previsto, el impacto de la categoría de personal identificado en el perfil de riesgo de la entidad y la duración del ciclo económico relevante para la categoría de personal en cuestión.
- 288.Se considerará un periodo de retención más prolongado que el aplicado en general a todo el personal identificado cuando los riesgos subyacentes a los resultados puedan materializarse después del final del periodo de diferimiento y del periodo de retención estándar, al menos para el personal con mayor impacto en el perfil de riesgo de la entidad.
- 289.Para los instrumentos concedidos se establecerá un periodo de retención de al menos un año. Se fijarán periodos más prolongados, en particular cuando los ajustes *ex post* al riesgo dependan principalmente de variaciones en el valor de los instrumentos que han sido concedidos. Cuando el periodo de diferimiento sea de al menos cinco años, puede imponerse un periodo de retención para la parte diferida de al menos seis meses para el personal identificado distinto de los miembros del órgano de dirección y de los altos directivos, a los que se aplicará un periodo de retención mínimo de un año.

15.7 Ajuste por riesgo

15.7.1 Cláusulas de reducción de la remuneración (*malus*) y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas (*clawback*)

- 290.Las cláusulas *malus* o *clawback* son mecanismos de ajuste *ex post* al riesgo explícitos mediante los cuales la propia entidad ajusta la remuneración de un miembro del personal (por ejemplo, rebajando la remuneración en efectivo o reduciendo el número o el valor de los instrumentos concedidos).
- 291.Sin perjuicio de los principios generales de la legislación nacional laboral o contractual, las entidades deben poder aplicar cláusulas de reducción de la remuneración o de recuperación de remuneraciones ya satisfechas a hasta el 100 % de la remuneración variable total de acuerdo con el artículo 94, apartado 1, letra n), de la Directiva 2013/36/UE, independientemente del método utilizado para el pago, incluidas las disposiciones sobre retención o diferimiento.

292. Los ajustes *ex post* al riesgo estarán siempre asociados a los resultados o al riesgo. Responderán a situaciones de riesgo reales o a cambios en los riesgos persistentes de las entidades, líneas de negocio o actividades del personal. No estarán basados en la cantidad de dividendos pagados ni en la evolución del precio de las acciones.
293. Las entidades analizarán si sus ajustes *ex ante* al riesgo iniciales fueron suficientes, por ejemplo, si se han omitido o subestimado riesgos, si se han identificado nuevos riesgos o se han producido pérdidas inesperadas. La medida en que será necesario un ajuste *ex post* al riesgo dependerá de la exactitud del ajuste *ex ante* al riesgo, y lo establecerá la entidad de acuerdo con pruebas retrospectivas.
294. Cuando las entidades establezcan los criterios para la aplicación de una cláusula de reducción de la remuneración o de recuperación de remuneraciones ya satisfechas, de acuerdo con el artículo 94, apartado 1, letra n), de la Directiva 2013/36/UE, también fijarán su periodo de aplicación para el personal identificado. Este periodo abarcará al menos los periodos de retención y de diferimiento. Las entidades podrán establecer una distinción entre los criterios para la aplicación de cada una de las cláusulas. La cláusula de recuperación de remuneraciones ya satisfechas se aplicará, en particular, en caso de fraude u otra conducta dolosa o de negligencia grave que provoque pérdidas significativas.
295. Las entidades usarán, al menos, los criterios de resultados y de riesgo aplicados inicialmente para asegurar un vínculo entre la evaluación inicial de los resultados y sus pruebas retrospectivas. Además de los criterios establecidos en el artículo 94, apartado 1, letra n) incisos i) y ii), de la Directiva 2013/36/UE, las entidades utilizarán criterios específicos, incluyendo:
- a. prueba de mala conducta o de error grave por parte del empleado (por ejemplo, incumplimiento del código de conducta y de otras normas internas que afecten especialmente a los riesgos);
 - b. si los resultados financieros de la entidad y/o la unidad de negocio (por ejemplo, indicadores de negocio específicos) sufren posteriormente una caída significativa;
 - c. si la entidad y/o la unidad de negocio en la que trabaja el empleado identificado comete un fallo importante en la gestión de riesgos;
 - d. aumentos significativos de la base de capital regulatorio o económico de la unidad de negocio o la entidad;
 - e. sanciones reglamentarias, p. ej., punitivas, administrativas, disciplinarias o de otro tipo, a las que haya contribuido la conducta del empleado identificado.
296. Cuando la cláusula de reducción de la remuneración se pueda aplicar solamente en el momento de la consolidación del pago diferido, las entidades podrán optar, siempre que sea posible, por aplicar la cláusula de recuperación de remuneraciones ya satisfechas tras el pago o la consolidación de la remuneración variable. La aplicación de cláusulas de reducción de la

remuneración puede no ser posible cuando se aplique la excepción prevista en el artículo 94, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE porque el requisito de diferir la remuneración variable no sea de aplicación; las entidades se asegurarán de que la cláusula de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas puede aplicarse.

297. Las cláusulas *malus* y *clawback* deben traducirse, en su caso, en una reducción de la remuneración variable. Bajo ninguna circunstancia un ajuste *ex post* al riesgo explícito dará lugar a un aumento de la remuneración variable concedida inicialmente o, cuando ya se hayan aplicado este tipo de cláusulas en el pasado, a un aumento de la remuneración variable reducida.

15.7.2 Ajustes implícitos

298. Las entidades utilizarán para la remuneración variable instrumentos en los que el precio reaccione ante los cambios en los resultados o el riesgo de la entidad. La evolución del precio de las acciones o del precio de otros instrumentos no se considerará un sustituto de los ajustes *ex post* al riesgo explícitos.

299. El personal deberá poder recibir el importe debido cuando se le hayan concedido instrumentos y, tras los periodos de diferimiento y de retención, los venda o se le paguen en efectivo a su vencimiento final. El importe puede ser mayor que el concedido inicialmente si el precio de mercado o el valor razonable del instrumento se ha incrementado.

Título V – Entidades beneficiarias de la intervención pública

16. Ayudas estatales y remuneración

300. De conformidad con la sección 6 de estas directrices, cuando las entidades sean beneficiarias de intervención pública excepcional, las autoridades competentes y las entidades establecerán contactos periódicos con respecto a la fijación del fondo de remuneración variable posible y la concesión de remuneración variable para garantizar el cumplimiento de los artículos 93 y 141 de la Directiva 2013/36/UE. Ningún pago de remuneración variable debe poner en peligro el cumplimiento del plan establecido de recuperación y retirada de la intervención pública excepcional.

301. La Comunicación de la Comisión sobre la aplicación, a partir del 1 de agosto de 2013, de la normativa sobre ayudas estatales a las medidas de apoyo en favor de los bancos en el contexto de la crisis financiera (2013/C 216/01) es de aplicación en las políticas de remuneración. Cualquier condición respecto a la remuneración impuesta a las entidades cuando la Comisión haya autorizado la ayuda estatal, y esta se haya concedido, y en el marco de cualquier acto relacionado, se reflejará adecuadamente en la política de remuneración de las entidades.

302.La remuneración variable del personal de una entidad, incluyendo a los miembros del órgano de dirección, no impedirá el reembolso puntual y ordenado de la intervención pública excepcional o el logro de los objetivos establecidos en el plan de reestructuración.

303.La entidad velará por que el fondo de remuneración para primas o la consolidación y el pago de remuneración variable no supongan un perjuicio para el oportuno fortalecimiento de su base de capital y una menor dependencia de la intervención pública excepcional.

304.Sin perjuicio de las condiciones existentes impuestas por el Estado miembro o la Unión Europea en materia de remuneración, la autoridad competente pertinente establecerá, para las entidades que hayan sido beneficiarias de intervención pública excepcional, el porcentaje de los ingresos netos que según la letra a) del artículo 93 de la Directiva 2013/36/UE podrá utilizarse para la remuneración variable y evaluará si la remuneración variable está en consonancia con una adecuada gestión de riesgos y con el crecimiento a largo plazo, y tomará medidas para reestructurar las remuneraciones cuando sea necesario.

305.Se aplicarán límites estrictos a la remuneración variable de los miembros del órgano de dirección en el contexto de la reestructuración de remuneraciones con arreglo a la letra b) del artículo 93 de la Directiva 2013/36/UE cuando:

- a. La autoridad competente pertinente exija a la entidad que no pague remuneración variable a miembros del órgano de dirección a partir de la fecha en que se recibió la intervención pública excepcional o que aplique cláusulas de reducción o de recuperación a la remuneración variable teniendo en cuenta posibles incumplimientos del órgano de dirección.
- b. La autoridad competente pertinente pueda exigir a la entidad que no conceda ninguna remuneración variable a miembros del órgano de dirección mientras no se reembolse la intervención pública excepcional, o hasta que se implemente o se cumpla un plan de reestructuración para la entidad. Tales medidas estarán limitadas en el tiempo. El periodo de aplicación de los límites o los criterios de aplicación de tales límites estarán claramente establecidos y se comunicarán a la entidad cuando se reciba la ayuda pública.

306.Con el fin de reestructurar las remuneraciones de conformidad con el artículo 93, apartado b), de la Directiva 2013/36/UE de manera que estén en consonancia con una adecuada gestión de riesgos y con el crecimiento a largo plazo, las autoridades competentes exigirán:

- a. en su caso, limitar la remuneración variable de los miembros del órgano de dirección a importes que pueden reducirse hasta cero, de manera que la remuneración variable no tenga un impacto importante en la recuperación de la entidad;
- b. alinear las medidas de resultados utilizadas para determinar la remuneración variable con el proceso de recuperación de la entidad y la contribución del personal identificado, incluyendo en este sentido al órgano de dirección;

- c. aplicar las cláusulas de recuperación de remuneraciones ya satisfechas y de reducción de la remuneración a los periodos de concesión anteriores, según proceda, en particular al personal que haya contribuido significativamente a la situación que provocó que la entidad requiriera ayuda estatal;
 - d. aumentar el porcentaje de remuneración variable diferida hasta el 100 %;
 - e. alinear los periodos de devengo y de diferimiento con la fase y los planes de recuperación o de reestructuración.
307. Las entidades y las autoridades competentes tendrán en cuenta que puede ser necesario contemplar la concesión de remuneración variable a los nuevos miembros del órgano de dirección que sean contratados durante la fase de recuperación o reestructuración de la entidad, con el fin de garantizar que sea posible designar a personas adecuadas para el citado órgano durante dicha fase.

Título VI - Autoridades competentes

17. Políticas de remuneración

308. Las autoridades competentes garantizarán, teniendo en cuenta estas directrices, las Directrices de la ABE sobre el tipo de descuento teórico aplicable a la remuneración variable y las Directrices de la ABE sobre procedimientos y metodologías comunes para el proceso de revisión y evaluación supervisora (PRES), que las entidades cumplan con los requisitos relativos a las políticas de remuneración establecidos en la Directiva 2013/36/UE, el Reglamento (UE) n.º 575/2013 y las normas técnicas de regulación sobre personal identificado, y que dispongan de políticas de remuneración imparciales en cuanto al género para todo el personal y para el personal identificado. Las autoridades competentes aplicarán un enfoque basado en el riesgo cuando supervisen las políticas de remuneración de las entidades.
309. Sin perjuicio de otras medidas y sanciones supervisoras y disciplinarias, las autoridades competentes exigirán a las entidades que tomen medidas adecuadas para remediar cualquier deficiencia identificada. Cuando las entidades no cumplan dichas demandas, se tomarán las medidas de supervisión adecuadas.
310. Las autoridades competentes se asegurarán de que las entidades alineen sus políticas y prácticas de remuneración con la estrategia de negocio y con los intereses a largo plazo de la entidad, teniendo en cuenta su estrategia de negocio y de riesgo, la cultura y los valores corporativos, y el perfil de riesgo.
311. Las autoridades competentes se asegurarán de que las políticas, prácticas y procesos de remuneración de las entidades sean apropiados y evaluarán lo siguiente, además de los aspectos establecidos en las Directrices sobre procedimientos y metodologías comunes para el proceso de revisión y evaluación supervisora de la ABE:

- a. los procedimientos de gobierno y los procesos para la definición y el seguimiento de la política de remuneración;
- b. que se lleve a cabo un intercambio de información adecuado entre todos los órganos y las funciones internas, también dentro del grupo, que participen en la definición, la ejecución y el seguimiento de la política de remuneración;
- c. el proceso desarrollado para efectuar la revisión anual de las políticas y prácticas de remuneración y sus principales resultados, incluyendo si la política de remuneración es imparcial en cuanto al género;
- d. que se establezca, en caso necesario, un comité de remuneraciones con facultades y recursos suficientes para poder llevar a cabo sus funciones;
- e. el impacto de las políticas y prácticas de remuneración en la actividad, incluyendo el asesoramiento y la venta de productos a diferentes grupos de clientes;
- f. que se tengan en cuenta las políticas de remuneración en el proceso de evaluación de la adecuación del capital interno y en la planificación de la liquidez y viceversa.

312. Como parte de las evaluaciones anteriores, las autoridades competentes deberán, sin carácter limitativo:

- a. consultar las actas de deliberación de la función supervisora sobre las políticas de remuneración, en particular con respecto a los resultados de la supervisión de la definición y los procesos de los sistemas de remuneración de la entidad, y a las tareas llevadas a cabo por el comité de remuneraciones;
- b. consultar las actas del comité de remuneraciones y de otros comités, incluyendo el comité de riesgos, que participen en la supervisión de la definición y el funcionamiento del sistema de remuneración;
- c. celebrar reuniones con los miembros del órgano de dirección de la entidad y otras funciones relevantes.

313. Las autoridades competentes garantizarán que las entidades supervisadas en base consolidada o subconsolidada hayan establecido una política de remuneración a nivel de grupo y subconsolidado, que incluya, en la medida en que la aplicación a escala nacional del artículo 109, apartados 4 a 6, de la Directiva 2013/36/UE lo requiera, a las filiales que no estén sujetas a la Directiva 2013/36/UE, y que se aplique de manera coherente dentro del grupo, también a efectos de determinar el personal identificado³³.

314. Las autoridades competentes garantizarán que el proceso de identificación de las entidades:

³³ Véanse también los apartados 74 y 75 de estas directrices.

- a. incluya los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos en el artículo 92 de la Directiva 2013/36/UE y en las normas técnicas de regulación sobre personal identificado y, cuando proceda, los criterios adicionales definidos por la entidad;
- b. se aplique debidamente a nivel individual, consolidado o subconsolidado, y
- c. garantice que las solicitudes de aprobación previa en virtud de las normas técnicas de regulación sobre personal identificado se tramiten conforme a estas directrices.

315. Las autoridades competentes comprobarán que el resultado global del proceso de identificación es satisfactorio y evaluarán si todos los miembros del personal cuyas actividades incidan o puedan incidir de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad han sido identificados y verificarán que cualquier exclusión de un empleado de la categoría de personal identificado, cuando hubiera sido identificado únicamente mediante los criterios cuantitativos estipulados en el artículo 92 de la Directiva 2013/36/UE y en las normas técnicas de regulación, esté motivada y que se hayan cumplido los requisitos establecidos en el artículo 92 de la Directiva 2013/36/UE y los respectivos procesos establecidos en estas directrices y en las normas técnicas de regulación.

18. Formas específicas de remuneración

316. Con respecto a las formas específicas de remuneración contempladas en la sección 8 de estas directrices, las autoridades competentes, sin perjuicio de la sección 19:

- a. revisarán cualquier acuerdo de remuneración variable garantizada (cantidad, duración, condiciones, etc.);
- b. comprobarán si la entidad ha establecido un marco para determinar y aprobar las indemnizaciones por despido;
- c. evaluarán si los objetivos del personal que ejerce funciones de control son específicos para su función;
- d. revisarán la remuneración de los miembros de la función de dirección y de la función supervisora del órgano de dirección.

19. Remuneración variable

317. Las autoridades competentes revisarán:

- a. la evaluación de los resultados y de los riesgos, el proceso de alineación y la idoneidad de su horizonte temporal;
- b. la combinación apropiada de los criterios cuantitativos y cualitativos utilizados para evaluar los resultados y el riesgo y determinar si:

- ii. los criterios están alineados con los objetivos de la entidad;
 - iii. son realistas en comparación con los objetivos individuales, de la unidad de negocio y de la entidad;
 - iv. los criterios individuales son apropiados para evaluar los resultados individuales;
- c. si las funciones de control interno, en particular la función de gestión de riesgos, participan de manera adecuada en la determinación de los ajustes *ex ante* al riesgo;
- d. la idoneidad de los métodos descendentes y ascendentes empleados para calcular el fondo de remuneración para primas;
- e. si la entidad cumple con la limitación de la ratio entre los componentes fijos y variables de la remuneración total y con el límite máximo del fondo para primas total de acuerdo con los topes establecidos en los artículos 141 y 141 *ter* de la Directiva 2013/36/UE y en el artículo 16 *bis* de la Directiva 2014/59/UE;
- f. el horizonte temporal de los planes de diferimiento y de retención aplicables y su relación con el ciclo económico de una entidad;
- g. la combinación de acciones o intereses de propiedad equivalentes o instrumentos vinculados a las acciones e instrumentos no pecuniarios equivalentes que la entidad utiliza para cumplir con el umbral del 50 % mencionado en el artículo 94, apartado 1, letra l), de la Directiva 2013/36/UE para asegurar que refleja adecuadamente los intereses a largo plazo de la entidad;
- h. si los ajustes *ex post* al riesgo explícitos están basados en la evaluación de los resultados del empleado, la unidad de negocio o la entidad y los criterios utilizados para medir los resultados del empleado;
- i. si las cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas se han aplicado adecuadamente tanto a la parte en efectivo como a la parte en acciones de la remuneración variable diferida y no diferida, y los criterios en los que se basan dichas cláusulas;
- j. que la remuneración variable no se pague mediante instrumentos o métodos que tengan por objetivo o que efectivamente lleven al incumplimiento de los requisitos de remuneración del personal identificado especificados en estas directrices o, en su caso, de todo el personal.

20. Divulgación de la información

318. Las autoridades competentes verificarán la información sobre remuneraciones divulgada por las entidades de conformidad con el artículo 96 de la Directiva 2013/36/UE y el artículo 450 del

Reglamento (UE) n.º 575/2013, y establecerán qué entidades estarán sujetas a una revisión periódica de la información hecha pública.

319. Además del ejercicio de comparación de las prácticas de remuneración exigido en virtud del artículo 75, apartado 1, de la Directiva 2013/36/UE y del ejercicio de recopilación de información relativa a personas con alta remuneración en virtud del artículo 75, apartado 3, de la citada Directiva, las autoridades competentes requerirán información periódica (o *ad hoc*) con fines de supervisión sobre la información divulgada en materia de remuneración, con el fin de realizar un seguimiento de la evolución de las prácticas de remuneración en las entidades y, en particular, en las entidades significativas.

21. Colegios de supervisores

320. Los colegios de supervisores establecidos de conformidad con el artículo 116 de la Directiva 2013/36/UE analizarán aspectos relativos a la remuneración de acuerdo con el proceso de revisión supervisora, teniendo en cuenta las áreas adicionales de revisión supervisora requeridas con arreglo a estas directrices.

Anexo 1 – RELACIÓN DE LOS REQUISITOS DE REMUNERACIÓN INCLUIDOS EN LA DIRECTIVA 2013/36/UE Y EN EL REGLAMENTO (UE) N.º 575/2013 Y SU ÁMBITO DE APLICACIÓN

Requisitos de remuneración: Artículos 74 y 92 a 96 de la DIRECTIVA 2013/36/UE	Todo el personal (toda la entidad incluido el personal identificado)	Obligatorio para el personal identificado; las entidades considerarán la aplicación de los requisitos a todo el personal	Observaciones
Artículo 74	x		
Artículo 92	x		
Artículo 93	x		
Artículo 94, apartado 1, letra a)		x	
Artículo 94, apartado 1, letra b)		x	
Artículo 94, apartado 1, letra c)	x		
Artículo 94, apartado 1, letra d)	x		
Artículo 94, apartado 1, letra e)	x		
Artículo 94, apartado 1, letra f)		x	
Artículo 94, apartado 1, letra g), inciso i)		x	
Artículo 94, apartado 1, letra g), inciso ii)		x	
Artículo 94, apartado 1, letra g), inciso iii)		x	No es obligatorio aplicar el tipo de descuento
Artículo 94, apartado 1, letra h)		x	
Artículo 94, apartado 1, letra i)		x	
Artículo 94, apartado 1, letra j)	x		
Artículo 94, apartado 1, letra k)	x		

Requisitos de remuneración: Artículos 74 y 92 a 96 de la DIRECTIVA 2013/36/UE	Todo el personal (toda la entidad incluido el personal identificado)	Obligatorio para el personal identificado; las entidades considerarán la aplicación de los requisitos a todo el personal	Observaciones
Artículo 94, apartado 1, letra l)		x	
Artículo 94, apartado 1, letra m)		x	
Artículo 94, apartado 1, letra n)		x	
Artículo 94, apartado 1, letra o)		x	
Artículo 94, apartado 1, letra p)		x	
Artículo 94, apartado 1, letra q)		x	Las disposiciones sobre elusión se aplicarán a todo el personal con respecto a los requisitos y disposiciones que se aplican a todo el personal
Artículo 95	Obligatorio para las entidades significativas; otras entidades considerarán el establecimiento de este comité		
Artículo 96	x		
Artículo 109	Sistemas, procedimientos y mecanismos de las entidades/aplicación a nivel de grupo		
Artículo 141	Restricciones aplicables a las distribuciones		
Artículo 141b	Restricciones aplicables a las distribuciones		

Anexo 2 – Información sobre la aprobación de aumentos de las ratios

Nombre de la entidad	<i>texto</i>
Identificador de entidad jurídica (LEI)	<i>texto</i>
Número de empleados (cierre del último ejercicio financiero)	<i>número</i>
Número de empleados identificados (resultado del último proceso de identificación)	<i>número</i>
Total del balance (cierre del último ejercicio financiero)	<i>número</i>
Decisión adoptada	<i>dd/mm/aaaa</i>
Ratio acordada	<i>número (porcentaje)</i>
Cuando se aprueben diferentes ratios dentro de la entidad, se deben indicar las áreas de negocio y los porcentajes aprobados como texto libre y la ratio máxima aprobada mencionada anteriormente	<i>texto</i>