

Propuesta de modificación de Directiva de capital e impacto en políticas de remuneraciones

La Comisión Europea ha aprobado recientemente una propuesta de modificación de la Directiva de Requisitos de Capital (Directiva 2013/36/UE "CRD"), que forma parte de un conjunto de reformas de la normativa bancaria.

El **aspecto más relevante de esta propuesta para el ámbito de la inversión colectiva, es el referido a las políticas de remuneraciones**, y su aplicación a las SGIIC que forman parte de un grupo bancario. En relación con este tema cabe destacar lo siguiente:

- La propuesta de la Comisión suprime el primer párrafo del artículo 92 de la CRD que es el que establece la aplicación de las normas sobre remuneraciones de la CRD a las filiales que forman parte de un grupo bancario. Esta supresión genera cierta ambigüedad sobre qué normas en materia de remuneraciones aplican a las filiales de un grupo bancario, las de la CRD o las sectoriales. Sin embargo, teniendo en cuenta la explicación de la propuesta por parte de la Comisión y el informe previo, no parece que el objetivo de esta supresión sea la no aplicación de las normas sobre remuneraciones de la CRD a las filiales no bancarias.
- Adicionalmente, en el segundo párrafo del mismo artículo se suprime el inciso "y en una medida" (*Artículo 92. 2. "Las autoridades competentes velarán por que, al fijar y aplicar la política de remuneración global, incluidos los salarios y los beneficios discrecionales de pensión, de las categorías de personal que abarcan los altos directivos, los empleados que asumen riesgos, los que ejercen funciones de control, así como todo trabajador que reciba una remuneración global que lo incluya en el mismo baremo de remuneración que el de los altos directivos y los empleados que asumen riesgos cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo, las entidades se atengan a los siguientes principios de manera y en una medida acorde con su tamaño, su organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades: [...]"*), que servía de base legal para sustentar la no aplicación del límite máximo del variable en las SGIIC filiales de una entidad bancaria.
- Respecto de la **aplicación del principio de proporcionalidad** a las normas de remuneración (modificación del artículo 94.3 CRD), su aplicación se concreta en la posibilidad de no aplicar las normas sobre

diferimiento y pago en instrumentos financieros en los siguientes supuestos:

- ✓ Instituciones con un valor medio de activos igual o menor a 5.000 millones Euros durante el periodo de cuatro años inmediatamente anterior al periodo financiero de que se trate.
- ✓ Personal con una retribución variable anual que no exceda de 50.000 Euros y no represente más de un cuarto de su retribución anual total.

En ambos casos se incluye la posibilidad de que las autoridades nacionales decidan no aplicar estas exenciones a entidades/personal que estén por debajo de los citados umbrales.

Se incluye para las entidades cotizadas la posibilidad de utilizar instrumentos vinculados a acciones para cumplir con el requisito de pago con instrumentos financieros.

Por último, **la comunicación de la Comisión posterior a la Consulta sobre el marco de regulación europeo de servicios financieros establece que la Comisión, partiendo del enfoque que se establezca en el ámbito de las modificaciones de la normativa bancaria, evaluará la proporcionalidad de las normas de la Directiva UCITS y la Directiva de Gestores Alternativos (DGFIA) respecto de, por ejemplo, la alineación de los regímenes de remuneraciones y la reducción de obligaciones de información.** Por ello, el debate en materia de remuneraciones en el marco de la normativa bancaria tendrá un efecto sobre las futuras revisiones de esta cuestión, tanto en UCITS como en DGFIA.



Para una información más detallada sobre esta cuestión, se puede acceder a las siguientes comunicaciones en el área privada de la página web de la Asociación:

- [Comunicado sobre Propuesta de modificación de Directiva de capital e impacto en políticas de remuneraciones](#) (Ref:300/2016)

