

Principios de Remuneración en Nueva Directiva de Requerimientos del Capital

To read this *Client Alert* in English, please [click here](#).

Los Estados Miembros deben trasponer la Directiva sobre Requisitos de Capital V antes del 28 de diciembre de 2020.

El 7 de junio de 2019, el Diario Oficial de la UE publicó el texto de la Directiva sobre requisitos de capital V (CRD V), que modificó algunos de los principios de remuneración de la Directiva sobre Requisitos de Capital IV (CRD IV). Los Estados Miembros deben trasponer CRD V antes del 28 de diciembre de 2020. Destacadamente, el “techo de bonus” seguirá en vigor bajo CRD V. Hasta entonces, CRD IV y las actuales directrices de remuneración de la Autoridad Bancaria Europea (ABE) seguirán en vigor. La nueva Directiva introducirá cambios materiales en las siguientes áreas:

- Principio de proporcionalidad
- Períodos mínimos de diferimiento
- Instrumentos vinculados a acciones
- Tomadores de riesgo
- Políticas de remuneración imparcial en cuanto al género

Anteriores Directivas sobre Requisitos de Capital

Las anteriores Directivas sobre requisitos de capital de la UE introdujeron varios principios que afectaron a las políticas de remuneración y a los elementos variables de la remuneración de los empleados que asumen riesgos en el sector financiero. Estos principios incluían, entre otros, un ratio máximo entre el componente fijo de la remuneración y el variable, la obligación de diferir una parte sustancial de la remuneración variable a lo largo de varios años y de abonar una parte en acciones o a través de instrumentos de capital, y la inclusión de cláusulas de reducción de la remuneración y de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas.

Principio de proporcionalidad

El informe de la Comisión de 28 de julio de 2016 sobre la evaluación de las normas de remuneración con arreglo a la CRD IV puso de manifiesto que, los requisitos sobre diferimiento y pago en instrumentos,

cuando se aplican a las entidades pequeñas, resultan demasiado gravosos y no guardan proporción con sus ventajas prudenciales.

La CRD V modifica el artículo 94 de la CRD IV para eximir la aplicación del pago en acciones/instrumentos, la retención y el diferimiento a:

- a) una entidad que no sea entidad grande tal como se define en el artículo 4, apartado 1, punto 146, del Reglamento (UE) nº 575/2013 y el valor de cuyos activos sea, en promedio y de forma individual, con arreglo a la presente Directiva y el Reglamento (UE) nº 575/2013, igual o inferior a €5.000 millones durante el período de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso;
- b) un miembro del personal cuya remuneración variable anual no exceda de €50.000 y no represente más de un tercio de la remuneración anual total de dicho miembro del personal.

Los Estados Miembros pueden, no obstante, en la trasposición de la directiva, (i) reducir o incrementar (para determinadas instituciones) el umbral a) anterior hasta €15.000 millones o (ii) decidir no eximir a los miembros del personal con derecho a una remuneración variable anual inferior al umbral establecido en el apartado b).

En el Reino Unido, este nuevo enfoque significa que las empresas de proporcionalidad del nivel 3 no estarán automáticamente exentas de las normas sobre aplazamiento y pago en instrumentos, ni del límite máximo de primas. Dicho esto, la Comisión Europea ha reconocido en su Investment Firm Review que las normas CRD IV y V son más adecuadas para los bancos y las grandes empresas de inversión. La Directiva sobre las empresas de inversión (cuya introducción está prevista para 2021) exigirá que las empresas de inversión más grandes cumplan con la CRD V, pero establecerá normas diferentes para las empresas de inversión más pequeñas que (dependiendo de la forma en que cada Estado miembro aplique la Directiva) permitirán que las empresas más pequeñas dejen de aplicar el tope de bonificación.

Periodos mínimos de diferimiento

La CRD V aumenta el período mínimo de aplazamiento de 4 a 5 años (anteriormente era de de 3 a 5 años) y a 5 años para los miembros del órgano de dirección y la alta dirección de las instituciones que sean significativas en términos de tamaño, organización interna y la naturaleza, alcance y complejidad de sus actividades.

Instrumentos vinculados a acciones

El informe de la Comisión de 28 de julio de 2016 constató que el uso de acciones para cumplir el requisito de que una parte de la remuneración se pague en instrumentos puede dar lugar a cargas y costes administrativos considerables. Actualmente, sólo las entidades que no cotizan en bolsa pueden utilizar instrumentos vinculados a acciones. CRDV ampliará la posibilidad de utilizar instrumentos vinculados a acciones a las instituciones que cotizan en bolsa, así como a las que no cotizan en bolsa.

Tomadores de riesgo

Las categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad incluirán, como mínimo, las siguientes:

- Todos los miembros del órgano de dirección y de la alta dirección

- Los miembros del personal con responsabilidades de dirección con respecto a las funciones de control o las unidades de negocio importantes de la entidad
- Los miembros del personal que hayan recibido una remuneración significativa en el ejercicio anterior, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
 - la remuneración del miembro del personal es igual o superior a 500.000 EUR e igual o superior a la remuneración media concedida a los miembros del órgano de dirección y de la alta dirección de la entidad
 - el miembro del personal desempeña su actividad profesional en una unidad de negocio importante y, por su naturaleza, dicha actividad incide de manera importante en el perfil de riesgo de la unidad de negocio.

La Comisión tiene el mandato de aprobar normas técnicas de ejecución destinadas a garantizar, entre otras cosas, la aplicación coherente de las nuevas normas de identificación de las personas que asumen riesgos. La EBA a la Comisión los proyectos sobre dichas normas técnicas a más tardar el 28 de diciembre de 2019.

Filiales

La CRD V aclara que los requisitos de remuneración no se aplicarán sobre una base consolidada a las empresas filiales que estén sujetas a otras normas específicas de remuneración, excepto cuando los miembros del personal de la filial tengan un impacto material directo en las actividades de las instituciones dentro del grupo.

Políticas de remuneración imparcial en cuanto al género

Las instituciones financieras deben aplicar sistemáticamente el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (de acuerdo con otros reglamentos anteriores de la UE). Por lo tanto, deben aplicar una política de remuneración imparcial en cuanto al género.

Existe un mandato para que la ABE formule directrices sobre las políticas de remuneración imparcial en cuanto al género destinadas a las entidades.

Fecha de aplicación

La CRD V debe transponerse a la legislación nacional a más tardar el 28 de diciembre de 2020.

Si tiene alguna pregunta sobre esta Alerta al Cliente, por favor contacte a uno de los autores listados a continuación, o a su contacto en Latham & Watkins:

[Naiara-Rodriguez-Escudero](#)

naiara.rodriguez-escudero@lw.com
+34.91.791.5110
Madrid

[Matthias Rubner](#)

matthias.rubner@lw.com
+33.1.40.62.21.17
Paris

[Sarah Gadd](#)

sarah.gadd@lw.com
+44.20.7710.1858
London

[Dirk Schnelle](#)

dirk.schnelle@lw.com
+49.89.2080.3.8000
Munich

[Guillermo Ruiz de Salazar](#)

guillermo.ruiz-salazar@lw.com
+34.91.791.5115
Madrid

También Podría Interesarle

[Spain to Implement and Apply Directive \(EU\) 2019/1023 to the Spanish Insolvency Act](#)

[Spanish Data Protection and Digital Rights Law Secures Employees' Right to Privacy](#)

[Traditional UK Employment Law Means Gig Economy Could Be Hard Work for Private Equity](#)

Client Alert está publicado por Latham & Watkins como un servicio de noticias para clientes y otros amigos. La información contenida en esta publicación no debe interpretarse como asesoramiento jurídico. Si se requiere un análisis o una explicación más detallada del tema, póngase en contacto con el abogado con el que normalmente consulta. La invitación a contactar no es una solicitud de trabajo legal bajo las leyes de ninguna jurisdicción en la que los abogados de Latham no estén autorizados a ejercer. Una lista completa de las Alertas a Clientes de Latham se puede encontrar en www.lw.com. Si desea actualizar sus datos de contacto o personalizar la información que recibe de Latham & Watkins, visite <https://www.sites.lwcommunicate.com/5/178/forms-english/subscribe.asp> para suscribirse al programa global de correo de clientes de la firma.