

EBA/GL/2021/13

22 de noviembre de 2021

Directrices

sobre políticas de remuneración
adecuadas con arreglo a la Directiva (UE)
2019/2034

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 empresas de servicios de inversión 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 según corresponda (modificando, por ejemplo, su marco legal o sus procesos de supervisión), incluso cuando las directrices vayan dirigidas principalmente a empresas de servicios de inversión.

Requisitos de notificación

3. De conformidad con el artículo 16, apartado 3, del Reglamento (UE) n.º 1093/2010, las autoridades competentes deben notificar a la ABE, a más tardar el 16.05.2022, si cumplen o tienen la intención de 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/2021/13». 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 debe 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, de conformidad con el artículo 26, apartado 4, y el artículo 34, apartado 3, de la Directiva (UE) 2019/2034, las políticas de remuneración adecuadas e imparciales en cuanto al género que deberían tener establecidas las empresas de servicios de inversión para todo el personal y para el personal cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de las empresas de servicios de inversión o en los activos que gestionan, y facilitan la aplicación de las excepciones previstas en el artículo 32, apartados 4, 5 y 6, de la Directiva (UE) 2019/2034.
6. Si bien las empresas de servicios de inversión están obligadas a disponer de políticas de remuneración para todo el personal, se aplican requisitos adicionales a las políticas de remuneración y a la remuneración variable del personal identificado. Las empresas de servicios de inversión podrán aplicar, por iniciativa propia, las disposiciones de las presentes directrices relativas al personal identificado a todo su personal.

Destinatarios

7. Las presentes directrices están dirigidas a las autoridades competentes a que se refiere el artículo 4, apartado 2, inciso viii), del Reglamento n.º 1093/2010 y como se definen en el artículo 3, apartado 1, inciso 5, de la Directiva (UE) 2019/2034, y a las entidades financieras a que se refiere el artículo 4, apartado 1, del Reglamento (UE) n.º 1093/2010 que sean empresas de servicios de inversión según se definen en el artículo 4, apartado 1, punto 1), de la Directiva 2014/65/UE, que no entren en el ámbito de aplicación del artículo 2, apartado 2, de la Directiva (UE) 2019/2034 ni cumplan todas las condiciones para ser consideradas empresas de inversión pequeñas y no interconectadas con arreglo al artículo 12, apartado 1, del Reglamento (UE) 2019/2033.

Ámbito de aplicación

8. Las presentes directrices se aplican en base individual y consolidada dentro del ámbito de aplicación establecido en el artículo 25 de la Directiva (UE) 2019/2034 y en el artículo 7 del Reglamento (UE) 2019/2033.

Definiciones

9. La terminología utilizada y definida en la Directiva 2019/34/UE, en la Directiva 2014/65/UE y en el Reglamento (UE) 2019/2033 tendrá el mismo significado en las presentes directrices. Adicionalmente, a efectos de las presentes directrices se aplicarán las definiciones siguientes:

| | |
|-------------------------------|---|
| Remuneración | Cualquier forma de remuneración fija o variable, incluidos los pagos y beneficios monetarios o no monetarios concedidos directamente al personal por o en nombre de las empresas de servicios de inversión, a cambio de los servicios profesionales prestados por el personal; los pagos de intereses en el sentido del artículo 4, apartado 1, letra d), de la Directiva 2011/61/UE ⁽²⁾ ; y otro tipo de pagos realizados a través de métodos e instrumentos que, si no tuvieran la consideración de remuneración, conducirían a la elusión ⁽³⁾ de los requisitos en materia de remuneración de la Directiva (UE) 2019/2034. |
| Remuneración fija | Pagos o beneficios para el personal que cumplen las condiciones para su concesión establecidas en la sección 7. |
| Remuneración variable | Toda remuneración que no es fija. |
| Paquete rutinario de personal | Aquellos componentes auxiliares de la remuneración que puede recibir un amplio número de personal o el personal en funciones específicas según criterios de selección predeterminados que incluyen, por ejemplo, la asistencia sanitaria, los servicios de guardería, las cotizaciones proporcionadas y periódicas a la pensión adicionales al régimen obligatorio, y las indemnizaciones por desplazamiento. |
| Prima de retención (o bonus) | Remuneración variable concedida a condición de que el personal permanezca en la empresa de servicios de inversión durante un período de tiempo predeterminado. |
| Personal | Todas las personas que trabajan en una empresa de servicios de inversión y sus filiales en base consolidada, y todos los miembros de sus órganos de dirección respectivos en sus funciones de gestión y de supervisión. |
| Personal identificado | Personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo grupal o individual de la empresa de servicios de inversión, o de los activos que gestiona conforme a los criterios establecidos en el artículo 30, apartado 1, de la Directiva (UE) 2019/2034, el Reglamento Delegado de la Comisión adoptado en virtud de la habilitación prevista en el último párrafo del artículo 30, apartado 4, de esta Directiva (NTR sobre el personal identificado) y, cuando proceda para garantizar la completa identificación del personal cuyas actividades |

² 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).

³ En relación con la elusión, consulte la sección 10.2 de las presentes directrices.

| | |
|--|--|
| | profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo, los criterios adicionales definidos por la empresa de servicios de inversión. |
| Consolidación prudencial | La aplicación de las normas prudenciales establecidas en el artículo 25, apartado 4, de la Directiva (UE) 2019/2034 y en el artículo 7 del Reglamento (UE) 2019/2033. |
| Sexo menos representado | Sexo masculino o femenino menos representado. |
| Brecha salarial de género | La diferencia entre el salario bruto medio por hora de hombres y mujeres, expresada como porcentaje del salario bruto medio por hora de los hombres. |
| Empresa matriz de la Unión | Empresa matriz de servicios de inversión de la Unión, sociedad de cartera de inversión matriz de la Unión o sociedad financiera mixta de cartera matriz de la Unión que está obligada a cumplir los requisitos prudenciales sobre la base de la situación consolidada de conformidad con el artículo 7 del Reglamento (UE) 2019/2033. |
| Entidad consolidada | Entidad o empresa de servicios de inversión que debe cumplir los requisitos prudenciales sobre la base de la situación consolidada, 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 o el artículo 7 del Reglamento (UE) 2019/2033. Toda referencia al término «entidad consolidada» incluye a la empresa matriz de la Unión. |
| Fondo de remuneración para primas | Cantidad máxima de remuneración variable que puede concederse en el proceso de concesión establecido a nivel de la empresa de servicios de inversión o de una unidad de negocio de la empresa de servicios de inversión. |
| Período de devengo | Período de tiempo durante el cual se evalúan y miden los resultados con el objeto de determinar la concesión de remuneración variable. |
| Período de devengo plurianual no renovable | Período de devengo plurianual que no se solapa con otros períodos de devengo plurianuales. |
| Concesión | Concesión de remuneración variable para un período de devengo determinado, independientemente del momento real en el tiempo en que se pague la cantidad concedida. |
| Consolidación | Efecto por el cual un miembro del personal 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 períodos de retención adicionales o a cláusulas de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas. |
| Pagos iniciales | Pagos hechos inmediatamente después del período de devengo y que no se difieren. |
| Período de diferimiento | Período de diferimiento: período de tiempo existente entre la concesión y la consolidación de la remuneración variable, durante el cual el personal no es el propietario legal de la remuneración concedida. |

| | |
|--|---|
| Instrumentos | Instrumentos financieros, otros contratos o vehículos que estén dentro de una de las categorías mencionadas en el artículo 32, apartado 1, letra j), de la Directiva (UE) 2019/2034. |
| Período de retención | Período de tiempo posterior a la consolidación de instrumentos que han sido concedidos como remuneración variable durante el cual no pueden venderse ni ser accesibles. |
| Cláusula de reducción de la remuneración (malus) | Cláusula que permite a la empresa de servicios de inversión reducir el valor de la totalidad o de parte de la remuneración variable diferida en base a ajustes ex post al riesgo antes de que se haya consolidado. |
| Cláusula de recuperación de remuneraciones ya satisfechas (clawback) | Cláusula según la cual los miembros del personal tienen que devolver a la empresa de servicios de inversión la propiedad de una cantidad de remuneración variable pagada en el pasado o que ya se ha consolidado bajo ciertas condiciones. |
| Instrumentos vinculados a 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 y determinados tipos de acciones sintéticas. |
| Accionistas | Persona que posee acciones de una empresa de servicios de inversión o, dependiendo de la forma jurídica de la empresa de servicios de inversión, otros propietarios o miembros de la misma. |
| Indemnizaciones por despido | Pagos que la empresa de servicios de inversión o sus filiales realizan relativos a la rescisión anticipada del contrato, es decir, en el caso de contratos temporales, rescisión antes de la fecha de finalización del contrato y, en el caso de contratos indefinidos, antes de la jubilación contractual o legal. |

3. Aplicación

Fecha de aplicación

10. Estas directrices serán de aplicación a partir del 30 de abril de 2022.

Disposiciones transitorias

11. Las empresas de servicios de inversión deberían aplicar cualquier ajuste de sus políticas de remuneración a más tardar el 30 de abril de 2022 y actualizar la documentación requerida en consecuencia. Cuando dichas revisiones requieran la aprobación de los accionistas, deberían solicitarse antes del 30 de junio de 2022. Sin perjuicio de la incorporación de la Directiva (UE) 2019/2014 a la legislación nacional, la política de remuneración debería aplicarse de

conformidad con las presentes directrices para el ejercicio que comience después del 31 de diciembre de 2021.

4. Directrices

Título I - Políticas de remuneración

1. Políticas de remuneración para todo el personal

12. De conformidad con el artículo 26 de la Directiva (UE) 2019/2034, las empresas de servicios de inversión deben contar con una política de remuneración para todo el personal, teniendo en cuenta los criterios establecidos en los artículos 28 a 33 de dicha Directiva y en las presentes directrices. 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 artículo 3, apartado 1, punto 12, de la Directiva (UE) 2019/2034 y el artículo 157 del TFUE. También deberá existir un enfoque imparcial en cuanto al género en lo que respecta a los aumentos salariales y a la progresión de la carrera profesional.
13. La política de remuneración especificará todos los componentes de la remuneración y también la política de pensiones, incluido, 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 empresa de servicios de inversión (por ejemplo, agentes vinculados), garantizando que los pagos efectuados ofrecen incentivos para la asunción de riesgos prudente y no incentivan la asunción de riesgos excesivos o la venta abusiva de productos.
14. La remuneración fija de personal identificado reflejará su experiencia profesional y su responsabilidad en la organización, teniendo en cuenta el nivel de formación, la antigüedad, 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 pertinente y el nivel de remuneración de la ubicación geográfica. La remuneración fija deberá ser imparcial en cuanto al género, al igual que la remuneración variable.
15. Cuando una empresa de servicios de inversión se beneficie de ayuda financiera pública extraordinaria, deberá velar por que la política de remuneración de todo el personal sea coherente con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la Directiva (UE) 2019/2034.
16. La política de remuneración de la empresa de servicios de inversión para todo el personal será coherente con los objetivos de su estrategia de riesgo y de negocio, incluidos los objetivos relacionados con los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG)⁴, la cultura y los valores corporativos, la cultura de riesgos, incluido en lo referente a los factores de riesgos ambientales, sociales y de gobernanza, los intereses a largo plazo de la empresa de servicios de inversión, así como con las medidas empleadas para evitar conflictos de intereses, incentivar la

⁴ 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.

asunción de riesgos prudente y una conducta responsable de la empresa. Al actualizar la política de remuneración se tendrá en cuenta cualquier cambio en estos objetivos y medidas. Las empresas de servicios de inversión 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 operativos resultantes de la venta abusiva de productos. Las empresas de servicios de inversión también tendrán en cuenta los intereses a largo plazo de accionistas o propietarios, en función de la forma jurídica de la empresa.

17. Las empresas de servicios de inversión deberán poder 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 empresa de servicios de inversión, del empleado y, en su caso, de las unidades de negocio, y tendrá en cuenta los riesgos asumidos. La política de remuneración distinguirá claramente, en lo que respecta a la remuneración variable y la evaluación del desempeño, entre las unidades de negocio operativas, las funciones corporativas y las funciones de control. Las empresas de servicios de inversión considerarán qué elementos de la política de remuneración referentes a la remuneración variable del personal identificado de conformidad con el artículo 32 de la Directiva (UE) 2019/2034 deberían incluirse en la política de remuneración de todo el personal.
19. La política de remuneración será coherente con el requisito de que las empresas de servicios de inversión dispongan de una base sólida de capital. La política de remuneración también tendrá en cuenta las posibles restricciones en materia de distribuciones en virtud del artículo 39 de la Directiva (UE) 2019/2034.
20. La política remunerativa contendrá:
 - a. los objetivos de resultados de la empresa de servicios de inversión, las áreas de negocio y el personal;
 - b. los métodos para la medición del desempeño, incluidos los criterios de desempeño;
 - c. la estructura de la remuneración variable, incluido, 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 variable⁵.
21. Las empresas de servicios de inversión 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 una incidencia a corto plazo en el precio de las acciones o de los instrumentos.

⁵ Los requisitos específicos de la remuneración del personal identificado y su alineación con el riesgo están contenidos en los títulos III y IV de las presentes directrices.

22. Cuando se apliquen políticas de remuneración o políticas de remuneración de grupo en las empresas de servicios de inversión, incluidas sus filiales, y el personal de la empresa de servicios de inversión también tenga una participación mayoritaria en la empresa de servicios de inversión o en la filial, la política de remuneración se ajustará a la situación específica de estas empresas de servicios de inversión o filiales. En el caso del personal identificado, la empresa de servicios de inversión se asegurará de que la política de remuneración cumple los requisitos pertinentes de los artículos 30 y 32 de la Directiva (UE) 2019/2034 y las presentes directrices a nivel individual y, en su caso, consolidado.
23. Sin perjuicio de las medidas adoptadas por los Estados miembros⁶ para evitar o compensar desventajas en las carreras profesionales del género menos representado⁷, 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, es decir, 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 no sean discriminatorios entre mujeres y hombres, incluidas las condiciones de concesión y pago de la remuneración. Las empresas de servicios de inversión 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 empresas de servicios de inversión considerarán debidamente la remuneración concedida, los acuerdos sobre la jornada laboral, los períodos de vacaciones anuales, y otros beneficios financieros y no financieros. Las empresas de servicios de inversión 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 empresas de servicios de inversión 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 consideran 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 remuneración, 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.

⁶ P. ej., a la hora de aplicar la Directiva 2006/54/CE.

⁷ Aunque el artículo 157 del TFUE utiliza, en su versión en inglés, el término «underrepresented sex» [sexo menos representado] y la DRC también utiliza el término «underrepresented gender» [género menos representado], ambos términos tienen el mismo significado a los efectos de las presentes directrices.

27. Las empresas de servicios de inversión podrán considerar, de manera imparcial en cuanto al género, aspectos adicionales al determinar la remuneración del personal. Estos aspectos pueden incluir:
- a. requisitos educativos, profesionales y de formación, habilidades, esfuerzo y responsabilidad, trabajos realizados y naturaleza de las tareas realizadas⁸;
 - b. el lugar de trabajo y el coste de la vida;
 - c. el nivel jerárquico del personal y si el personal tiene responsabilidades de dirección;
 - d. el nivel de educación formal del personal;
 - e. la escasez de personal disponible en el mercado laboral para puestos especializados;
 - f. la naturaleza del contrato laboral, incluyendo si se trata de un contrato temporal o de duración indeterminada;
 - 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 familiares dependientes.

2. Gobernanza de la remuneración

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

28. El órgano de dirección⁹ en su función de supervisión (en adelante, «función supervisora») será responsable de adoptar y mantener la política de remuneración de la empresa de servicios de inversión 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 y estarán debidamente fundamentadas y respetarán los requisitos de remuneración establecidos en la legislación nacional.

⁸ Véase también la recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres a través de la transparencia.

⁹ Pueden observarse diferentes estructuras de los órganos de dirección en los distintos países europeos. En algunos países es común una estructura unitaria, que es aquella en la que 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.

29. 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 cuanto a los mecanismos para adecuar la estructura de remuneración a los perfiles de riesgo y a la estructura de capital de las empresas de servicios de inversión.
30. La función supervisora garantizará que las políticas y prácticas de remuneración de la empresa de servicios de inversión se apliquen adecuadamente y sean acordes con el marco general de gobierno corporativo de la empresa de servicios de inversión, la cultura corporativa y de riesgos, la propensión al riesgo y los procesos de gobernanza relacionados.
31. 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 que no surjan conflictos de intereses significativos para el personal, incluido el personal en funciones de control.
32. 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.
33. Las funciones supervisora y de dirección y, si los hubiera, 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.
34. La política de remuneración preverá un marco eficaz para la medición del desempeño, el ajuste por riesgo y los vínculos entre el desempeño y la recompensa.
35. La función de cumplimiento y la función de gestión de riesgos, si las hubiera¹⁰, o el personal al que se haya encomendado la ejecución de los procedimientos de gestión de riesgos (en lo sucesivo, deberá entenderse que las referencias a la función de gestión de riesgos se aplican igualmente al personal encargado de los procedimientos de gestión de riesgos, cuando no se haya establecido tal función), proporcionarán información efectiva de acuerdo con sus funciones para el establecimiento de los fondos de remuneración para primas, los criterios de desempeño y la concesión de remuneraciones cuando dichas funciones tengan dudas sobre la incidencia en la conducta del personal y el grado de riesgo de la actividad.
36. 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,

¹⁰ Véanse las directrices de la ABE sobre gobierno interno de las empresas de servicios de inversión.

supervisaré directamente la remuneración de los altos directivos en funciones de control independientes, incluidas las funciones de gestión de riesgos y de cumplimiento, si las hubiera.

37. La función supervisora tendrá en cuenta la información aportada por todas las funciones y órganos corporativos competentes (por ejemplo, comités, funciones de control¹¹, recursos humanos, asuntos jurídicos, planificación estratégica, presupuesto, etc.) y por las unidades de negocio en relación con la definición, la aplicación y la supervisión de las políticas de remuneración de la empresa de servicios de inversión.
38. La función de recursos humanos participará y asesorará en la elaboración y la evaluación de la política de remuneración de la empresa de servicios de inversión, incluida la estructura de remuneración, la no discriminación entre mujeres y hombres, los niveles de remuneración y los programas de incentivos, de manera que no solo se atraiga y retenga al personal que la empresa de servicios de inversión necesite, sino que también se asegure una política de remuneración adecuada al perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión.
39. La función de gestión de riesgos ayudará y contribuirá a definir unas medidas de desempeño 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 empresa de servicios de inversión. La función de gestión de 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.
40. 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 empresa de servicios de inversión, 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.
41. La función de auditoría interna, si la hubiera, llevará a cabo un examen independiente de la definición, la aplicación y los efectos de las políticas de remuneración de la empresa de servicios de inversión 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. El examen podrá ser realizado por otra entidad del grupo o externalizada a un tercero.
42. En un contexto de grupo, las funciones competentes de la empresa matriz de la Unión y las filiales interactuarán e intercambiarán información según corresponda. Las empresas de servicios de inversión también intercambiarán información, según proceda, con su entidad en base consolidada cuando esta esté sujeta a la Directiva 2013/36/UE.

¹¹ Véanse las directrices de la ABE sobre gobierno interno de las empresas de servicios de inversión.

2.2 Participación de los accionistas

43. En función de la forma jurídica de la empresa de servicios de inversión y de la legislación nacional aplicable, la aprobación de la política de remuneración de la empresa de servicios de inversión 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 sociedades¹². El voto de los accionistas podrá ser consultivo o vinculante.
44. Cuando sean los accionistas quienes aprueben la remuneración de cada uno 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 aprobarán también *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.
45. Con el fin de que los accionistas puedan tomar decisiones fundamentadas conforme a los apartados 43 y 44, la función supervisora se asegurará de que la empresa de servicios de inversión 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 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, incluida la propensión al riesgo y los valores corporativos de la empresa de servicios de inversión;
 - c. cómo se garantiza que la política de remuneración no es discriminatoria entre mujeres y hombres;
 - 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.
46. 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.

¹² Véase también la Directiva 2007/36 sobre los derechos de los accionistas, modificada por la Directiva 2017/828, artículos 9 bis y 9 ter.

2.3 Establecimiento de un comité de remuneraciones

47. Salvo disposición en contrario en la legislación nacional, toda empresa de servicios de inversión con activos incluidos en el balance y fuera de balance valorados de media en más de 100 millones EUR durante el período de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio de que se trate deberá crear un comité de remuneraciones que asesore al órgano de dirección en su función supervisora y prepare las decisiones que deba adoptar dicho órgano.
48. El comité de remuneraciones puede establecerse a nivel del grupo, incluso en situaciones en las que la entidad en base consolidada está sujeta a la Directiva 2013/36/UE. Las disposiciones relativas a la composición del comité de remuneraciones especificadas en el punto 2.4.1 se aplicarán también si el comité se establece a nivel de grupo.
49. Cuando no se establezca un comité de remuneraciones, se interpretará que las disposiciones de las presentes directrices referentes al comité de remuneraciones son aplicables a la función supervisora.

2.3.1 Composición del comité de remuneraciones

50. De conformidad con el artículo 33, apartado 1, de la Directiva (UE) 2019/2034, el comité de remuneraciones está compuesto por miembros del órgano de dirección que no tienen ninguna función ejecutiva y, en su caso, por representantes del personal. Solo dichos miembros del personal tendrán la consideración de miembros del comité de remuneraciones, aunque otros miembros del personal participaran en sus reuniones. El comité de remuneraciones debe estar equilibrado en cuanto al género.
51. El presidente y la mayoría de los miembros del comité de remuneraciones deberán reunir las condiciones de independencia¹³. Si la legislación nacional prevé que haya representantes del personal en el órgano de dirección, el comité de remuneraciones incluirá uno o más representantes del personal. Cuando el número de miembros independientes sea insuficiente, las empresas de servicios de inversión prestarán especial atención a la hora de aplicar otras medidas para limitar los conflictos de intereses en las decisiones sobre cuestiones de remuneración.
52. 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 empresas de servicios de inversión.

2.3.2 Funciones del comité de remuneraciones

¹³ Independencia, como se define en la Guía de la ABE sobre gobierno interno, punto 5.6; véanse también las directrices conjuntas de la ABE y la ESMA sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y titulares de funciones clave.

53. 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. facilitará apoyo y asesoramiento a la función supervisora en la definición de la política de remuneración de la empresa de servicios de inversión, también para que dicha política de remuneración no discrimine entre mujeres y hombres y apoye la igualdad de trato del personal de géneros diferentes;
- c. apoyará la función supervisora en la supervisión de las políticas, prácticas y procesos de remuneración, así como el cumplimiento de la política de remuneración y el requisito de que la política de remuneración no sea discriminatoria entre mujeres y hombres;
- d. comprobará si la política de remuneración vigente está actualizada y propondrá cualquier cambio necesario;
- 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 facilitada a los accionistas sobre las políticas y prácticas de remuneración;
- 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 no sea discriminatoria entre mujeres y hombres, 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 empresa de servicios de inversión;
- h. evaluará el logro de los objetivos de desempeño 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.

54. Cuando la empresa de servicios de inversión haya creado un comité de remuneraciones, la remuneración de los altos directivos en funciones de cumplimiento y en las funciones de gestión de riesgos y de auditoría, si las hubiera, estará supervisada directamente por el comité de remuneraciones. Lo mismo se aplica al personal encargado de la ejecución de los

procedimientos de gestión de riesgos cuando no se haya establecido una función de gestión de riesgos. 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.

2.3.3 Proceso y líneas de responsabilidad

55. 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.

56. El comité de remuneraciones colaborará con otros comités de la función supervisora cuyas actividades puedan afectar a 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.

57. 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 empresa de servicios de inversión, así como la probabilidad de obtener beneficios en su momento.

58. 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.

2.4 Revisión de la política de remuneración

59. La función supervisora y, si se ha creado, el comité de remuneraciones, garantizarán que la política y las prácticas de remuneración de la empresa de servicios de inversión 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 no discrimina entre mujeres y hombres.

60. Las empresas de servicios de inversión harán un seguimiento de la evolución de la brecha salarial de género. En el caso de las empresas de servicios de inversión con una plantilla de 50 personas o más, el cálculo se realizará por separado país por 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 supervisora; y
 - otro personal.
61. 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 empresas de servicios de inversión documentarán los principales motivos y adoptarán las medidas adecuadas cuando resulte pertinente, o deberán ser capaces de demostrar que las diferencias no se deben a una política de remuneración discriminatoria entre mujeres y hombres.
62. En los grupos de empresas de servicios de inversión, la empresa matriz de la Unión también llevará a cabo una revisión central del cumplimiento de la normativa, las políticas del grupo, los procedimientos y las normas internas.
63. Las empresas de servicios de inversión realizarán la revisión central e independiente a nivel individual. En un grupo, las filiales podrán utilizar la revisión realizada por la empresa matriz de la Unión, siempre que la revisión realizada a nivel consolidado incluya a la empresa de servicios de inversión y los resultados se pongan a disposición de la función supervisora de dicha empresa de servicios de inversión.
64. Sin perjuicio de la responsabilidad del órgano de dirección en su función supervisora, las empresas de servicios de inversión podrán externalizar, parcial o totalmente, la revisión independiente periódica de las políticas de remuneración¹⁴.
65. Como parte de la revisión interna central e independiente, las empresas de servicios de inversión comprobarán si la totalidad de los procedimientos, prácticas y políticas de remuneración:
- funcionan según lo previsto (en particular, que se estén cumpliendo las políticas, los procedimientos y las normas internas aprobadas; 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 empresa de servicios de inversión estén reflejados de forma adecuada);

¹⁴ Véanse las directrices de la ABE sobre los acuerdos de externalización y el Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión, de 25 de abril de 2016, por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las entidades y términos definidos a efectos de dicha Directiva.

- b. cumplen con la normativa, los principios y las normas nacionales e internacionales; y
 - c. se aplican de manera coherente en todo el grupo y no limitan la capacidad de la empresa de servicios de inversión para garantizar una base de capital sólida, de conformidad con la sección 6 de las presentes directrices.
66. 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 empresa de servicios de inversión con el fin de asegurar que son acordes con el marco y la estrategia de gestión de riesgos de la empresa de servicios de inversión.
67. 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.
68. 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.

2.5 Transparencia interna

69. La política de remuneración de una empresa de servicios de inversión se difundirá 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.
70. 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 empresa de servicios de inversión y su remuneración variable. En particular, el proceso de evaluación del desempeño individual estará debidamente documentado y será transparente para el empleado en cuestión.

3. Políticas de remuneración y contexto de grupo

71. De conformidad con el artículo 25 de la Directiva (UE) 2019/2034, las empresas de servicios de inversión, sin perjuicio de las excepciones previstas en el artículo 32, apartado 4, de la Directiva (UE) 2019/2034, deben cumplir todos los requisitos de los artículos 26, 30, 31, 32 y 33 de dicha Directiva. Esto incluye las normas técnicas de regulación aplicables en materia de remuneración. Los requisitos y las especificaciones que figuran en las presentes directrices se aplican en base individual y, en su caso, en base consolidada, tal como se contempla en el artículo 7 del Reglamento (UE) 2019/2033.

72. A nivel consolidado, la empresa matriz de la Unión y las autoridades competentes se asegurarán de que se aplica una política de remuneración y que esta se cumple para todo el personal, incluido todo el personal identificado, en todas las empresas de servicios de inversión y otras entidades que estén dentro del perímetro de consolidación prudencial y todas las sucursales. La política de remuneración no deberá ser discriminatoria entre mujeres y hombres. Deberán tenerse en cuenta los requisitos específicos de remuneración de las filiales.
73. En lo que respecta a las empresas de servicios de inversión y las entidades de un grupo situadas en más de un Estado miembro, la política de remuneración del grupo especificará cómo se abordarán en su aplicación las diferencias nacionales en la aplicación de los requisitos de remuneración de la Directiva (UE) 2019/2034.
74. A la hora de aplicar los requisitos en base consolidada, se aplican los requisitos de remuneración aplicables en el Estado miembro en el que está establecida la empresa matriz de la Unión, también para el personal identificado que incide de manera importante en el perfil de riesgo del grupo, incluso si la aplicación de los requisitos establecidos en los artículos 30 y 32 de la Directiva (UE) 2019/2034 por parte del Estado miembro en el que se ubica la empresa matriz de la Unión es más estricta.
75. El personal de una empresa matriz situada en un tercer país adscrito temporalmente a una filial de la UE que es una empresa de servicios de inversión o una sucursal y que, si estuviera empleado directamente por la empresa de servicios de inversión o sucursal de la UE, tendría la consideración de personal identificado de esa empresa de servicios de inversión o sucursal de la UE, se considerará personal identificado. Dicho personal adscrito estará sujeto a las disposiciones en materia de remuneración de la Directiva (UE) 2019/2034 tal como se apliquen en el Estado miembro en el que esté establecida la empresa de servicios de inversión 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 reside 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 período correspondiente y la función y las responsabilidades durante la adscripción.
76. Los contratos o adscripciones de corta duración no se utilizarán como medio para eludir los requisitos de remuneración de la Directiva (UE) 2019/2034 o de cualquier otra norma o directriz relacionada.
77. Los requisitos de remuneración de la Directiva (UE) 2019/2034 y las disposiciones de estas directrices serán de aplicación a las empresas de servicios de inversión de los Estados miembros independientemente del hecho de que sean filiales de una empresa de servicios de inversión matriz o entidad en un tercer país. Cuando la filial en la UE de una empresa de servicios de inversión matriz situada en un tercer país sea una empresa matriz de la Unión, el ámbito de la consolidación prudencial no incluirá a la empresa de servicios de inversión matriz situada en un tercer país ni otras filiales directas de dicha empresa de servicios de inversión matriz. La

empresa matriz de la Unión garantizará que la política de remuneración del grupo de la empresa de servicios de inversión 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

78. El principio de proporcionalidad previsto en el artículo 26, apartado 3, de la Directiva (UE) 2019/2034 pretende hacer compatibles las políticas y prácticas de remuneración con el perfil de riesgo individual, la propensión al riesgo y la estrategia de la empresa de servicios de inversión, de forma que se cumplan efectivamente los objetivos de los requisitos de remuneración.
79. Al aplicar los requisitos de remuneración y las disposiciones de las presentes directrices de manera proporcional, las empresas de servicios de inversión y las autoridades competentes tendrán en cuenta la naturaleza, la escala y la complejidad, así como los riesgos inherentes al modelo de negocio y a las actividades de la empresa de servicios de inversión.
80. La obligación de contar con políticas y prácticas de remuneración adecuadas y efectivas es de aplicación a todas las empresas de servicios de inversión y a todo el personal, independientemente de las distintas características de dichas empresas.
81. Al evaluar qué es proporcional y determinar el nivel requerido de complejidad de las políticas de remuneración y los enfoques de medición de los riesgos, las empresas de servicios de inversión y las autoridades competentes tendrán en cuenta la combinación de aspectos cualitativos y cuantitativos de todos los criterios anteriores. Por ejemplo, una actividad puede tener una escala reducida pero aun así incluir actividades y perfiles de riesgo complejos debido a la naturaleza de sus actividades o a la complejidad de sus productos.
82. Cuando las empresas de servicios de inversión estén autorizadas a prestar los servicios y actividades enumerados en los puntos 2, 3, 4, 6 y 7 de la sección A del anexo 1 de la Directiva 2014/65/CE, cabrá esperar, como principio general, un nivel más elevado de complejidad, en particular si la empresa de servicios de inversión está autorizada a mantener fondos o activos de clientes.
83. A los efectos anteriores, las empresas de servicios de inversión y las autoridades competentes tendrán en cuenta al menos los siguientes parámetros:
 - a. los activos incluidos en el balance y fuera de balance de la empresa de servicios de inversión y si esta cumple los criterios y los umbrales establecidos en el artículo 32, apartado 4, de la Directiva (UE) 2019/2034;
 - b. si la empresa de servicios de inversión está autorizada a mantener fondos o activos de clientes;

- c. el tipo de actividades y servicios autorizados (por ejemplo, las secciones A y B del anexo I de la Directiva 2014/65/UE) y otros servicios (por ejemplo, servicios de compensación) prestados por la empresa de servicios de inversión;
- d. el importe de los activos gestionados;
- e. los activos custodiados y administrados;
- f. el volumen de las órdenes tramitadas de clientes;
- g. el volumen del flujo de negociación diario;
- h. la presencia geográfica de la empresa de servicios de inversión y el tamaño de las operaciones en cada jurisdicción, incluidos terceros países;
- i. la forma jurídica y los instrumentos de deuda y de capital disponibles;
- j. los métodos utilizados para determinar los requisitos de capital;
- k. si la empresa de servicios de inversión forma parte de un grupo y, en ese caso, la evaluación de la proporcionalidad realizada para el grupo y las características del grupo al que pertenece la empresa de servicios de inversión;
- l. la estrategia de negocio subyacente;
- m. la estructura de las actividades económicas y el horizonte temporal, la cuantificabilidad y la previsibilidad de los riesgos de las actividades;
- n. la estructura de financiación de la empresa de servicios de inversión;
- o. la organización interna de la empresa de servicios de inversión, incluido el nivel de remuneración variable que pueda pagarse al personal identificado;
- p. las principales fuentes y la estructura de las pérdidas y ganancias de la empresa de servicios de inversión;
- q. el tipo de clientes (por ejemplo, minoristas, corporaciones, pequeñas empresas, entidades públicas);
- r. la complejidad de los instrumentos financieros o contratos.
- s. las funciones subcontratadas y los canales de distribución;
- t. los sistemas de tecnologías de la información (TI) existentes, incluidos los sistemas de continuidad y las funciones de externalización en esta área.

84. 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 30, apartado 1, de la Directiva (UE) 2019/2034, y el Reglamento Delegado de la Comisión elaborado de conformidad con el artículo 30, apartado 4, de la Directiva (NTR sobre personal identificado), y con los criterios internos adicionales¹⁵.
85. 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 empresa de servicios de inversión o los activos que gestiona.
86. Las autoridades competentes se asegurarán de que las empresas de servicios de inversión cumplan con los requisitos de remuneración y las disposiciones de las presentes directrices, de forma que se garantice la igualdad de condiciones entre distintas empresas de servicios de inversión.

Exenciones relativas al proceso de pago de remuneración variable

87. Sin perjuicio de la aplicación del artículo 32, apartado 4, de la Directiva (UE) 2019/2034 por parte de los Estados miembros, las empresas de servicios de inversión cuyos activos totales se sitúen por debajo del umbral definido en la legislación nacional podrán no aplicar los requisitos de diferir la remuneración variable y pagarla en instrumentos como se establece en el artículo 32, apartado 1, letras j) y l), y en el artículo 32, apartado 3, párrafo tercero, de la Directiva (UE) 2019/2034.
88. Al establecer el importe de la remuneración variable anual de un miembro del personal y la ratio efectiva entre la remuneración anual fija y variable a los efectos del artículo 32, apartado 4, letra b), de la Directiva (UE) 2019/2034, es decir, la aplicación de exenciones al requisito de diferir y abonar mediante instrumentos la remuneración variable a cada miembro del personal, las empresas de servicios de inversión tendrán en cuenta los importes especificados en las letras a) y b), y aplicarán las condiciones adicionales de las letras c) a h):
 - a. la remuneración variable anual concedida para el período de desempeño equivalente al ejercicio financiero para el que se determina si se puede aplicar la exención y todos los períodos de desempeño que hayan finalizado en ese ejercicio financiero, con independencia de la duración de los períodos de desempeño subyacentes que hayan finalizado en ese ejercicio financiero, p. ej., incluirá el importe total de la remuneración variable basado en períodos de devengo plurianual renovables y no renovables y las primas de retención para períodos superiores a un año cuando el período subyacente finalice en el ejercicio financiero en cuestión;

¹⁵ Véanse las directrices sobre el proceso de identificación en la sección 5 de las presentes directrices.

- b. La remuneración fija anual concedida para el ejercicio anterior; las empresas de servicios de inversión podrán no tener en cuenta otras concesiones que se consideren remuneración fija con arreglo a los apartados 127 y 128;
 - c. la remuneración variable concedida para el ejercicio anterior, independientemente de cómo se pague la remuneración, es decir, en efectivo, con instrumentos o con otras formas de remuneración variable;
 - d. la remuneración variable estará integrada por todas las formas de remuneración variable concedidas, incluida la remuneración variable basada en el desempeño, los importes pagados como remuneración variable garantizada, las primas de retención, las indemnizaciones por despido o los beneficios discrecionales de pensiones;
 - e. el importe de la remuneración variable concedida para períodos de desempeño superiores a un año, por ejemplo, sobre la base de planes de incentivos a largo plazo o períodos de devengo plurianuales, teniendo en cuenta el importe total del ejercicio en el que finaliza el período de desempeño;
 - f. el importe total de la remuneración variable concedida durante el ejercicio como remuneración variable garantizada, primas de retención, indemnizaciones por despido y beneficios discrecionales de pensiones;
 - g. 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;
 - h. cuando las empresas de servicios de inversión determinen el importe de manera individual se tendrá en cuenta la remuneración concedida por la empresa de servicios de inversión; cuando se determine el importe a nivel consolidado, se tendrá en cuenta la remuneración total concedida en el perímetro de consolidación prudencial; y
 - i. cuando la remuneración se abone en una moneda diferente 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 empresa de servicios de inversión¹⁶.
89. Al calcular la media del valor de los activos para el período de cuatro años inmediatamente anterior al ejercicio en curso a los efectos de la letra a) del artículo 32, apartado 4, de la Directiva (UE) 2019/2034, las empresas de servicios de inversión usarán la media simple de este valor al final de los cuatro ejercicios precedentes. Cuando las cuentas se lleven en una moneda diferente 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.

¹⁶ Los tipos de cambio pueden encontrarse en la página web de la Comisión Europea en: http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

90. Cuando la legislación nacional faculte a las autoridades competentes para establecer umbrales en virtud del artículo 32, apartado 4, de la Directiva (UE) 2019/2034 para empresas de servicios de inversión individuales, al reducir o incrementar los umbrales, las autoridades competentes tendrán en cuenta la naturaleza, el alcance y la complejidad de las actividades de la empresa de servicios de inversión, su organización interna o, si procede, las características del grupo al que pertenece; también tendrán en cuenta los criterios de proporcionalidad establecidos en las presentes directrices. Lo mismo se aplica a las reducciones de los umbrales fijados en el artículo 32, apartado 5, letras c), d) y e), y en el artículo 32, apartado 6.
91. Cuando la legislación nacional faculte a las autoridades competentes para fijar los umbrales previstos en el artículo 32, apartado 7, de la Directiva (UE) 2019/2034 para cada miembro del personal, al reducir el umbral, las autoridades competentes tendrán en cuenta los criterios contemplados en dicho artículo y la incidencia de las actividades profesionales de los miembros del personal en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión y en los activos que gestiona en comparación con otros miembros del personal identificados. Por ejemplo, cuando la incidencia en el perfil de riesgo sea más importante, podría ser conveniente exigir la aplicación de diferimientos y pagos en instrumentos.

5. El proceso de identificación

92. Es responsabilidad de las empresas de servicios de inversión identificar a los miembros del personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión o en los activos que gestiona (personal identificado). Todas las empresas de servicios de inversión llevarán a cabo anualmente una autoevaluación a fin de identificar a todo el personal cuyas actividades profesionales tengan o puedan tener una incidencia importante en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión o en los activos que gestiona. El proceso de identificación formará parte de la política general de remuneración de la empresa de servicios de inversión.
93. La autoevaluación estará basada en los criterios cualitativos y cuantitativos establecidos en las NTR sobre personal identificado y, cuando sea necesario para asegurar la completa identificación de todo el personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión o los activos que gestiona, incluirá criterios adicionales establecidos por la empresa de servicios de inversión que reflejen los niveles de riesgo de sus distintas actividades y la incidencia de los miembros del personal en el perfil de riesgo.
94. Al aplicar criterios cuantitativos basados en la remuneración de los miembros del personal, se tendrán en cuenta la remuneración fija concedida para el ejercicio anterior y la remuneración variable concedida al personal en o para el ejercicio anterior. La remuneración variable concedida en el ejercicio anterior es la remuneración variable concedida en el ejercicio anterior en relación con el desempeño anterior. Las empresas de servicios de inversión definirán el método aplicable en su política de remuneración. Al aplicar los criterios cuantitativos basados en la remuneración de los miembros del personal, las empresas de servicios de inversión

tendrán en cuenta todos los componentes de la remuneración fija y variable, monetarios y no monetarios, concedidos por los servicios profesionales. Los paquetes de remuneración habituales para los empleados 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.

95. Al aplicar los criterios cuantitativos definidos en euros, las empresas de servicios de inversión que concedan una remuneración en una moneda diferente al euro convertirán los umbrales aplicables usando el tipo de cambio interno usado para la consolidación de las cuentas o el tipo de cambio usado 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 empresa de servicios de inversión. La empresa de servicios de inversión documentará en su política de remuneración el método aplicable para determinar el tipo de cambio.
96. La autoevaluación será clara, coherente, estará debidamente documentada y se actualizará periódicamente a lo largo del ejercicio, al menos en lo que respecta a los criterios cualitativos de las NTR sobre personal identificado y, cuando proceda, también basándose en los criterios de las empresas de servicios de inversión. Las empresas de servicios de inversión se asegurarán de que el personal que cumpla o sea probable que cumpla los criterios del artículo 3 de las NTR sobre personal identificado durante un período de al menos tres meses en un ejercicio financiero sea considerado personal identificado.
97. 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 empresa de servicios de inversión, incluidas las diferentes localizaciones geográficas;
 - c. cómo se evalúa al personal que trabaja en las empresas de servicios de inversión 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.
98. Las empresas de servicios de inversión conservarán los registros del proceso de identificación y sus resultados, y deberán ser capaces de demostrar a la autoridad supervisora competente cómo se ha identificado al personal de acuerdo con los criterios cuantitativos y cualitativos previstos en las NTR sobre el personal identificado y con otros criterios utilizados por las empresas de servicios de inversión.

99. La documentación de la autoevaluación comprenderá, al menos, el número de miembros del personal identificados y el número de miembros del personal 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 empresa de servicios de inversión y una comparación con los resultados de la autoevaluación del año anterior.
100. La documentación también incluirá a los miembros del personal que han sido identificados según criterios cuantitativos, pero cuyas actividades profesionales se considera que no inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión o los activos que gestiona, de acuerdo con las NTR sobre personal identificado. Las empresas de servicios de inversión mantendrán la documentación durante un período de tiempo adecuado que permita su revisión por las autoridades competentes.

5.1 Aprobación previa de exclusiones

101. Cuando la empresa de servicios de inversión determine, de acuerdo con las NTR sobre personal identificado, que las actividades profesionales de los miembros del personal no tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión o los activos que gestiona y solicite una aprobación previa, será de aplicación lo siguiente:
- 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 empresa de servicios de inversión o los activos que gestiona, e informará a la función supervisora de la decisión adoptada. La función supervisora, o el comité de remuneraciones cuando exista, revisará los criterios y procesos en virtud de los cuales se toman las decisiones y aprobará las exenciones realizadas¹⁷;
 - 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;
 - 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 Autoridad Bancaria Europea sobre la solicitud recibida y facilitará su evaluación inicial. La autoridad competente remitirá inmediatamente a la ABE toda la información recibida por la empresa de servicios de inversión cuando así se le solicite. La ABE colaborará con la autoridad competente para garantizar que dichas exclusiones se conceden de manera coherente antes de que dicha autoridad decida sobre la aprobación o denegación de la solicitud.
102. La aprobación previa de exclusiones de personal identificado en relación con los criterios cuantitativos se concederá únicamente por un período de tiempo limitado. La solicitud de

¹⁷ Véase el apartado 103 en relación con la aprobación de exenciones en la política de remuneración.

aprobación previa conforme a las NTR 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.

103. Cuando el personal identificado quede excluido en filiales que no están sujetas a la Directiva (UE) 2019/2034, la autoridad competente será la autoridad competente de la empresa de servicios de inversión matriz. Para sucursales de empresas de servicios de inversión en las que el domicilio social está situado en un tercer país, la autoridad competente será la autoridad responsable de la supervisión de las empresas de servicios de inversión en el Estado miembro donde se encuentra la sucursal.
104. Las solicitudes de aprobación previa incluirán el nombre o el identificador único del personal identificado al que se aplique la exclusión, la aportación de la unidad de negocio al requisito total de fondos propios de la empresa de servicios de inversión 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 empresa de servicios de inversión. Cuando el personal identificado opere en la misma unidad de negocio y tenga la misma función, se efectuará una evaluación conjunta.

5.2 Gobernanza del proceso de identificación

105. 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 realiza correctamente, de acuerdo con la Directiva (UE) 2019/2034, las NTR 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 NTR sobre personal identificado cuando las empresas de servicios de inversión estimen que dicho personal no cumple los criterios cuantitativos definidos en las NTR, al no tener una incidencia importante en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión o los activos que gestiona; y
 - g. revisará periódicamente la política aprobada y, si es necesario, la modificará.

106. 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.
107. La función de cumplimiento, la función de gestión de riesgos o el personal responsable de los procedimientos de gestión del riesgo, las funciones de apoyo (por ejemplo, asuntos jurídicos o recursos humanos) y los comités pertinentes del órgano de dirección (por ejemplo, los comités de riesgos, de nombramientos y de auditoría) 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 empresas de servicios de inversión 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 y consolidado

108. Al identificar las categorías de personal con arreglo al artículo 30, apartado 1, de la Directiva (UE) 2019/2034, las empresas de servicios de inversión aplicarán los criterios de identificación cualitativos y cuantitativos, incluidas las NTR sobre personal identificado y los establecidos adicionalmente por las empresas de servicios de inversión, tanto a nivel individual, utilizando las cifras y considerando la situación de cada empresa de servicios de inversión, como también en base consolidada. En base consolidada, la empresa matriz de la Unión deberá aplicar los criterios utilizando las cifras consolidadas y teniendo en cuenta la situación consolidada y la incidencia en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión en base consolidada.
109. Cuando se apliquen criterios de identificación cualitativos a nivel consolidado, solo se incluirá al personal de una filial si es responsable de las funciones mencionadas en estos criterios en base consolidada. Por ejemplo, un miembro del personal de una filial que es miembro del órgano de dirección de dicha filial cumplirá con el criterio de que «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 empresa de servicios de inversión matriz de la UE.
110. Cuando se apliquen criterios de identificación cuantitativos en base consolidada, las empresas de servicios de inversión tendrán en cuenta toda la remuneración concedida a un miembro del personal dentro del perímetro de consolidación prudencial.
111. Cuando se apliquen criterios de identificación cualitativos, las empresas de servicios de inversión 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 Función de la empresa matriz de la Unión

112. La empresa matriz de la Unión garantizará la coherencia general de las políticas de remuneración del grupo, incluidos los procesos de identificación y su aplicación correcta en base consolidada e individual.

5.5 Funciones de las filiales y sucursales

113. Las empresas de servicios de inversión que son filiales de una empresa matriz de la Unión aplicarán, dentro de su política de remuneración, la política emitida por la entidad matriz de la Unión en base consolidada y el proceso para la identificación del personal.
114. Todas las filiales participarán activamente en el proceso de identificación llevado a cabo por la empresa matriz de la Unión en base consolidada. En concreto, todas las filiales incluidas dentro del perímetro de consolidación prudencial, incluidas aquellas no sujetas por sí mismas a la Directiva (UE) 2019/2034, proporcionarán a la empresa matriz de la Unión toda la información necesaria para identificar de manera adecuada a todo el personal que tenga una incidencia importante en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión o los activos que gestiona en base consolidada.
115. Las filiales que no estén sujetas a la Directiva (UE) 2019/2034 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 requieran. En el caso de las filiales que no están sujetas a la Directiva o a otros requisitos de remuneración específicos, la empresa matriz de la Unión realizará la evaluación en base consolidada, de acuerdo con la información facilitada por la filial. Las empresas de servicios de inversión que se inscriban en el ámbito de aplicación de la Directiva (UE) 2019/2034 llevarán a cabo su propia autoevaluación para la identificación del personal a nivel individual. Las empresas de servicios de inversión incluidas en un proceso de identificación en base consolidada podrán delegar la aplicación práctica del proceso de identificación a nivel individual en la empresa matriz de la Unión.
116. Las sucursales en un Estado miembro de empresas de servicios de inversión que tengan su domicilio social en un tercer país y las empresas de servicios de inversión situadas en un Estado miembro que sean filiales de empresas de servicios de inversión matrices en terceros países llevarán a cabo el proceso de identificación e informarán a la empresa de servicios de inversión matriz de los resultados. Las empresas de servicios de inversión 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 empresas de servicios de inversión deberán ser conscientes de que las sucursales forman una parte no independiente de la empresa de servicios de inversión.
117. 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 empresa de servicios de inversión a nivel individual.

6. Base de capital

118. Las empresas de servicios de inversión y las autoridades competentes se asegurarán de que la concesión, el pago y la consolidación de remuneración variable, incluida 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 empresas de servicios de inversión, no sean perjudiciales para el mantenimiento de una base sólida de capital.
119. Al evaluar si la base de capital es sólida, la empresa de servicios de inversión tendrá en cuenta sus fondos propios totales, su composición y, en particular, el capital de nivel 1 ordinario y sus requisitos de fondos propios. El requisito de mantener una base de capital sólida también se aplica en base consolidada. Además, las autoridades competentes tendrán en cuenta los resultados de sus revisiones supervisoras.
120. Las empresas de servicios de inversión incluirán la incidencia 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.
121. La remuneración variable total concedida por una empresa de servicios de inversión 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 accionistas y propietarios, depositantes, inversores y otras partes interesadas. No se concederá ni pagará remuneración variable si el efecto de ello fuera que la base de capital de la empresa de servicios de inversión dejaría de ser sólida. La empresa de servicios de inversión tendrá en cuenta estos requisitos, los resultados del proceso de evaluación de la adecuación del capital interno, su planificación plurianual del capital y las recomendaciones sobre las distribuciones de las autoridades competentes y las Autoridades Europeas de Supervisión, a la hora de 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.
122. Las empresas de servicios de inversión 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 variable de remuneración para primas, incluyendo la posibilidad de reducirlo a cero;

- b. aplicar las medidas de ajuste por desempeño necesarias, en particular la cláusula de reducción de la remuneración (*malus*);
- c. destinar el beneficio neto de la empresa de servicios de inversión correspondiente a ese ejercicio y el posible beneficio de los ejercicios siguientes a fortalecer la base de capital. La empresa de servicios de inversión no compensará la reducción de la remuneración variable realizada con el objetivo de asegurar una base de capital sólida en ejercicios posteriores o con otros pagos, instrumentos o métodos que se traduzcan en la elusión de esta disposición.

123. Las autoridades competentes intervendrán cuando la concesión de remuneración variable vaya en perjuicio del mantenimiento de una base de capital sólida exigiendo a la empresa de servicios de inversión 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 desempeño, en particular la cláusula *malus*, y que destine sus beneficios netos a fortalecer sus fondos propios.

Título II - Estructura de remuneración

7. Categorías de remuneración

124. Según lo estipulado en la Directiva (UE) 2019/2034, la remuneración puede ser fija o variable; no existe una tercera categoría de remuneración. Sin perjuicio de la aplicación nacional de exenciones en virtud de los apartados 4 a 7 del artículo 32 de la Directiva (UE) 2019/2034, cuando la remuneración sea variable y se pague a personal identificado, se deben cumplir todos los requisitos del artículo 32 de la Directiva (UE) 2019/2034, además de los requisitos generales contenidos en los artículos 26 y 30 de la misma. A tal fin, y en consonancia con estas directrices, las empresas de servicios de inversión 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 las presentes directrices.

125. 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.

126. 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 período de tiempo ligados a la función y a las responsabilidades concretas en la organización;
- e. no sean revocables; el importe permanente solo podrá modificarse mediante negociación colectiva o previa renegociación, de acuerdo con los criterios nacionales de fijación de salarios;
- f. no puedan reducirse, suspenderse o cancelarse por la empresa de servicios de inversión;
- g. no ofrezcan incentivos para la asunción de riesgos; y
- h. no dependan del desempeño.

127. Serán considerados remuneración fija los componentes de la remuneración que formen parte de la política general de una empresa de servicios de inversión y que reúnan las condiciones enumeradas en el apartado 128 o los pagos obligatorios de acuerdo con la legislación nacional, incluidos aquellos pagos que formen parte de paquetes habituales para empleados, como se definen en estas directrices.

128. 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 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 remuneración

8.1 Complementos salariales

129. La remuneración fija y variable de las empresas de servicios de inversión puede estar formada por diferentes componentes, entre ellos pagos y beneficios complementarios o adicionales. Las empresas de servicios de inversión analizarán los complementos salariales¹⁸ y los asignarán a los componentes de remuneración fija o variable. La asignación se basará en los criterios de la sección 7.
130. En particular, cuando los complementos salariales tengan la consideración de remuneración fija, pero muestren alguna de las siguientes características, la empresa de servicios de inversión documentará debidamente los resultados de las evaluaciones realizadas en virtud de la sección 7:
- a. se abonan solamente al personal identificado¹⁹;
 - b. se limitan a los casos en que, de otro modo, la ratio entre los componentes de remuneración fija y variable excedería la ratio establecida en la política de remuneración;
 - c. están vinculados a indicadores que podrían interpretarse como aproximaciones de los resultados. En tal caso, la empresa de servicios de inversión tendrá que demostrar que dichos indicadores no están relacionados con los resultados de la empresa de servicios de inversión, por ejemplo, mediante el análisis de la correlación con los indicadores de resultados empleados.
131. 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 remuneración deberán cumplir con los criterios establecidos en el apartado 128, 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 los criterios del apartado 14.

¹⁸ La denominación podrá diferir según la entidad: «pago según función, complemento salarial al personal, complemento ajustable según función, asignación de pago fijo», etc.

¹⁹ Ser personal identificado no se considerará un papel o función.

- 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.

132. Las autoridades competentes se asegurarán de que los complementos salariales no sean un instrumento o método que facilite el incumplimiento de la Directiva (UE) 2019/2034 por parte de las empresas de servicios de inversión.

8.2 Remuneración variable basada en el desempeño futuro

133. Cuando la concesión de remuneración variable, incluidos los planes de incentivos a largo plazo, esté basada en el desempeño pasado de al menos un año, pero dependa también de determinadas condiciones de desempeño futuro, se aplicará lo siguiente:

- a. las empresas de servicios de inversión expondrán claramente al personal las condiciones de desempeño adicionales que tendrán que cumplirse tras la concesión para que se consolide la remuneración variable;
- b. las empresas de servicios de inversión evaluarán, antes de la consolidación de la remuneración variable, si se han cumplido todas las condiciones para dicha consolidación;
- c. las condiciones adicionales de desempeño futuro se establecerán para un período de desempeño predefinido de al menos un año;
- d. cuando no se hayan cumplido las condiciones adicionales de desempeño futuro, hasta el 100 % de la remuneración variable concedida bajo dichas condiciones estará sujeta a cláusulas de reducción de la remuneración;
- e. el período de diferimiento finalizará como pronto un año después de que se haya evaluado la última condición de desempeño; 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 el desempeño anterior 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 el desempeño pasado fuera evaluado en un período de devengo plurianual.

134. Cuando un plan de remuneración variable prospectivo, incluidos los planes de incentivos a largo plazo, esté basado exclusivamente en condiciones de desempeño futuro (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 desempeño; 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 134. El resto de los requisitos se aplicará de igual modo que a la remuneración variable, por ejemplo, el período de diferimiento comenzará tras la concesión de la remuneración variable.

8.3 Dividendos y pago de intereses

135. Los dividendos pagados sobre acciones o participaciones en el capital equivalentes consolidadas que reciba el personal en su calidad de accionista o propietario de una empresa de servicios de inversión no formarán parte de la remuneración a efectos de estas directrices. Lo mismo se aplica a los intereses pagados al personal sobre otros instrumentos concedidos después de que se hayan consolidado.

8.4 Primas de retención

136. Las empresas de servicios de inversión 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, en liquidaciones, tras un cambio de control o para garantizar la finalización de grandes proyectos. Las empresas de servicios de inversión documentarán el hecho o la justificación que hizo necesario conceder una prima de retención y el período de tiempo, incluidas las fechas de inicio y de finalización, durante el que se prevé que está justificada. Las empresas de servicios de inversión definirán las condiciones de retención y las condiciones de desempeño aplicables. Las empresas de servicios de inversión especificarán un período de retención y una fecha o hecho tras los que determinarán si se han cumplido las condiciones de la retención y de desempeño.

137. Como principio general, las empresas de servicios de inversión 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 según 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 desempeño aplicables. Asimismo, la prima de retención solo se concederá si no existen motivos que provoquen 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.

138. La prima de retención será acorde con los requisitos para mantener una base de capital sólida con arreglo al artículo 31 y al artículo 32, apartado 1, letra d), de la Directiva (UE) 2019/2034 y con las respectivas facultades de supervisión previstas en el artículo 39,

apartado 2, letra g), de la Directiva (UE) 2019/2034, lo que podría dar lugar a una situación en la que podría ser necesario reducir el importe de la prima de retención, posiblemente incluso a cero.

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

- a. La preocupación por el riesgo de que determinados miembros del personal decidan abandonar la empresa de servicios de inversión;
- b. los motivos por los que la retención de dichos miembros del personal es esencial para la empresa de servicios de inversión;
- c. las consecuencias de que el miembro del personal en cuestión abandone la empresa de servicios de inversión; y
- d. si el importe de la prima de retención concedida es necesario y proporcionado para retener al miembro del personal en cuestión.

140. La prima de retención estará basada en condiciones específicas diferentes de las relativas al desempeño aplicables a otros componentes de la remuneración variable, e incluirá una condición de retención y condiciones específicas de desempeño. Las condiciones específicas de una prima de retención conducirán a la consecución del objetivo de retención (esto es, la retención del personal en la empresa de servicios de inversión por un período de tiempo predefinido o hasta que ocurra un hecho determinado). Las condiciones específicas de desempeño incluirán condiciones relacionadas con el interés legítimo por el que se debería retener al miembro del personal y con la conducta del personal, y serán compatibles con las disposiciones del apartado 138. Las primas de retención no llevarán a una situación en la que la remuneración variable total del miembro del personal, formada por la remuneración variable relacionada con el desempeño y la prima de retención, ya no esté relacionada con los resultados de la persona, la unidad de negocio afectada y los resultados globales de la empresa de servicios de inversión conforme a lo exigido por el artículo 30, letra j), inciso ii), y el artículo 32, apartado 1, letra a), de la Directiva (UE) 2019/2034.

141. Las primas de retención no se concederán simplemente para compensar una remuneración vinculada al desempeño que no se ha abonado debido a un desempeño insuficiente o a la situación financiera de la empresa de servicios de inversión.

142. Las empresas de servicios de inversión fijarán el período de retención como el momento del hecho o como el período comprendido entre la fecha de inicio y la fecha de finalización del hecho en el que deberá cumplirse la condición de retención. Las primas de retención se concederán una vez finalizado el período de retención. No deberá concederse prorrateo durante el período de retención.

143. Las primas de retención son remuneración variable y, por lo tanto, si se conceden a personal identificado, deben cumplir con los requisitos de la remuneración variable del artículo 32 de la Directiva (UE) 2019/2034, incluida la ratio máxima fijada internamente entre la remuneración variable y fija, el ajuste *ex post* al riesgo, el pago en instrumentos, diferimientos, retenciones, cláusula *malus* y cláusula *clawback*.
144. Con independencia del hecho de que la prima de retención solo se concederá una vez finalizado el período de retención, la prima de retención 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 período de retención calculado sobre la base de un prorrateo lineal. Cuando no se conozca por adelantado la duración exacta del período de retención, la empresa de servicios de inversión establecerá y documentará un período 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 de retención.

8.5 Beneficios discrecionales de pensiones

145. 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 el desempeño 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.
146. La empresa de servicios de inversión garantizará que, cuando un miembro del personal abandone la empresa o se jubile, los beneficios discrecionales de pensiones no se paguen sin estudiar la situación económica de la empresa de servicios de inversión o los riesgos asumidos por el miembro del personal que puedan afectar a la empresa de servicios de inversión a largo plazo.
147. El importe total de los beneficios discrecionales de pensiones se concederá, de conformidad con el artículo 32, apartado 3, de la Directiva (UE) 2019/2034 y sin perjuicio de la excepción prevista en el artículo 32, apartado 4, de dicha Directiva, en los instrumentos a que se refiere la letra j) de dicho artículo o, si así lo aprueban las autoridades competentes, en el marco de los mecanismos alternativos contemplados en el artículo 32, apartado 1, letra k), y:
- a. si un miembro del personal identificado abandona la empresa de servicios de inversión antes de su jubilación, la empresa conservará en su poder la cuantía total de los beneficios

discrecionales de pensiones en forma de instrumentos durante un período 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 período de retención de cinco años al importe total pagado en instrumentos.

148. Las empresas de servicios de inversión 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 remuneración excepcionales

9.1 Remuneración variable garantizada

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

150. Cuando las empresas de servicios de inversión concedan remuneración variable garantizada al contratar personal nuevo de acuerdo con el artículo 32, apartado 1, letra e), de la Directiva (UE) 2019/2034, no podrán garantizar remuneración variable más allá del primer año de empleo. La remuneración variable garantizada es de carácter excepcional y solo se efectuará cuando la empresa de servicios de inversión posea una sólida base de capital en consonancia con las presentes directrices.

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

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

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

153. 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 9.1 de estas directrices.

154. 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 ha sido reducida o revocada por la empresa anterior a causa de la rescisión del contrato o cuando el miembro del personal tiene que reembolsar los pagos recibidos (por ejemplo, como parte de un acuerdo de cobertura de gastos de formación). Para los paquetes de remuneración relativos a compensaciones o pagos por pérdidas de salarios devengados en un contrato anterior 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

155. Las políticas de remuneración de las empresas de servicios de inversión 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. Al determinar los importes máximos de las indemnizaciones por despido, las empresas de servicios de inversión tendrán en cuenta, en particular, los componentes fijos de la remuneración del personal. Las empresas de servicios de inversión deberán considerar cómo aplicarán la ratio establecida entre la remuneración variable y la remuneración fija a las indemnizaciones por despido.

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

157. 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 32, apartado 1, letra f), de la Directiva (UE) 2019/2034, las indemnizaciones por despido se basarán en el desempeño de la persona a lo largo del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.

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

159. 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.

160. Los pagos adicionales en el contexto de la finalización normal de un período contractual o del nombramiento como miembro del órgano de dirección, por ejemplo, la concesión de beneficios discrecionales de pensiones, no deberán tratarse como indemnizaciones por despido, sino como remuneración variable normal para el personal identificado sujeto a todos los requisitos específicos de remuneración variable.
161. Las indemnizaciones por despido incluyen 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 empresa de servicios de inversión o de su filial;
 - b. remuneración concedida por un período de tiempo limitado que se acuerda para introducir un período de incompatibilidad (*cooling-off*) tras la rescisión del contrato y sujeta a una cláusula de no competencia;
 - c. la empresa de servicios de inversión rescinde los contratos del personal a causa de la inviabilidad de la empresa o de medidas de actuación temprana;
 - d. la empresa de servicios de inversión 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 son adquiridas por otras empresas de servicios de inversión sin que el personal tenga la opción de mantener su empleo en la entidad adquirente;
 - e. la empresa de servicios de inversión 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.
162. Cuando las empresas de servicios de inversión 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 al desempeño de la persona a lo largo del tiempo y no recompensa malos resultados o conductas indebidas.
163. A la hora de determinar el importe de las indemnizaciones por despido a pagar, la empresa de servicios de inversión tendrá en cuenta el desempeño de la persona 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 empresa de servicios de inversión y los incumplimientos por parte del personal identificado:
- a. se considerará la inviabilidad de la empresa de servicios de inversión cuando se determine el importe total de la indemnización por despido del personal, teniendo en cuenta la base de capital de la empresa de servicios de inversión; dicha indemnización por despido no será mayor que la reducción de costes lograda mediante 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 considerase el desempeño a lo largo del tiempo.

164. Entre las situaciones de inviabilidad de la empresa de servicios de inversión se incluyen las siguientes:

- a. cuando se haya presentado la apertura de un procedimiento de insolvencia ordinario en la empresa de servicios de inversión, como se define en el artículo 2, apartado 1, punto 47), de la Directiva 2014/59/UE;
- b. cuando las pérdidas significativas lleven a una situación en que la empresa de servicios de inversión deje de tener una base de capital sólida y, como consecuencia, se venda el área de negocio correspondiente o se reduzca la actividad.

165. 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 empresa de servicios de inversión, como se define en la política de remuneración de la empresa de servicios de inversión;
- c. cuando un miembro del personal identificado actúe en contra de la normativa, los valores o los procedimientos internos con dolo o negligencia grave.

166. 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 32 de la Directiva (UE) 2019/2034. Sin embargo, las indemnizaciones por despido no se tendrán en cuenta en las siguientes circunstancias a efectos del cálculo de la ratio entre la remuneración fija y la variable establecida en la política de remuneración y de la aplicación de diferimientos y el pago en instrumentos:

- a. indemnizaciones por despido obligatorias según la legislación laboral nacional o tras una decisión judicial;
- b. indemnizaciones por despido previstas en los incisos i) y ii) cuando la empresa de servicios de inversión 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 161;
 - (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 período de no competencia si el personal aún estuviera empleado.
- c. Indemnizaciones por despido previstas en el apartado 161 que no cumplan la condición del inciso i) del apartado 166, letra b), cuando la empresa de servicios de inversión haya demostrado a la autoridad competente las razones y la adecuación de la cuantía de la indemnización por despido.

9.3.1 Otros pagos tras la finalización del contrato

167. Los pagos de remuneración ordinarios relacionados con la duración del período 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 períodos de preaviso aplicables) y para compensar al personal cuando la empresa de servicios de inversión 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 161.
168. Los pagos adicionales en el marco de la finalización ordinaria de un período contractual o del nombramiento como miembro del órgano de dirección (p. ej., la 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

169. Cuando una política de remuneración adecuada esté alineada con los riesgos, deberá ser lo suficientemente eficaz y permitir la aplicación de un ajuste a la baja en el importe de la remuneración variable concedida al personal, así como de cláusulas de reducción (*malus*) y de recuperación de remuneraciones ya satisfechas (*clawback*).
170. Las empresas de servicios de inversión 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.

171. 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 empresa de servicios de inversión y se cumple alguna de las siguientes condiciones:
 - a. el contrato requiere que el tercero o la empresa de servicios de inversión 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.
172. 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.
173. El requisito de no emplear estrategias de cobertura personal o seguros que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo que conllevan sus acuerdos de remuneración será aplicable a la remuneración variable diferida y retenida.
174. Las empresas de servicios de inversión 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 empresas de servicios de inversión 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 empresa de servicios de inversión de cualquier cuenta de custodia que esté fuera de la entidad.

10.2 Elusión

175. Las empresas de servicios de inversión 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 empresa de servicios de inversión y terceros en los que el miembro del personal tenga un interés financiero o personal.

176. Se entiende por «elusión» el incumplimiento de los requisitos de remuneración y se produce cuando una empresa de servicios de inversión no cumple realmente con los objetivos y la intención de los requisitos considerados en su conjunto, aunque formalmente se atenga a la letra de cada uno de ellos.
177. 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 empresa de servicios de inversión;
 - ii. no haya una alineación con el riesgo efectiva (es decir, un ajuste *ex ante* o *ex post* al riesgo); o
 - iii. la remuneración variable no sea sostenible de acuerdo con la situación financiera de la empresa de servicios de inversión;
 - c. cuando el personal reciba pagos de la empresa de servicios de inversión 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 invertirían en dichos instrumentos;
 - d. cuando el personal reciba pagos de la empresa de servicios de inversión 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;
 - 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 puede 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 el desempeño 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 denomina 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.

178. Las empresas de servicios de inversión se asegurarán de que el método para medir el desempeño 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 al desempeño 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 del desempeño bilateral, es decir, aquellas que se toman cuando no existen normas objetivas para la toma de decisiones en relación con la consecución de objetivos por parte de los miembros del personal.

179. Las empresas de servicios de inversión 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.

180. Las empresas de servicios de inversión no crearán estructuras de grupo o entidades extraterritoriales ni contratos con personas que actúan en nombre de la empresa de servicios de inversión con el fin de manipular el resultado del proceso de identificación y eludir la aplicación de los requisitos de remuneración y las disposiciones de estas directrices a empleados a los que, de otro modo, les serían de aplicación estos requisitos y disposiciones.

181. Cuando las empresas de servicios de inversión utilicen contratos a corto plazo (por ejemplo, un año) y los renueven de forma periódica, las autoridades competentes examinarán si dichos contratos son un instrumento o método de elusión de los requisitos de remuneración de la Directiva (UE) 2019/2034, por ejemplo, porque realmente crearían remuneración variable, y tomarán medidas apropiadas para asegurar que las empresas de servicios de inversión cumplen con los requisitos de los artículos 30 y 32 de la Directiva (UE) 2019/2034.

182. Cuando la remuneración sea remuneración fija de acuerdo con las directrices de la sección 7, pero se abone en instrumentos, las empresas de servicios de inversión 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 empresa de servicios de inversión. Las empresas de servicios de inversión no

utilizarán instrumentos financieros como parte de la remuneración fija para eludir los requisitos relacionados con 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

183. 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.
184. Con el fin de abordar adecuadamente los conflictos de intereses y sin perjuicio de los apartados 185 y 186, 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 empresa de servicios de inversión. 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.
185. 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.
186. 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 períodos de retención hasta el final del mandato.

12 Remuneración de las funciones de control

187. Las funciones de control interno dispondrán de recursos, conocimientos y experiencia suficientes para llevar a cabo sus tareas con respecto a la política de remuneración de la empresa de servicios de inversión. Las funciones de control cooperarán activa y periódicamente 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.
188. La remuneración del personal que ejerce funciones de control deberá permitir que la empresa de servicios de inversión emplee a personal cualificado y con experiencia en dichas funciones. La remuneración de las funciones de control será predominantemente fija para reflejar la naturaleza de sus responsabilidades.

189. 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. Políticas de remuneración para el personal identificado

190. Las empresas de servicios de inversión se asegurarán de que la política de remuneración para el personal identificado cumpla con todos los principios establecidos en los artículos 30 y 32 y, en su caso, en el artículo 31 de la Directiva (UE) 2019/2034 y no sea discriminatoria entre mujeres y hombres.
191. La ratio adecuada entre los componentes de remuneración fija y variable del personal identificado se establecerá independientemente de cualquier posible ajuste *ex post* al riesgo futuro o de fluctuaciones en el precio de los instrumentos.
192. Las empresas de servicios de inversión 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 empresa de servicios de inversión esté adecuadamente alineada con su remuneración.
193. Cuando las empresas de servicios de inversión 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.
194. Cuando una empresa de servicios de inversión con forma jurídica de sociedad anónima y, en particular, una empresa de servicios de inversión 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 empresa de servicios de inversión a largo plazo, la cuantía estará claramente documentada en las políticas de la empresa. 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

195. Las empresas de servicios de inversión tendrán una política de remuneración variable plenamente flexible para el personal, incluido el personal identificado, de acuerdo con el artículo 30, apartado 1, letra k), de la Directiva (UE) 2019/2034. 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 empresa de servicios de inversión. La

empresa de servicios de inversión especificará cómo la remuneración variable se verá afectada por los cambios en los resultados y los niveles de resultados, incluyendo los niveles de resultados 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.

196. 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, incluida la venta abusiva de productos, cuando, sin dicha asunción de riesgos a corto plazo, los resultados de la empresa de servicios de inversión o del personal no permitirían la concesión de remuneración variable.
197. El pago de remuneración fija en instrumentos, en su caso, no menoscabará la capacidad de la empresa de servicios de inversión para aplicar una política de remuneración variable plenamente flexible.

13.2 Ratio entre remuneración fija y variable

198. Al fijar los componentes fijos de la remuneración del personal con arreglo al artículo 30, apartado 1, la empresa de servicios de inversión los situará en un nivel que permita una política totalmente flexible de remuneración variable para todo el personal. A tal fin, la política de remuneración establecerá una ratio adecuada entre los componentes variables y fijos de la remuneración total.
199. La ratio establecida será la ratio entre el componente de remuneración variable máximo que podrá concederse para el siguiente período de desempeño y el componente de remuneración fijo del siguiente período de desempeño. Las ratios máximas admisibles incluirán niveles de pagos que cubran resultados «por encima del objetivo» o excepcionales y no reflejarán solo los resultados «objetivo» o esperados. La ratio efectiva entre la remuneración variable concedida y la remuneración fija aumentará con los resultados obtenidos.
200. Al establecer la ratio, las empresas de servicios de inversión tendrán en cuenta sus actividades, sus riesgos y la incidencia del personal o de las categorías de personal en su perfil de riesgo o los activos que gestionan, así como los incentivos para que el personal actúe en pro de los intereses de la empresa de servicios de inversión y la necesidad de mantener la flexibilidad de costes a la luz de los cambios en las pérdidas y ganancias a lo largo del tiempo.
201. Al establecer la ratio, las empresas de servicios de inversión tendrán en cuenta que un componente variable vinculado a los resultados puede tener un efecto positivo en el «reparto de riesgos» e incentivar un comportamiento prudente de asunción de riesgos en consonancia con la propensión al riesgo de la empresa, mientras que un componente variable que no esté adecuadamente equilibrado podría, en determinadas circunstancias, tener efectos negativos. Cuanto mayor sea la posible remuneración variable en comparación con la remuneración fija,

mayor será el incentivo para obtener los resultados necesarios y mayores los riesgos asociados. Las empresas de servicios de inversión deberán considerar que el personal puede acostumbrarse a recibir una remuneración variable considerable y esperará recibirla. Si el componente fijo es demasiado bajo en comparación con la remuneración variable, la empresa de servicios de inversión puede tener dificultades para reducir o eliminar la remuneración variable en un ejercicio de malos resultados.

202. Las empresas de servicios de inversión pueden establecer ratios distintas para diferentes jurisdicciones, diferentes unidades de negocio, funciones de control corporativo e interno y diferentes categorías de personal, por ejemplo, el personal identificado, el personal no identificado responsable de la gestión de activos, el personal de ventas, el personal de funciones de control o el personal de funciones administrativas. 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 miembros del personal incluidos en la misma categoría.
203. 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 empresas de servicios de inversión podrán omitir algunos de los componentes de remuneración fija cuando no sean materiales, por ejemplo, cuando concedan retribuciones no pecuniarias proporcionadas.
204. 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, incluidos los importes concedidos para períodos de devengo plurianuales, dividida por la suma de todos los componentes de remuneración fija concedidos para el mismo ejercicio. Para períodos de devengo plurianuales que no se renueven anualmente, las empresas de servicios de inversión podrán, de manera alternativa, tener en cuenta en cada año del período de desempeño el importe máximo de remuneración variable que pueda concederse al final de dicho período dividido por el número de años que conforman dicho período.
205. Las empresas de servicios de inversión podrán no tener en cuenta el importe de la remuneración variable garantizada concedida que pueda concederse como prima de contratación al nuevo personal en el cálculo de la ratio entre los componentes variables y fijos de la remuneración total correspondiente al primer período de desempeño a la hora de determinar si cumplen la ratio establecida en su política de remuneración.
206. Las empresas de servicios de inversión deberán poder explicar el razonamiento de los coeficientes máximos establecidos entre los componentes de remuneración variable y fijo a través de su política de remuneración y cómo cambiarían los ratios reales en comparación con la ratio máxima en función de los indicadores de riesgo y resultados.

14. Proceso de alineación con el riesgo

207. 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 empresas de servicios de inversión garantizarán que los incentivos para asumir riesgos estén equilibrados con los incentivos para gestionar el riesgo.
208. Las empresas de servicios de inversión alinearán el horizonte temporal del riesgo y la medición de resultados con el ciclo económico de la empresa de servicios de inversión en un marco plurianual. Las empresas de servicios de inversión fijarán el período de devengo y los períodos de pago de la remuneración con un horizonte adecuado, diferenciando entre la remuneración a pagar inicialmente y la remuneración a pagar pasados unos períodos de diferimiento y de retención. Los períodos 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.
209. 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 empresa de servicios de inversión establecerá medidas de resultados absolutas basadas en su propia estrategia, incluido 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, empresas de servicios de inversión 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.
210. Las empresas de servicios de inversión 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.
211. Las empresas de servicios de inversión 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.
212. Las empresas de servicios de inversión 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

213. La remuneración variable del personal identificado estará alineada con todos los riesgos y con los resultados de la empresa de servicios de inversión, de la unidad de negocio y de la persona de que se trate. La importancia relativa de cada nivel de los criterios de resultados o desempeño 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 opera y los riesgos actuales y futuros.

14.1.1 Evaluaciones del riesgo

214. Las empresas de servicios de inversión definirán los objetivos de la empresa, de las unidades de negocio y del personal. Estos objetivos se derivarán de su estrategia de negocio y de riesgo, de los valores corporativos, de la propensión al riesgo y de los intereses a largo plazo, y también tendrán en cuenta el coste del capital y la liquidez de la empresa de servicios de inversión. Las empresas de servicios de inversión evaluarán la consecución de los objetivos de las unidades de negocio y del personal identificado durante el período de devengo.
215. Las empresas de servicios de inversión tendrán en cuenta todos los riesgos presentes y futuros, tanto dentro como fuera de balance, diferenciando entre los riesgos relevantes para la empresa de servicios de inversión, para las unidades de negocio y para las personas. Aunque las empresas de servicios de inversión suelen asumir todos los tipos de riesgo a nivel de toda la empresa, es posible que solo algunos tipos de riesgo sean relevantes a nivel de determinados miembros del personal identificado o de determinadas unidades de negocio.
216. Las empresas de servicios de inversión 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 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.
217. A fin de tener en cuenta de forma conservadora todos los riesgos significativos a nivel de la empresa de servicios de inversión y de las unidades de negocio, las empresas de servicios de inversión aplicarán los mismos métodos de medición del riesgo que los empleados para medir el riesgo interno, por ejemplo, en el proceso de evaluación de la adecuación del capital interno (ICAAP). Las empresas de servicios de inversión tendrán en cuenta las pérdidas esperadas e inesperadas y las condiciones de tensión.
218. Las empresas de servicios de inversión deberán ser 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 empresa de servicios de inversión de manera proporcional en la política de remuneración.

14.1.2 Criterios de resultados sensibles al riesgo

219. Las empresas de servicios de inversión establecerán y documentarán criterios cuantitativos y cualitativos, de carácter tanto financiero como no financiero, para las personas, las unidades de negocio y la empresa de servicios de inversión. Los criterios de resultados o desempeño no incentivarán la asunción de excesivos riesgos o la venta abusiva de productos.
220. Las empresas de servicios de inversión mantendrán un equilibrio adecuado entre los criterios cuantitativos y los cualitativos, así como entre los criterios absolutos y los relativos.

221. 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 valoración de desempeño y garantizarán que el proceso de concesión tenga una incidencia apropiada sobre el comportamiento del personal.
222. Los criterios de resultados incluirán objetivos y medidas alcanzables sobre los que el miembro del personal identificado tenga alguna influencia directa. Cuando se evalúen los resultados, se medirán los resultados efectivamente realizados.
223. Los criterios cuantitativos cubrirán un período lo suficientemente largo como para reflejar correctamente el riesgo asumido por los miembros del personal identificado, las unidades de negocio y la empresa de servicios de inversión, y se ajustarán al riesgo e incluirán medidas de eficiencia económica. Las empresas de servicios de inversión también deberán utilizar criterios de resultados para los activos que gestionan. Algunos ejemplos de medidas de resultados cuantitativas utilizadas en el sector de gestión de activos que cumplen las disposiciones mencionadas anteriormente son la tasa interna de retorno (TIR), el beneficio antes de intereses, impuestos y amortizaciones (EBITDA), la ratio Alfa, la rentabilidad absoluta y relativa, la ratio de Sharpe y los activos captados.
224. 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.
225. 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 a nivel de la empresa de servicios de inversión, la 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

226. 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 derive de las decisiones de negocio (por ejemplo, la aprobación de nuevos productos) en las que participe la función de control.
227. 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. Su remuneración variable se basará también, hasta cierto punto, en los resultados de la empresa de servicios de inversión en su conjunto. La empresa de servicios de inversión 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 controlan.

228. Si la persona responsable de la función de gestión de riesgos (director/a de riesgos o CRO), si la hubiera, también es miembro del órgano de dirección, se aplicarán los principios establecidos en los apartados 226 y 227 a su remuneración.
229. Cuando una empresa de servicios de inversión no establezca y mantenga una función de auditoría o de gestión de riesgos, deberá poder demostrar, previa solicitud, que los criterios de desempeño del personal encargado de los procesos correspondientes no ofrecen incentivos para llevar a cabo los procesos de control de forma inadecuada.

14.2 Proceso de concesión

230. Las empresas de servicios de inversión establecerán un fondo de remuneración para primas. Cuando determinen los fondos de remuneración para primas o las concesiones individuales, las empresas de servicios de inversión 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 empresa.
231. La remuneración variable será concedida una vez transcurrido el período de devengo. El período de devengo será de al menos un año. Cuando se utilicen ciclos más largos, podrán solaparse distintos períodos de devengo; por ejemplo, si un nuevo período plurianual comienza cada año.
232. Tras el período de devengo, la empresa de servicios de inversión determinará la remuneración variable de cada uno de los miembros del personal identificado, convirtiendo los criterios de desempeño y los ajustes por riesgo en remuneración real concedida. Durante este proceso de concesión, la empresa de servicios de inversión ajustará la remuneración por posibles acontecimientos adversos en el futuro («ajuste *ex ante* al riesgo»).

14.2.1 Establecimiento de fondos de remuneración para primas para el personal identificado

233. Las empresas de servicios de inversión determinarán uno o más fondos de remuneración para primas («fondo para primas») para el período para el que se concede la remuneración variable y calcularán el fondo para primas total para el personal identificado de la empresa de servicios de inversión sumando dichos fondos para primas. El fondo de remuneración para primas deberá estar vinculado a los resultados de la empresa de servicios de inversión. Además, el personal podría beneficiarse de pagos de participaciones en cuenta adecuados para los que no se ha definido un fondo para primas.

234. Al establecer los fondos para primas, las empresas de servicios de inversión 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 empresa de servicios de inversión, los objetivos de control y la situación financiera de la empresa de servicios de inversión, incluida 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.
235. Los fondos de remuneración para primas no se fijarán a un determinado nivel para satisfacer las demandas de remuneración.
236. Las empresas de servicios de inversión contarán con los procesos y controles apropiados para determinar el fondo de remuneración para primas total.
237. Cuando las empresas de servicios de inversión utilicen un método descendente (*top-down*), establecerán la cuantía del fondo de remuneración para primas a nivel de la empresa de servicios de inversión, 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 del desempeño de la persona.
238. Cuando las empresas de servicios de inversión establezcan el fondo de remuneración para primas con un método ascendente (*bottom-up*), el proceso comenzará a nivel del miembro del personal. Dependiendo de los criterios aplicados para evaluar el desempeño del empleado, se realizará una asignación del fondo de remuneración para primas para dicho miembro del personal; el fondo para primas de la unidad de negocio y la empresa de servicios de inversión equivale a la suma de las concesiones potenciales asignadas a los niveles subordinados respectivos. La empresa de servicios de inversión se asegurará de que se tengan en cuenta de manera apropiada los resultados generales de la empresa.
239. Cuando se distribuya el fondo de remuneración para primas a nivel de la unidad de negocio o a nivel individual de cada miembro del personal, la asignación se basará, según corresponda, en fórmulas predefinidas y en un método discrecional. Las empresas de servicios de inversión utilizarán cuadros de indicadores u otros métodos apropiados para combinar diferentes enfoques.
240. Cuando se elija el enfoque, las empresas de servicios de inversión 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.

241. 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.
242. Las empresas de servicios de inversión 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 El ajuste *ex ante* al riesgo en el proceso de concesión

243. Las empresas de servicios de inversión 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 riesgos antes de 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.
244. Dependiendo de la disponibilidad de criterios de ajuste por riesgo, las empresas de servicios de inversión 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.
245. 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.
246. Cuando se basen en criterios cuantitativos, los ajustes *ex ante* al riesgo realizados por las empresas de servicios de inversión dependerán en gran parte de las medidas existentes en la empresa, 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 empresas de servicios de inversión también harán los cambios pertinentes en el marco de la remuneración.
247. Al medir la rentabilidad de una empresa de servicios de inversión 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 empresas de servicios de inversión no excluirán los costes de las funciones corporativas, por ejemplo, costes de TI, gastos generales del grupo o costes de negocios interrumpidos.

248. Las empresas de servicios de inversión 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

249. Sin perjuicio de la aplicación de las exenciones previstas en el artículo 32, apartado 4, de la Directiva (UE) 2019/2034, las empresas de servicios de inversión pagarán parte de la remuneración variable sin diferir y parte de forma diferida y, cuando sea necesario, en instrumentos y efectivo, de conformidad con el artículo 32 del Reglamento (UE) 2019/2033. Cuando se pague un importe elevado de remuneración variable en instrumentos, las empresas de servicios de inversión considerarán si la alineación del riesgo con el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión o con los activos que gestiona mejoraría si se concediera una combinación de diferentes instrumentos. Antes de pagar la parte diferida en efectivo o de la consolidación de instrumentos diferidos, se realizará una nueva evaluación del desempeño 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 períodos de devengo plurianuales.

15.1 Remuneración diferida y no diferida

250. Sin perjuicio de la aplicación de las exenciones previstas en el artículo 32, apartado 4, de la Directiva (UE) 2019/2034, las empresas de servicios de inversión aplicarán un calendario de diferimiento que alinee debidamente la remuneración del personal con las actividades de la empresa de servicios de inversión, 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.

251. El calendario de diferimiento se define por distintos componentes:

- a. la proporción de remuneración variable diferida (sección 15.2);
- b. la duración del período de diferimiento (sección 15.2);
- c. la velocidad a la que se consolida la remuneración diferida, incluido el lapso de tiempo transcurrido entre el final del período de devengo y la consolidación del primer importe diferido (sección 15.3).

252. Las empresas de servicios de inversión 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 Período de diferimiento y proporción de remuneración diferida

253. El período 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).
254. Al establecer el período de diferimiento efectivo y la proporción que será diferida, de acuerdo con los requisitos mínimos del artículo 32, apartado 1, letra l), de la Directiva (UE) 2019/2034, las empresas de servicios de inversión considerarán:
- las responsabilidades y las competencias del personal identificado y las tareas que realiza;
 - el ciclo económico y la naturaleza de las actividades de la empresa de servicios de inversión;
 - las fluctuaciones esperadas en la actividad económica, en los resultados y en los riesgos de la empresa de servicios de inversión y de la unidad de negocio, así como la incidencia del personal identificado sobre dichas fluctuaciones;
 - la ratio aprobada entre los componentes variables y fijos de la remuneración total y el importe absoluto de la remuneración variable.
255. Las empresas de servicios de inversión determinarán a qué categorías de personal identificado, también teniendo en cuenta sus funciones y responsabilidades, se aplicarán unos períodos de diferimiento superiores al período 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 períodos de devengo plurianuales más largos y cuando dichos períodos más largos proporcionen mayor certeza sobre los riesgos materializados desde el inicio del período de devengo, las empresas de servicios de inversión tendrán en cuenta este hecho al fijar los períodos de diferimiento y de retención y podrán, según resulte apropiado, introducir períodos de diferimiento más cortos que los períodos de diferimiento que se considerarían adecuados al aplicar un período de devengo de un año. En todo caso, será de aplicación el requisito de un período de diferimiento mínimo de tres años.
256. Las empresas de servicios de inversión 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 %. Cuando la cuantía de la remuneración variable sea especialmente elevada, la proporción de diferimiento para dichos miembros del personal será de al menos el 60 %.

257. Las empresas de servicios de inversión definirán qué nivel de remuneración variable constituye una cuantía especialmente elevada, teniendo en cuenta la remuneración media pagada en la propia empresa de servicios de inversión, además de, cuando sea posible, el informe de comparación de remuneraciones de empresas de servicios de inversión de la ABE y, en su caso, los resultados de comparaciones de remuneraciones a nivel nacional y a otros niveles, 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.
258. Cuando las empresas de servicios de inversión 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 por encima de 200: 25 % sin diferir y el resto diferido), las empresas de servicios de inversión deberán ser capaces de demostrar a la autoridad competente que, en términos medios ponderados para cada miembro del personal identificado, la empresa de servicios de inversión 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.
259. 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 empresa de servicios de inversión, 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 períodos de diferimiento más largos;
 - 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 empresa de servicios de inversión y que estén sujetos a períodos de diferimiento y de retención suficientemente largos.

15.3 Consolidación de la remuneración diferida

260. La primera parte diferida no se consolidará antes de 12 meses tras el inicio del período de diferimiento. El período 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.

261. La remuneración diferida se consolidará en su totalidad cuando finalice el período de diferimiento o se escalonará en varios pagos durante el transcurso del período de diferimiento de acuerdo con el artículo 32, apartado 3, de la Directiva (UE) 2019/2034.
262. La consolidación prorrateada significa que, por ejemplo, para un período de diferimiento de cuatro años, el derecho a cobrar un cuarto 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.
263. La frecuencia de la consolidación no deberá 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

264. Los instrumentos utilizados para la concesión de remuneración variable contribuirán a que esta sea acorde con los resultados y los riesgos de la empresa de servicios de inversión.
265. Las empresas de servicios de inversión darán prioridad al uso de instrumentos, según lo establecido en el artículo 32, letra j), de la Directiva (UE) 2019/2034, emitidos por la propia empresa de servicios de inversión. Las empresas de servicios de inversión también podrán utilizar los instrumentos enumerados en el artículo 32, letra j), incisos i), ii) y iii), de la Directiva (UE) 2019/2034 emitidos dentro del perímetro de consolidación. La remuneración variable podrá consistir en un equilibrio de diferentes tipos de instrumentos.
266. Cuando una empresa de servicios de inversión no emita ningún instrumento admisible, pero no se beneficie de una exención en virtud del artículo 32, apartado 4, de la Directiva (UE) 2019/2034, deberá solicitar el uso de un mecanismo alternativo y demostrar que no emite tales instrumentos.
267. Las autoridades competentes, a la hora de decidir sobre las solicitudes de utilización de mecanismos alternativos, deberán tener en cuenta:
- que las empresas de servicios de inversión que son sociedades anónimas (tanto cotizadas como no cotizadas) han emitido acciones y, por lo tanto, en general, disponen de acciones y, en cualquier caso, de instrumentos vinculados a las acciones para el pago de la remuneración variable;
 - si es posible y proporcionado que la empresa de servicios de inversión haga uso de instrumentos vinculados a acciones o instrumentos no pecuniarios equivalentes, con sujeción a la estructura jurídica de la empresa de servicios de inversión;
 - se han emitido «otros instrumentos» en virtud del artículo 32, apartado j, inciso iii), de la Directiva (UE) 2019/2034, lo que depende de si una empresa de servicios de inversión o una empresa de servicios de inversión dentro del perímetro de consolidación ya ha emitido tales instrumentos y dispone de cantidades suficientes de ellos. Cuando las

empresas de servicios de inversión 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 de la Comisión elaborado de conformidad con la Directiva (UE) 2019/2034

d. si existen requisitos específicos en virtud de la legislación laboral nacional que impidan el uso de un instrumento admisible emitido para el pago de la remuneración variable.

268. 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 del 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.

269. Las empresas de servicios de inversión se asegurarán de que disponen de los instrumentos concedidos cuando se consolide la remuneración variable concedida en instrumentos. Las empresas de servicios de inversión podrán decidir no mantener los instrumentos durante el período de diferimiento, en cuyo caso tendrán en cuenta los riesgos de mercado relevantes.

270. 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 período de retención. Las empresas de servicios de inversión que no cotizan establecerán el valor de las participaciones de propiedad y de los instrumentos vinculados a las participaciones de propiedad basándose en los resultados financieros del último ejercicio.

271. Las empresas de servicios de inversión 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 empresas de servicios de inversión se asegurarán de que los instrumentos concedidos estén disponibles para el pago al personal a más tardar en el momento de su consolidación.

272. Las empresas de servicios de inversión 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 período de diferimiento no se pagarán al personal una vez finalizado el período de diferimiento. Dichos pagos se considerarán recibidos y propiedad de la empresa de servicios de inversión. Lo mismo deberá aplicarse a los instrumentos no pecuniarios que reflejan los instrumentos de las carteras gestionadas.

15.5 Proporción mínima de instrumentos y su distribución en el tiempo

273. Cuando sea aplicable, las empresas de servicios de inversión aplicarán el requisito de pagar, de conformidad con el artículo 32, apartado 1, letra j), de la Directiva (UE) 2019/2034, como mínimo el 50 % de cualquier remuneración variable en instrumentos bien por igual a la parte no diferida y a la parte diferida, bien optando por conceder una parte más elevada de la parte diferida de la remuneración en instrumentos, siempre que se cumpla en total el requisito mínimo del 50 %.
274. Las empresas de servicios de inversión priorizarán el uso de instrumentos en lugar de conceder remuneración variable en efectivo. Las empresas de servicios de inversión establecerán el porcentaje que se concede en instrumentos en al menos el 50 %. Cuando las empresas de servicios de inversión 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.
275. La ratio de remuneración variable que se pague en instrumentos se calculará como el cociente entre el importe de la 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

276. El período 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 empresa de servicios de inversión.
277. La empresa de servicios de inversión deberá 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.
278. Al establecer el período de retención, la empresa de servicios de inversión tendrá en cuenta la duración total del diferimiento, el período de retención previsto, la incidencia de la categoría de personal identificado en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión y la duración del ciclo económico relevante para la categoría de personal en cuestión.

279. Se considerará un período 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 período de diferimiento y del período de retención estándar, al menos para el personal con mayor incidencia en el perfil de riesgo de la empresa de servicios de inversión.
280. Para los instrumentos concedidos se establecerá un período de retención de al menos un año. Se fijarán períodos 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 período de diferimiento sea de al menos cinco años, puede imponerse un período de retención para la parte diferida de al menos seis meses para el personal identificado distinto de los miembros del órgano de dirección y la alta dirección, a los que se aplicará un período 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*)

281. Las cláusulas *malus* o *clawback* son mecanismos de ajuste *ex post* al riesgo explícitos mediante los cuales la propia empresa de servicios de inversión 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).
282. Sin perjuicio de los principios generales de la legislación nacional laboral o contractual, las empresas de servicios de inversión 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 32, apartado 1, letra m), de la Directiva (UE) 2019/2034, independientemente del método utilizado para el pago, incluidas las disposiciones sobre retención o diferimiento.
283. Los ajustes *ex post* al riesgo estarán siempre asociados a al desempeño o al riesgo. Responderán a situaciones de riesgo reales o a cambios en los riesgos persistentes de las empresas de servicios de inversión, 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.
284. Las empresas de servicios de inversión 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 empresa de servicios de inversión de acuerdo con pruebas retrospectivas.
285. Cuando las empresas de servicios de inversión 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 32, apartado 1, letra m), de la Directiva (UE) 2019/2034, también fijarán su período de aplicación para el personal identificado. Este período abarcará, al menos, los períodos de retención y de diferimiento. Las empresas de servicios de inversión 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.

286. Las empresas de servicios de inversión usarán, al menos, los criterios de desempeño y de riesgo aplicados inicialmente para asegurar un vínculo entre la evaluación inicial del desempeño y sus pruebas retrospectivas. Además de los criterios establecidos en el artículo 32, apartado 1, letra m), incisos i) y ii), de la Directiva (UE) 2019/2034, las empresas de servicios de inversión utilizarán criterios específicos, incluidos los siguientes:

- a. prueba de mala conducta o de error grave por parte del miembro del personal (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 empresa de servicios de inversión y/o la unidad de negocio sufren posteriormente una caída significativa (por ejemplo, indicadores de negocio específicos);
- c. si la empresa de servicios de inversión y/o la unidad de negocio en la que trabaja el miembro del personal identificado sufre 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 de la empresa de servicios de inversión;
- e. sanciones reglamentarias, p. ej., punitivas, administrativas, disciplinarias o de otro tipo, a las que haya contribuido la conducta del miembro del personal identificado.

287. Cuando la cláusula de reducción de la remuneración se pueda aplicar solamente en el momento de la consolidación del pago diferido, las empresas de servicios de inversión 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 32, apartado 4, de la Directiva (UE) 2019/2034, porque el requisito de diferir la remuneración variable no sea de aplicación; las empresas de servicios de inversión se asegurarán de que la cláusula de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas puede aplicarse.

288. Las cláusulas *malus* y *clawback* deberán conllevar, en su caso, 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

289. Las empresas de servicios de inversión utilizarán para la remuneración variable instrumentos en los que el precio reaccione ante los cambios en los resultados o el riesgo de la empresa de servicios de inversión. 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.
290. El personal deberá poder recibir el importe debido cuando se le hayan concedido instrumentos y, tras los períodos 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 – Empresas de servicios de inversión beneficiarias de la intervención pública

16. Ayudas estatales y remuneración

291. De conformidad con la sección 6 de estas directrices, cuando las empresas de servicios de inversión sean beneficiarias de intervención pública excepcional, las autoridades competentes y las empresas de servicios de inversión establecerán contactos periódicos con respecto a la fijación del fondo de remuneración para primas de la remuneración variable posible y la concesión de remuneración variable para garantizar el cumplimiento del artículo 31 de la Directiva (UE) 2019/2034 y cualquier restricción adicional impuesta por las autoridades competentes. Ningún pago de remuneración variable deberá poner en peligro el cumplimiento del plan establecido de recuperación y retirada de la intervención pública excepcional.
292. En las empresas de servicios de inversión que entran en el ámbito de aplicación de la Directiva 2014/59/UE, 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) deberá aplicarse en las políticas de remuneración. Cualquier condición respecto a la remuneración impuesta a las empresas de servicios de inversión 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 empresas de servicios de inversión.
293. La remuneración variable del personal de una empresa de servicios de inversión no impedirá el reembolso puntual y ordenado de la intervención pública excepcional o el logro de los objetivos establecidos en el plan de reestructuración.
294. La empresa de servicios de inversión 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.

295. Las autoridades competentes vigilarán que la empresa de servicios de inversión cumpla las condiciones del artículo 31 de la Directiva (UE) 2019/2034 y podrán fijar un porcentaje máximo de los ingresos netos para el pago de la remuneración variable.

Título VI - Autoridades competentes

17. Políticas de remuneración

296. Las autoridades competentes aplicarán un enfoque basado en el riesgo a la supervisión de las políticas y prácticas de remuneración de las empresas de servicios de inversión y las revisarán de conformidad con las directrices de la ABE sobre el proceso de revisión supervisora.
297. Las autoridades competentes garantizarán, en el marco de su revisión supervisora, teniendo en cuenta las presentes directrices, que las empresas de servicios de inversión cumplan los requisitos en materia de políticas de remuneración establecidos en la Directiva (UE) 2019/2034 y las disposiciones de las NTR sobre personal identificado, incluida la existencia de políticas de remuneración adecuadas imparciales en cuanto al género para todo el personal y para el personal identificado.
298. Las autoridades competentes se asegurarán de que las empresas de servicios de inversión alineen sus políticas y prácticas de remuneración con su estrategia de negocio y con sus intereses a largo plazo, teniendo en cuenta su estrategia de negocio y de riesgo, la cultura y los valores corporativos, y el perfil de riesgo.
299. Las autoridades competentes se asegurarán de que las políticas, prácticas y procesos de remuneración de las empresas de servicios de inversión sean adecuados, incluyendo la concesión de una remuneración variable garantizada, las indemnizaciones por despido y los beneficios discrecionales de pensiones.
300. Las autoridades competentes se asegurarán de que las empresas de servicios de inversión han establecido un coeficiente máximo adecuado entre la parte fija y variable de la remuneración total.
301. Las autoridades competentes revisarán la brecha salarial de género en las empresas de servicios de inversión y harán un seguimiento de cualquier indicio de que las políticas de remuneración no son neutrales en cuanto al género.
302. 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 empresa de servicios

de inversión o los activos que gestiona han sido identificados y verificarán que cualquier exclusión de un miembro del personal de la categoría de personal identificado, cuando hubiera sido identificado únicamente mediante los criterios cuantitativos establecidos en las NTR, esté motivada y que se hayan cumplido los respectivos procesos establecidos en estas directrices y en las NTR.

303. Sin perjuicio de otras medidas y sanciones supervisoras y disciplinarias, las autoridades competentes exigirán a las empresas de servicios de inversión que tomen medidas adecuadas para remediar cualquier deficiencia identificada. Si las empresas de servicios de inversión no lo hacen, se tomarán las medidas de supervisión apropiadas.

20. Divulgación de información

304. Las autoridades competentes verificarán la información sobre remuneraciones divulgada por las empresas de servicios de inversión, de conformidad con el artículo 51 del Reglamento (UE) 2019/2033, y establecerán qué empresas de servicios de inversión estarán sujetas a una revisión periódica de la información divulgada.

305. Además del ejercicio de comparación de las prácticas de remuneración exigido en virtud del artículo 34, apartado 1, de la Directiva (UE) 2019/2034 y del ejercicio de recopilación de información relativa a las personas con alta remuneración en virtud del artículo 34, apartado 4, 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 empresas de servicios de inversión y, en particular, en las empresas de servicios de inversión de mayor tamaño de dicho Estado miembro.

21. Colegios de supervisores

306. Los colegios de supervisores establecidos de conformidad con el artículo 48 de la Directiva (UE) 2019/2034 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.