

# Directrices de la ABE sobre el tipo de descuento teórico aplicable a la remuneración variable

## Índice

---

<b>Rango jurídico de las presentes Directrices</b>	<b>2</b>
Requisitos de notificación	2
Título I – Objeto y definiciones	3
Título II - Requisitos relativos al tipo de descuento aplicable a la remuneración variable	3
1. Remuneración variable que puede descontarse	3
2. Elementos que se incluyen en el cálculo del tipo de descuento	4
3. Cálculo del tipo de descuento	5
4. Aplicación del tipo de descuento	6
5. Documentación y transparencia	7
6. Revisión supervisora del tipo de descuento	7
Título III – Disposiciones finales y aplicación	7
Anexo - Ejemplos de aplicación del tipo de descuento a la remuneración variable	8
Ejemplo 1	9
Ejemplo 2	12
Ejemplo 3	16

## Rango jurídico de las presentes Directrices

El presente documento contiene directrices emitidas en virtud del artículo 16 del Reglamento (UE) nº 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 nº 716/2009/CE y se deroga la Decisión 2009/78/CE de la Comisión («Reglamento de la ABE»). Con arreglo al artículo 16, apartado 3, del Reglamento de la ABE, las autoridades competentes y las entidades financieras harán todo lo posible para atenerse a ellas.

Las directrices exponen el punto de vista de la ABE sobre las prácticas de supervisión más adecuadas en el marco del Sistema Europeo de Supervisión Financiera y sobre cómo debería aplicarse el Derecho de la Unión en un determinado ámbito. En consecuencia, la ABE espera que todas las autoridades competentes y entidades financieras a las que se dirigen las directrices las cumplan. Las autoridades competentes a las que sean de aplicación las directrices deberían cumplirlas incorporándolas a sus prácticas de supervisión de la forma más apropiada (modificando, por ejemplo, su marco jurídico o sus procedimientos de supervisión), incluso en aquellos casos en los que determinadas directrices vayan dirigidas principalmente a las entidades.

## Requisitos de notificación

De conformidad con el artículo 16, apartado 3, del Reglamento de la ABE, las autoridades competentes deberán notificar a la ABE, a más tardar el 27 de mayo de 2014, si cumplen o se proponen cumplir estas directrices o, en caso negativo, los motivos del incumplimiento. A falta de notificación en ese plazo, la ABE considerará que las autoridades competentes no la cumplen. Las notificaciones se presentarán remitiendo el modelo incluido en la sección 5 a [compliance@eba.europa.eu](mailto:compliance@eba.europa.eu), con la referencia «EBA/GL/2014/01». Las notificaciones serán presentadas por personas debidamente facultadas para comunicar el cumplimiento en nombre de las respectivas autoridades competentes.

Las notificaciones se publicarán en el sitio web de la ABE, tal como contempla el artículo 16, apartado 3.

## Título I – Objeto y definiciones

1. El artículo 94, apartado 1, letra g), de la Directiva 2013/36/UE<sup>1</sup> obliga a las entidades a establecer las ratios apropiadas entre el componente fijo y el variable de la remuneración total para aquellas las categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad (personal identificado<sup>2</sup>). El porcentaje máximo entre el componente variable y el fijo de la remuneración total no será superior al 100 %. Los Estados miembros podrán autorizar una ratio más alta hasta un nivel máximo del 200 %.
2. En estas directrices se exponen el cálculo y la aplicación del tipo de descuento a que se refiere el artículo 94, apartado 1, letra g), inciso iii), de la Directiva 2013/36/UE. Los Estados miembros podrán autorizar a las entidades a aplicar el tipo de descuento teórico, a efectos del cálculo de la ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración, a un máximo del 25 % de la remuneración variable total, siempre que se abone mediante instrumentos diferidos por un plazo de cinco o más años.
3. Las presentes directrices son de aplicación a las entidades que hagan uso de la opción de aplicar el tipo de descuento a efectos del cálculo de la ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración, y a las autoridades competentes de los Estados miembros que hayan permitido esta opción.
4. A efectos de las presentes directrices, el tipo de descuento es el valor por el que se multiplica el importe nominal de la remuneración variable concedida que se consolidará en el futuro, para obtener su valor descontado. Ese valor descontado se usa luego para calcular la ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración total del personal identificado.

## Título II - Requisitos relativos al tipo de descuento aplicable a la remuneración variable

### 1. Remuneración variable que puede descontarse

5. Las entidades podrán descontar hasta un máximo del 25 %, o un porcentaje inferior prescrito por el Estado miembro, de la remuneración variable total calculada como la suma de todos los componentes de remuneración variable antes de aplicar el tipo de descuento. Solo deberá descontarse la remuneración variable cuyo pago se difiera

---

<sup>1</sup> Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (DO L 176 de 27.6.2013, p. 338).

<sup>2</sup> El empleado ha de ser identificado aplicando las normas técnicas de regulación sobre los criterios para la identificación del empleado cuyas actividades profesionales incidan de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad.

durante un plazo de al menos cinco años y que se abone en acciones o instrumentos de deuda, o instrumentos vinculados con ellos, que cumplan los criterios del artículo 94, apartado 1, letra l), de la Directiva 2013/36/UE. Se incluyen las partes de la remuneración variable diferida que se consoliden durante el período de diferimiento. El derecho a percibir la remuneración variable pagadera en virtud de los acuerdos de diferimiento no podrá consolidarse de forma más rápida que la resultante de su distribución proporcional<sup>3</sup>.

6. El importe de la remuneración variable que puede descontarse se calculará tomando como base el importe nominal total de la remuneración variable tal como se establece en las directrices del EBA sobre las políticas y las prácticas de remuneración.

## 2. Elementos que se incluyen en el cálculo del tipo de descuento

7. Puesto que no se abonarán instrumentos al personal durante el período de diferimiento, el tipo de descuento comprenderá los tres factores siguientes: la tasa de inflación, el tipo de interés de los títulos de deuda pública y un factor de incentivo por el uso de instrumentos diferidos a largo plazo, que se explican en los siguientes apartados de esta sección. A efectos de los apartados 8 a 10, las entidades usarán en su política de remuneración los siguientes datos:
  - a. los datos más recientes disponibles en la fecha en que se conceda la remuneración; o bien
  - b. los datos más recientes disponibles en la fecha en que se determine la remuneración variable que podría concederse para el período de evaluación siguiente.
8. Para la remuneración concedida en un Estado miembro, las entidades utilizarán como factor de inflación uno de los siguientes:
  - a. si la remuneración va a abonarse en la moneda emitida por el Estado miembro en el que el empleado trabaje principalmente, la tasa de variación media anual del IPCA publicada por Eurostat<sup>4</sup> para dicho Estado miembro;
  - b. si la remuneración va a abonarse en una moneda emitida por otro Estado miembro o por un tercer país, los datos estadísticos oficiales equivalentes a los contemplados en la letra a) anterior disponibles para el país que emita la moneda o el IPCA aplicable al Estado miembro en que los empleados desempeñen la parte predominante de sus actividades;

---

<sup>3</sup> Artículo 94, apartado 1, letra m), de la Directiva 2013/36/UE.

<sup>4</sup> Índices de Precios de Consumo Armonizado (IPCA). Puede accederse a esta tasa a través del siguiente enlace: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcod e=tec00118&plugin=1>.

- c. la tasa de variación media anual, según lo dispuesto en las letras a) o b) anteriores, del Estado miembro de la entidad matriz de la UE.
9. Para la remuneración concedida en un tercer país<sup>5</sup>, las entidades utilizarán como factor de inflación uno de los siguientes:
- a. si la remuneración va a abonarse en una moneda emitida por un tercer país, los datos estadísticos oficiales equivalentes a los contemplados en el apartado 8, letra a), disponibles para el país que emita la moneda o el IPCA del Estado miembro de la entidad matriz de la UE;
  - b. si la remuneración va a abonarse en una moneda emitida por un Estado miembro de la UE, el IPCA del Estado miembro de la entidad matriz de la UE.
10. En relación con el tipo de interés de los títulos de deuda pública, las entidades usarán:
- a. si la remuneración va a abonarse en una moneda emitida por un Estado miembro, el rendimiento medio de los títulos de deuda pública a largo plazo de todos los Estados miembros de la UE, publicado por Eurostat<sup>6</sup>;
  - b. si la remuneración va a abonarse en una moneda emitida por un tercer país a personal predominantemente ubicado fuera de la UE, los datos estadísticos oficiales equivalentes disponibles para el país que emita la moneda o el tipo indicado en la letra a) anterior.
11. El factor de incentivo por la remuneración variable diferida que se abone en instrumentos diferidos por un período de cinco años será del 10 %. Este factor se aumentará en cuatro puntos porcentuales por cada año adicional completo de diferimiento.

### 3. Cálculo del tipo de descuento

12. Las entidades calcularán los tipos de descuento aplicables a las distintas partes de la remuneración variable que estén sujetas a diferentes acuerdos de diferimiento y de consolidación y aplicarán dichos tipos como corresponda. Las entidades usarán los períodos de diferimiento aplicables que figuren documentados en su política de remuneración.
13. El tipo de descuento aplicable será igual a 1 dividido entre la suma de 1 más los tres factores expuestos en la sección 2, elevada a la potencia del número de años del período de consolidación, como se indica en la fórmula siguiente. El período de consolidación es el

<sup>5</sup> Se consideran «terceros países» aquellos países que no son Estados miembros de la Unión.

<sup>6</sup> Para el cálculo se consideran los títulos de deuda pública de la UE con un vencimiento residual de aproximadamente 10 años. La información sobre los tipos de interés de los títulos de deuda pública a largo plazo de la UE puede hallarse en el siguiente enlace:  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teimf050&plugin=1>.

período tras el cual se consolida la remuneración variable concedida. A estos efectos, el período de consolidación se redondeará a la baja al número entero más cercano. En los casos en los que la remuneración variable diferida se vaya consolidando de forma proporcional («consolidación proporcional»), las entidades pueden usar también la fórmula del valor actual tal como se describe en el ejemplo 2 del anexo.

#### Fórmulas de cálculo del tipo de descuento

$$\text{tipo de descuento} = \frac{1}{(1 + i + g + id)^n}$$

- i = tasa de inflación del Estado miembro o tercer país
- g = tipo de interés de los títulos de deuda pública de la UE; media de la UE
- id = factor de incentivo por diferimiento a largo plazo
- n = número de años del período de consolidación

La aplicación de las fórmulas se explica con más detalle en los ejemplos 1, 2 y 3 del anexo de estas Directrices.

#### 4. Aplicación del tipo de descuento

14. El tipo de descuento teórico se aplicará a un máximo del 25 % de la remuneración variable total del empleado (o el porcentaje inferior prescrito por el Estado miembro) abonada en instrumentos que se difieran por un plazo de al menos cinco años.
15. Las entidades calcularán para cada empleado:
  - a. la suma de todos los importes de remuneración variable concedida antes de la aplicación del tipo de descuento;
  - b. el importe de la letra a) que se conceda en instrumentos y se difiera por un plazo de al menos cinco años; y
  - c. los importes de la letra b) a los que sean de aplicación diferentes tipos de descuento.
16. Para calcular la remuneración variable descontada se multiplicará el tipo de descuento aplicable por la parte correspondiente de la remuneración variable.
17. A efectos del cálculo de la ratio entre el componente variable y el componente fijo de la remuneración de un empleado, la remuneración variable total será la suma de todos los importes descontados y no descontados de la remuneración variable.

## 5. Documentación y transparencia

18. Las entidades documentarán el cálculo y el uso del tipo de descuento.
19. Las entidades mantendrán un registro de los componentes fijo y variable de la remuneración concedida a cada empleado, las partes de la remuneración variable abonadas en instrumentos diferidos por un período de cinco años o más, el tipo de descuento aplicado y la ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración total.
20. De conformidad con el artículo 16 del Reglamento de la ABE, las entidades deberán notificar de forma clara y detallada si cumplen las presentes Directrices. Las entidades facilitarán información sobre los tipos de descuento y sobre su política de remuneraciones de conformidad con lo previsto en el artículo 96 de la Directiva 2013/36/UE y artículo 450, apartado 1, letra d), del Reglamento (UE) nº 575/2013<sup>7</sup>. En particular, facilitarán la información siguiente, país por país:
  - a. el porcentaje al que se aplica el tipo de descuento (como máximo al 25 % de la remuneración variable total o a un porcentaje inferior prescrito por el Estado miembro); y
  - b. el número de empleados identificados a cuya remuneración variable se aplicó el tipo de descuento.

## 6. Revisión supervisora del tipo de descuento

21. Cuando las autoridades competentes revisen el marco de remuneración de una entidad, revisarán cómo se calcula el tipo de descuento y se aplica a la remuneración variable concedida al personal identificado.

## Título III – Disposiciones finales y aplicación

22. Estas directrices serán de aplicación a partir del [1 de junio de 2014] y se aplicará a efectos del cálculo de la ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración total concedida por el desempeño y los servicios prestados a partir del año 2014 en adelante.

---

<sup>7</sup> Reglamento (UE) nº 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) nº 648/2012 (DO L 176 de 27.6.2013, p. 1).

## Anexo - Ejemplos de aplicación del tipo de descuento a la remuneración variable

Cálculo de la parte descontada de la remuneración variable («dvr») para el cálculo de la ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración:

$$dvr = \frac{vr}{(1 + i + g + id)^n}$$

donde:

- dvr = remuneración variable descontada;
- vr = remuneración variable sujeta al descuento (máximo del 25 % de la remuneración variable total abonada en instrumentos que se difieran por un período de al menos cinco años);
- i = tasa de inflación en porcentaje;
- g = tipo de interés medio de los títulos de deuda pública de la UE, en porcentaje;
- id = factor de incentivo por diferimiento a largo plazo, en porcentaje;
- n = número de años del período de consolidación.

La remuneración variable total es la suma de la parte descontada y la parte no descontada de la remuneración variable.

## Ejemplo 1

Suponemos para este ejemplo que el Estado miembro en cuestión permite a las entidades aplicar un tipo de descuento a un máximo del 25 % de la remuneración variable total. Suponemos asimismo que los accionistas de la entidad no han aprobado una ratio máxima superior a la prevista en la Directiva 2013/36/UE.

La entidad desea conceder a un empleado una remuneración total de 285 000 EUR, de ellos 135 000 EUR en concepto de remuneración fija y un posible importe de 150 000 EUR en concepto de remuneración variable. El empleado forma parte del personal identificado y se está considerando la remuneración concedida para el ejercicio 2014. La ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración, considerando los importes nominales, sería superior, en este caso, a la ratio de 1:1 admisible. Sin embargo, tras aplicar el tipo de descuento a la parte de la remuneración variable abonada en instrumentos diferidos por un período de al menos cinco años, la ratio resulta ser compatible con lo dispuesto en el artículo 94, apartado 1, letra g), de la Directiva 2013/36/UE, como se muestra seguidamente.

La estructura de la remuneración variable de este ejemplo sería la siguiente:

- 20 000 EUR de la remuneración variable se abonarían en instrumentos diferidos por cinco años;
- 10 000 EUR se abonarían en instrumentos diferidos por seis años;
- el resto de la remuneración variable total no se abonaría en instrumentos y se pagaría sin diferir, o se diferiría por un período inferior a cinco años.

La Directiva 2013/36/UE exige que al menos el 40 % de la remuneración variable se difiera durante un período no inferior a entre tres y cinco años. En el caso de un componente de la remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el 60 %. Al menos el 50 % de la remuneración variable ha de abonarse en instrumentos. Todas estas ratios se aplican a los importes de la remuneración variable concedida al empleado antes de aplicar el tipo de descuento.

En este ejemplo, la remuneración variable diferida no se consolida de forma proporcional. Los importes de 20 000 y 10 000 EUR abonados en instrumentos se consolidan íntegramente una vez transcurridos cinco y seis años, respectivamente.

Sobre una remuneración variable de 150 000 EUR, podría descontarse un máximo de 37 500 EUR (esto es, el 25 % de la remuneración variable total de 150 000 EUR), si se abonara en instrumentos diferidos por un período superior a cinco años. Sin embargo, en este ejemplo, solo 30 000 EUR cumplen las dos condiciones y únicamente puede descontarse este importe.

**Factor de inflación (i)**

Suponemos que el último IPCA disponible para este Estado miembro es del 2 %.

**Factor relativo a los títulos de deuda pública de la UE (g)**

Suponemos que el último tipo de interés medio disponible de los títulos de deuda pública a largo plazo de la UE publicado por Eurostat es del 2,73 %.

**Factor de incentivo por diferimiento a largo plazo (id)**

Para los 20 000 EUR diferidos por cinco años, el factor de incentivo es del 10 %.

Para los 10 000 diferidos por seis años, el factor de incentivo es del 14 % (10 % + 4 % por cada año adicional completo).

**Duración del período de consolidación (n)**

Para 20 000 EUR, el período de consolidación es de cinco años.

Para 10 000 EUR, el período de consolidación es de seis años.

En el ejemplo 1 anterior, la remuneración variable descontada se calcula como sigue:

**Importe de 20 000 EUR diferidos por cinco años:**

$$\frac{20\,000}{(1+0,02+0,0273+0,10)^5} = 10\,061,09$$

**Importe de 10 000 EUR diferidos por seis años:**

$$\frac{10\,000}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 3\,569,75$$

Suma de la remuneración variable descontada = 13 630,84 EUR

**La remuneración variable total a efectos del cálculo de la ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración y la ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración se calculan de la manera siguiente:**

El importe de la remuneración variable que puede descontarse por abonarse en instrumentos diferidos al menos por cinco años asciende a 30 000 EUR. Sin embargo, se han usado diferentes factores de descuento, porque el período de consolidación aplicado al importe de 20 000 EUR es de cinco años, mientras que el aplicado al importe de 10 000 EUR es de seis años. Estos dos importes se consolidan íntegramente al final del período de diferimiento, por lo que el período de consolidación es igual al período de diferimiento. En este ejemplo, no se considera una consolidación proporcional. El importe total de la parte descontada de la remuneración variable es de 13 630,84 EUR, lo que se traduce en un importe total de remuneración variable a efectos del cálculo de la ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración de 133 630,84 EUR; es decir,  $(150\,000 - 30\,000 + 13\,630,84)$ . La ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración total en este ejemplo es del  $(133\,630,84/135\,000) \times 100 = 98,99\%$ .

En resumen, suponiendo las hipótesis y condiciones mencionadas, la entidad podrá conceder al empleado una remuneración total de 285 000 EUR, desglosada en un componente fijo de 135 000 EUR y un componente variable de 150 000 EUR, que es compatible con la ratio de 1:1 entre los dos componentes.

De la remuneración variable de 150 000 EUR, debe diferirse al menos el 40 % (60 000 EUR). Si, dependiendo de la jurisdicción, este importe se considera de cuantía especialmente elevada, tendrá que diferirse al menos el 60 % (90 000 EUR). En cualquier caso, deben concederse en instrumentos al menos 75 000 EUR.

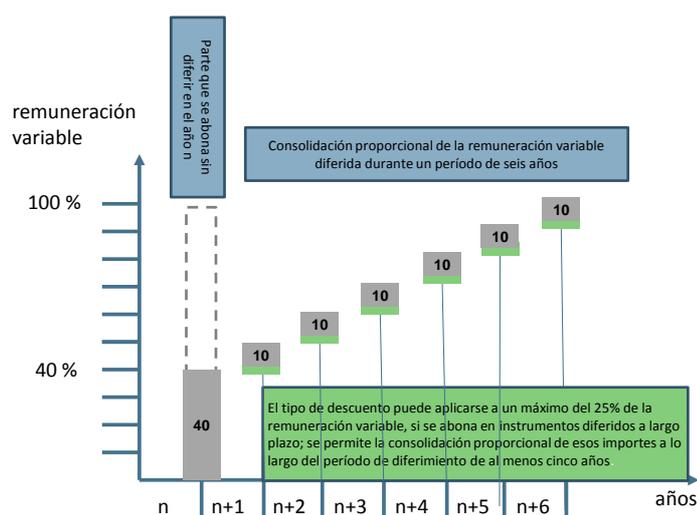
## Ejemplo 2

Suponemos que, en un Estado miembro, la entidad desea conceder a un empleado (que ha sido identificado como empleado cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de la entidad) que percibe una remuneración fija de 135 000 EUR una remuneración variable de 150 000 EUR. Se aplican las mismas hipótesis del ejemplo 1 referidas a la transposición al Estado miembro de la Directiva 2013/36/UE (máximo 25 %), a la aprobación por los accionistas de la aplicación de una ratio superior a 1:1 (ninguna) y al ejercicio (2014). La estructura de la remuneración variable es la siguiente:

- El 60 % de la remuneración variable total, es decir, 90 000 EUR, se diferiría durante un período de seis años y se consolidaría de forma proporcional a lo largo de ese período,
- 37 500 EUR de dicha remuneración variable diferida durante un período de seis años se abonarían en instrumentos. Esto supone que cada año se consolidaría un importe de 6 250 EUR abonado en instrumentos.

En este ejemplo se considera una consolidación proporcional. El tipo de descuento puede aplicarse a un máximo del 25 % de la remuneración variable total, siempre que se abone en instrumentos que se difieran durante un período de al menos cinco años.

Figura 1: Resumen esquemático de los acuerdos de diferimiento y de la aplicación del tipo de descuento a la remuneración variable abonada en instrumentos diferidos durante un período de seis años, que se consolida de forma proporcional de lo largo de este período.



El 40% de la remuneración variable total se abona sin diferir; el 60% de la remuneración variable total se difiere a lo largo de seis años, distribuyéndose entre ellos de manera proporcional.

**Factor de inflación (i)**

Suponemos que el último IPCA disponible para este Estado miembro es del 2 %.

**Factor relativo a los títulos de deuda pública de la UE (g)**

Suponemos que el último tipo de interés medio disponible de los títulos de deuda pública a largo plazo de la UE publicado por Eurostat es del 2,73 %.

**Factor de incentivo por diferimiento a largo plazo (id)**

Para un período de diferimiento de 6 años, el factor de incentivo es del  $10 \% + 4 \% = 14 \%$ .

**Duración del período de consolidación (n)**

La consolidación proporcional de los 37 500 EUR de remuneración variable abonados en instrumentos diferidos durante un período de seis años implica que cada año se consolidan 6 250 EUR. En consecuencia, en la fórmula de cálculo del tipo de descuento la duración del período de consolidación es:  $n=1$  para los 6 250 EUR que se consolidan después del primer año,  $n=2$  para la parte que se consolida después de dos años,  $n=3$  para la parte que se consolida después de tres años, y así sucesivamente hasta  $n=6$ .

En el ejemplo 2 anterior, la remuneración variable descontada se calcula como sigue:

En este ejemplo, 37 500 EUR, que representan un 25 % de la remuneración variable total, se abonan en instrumentos diferidos durante un período de al menos cinco años y pueden descontarse.

**El valor descontado del importe de 37 500 EUR de remuneración variable diferida durante un período de seis años y que se consolida de manera proporcional es la suma de los seis valores siguientes:**

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^1} = 5\,264,04$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^2} = 4\,433,63$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^3} = 3\,734,21$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^4} = 3\,145,13$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^5} = 2\,648,97$$

$$\frac{6\,250}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 2\,231,09$$

La suma de la remuneración variable descontada es 21 457,07 (5 264,04 + 4 433,63 + 3 734,21 + 3 145,13 + 2 648,97 + 2 231,09) EUR.

En los casos de consolidación proporcional, el cálculo puede hacerse también utilizando la fórmula del valor actual:

$$dvr = vrpr * \frac{(r^n - 1)}{r^n * (r - 1)}$$

dvr = remuneración variable descontada

vrpr = importe proporcional de la remuneración variable (en el ejemplo anterior, 6 250 EUR)

$r = 1+i+g+id$  (i = tasa de inflación; g = tipo de interés de los títulos de deuda pública, id = factor de incentivo por diferimiento)

n = duración del período de diferimiento

**La remuneración variable total a efectos del cálculo de la ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración y la ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración se calculan como sigue.**

El importe de la remuneración variable que puede descontarse, por abonarse en instrumentos diferidos durante un período de al menos cinco años, asciende a 37 500 EUR. Sin embargo, se han utilizado diferentes factores de descuento (o la fórmula del valor actual del recuadro anterior), ya que ese importe se consolida proporcionalmente a lo largo de un período de seis años. El importe total de la parte descontada de la remuneración variable es de 21 457,07 EUR, lo que se traduce en un importe total de remuneración variable a efectos del cálculo de la ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración de 133 957,07 EUR; es decir (150 000 - 37 500 + 21 457,07). La ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración total en este ejemplo es del  $(133\,957,07/135\,000)*100 = 99,23\%$ .

**Comparación del efecto del tipo de descuento entre la consolidación proporcional y la consolidación íntegra después de los períodos de diferimiento**

Si los 37 500 EUR se hubiesen consolidado íntegramente después del período de diferimiento de seis años (es decir, si no hay consolidación proporcional), el importe descontado de la remuneración variable total hubiese ascendido a 13 386,54 EUR.

$$\frac{37\,500}{(1+0,02+0,0273+0,14)^6} = 13\,386,54$$

La ratio entre el componente variable y el fijo de la remuneración sería  $(125\,886,54/135\,000)*100 = 93,25\%$ , es decir, más baja que la obtenida con la consolidación proporcional.

### Ejemplo 3

El ejemplo siguiente se basa en una remuneración fija de 100 000 EUR y muestra cómo calcular el máximo importe posible de remuneración variable que podría concederse si el 25 % de la remuneración variable se abona en instrumentos diferidos durante un período de cinco años, suponiendo que dicho importe se consolida íntegramente al final del período de diferimiento. La tasa de inflación y el tipo de interés de los títulos de deuda pública utilizados son los mismos que en el ejemplo 1. Se aplican las mismas hipótesis referidas a la transposición al Estado miembro de la Directiva 2013/36/UE (25 %), a la aprobación por los accionistas de la aplicación de una ratio superior al 1:1 (ninguna) y al ejercicio (2014) que en el ejemplo 1. Si el Estado miembro prescribe un porcentaje más bajo, habrá que modificar la fórmula en consonancia, sustituyendo 0,25 por dicho porcentaje inferior.

En este ejemplo, la remuneración variable total que puede pagarse es como máximo del 100 % del componente fijo y la remuneración variable máxima que puede descontarse es el 25 %, siempre que se abone en instrumentos que se difieren durante un período de al menos cinco años.

Por consiguiente, podemos establecer la ecuación siguiente:

$$fr = (1 - 0,25) * tvr + \frac{0,25 * tvr}{(1 + i + g + id)^n}$$

fr	=	remuneración fija
tvr	=	remuneración variable total
i	=	tasa de inflación;
g	=	tipo de interés medio de los títulos de deuda pública de la UE;
id	=	factor de incentivo por diferimiento a largo plazo;
n	=	duración del período de consolidación

Sustituyendo en la ecuación anterior los importes considerados en este ejemplo para cada variable de la ecuación, obtenemos:

$$100\ 000 = 0,75 * tvr + \frac{0,25 * tvr}{(1 + 0,02 + 0,0273 + 0,10)^5}$$

fr	=	100 000
i	=	2 %, factor de inflación
g	=	2,73 %, factor relativo al tipo de interés de los títulos de deuda pública
id	=	10 %, factor por el diferimiento a cinco años,
n	=	5, duración del período de consolidación.

Despejando tvr en la ecuación anterior, obtenemos:

$$tvr = \frac{100\ 000 * 1,987856}{0,75 * 1,987856 + 0,25} = 114\ 186,10$$

En el ejemplo anterior, la remuneración variable máxima que puede abonarse si se descuenta el 25 % de la remuneración variable asciende a 114 186,10 EUR.