

Principios del FSB para unas buenas prácticas en materia de remuneración

Estándares de aplicación

25 de septiembre de 2009

Principios del FSB para unas buenas prácticas en materia de remuneración

Estándares de aplicación

La remuneración practicada en instituciones financieras importantes constituye uno de los numerosos factores que contribuyeron a la crisis financiera iniciada en 2007. Las medidas oficiales para abordar los sistemas de remuneración inadecuados deben, por lo tanto, incluirse en un programa de reformas de la regulación financiera más amplio, articulado en torno a un marco global de capital y liquidez notoriamente más fuerte y resistente. Las medidas que adopten los principales centros financieros deben ser rápidas, determinantes y coherentes. Es especialmente importante actuar con celeridad para evitar una vuelta a las prácticas en materia de remuneración que contribuyeron a la crisis.

Este informe responde al llamamiento de los ministros de Hacienda y de los Gobernadores de bancos centrales pertenecientes al G 20 para presentar, en la cumbre de Pittsburgh, propuestas específicas y detalladas sobre reformas en el gobierno corporativo, estándares internacionales sobre estructura retributiva y una mayor divulgación y transparencia, con objeto de fortalecer la adhesión a los Principios del FSB sobre buenas prácticas en materia de remuneración, publicados en abril de 2009.

Los estándares establecidos en este informe se centran en áreas en las que es necesario avanzar con especial rapidez. Si bien no cubren íntegramente todos los aspectos de los Principios del FSB, establecen prioridades en relación con las cuestiones que las entidades y los supervisores deben abordar para lograr una aplicación efectiva y global de los Principios. Las entidades y los supervisores deben velar por que el proceso de aplicación comience de inmediato y prosiga de forma rigurosa en sus jurisdicciones respectivas.

Dado el compromiso de lograr la igualdad de condiciones, estos estándares de aplicación deben llevarse a la práctica de modo riguroso y coherente por las instituciones financieras importantes en todo el mundo.

El FSB examinará periódicamente las medidas adoptadas por las entidades y las autoridades nacionales para aplicar los Principios del FSB y estos estándares, y evaluará el grado de aplicación alcanzado, así como si se han logrado los efectos deseados. En la medida en que sean necesarias, propondrá medidas adicionales no más tarde de marzo de 2010.

El Comité de Supervisión Bancaria de Basilea, la Asociación Internacional de Supervisores de Seguros (IAIS) y la Organización Internacional de Comisiones de Valores (IOSCO) deberán adoptar todas las medidas necesarias para apoyar y abordar la pronta aplicación de estos estándares.

El objetivo de estos estándares es aumentar la estabilidad y la solidez del sistema financiero. No se utilizarán como pretexto para evitar o impedir la entrada o el acceso al mercado.

Gobernanza

1. Con el fin de supervisar el diseño y el funcionamiento del sistema de remuneración en nombre del Consejo de Administración, las instituciones financieras importantes deberán contar con una Comisión de Retribuciones, integrada en su estructura y organización de gobierno. Esta Comisión de Retribuciones deberá:
 - constituirse de forma que le permita realizar una valoración adecuada e independiente de las políticas y prácticas en materia de remuneración y de los incentivos creados para gestionar el riesgo, el capital y la liquidez. Además, evaluará detenidamente las prácticas con arreglo a las cuales se pague una remuneración por posibles ingresos futuros sujetos a incertidumbre respecto a si se van a realizar y cuándo. A este respecto, la Comisión deberá demostrar que sus decisiones son acordes con la valoración de la situación financiera y las perspectivas futuras de la entidad;
 - a tal fin, trabajar en estrecha colaboración con el Comité de Riesgos de la entidad en la evaluación de los incentivos creados por el sistema de remuneración;
 - asegurar que la política de remuneración de la entidad cumple los Principios y estándares del FSB y las orientaciones complementarias del Comité de Basilea, IAIS e IOSCO, y las respectivas normas establecidas por las autoridades supervisoras nacionales; y
 - asegurar que se efectúa una revisión anual del sistema de remuneración, de manera independiente de la dirección, que podrá realizarse externamente si se considera adecuado, y que la misma se presenta a las autoridades supervisoras nacionales competentes o se divulga públicamente. En esta revisión se valorará el cumplimiento de los Principios y estándares del FSB o de los estándares aplicables establecidos por los supervisores nacionales.
2. En el caso de empleados que realizan funciones de gestión de riesgos y cumplimiento:
 - la remuneración se establecerá con independencia de otras áreas de negocio y será la adecuada para atraer a personas cualificadas y con experiencia;
 - la evaluación del desempeño se basará fundamentalmente en la consecución de los objetivos de sus respectivas funciones.

Remuneración y capital

3. Las instituciones financieras importantes deberán asegurar que el componente variable total de la remuneración no limita su capacidad para reforzar su base de

capital. La medida en la que el capital necesita fortalecerse estará en función del nivel actual de capital de la entidad. Los supervisores nacionales deberán limitar la remuneración variable a un porcentaje de los ingresos netos totales en caso de que la misma no sea coherente con el mantenimiento de una base de capital sólida.

Estructura retributiva y su alineación con el riesgo

4. En las instituciones financieras importantes, para determinar el importe del componente variable de la remuneración y su asignación dentro de la entidad, se tendrán en cuenta todos los riesgos actuales y potenciales y, en particular:
 - el coste y el volumen de capital necesario para respaldar los riesgos asumidos;
 - el coste y el nivel de riesgo de liquidez asumido en la gestión de la actividad; y
 - consistencia con la probabilidad y el momento de que los potenciales ingresos futuros se incorporen a los beneficios actuales.
5. La existencia de resultados financieros moderados o negativos en una entidad debería conducir, en general, a una reducción considerable del importe total de la remuneración variable, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas, incluyendo a través de cláusulas de reducción de la remuneración (*malus*) o bien de recuperación de las retribuciones ya satisfechas (*clawback*).
6. En el caso de la alta dirección y de otros empleados cuya actividad tenga un impacto directo sobre la exposición al riesgo de la entidad:
 - una proporción sustancial de la remuneración será variable y se abonará en función de evaluaciones que midan adecuadamente el desempeño a nivel individual, de la unidad de negocio y del conjunto de la entidad;
 - el pago de una parte considerable de la remuneración variable, como el 40%-60%, se abonará aplicando acuerdos de aplazamiento a lo largo de varios años; y
 - estas proporciones aumentarán de manera significativa en función de la categoría y/o de la responsabilidad. En el caso de los directivos de mayor rango y de los empleados mejor pagados, el porcentaje aplazado de la remuneración variable será mucho mayor, por ejemplo, superior al 60%.
7. El período de aplazamiento descrito anteriormente no será inferior a tres años y deberá ajustarse adecuadamente a la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del empleado en cuestión. La remuneración que deba abonarse con arreglo a acuerdos de aplazamiento no se percibirá, en general, más rápidamente que la que corresponda de forma prorrateada.

8. Una proporción considerable de la remuneración variable, por ejemplo más del 50%, se abonará en forma de acciones o instrumentos vinculados a acciones (o, en su caso, mediante otros instrumentos distintos del efectivo), en la medida en que dichos instrumentos generen incentivos para la adecuada creación de valor a largo plazo y se adapten al horizonte temporal del riesgo. Los pagos en forma de acciones o instrumentos vinculados a acciones se someterán a una política adecuada de retención de las acciones.
9. La parte restante de la remuneración aplazada podrá abonarse en efectivo de forma gradual. En caso de contribuciones negativas de la entidad o de la línea de negocio relevante durante cualquier año de los incluidos en el período de aplazamiento, las partes de la remuneración no sometidas a diferimiento estarán sujetas a cláusulas de recuperación, y estarán en función de los resultados efectivos de la entidad y de la línea de negocio.
10. En caso de intervención excepcional del Gobierno para estabilizar o rescatar la entidad:
 - los supervisores tendrán la facultad de reestructurar el sistema de remuneración de forma que sea coherente con una gestión adecuada de los riesgos y con el crecimiento a largo plazo, y
 - las estructuras de remuneración de los empleados mejor pagados se someterán a un proceso independiente de revisión y aprobación.
11. Los *bonus* garantizados no son acordes con una gestión adecuada del riesgo o con el principio de pago por resultados, y no formarán parte de los planes de remuneración futuros. El pago de *bonus* mínimos de carácter excepcional sólo deberá efectuarse en el contexto de la contratación de nuevos empleados y limitarse al primer año.
12. Deberán revisarse los pagos contemplados en los contratos existentes, relacionados con la finalización de la relación laboral, y únicamente se mantendrán si existe una base clara para determinar que se adecuan a la creación de valor a largo plazo y a la prudencia en la asunción de riesgos; en el futuro, estos pagos deberán vincularse a los resultados alcanzados en el tiempo y estar diseñados de manera que no recompensen los fallos.
13. Las instituciones financieras importantes adoptarán las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento inmediato y futuro de los estándares sobre remuneración del FSB y de las medidas de supervisión relevantes.

14. Las instituciones financieras importantes exigirán a sus empleados que se comprometan a no aplicar estrategias personales de cobertura o seguros relacionados con la remuneración y la responsabilidad que menoscaben los efectos de la alineación con el riesgo incluidos en sus sistemas de remuneración. A tal fin, las entidades establecerán mecanismos de cumplimiento adecuados, en caso necesario.

Divulgación

15. Se elaborará un informe anual sobre remuneración que se hará público oportunamente. Además de cumplir los requerimientos nacionales, el informe incluirá la información siguiente:

- el proceso de toma de decisiones utilizado para determinar la política de remuneración de la entidad en su conjunto, incluida la composición y las competencias de la Comisión de Remuneraciones;
- las características más importantes del diseño del sistema de remuneración, incluidos los criterios aplicados para la evaluación del desempeño y el ajuste en función del riesgo, el vínculo entre remuneración y resultados, la política de aplazamiento y los criterios de percepción, así como los parámetros utilizados para la asignación de efectivo frente a otras formas de remuneración;
- información cuantitativa agregada sobre la remuneración, desglosando los altos directivos y los empleados cuyas actividades tengan un impacto efectivo sobre la exposición al riesgo de la entidad, indicando:
 - ❖ los importes de la remuneración para el ejercicio financiero, desglosando la remuneración fija y la remuneración variable, así como el número de sus beneficiarios;
 - ❖ los importes y la forma de la remuneración variable, desglosando el efectivo, acciones e instrumentos vinculados a acciones, y otros;
 - ❖ los importes de la remuneración aplazada pendientes de pago, desglosando los derechos exigibles y no exigibles;
 - ❖ los importes de la remuneración aplazada devengada durante el ejercicio financiero, abonados y reducidos por ajustes en función del desempeño;
 - ❖ nuevos pagos efectuados con motivo de la contratación de nuevos empleados y por indemnizaciones por cese durante el ejercicio financiero, y el número de beneficiarios de dichos pagos; y
 - ❖ los importes de las indemnizaciones por cese durante el ejercicio financiero, el número de sus beneficiarios y el importe más alto abonado a una sola persona.

Vigilancia de las autoridades supervisoras

16. Los supervisores garantizarán la aplicación efectiva de los Principios y estándares del FSB en su jurisdicción respectiva.
17. En particular, exigirán a las instituciones financieras importantes que acrediten que los incentivos generados por sus sistemas de remuneración toman debidamente en consideración el riesgo, el capital, la liquidez, así como el momento y la probabilidad de la obtención de los ingresos.
18. El incumplimiento por parte de una entidad de la obligación de aplicar buenas políticas y prácticas de remuneración que sean coherentes con estos estándares dará lugar a acciones correctivas inmediatas y, en caso necesario, a la aplicación de medidas correctivas adecuadas que contrarresten los riesgos adicionales que puedan derivarse del incumplimiento o del cumplimiento parcial, como establecen los marcos de supervisión nacionales o el Pilar 2 del marco de capital de Basilea II.
19. Los supervisores deberán coordinarse a escala internacional para asegurar que estos estándares se aplican de manera coherente en las distintas jurisdicciones.