



PARLAMENTO EUROPEO

2009 - 2014

---

*Comisión de Empleo y Asuntos Sociales*

---

**2009/0099(COD)**

19.3.2010

## **OPINIÓN**

de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

para la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios

sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE en lo que respecta a los requisitos de capital para la cartera de negociación y las retitulizaciones y a la sujeción a supervisión de las políticas remunerativas (COM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD))

Ponente de opinión: Ole Christensen

PA\_Legam

## BREVE JUSTIFICACIÓN

Tras la presentación del informe De Larosière en la primavera de 2009, la Recomendación de la Comisión de 30 de abril del mismo año sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros fija principios sobre la estructura de la remuneración, el proceso de concepción y aplicación de políticas remunerativas adecuadas (gobernanza), la divulgación de la política de remuneración a los accionistas y el control prudencial (supervisión) en el sector financiero.

Con la modificación de las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE relativas a los requisitos de capital, el objetivo de la Comisión es que estos principios sean vinculantes, sometiendo a control prudencial las políticas de remuneración de los bancos y las empresas de inversión<sup>1</sup>. Estas modificaciones pueden adoptar la forma de medidas cualitativas (exigiendo reducir los riesgos inherentes a la estructura de las políticas remunerativas) o cuantitativas (exigiendo mantener un mayor capital propio), además de la imposición de sanciones financieras en caso de infracción de los principios establecidos en la Directiva.

El ponente aprueba la modificación de las Directivas 2004/48/CE y 2006/49/CE relativas a los requisitos de capital, pero opina que estos trabajos han comenzado demasiado tarde. Muchas de las consecuencias de la crisis económica y financiera podrían haberse evitado si hubiéramos contado con mayor control y regulación. Por tanto, la modificación de las directivas debe utilizarse para garantizar que nunca más nos volvamos a encontrar en una situación económica y financiera similar. El ponente pide que se establezcan mecanismos comparables de gobernanza y supervisión prudencial de las políticas de remuneración en los ámbitos del sector financiero no cubiertos por las directivas (seguros, fondos de inversión alternativos, etc.).

Las enmiendas propuestas por la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales tienen los siguientes objetivos:

- aclarar el ámbito de aplicación de la Directiva, en particular en lo que se refiere a las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen un impacto material en el perfil de riesgo de las instituciones de crédito y las empresas de inversión;
- asegurar que, al regular la estructura de remuneración en el sector financiero, ello no se haga en detrimento del derecho de la dirección y los trabajadores a la negociación colectiva; este aspecto debe establecerse en el propio texto de la Directiva sobre requisitos de capital, y no sólo en el preámbulo;
- reforzar las disposiciones sobre la estructura de la remuneración y la incidencia sobre el riesgo (remuneración fija o variable, efectivo o acciones u otro tipo de instrumentos similares, remuneración aplazada, concesión de derechos, recuperación) tal y como requieren los principios establecidos por el Consejo de Estabilidad Financiera,

---

<sup>1</sup> La propuesta de la Comisión también se refiere a los requisitos de capital para la cartera de negociación y las retitulizaciones, que, sin embargo, no se encuentran en el ámbito de competencias de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, por lo que no se tratan en la presente opinión.

respaldados a nivel internacional por el G 20 en la cumbre celebrada en Pittsburgh los días 24 y 25 de septiembre, y como ha propuesto la Presidencia del Consejo;

- imponer un requisito de transparencia más radical en lo que se refiere a la divulgación de la política de remuneración a todas las partes interesadas (accionistas, empleados, público en general, gobiernos) y establecer el derecho de información y consulta de los trabajadores a través de los comités de empresa;
- incluir objetivos de responsabilidad social de las empresas en los criterios a largo plazo para justificar el pago de remuneración variable aplazada;
- exigir la creación de un comité independiente sobre remuneraciones en los bancos y en las empresas de inversión de gran tamaño, que deberá cooperar con las personas que ejerzan la función de control de riesgo y conformidad, con el fin de supervisar los incentivos establecidos para la gestión del riesgo, el capital y la liquidez.

## ENMIENDAS

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales pide a la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios, competente para el fondo, que incorpore en su informe las siguientes enmiendas:

### Enmienda 1

#### **Propuesta de Directiva – acto modificativo** **Considerando 1**

##### *Texto propuesto por la Comisión*

(1) La asunción excesiva e imprudente de riesgos en el sector bancario ha originado la quiebra de diversas entidades financieras y problemas sistémicos en los Estados miembros y a nivel mundial. Si bien las causas de esa asunción de riesgos son múltiples y complejas, se admite comúnmente entre los organismos de supervisión y regulación, incluido el G-20 y el Comité de Supervisores Bancarios Europeos, que las inadecuadas estructuras remunerativas de algunas entidades financieras han sido un factor coadyuvante. Toda política remunerativa que ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel general de riesgo tolerado por la entidad puede ir en detrimento de una

##### *Enmienda*

(1) La asunción excesiva e imprudente de riesgos en el sector bancario ha originado la quiebra de diversas entidades financieras y problemas sistémicos en los Estados miembros y a nivel mundial. Si bien las causas de esa asunción de riesgos son múltiples y complejas, se admite comúnmente entre los organismos de supervisión y regulación, incluido el G-20 y el Comité de Supervisores Bancarios Europeos, que las inadecuadas estructuras remunerativas de algunas entidades financieras han sido un factor coadyuvante. Toda política remunerativa que ofrezca incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel general de riesgo tolerado por la entidad puede ir en detrimento de una

gestión sana y eficaz de los riesgos y exacerbar los comportamientos temerarios.

gestión sana y eficaz de los riesgos y exacerbar los comportamientos temerarios.

***Los principios establecidos por el Consejo de Estabilidad Financiera (FSB), acordados y reconocidos a nivel internacional, revisten especial importancia en este contexto.***

## Enmienda 2

### Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 3

*Texto propuesto por la Comisión*

(3) A fin de subsanar el efecto potencialmente perjudicial de unas estructuras remunerativas mal concebidas sobre la sana gestión del riesgo y el control de los comportamientos individuales de asunción de riesgos, resulta oportuno completar los requisitos de la Directiva 2006/48/CE con la obligación expresa, impuesta a las entidades de crédito y las empresas de inversión, de establecer y mantener, con respecto a aquellas categorías de empleados cuyas actividades profesionales tengan una incidencia significativa en su perfil de riesgo, políticas y prácticas remunerativas compatibles con una gestión eficaz del riesgo.

*Enmienda*

(3) A fin de subsanar el efecto potencialmente perjudicial de unas estructuras remunerativas mal concebidas sobre la sana gestión del riesgo y el control de los comportamientos individuales de asunción de riesgos, resulta oportuno completar los requisitos de la Directiva 2006/48/CE con la obligación expresa, impuesta a las entidades de crédito y las empresas de inversión, de establecer y mantener, con respecto a aquellas categorías de empleados cuyas actividades profesionales tengan ***claramente*** una incidencia significativa en su perfil de riesgo, políticas y prácticas remunerativas compatibles con una gestión eficaz del riesgo. ***Entre estas categorías de empleados deben encontrarse, como mínimo, los directivos superiores, los responsables de asumir riesgos y los de funciones de control.***

## Enmienda 3

### Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 4

*Texto propuesto por la Comisión*

(4) Dado que una asunción excesiva e imprudente de riesgos puede socavar la

*Enmienda*

(4) Dado que una asunción excesiva e imprudente de riesgos puede socavar la

solidez financiera de las entidades financieras y desestabilizar el sistema bancario, es importante que la nueva obligación en relación con las políticas y prácticas remunerativas se aplique de forma coherente. Por ello, resulta oportuno especificar una serie de principios básicos para una remuneración racional, a fin de asegurar que la estructura remunerativa no aliente a la asunción de riesgos excesivos y se ajuste a la propensión al riesgo, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad. Con vistas a garantizar que la definición de las políticas remunerativas se integre en la gestión de riesgos de la entidad financiera, procede que el órgano de dirección (función supervisora) de cada entidad de crédito o empresa de inversión establezca los principios generales que habrán de aplicarse, y que dichas políticas queden sujetas, como mínimo, a una evaluación interna anual independiente.

solidez financiera de las entidades financieras y desestabilizar el sistema bancario, es importante que la nueva obligación en relación con las políticas y prácticas remunerativas se aplique de forma coherente. Por ello, resulta oportuno especificar una serie de principios básicos **claros y transparentes** para una remuneración racional, **establecidos con la participación de los trabajadores y de su representación dentro de la empresa**, a fin de asegurar que la estructura remunerativa no aliente a la asunción de riesgos excesivos y se ajuste a la propensión al riesgo, los valores y los intereses a largo plazo de la entidad **y los trabajadores de la entidad**. Con vistas a garantizar que la definición de las políticas remunerativas se integre en la gestión de riesgos de la entidad financiera, procede que el órgano de dirección (función supervisora) de cada entidad de crédito o empresa de inversión establezca los principios generales que habrán de aplicarse, y que dichas políticas queden sujetas, como mínimo, a una evaluación interna anual independiente. **Las entidades de crédito y las empresas de inversión de gran tamaño deben establecer comités internos independientes de remuneración, como parte de su estructura de gobernanza. Los comités de remuneración deben cooperar con las personas que ejerzan las funciones de control del riesgo y de la conformidad, con el fin de supervisar los incentivos establecidos para la gestión del riesgo, el capital y la liquidez.**

#### Enmienda 4

#### Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 5

*Texto propuesto por la Comisión*

(5) La política remunerativa debe tender a alinear los objetivos propios de los

*Enmienda*

(5) La política remunerativa debe tender a alinear los objetivos propios de los

miembros del personal con los intereses a largo plazo de su entidad de crédito o empresa de inversión. La valoración de los componentes de la remuneración basados en el rendimiento debe centrarse en los resultados a largo plazo y ha de tener en cuenta los riesgos vivos asociados a esos resultados. La evaluación de estos últimos tiene que inscribirse en un marco plurianual (por ejemplo, de entre tres y cinco años) para poder garantizar que en ella se atiende a los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes basados en el rendimiento se reparta a lo largo del ciclo económico de la entidad.

miembros del personal con los intereses a largo plazo de su entidad de crédito o empresa de inversión. La valoración de los componentes de la remuneración basados en el rendimiento debe centrarse en los resultados a largo plazo y ha de tener en cuenta los riesgos vivos asociados a esos resultados. La evaluación de estos últimos tiene que inscribirse en un marco plurianual (por ejemplo, de entre tres y cinco años) para poder garantizar que en ella se atiende a los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes basados en el rendimiento se reparta a lo largo del ciclo económico de la entidad. ***En la evaluación de los resultados a largo plazo que justifican el pago diferido de las remuneraciones variables conviene también considerar los objetivos en materia de responsabilidad social de las empresas y de desarrollo sostenible, por ejemplo, utilizando el modelo establecido por la Fundación Europea para la Gestión de Calidad (EFQM).***

## Enmienda 5

### Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 5 bis (nuevo)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***(5 bis) Las remuneraciones variables garantizadas no son compatibles con la buena gestión del riesgo ni con el principio de la remuneración en función de los resultados, por lo que no deben incluirse en la estrategia en materia de remuneraciones y, por norma general, deben prohibirse.***

## Enmienda 6

**Propuesta de Directiva – acto modificativo**  
**Considerando 5 ter (nuevo)**

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***(5 ter) En el marco del establecimiento de los elementos y los objetivos en los que se basa la evaluación de los resultados a largo plazo, más allá de la estimación conjunta de los rendimientos y los riesgos con ellos relacionados, es necesario también incluir y tener en cuenta los resultados y los objetivos en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas, lo que hará hasta cierto punto aceptable el pago diferido de las remuneraciones variables.***

*Justificación*

*Muchos aspectos de los argumentos económicos son intuitivos y se refieren al mantenimiento del empleo, al aumento de la actividad de los trabajadores, al aumento de la productividad y a la mejora de las relaciones con la sociedad y las partes directa o indirectamente afectadas. Un modelo empresarial que incluya la responsabilidad social de las empresas también puede constituir una fuente de innovación basada en los criterios de calidad de los servicios y fiabilidad. No obstante, una de las principales fuerzas motrices de la responsabilidad social de las empresas es la gestión y la prevención del riesgo.*

**Enmienda 7**

**Propuesta de Directiva – acto modificativo**  
**Considerando 5 quater (nuevo)**

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***(5 quater) Las entidades de crédito o empresas de inversión deben cerciorarse de que el total de su remuneración variable no limite su capacidad de reforzar su capital de base. La medida en que sea necesario constituir capital debe estar en función de la situación en términos de capital de la entidad o empresa. En este contexto, las autoridades nacionales competentes deben poder limitar la remuneración variable establecida, por ejemplo, como porcentaje***



*de los ingresos netos, cuando esto sea incompatible con el mantenimiento de un sólido capital de base.*

## **Enmienda 8**

### **Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 5 quinquies (nuevo)**

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***(5 quinquies) Los ejecutivos de las entidades de crédito y las empresas de inversión deben garantizar que su personal se compromete a no utilizar estrategias personales de cobertura o seguros para contrarrestar los efectos de alineación del riesgo incluidos en sus sistemas de remuneración.***

## **Enmienda 9**

### **Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 6**

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

(6) La Recomendación de la Comisión de 30 de abril de 2009, sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros, ***enuncia también una serie de principios en pro de políticas de remuneración racionales que ilustran sobre la forma en que las entidades pueden atenerse a tal obligación, principios que*** son coherentes con los fijados en la presente Directiva y los complementan.

***(6) Los principios relativos a las políticas de remuneración racionales establecidos en*** la Recomendación de la Comisión de 30 de abril de 2009, sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros son coherentes con los fijados en la presente Directiva y los complementan.

## Enmienda 10

### Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 11

#### *Texto propuesto por la Comisión*

(11) Dado que una política remunerativa y programas de incentivos mal concebidos pueden incrementar hasta un nivel inaceptable los riesgos a los que están expuestas las entidades de crédito y las empresas de inversión, resulta oportuno que las autoridades competentes **impongan** a las entidades pertinentes medidas cualitativas o cuantitativas destinadas a solventar los problemas detectados en relación con las políticas remunerativas en el proceso supervisor del «segundo pilar». Entre las medidas cualitativas a las que pueden recurrir las autoridades competentes cabe citar la posibilidad de exigir a las entidades de crédito o empresas de inversión una reducción del riesgo inherente a sus actividades, productos o sistemas, incluidas las estructuras remunerativas, en la medida en que sean incompatibles con una gestión eficaz del riesgo. Entre las medidas cuantitativas cabe citar la exigencia de disponer de fondos propios adicionales.

#### *Enmienda*

(11) Dado que una política remunerativa y programas de incentivos mal concebidos pueden incrementar hasta un nivel inaceptable los riesgos a los que están expuestas las entidades de crédito y las empresas de inversión, ***debe actuarse con rapidez para remediar esta situación y, si procede, han de tomarse las medidas correctoras necesarias. Por lo tanto,*** resulta oportuno ***asegurar*** que las autoridades competentes ***estén facultadas para imponer*** a las entidades pertinentes medidas cualitativas o cuantitativas destinadas a solventar los problemas detectados en relación con las políticas remunerativas en el proceso supervisor del «segundo pilar». Entre las medidas cualitativas a las que pueden recurrir las autoridades competentes cabe citar la posibilidad de exigir a las entidades de crédito o empresas de inversión una reducción del riesgo inherente a sus actividades, productos o sistemas, incluidas las estructuras remunerativas, en la medida en que sean incompatibles con una gestión eficaz del riesgo. Entre las medidas cuantitativas cabe citar la exigencia de disponer de fondos propios adicionales.

## Enmienda 11

### Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 12

#### *Texto propuesto por la Comisión*

(12) Con vistas a ofrecer al mercado la debida transparencia de sus estructuras remunerativas y del riesgo asociado, procede que las entidades de crédito y

#### *Enmienda*

(12) Con vistas a ofrecer al mercado la debida transparencia de sus estructuras remunerativas y del riesgo asociado, procede que las entidades de crédito y

empresas de inversión divulguen información sobre sus políticas y prácticas de remuneración del personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la entidad. No obstante, esta obligación debe entenderse sin perjuicio de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

empresas de inversión divulguen información **detallada** sobre sus políticas y prácticas de remuneración **y, por razones de confidencialidad, sobre los importes agregados para el personal y los ejecutivos** cuyas actividades profesionales tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la entidad. **Esta información debe facilitarse a todas las partes interesadas (accionistas, trabajadores y público en general)**. No obstante, esta obligación debe entenderse sin perjuicio de la Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. **Debe respetarse la función del comité de empresa europeo en lo que se refiere a la facilitación de información y la consulta a los trabajadores.**

## Enmienda 12

### Propuesta de Directiva – acto modificativo Considerando 26 bis (nuevo)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

**(26 bis) Se ha consultado al Banco Central Europeo.**

## Enmienda 13

### Propuesta de Directiva – acto modificativo Artículo 1 – punto 2 – letra b Directiva 2006/48/CE Artículo 22 – apartado 3

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

3. El Comité de Supervisores Bancarios Europeos velará por la existencia de directrices en materia de políticas remunerativas racionales que se atengan a

3. El Comité de Supervisores Bancarios Europeos velará por la existencia de directrices en materia de políticas remunerativas racionales que se atengan a

los principios establecidos en el punto 22 del anexo V. El Comité de Responsables Europeos de Reglamentación de Valores colaborará estrechamente con el Comité de Supervisores Bancarios Europeos a la hora de velar por que existan directrices en materia de políticas de remuneración aplicables a las categorías de personal que se dediquen a prestar servicios de inversión y realizar actividades de inversión a efectos de lo previsto en la Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativa a los mercados de instrumentos financieros.

los principios establecidos en el punto 22 del anexo V. ***Las directrices tendrán en cuenta los principios que rigen la solidez de las políticas de remuneración establecidos en la Recomendación de la Comisión, de 30 de abril de 2009, sobre las políticas de remuneración en el sector de los servicios financieros.*** El Comité de Responsables Europeos de Reglamentación de Valores colaborará estrechamente con el Comité de Supervisores Bancarios Europeos a la hora de velar por que existan directrices en materia de políticas de remuneración aplicables a las categorías de personal que se dediquen a prestar servicios de inversión y realizar actividades de inversión en el sentido del artículo 4, apartado 1, punto 1, de la Directiva 2004/39/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativa a los mercados de instrumentos financieros.

#### **Enmienda 14**

##### **Propuesta de Directiva – acto modificativo**

##### **Artículo 1 – apartado 9 – párrafo 1 bis (nuevo)**

Directiva 2006/48/CE

Artículo 136 – apartado 1 – párrafo 2 – letra e bis (nueva)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***En el artículo 136, apartado 1, se añade la siguiente letra e bis):***

***«e bis) exigir a las entidades de crédito que limiten la remuneración variable en forma de porcentaje de los ingresos totales netos cuando esto sea necesario para mantener un capital de base sólido.»***

#### **Enmienda 15**

##### **Propuesta de Directiva – acto modificativo**

##### **Artículo 1 – punto 9 – párrafo 2**

Directiva 2006/48/CE

Artículo 136 – apartado 2 – párrafo 2 – parte introductoria

*Texto propuesto por la Comisión*

A efectos de la determinación del nivel adecuado de fondos propios **en el proceso de supervisión llevado** a cabo de conformidad con el artículo 124, las autoridades competentes evaluarán si es preciso imponer una exigencia específica de fondos propios, por encima del nivel mínimo, a fin de cubrir riesgos a los que pueda estar expuesta una entidad de crédito, atendiendo a lo siguiente:

*Enmienda*

A efectos de la determinación del nivel adecuado de fondos propios **de acuerdo con el estudio y la evaluación llevados** a cabo de conformidad con el artículo 124, las autoridades competentes evaluarán si es preciso imponer una exigencia específica de fondos propios, por encima del nivel mínimo, a fin de cubrir riesgos a los que **esté o** pueda estar expuesta una entidad de crédito, atendiendo a lo siguiente:

**Enmienda 16**

**Propuesta de Directiva – acto modificativo**

**Artículo 1 – punto 9 – párrafo 2**

Directiva 2006/48/CE

Artículo 136 – apartado 2 – párrafo 2 – letra c

*Texto propuesto por la Comisión*

c) los resultados del **proceso de supervisión llevado** a cabo de conformidad con el artículo 124.

*Enmienda*

c) los resultados del **estudio y la evaluación llevados** a cabo de conformidad con el artículo 124.

**Enmienda 17**

**Propuesta de Directiva – acto modificativo**

**Anexo I – punto 1**

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – sección 11 – punto 22 – parte introductoria

*Texto propuesto por la Comisión*

22. Al fijar y aplicar la política remunerativa de aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo, las entidades de crédito se atenderán a los principios que, a continuación, se indican de manera acorde con su tamaño y organización interna y con la naturaleza, el alcance y la complejidad

*Enmienda*

22. Al fijar y aplicar la política remunerativa de aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden **claramente** de manera importante en su perfil de riesgo, las entidades de crédito se atenderán a los principios que, a continuación, se indican de manera acorde con su tamaño y organización interna y con la naturaleza, el alcance y la complejidad

de sus actividades.

de sus actividades.

## Enmienda 18

### Propuesta de Directiva – acto modificativo

#### Anexo I – punto 1

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – sección 11 – punto 22 – letra a

#### *Texto propuesto por la Comisión*

a) la política remunerativa será compatible con una gestión sana y eficaz del riesgo, promoverá este tipo de gestión **y** no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la entidad de crédito;

#### *Enmienda*

a) la política remunerativa será compatible con una gestión sana y eficaz del riesgo, promoverá este tipo de gestión, no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel de riesgo tolerado por la entidad de crédito **e incluirá medidas para evitar las asimetrías en materia de información y los conflictos de intereses;**

## Enmienda 19

### Propuesta de Directiva – acto modificativo

#### Anexo I – punto 1

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – sección 11 – punto 22 – letra c

#### *Texto propuesto por la Comisión*

c) los principios generales de la política remunerativa los **fijará** el órgano de dirección (función supervisora) de la entidad de crédito, que será también responsable de su aplicación;

#### *Enmienda*

c) los principios generales de la política remunerativa los **adoptará y revisará periódicamente** el órgano de dirección (función supervisora) de la entidad de crédito, que será también responsable de su aplicación;

## Enmienda 20

### Propuesta de Directiva – acto modificativo

#### Anexo I – punto 1

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – sección 11 – punto 22 – letra d bis (nueva)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

*d bis) se realizará una evaluación individualizada de los puestos de los miembros del personal que corresponda para determinar si inciden de manera importante en el perfil de riesgo; en todo caso, se considerará que el personal directivo y el que desempeñe funciones de control constituyen categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las entidades de crédito y empresas de inversión;*

*Justificación*

*Es necesario aclarar el ámbito de aplicación en lo que se refiere a las categorías de personal. La Directiva debe aplicarse únicamente al personal cuyas actividades tienen una incidencia clara y significativa en el perfil de riesgo de las entidades de crédito y empresas de inversión.*

## **Enmienda 21**

### **Propuesta de Directiva – acto modificativo**

#### **Anexo I – punto 1**

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – sección 11 – punto 22 – letra d ter (nueva)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

*d ter) el personal que desempeñe funciones de control será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con una autoridad adecuada y será compensado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las ramas empresariales que controle;*

## **Enmienda 22**

**Propuesta de Directiva – acto modificativo**

**Anexo I – punto 1**

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – sección 11 – punto 22 – letra e bis (nueva)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

*e bis) la evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual que abarcará tres años como mínimo para poder garantizar que el proceso de evaluación se realice sobre los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en los resultados se reparta a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente a la entidad y sus riesgos empresariales;*

**Enmienda 23**

**Propuesta de Directiva – acto modificativo**

**Anexo I – punto 1**

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – sección 11 – punto 22 – letra e bis (nueva)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

*e bis) queda prohibida la constitución de componentes variables de la remuneración a partir de opciones sobre acciones o instrumentos similares;*

*Justificación*

*La experiencia reciente ha demostrado que el uso de opciones sobre acciones o instrumentos similares como componentes variables de la remuneración favorece una orientación a corto plazo, manipulaciones destinadas a incrementar el valor de las acciones de las entidades de crédito y la asunción de un riesgo excesivo, comportamiento que la presente propuesta pretende desincentivar.*



## Enmienda 24

### Propuesta de Directiva – acto modificativo

#### Anexo I – punto 1

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – sección 11 – punto 22 – letra e ter (nueva)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***e ter) el total de la remuneración variable no limitará la capacidad de la entidad de crédito para reforzar su capital de base;***

## Enmienda 25

### Propuesta de Directiva – acto modificativo

#### Anexo I – punto 1

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – sección 11 – punto 22 – letra e quater (nueva)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

***e quater) la remuneración variable garantizada será excepcional, sólo se realizará en el marco de la contratación de nuevo personal y se limitará al primer año de actividad;***

## Enmienda 26

### Propuesta de Directiva – acto modificativo

#### Anexo I – punto 1

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – sección 11 – punto 22 – letra f

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

f) en la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de ***modo que la política de incentivos pueda ser plenamente flexible, a tal punto que*** sea posible no pagar ***incentivos***;

f) en la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados; el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, ***para permitir la aplicación de una política restrictiva en cuanto a los componentes variables de la remuneración, concretamente para que***

sea posible no pagar **ningún componente variable de la remuneración**;

## Enmienda 27

### Propuesta de Directiva – acto modificativo

#### Anexo I – punto 1

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – sección 11 – punto 22 – letra h

#### *Texto propuesto por la Comisión*

h) al evaluar los resultados con vistas a calcular los **incentivos** o los fondos para **incentivos** se efectuará un ajuste por riesgos corrientes y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesaria;

#### *Enmienda*

h) al evaluar los resultados con vistas a calcular los **componentes variables de la remuneración** o los fondos para **pagar estos componentes** se efectuará un ajuste por **todos los tipos de** riesgos corrientes y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesaria;

## Enmienda 28

### Propuesta de Directiva – acto modificativo

#### Anexo I – punto 1

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – sección 11 – punto 22 – letra i

#### *Texto propuesto por la Comisión*

i) **en el caso de incentivos importantes, una parte sustancial del pago** se diferirá durante un período **apropiado** y se **vinculará a los resultados futuros de la empresa.**».

#### *Enmienda*

i) **el 40 %, como mínimo, del componente variable de la remuneración** se diferirá durante un período **de tiempo no inferior a tres años** y se **alineará correctamente con la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades del miembro del personal de que se trate; no se entrará en posesión de la remuneración pagadera en virtud de disposiciones de aplazamiento más rápidamente que de manera proporcional; si el componente de remuneración variable asciende a una cuantía especialmente elevada, se aplazará como mínimo el 60%;**

## **Enmienda 29**

### **Propuesta de Directiva – acto modificativo**

#### **Anexo I – punto 1**

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – parte 11 – punto 22 – letra i bis (nueva)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

*i bis) la remuneración variable, incluida la parte diferida, se pagará o atribuirá únicamente si es sostenible de acuerdo con la situación financiera de la entidad de crédito en su conjunto, y si se justifica en función de los resultados de la unidad de negocio y de la persona de que se trate; en igualdad de circunstancias, el total de la remuneración variable se reducirá de forma importante si los resultados de la entidad de crédito son mediocres o arrojan pérdidas;*

## **Enmienda 30**

### **Propuesta de Directiva – acto modificativo**

#### **Anexo I – punto 1**

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – sección 11 – punto 22 – letra i ter (nueva)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

*i ter) se exigirá al personal que se comprometa a no utilizar estrategias personales de cobertura o seguro en relación con la remuneración o la responsabilidad con el fin de contrarrestar los efectos de alineación de riesgo incluidos en sus sistemas de remuneración;*

## **Enmienda 31**

### **Propuesta de Directiva – acto modificativo**

#### **Anexo I – punto 1**

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – sección 11 – punto 22 bis (nuevo)

**22 bis. Las entidades de crédito que sean importantes debido a su tamaño, su organización interna, y la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades establecerán, excepto en casos excepcionales, un comité de remuneración. Ese comité de remuneración se constituirá de forma que pueda juzgar de forma competente e independiente las políticas y prácticas de remuneración y los incentivos establecidos para la gestión del riesgo, el capital y la liquidez.**

**El comité de remuneraciones se encargará de preparar las decisiones relativas a la remuneración, incluidas las que tengan repercusiones en el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad de crédito de que se trate, y que deban ser adoptadas por el órgano de dirección en el ejercicio de su función de supervisión. El comité de remuneración estará presidido por un miembro del órgano de dirección que no desempeñe funciones ejecutivas en la entidad de crédito de que se trate.**

## Enmienda 32

### Propuesta de Directiva – acto modificativo

#### Anexo I – punto 1

Directiva 2006/48/CE

Anexo V – sección 11 – punto 22 ter (nuevo)

**22 ter. Los Estados miembros, tras consultar a los interlocutores sociales, podrán ofrecerles, al nivel apropiado y observando las condiciones establecidas por los Estados miembros de que se trate, la posibilidad de mantener o celebrar convenios colectivos que, siempre que respeten el objetivo de una política de**

*remuneración equilibrada, contemplen acuerdos que sean conformes a la legislación y las prácticas nacionales y diferentes de los contemplados en el Anexo V.*

### **Enmienda 33**

#### **Propuesta de Directiva – acto modificativo**

##### **Anexo I – punto 4 – letra c**

Directiva 2006/48/CE

Anexo XII – parte 2 – punto 15 – parte introductoria

#### *Texto propuesto por la Comisión*

15. En relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo, la entidad de crédito facilitará la siguiente información sobre su política y sus prácticas de remuneración:

#### *Enmienda*

15. En relación con aquellas categorías de personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en su perfil de riesgo, la entidad de crédito facilitará ***al público y actualizará periódicamente*** la siguiente información sobre su política y sus prácticas de remuneración:

### **Enmienda 34**

#### **Propuesta de Directiva – acto modificativo**

##### **Anexo I – punto 4 – letra c**

Directiva 2006/48/CE

Anexo XII – Parte 2 – punto 15 – letra a

#### *Texto propuesto por la Comisión*

a) información sobre el proceso decisorio seguido para establecer la política remunerativa, aportando, en su caso, información sobre la composición y el mandato de un comité de remuneración, el ***nombre del*** consultor externo a cuyos servicios se haya recurrido para establecer dicha política, y el papel desempeñado por los interesados;

#### *Enmienda*

a) información sobre el proceso decisorio seguido para establecer la política remunerativa, aportando, en su caso, información sobre la composición y el mandato de un comité de remuneración, ***el*** consultor externo a cuyos servicios se haya recurrido para establecer dicha política, y el papel desempeñado por los interesados;

## Enmienda 35

### Propuesta de Directiva – acto modificativo

#### Anexo I – punto 4 – letra c

Directiva 2006/48/CE

Anexo XII – Parte 2 – punto 15 – letra c

*Texto propuesto por la Comisión*

c) información sobre los criterios aplicados en la evaluación de los resultados y su ajuste en función del riesgo;

*Enmienda*

**c) las principales características del diseño del sistema de remuneración, incluida información sobre los criterios aplicados en la evaluación de los resultados y su ajuste en función del riesgo, la política de remuneraciones diferidas y los criterios para su atribución;**

## Enmienda 36

### Propuesta de Directiva – acto modificativo

#### Anexo I – punto 4 – letra e

Directiva 2006/48/CE

Anexo XII – parte 2 – punto 15 – letra e

*Texto propuesto por la Comisión*

e) los principales parámetros y la motivación de los posibles planes de **incentivos** y otras ventajas no pecuniarias.

*Enmienda*

e) los principales parámetros y la motivación de los posibles planes de **remuneración con componente variable** y otras ventajas no pecuniarias;

## Enmienda 37

### Propuesta de Directiva – acto modificativo

#### Anexo I – punto 4 – letra c

Directiva 2006/48/CE

Anexo XII – parte 2 – punto 15 – letra e bis (nueva)

*Texto propuesto por la Comisión*

*Enmienda*

**e bis) información cuantitativa agregada sobre las remuneraciones, desglosada por personal de dirección y trabajadores cuyas actividades inciden de manera importante en el perfil de riesgo de las entidades, con indicación de:**

*i) el importe de las remuneraciones para el ejercicio, desglosado por remuneraciones fijas y variables, y el número de beneficiarios;*

*ii) el importe y las modalidades de las remuneraciones variables, desglosadas, entre otros factores, en efectivo, acciones e instrumentos vinculados con las acciones;*

*iii) el importe de la remuneración diferida pendiente, desglosado por partes atribuidas y no atribuidas;*

*iv) el importe de las remuneraciones diferidas atribuidas en el ejercicio, de las abonadas y de las reducciones debido a ajustes vinculados a los resultados;*

*v) el importe de los pagos realizados por contratación o finalización del contrato realizados durante el ejercicio y el número de beneficiarios de dichos pagos;*  
*y*

*vi) el importe de los pagos por finalización de contrato realizados durante el ejercicio, el número de beneficiarios y el importe máximo de este tipo de pagos que se haya abonado a una sola persona;*

## PROCEDIMIENTO

<b>Título</b>	Requisitos de capital para la cartera de negociación y las retitulizaciones y sujeción a supervisión de las políticas remunerativas		
<b>Referencias</b>	COM(2009)0362 – C7-0096/2009 – 2009/0099(COD)		
<b>Comisión competente para el fondo</b>	ECON		
<b>Opinión emitida por</b> Fecha del anuncio en el Pleno	EMPL 14.9.2009		
<b>Ponente de opinión</b> Fecha de designación	Ole Christensen 6.10.2009		
<b>Examen en comisión</b>	27.1.2010	4.3.2010	16.3.2010
<b>Fecha de aprobación</b>	17.3.2010		
<b>Resultado de la votación final</b>	+: -: 0:	35 4 0	
<b>Miembros presentes en la votación final</b>	Regina Bastos, Edit Bauer, Pervenche Berès, Milan Cabrnoch, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Karima Delli, Proinsias De Rossa, Frank Engel, Sari Essayah, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Stephen Hughes, Danuta Jazłowiecka, Martin Kastler, Patrick Le Hyaric, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Siiri Oviir, Rovana Plumb, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck, Traian Ungureanu		
<b>Suplente(s) presente(s) en la votación final</b>	Jürgen Creutzmann, Julie Girling, Dieter-Lebrecht Koch, Csaba Sógor, Emilie Turunen		