

Enmienda 2**Thomas Mann**

en nombre del Grupo PPE

Anne E. Jensen

en nombre del Grupo ALDE

Syed Kamall

en nombre del Grupo ECR

Informe**A7-0125/2013****Sven Giegold**

Disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios

COM(2012)0350 – C7-0178/2012 – 2012/0168(COD)

Propuesta de Directiva**Artículo 1 – apartado 1**

Directiva 2009/65/CE

Apartado 14 ter – apartado 1

*Texto de la Comisión**Enmienda*

1. Al fijar y aplicar las políticas remunerativas a que se refiere el artículo 14 bis, las sociedades de gestión se atenderán a los principios que a continuación se indican, de manera, y en la medida, que resulte acorde con sus dimensiones, con su organización interna y con la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades:

a) la política remunerativa será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, el reglamento o los documentos constitutivos de los OICVM que gestionan;

b) la política remunerativa será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la sociedad de gestión y los OICVM que gestionan o de los inversores de estos, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses;

c) el órgano de dirección de la sociedad de gestión, en su función supervisora, fijará

1. Al fijar y aplicar las políticas remunerativas a que se refiere el artículo 14 bis, las sociedades de gestión se atenderán a los principios que a continuación se indican, de manera, y en la medida, que resulte acorde con sus dimensiones, con su organización interna y con la naturaleza, el alcance y la complejidad de sus actividades:

a) la política remunerativa será acorde con una gestión sana y eficaz del riesgo, propiciará este tipo de gestión y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos incompatibles con los perfiles de riesgo, el reglamento o los documentos constitutivos de los OICVM que gestionan;

b) la política remunerativa será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses de la sociedad de gestión y los OICVM que gestionan o de los inversores de estos, e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses;

c) el órgano de dirección de la sociedad de gestión, en su función supervisora, fijará

los principios generales de la política remunerativa, los revisará periódicamente y será responsable de su aplicación;

d) al menos una vez al año se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política de remuneración, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de dirección en su función supervisora;

e) los miembros del personal que participen en funciones de control serán remunerados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas;

f) la remuneración de los altos directivos responsables de las funciones de gestión del riesgo y de cumplimiento estará supervisada directamente por el comité de remuneración;

g) cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados de la persona y los de la unidad de negocio o el OICVM afectados y los resultados globales de la sociedad de gestión, y en la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a

los principios generales de la política remunerativa, los revisará periódicamente y será responsable de su aplicación, **que supervisará. El sistema de remuneración no estará bajo el control directo del director ejecutivo ni del equipo de gestión. Los miembros del órgano competente y los empleados que intervengan en el establecimiento de la política de remuneración y la aplicación de la misma serán independientes y poseerán conocimientos expertos en gestión de riesgos y remuneración. En el documento de datos fundamentales para el inversor se expondrán pormenorizadamente esas prácticas remunerativas y los criterios con arreglo a los que se han establecido, así como la prueba de que se respetan los principios expuestos en el artículo 14 bis.**

d) al menos una vez al año se hará una evaluación interna central e independiente de la aplicación de la política de remuneración, al objeto de verificar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el órgano de dirección en su función supervisora;

e) los miembros del personal que participen en funciones de control serán remunerados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados que arrojen las áreas de negocio por ellos controladas;

f) la remuneración de los altos directivos responsables de las funciones de gestión del riesgo y de cumplimiento estará supervisada directamente por el comité de remuneración;

g) cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados de la persona y los de la unidad de negocio o el OICVM afectados y los resultados globales de la sociedad de gestión, y en la evaluación de los resultados individuales se atenderá tanto a

criterios financieros como no financieros;

h) la evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida del OICVM gestionado por la sociedad de gestión, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso del OICVM que gestiona y sus riesgos de inversión;

i) la remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año;

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

criterios financieros como no financieros;

h) la evaluación de los resultados se llevará a cabo en un marco plurianual adecuado al ciclo de vida del OICVM gestionado por la sociedad de gestión, a fin de garantizar que el proceso de evaluación se base en los resultados a más largo plazo y que la liquidación efectiva de los componentes de la remuneración basados en los resultados se extienda a lo largo de un período que tenga en cuenta la política de reembolso del OICVM que gestiona, **los resultados a largo plazo del OICVM** y sus riesgos de inversión;

i) la remuneración variable solo podrá garantizarse en casos excepcionales, en el contexto de la contratación de nuevo personal y con carácter limitado al primer año;

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

j bis) el componente variable de remuneración estará sujeto a las condiciones expuestas en la letra o), en la que se establece que la remuneración variable se contraerá de forma considerable cuando la sociedad de gestión o el OICVM obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como la reducción de los pagos de los importes devengados anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación. Los significados de «penalización» y «recuperación» son los definidos en las directrices de la AEVM

k) los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados;

l) en la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración o conjuntos de componentes variables de la remuneración se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros;

m) a reserva de la estructura legal del OICVM y del reglamento del fondo o los documentos constitutivos, una parte sustancial, que será al menos el 50 % de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones del OICVM en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión del OICVM representa menos del 50 % de la cartera total gestionada por la sociedad de gestión, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 %.

Los instrumentos a que se refiere la presente letra estarán sujetos a una política de retención apropiada destinada a alinear los incentivos con los intereses de la sociedad de gestión y los OICVM que gestiona y los inversores de los OICVM. Los Estados miembros o sus autoridades competentes podrán, si procede, imponer restricciones a los tipos y los diseños de esos instrumentos o prohibir determinados instrumentos. Esta letra será aplicable tanto a la parte del componente de remuneración variable aplazada de conformidad con la letra n), como a la parte del componente de remuneración variable no aplazada;

n) una parte sustancial, que represente al menos el 40 % del componente de remuneración variable, se aplazará durante

2013/201;

k) los pagos por rescisión anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y se establecerán de forma que no recompensen los malos resultados;

l) en la medición de los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración o conjuntos de componentes variables de la remuneración se incluirá un mecanismo completo de ajuste para integrar todos los tipos de riesgos corrientes y futuros;

m) a reserva de la estructura legal del OICVM y del reglamento del fondo o los documentos constitutivos, una parte sustancial, que será al menos el 50 % de cualquier remuneración variable, consistirá en participaciones del OICVM en cuestión, o intereses de propiedad equivalentes, o instrumentos vinculados a acciones, o instrumentos equivalentes distintos del efectivo, salvo si la gestión del OICVM representa menos del 50 % de la cartera total gestionada por la sociedad de gestión, en cuyo caso no se aplicará el mínimo del 50 %.

Los instrumentos a que se refiere la presente letra estarán sujetos a una política de retención apropiada destinada a alinear los incentivos con los intereses de la sociedad de gestión y los OICVM que gestiona y los inversores de los OICVM. Los Estados miembros o sus autoridades competentes podrán, si procede, imponer restricciones a los tipos y los diseños de esos instrumentos o prohibir determinados instrumentos. Esta letra será aplicable tanto a la parte del componente de remuneración variable aplazada de conformidad con la letra n), como a la parte del componente de remuneración variable no aplazada;

n) una parte sustancial, que represente al menos el 40 % del componente de remuneración variable, se aplazará durante

un periodo oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso del OICVM de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos del OICVM de que se trate.

El período a que se refiere la presente letra será de entre tres y cinco años como mínimo, salvo si el ciclo de vida del OICVM en cuestión es más corto; la remuneración pagadera en régimen diferido se devengará como máximo a prorrata; en el caso de un componente de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el 60 %;

o) la remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o devengará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la sociedad de gestión en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio, del OICVM y de la persona de que se trate.

La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la sociedad de gestión o el OICVM obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes devengados anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación;

p) la política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la sociedad de gestión y de los OICVM que gestiona.

Si el empleado abandona la sociedad de gestión antes de su jubilación, dicha sociedad retendrá en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un período de cinco años, en forma de instrumentos como los definidos en la letra m). Si un empleado alcanza la edad de

un periodo oportuno en función del ciclo de vida y de la política de reembolso del OICVM de que se trate y se adaptará adecuadamente a la naturaleza de los riesgos del OICVM de que se trate.

El período a que se refiere la presente letra será de entre tres y cinco años como mínimo, salvo si el ciclo de vida del OICVM en cuestión es más corto; la remuneración pagadera en régimen diferido se devengará como máximo a prorrata; en el caso de un componente de remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, se diferirá como mínimo el 60 %;

o) la remuneración variable, incluida la parte aplazada, se pagará o devengará únicamente si resulta sostenible con arreglo a la situación financiera de la sociedad de gestión en su conjunto, y si se justifica con arreglo a los resultados de la unidad de negocio, del OICVM y de la persona de que se trate.

La remuneración variable total se contraerá generalmente de forma considerable cuando la sociedad de gestión o el OICVM obtengan unos resultados financieros mediocres o negativos, teniendo en cuenta la remuneración actual y la reducción de los pagos de los importes devengados anteriormente, incluso a través de disposiciones de penalización o recuperación;

p) la política de pensiones será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de la sociedad de gestión y de los OICVM que gestiona.

Si el empleado abandona la sociedad de gestión antes de su jubilación, dicha sociedad retendrá en su poder los beneficios discrecionales de pensión por un período de cinco años, en forma de instrumentos como los definidos en la letra m). Si un empleado alcanza la edad de

jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión en forma de instrumentos como los definidos en la letra m), sujetos a un periodo de retención de cinco años;

q) los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias de cobertura personal o de seguros sobre la remuneración y la responsabilidad con el fin de reducir los efectos de adecuación al riesgo inherentes a su régimen de remuneración;

r) la remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que permitan eludir los requisitos que establece la presente Directiva.

jubilación, se le abonarán los beneficios discrecionales de pensión en forma de instrumentos como los definidos en la letra m), sujetos a un periodo de retención de cinco años;

q) los miembros del personal se comprometerán a no hacer uso de estrategias de cobertura personal o de seguros sobre la remuneración y la responsabilidad con el fin de reducir los efectos de adecuación al riesgo inherentes a su régimen de remuneración;

r) la remuneración variable no se abonará mediante instrumentos o métodos que permitan eludir los requisitos que establece la presente Directiva.

Or. en

26.6.2013

A7-0125/3

Enmienda 3

Thomas Mann

en nombre del Grupo PPE

Anne E. Jensen

en nombre del Grupo ALDE

Syed Kamall

en nombre del Grupo ECR

Informe

A7-0125/2013

Sven Giegold

Disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios

COM(2012)0350 – C7-0178/2012 – 2012/0168(COD)

Propuesta de Directiva

Artículo 1 – apartado 1 – punto 1

Directiva 2009/65/CE

Artículo 14 ter – apartados 1 ter y 1 quater (nuevos)

Texto de la Comisión

Enmienda

1 ter. El/la [OICVM/sociedad de gestión/comité de remuneraciones] ofrecerá anualmente a los inversores información en un soporte duradero exponiendo la política de remuneración del OICVM para el personal a que se refiere el artículo 14 bis y describiendo cómo se ha efectuado el cálculo de la remuneración.

1 quater. No obstante lo dispuesto en el artículo 14 ter, apartado 1, los Estados miembros velarán por que la autoridad competente pueda pedir al/a la [OICVM / sociedad de gestión / comité de remuneraciones] que exponga por escrito cómo todos y cada uno de los paquetes de remuneración variable son coherentes con su obligación de adoptar una política remunerativa que:

a) promueva una gestión sana y efectiva del riesgo;

b) no aliente una asunción de riesgos

AM\941615ES.doc

PE509.807v01-00

incompatible con las normas o los documentos constitutivos de los OICVM que gestionan y/o el perfil de riesgo de cada uno de tales OICVM.

La AEVM, en estrecha cooperación con la ABE, indicará en sus Orientaciones sobre las políticas remunerativas cómo deben aplicarse los diferentes principios sectoriales de remuneración, como los expuestos en la Directiva 2011/61/UE y la Directiva 2013/36/UE, allí donde los empleados u otras categorías de personal realicen servicios sujetos a diferentes principios sectoriales de remuneración.

Or. en