

# REGLAMENTOS

## REGLAMENTO DELEGADO (UE) N° 604/2014 DE LA COMISIÓN

de 4 de marzo de 2014

**por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad**

(Texto pertinente a efectos del EEE)

LA COMISIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

Vista la 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 <sup>(1)</sup>, y, en particular, su artículo 94, apartado 2,

Considerando lo siguiente:

- (1) La Directiva 2013/36/UE y, en particular, su artículo 74, establece que las entidades deben estar dotadas de sólidos procedimientos de gobierno corporativo y procedimientos eficaces de identificación, gestión, control y comunicación de los riesgos a los que estén o puedan estar expuestas. Estos procedimientos han de ser exhaustivos y proporcionados a la naturaleza, escala y complejidad de los riesgos inherentes al modelo empresarial y las actividades de la entidad. Deben tener en cuenta, entre otros, los riesgos específicos a que se refieren los artículos 79 a 87 de dicha Directiva. Los procedimientos son evaluados por las autoridades competentes como parte del proceso de revisión y evaluación supervisoras de conformidad con el artículo 97 de la referida Directiva. Las entidades tienen en cuenta los riesgos detectados en el marco del proceso de evaluación de la adecuación del capital interno con arreglo al artículo 73 de dicha Directiva.
- (2) El marco de supervisión prudencial establecido por la Directiva 2013/36/UE requiere que todas las entidades determinen los miembros del personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad. Los criterios que se utilicen para evaluar la importancia de la influencia de las actividades profesionales del personal en el perfil de riesgo han de tener en cuenta la incidencia potencial del personal en el perfil de riesgo de la entidad en función de sus facultades y sus responsabilidades y de los indicadores de riesgo y de rendimiento de la entidad. En la evaluación se han de tener en cuenta la organización interna de la entidad y la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades. Los criterios deben reflejar plenamente todos los riesgos a los que la entidad o el grupo están o pueden estar expuestos. De esta forma, las entidades estarán también en condiciones de establecer incentivos adecuados en el marco de la política de remuneración a fin de garantizar el comportamiento prudente del personal, y se asegura que la identificación de aquellos miembros de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgos de la entidad refleja el nivel de riesgo de diferentes actividades dentro de la entidad.
- (3) En 2012, la Autoridad Bancaria Europea (ABE) publicó los resultados de una encuesta sobre la implementación a nivel nacional y la aplicación práctica de las directrices emitidas por el Comité de Supervisores Bancarios Europeos sobre las políticas y prácticas de remuneración (en lo sucesivo, «las directrices del CSBE»), que contenían criterios generales para la evaluación de la importancia de la influencia del personal en el perfil de riesgo de la entidad. Dicha encuesta puso de manifiesto que la aplicación por parte de las entidades y autoridades competentes de las disposiciones en materia de remuneración de la Directiva 2006/48/CE del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(2)</sup> no conllevaba un nivel de armonización suficiente. La variedad de las prácticas de remuneración seguía siendo excesivamente amplia y, en especial, los criterios utilizados para catalogar al personal no siempre tenían suficientemente en cuenta la incidencia de sus actividades profesionales en el perfil de riesgo de la entidad. Subsistían discrepancias significativas en los enfoques seguidos por las diferentes entidades y Estados miembros a la hora de catalogar a dicho personal. Estas normas técnicas de regulación deben basarse, pues, en la experiencia

<sup>(1)</sup> DO L 176 de 27.6.2013, p. 338.

<sup>(2)</sup> Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2006, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a su ejercicio (DO L 177 de 30.6.2006, p. 1).

adquirida en la aplicación de la Directiva 2006/48/CE y las directrices del CSBE y perseguir como objetivo un mayor nivel de armonización. La ABE publicará nuevas directrices en materia de políticas remunerativas racionales que se atengan a los principios establecidos en la Directiva 2013/36/UE, con arreglo al artículo 75, apartado 2, de dicha Directiva.

- (4) Debe establecerse un conjunto claro de criterios cualitativos y criterios cuantitativos adecuados para determinar las principales categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad, que garantice un planteamiento armonizado en toda la Unión y que abarque un conjunto común de los principales riesgos. De conformidad con el artículo 94, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE, todas las categorías identificadas mediante dichos criterios deben ser de personal cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad. Las entidades han de tener en cuenta asimismo los resultados de sus propias evaluaciones de riesgos en el marco de sus procedimientos internos. Las autoridades competentes deben garantizar la completa identificación de todo el personal cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.
- (5) Incumbe a los miembros del órgano de dirección la responsabilidad última en lo que concierne a la entidad, su estrategia y actividades, por lo que siempre pueden tener una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad. Esto se aplica tanto a los miembros del órgano de dirección en su función de dirección, que toman decisiones, como a los miembros de dicho órgano en su función de supervisión, que examinan el proceso de toma de decisiones y pueden contestar las decisiones adoptadas.
- (6) La alta dirección y los altos directivos encargados de unidades de negocio importantes, de la gestión de categorías de riesgos específicas, como el riesgo de liquidez, el riesgo operativo o el riesgo de tipo de interés, y de las funciones de control dentro de la entidad son responsables de la gestión cotidiana de la empresa, sus riesgos o sus funciones de control. Ello incluye la responsabilidad de tomar decisiones estratégicas u otras decisiones fundamentales sobre las actividades de la empresa o el marco de control. Los riesgos asumidos por la empresa y la manera en que se gestionan son los factores más importantes para el perfil de riesgo de la entidad.
- (7) Además de los responsables de hacer nuevos negocios, los cargos responsables de prestar apoyo interno que son cruciales para el funcionamiento de la empresa y están facultados para tomar decisiones en esos ámbitos exponen a la entidad a riesgos operativos y de otra índole importantes. Por consiguiente, las actividades profesionales de los miembros del personal que ocupan esos cargos tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad.
- (8) En general, el riesgo de crédito y el riesgo de mercado se asumen con vistas a generar negocios, por lo que la incidencia de las actividades que crean esos riesgos en el perfil de riesgo puede evaluarse utilizando criterios basados en límites de facultades, que se calculen al menos una vez al año sobre la base de las cifras de capital y los métodos utilizados a efectos reguladores, al tiempo que se aplica un umbral *de minimis* para los riesgos de crédito a fin de garantizar la aplicación proporcionada de los criterios en las entidades pequeñas.
- (9) Los criterios para la identificación del personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad deben tener en cuenta que algunas entidades pueden estar exentas de los requisitos relativos a la cartera de negociación en virtud del Reglamento (UE) n° 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(1)</sup>, y que los límites se fijan de diferentes maneras en las distintas entidades, que utilizan enfoques diferentes para el cálculo de los requisitos de capital.
- (10) Considerando que en el resultado de las decisiones influye a menudo el personal que las origina mientras que el poder decisorio formal corresponde a personal de más alto nivel o a comités, los criterios deben tener en cuenta los elementos importantes en tales procesos decisorios.
- (11) El personal que ocupa puestos directivos es responsable de las actividades de negocios en el ámbito bajo su gestión. Por consiguiente, deben existir criterios adecuados para garantizar que se determine que tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad los miembros del personal que son responsables de grupos de personal cuyas actividades podrían tener una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad. Esto incluye los casos en que las actividades de los distintos miembros del personal bajo su dirección no tienen por separado una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad, pero sí podría tenerla el conjunto de las actividades de todos ellos.
- (12) Además de los criterios cualitativos, conviene establecer criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad. La remuneración total concedida depende principalmente de la contribución que el personal aporta a la consecución de los objetivos empresariales de la entidad y, por lo tanto, de las responsabilidades, funciones, capacidades y competencias del personal y del rendimiento del personal y de la entidad. Cuando se concede a un miembro del personal una remuneración total por encima del oportuno umbral, es razonable suponer que está vinculada a su contribución a los objetivos empresariales de la entidad y a la incidencia de sus actividades profesionales en el perfil de riesgo de la entidad. Por consiguiente, conviene basar esos criterios cuantitativos en la

<sup>(1)</sup> Reglamento (UE) n° 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) n° 648/2012 (DO L 176 de 27.6.2013, p. 1).

remuneración total que recibe un miembro del personal, tanto en términos absolutos como en relación con otros miembros del personal dentro de la misma entidad. Al aplicar esos criterios cuantitativos, debe tenerse en cuenta, cuando proceda, el hecho de que los niveles de pago difieren de un país a otro. Deben establecerse umbrales claros y adecuados para identificar al personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad, teniendo en cuenta los datos recopilados por la ABE y por las autoridades competentes. Estos criterios cuantitativos constituyen una fuerte presunción de que el personal tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad. Con todo, estas presunciones basadas en criterios cuantitativos no deben aplicarse cuando las entidades demuestren, sobre la base de condiciones objetivas adicionales, que el personal no tiene de hecho una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad, teniendo en cuenta todos los riesgos a los que la entidad esté o pueda estar expuesta. La exclusión del personal con mayores niveles de remuneración identificado en virtud de estos criterios debe estar sujeta a la aprobación de la autoridad competente a fin de garantizar la aplicación efectiva y coherente de dichos criterios. En cuanto al personal al que se haya concedido una remuneración superior a 1 000 000 EUR (personal con ingresos altos), las autoridades competentes deben informar a la ABE antes de que se aprueben las exclusiones, a fin de asegurar la aplicación coherente de dichos criterios, en particular en circunstancias tan excepcionales. Sin embargo, el proceso de identificación, incluida la aplicación de las exclusiones, debe estar sometido siempre a la revisión supervisora con arreglo al artículo 92, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE.

- (13) El hecho de que los miembros del personal estén incluidos en el mismo baremo salarial que los altos directivos y los empleados que asumen riesgos también puede ser indicio de que sus actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad. Al establecer el baremo, no debe tenerse en cuenta la remuneración pagada al personal que ejerce funciones de control o de apoyo ni a los miembros del órgano de dirección en su función supervisora. Al aplicar este criterio, debe tenerse igualmente en cuenta el hecho de que los niveles de pago difieren de un país a otro. Las entidades deben tener la posibilidad de demostrar que el personal incluido dentro del citado baremo de remuneración, pero que no cumple ninguno de los criterios cualitativos ni otros criterios cuantitativos, no tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad, teniendo en cuenta todos los riesgos a los que la entidad esté o pueda estar expuesta. La exclusión con arreglo a este criterio de personas con un alto nivel de remuneración total debe supeditarse a un procedimiento de notificación que permita una revisión supervisora en su debido momento, con el fin de garantizar la coherencia en la aplicación de este criterio.
- (14) Las autoridades competentes deben velar por que las entidades conserven constancia de la evaluación realizada y del personal cuyas actividades profesionales hayan sido identificadas como actividades con una incidencia importante en su perfil de riesgo, a fin de permitir a la autoridad competente y a los auditores revisar la evaluación. La documentación debe incluir asimismo al personal identificado con arreglo a criterios basados en su remuneración pero cuyas actividades profesionales se han considerado sin incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad.
- (15) El presente Reglamento se basa en los proyectos de normas técnicas de regulación presentados por la ABE a la Comisión.
- (16) La ABE ha llevado a cabo consultas públicas abiertas sobre los proyectos de normas técnicas de regulación en que se basa el presente Reglamento, ha analizado los costes y beneficios potenciales conexos y ha recabado el dictamen del Grupo de partes interesadas del sector bancario establecido de conformidad con el artículo 37 del Reglamento (UE) n° 1093/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(1)</sup>.

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

#### *Artículo 1*

### **Objeto y ámbito de aplicación**

El presente Reglamento establece normas técnicas de regulación con respecto a los criterios cualitativos y criterios cuantitativos apropiados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad, en virtud de lo dispuesto en el artículo 92, apartado 2, de la Directiva 2013/36/UE, a nivel de grupo, sociedad matriz y filial, incluidas las entidades establecidas en centros financieros extraterritoriales.

<sup>(1)</sup> Reglamento (UE) n° 1093/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se crea una Autoridad Europea de Supervisión (Autoridad Bancaria Europea), se modifica la Decisión n° 716/2009/CE y se deroga la Decisión 2009/78/CE de la Comisión (DO L 331 de 15.12.2010, p. 12).

*Artículo 2***Aplicación de los criterios**

Sin perjuicio de la obligación impuesta a la autoridad competente de velar por que las entidades se atengan a los principios establecidos en los artículos 92, 93 y 94 de la Directiva 2013/36/UE para todas las categorías de personal cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad con arreglo al artículo 92, apartado 2, de dicha Directiva, se considerará que los miembros del personal que cumplan cualquiera de los criterios cualitativos definidos en el artículo 3 del presente Reglamento o cualquiera de los criterios cuantitativos definidos en el artículo 4 del presente Reglamento tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad.

*Artículo 3***Criterios cualitativos**

Se considerará que el personal tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad cuando se cumpla alguno de los criterios cualitativos siguientes:

- 1) el miembro del personal es miembro del órgano de dirección en su función de dirección;
- 2) el miembro del personal es miembro del órgano de dirección en su función supervisora;
- 3) el miembro del personal es miembro de la alta dirección;
- 4) el miembro del personal es responsable y debe rendir cuentas ante el órgano de dirección por las actividades de la función de gestión de riesgos independiente, la función de verificación del cumplimiento o la función de auditoría interna;
- 5) el miembro del personal tiene responsabilidad global por la gestión del riesgo en una unidad de negocio, tal como se define en el artículo 142, apartado 1, punto 3, del Reglamento (UE) n° 575/2013, a la que se ha distribuido capital interno de conformidad con el artículo 73 de la Directiva 2013/36/UE que represente al menos el 2 % del capital interno de la entidad («unidad de negocio importante»);
- 6) el miembro del personal dirige una unidad de negocio importante;
- 7) el miembro del personal tiene responsabilidad directiva en una de las funciones a que se refiere el punto 4 o en una unidad de negocio importante e informa directamente a un miembro del personal contemplado en los puntos 4 o 5;
- 8) el miembro del personal tiene responsabilidad directiva en una unidad de negocio importante e informa directamente al miembro del personal que dirige dicha unidad;
- 9) el miembro del personal dirige una función responsable de los asuntos jurídicos, las finanzas, incluida la fiscalidad y la presupuestación, los recursos humanos, la política de remuneración, la tecnología de la información o los análisis económicos;
- 10) el miembro del personal es responsable o es miembro de un comité encargado de la gestión de una categoría de riesgo prevista en los artículos 79 a 87 de la Directiva 2013/36/UE que no sea el riesgo de crédito ni el riesgo de mercado;
- 11) con respecto a las exposiciones al riesgo de crédito de un importe nominal por transacción que represente el 0,5 % del capital ordinario de nivel 1 de la entidad y sea al menos de 5 millones EUR, el miembro del personal:
  - a) es responsable de iniciar propuestas de crédito, o de estructurar productos de crédito, que pueden dar lugar a tales exposiciones al riesgo de crédito, o
  - b) tiene la facultad de tomar, aprobar o vetar una decisión sobre tales exposiciones al riesgo de crédito, o
  - c) es miembro de un comité que tiene la facultad de adoptar las decisiones contempladas en las letras a) o b);

- 12) en relación con una entidad a la que no se aplique la excepción para carteras de negociación de pequeño volumen prevista en el artículo 94 del Reglamento (UE) n° 575/2013, el miembro del personal:
- a) tiene la facultad de tomar, aprobar o vetar decisiones sobre operaciones en la cartera de negociación que, en términos agregados, cumpla uno de los umbrales siguientes:
    - i) cuando se utilice el método estándar, un requisito de fondos propios por riesgos de mercado que represente un 0,5 % o un porcentaje mayor del capital ordinario de nivel 1 de la entidad, o
    - ii) cuando se apruebe un método basado en modelos internos a efectos de regulación, el 5 % o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrico), o
  - b) es miembro de un comité que tiene la facultad de tomar las decisiones contempladas en la letra a);
- 13) el miembro del personal tiene responsabilidad directiva en relación con un grupo de miembros del personal, cada uno de los cuales tiene la facultad de comprometer a la entidad en operaciones, y se cumple una de las siguientes condiciones:
- a) que la suma de esas facultades sea igual o superior a uno de los umbrales fijados en el punto 11, letras a) o b), o en el punto 12, letra a), inciso i);
  - b) que, cuando se apruebe un método basado en modelos internos a efectos de regulación, dichas facultades representen el 5 % o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrica); si la entidad no calcula un valor en riesgo al nivel de dicho miembro del personal, se sumarán los límites de valor en riesgo del personal bajo la dirección de este miembro del personal;
- 14) en lo que respecta a las decisiones de aprobación o veto de la introducción de nuevos productos, el miembro del personal:
- a) tiene la facultad de tomar ese tipo de decisiones, o
  - b) es miembro de un comité que tiene la facultad de tomar ese tipo de decisiones;
- 15) el miembro del personal tiene responsabilidad directiva en relación con un miembro del personal que cumple uno de los criterios que figuran en los puntos 1 a 14.

#### Artículo 4

##### Criterios cuantitativos

1. Sin perjuicio de los apartados 2 a 5, se considerará que el personal tiene una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad cuando se cumplen alguno de los criterios cuantitativos siguientes:
- a) se ha concedido al miembro del personal una remuneración total igual o superior a 500 000 EUR en el ejercicio anterior;
  - b) el miembro del personal se encuentra dentro del 0,3 % del personal, redondeado al entero más próximo, al que se ha concedido la mayor remuneración total en el ejercicio anterior;
  - c) en el ejercicio anterior se concedió al miembro del personal una remuneración total igual o superior a la remuneración total más baja concedida durante dicho ejercicio a un miembro de la alta dirección, o el miembro del personal cumple alguno de los criterios contemplados en los puntos 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 o 14 del artículo 3.
2. No se considerará que se cumple un criterio establecido en el apartado 1 cuando la entidad determine que las actividades profesionales del miembro del personal no tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad porque el miembro del personal, o la categoría de personal a la que pertenece:
- a) únicamente lleva a cabo actividades profesionales y tiene facultades en una unidad de negocio que no es una unidad de negocio importante, o
  - b) no tiene incidencia importante en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante a través de las actividades profesionales llevadas a cabo.
3. La condición establecida en el apartado 2, letra b), se evaluará sobre la base de criterios objetivos que tengan en cuenta todos los riesgos y los indicadores de rendimiento pertinentes utilizados por la entidad para identificar, gestionar y controlar los riesgos de conformidad con el artículo 74 de la Directiva 2013/36/UE, y sobre la base de los cometidos y las facultades del miembro del personal o categoría de personal y su incidencia en el perfil de riesgo de la entidad si se compara con la incidencia de las actividades profesionales de los miembros del personal identificados mediante los criterios que figuran en el artículo 3 del presente Reglamento.

4. Las entidades deberán notificar a la autoridad competente responsable de su supervisión prudencial la aplicación del apartado 2 en relación con el criterio contemplado en el apartado 1, letra a). En la notificación se expondrán la base sobre la que la entidad ha determinado que el miembro del personal de que se trate, o la categoría de personal a la que pertenece, reúne una de las condiciones establecidas en el apartado 2 y, si procede, se incluirá la evaluación llevada a cabo por la entidad de conformidad con lo dispuesto en el apartado 3.

5. La aplicación del apartado 2 por una entidad con respecto a un miembro del personal al que se haya concedido una remuneración total igual o superior a 750 000 EUR en el ejercicio anterior, o en relación con el criterio establecido en el apartado 1, letra b), estará supeditada a la aprobación previa de la autoridad competente responsable de la supervisión prudencial de la citada entidad.

La autoridad competente solo dará su aprobación previa si la entidad puede demostrar que se cumple una de las condiciones establecidas en el apartado 2, habida cuenta, por lo que respecta a la condición establecida en el apartado 2, letra b), de los criterios de evaluación establecidos en el apartado 3.

En caso de que se haya concedido al miembro del personal una remuneración total igual o superior a 1 000 000 EUR en el ejercicio anterior, la autoridad competente solo dará su aprobación previa en circunstancias excepcionales. A fin de garantizar la aplicación coherente del presente artículo, la autoridad competente informará a la Autoridad Bancaria Europea antes de dar su aprobación con respecto a dicho miembro del personal.

#### *Artículo 5*

#### **Cálculo de la remuneración concedida**

1. A efectos del presente Reglamento, la remuneración que haya sido concedida pero aún no haya sido abonada se valorará en la fecha de la concesión, sin tener en cuenta 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, ni la reducción en los pagos, ya sea a través de cláusulas de penalización o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas, o de cualquier otro modo. Todos los importes serán brutos y se calcularán sobre la base de equivalente a tiempo completo.

2. A efectos de la aplicación del artículo 4, apartado 1, letras b) y c), la remuneración concedida podrá considerarse por separado para cada Estado miembro y cada tercer país en el que la entidad esté establecida y el personal se asignará al país en el que lleva a cabo la parte predominante de sus actividades.

#### *Artículo 6*

#### **Entrada en vigor**

El presente Reglamento entrará en vigor el vigésimo día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Hecho en Bruselas, el 4 de marzo de 2014.

*Por la Comisión*

*El Presidente*

José Manuel BARROSO