



NOTA EN RELACIÓN CON LA APLICACIÓN DE LA OPINIÓN Y DE LAS RECOMENDACIONES DE LA AUTORIDAD EUROPEA DE SEGUROS Y PENSIONES DE JUBILACIÓN SOBRE LAS POLÍTICAS DE REMUNERACIÓN VARIABLE

Políticas de remuneración en el sector asegurador y de fondos de pensiones.

1. Las entidades aseguradoras de la Unión Europea, por exigencia de su marco prudencial, deben adoptar una política escrita de remuneración atendiendo a los principios del artículo 275 del Reglamento Delegado (UE) 2015/35 de la Comisión de 10 de octubre de 2014 por el que se completa la Directiva 2009/138/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el acceso a la actividad de seguro y de reaseguro y su ejercicio (Solvencia II).
2. Entre los principios regulados en dicho artículo 275 se establece que la política de remuneración debe fomentar una gestión sana y prudente y no alentará un nivel de asunción de riesgos excesivos para los límites de tolerancia al riesgo de la entidad.
3. De la misma forma, las entidades gestoras de fondos de pensiones en virtud de lo establecido en el artículo 29 del texto refundido de la Ley de regulación de planes y fondos de pensiones, según la redacción dada por el Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, que transpone, entre otras, la Directiva 2016/2341, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, deberán establecer y aplicar una política de remuneración adecuada respecto de todas las personas que las dirijan de manera efectiva, de aquellas que desempeñen funciones clave dentro de la entidad gestora y de otras categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de forma significativa en el perfil de riesgo de los planes y fondos de pensiones gestionados.

Las comisiones de control de planes de pensiones de empleo deberán también establecer y aplicar una política de remuneración adecuada respecto de quienes presten los servicios actuariales y, en su caso, respecto de la función clave actuarial, y de otros proveedores de servicios externos cuyas actividades puedan incidir de forma significativa en el perfil de riesgo de los planes y fondos de pensiones, tal y como se establece en el citado artículo 29.

4. La revisión de estas políticas de remuneración de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, de las entidades gestoras de fondos de pensiones y de las comisiones de control de los planes de pensiones forma parte de la supervisión prudencial ordinaria realizada por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (DGSFP).



Criterios de supervisión sobre los principios de remuneración en el sector asegurador.

5. La Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación (EIOPA) publicó el 7 de abril de 2020 una opinión, aprobada por su Consejo de Supervisores el 31 de enero anterior, sobre la supervisión de los principios de remuneración en el sector asegurador y reasegurador. Su objetivo es garantizar prácticas supervisoras armonizadas respecto a la aplicación de los principios de remuneración incluidos en el régimen de Solvencia II. Se puede acceder a su contenido a través del siguiente vínculo:

https://www.eiopa.europa.eu/content/eiopa-publishes-opinion-supervision-remuneration-principles-insurance-and-reinsurance-sector_en

6. En relación con el artículo 275 (2) (a), las autoridades supervisoras deben comprobar que los sistemas de remuneración sean equilibrados en cuanto a sus componentes fijos y variables, haciendo especial hincapié en aquellos sistemas de remuneración en los que la remuneración variable sea superior a la remuneración fija.

En la opinión de EIOPA se establece que los supervisores deben monitorizar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 275, especialmente cuando la remuneración variable exceda de 50.000 euros y represente más de una tercera parte de la remuneración total anual de los miembros del órgano de administración, miembros de la alta dirección, titulares de las funciones clave y el personal que tenga una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad.

7. El artículo 275 (2) (c) del Reglamento Delegado establece que el pago de una parte sustancial de la remuneración variable debe diferirse como mínimo en un plazo de tres años. En relación a este apartado, la opinión de EIOPA clarifica que el diferimiento del 40% del total de la remuneración variable puede considerarse como parte sustancial.
8. Respecto al artículo 275 (2) (d), la opinión aclara que en la evaluación individual del desempeño deben tenerse en cuenta tanto criterios financieros (cuantitativos) como no financieros (cualitativos) que sean medibles y que se refieran a un periodo plurianual. Entre los criterios no financieros se incluye el nivel de cumplimiento normativo, la satisfacción del cliente o el logro de objetivos estratégicos.

Dichos criterios cuantitativos y cualitativos deben presentarse de manera equilibrada, y debe procurarse que sean consistentes con una política de remuneración ajustada



en función de los riesgos y reflejar suficientemente los objetivos estratégicos de las entidades.

Los criterios de evaluación no financieros son de gran importancia en la valoración del desempeño de las funciones clave para poder dar cumplimiento al artículo 275 (2) (h).

9. El artículo 275 (2) (e) regula que la valoración del desempeño individual debe incluir un ajuste a la baja por la exposición a riesgos actuales y futuros, teniendo en cuenta el coste del capital y el perfil de riesgo de la entidad. En referencia al mismo, la opinión de EIOPA establece que dichos ajustes a la baja deben estar claramente descritos y no deben aplicarse exclusivamente cuando no se cumplan objetivos individuales sino también cuando la unidad de negocio o la empresa en su conjunto no los logre. Por ejemplo, si una entidad está cerca de incumplir su ratio de solvencia o lo ha incumplido debe recoger los ajustes a aplicar en la remuneración variable.
10. Igualmente, de acuerdo al artículo 275 (2) (f), los pagos por extinción del contrato deben guardar relación con el desempeño registrado durante todo el periodo de actividad y concebirse de tal modo que no se recompense el fracaso.

Las políticas de remuneración en el contexto de la crisis sanitaria.

11. Como reacción a la situación de crisis sanitaria actual, EIOPA emitió el 17 de marzo de 2020 una declaración sobre las medidas para mitigar los efectos del coronavirus/COVID-19 en el sector asegurador de la Unión Europea. EIOPA, en estrecha comunicación y cooperación con las demás autoridades europeas de supervisión, las autoridades nacionales de supervisión de seguros, entre las que se encuentra la DGSFP, y la Junta Europea de Riesgo Sistémico (ERSB), está siguiendo muy de cerca la situación generada por el coronavirus/COVID-19.
12. En el párrafo 9 de esta declaración se indica que las entidades aseguradoras deben adoptar medidas para preservar su posición de capital en equilibrio con la protección de los asegurados, siguiendo políticas prudentes de dividendos y otras políticas de distribución, incluida la remuneración variable.
13. El 2 de abril, EIOPA hizo pública una nueva declaración, específica sobre distribución de dividendos y políticas de remuneración variable, en el contexto del COVID-19, en la que pone de manifiesto la necesidad de políticas prudentes para asegurar un nivel robusto de fondos propios para proteger a los tomadores de seguros y absorber pérdidas potenciales.

En concreto, se señala que este enfoque prudente debe aplicarse también a las políticas de remuneración variable. Se espera que las entidades aseguradoras



revisen sus políticas y prácticas actuales de remuneración y aseguren que reflejan una planificación de capital prudente y son consistentes con la actual situación. En el contexto actual, la parte variable de la remuneración debe fijarse con criterios prudentes y debe considerarse su aplazamiento, en su caso.

Conclusión.

14. La DGSFP, en el desarrollo de sus actuaciones de supervisión, actuará en línea con la opinión sobre los principios de remuneración emitidos por EIOPA y seguirá muy de cerca el cumplimiento de la recomendación en relación con la remuneración variable que efectúen los sujetos sometidos a su supervisión tanto a nivel individual como de grupo. Asimismo, aplicará criterios de supervisión similares en relación con las remuneraciones en el ámbito de los fondos de pensiones, sus entidades gestoras y comisiones de control de planes de pensiones, conforme a las disposiciones en vigor.

Esta nota se publica de conformidad con lo previsto en el artículo 17.3 de la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras, en virtud del cual la DGSFP, a través de su sede electrónica, promoverá la difusión de cuanta información sea necesaria para asegurar la consecución de los fines establecidos en la citada Ley; y en el artículo 24.1, último párrafo, del texto refundido de la Ley de regulación de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

30 de junio de 2020.