

# Nueva Guía EBA en materia de remuneraciones



**Jaime Sol**  
Socio responsable de People Advisory  
Services EY

**Olga Cecilia**  
Socia de People Advisory Services EY

## Introducción

El pasado viernes 2 de julio la Autoridad Bancaria Europea (EBA) publicó el borrador final de las directrices sobre políticas de remuneración (**Guía de la EBA**), después de haberlas sometido a un proceso de revisión para adaptarlas a las novedades introducidas por la Directiva CRD V.

Es importante destacar que, finalmente, esta nueva Guía de la EBA se aplicará a partir del 31 de diciembre de 2021.

Si bien se han producido algunas modificaciones con respecto al anterior borrador publicado por la EBA el 29 de octubre de 2020, éstas no alteran sustancialmente su contenido, al ser en su mayor parte aclaraciones como consecuencia de las cuestiones planteadas por las partes interesadas en el proceso de consulta previo a su formulación definitiva.

A este respecto, los **principales cambios en relación con la Guía de la EBA de 2016**, hoy vigente, son los que se establecen a continuación:

- ▶ Previsión del principio de proporcionalidad para neutralizar los requerimientos de diferimiento, pago en instrumentos y beneficios discrecionales de pensiones (previsto ya en la CRD V). En este sentido, se tendrá en cuenta:
  - ▶ El tamaño, la organización y la naturaleza y alcance de las actividades de la entidad: todo ello tanto desde una perspectiva tanto cuantitativa como cualitativa. En el caso de que las entidades no sean “entidad grande” y no queden sus activos por encima del umbral fijado por las autoridades nacionales, podrán neutralizar los citados requerimientos.
  - ▶ La retribución variable del personal: también podrán neutralizarse estos requerimientos en caso de que la retribución variable del personal sea igual o inferior a 50.000 euros y no represente más de un tercio de su retribución total.

Debe recordarse que la CRD V faculta a las autoridades nacionales a modificar el umbral de 5.000 millones de euros prefijado en la CRD V, o a no aplicar la neutralización por razón de variable de pequeña cuantía, en determinadas circunstancias.

- ▶ Igualdad retributiva y no discriminación por género, también incluida en la CRD V, a fin de garantizar la igualdad de remuneración para un mismo puesto o puestos de igual valor, también es necesario garantizar la igualdad de oportunidades para todos los géneros. A este respecto, se deberá:

Incluir una auditoría en esta materia dentro de la evaluación anual de la política.

- ▶ Aplicar obligaciones de transparencia ante los empleados.
  - ▶ Aplicar las políticas de remuneración de forma neutral en cuanto al género, garantizando la neutralidad con respecto a los contratos acordados individualmente mediante un enfoque más sofisticado.
- ▶ Tal como se prevé en la CRD V, se establece un periodo de diferimiento mínimo de cuatro (4) años; en el caso de los miembros del órgano de dirección y los altos directivos de entidades significativas el periodo mínimo de diferimiento será de cinco (5) años (todo ello salvo que sean aplicables las medidas de neutralización en las condiciones anteriormente señaladas).
- ▶ Se recoge la posibilidad, prevista ya en la CRD V, de pagar en instrumentos vinculados al valor de las acciones en todo tipo de entidades, incluidas las cotizadas.

- ▶ Aunque no derivan de la CRD V, se introducen algunas modificaciones con respecto a las directrices hoy vigentes acerca de los pagos por terminación de contrato, fruto de la experiencia supervisora y de algunos criterios manifestados con anterioridad bajo distintas formas; estas modificaciones tienden a:
  - ▶ Reforzar el papel de las fórmulas previstas en la política de remuneración para los distintos casos de indemnización.
  - ▶ Precisar los requisitos aplicables a las compensaciones por los pactos de no competencia post contractual (i.e. en cuanto a que las compensaciones deben constar claramente identificadas en el contrato, su duración según la ley nacional o su no consideración como variable en caso de terminación regular del contrato o a decisión del empleado).
  - ▶ Distinguir los pagos por terminación de los beneficios por pensiones en determinados casos (i.e. pagos a miembros del órgano de administración tras cesar en el cargo).
- ▶ En relación con la aplicación de las políticas de remuneración a nivel de grupo, se establece que las entidades deben aplicar los requisitos de remuneración a nivel de grupo, matriz y filiales con arreglo a la CRD V, a menos que estén sujetas a requisitos específicos de remuneración a título individual, con las excepciones ya previstas en la CRD V (sociedades de gestión de activos o de servicios de inversión en determinados supuestos, o encargadas de realizar actividades profesionales que tengan incidencia en el perfil de riesgo o negocio de las entidades del grupo; y todo ello salvo que las autoridades nacionales requieran la aplicación consolidada a un conjunto más amplio de filiales y a su personal). Las políticas de remuneración de las distintas entidades del grupo de consolidación prudencial deben ser coherentes con la política general del grupo.
- ▶ Se incluye la obligatoriedad de coherencia de la remuneración con los objetivos sociales, de gobernanza y relacionados con el medio ambiente (factores ESG).
- ▶ En relación con la identificación del personal del colectivo identificado y sus exclusiones la Guía de la EBA se remite esencialmente al nuevo Reglamento Delegado 2021/923, ya vigente y que sustituyó en su integridad al Reglamento Delegado 604/2014.

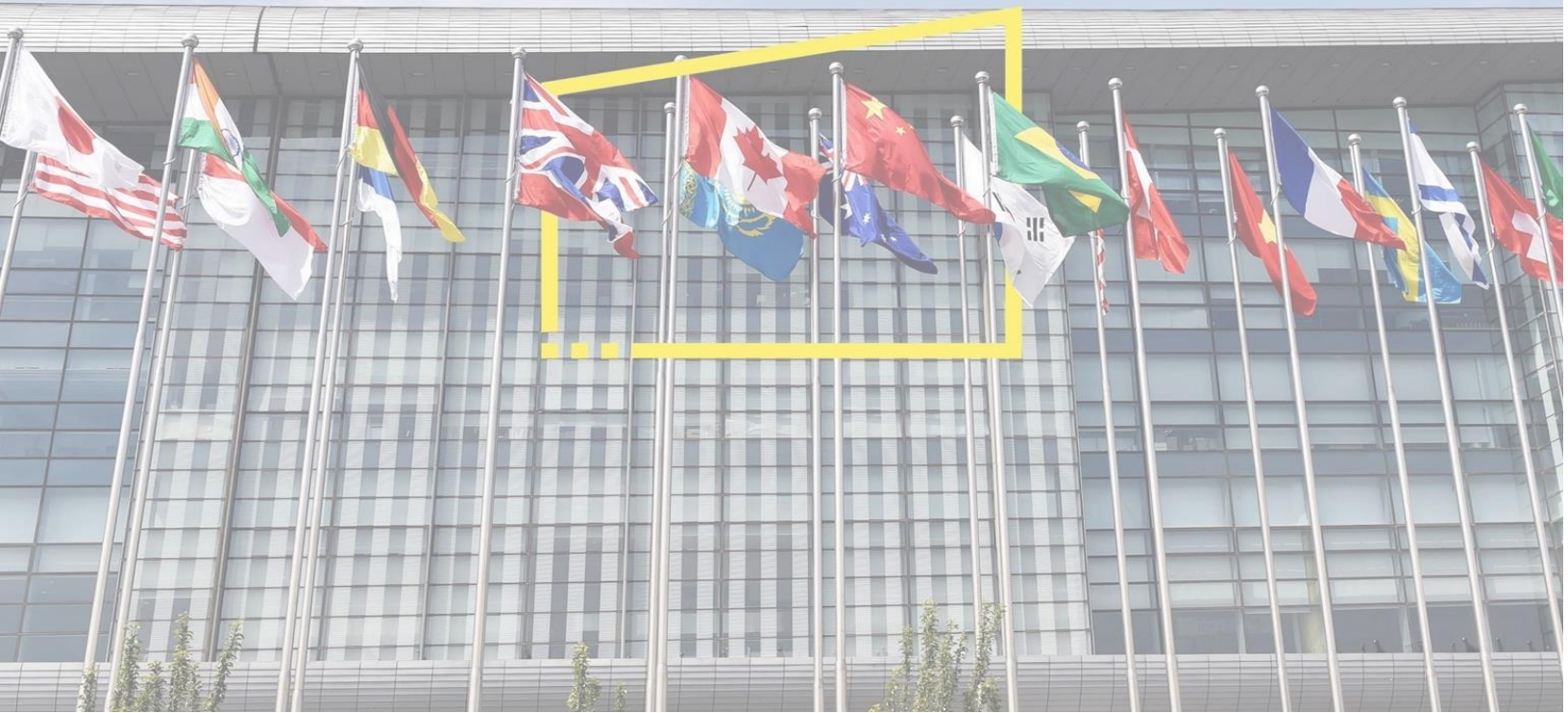
Además de estas modificaciones, existen nuevas y más precisas definiciones, y cambios de redacción y aclaratorios con respecto de la Guía de la EBA publicada en 2016, todo ello en línea con las modificaciones introducidas por la Directiva CRD V.

Quedamos a su entera disposición para aclarar y ampliar la información contenida en el presente correo, así como para revisar con ustedes las implicaciones que pueden derivarse de la publicación de estas directrices.



Puedes consultar las últimas [alertas fiscales y legales](#) en nuestro [Centro de Estudios EY](#)

¡[Suscríbete](#) a las newsletters de EY para mantenerte actualizado!



---

Para cualquier información adicional, contacte con:

**Ernst & Young Abogados, S.L.P.**

Jaime Sol  
Olga Cecilia

[Jaime.Sol@es.ey.com](mailto:Jaime.Sol@es.ey.com)  
[Olga.Cecilia@es.ey.com](mailto:Olga.Cecilia@es.ey.com)

**Acerca de EY**

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en [ey.com](http://ey.com).

© 2021 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

[ey.com/es](http://ey.com/es)

Twitter: [@EY\\_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

Linkedin: [EY](https://www.linkedin.com/company/ey)

Facebook: [EY Spain Careers](https://www.facebook.com/EYSpainCareers)

Google+: [EY España](https://plus.google.com/+EYSpain)

Flickr: [EY Spain](https://www.flickr.com/photos/ey/)