

## Regulación de las políticas de remuneración en entidades de seguros y reaseguros

**22 de enero de 2015**

El pasado 17 de enero de 2015, se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea el Reglamento Delegado 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).

El ámbito de “Solvencia” abarca multitud de aspectos, por lo que presente reseña se centra en las novedades en materia de políticas de remuneración e idoneidad de las entidades de seguros y reaseguros.

### 1. ANTECEDENTES

Como consecuencia de la crisis financiera y, muy especialmente a raíz de la quiebra y rescate de importantes entidades financieras globales ocurridas a finales del año 2008, se ha puesto de manifiesto una creciente preocupación social y política respecto de la asimetría entre los riesgos, la creación de valor y los sistemas de remuneración de los directivos de las entidades financieras y por tanto, de las empresas de seguros y reaseguros.

Esto ha hecho que se considere necesario completar la Directiva 2009/138/CE Parlamento Europeo y del Consejo sobre el acceso a la actividad de seguro y reaseguro y su ejercicio, con el fin de incorporar las buenas prácticas sobre las políticas y mecanismos de remuneración actuales.

### 2. POLÍTICA DE REMUNERACIONES DE LAS ENTIDADES DE SEGUROS Y REASEGUROS

En materia de remuneraciones, el Reglamento establece expresamente la obligación de las empresas de seguros y reaseguros de adoptar una política escrita de retribución.

[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 \(Solvencia II\)](#)

Por otro lado, se enumeran los principios a los que las empresas de seguros y reaseguros tendrán que atender al establecer la citada política de remuneración así como los mecanismos específicos que se tendrán en cuenta para aplicarla.

Por último, se describen las exigencias de aptitud y honorabilidad que todas las personas que dirijan de manera efectiva la empresa o desempeñen otras funciones fundamentales deben cumplir en todo momento.

## 2.1 Principios de la política de remuneraciones

Al establecer y aplicar la política de remuneraciones, las empresas de seguros y reaseguros atenderán a determinados principios descritos en el artículo 275.1 del citado Reglamento, entre los que cabe destacar los siguientes:

- **Aplicación de la política de remuneración:** La política de remuneraciones se aplicará a la empresa en su conjunto, teniendo en cuenta las tareas y el desempeño del órgano de dirección, de las personas que dirijan de manera efectiva la empresa y desempeñen otras funciones clave y de otras categorías de personal cuyas actividades profesionales incidan de forma significativa en el perfil de riesgo de la empresa.
- **Gobierno de la política retributiva:** El órgano de dirección de la entidad, determinará los principios generales de la política de remuneración y será responsable de supervisar su aplicación.
- **Gestión eficaz del riesgo:** La política de remuneración se establecerá en consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la empresa y los intereses a largo plazo evitando los conflictos de intereses.
- **Comité de remuneraciones:** Se creará un comité de remuneraciones independiente en razón a criterios tales como tamaño y organización interna.

## 2.2 Mecanismos de la política de remuneraciones

Los mecanismos específicos necesarios para la aplicación de la política de remuneraciones, atenderán a los siguientes principios definidos en el apartado segundo del artículo 275 del texto del Reglamento:

- **Equilibrio entre la retribución fija y la retribución variable:** Con el fin de minimizar los estímulos para una asunción excesiva de los riesgos, debe haber una relación equilibrada entre los componentes fijos y los componentes variables de la remuneración, de forma que el componente fijo constituya una parte suficientemente elevada de la remuneración total.
- **Criterios para la evaluación de resultados:** Cuando la remuneración variable dependa del desempeño, el importe total de la misma, se basará en una combinación de la evaluación del desempeño del interesado, del segmento de actividad y resultado global de la empresa o del grupo al que pertenezca.
- **Diferimiento de la retribución variable:** El pago de una parte sustancial del componente variable se diferirá en un período mínimo de tres años y deberá adaptarse correctamente a la naturaleza del negocio, sus riesgos y las actividades de los empleados de que se trate.
- **Alineación de la retribución variable con el riesgo:** Al evaluar el desempeño de una persona se tendrán en cuenta tanto criterios financieros como de otra índole.
  - **Cláusulas de “Malus”:** La valoración del desempeño como base para la remuneración variable incluirá 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 empresa.
  - **Renuncia al uso de coberturas personales:** Las personas a las que se aplique la política de remuneración se comprometerán a no utilizar ninguna estrategia de cobertura personal ni ningún otro seguro relacionado con la remuneración y la responsabilidad que menoscabe los efectos de adaptación al riesgo implícitos en su sistema remunerativo.
  - **Personal con funciones de control:** El personal que ejerza funciones de control deberá ser independiente de los resultados de los segmentos y áreas operativas que estén bajo su control.
  - **Extinción del contrato:** Los pagos por extinción del contrato guardarán relación con el desempeño registrado durante todo el período de actividad y estarán concebidos de tal modo que no se recompense el fracaso.

## 2.3 Exigencias de aptitud y honorabilidad

Las personas que dirijan de manera efectiva la empresa o desempeñen otras funciones fundamentales deben cumplir en todo momento las exigencias de aptitud y honorabilidad que se describen en el artículo 273 del Reglamento Delegado, entre las que se destacan las siguientes:

- La evaluación de la **aptitud** de una persona incluirá una evaluación de sus cualificaciones formales y profesionales, conocimientos y experiencia pertinente en el sector seguros u otros sectores financieros así como las obligaciones asignadas y competencias en los ámbitos, asegurador, financiero, contable, actuarial y de gestión. En el caso del órgano de dirección, se tendrán en cuenta las respectivas obligaciones asignadas a cada uno de los miembros para garantizar una diversidad adecuada de todos los criterios.
- Por otro lado, la evaluación de la **honorabilidad** incluirá una evaluación de su honestidad y solvencia financiera en base a información sobre la reputación, comportamiento personal y conducta profesional.

Por último, la norma establece que en el **informe sobre la situación financiera y de solvencia de la entidad, deberá contener** información sobre la política y las prácticas de remuneración con respecto al órgano de dirección y, salvo indicación en contrario, a los empleados incluyendo los principios de la política de remuneración, información sobre los criterios de desempeño en los que se basan los componentes variables de la retribución y una descripción de las principales características de los planes complementarios de pensiones o jubilación anticipada del órgano de dirección y cualquier otra persona que desempeñe una función fundamental, así como información relativa a la política en materia de aptitud y honorabilidad.

Para ampliar la información recogida en esta nota y planificar el impacto de los nuevos requerimientos en su entidad, por favor póngase en contacto con su asesor habitual en KPMG Abogados.

**Jaime Sol**

Socio

Tel.: 91 456 80 72

[jaimesol@kpmg.es](mailto:jaimesol@kpmg.es)

**Sergio González-Anta**

Socio

Tel.: 93 254 27 64

[sgonzalezanta@kpmg.es](mailto:sgonzalezanta@kpmg.es)

**Ignacio Revuelta**

Director

**Olga Cecilia**

Senior Manager

Tel.: 91 451 32 39  
[irevuelta@kpmg.es](mailto:irevuelta@kpmg.es)

Tel.: 91 451 31 05  
[ocecia@kpmg.es](mailto:ocecia@kpmg.es)

**Alberto García de la Calle**  
Senior Manager  
Tel.: 91 451 30 77  
[albertogarcia@kpmg.es](mailto:albertogarcia@kpmg.es)

**Pilar López**  
Senior  
Tel.: 91 456 34 00  
[mlopez16@kpmg.es](mailto:mlopez16@kpmg.es)

© 2015 KPMG Abogados S.L., sociedad española de responsabilidad limitada y firma miembro de la red KPMG de firmas independientes afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.

KPMG, el logotipo de KPMG y "cutting through complexity" son marcas registradas o comerciales de KPMG International.