

## **Comunicación de la CNMV referente a las Directrices de ESMA sobre políticas remunerativas adecuadas de gestoras de Instituciones de Inversión Colectiva**

28 de diciembre de 2016

### **DIRECTICES DE ESMA SOBRE REMUNERACIÓN DE GESTORAS**

Con fecha 14 de octubre de 2016 se han publicado en la página web de la Autoridad Europea de Valores y Mercados, en adelante ESMA, las “Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM” y las “Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la DGFIA” (estas últimas modifican las anteriores Directrices ESMA/2013/232). La fecha de entrada en vigor de ambas Directrices es el 1 de enero de 2017, sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones transitorias establecidas en las mismas.

Las Directrices sobre las políticas remunerativas adecuadas con arreglo a la Directiva OICVM establecen los criterios y requisitos en materia de políticas remunerativas exigibles a los gestores de fondos de inversión armonizados (fondos UCITS). Las Directrices abarcan los siguientes aspectos: concepto de remuneración; identificación de los empleados sujetos a estas Directrices; principio de proporcionalidad; remuneración en gestoras que forman parte de un grupo; aplicación de diferentes normas sectoriales; remuneración teniendo en cuenta la situación financiera de las gestoras; gobierno corporativo de las remuneraciones; requisitos generales y específicos de alineación del riesgo; transparencia sobre las remuneraciones.

De los aspectos anteriores, conviene destacar que estas Directrices, a diferencia de las Directrices de remuneración de la Directiva de Gestoras de Fondos de Inversión Alternativas (DGFIA), no proporcionan ningún criterio específico sobre la aplicación del principio de proporcionalidad, limitándose a reproducir la referencia genérica a dicho principio que se contienen en la Directiva de nivel 1.

En relación con los empleados sujetos a las Directrices, de acuerdo con ellas son aquellos miembros del personal cuyas actividades profesionales tengan un impacto significativo en el perfil del riesgo de la gestora y de los fondos que gestiona, así como aquel personal de entidades a las que la gestora pudiera haber delegado funciones de gestión de riesgos y/o gestión de las carteras (miembros del consejo de administración, directivos de la gestión de la cartera, administración, marketing..., personal que ejerce las funciones de control...).

Adicionalmente, se modifican las directrices de remuneración de la DGFIA para reconocer la aplicación de las Directrices de remuneración de bancos de la Autoridad Bancaria Europea, EBA, si la gestora forma parte de un grupo bancario y el personal de la gestora influye de modo relevante (“*impacts*”) en el perfil de riesgo del grupo.

Las Directrices han sido emitidas al amparo del artículo 16 del Reglamento N° 1095/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de noviembre de 2010, que regula la creación de ESMA, en el que se establece que las autoridades competentes y los participantes en los mercados financieros harán todo lo posible para atenerse a estas Directrices. Adicionalmente, el Reglamento de ESMA también establece la obligación de las autoridades competentes de confirmar si tienen intención de cumplir con las Directrices que publique ESMA.

**La Comisión Nacional del Mercado de Valores ha notificado a ESMA su intención de cumplir con las Directrices.** Por tanto, la CNMV va a tener muy en cuenta las mismas en sus procedimientos de supervisión.

En cuanto a la aplicación del principio de proporcionalidad por parte de las gestoras de fondos UCITS (principio sobre el que, como se ha indicado, las Directrices sobre remuneraciones relativas a las mismas no contienen reglas específicas), la CNMV tiene previsto tomar como referencia los criterios recogidos en las Directrices relativas a gestoras de fondos alternativos.

Lo anterior implica, de un lado, la posibilidad de no aplicar ciertas reglas, como la de diferimiento parcial o la de pago de una parte en instrumentos financieros, y, de otro, una aplicación adaptada a las características de cada entidad del principio de equilibrio entre los componentes fijo y variable de la remuneración, es decir, de que el componente fijo debe constituir una parte suficientemente relevante de la remuneración total (principio que se enuncia en este ámbito de modo genérico, sin indicación de ningún límite porcentual). A este respecto, se considera que este principio de equilibrio, en este ámbito de las gestoras, es compatible con la posibilidad de que la parte variable de la remuneración pueda exceder del doble de la remuneración fija.