

“El efecto Solvencia II en las políticas retributivas”

Victoria Gismera, *Directora de PeopleMatters.*



Durante estos últimos años el sector asegurador se está enfrentando a diferentes retos, siendo uno de los más importantes, el proyecto normativo SOLVENCIA II. De la mano del trabajo realizado en el sector financiero a través de Basilea II, y a efectos de facilitar la supervisión efectiva de los riesgos de mercado, operacionales, de crédito y de liquidez a los que están expuestas las empresas de seguros y de reaseguros, esta directiva europea obliga a trabajar a las compañías en tres pilares que se refuerzan mutuamente:

1. el primero está constituido por requerimientos cuantitativos. Reglas sobre requerimientos de capital determinados en función de los riesgos asumidos por las entidades, adoptando de esta forma un enfoque basado en el riesgo, en consonancia con la evolución y desarrollos en gestión de riesgos de otros sectores financieros;
2. el segundo define los requerimientos cualitativos y de supervisión. Está integrado por un nuevo sistema de supervisión con el objetivo de mejorar la gestión interna de los riesgos por las entidades;
3. el tercero se refiere a las exigencias de información y transparencia hacia el mercado sobre los aspectos clave de los riesgos asumidos por las entidades y su forma de gestión.

Así, la aplicación de Solvencia II exige realizar un plan de actuaciones específico que afecta a distintos ámbitos de la gestión y la operación de las entidades.

El equipo de Organización y Compensación y Beneficios no debe ser ajeno a ello ya que dentro de este nuevo marco regulatorio, todas las empresas aseguradoras deben contar con una estricta política de remuneraciones.

Desde un punto de vista organizativo, todas las entidades aseguradoras y reaseguradoras deberán disponer de un sistema eficaz de gobierno que garantice la gestión sana y prudente de la actividad, proporcionado a su naturaleza, volumen y complejidad de sus operaciones. Será importante no sólo diseñar una estructura organizativa que identifique, distribuya y separe personas y/o colectivos clave cuya responsabilidad garantizará la necesaria transparencia, información e independencia, sino también asegurar que las políticas y prácticas de remuneración son las adecuadas a las características de la entidad.

En la práctica, los equipos de Compensación deberán revisar sus políticas retributivas, de aplicación general a toda la compañía pero muy particularmente para los colectivos clave que inciden directamente en la gestión del riesgo. Así, la política retributiva deberá:

- estar en consonancia con la estrategia comercial y de gestión de riesgos de la empresa, su perfil de riesgo, sus objetivos, sus prácticas de gestión de riesgos y el rendimiento y los intereses a largo plazo de la empresa en su conjunto, controlando y estableciendo medidas dirigidas a evitar conflictos de intereses;
- evitar diseños con un nivel de asunción de

riesgos que rebase los límites de tolerancia al riesgo de la empresa;

- cuando los sistemas de remuneración incluyan elementos tanto fijos como variables, equilibrarlos de tal forma que la retribución fija represente una proporción suficientemente alta de la remuneración total, a fin de evitar que los empleados dependan excesivamente de los componentes variables y de permitir a la empresa utilizar una política de incentivos completamente flexible que incluya la posibilidad de no abonar ningún componente variable;
- cuando la remuneración variable dependa del desempeño, establecer y medir objetivos de compañía, de función o departamento y personales para el cálculo del importe total del incentivo asignado. En este caso, se tendrán en cuenta tanto criterios financieros como de otra índole.
- el pago de una parte sustancial del componente variable de la remuneración, independientemente de la forma en que se pague, incluirá un componente flexible y diferido que tenga en cuenta la naturaleza y el horizonte temporal de las actividades de la empresa: este período de diferimiento será como 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.

Una vez más, la protección de los intereses de accionistas, empleados, asegurados y sociedad en general, debería estar en la base de los sistemas retributivos de forma que sean reflejo fiel de la contribución y en este caso, control del riesgo. La transparencia, independencia y un adecuado control de los Comités de Retribuciones facilitarán el éxito.