



BANCO CENTRAL
DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

COMUNICACIÓN "A" 5542

12/02/2014

A LAS ENTIDADES FINANCIERAS:

Ref.: Circular
RUNOR 1 - 1059

***Lineamientos para el gobierno societario en
entidades financieras. Modificaciones.***

Nos dirigimos a Uds. para comunicarles que esta Institución adoptó la siguiente resolución:

"- Sustituir, con vigencia al 30.6.14, la Sección 6. de las normas sobre "Lineamientos para el gobierno societario en entidades financieras" por la contenida en el Anexo que forma parte de la presente Comunicación."

Les informamos que lo previsto en la Sección 6. Política de incentivos económicos al personal que se anexa tiende a converger hacia los principios y estándares establecidos por el "Financial Stability Board" en el marco de los compromisos asumidos por los países que forman parte del Grupo de los Veinte (G-20), entre los que se encuentra la República Argentina, estableciendo disposiciones a ser tenidas en cuenta por parte de las entidades financieras sin alterar las regulaciones de orden público laboral -legales, convencionales y contractuales- que rigen las relaciones de las entidades financieras con su personal.

En ese contexto, respecto de lo establecido en el punto 6.2.4.8., vinculado con la contratación de seguros, cabe aclarar que por aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley de Entidades de Seguros y su Control (Ley 20.091) los incentivos económicos contingentes no son un riesgo asegurable.

Finalmente, les informamos que posteriormente les haremos llegar las hojas que, en reemplazo de las oportunamente provistas, corresponde incorporar en el respectivo texto ordenado como consecuencia de la medida adoptada.

Saludamos a Uds. atentamente.

BANCO CENTRAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

Matías A. Gutiérrez Girault
Gerente de Emisión
de Normas

Alfredo A. Besio
Subgerente General
de Normas

ANEXO



B.C.R.A.	Sección 6. de las normas sobre "Lineamientos para el gobierno societario en entidades financieras".	Anexo a la Com. "A" 5542
----------	---	--------------------------

Sección 6. Política de incentivos económicos al personal.

6.1. Aspectos generales.

Las disposiciones de esta sección serán de aplicación para las entidades financieras que cuenten con un sistema de incentivos económicos al personal, se observarán en el contexto del marco legal vigente y tienen como objetivo reducir los estímulos hacia una toma excesiva de riesgos; sin perjuicio de ello, no prescriben una forma particular de incentivar económicamente al personal ni el nivel adecuado para tales incentivos.

Se evaluará si el sistema atiende a sus objetivos, cultura y actividades y si está en línea con las demás herramientas de gestión, a los fines de lograr una asunción prudente de riesgos. Ese sistema debe ser parte integral de la gestión de riesgos y del gobierno societario de la entidad y se aplicará con mayores recaudos a medida que aumente el nivel de jerarquía del personal en la entidad y/o de su responsabilidad.

El sistema de incentivos económicos a que se refiere esta sección es aquel vinculado con el personal que asume y/o controla riesgos en nombre de la entidad financiera. Incluye al Directorio, a la Alta Gerencia, al personal con funciones de control financiero y de control de riesgo y a todos los funcionarios que tengan facultades resolutorias respecto de decisiones que incidan en el perfil de riesgo de la entidad.

6.2. Aspectos particulares.

6.2.1. Directorio.

6.2.1.1. El Directorio prestará especial atención al diseño, controles e implementación del sistema de incentivos económicos al personal, cuidando de que el control no quede exclusivamente a cargo de la Alta Gerencia.

6.2.1.2. Se considera como una buena práctica que los miembros del Directorio que revistan la condición de independientes posean experiencia en la gestión de riesgos y conocimientos en los sistemas de retribuciones y que tengan la responsabilidad de asegurar que los incentivos económicos que se acuerdan a la Alta Gerencia se adecuen a las disposiciones previstas en la presente sección.

6.2.1.3. El Directorio monitoreará y revisará el sistema de incentivos económicos al personal para asegurarse de que funcione de acuerdo con lo previsto y de que cumpla con las políticas y procedimientos aprobados.

Los incentivos que se determinen mediante el sistema, las medidas de riesgo y los riesgos efectivamente asumidos se evaluarán regularmente a fin de verificar su consistencia con los objetivos propuestos en su diseño.

6.2.2. Comité de incentivos al personal.

Las entidades financieras con una significativa dimensión, complejidad, importancia económica y perfil de riesgo -considerando el grupo económico al cual pertenezcan-



deben tener un Comité a nivel del Directorio que vigile el diseño del sistema de incentivos económicos al personal y su implementación, el cual debe reunir las siguientes características:

- 6.2.2.1. Estar constituido de modo tal que le permita ejercitar un juicio competente e independiente sobre las políticas, prácticas e incentivos creados para la gestión de los riesgos, el capital y la liquidez. Adicionalmente, debe evaluar con cuidado las prácticas de la entidad en materia de incentivos cuando éstos se vinculen con ingresos futuros cuya efectivización sea incierta. Las decisiones que adopte deben ser compatibles con la evaluación de la situación financiera de la entidad y sus perspectivas.
- 6.2.2.2. Trabajar en estrecha colaboración, en su caso, con el Comité de gestión de riesgos de la entidad en la evaluación de los estímulos generados por el mencionado sistema de incentivos económicos al personal.
- 6.2.2.3. Promover que la política para incentivar económicamente al personal se ajuste a las disposiciones previstas en la presente sección y a la legislación vigente en la materia.
- 6.2.2.4. Asegurar que se lleve a cabo una evaluación anual del sistema de incentivos económicos al personal -la que puede ser encargada a un organismo externo-, conducida en forma independiente de la Alta Gerencia de la entidad y puesta a disposición de la Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias.

6.2.3. Personal con funciones de control financiero y de control de riesgo.

Se considera como buena práctica que cuando existan incentivos económicos para el personal que realiza tareas de control financiero y de control de riesgo, la determinación de tales incentivos sea independiente de las áreas de negocios que supervisan y los incentivos resulten adecuados a su rol en la organización. Las medidas de desempeño de dicho personal deben tener en cuenta principalmente el logro de los objetivos asignados a sus funciones.

6.2.4. Sistema de incentivos económicos al personal. Criterios prudentes de toma de riesgo.

A fin de que los incentivos económicos conduzcan a una prudente toma de riesgos, se consideran buenas prácticas que:

- 6.2.4.1. Se tome en cuenta los riesgos que el personal asume en nombre de la entidad, considerando no sólo el resultado de aquellos ya realizados sino también los riesgos a futuro. Los incentivos se ajusten en función de todos los riesgos que toma el personal, incluyendo aquellos de difícil medición, como los riesgos de liquidez y de reputación y el costo del capital. El Comité de incentivos al personal debe emplear su criterio para calcular el ajuste por riesgo.
- 6.2.4.2. Se diferencie el riesgo asumido por el personal. El sistema de incentivos económicos al personal no debería asignar igual importe a funcionarios o unidades de negocios que generen similar utilidad en el corto plazo pero con diferentes niveles de riesgo.
- 6.2.4.3. El sistema vincule el monto destinado al pago de incentivos con el desempeño y el resultado general obtenido por la entidad financiera.



En el caso de entidades financieras con una significativa dimensión, complejidad, importancia económica y perfil de riesgo -considerando el grupo económico al cual pertenezcan-, los incentivos no deberían debilitar la política establecida en materia de mantenimiento y fortalecimiento del capital. En este caso, esos fondos y su asignación dentro de la entidad tendrán en cuenta el rango completo de riesgos actuales y potenciales, y en particular:

- i) el costo y la cantidad de capital requerido para hacer frente al riesgo asumido;
- ii) el costo y el nivel de riesgo de liquidez asumido para llevar adelante el negocio; y
- iii) la probabilidad de que se materialicen los ingresos potenciales y la fecha estimada de su incorporación a los resultados.

6.2.4.4. Los incentivos económicos al personal se vinculen con la contribución individual y de cada unidad de negocio al desempeño de la entidad, reduciéndose cuando los resultados de la entidad, de la división o de la unidad de negocios disminuyan, hasta eventualmente eliminarse cuando se registren pérdidas.

6.2.4.5. El calendario de pagos de los incentivos sea sensible al horizonte temporal de los riesgos, difiriendo los pagos en la medida de lo posible, de manera que coincidan con la realización de los resultados.

6.2.4.6. La liquidación de las distintas modalidades de incentivos económicos al personal se debe efectuar conforme a las disposiciones legales vigentes.

6.2.4.7. Todo incentivo económico -tales como las gratificaciones- que exceda lo previsto en las disposiciones legales y/o convencionales y/o contractuales que rijan los vínculos entre la entidad financiera y el personal a que se refiere la presente Sección, se ajuste a las siguientes pautas:

- i) una proporción sustancial debe ser variable y pagarse en función de una evaluación adecuada tanto del empleado como de la unidad de negocios a la cual reporte y de la entidad;
- ii) una proporción sustancial del incentivo económico variable se abone de manera diferida y prorrateada en el transcurso de un período de años. En caso de que el resultado de la entidad fuera negativo en cualquier ejercicio de la etapa de diferimiento, la proporción del incentivo económico diferido no percibido se ajustará en función del resultado efectivo de la entidad;
- iii) las proporciones previstas en los acápites i) y ii) deben ser progresivas y aumentar significativamente en función de la jerarquía del personal en la entidad y su nivel de responsabilidad;
- iv) el diferimiento previsto en el acápite ii) no debe ser menor a un período de tres años, siempre que dicho período se corresponda con la naturaleza del negocio, los riesgos y las actividades realizadas por el personal; y
- v) el pago del incentivo económico variable, bajo las condiciones aquí estipuladas, se realizará con acciones de la entidad hasta la proporción fijada por la legislación vigente aplicable.



6.2.4.8. Las entidades financieras requieran de su personal el compromiso de no utilizar estrategias de cobertura personal o contratación de seguros que menoscaben el alineamiento al riesgo del sistema de incentivos económicos al personal.

6.2.4.9. Cuando el incentivo económico acordado estuviera condicionado al resultado de la entidad financiera, en caso de afectación de la solvencia y/o liquidez de la entidad se tenga por no cumplida la condición para su percepción.

6.2.5. Desvinculaciones del personal.

Se considera una buena práctica que las entidades financieras -al extinguir el vínculo laboral con su personal- abonen únicamente las indemnizaciones legales previstas por el ordenamiento jurídico según el tipo de causal que origine dicha extinción o, en su caso, las contractuales que hubieran sido concertadas.

También se considera una buena práctica que, en el caso de que se decida abonar importes superiores a los indicados anteriormente, éstos no hayan sido comprometidos anticipadamente y que estén alineados con la generación de valor a largo plazo y la asunción prudente de los riesgos y, además, relacionados con el desempeño logrado a través del tiempo.

6.2.6. Directores.

Se aplicará lo previsto por el artículo 261 de la Ley 19.550.

6.2.7. Supervisión por parte de Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias.

La Superintendencia de Entidades Financieras y Cambiarias tendrá en cuenta las prácticas en materia de incentivos económicos al personal adoptadas por la entidad al realizar la evaluación de sus riesgos, considerando, entre otros aspectos, si se adecuan al perfil de riesgo, capital y liquidez de la entidad. A esos efectos, deberá tener acceso a toda la información que estime necesaria.