

El 20 de diciembre de 2018, el *Consell General* de Andorra aprobó la Ley 35/2018, del 20 de diciembre, de solvencia, liquidez y supervisión prudencial de Entidades bancarias y empresas de inversión "*Llei 35/2018, del 20 de desembre, de solvència, liquiditat i supervisió prudencial d'entitats bancàries i empreses d'inversió*" ("**Ley 35/2018**"). Se publicó en el "*Butlletí Oficial del Principat d'Andorra*" ("**BOPA**") el 23 de enero de 2019.

Después de la aprobación de la Ley 35/2018, el 13 de marzo de 2019 se publicó en el BOPA el Decreto por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley 35/2018 "*Decret pel qual s'aprova el Reglament de desenvolupament de la Llei 35/2018, del 20 de desembre, de solvència, liquiditat i supervisió prudencial de les entitats bancàries i les empreses d'inversió*" ("**Reglamento**") que tiene como objeto el desarrollo del grueso de disposiciones contenidas en la Ley 35/2018.

Ambos textos normativos abogan por la implementación de la Directiva (UE) núm. 2013/36 del Parlamento Europeo y del Consejo de 26 de junio de 2013 relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE ("**CRD IV**") y del Reglamento (UE) núm. 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión ("**CRR**"). Todo ello se encuadra en el marco de los compromisos adquiridos por el Principado de Andorra ("**Andorra**") en virtud del Acuerdo Monetario ("**Acuerdo**") suscrito con la Unión Europea ("**UE**") en fecha 30 de junio de 2011.

Antes de proceder con el análisis de la norma, cabe decir que, además de haber implementado la gran mayoría de los cambios normativos contenidos en CRD IV y CRR, ésta también ha supuesto un salto significativo en relación con la Ley de regulación de los criterios de solvencia y de liquidez de las entidades financieras de 29 de febrero de 1996 "*Llei de regulació dels criteris de solvència i de liquiditat de les entitats financeres de 29 de febrer de 1996*" ("**Ley de solvencia y liquidez de 1996**"), y la Ley 8/2013, de 9 de mayo, sobre los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las entidades operativas del sistema financiero, la protección del inversor, el abuso de mercado y los acuerdos de garantía financiera "*Llei 8/2013, del 9 de maig, sobre els requisits organitzatius i les condicions de funcionament de les entitats operatives del sistema financer, la protecció de l'inversor, l'abús de mercat i els acords de garantia financera*" ("**Ley 8/2013**"), en materia de gobierno corporativo y política retributiva.

La Ley 35/2018 se aplica a las entidades bancarias y empresas de inversión ("**Entidades**") establecidas en Andorra, y a los grupos consolidables de estas. Y, asimismo, resulta aplicable a las

sociedades financieras de cartera, a las sociedades financieras mixtas de cartera y a los grupos de las sociedades que sean entidad matriz.

Tanto la Ley 35/2018 como el Reglamento – éste último de una forma más profunda – regulan con detalle los requisitos de solvencia, liquidez y supervisión prudencial de las entidades bancarias y las empresas de inversión, entre otros (i) todos los requisitos de los elementos que conforman los fondos propios; (ii) requisitos de capital por riesgo de crédito, de mercado, de liquidación, de ajuste de valoración de crédito así como de determinadas disposiciones en relación con la fijación y el reconocimiento de colchones de capital anticíclico específico y de riesgo sistémico; (iii) los requisitos en relación con el riesgo de crédito transferido en titulizaciones; (iv) requisitos de liquidez; (v) requisitos de transparencia en relación con el apalancamiento; (vi) los requisitos de divulgación de información y transparencia en el mercado que deberán observar las entidades bancarias y las empresas de inversión; y (vii) las medidas de supervisión prudencial.

Requisitos de solvencia

La Ley 35/2018 exige a las Entidades que reserven el capital suficiente para cubrir pérdidas inesperadas y mantener así su solvencia en caso de crisis financieras. Como principio fundamental, se establece que el importe del capital requerido dependerá del riesgo vinculado a los activos de la entidad en concreto.

El referido texto legal estatuye determinadas apreciaciones acerca de los elementos de fondos propios y requisitos de capital. En cuanto a los primeros, se asignan determinados grados al capital dependiendo de su calidad y riesgo: (i) capital de nivel 1 ordinario, destinado a garantizar la continuidad de las actividades; (ii) capital de nivel 1 adicional; y (iii) capital de nivel 2, destinado a absorber pérdidas en caso de liquidación. En cuanto a los requisitos mínimos de capital, el importe total del capital que se exige mantener a las Entidades debe ser al menos del 8% de los activos ponderados por riesgo. La parte correspondiente al capital de la más alta calidad –capital de nivel 1 ordinario– debe representar el 4,5% de los activos ponderados por riesgo y la correspondiente al capital de nivel 1, del 6%. Además de todo ello, el Reglamento estatuye cómo se debe calcular el importe total de la exposición al riesgo, así como los elementos que afectan al cálculo de este importe (artículo 59 del Reglamento). El Reglamento prevé, para cada una de las categorías de capital, una detallada relación de características a satisfacer en la emisión, de duración, de retribución y de prelación que deben cumplir los instrumentos para ser computables.

La norma también prevé la obligación de calcular las exposiciones de riesgo de crédito, mercado, tipo de cambio y riesgo operacional.

Al respecto, se desarrollan reglamentariamente las técnicas de mitigación de riesgo de crédito en la línea de CRR y de la normativa de los países vecinos. En concreto, se faculta a utilizar como coberturas de riesgo de crédito: (a) garantías reales de naturaleza financiera (artículo 113 del Reglamento); (b) garantías personales (artículo 117 del Reglamento); y (c) derivados de crédito (artículo 118 del Reglamento).

Asimismo, es objeto de desarrollo reglamentario, la titulización –tanto tradicional como sintética– requiriendo a las Entidades para que calculen las exposiciones ponderadas por riesgo en determinadas condiciones (artículo 151 del Reglamento). El Reglamento también se pronuncia profusamente, en la misma línea de CRR, en relación con aquellas exposiciones en forma de bonos garantizados y detallando tanto los requisitos como aquellos activos admisibles que deben actuar como garantía (artículo 95 del Reglamento).

Requisitos de liquidez

Desde el punto de vista de la liquidez, la Ley 35/2018 representa una mejora notable en cuanto al cálculo de la ratio a corto plazo, toda vez que persigue garantizar el mantenimiento de suficientes activos líquidos, así como la introducción de la figura de los colchones de liquidez que pretenden cubrir la totalidad de las fugas de capital en situaciones de tensión durante un período de 30 días (artículo 81 de la Ley 35/2018).

Todo ello pone de manifiesto que el objetivo de la Ley 35/2018 es fortalecer la resiliencia del sector bancario y financiero andorrano para posicionarse de una forma óptima ante las crisis económicas, así como garantizar que las entidades bancarias sigan financiando la actividad económica y el crecimiento económico con unos recursos propios adecuados. Desde el punto de vista de la liquidez y la financiación estable, la Ley 35/2018 conviene en asegurar que las Entidades tengan colchones liquidez suficientes para hacer frente a posibles tensiones en los mercados, así como la disposición de una estructura de balance que no descansa excesivamente en la financiación a corto plazo.

El coeficiente de cobertura de liquidez –activos de alta calidad libres de carga que permiten hacer frente a salidas netas de efectivo durante un periodo de tensión de treinta días– debe alcanzar el 100% (artículo 81.4 de la Ley 35/2018).

Otras novedades a destacar son: (i) la inclusión de la operativa intradía en el régimen de supervisión; (ii) la obligación de desarrollar metodologías para gestionar las posiciones de financiación; (iii) la distinción entre activos pignorados y aquellos libres de cargas; y (iv) los planes de recuperación de liquidez.

En cuanto al ratio de liquidez estructural a largo plazo o financiación estable, la norma obliga a las Entidades a cubrir sus obligaciones a largo plazo (i.e. superiores a 12 meses) mediante instrumentos de financiación estable (desarrollado reglamentariamente), tanto en situaciones de tensión como en situaciones normales. Asimismo, deberán comunicar a la AFA, con periodicidad trimestral y en una única divisa, los elementos que proporcionen y requieran financiación estable.

Apalancamiento

La Ley 35/2018 también obliga a las Entidades a calcular su ratio de apalancamiento tomando en consideración el coeficiente entre el importe del capital de nivel 1 dividido por el valor contable agregado de las exposiciones, neto de provisiones y otros ajustes, correspondientes tanto a partidas de balance como de fuera de balance, sin tener en cuenta el efecto de las garantías reales o financieras.

En cuanto a la metodología del cálculo de la ratio de apalancamiento, éste es objeto de desarrollo reglamentario. Finalmente, las Entidades deberán remitir a la AFA la información sobre la ratio de apalancamiento, y ésta deberá monitorizar los niveles de apalancamiento (artículo 84 de la Ley 35/2018).

Todo ello persigue la reducción del apalancamiento excesivo, dado el efecto negativo que puede tener sobre la solvencia de las Entidades.

Colchones de capital

Además del requisito de fondos propios, que tanto las Entidades y sus grupos consolidables deberán cumplir en todo momento, estas deberán mantener un colchón de conservación del capital y un colchón de capital anticíclico para garantizar que acumulan una base de capital suficiente en épocas de prosperidad que les permita absorber las pérdidas en un contexto de crisis económica.

Colchón de conservación del capital

Colchón de conservación del capital consistente en capital de la máxima calidad (capital de nivel 1) igual al 2,5 % del importe total de la exposición al riesgo sobre una base individual y consolidada.

Colchón de capital anticíclico

El colchón de capital anticíclico es un instrumento prudencial que ya había sido introducido por el acuerdo de Basilea III con el propósito de contrarrestar los efectos del ciclo económico en la actividad de préstamo de los bancos.

En este sentido, se exige que las Entidades tengan una cantidad adicional de capital (capital ordinario de nivel 1) en épocas de bonanza, cuando el crecimiento del crédito es sólido, de forma que cuando el ciclo económico cambie y la actividad económica se ralentice o incluso se contraiga, pueda liberarse este colchón para permitir que el banco siga prestando a la economía real. El colchón de capital anticíclico, que deberá situarse entre el 0 y el 2,5%, será el equivalente al importe de su exposición al riesgo multiplicado por la media ponderada de las tasas de colchones de capital anticíclicos publicadas trimestralmente por la AFA.

Colchón contra riesgos sistémicos

La AFA tiene derecho a exigir a entidades de importancia sistémica (“EIS”) que mantengan un colchón de capital ordinario de nivel 1 contra riesgos sistémicos, todo ello para evitar los riesgos sistémicos o macroprudenciales anticíclicos a largo plazo que no están cubiertos por la Ley 35/2018. Estos riesgos se entienden como aquellos que podrían producir una perturbación en el sistema financiero andorrano o los de terceros países.

A efectos de lo anterior, la AFA podrá exigir que las Entidades mantengan, adicionalmente al capital de nivel 1 ordinario para satisfacer los requisitos de fondos propios, un colchón de capital contra riesgos sistémicos de al menos un 1% de capital de nivel 1 ordinario, basado en las exposiciones a las que se aplica el colchón contra riesgos sistémicos sobre una base individual, consolidada y/o subconsolidada.

Colchón de capital contra riesgos sistémicos de países terceros

Si bien es cierto que la Ley 35/2018 no considera el colchón para otros tipos de EIS previsto en CRD IV, la AFA puede reconocer el porcentaje de colchón de capital contra riesgos sistémicos establecido por la autoridad competente de un país tercero y puede aplicar este porcentaje de colchón de capital a las Entidades autorizadas en Andorra para las exposiciones ubicadas en este país tercero (artículo 61.1 de la Ley 35/2018).

A la hora de decidir si Andorra debe reconocer el porcentaje de colchón de capital contra riesgos sistémicos de países terceros, la AFA debe tomar en consideración la información presentada por la autoridad competente del país tercero que establezca el porcentaje de colchón de capital contra riesgos sistémicos (artículo 61.2 de la Ley 35/2018).

Informe de solvencia

La norma recoge como obligación informativa para las Entidades la publicación del denominado Informe de Solvencia. Este documento deberá integrar la siguiente información: (i) datos de la

situación financiera y actividad; (ii) estrategia de mercado; (iii) control de riesgos; (iv) organización interna y gobierno corporativo; y (v) el cumplimiento de las exigencias mínimas de recursos propios previstas en la normativa de solvencia.

Política retributiva

La Ley 35/2018, siguiendo la estela de CRD IV (y anteriormente las directrices publicadas por la “*European Banking Authority*”), introduce grandes modificaciones en lo que concierne a las políticas retributivas de las Entidades. Así, se implementan en la normativa andorrana unas prácticas retributivas más robustas con el propósito de no incurrir en los mismos errores de la última crisis financiera.

La política retributiva establecida en la Ley 35/2018 afecta a las Entidades a nivel de grupo, matriz y filiales (incluyéndose además las filiales radicadas en terceros países con la excepción de las filiales extranjeras que estén ubicadas en jurisdicciones consideradas por la AFA como equivalentes a efectos de regulación y supervisión). Sin perjuicio de ello, la AFA también tiene potestad para exigir la aplicación de la política de retribuciones de la matriz a nivel grupo en aquellos casos en los que un empleado ejerza funciones en diferentes Entidades y jurisdicciones del grupo, incluida Andorra.

En cuanto al colectivo sujeto, la norma identifica a las siguientes categorías de personal: (i) alta dirección; (ii) empleados que asumen riesgos; (iii) empleados que ejercen funciones de control; (iv) así como los empleados que perciban una retribución global dentro del mismo baremo de retribución que el correspondiente a la alta dirección y otros empleados que asuman riesgos.

La Ley 35/2018 establece una serie de principios que serán de obligada aplicación a la política de retribución: (i) esta deberá ser compatible con una gestión prudente de los riesgos y con la estrategia empresarial a largo plazo, incluyendo medidas para evitar los conflictos de intereses; (ii) el consejo de administración deberá adoptar y revisar periódicamente los principios generales de la política de retribución y será responsable de su aplicación; (iii) al menos una vez al año se llevará a cabo una evaluación interna, central e independiente de la aplicación de dicha política, con el propósito de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de retribución adoptados por el consejo de administración; (iv) el personal que ejerza funciones de control deberá ser independiente de las unidades de negocio que supervise, deberá contar con la autoridad necesaria y será remunerado por objetivos; (v) la retribución de alta dirección o de los responsables en las funciones de gestión del riesgo y función de cumplimiento normativo deberá ser supervisada directamente por la comisión de retribuciones (en el caso de que no se haya creado esta comisión,

por el consejo de administración); y (vi) deberá establecerse una clara distinción entre los criterios relativos a la retribución fija¹ y variable.

Por lo que respecta a la retribución variable, le será de aplicación—además de los principios anteriormente enunciados— los siguientes principios: (i) en aquellos casos en los que la retribución esté vinculada a determinados resultados, su importe total se deberá basar en una evaluación que consiste en la combinación de los resultados personales (valorados de acuerdo con criterios tanto financieros como no financieros) y de la unidad de negocio afectada y los resultados globales de la entidad; (ii) en la evaluación de los resultados se deberá incluir en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se fundamente en los resultados a largo plazo y que el pago efectivo de los componentes de retribución basados en los resultados se escalone a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la entidad y sus riesgos empresariales; (iii) el total de la retribución variable no debe limitar la capacidad de la entidad para reforzar la solidez de su base de capital; (iv) la retribución variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento y no puede formar parte de posibles planes de retribución; (v) la retribución variable garantizada tiene carácter excepcional, toda vez que sólo se puede efectuar cuando se contrate a personal nuevo y cuando la entidad tenga una base de capital sana y sólida y se limita al primer año de ocupación; (vi) en la retribución total, los componentes fijos y los componentes variables deben estar debidamente equilibrados; y (vii) el componente fijo deberá constituir una parte elevada de la retribución total, de manera que se pueda aplicar una política plenamente flexible por lo que hace a los componentes variables de la retribución, hasta el punto que sea posible no pagar estos componentes.

Además de todo lo anterior, las Entidades deberán establecer las ratios apropiadas entre los componentes fijos y los variables de la retribución total. En concreto, el componente variable no podrá ser superior al 100% del componente fijo de la retribución total de cada persona².

Se debe destacar también la restricción de pagos en aquellos casos de resolución anticipada del contrato del empleado, toda vez que los pagos por este motivo deberán basarse en los resultados obtenidos en el transcurso de la relación profesional, no pudiéndose recompensar ninguna conducta indebida.

¹ Los requisitos específicos establecidos por la normativa para alinear la remuneración de los empleados y directivos identificados abarcan las distintas fases de determinación (a) de la retribución fija, que deberá reflejar principalmente la experiencia profesional y la responsabilidad en la organización; y (b) de la retribución variable: (i) proceso de evaluación de los resultados alcanzados y de los riesgos asumidos, (ii) el proceso de concesión de la remuneración y (iii) el proceso de liquidación y pago.

² A excepción de que la junta general de accionistas de la entidad pueda aprobar un nivel más elevado de lo anteriormente previsto, siempre que no sea superior al 200% de la parte correspondiente a la retribución fija.

Otro punto novedoso (y con impacto en las Entidades) es el relativo a la exigencia de que al menos un 50% de los elementos de la retribución variable, ya sea diferido o no diferido, debe fijarse alcanzando un equilibrio adecuado entre: (a) acciones o títulos de propiedad equivalentes, en función de la estructura jurídica de la entidad, o instrumentos vinculados con las acciones³ u otros instrumentos no pecuniarios equivalentes, en el caso de entidades no cotizadas; y (b) cuando sea posible, por otros instrumentos que puedan ser convertidos o anotados en su totalidad como instrumentos de capital de nivel 1 ordinario, que reflejan de manera adecuada en cada caso la calificación crediticia y resulten adecuadas a los efectos de retribución variable. Es decir, el uso de este tipo de instrumentos depende de si la entidad dispone de cantidad suficiente de ellos para cubrir sus exigencias de capital.

De acuerdo con las directrices de la EBA, las Entidades deben priorizar el uso de instrumentos en lugar de conceder remuneración variable en efectivo. Además, estos instrumentos deben someterse a una política de retención adecuada para que los incentivos estén en consonancia con los intereses a largo plazo de la entidad.

El límite legal para aplicar este mecanismo de retribución variable es el correspondiente al ejercicio 2020.

Gobierno corporativo

La Ley 35/2018 modifica la Ley 8/2013 para exigir a las Entidades un gobierno corporativo más robusto y alineado con CRDIV. En Andorra, ya se dieron los primeros pasos en materia de gobierno corporativo con la Ley 8/2013, aunque muy superficial y posteriormente con los últimos comunicados técnicos de la AFA⁴.

Consejo de Administración

Las Entidades deben disponer de un consejo de administración formado por personas que reúnan los requisitos de idoneidad necesarios para ejercer su cargo. En concreto, deben poseer una honorabilidad empresarial y profesional reconocida, tener unos conocimientos idóneos y una experiencia adecuada para ejercer sus funciones y estar en disposición de ejercer un buen gobierno de la entidad (i.e. tiempo y dedicación).

³ Por ejemplo, derechos sobre la revalorización de las acciones, acciones sintéticas, o *phantom shares*.

⁴ *Comunicat Tècnic 245/18bis*.

En caso de que las Entidades tengan un administrador único, las estipulaciones contenidas en la Ley 35/2018 referidas a los miembros del consejo de administración también serán aplicables al administrador único.

Los requisitos de honorabilidad, conocimientos idóneos y experiencia deben concurrir igualmente en los directores generales, así como en los responsables de las funciones de control (i.e. cumplimiento normativo, riesgos y auditoría interna). Estos requisitos también son exigibles a las personas físicas que representen al consejo de administración y los consejeros que sean personas jurídicas.

Asimismo, el consejo de administración de las Entidades debe contar con un proceso claro y riguroso para identificar, evaluar y elegir los candidatos al consejo. En este sentido, el consejo de administración designa los candidatos y fomenta la elaboración de planes de sucesión apropiados para los consejeros.

Las Entidades deben evaluar periódicamente, al menos una vez al año, la continua idoneidad del consejo de administración y de cada uno de sus miembros, así como de las comisiones delegadas.

La Ley 35/2018 también establece un régimen de incompatibilidades que pretende garantizar la exigencia de tiempo y dedicación al cargo. En concreto, el número máximo de cargos que un miembro del consejo de administración o de la dirección general puede ocupar simultáneamente se determinará teniendo en cuenta las circunstancias particulares y la naturaleza, la dimensión y la complejidad de las actividades de la entidad. En cualquier caso, la AFA siempre tendrá la facultad de analizar y evaluar estas circunstancias de forma individualizada (artículo 6 quater de la Ley 35/2018).

Bajo ningún concepto, los miembros del consejo de administración o de la dirección general no pueden ocupar más cargos simultáneos que los previstos en una de las siguientes combinaciones: (a) un cargo ejecutivo junto con dos cargos no ejecutivos; o (b) cuatro cargos no ejecutivos. Al respecto, se entiende por cargos ejecutivos, aquellos en los que se ejerzan funciones de dirección, cualquiera que sea el vínculo jurídico que estas funciones les atribuyan.

A los efectos de lo anteriormente expuesto se contabilizarán como un solo cargo: a) los cargos ejecutivos o no ejecutivos ocupados dentro del mismo grupo; b) los cargos ejecutivos o no ejecutivos ocupados en empresas, incluidas entidades no financieras, donde la entidad tenga una participación cualificada.

Comisiones delegadas

La Ley 35/2018 introduce cuatro comisiones delegadas del consejo de administración, a saber: la comisión de auditoría, comisión de riesgos, comisión de nombramientos y comisión de retribuciones. Adicionalmente a éstas, las Entidades que lo consideren adecuado, también podrán crear otras comisiones delegadas.

Además de ello, las Entidades pueden combinar comisiones de riesgos y de auditoría y comisiones de nombramientos y retribuciones, previa autorización de la AFA, basándose en el tamaño, la escala, la organización interna y la naturaleza, el alcance y la complejidad de las sus actividades, siempre que puedan demostrar que la comisión mixta constituida sea eficaz.

En cuanto a la comisión de auditoría, ésta deberá ejercer al menos las funciones siguientes: a) controlar la eficacia de los sistemas internos de gestión y control de calidad de la entidad y, en su caso, de la función de auditoría interna, principalmente en cuanto a la información financiera auditada, sin afectar a la su independencia; b) supervisar el establecimiento de políticas contables por parte de la entidad; c) controlar el proceso de generación y divulgación de información financiera y enviar recomendaciones o propuestas para garantizar su integridad; d) revisar y controlar la independencia de los auditores externos y de las entidades auditoras, y en particular, la adecuación de la prestación de servicios que no sean de auditoría a la entidad auditada; e) controlar la auditoría externa de las cuentas anuales individuales y consolidadas; f) ser responsable del procedimiento para la selección de la entidad auditora y recomendar para su aprobación por parte del órgano competente de la entidad su nombramiento, contratación, compensación y despido; g) revisar el alcance y la frecuencia de la auditoría externa de las cuentas anuales individuales y consolidadas; h) informar al consejo de administración de la entidad auditada de los resultados de la auditoría externa y explicar como la auditoría externa contribuye a la integridad de la información financiera y la función de la comisión de auditoría en este proceso; y e) recibir y tener en cuenta los informes de auditoría.

La comisión de auditoría debe estar compuesta exclusivamente por consejeros no ejecutivos nombrados por el consejo de administración, la mayoría de ellos, al menos, deben ser consejeros independientes, y uno de ellos debe ser designado teniendo en cuenta sus conocimientos y experiencia en materia de contabilidad, auditoría o en ambas materias.

En lo que concierne a la comisión de riesgos, los miembros de esta comisión deben tener los conocimientos, la capacidad y la experiencia oportuna para comprender y supervisar la estrategia de riesgo y la tolerancia al riesgo de la entidad. Podrán ejercer las siguientes funciones: a) asesorar al consejo de administración sobre la tolerancia al riesgo de la entidad, actual y futura, y la

estrategia global de riesgos y asistir al consejo de administración en la vigilancia de la aplicación de esta estrategia para parte de la dirección general (aunque el consejo de administración es el responsable de los riesgos que asume una entidad); b) revisar que la política de precios de los activos y pasivos ofrecidos a los clientes tenga plenamente en cuenta el modelo de negocio y la estrategia de riesgo de la entidad (en caso contrario, la comisión de riesgos debe presentar un plan de contingencia en el consejo de administración); c) determinar la naturaleza, la cantidad, el formato y la frecuencia de la información sobre riesgos que hayan de recibir la propia comisión y el consejo de administración; y d) colaborar para establecer políticas y prácticas de retribución sólidas.

A estos efectos, la comisión de riesgos, sin perjuicio de las funciones de la comisión de retribuciones, examinará la política de incentivos prevista por el sistema retributivo y validará que son proporcionados y tienen en cuenta el riesgo, el capital, la liquidez y la probabilidad y la oportunidad de los beneficios.

En cuanto a la comisión de nombramientos, sus miembros deberán ejercer al menos las siguientes funciones: a) identificar y recomendar, con vistas a su aprobación por parte del consejo de administración o de la junta general, candidatos para cubrir los puestos vacantes del consejo de administración; b) evaluar el equilibrio de conocimientos, capacidad, diversidad y experiencia del consejo de administración y elaborar una descripción de las funciones y aptitudes necesarias para un nombramiento concreto, y valorando la dedicación de tiempo prevista para el ejercicio de las funciones encomendadas; c) evaluar periódicamente, al menos una vez al año, la estructura, el tamaño, la composición y la actuación del consejo de administración y hacerle recomendaciones respecto a posibles cambios; d) evaluar periódicamente, al menos una vez al año, los conocimientos, competencias y experiencia de los diversos miembros del consejo de administración y de éste en su conjunto, e informar al consejo de administración en consecuencia; e) revisar periódicamente la política del consejo de administración en materia de selección y nombramiento de los miembros de la dirección general y formular recomendaciones al consejo de administración; f) fijar un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración.

En cuanto a la última de las comisiones, la comisión de retribuciones, ésta deberá tener una composición que le permita formar un juicio competente e independiente sobre las políticas y prácticas de retribuciones y sobre los incentivos creados para gestionar el riesgo, el capital y la liquidez.

La comisión de retribuciones se encargará de la preparación de las decisiones relativas a las retribuciones, incluidas las que tengan repercusiones para el riesgo y la gestión de riesgos de la entidad operativa del sistema financiero de que se trate y que debe adoptar el consejo de administración. Al preparar las decisiones, la comisión de retribuciones debe tener en cuenta los intereses a largo plazo de los accionistas, los inversores y otras partes interesadas en la entidad, así como el interés público.

Comunicaciones internas

La Ley 35/2018 introduce, por primera vez en el ordenamiento jurídico andorrano, la obligación de disponer de un canal de comunicación de infracciones por empleados (i.e. canal de denuncias). Al igual que otros países vecinos, el procedimiento debe garantizar la confidencialidad tanto de la persona que informa la infracción como de las personas presuntamente responsables de la infracción, además de salvaguardar la protección de los empleados informantes.

El papel de la AFA

Por último, la Ley 35/2018 concreta las obligaciones de publicación de la AFA. Se especifica la información que la AFA debe de publicar en relación a los criterios y métodos generales utilizados para la revisión y evaluación supervisora, así como la información agregada sobre los aspectos fundamentales de aplicación del marco prudencial y las sanciones aplicadas (artículo 106 de la Ley 35/2018).

Finalmente, cabe recalcar que el presente texto normativo va a suponer un aumento de las funciones encomendadas a la AFA, como supervisor prudencial. Para conseguirlo se modifica la Ley de la AFA para reforzar sus funciones y competencias en materia de supervisión prudencial y cooperación con las autoridades competentes nacionales y de terceros países.

Miguel CASES NABAU

Socio

Servicios Financieros

Andorra

Laura NIETO SILVENTE

Asociado senior

Servicios Financieros

Andorra