

Heads Up

En este número:

- Alcance y exenciones
- Identificación del empleado medio y cálculo de la compensación anual total
- Oportunidad y transición

La SEC emite regla final sobre la revelación de la ratio pago

Por Mike Kesner, Ron Rosenthal, Edward Sim, y Abby Dunleavy, Deloitte Consulting LLP

Recientemente la SEC emitió la [regla final](#)¹ sobre la revelación de la ratio de pago en respuesta al mandato de la Sección 953 (b) de la Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act [Ley Dodd-Frank de reforma a Wall Street y protección del consumidor]. Las entidades registradas tienen que adoptar la regla final para su primer año fiscal que comience en o después de enero 1, 2017.

Alcance y exenciones

Según la regla final, la entidad registrada tiene que revelar anualmente (1) la media de la compensación anual total de todos sus empleados (excluyendo los individuos que la SEC describe como el director ejecutivo principal [PEO = principal executive officer] al cual aquí se le refiere como el director ejecutivo jefe [CEO = chief executive officer]), la compensación total anual de su CEO, y (3) la ratio de la media de la compensación anual total de todos sus empleados para con la compensación anual total de su CEO.

Ejemplo

Si la media de la compensación total anual de los empleados de la entidad registrada es \$50,000 y la compensación total anual de su CEO es \$2,500,000, la compensación del CEO es 50 veces mayor que la compensación del empleado medio.

La ratio de pago puede ser descrita numéricamente ya sea como 50 a 1 o 50:1 o narrativamente (e.g., "la compensación total anual del PEO es 50 veces la media de la compensación anual total de todos los empleados").

La regla final adiciona el párrafo (u) a la Regulación S-K, Ítem 402,² y requiere que las entidades registradas revelen su ratio de pago en cualquier registro que se describe en la Regulación S-K, Ítem 10(a),³ para la cual la revelación de la compensación del ejecutivo sea requerida según el Ítem 402 (e.g., reporte anual en la Forma 10-K, declaración de registro según la Securities Act and Exchange Act, proxy y estado de información).⁴ Sin embargo, el requerimiento de revelación no aplica a compañías emergentes en crecimiento, compañías más pequeñas que reportan, emisores privados extranjeros, o quienes se registran según el sistema de revelación multi-jurisdiccional de Estados Unidos – Canadá.

Definición de “empleado” según la regla

La definición de “empleado” que contiene la regla final comprende todos los “empleados de tiempo completo, tiempo parcial, estacionales, y temporales empleados por la entidad registrada o por cualquiera de sus subsidiarias consolidadas.” Los contratistas independientes o los trabajadores “arrendados” que presten servicios a la entidad registrada o a sus subsidiarias consolidadas, y cuya compensación es determinada por un tercero no afiliado, no se consideran empleados y tienen que ser excluidos de la identificación que la entidad registrada hace de su empleado medio.

¹ SEC Final Rule Release No. 33-9877, *Pay Ratio Disclosure*.

² SEC Regulation S-K, Item 402, “*Executive Compensation*.”

³ SEC Regulation S-K, Item 10(a), “*Application of Regulation S-K*.”

⁴ Tal y como ocurre con la otra información del Ítem 402, la regla final trata la revelación de la ratio de pago como “registrada” para los propósitos de la Securities Act of 1933 y de la Securities Exchange Act of 1934. Por consiguiente, la revelación está sujeta a potencial responsabilidad (e.g., por hacer declaraciones engañosas según la Sección 18 de la Exchange Act).

Nota del editor: Los empleados contratados como contratistas y no empleados por un tercero parece son parte de la población que la entidad registrada usa para determinar su empleado medio. Este podría ser un resultado no intencional de la reglamentación, y la SEC puede necesitar de publicar orientación adicional para aclarar este punto.

La regla propuesta definió un empleado como el individuo empleado en el último día del año fiscal; sin embargo, la regla final define un “empleado” como un individuo empleado en cualquier fecha que la entidad registrada escoge dentro de los últimos tres meses del último año fiscal completado de la entidad registrada. Las entidades registradas tienen que revelar la fecha usada para identificar al empleado medio pero no la racionalidad para la selección de esa fecha particular.

Nota del editor: La regla de los tres meses puede hacer que sea fácil para los empleadores identificar al empleado medio mediante la eliminación de los empleados de tiempo parcial y estacionales contratados en el cuarto trimestre del año fiscal.

Si bien la regla final define “empleado” como los empleados de la entidad registrada que son de los Estados Unidos y que no son de los Estados Unidos, la SEC proporciona dos exenciones de esta definición para aliviar las potenciales dificultades asociadas con la recolección de los datos globales de compensación.

Exención de la privacidad de los datos

La definición de “empleado” que contiene la regla final no aplica a los trabajadores en jurisdicciones extranjeras en las cuales la entidad registrada no pueda obtener los datos de la compensación que necesita para cumplir con la regla sin violar las leyes locales de privacidad de los datos.

Para calificar para esta exención, la entidad primero tiene que hacer “esfuerzos razonables” para obtener los datos requeridos sobre la compensación. La regla establece que tales esfuerzos conllevarían buscar una exención según las leyes de privacidad de los datos de la jurisdicción aplicable y usar esa exención si es otorgada. Las entidades registradas que usen la exención de la privacidad de los datos también tienen que:

- Revelar cada jurisdicción que fue excluida.
- Identificar las leyes o regulaciones específicas de privacidad de los datos por cada jurisdicción y explicar cómo cumplir con la regla final viola tales leyes o regulaciones.
- Tener en cuenta cualesquiera esfuerzos para obtener la exención según las leyes de privacidad de los datos.
- Excluir todos los empleados que no sean de los Estados Unidos en cualquier jurisdicción en la cual la exención sea usada (i.e., las entidades registradas no pueden escoger excluir de la definición de empleado solo un sub-conjunto de los empleados de esa jurisdicción).
- Revelar el número estimado de empleados de cada jurisdicción que hayan sido exentos como resultados de las leyes de privacidad de los datos.
- Obtener y registrar como anexo una opinión legal sobre la incapacidad de la entidad registrada para obtener los datos de la compensación necesarios para cumplir con la regla final sin violar las leyes de privacidad de los datos de la jurisdicción.

Exención De Minimis

La regla final también contiene una exención *de minimis* para todos los empleados que no son de los Estados Unidos. Para aplicar esta exención, la entidad registrada tiene que tener una fuerza de trabajo de empleados que no sean de los Estados Unidos que sea hasta del 5 por ciento o menos de la población total de empleados. Tal entidad registrada puede escoger excluir todos los empleados que no sean de los Estados Unidos cuando determine al empleado medio pero no se le permite excluir solo una porción de su fuerza de trabajo que no es de los Estados Unidos. Si más del 5 por ciento de la fuerza de trabajo de la entidad registrada está compuesta por empleados que no son de los Estados Unidos, la entidad registrada puede excluir hasta el 5 por ciento de esos empleados; sin embargo, tiene que excluir todos los empleados localizados en una jurisdicción particular (i.e., no puede excluir un sub-conjunto de empleados de una jurisdicción y empleados de otras jurisdicciones para llegar al umbral del 5 por ciento).

La entidad registrada que use la exención *de minimis* tiene que revelar:

- La(s) jurisdicción(es) de los empleados excluidos.
- El número aproximado de empleados excluidos de cada jurisdicción.
- El número total de sus empleados que son de los Estados Unidos y que no son de los Estados Unidos antes de cualquier exención (privacidad de los datos o *de minimis*) que sea usada.
- El número total de empleados de los Estados Unidos y que no son de los Estados Unidos usado para su cálculo del *de minimus*.

Los empleados que no son de los Estados Unidos excluidos de la determinación del empleado medio según la exención de la privacidad de los datos cuentan contra el umbral del 5 por ciento *de minimis*. Si bien la entidad registrada puede excluir cualquier empleado que no sea de los Estados Unidos que satisfaga la exención de la privacidad de los datos, si el número de empleados excluidos según la exención de la privacidad de los datos es igual a o excede el 5 por ciento del total de empleados, la entidad registrada no puede usar la exención *de minimis* para excluir empleados adicionales.

Nota del editor: Si bien las entidades registradas pueden excluir hasta el 5 por ciento de sus empleados que no sean de los Estados Unidos todavía están requeridas a hacerle seguimiento y revelar el número del total de empleados que residen fuera de los Estados Unidos.

Además, si el 5 por ciento o más de la fuerza de trabajo de la entidad registrada, que no es de los Estados Unidos, está localizada en un solo país, no podría excluir de la determinación de su empleado medio *ninguno* de esos empleados. Esto porque la regla final establece que las entidades registradas tienen que excluir todos los empleados de la misma jurisdicción, y excluir todos los empleados de ese país violaría el techo del 5 por ciento *de minimis*.

Identificación del empleado medio y cálculo de la compensación anual total

Identificación del empleado medio

La regla final requiere que las entidades registradas identifiquen al empleado medio cuya compensación será usada para el cálculo de la ratio de pago anual, haciéndolo una vez cada tres años a menos que haya un cambio en la población de empleados de la entidad registrada o en los acuerdos de compensación, que razonablemente se considere resultarían en un cambio importante a la revelación de su ratio de pago. Si la entidad registrada considera que no ha habido tales cambios, tiene que revelar que está usando el mismo empleado medio en el cálculo de su ratio de pago y describir brevemente la base para su convicción razonable. La regla establece que si han ocurrido cambios importantes en las circunstancias del empleado medio (e.g., el empleado ya no es empleado en dos o tres años o es promovido a un trabajo de pago más alto), "la entidad registrada puede usar otro empleado cuya compensación sea sustancialmente similar al empleado medio original, basado en la medida de compensación usada para seleccionar al empleado medio original."

Nota del editor: Muchas entidades registradas pueden ver esta acomodación como un cambio bienvenido en relación con la regla propuesta, la cual habría requerido que el empleado medio sea identificado cada año. Si es usado el mismo empleado (o uno ubicado de manera similar), los cambios en la ratio de pago de año a año reflejarán los cambios en la compensación anual total en lugar de los cambios en el empleado medio identificado.

Según la regla final, las entidades registradas pueden realizar ajustes del costo de vida a la compensación de los empleados que residen en una jurisdicción diferente a la del CEO provisto que esos ajustes son aplicados a todos los empleados incluidos en el cálculo. Si el empleado medio no reside en la jurisdicción del CEO, cualesquiera ajustes del costo de vida aplicados para identificar al empleado medio también tienen que ser aplicados a la compensación total anual del empleado medio.

La regla final requiere que las entidades registradas describan los ajustes del costo de vida usados para identificar al empleado medio y que calculen la compensación total anual del empleado medio. Las entidades registradas también tienen que revelar (1) la medida usada como la base para el ajuste del costo de vida (e.g., factor de conversión de la paridad del poder de compra), (2) la jurisdicción en la cual reside el empleado medio, y (3) la compensación total anual del empleado medio y la ratio de pago sin ajustes por el costo de vida.

Nota del editor: Las entidades registradas que escojan aplicar ajustes del costo de vida sustancialmente incrementarán el esfuerzo que necesitan hacer para determinar al “empleado medio.” Este requerimiento de revelación impide que la entidad registrada asuma que el mismo individuo representaría al “empleado medio” en términos tanto ajustados como no ajustados. Más aún, la entidad registrada tiene que identificar dos empleados medio separado – uno calculado usando ajustes del costo de vida, el otro mediante usar compensación no ajustada.

Si bien la entidad registrada tiene que revelar en sus registros las ratios tanto ajustada como no ajustada, la SEC considerará la ratio ajustada por el costo de vida como la ratio de pago “oficial.”

Flexibilidad en la selección del método

La regla final le da a la entidad registrada flexibilidad para escoger el método para identificar al empleado medio, haciéndolo con base en sus propios hechos y circunstancias. La entidad registrada tiene que describir el método que escoge, incluyendo cualesquiera supuestos materiales, ajustes (tales como costo de vida o tasas de cambio), o estimados. La SEC también proporciona orientación adicional sobre muestreo estadístico, medidas de compensación, y el empleado actual escogido, tal y como se explica adelante.

Nota del editor: Para las entidades registradas es importante documentar completamente todos los pasos dados y los supuestos hechos en la identificación del empleado medio, de manera que puedan (1) describir de manera clara su método en la revelación de la ratio de pago y (2) repetir el proceso en el futuro.

Uso de muestreo estadístico

La regla final permite que las entidades registradas usen muestreo estadístico cuando identifiquen al empleado medio. La SEC considera que cada entidad registrada tiene que determinar cuál método es apropiado con base en sus hechos y circunstancias. Por consiguiente, la regla final no proporciona parámetros específicos, tales como tamaño de muestra e intervalos de confianza. Sin embargo, la regla final cita un análisis discutido en la regla propuesta que señala que:

- Según los supuestos usados en el análisis, el tamaño de muestra apropiado para la entidad registrada con una sola línea de negocios o unidad geográfica varió entre 81 y 1,065 empleados, con un promedio de 560, dependiendo de la industria.
- Para los negocios con múltiples líneas de negocio o unidades geográficas se puede usar más de un enfoque de muestreo estadístico.
- En la identificación del empleado medio, la entidad registrada no necesita calcular las cantidades de compensación exactas por cada empleado. Por ejemplo, la entidad registrada no necesita determinar la compensación exacta para los empleados que tienen compensación extremadamente alta o baja que de manera clara caería por encima o por debajo de la compensación del empleado medio.

Para muchas entidades registradas, determinar la muestra aleatoria apropiada de los empleados será el aspecto más desafiante de cumplir con la regla final. En el año de la adopción inicial, la determinación es probable que sea un proceso interactivo.

Nota del editor: Una muestra aleatoria estadísticamente válida de la fuerza de trabajo debe tener en cuenta varios factores, incluyendo la distribución de los datos de compensación a través de la organización (e.g., una entidad registrada con una distribución más amplia es probable que necesite un tamaño de muestra más grande que una organización con una distribución más estrecha). Las entidades registradas también deben considerar otros factores, incluyendo:

- Número de empleados (tiempo completo, tiempo parcial, estacional, y temporal).
- Geografías.
- Líneas de negocio.
- Sistemas de nómina.
- Estratificación de los niveles de pago a través de la fuerza de trabajo.
- Tipos de compensación que los empleados reciben.

La población debe incluir todos los empleados de tiempo completo, tiempo parcial, estacional, y temporal con sede en los Estados Unidos y que no tienen sede en los Estados Unidos, que estaban empleados en la fecha escogida por la entidad registrada. Presumiblemente, la mayoría de las entidades registradas desearán simplificar el proceso mediante tomar ventaja plena de las exenciones de privacidad de los datos y *de minimis* antes de definir la población a muestrear. Los contratistas independientes y los trabajadores temporales empleados por un tercero no deben ser incluidos en la población.

Determinación de la compensación total anual para identificar al empleado medio

La regla final le permite a la entidad registrada, cuando determina al empleado medio, usar cualquier medida de compensación que sea aplicada de manera consistente a todos los empleados en el cálculo, en la extensión en que la medida escogida sea revelada. La SEC deja claro que esta flexibilidad en la selección de la medida de compensación es solo para la *identificación* del empleado medio. El valor actual revelado en la proxy tiene que ser calculado de acuerdo con la Regulación S-K, Ítem 402(c)(2)(x) (i.e., el valor de la “tabla resumen de la compensación”).

Para muchas entidades registradas que no extienden el incentivo de compensación a través de la organización, la base salarial o de pago más el tiempo extra puede ser la medida de compensación más apropiada a usar para identificar al empleado medio. Para las entidades registradas cuyos incentivos anuales en efectivo se extienden a través de la organización, la compensación total anual en efectivo puede ser la medida más representativa de la compensación.

La compensación total usada para identificar al empleado medio no tiene que coincidir con el final del año fiscal de la entidad registrada. Por consiguiente, un enfoque alternativo puede ser usar la información tributaria o de nómina (e.g., un W-2 o equivalente fuera de los Estados Unidos).

Cálculo de la compensación total anual usada en la ratio de pago

Una vez que ha sido identificado el empleado medio, las entidades registradas tienen que obtener los datos de compensación relevantes y hacer los supuestos necesarios para calcular la compensación total anual para el empleado medio y para el CEO de acuerdo con la Regulación S-K, Ítem 402(c)(2)(x) (i.e., los valores de la “tabla resumen de la compensación”). Si la entidad registrada proporciona beneficios tales como atención en salud, pases de autobús, vivienda, y descuentos para empleados, puede incluir esos elementos en la compensación total anual del empleado medio. Cada entidad registrada necesitará determinar si incluir tales “beneficios personales” y gratificaciones en el cálculo de la compensación total anual del empleado medio (e.g., la entidad registrada puede querer incluirlos porque su inclusión debe mejorar la ratio de pago). Sin embargo, si se incluyen en la compensación total anual del empleado medio, la entidad registrada también está requerida a incluir esos elementos en el cálculo de la compensación total anual del CEO.

Nota del editor: Añadir los beneficios de atención en salud a la compensación total anual del empleado medio y del CEO podría tener un impacto verdaderamente significativo en la ratio de pago, tal y como se muestra en la tabla que se presenta a continuación:

	CEO	Empleado medio	Ratio de pago
Compensación total anual	\$4,200,000	\$42,000	100:1
Atención en salud pagada por el empleador	\$12,000	\$12,000	-
Compensación total anual + atención en salud pagada por el empleador	\$4,212,000	\$54,000	78:1

La regla final permite que la entidad registrada use supuestos razonables (e.g., en calcular el cambio en el valor presente actuarial del beneficio de pensión definido del empleado según un plan de pensión de múltiples empleadores) en la estimación de la compensación total anual. Además, en la estimación de la compensación total anual la regla final excluye las pensiones impuestas por el gobierno, incluso si el empleador financia esos beneficios mediante impuestos sociales.

Según la regla final, hay dos métodos para calcular la compensación total anual cuando el CEO es contratado a mitad del año:

- Combinar la compensación total de cada persona que sirvió como CEO durante el año.⁵
- Anualizar la compensación del CEO a la fecha que la entidad registrada selecciona para identificar al empleado medio.

En cualquier caso, la entidad registrada tiene que revelar el método que usó para calcular la compensación total anual del CEO.

Revelación de métodos, supuestos, y estimados

Tal y como se observó anteriormente, la regla final no prescribe el método que la entidad registrada tiene que usar para identificar al empleado medio o para calcular la compensación total anual; sin embargo, las entidades registradas tienen que aplicar consistentemente los métodos que escojan y explicarlos en una revelación breve. Esta revelación tiene que explicar de manera suficiente el carácter apropiado de los métodos, así como también los estimados, supuestos materiales, y ajustes usados, pero no necesita incluir detalles técnicos, tales como fórmulas, intervalos de confianza, o pasos exactos seguidos.

Según la regla final, las entidades registradas también tienen que revelar cualesquiera cambios importantes en sus métodos, supuestos, ajustes, o estimados de un año al siguiente.

Nota del editor: Nosotros esperamos que durante el primer año fiscal o dos luego de la adopción, algunas entidades puedan cambiar sus métodos para calcular la ratio de pago cuando encuentren maneras más eficientes y exactas para identificar al empleado medio y para calcular la compensación total anual.

Sin embargo, una vez que las entidades registradas encuentren un método que funcione para ellas, se les aconseja seguir con él. Algunos accionistas, analistas, u otras partes pueden ver como bandera roja a los cambios frecuentes en el método, requiriendo por lo tanto que se preste atención a la revelación de la ratio de pago de la entidad registrada.

Significado de “anual”

Según la regla final, la compensación total anual para el empleado medio y para el CEO es la compensación total para el último año fiscal completado de la entidad registrada. El uso de cualesquiera otros períodos anuales, tales como el año anterior al último año fiscal completado de la entidad registrada o el período usado para registros tributarios o de nómina, no está permitido.

Nota del editor: Si bien la regla final permite que las entidades registradas escojan la medida de compensación y la franja de tiempo usada para identificar al empleado medio, la cantidad de la compensación total anual a ser usada en la revelación de la ratio de pago está bien definida y es determinada de una manera consistente con la especificada en las reglas que gobiernan la preparación de la revelación de la tabla resumen de la compensación requerida por la Regulación S-K.

⁵ Calculada de acuerdo con la Regulación S-K, Ítem 402(c)(2)(x) (i.e., los valores de la “tabla resumen de compensación”), y reflejados en la tabla resumen de compensación que también es requerida por esa regulación.

Oportunidad y transición

Actualización de la revelación de la ratio de pago para el último año fiscal completado

Las entidades registradas no están requeridas a revelar la ratio de pago por el último año fiscal completado hasta tanto ellas registren su Forma 10-K o su declaración proxy, cualquiera que sea la última. En cualquier caso, las entidades registradas tienen que revelar su ratio de pago a más tardar 120 días después del final del año fiscal.⁶

Fecha inicial de cumplimiento y períodos de transición

La regla final señala que el primer período de presentación de reporte de las entidades registradas según la regla final es su primer año fiscal completo que comience en o después de enero 1, 2017.

Tal y como ocurre con el período de transición para las entidades registradas existentes, la revelación inicial de la ratio de pago de la nueva entidad registrada tiene que seguir el comienzo de su primer año fiscal completo luego que la entidad registrada (1) haya estado sujeta a los requerimientos de la Sección 13(a) o 15(d) de la Exchange Act (i.e., es una "compañía que reporta") para un período de al menos 12 meses calendario que comience en o después de enero 1, 2017, y (2) haya registrado al menos una declaración proxy que no contenga la revelación de la ratio de pago. La regla final no requiere que las entidades registradas revelen la ratio de pago en la declaración de registro para una oferta pública inicial.

La entidad registrada que deje de ser una compañía más pequeña que reporta o una compañía emergente en crecimiento no estará requerida a proporcionar la revelación de la ratio de pago sino hasta su primer año fiscal completo que comience luego de salir de tal condición; sin embargo, no se requiere revelación para cualquier año fiscal que comience antes de enero 1, 2017.

Las entidades registradas que se fusionen o adquieran otra compañía no están requeridas a incluir los empleados de la entidad adquirida en el cálculo del empleado medio sino hasta el primer año fiscal completo luego de la fusión o adquisición.

Nota del editor: La entidad registrada con un año fiscal que termine en diciembre 31 tiene que proporcionar su revelación inicial de la ratio de pago (calculada mediante el uso de los totales de compensación del año 2017) en su declaración proxy del año 2018.

Tal entidad registrada debe usar la intervención de más de dos años para hacer inventario de los países en los cuales sus empleados estén localizados, identificar cuántos sistemas de nómina son usados, y determinar los tipos de compensación que sus empleados reciben. Si la entidad registrada espera usar una muestra estadística de sus empleados para identificar al empleado medio, debe considerar establecer temprano sus métodos de muestreo, ajustados a su población actual de empleados, dado que el proceso de determinación de la ratio de pago para el año inicial de adopción puede ser interactiva y potencialmente bastante compleja para algunas.

Permisibilidad de proporcionar información adicional

Las entidades registradas pueden presentar ratios adicionales u otra información para complementar la ratio requerida. Por ejemplo, algunas entidades registradas pueden querer revelar la ratio de pago basada solamente en los empleados de los Estados Unidos o los empleados asalariados además de la ratio de pago requerida. Sin embargo, la regla final establece que las entidades registradas que escojan proporcionar tal información adicional tienen que asegurar que esté "identificada de manera clara, no conduzca a engaño, y no sea presentada con mayor prominencia que la ratio requerida."

Nota del editor: Las entidades registradas pueden determinar que revelar ratios adicionales de pago (e.g., basadas solamente en la población de empleados de los Estados Unidos o solamente de los empleados de tiempo completo) proporciona contexto adicional valioso para sus accionistas. Nosotros sugerimos que las entidades registradas revelen ratios de pago adicionales solo si en el futuro esperan continuar revelando la información adicional. Además, recomendamos que las entidades registradas, antes de proporcionar tales revelaciones, consideren si las ratios de pago complementarias ayudan a explicar a los accionistas sus decisiones de pago o si las revelaciones adicionales podrían resultar en una reacción no intencionada de accionistas, analistas, u otras partes.

⁶ Según la regla final, cuando la entidad registrada se está basando en la Instrucción 1 de los Ítems 402(c)(2)(iii) de la Regulación S-K para omitir el salario o los bonos del CEO porque no son calculables sino hasta una fecha posterior, la entidad registrada también puede omitir la revelación de la ratio de pago hasta que el componente salario o bono de la compensación total de su CEO sea determinado. En tales casos, la entidad registrada tiene que revelar (1) que la ratio de pago no es calculable hasta tanto se determine el salario o el bono del CEO y (2) la fecha en la cual se espera sea determinada la compensación total actual del CEO.

Suscripciones

Si usted desea recibir *Heads Up* y otras publicaciones de contabilidad emitidas por el Accounting Standards and Communications Group, de Deloitte, por favor [regístrese](http://www.deloitte.com/us/subscriptions) en www.deloitte.com/us/subscriptions.

Dbriefs para ejecutivos financieros

Lo invitamos a que participe en *Dbriefs*, la serie de webcast de Deloitte que entrega las estrategias prácticas que usted necesita para mantenerse en la cima de los problemas que son importantes. Tenga acceso a ideas valiosas e información crítica de los webcast en las series "Ejecutivos Financieros" sobre los siguientes temas:

- Estrategia de negocios e impuestos
- Gobierno corporativo
- Orientando el valor de la empresa
- Información financiera
- Información financiera para impuestos
- Inteligencia frente al riesgo
- Sostenibilidad
- Tecnología
- Transacciones & eventos de negocio

Dbriefs también proporciona una manera conveniente y flexible para ganar créditos de CPE – directo en su escritorio. [Únase a Dbriefs](#) para recibir notificaciones sobre futuros webcast en www.deloitte.com/us/dbriefs.

Technical Library y US GAAP Plus

[Biblioteca técnica y US GAAP Plus]

Deloitte tiene disponible, sobre la base de suscripción, el acceso a su biblioteca en línea de literatura sobre contabilidad y revelación financiera. Denominada Technical Library: The Deloitte Accounting Research Tool, la biblioteca incluye material de FASB, EITF, AICPA, PCAOB, IASB y SEC, además de los manuales de contabilidad propios de la SEC y los manuales de la SEC y otra orientación interpretativa de la contabilidad y de la SEC.

Actualizada cada día de negocios, Technical Library tiene un diseño intuitivo y un sistema de navegación que, junto con sus poderosas características de búsqueda, le permiten a los usuarios localizar rápidamente información en cualquier momento, desde cualquier computador. Además, los suscriptores de Technical Library reciben *Technically Speaking*, la publicación semanal que resalta las adiciones recientes a la librería. Para más información, incluyendo detalles sobre la suscripción y una demostración en línea, visite www.deloitte.com/us/techlibrary.

Además, asegúrese de visitar [US GAAP Plus](#), nuestro nuevo sitio web gratis que destaca noticias de contabilidad, información, y publicaciones con un centro de atención puesto en los US GAAP. Contiene artículos sobre las actividades de FASB y actualizaciones a la *FASB Accounting Standards Codification*™ así como también desarrollos de otros emisores del estándar y reguladores de los Estados Unidos, tales como PCAOB, AICPA, SEC, IASB y el IFRS Interpretations Committee. ¡Dele un vistazo hoy!

Esta es una traducción al español de la versión oficial en inglés de **Heads Up – September 10, 2015 - Volume 22, Issue. 31 - SEC Issues Final Rule on Pay Ratio Disclosure** – Traducción realizada por Samuel A. Mantilla, asesor de investigación contable de Deloitte & Touche Ltda., Colombia, con la revisión técnica de César Cheng, Socio Director General de Deloitte & Touche Ltda., Colombia.

Deloitte se refiere a una o más de las firmas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), una compañía privada del Reino Unido limitada por garantía, y su red de firmas miembro, cada una como una entidad única e independiente y legalmente separada. DTTL (también denominada "Deloitte Global") no presta servicios a clientes. Una descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro puede verse en el sitio web www.deloitte.com/about.

Deloitte presta servicios de auditoría, impuestos, consultoría, asesoramiento financiero, consultoría en riesgos y asesoría legal y tributaria a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y servicios de alta calidad a Clientes, suministrando el conocimiento necesario para que los mismos puedan hacer frente a sus más complejos retos de negocios. Más de 220.000 profesionales de Deloitte se han comprometido a generar un impacto que trascienda.