



En este número

- [Antecedentes](#)
- [Alcance y exenciones](#)
- [Identificación del empleado medio y cálculo del total anual de compensación](#)
- [Oportunidad y transición](#)

La SEC emite orientación nueva y revisada para aclarar su regla sobre la ratio del pago al CEO

Por Mike Kesner, Tara Tays, Abby Dunleavy, y Edward Sim, Deloitte & Touche LLP

Antecedentes

En agosto 5, 2015, la SEC emitió una [regla final](#)¹ sobre la revelación de la ratio del pago al CEO [chief executive officer] (la “regla sobre la ratio del pago al CEO” o la “regla final”) en respuesta al mandato contenido en 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 sobre la ratio del pago al CEO para el primer año fiscal que comience en o después del 1 de enero de 2017.

En los dos años luego de la publicación de la regla final, los *stakeholders* han expresado preocupaciones acerca de la implementación de la regla. En respuesta a esas preocupaciones y para aclarar la regla final, así como también para revisar algunas de las interpretaciones que la SEC previamente emitió el 16 de octubre de 2016, la SEC emitió [la Commission Guidance on Pay Ratio Disclosure](#) [Orientación de la Comisión sobre la revelación de la ratio de pago] (la “comunicación interpretativa”), un conjunto revisado de [Compliance and Disclosure Interpretations](#) [Interpretaciones sobre cumplimiento y revelación] sobre la regla final (las “C&DIs”), y [Staff Guidance on Calculation of Pay Ratio Disclosure](#) [Orientación del personal sobre el cálculo de la revelación sobre la ratio de pago] (la “orientación del personal de la SEC”) el 21 de septiembre de 2017.

Este *Heads Up* resume los componentes clave de la regla sobre la ratio de pago del CEO, de la SEC, tal y como fue aclarada por la comunicación interpretativa, las C&DIs, y la orientación del personal de la SEC.

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

Alcance y exenciones

Según la regla final, la entidad registrada anualmente tiene que revelar (1) la media del total anual de la compensación de todos sus empleados (excluyendo los individuos que la SEC describe como el director ejecutivo principal [principal executive officer (PEO)] y que aquí es referido como el CE, (2) el total anual de la compensación de su CEO, y (3) la ratio de la media del total anual de la compensación de todos sus empleados para con el total anual de la compensación de su CEO.

Ejemplo

Si la media del total anual de la compensación de los empleados de la entidad registrada es \$50,000 y el total de la compensación 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., "el total de la compensación anual del CEO es 50 veces el total de la compensación anual del empleado medio").

De acuerdo con el párrafo (u) de la Regulación S-K de la SEC, Ítem 402,² las entidades registradas están requeridas a revelar su ratio de pago en cualquier registro descrito en el párrafo (a) de la Regulación S-K de la SEC, Ítem 10,³ por la cual la revelación de la compensación del ejecutivo es requerida según la Regulación S-K de la SEC, Ítem 402 (e.g., reporte anual en la Forma 10-K, declaración de registro según la Securities Act of 1933 (la "Securities Act") y Securities Exchange Act of 1934 (la "Exchange Act"), proxy y declaración 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 entidades que registran en el sistema multi-jurisdiccional de revelación US-Canadá.

Definición de "Empleado" según la regla

La definición de "empleado" en la regla final comprende todos los "empleados de tiempo completo, tiempo parcial, estacionales, y temporales de la entidad registrada o de cualquiera de sus subsidiarias consolidadas." Los contratistas independientes o los trabajadores "arrendados" que prestan servicios a la entidad registrada o a sus subsidiarias consolidadas, y cuya compensación está determinada por un tercero no-afiliado, no son considerados empleados y tienen que ser excluidos de la identificación que la entidad registrada hace de su empleado medio.

En la comunicación interpretativa, la SEC aclaró que se puede confiar en las caracterizaciones existentes de los trabajadores como empleados o contratistas independientes provisto que tales caracterizaciones sean basadas en una "prueba ampliamente reconocida según otra área de ley que la entidad registrada de otra manera use para determinar si sus trabajadores son empleados."



Conectando los puntos

Probablemente la noticia más bienvenida de la comunicación interpretativa es la ampliación de la exclusión de los contratistas independientes del cálculo de la ratio sobre el pago del CEO. Según la regla final, el contratista independiente es excluido del cálculo si trabajó para una parte no afiliada y la entidad registrada no estableció la compensación del trabajador individual. La SEC intentó aclarar esta excepción con una C&DI emitida en octubre de 2016 (específicamente la C&DI Question 128C.05, que fue retirada el 21 de septiembre de 2017). Sin embargo, las preguntas persistieron, y la carga de identificar cada contratista para evaluar si el individuo podría ser excluido de la base de empleados creó una carga administrativa importante para una serie de entidades registradas.

² SEC Regulation S-K, Item 402, "Executive Compensation."

³ SEC Regulation S-K, Item 10, "General."

⁴ De manera consistente con el tratamiento de información diferente a la de la Regulación S-K de la SEC, Ítem 402, la regla final trata la revelación sobre la ratio de pago como "registrada" para los propósitos de la Securities Act y de la Exchange Act. Por consiguiente, la entidad registrada que hace la revelación está sujeta a responsabilidad potencial (e.g., por hacer declaraciones engañosas según la Sección 18 de la Exchange Act).

La flexibilidad expandida y la ampliación de la exclusión que la SEC hizo de los contratistas independientes simplificaría el cumplimiento de la entidad registrada con el requerimiento de revelación de la ratio sobre el pago del CEO.

La regla final describe un “empleado” como un individuo empleado en cualquier fecha de selección de la entidad registrada 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 seleccionar esa fecha particular.



Conectando los puntos

La regla de tres meses puede hacer más fácil para los empleadores identificar al empleado medio mediante eliminar 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 Estados Unidos y los empleados que no son de Estados Unidos, de la entidad registrada, la SEC proporciona dos exenciones de su definición para aliviar las potenciales dificultades asociadas con la recolección de datos globales de compensación.

Exención de privacidad de los datos

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

Para calificar para esta exención, la entidad registrada primero tiene que hacer “esfuerzos razonables” para recaudar los datos de compensación requeridos. La regla final 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 privacidad de los datos también tienen que:

- Revelar cada jurisdicción que fue excluida.
- Identificar las leyes o regulaciones específicas de privacidad de los datos para cada jurisdicción y explicar cómo cumplir con la regla final viola tales leyes o regulaciones.
- Observar cualesquiera esfuerzos para obtener una 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 asolo un subconjunto de los empleados de esa jurisdicción).
- Revelar el número estimado de empleados de cada jurisdicción que hayan sido exentos como resultado de las leyes de privacidad de los datos.
- Obtener y registrar como anexo una opinión legal sobre la incapacidad de la entidad registrada para recaudar los datos de 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 los empleados que no son de los Estados Unidos. Para aplicar esta exención, la entidad registrada tiene que tener una fuerza de empleados que no sean de los Estados Unidos que corresponda al 5 por ciento o menos de la población total de empleados. Por lo tanto, la entidad registrada puede escoger excluir todos los empleados que no sean de los Estados Unidos cuando determine al empleado medio, pero no le está permitido 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 los empleados que no son de los Estados Unidos hasta el 5 por ciento del total de empleados de la entidad registrada; sin embargo, tiene que excluir a todos los empleados localizados en una jurisdicción particular (i.e., no puede excluir un subconjunto de empleados de una jurisdicción y empleados de otras jurisdicciones para llegar al umbral del 5 por ciento).

La entidad 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 que sea usada cualquier exención (privacidad de datos o *de minimis*).
- El número total de empleados que son de los Estados Unidos y que no son de los Estados Unidos usados para su cálculo *de minimis*.

Los empleados que no sean de los Estados Unidos excluidos de la determinación del empleado medio según la exención de privacidad de 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 privacidad de datos, si el número de empleados excluidos según la exención de privacidad de datos es igual o excede el 5 por ciento del total de empleados, la entidad registrada no puede usar la exención *de minimis* para excluir empleados adicionales.



Conectando los puntos

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

Además, si más del 5 por ciento del total de la fuerza de trabajo de la entidad registrada está localizado en un solo país en el extranjero, la entidad registrada no podría excluir *ninguno* de esos empleados de su determinación del empleado medio. 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 *de minimis* del 5 por ciento.

Identificación del empleado medio y cálculo del total anual de compensación

Identificación del empleado medio

La regla final requiere que la entidad registrada identifique al empleado medio cuya compensación será usada para el cálculo anual de la ratio sobre el pago del CEO, haciéndolo cada tres años a menos que haya habido un cambio en la población de empleados o en los acuerdos de compensación de la entidad registrada, que la entidad registrada razonablemente considere que resultaría en un cambio importante para su revelación de la ratio sobre el pago del CEO. Si la entidad registrada considera que no ha habido tales cambios, tiene que revelar que está usando al mismo empleado medio en su cálculo de la ratio sobre el pago del CEO y tiene que describir brevemente la base para su consideración razonable. La regla establece que si han ocurrido cambios importantes en las circunstancias del empleado medio (e.g., el empleado ya no está empleado en el año 2 o 3 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, basada en la medida de compensación usada para seleccionar al empleado medio original."



Conectando los puntos

Es importante que las entidades registradas documenten completamente todos los pasos dados y todos 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 sobre el pago (2) repetir el proceso en el futuro, y (3) demostrar que el método y todos los supuestos materiales eran razonables.

Según la regla final, las entidades pueden hacer ajustes por el costo-de-vida a la compensación de los empleados que residan 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 por el costo-de-vida aplicados para identificar al empleado medio también tienen que ser aplicados al total de la compensación anual del empleado medio.

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



Conectando los puntos

Las entidades que escojan aplicar ajustes por el costo-de-vida sustancialmente incrementarán el esfuerzo que necesitarán 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 medios separados – uno mediante usar los ajustes por el costo-de-vida, otro mediante usar compensación no-ajustada.

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

Flexibilidad de la selección del método

La regla final le otorga a la entidad registrada flexibilidad para escoger el método de identificación del empleado medio con base en sus propios hechos y circunstancias. La entidad registrada tiene que describir el método que escoja, incluyendo cualesquiera supuestos materiales, ajustes (tales como por el costo-de-vida o tasas de cambio), o estimados.

Uso de estimados y supuestos razonables

La comunicación interpretativa confirma que la SEC considera “creencia razonable; uso de estimados, supuestos, y metodologías razonables; y esfuerzos razonables para preparar las revelaciones” como medios para “identificar al empleado medio” o “calcular el total de la compensación anual o cualesquiera elementos del total de la compensación anual.” La comunicación también señala que dada la carencia inherente de precisión resultante del uso de estimados y supuestos en la preparación de la revelación sobre la ratio del pago, la SEC no buscará acción de cumplimiento forzoso “a menos que la revelación fuera hecha o re-afirmada sin una base razonable o fuera proporcionada de manera diferente a de buena fe.” Además, la C&DI Question 128C.06 observa que el personal de la SEC “no objetaría si la entidad registrada establece en cualquier revelación requerida que la ratio sobre el pago es un estimado razonable.”



Conectando los puntos

Si bien la SEC ha señalado que no tiene la intención de realizar acción de cumplimiento forzoso contra una entidad registrada si la entidad registrada ha elaborado supuestos razonable y un intento de buena fe para cumplir con la regla final, algunas entidades registradas pueden querer comunicarles a los accionistas que su ratio sobre el pago del CEO se basó en un estimado razonable.

Uso de registros internos

En su comunicación interpretativa, la SEC reiteró su orientación anterior de que la entidad registrada puede usar registros internos, tales como registros de impuestos o de nómina, para determinar la población de empleados de la entidad registrada e identificar al empleado medio. Por ejemplo, cuando aplica el 5 por ciento de la prueba *de minimis* para los empleados que no son de los Estados Unidos, la entidad registrada puede confiar en registros internos para identificar la población total de empleados y el número de empleados en cada jurisdicción que no es de los Estados Unidos.

La SEC también reconoció que cuando registros internos son usados para identificar al empleado medio, la información derivada de registros de nómina o de impuestos puede no incluir todos los elementos de la compensación, y el empleado medio identificado algunas veces puede no ser representativo del empleado medio “verdadero” (e.g., el individuo podría haber diferido una porción importante de su compensación, lo cual no sería reflejado en los registros tributarios o de nómina).

La SEC determina que en tales casos todavía se puede confiar en los registros internos como una “medida de compensación aplicada consistentemente” y recomienda que la entidad registrada sustituya otro empleado con compensación sustancialmente similar a la del empleado medio identificado con base en los registros internos.



Conectando los puntos

En situaciones en las cuales la selección que la entidad registrada haga de una medida de compensación aplicada consistente resulte en la identificación de un empleado con compensación anómala, la regla final no fue clara acerca de si la entidad registrada estaría requerida a identificar otra, aplicando de manera consistente la medida de compensación, o a incrementar su tamaño de muestra (o ambos) para identificar a un empleado medio más apropiado. La orientación adicional contenida en la comunicación interpretativa le da a la entidad registrada mucha laxitud necesaria para seleccionar un empleado que la entidad registrada considere actualmente refleja al empleado medio.

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 lo tanto, 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 una entidad registrada con una sola línea de negocios o una sola unidad geográfica varió entre 81 y 1,065 empleados, con un promedio de 560, dependiendo de la industria.
- Más de un enfoque de muestreo estadístico puede ser usado para negocios con múltiples líneas de negocio y unidades geográficas.
- Al identificar al empleado medio, la entidad registrada no necesita calcular las cantidades exactas de compensación para cada empleado. Por ejemplo, la entidad registrada no necesita determinar la compensación exacta para los empleados que tengan 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 una muestra aleatoria apropiada de los empleados será el aspecto más desafiante de cumplir con la regla final. En el año inicial de adopción, la determinación es probable que sea un proceso iterativo.



Conectando los puntos

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

La orientación del personal de la SEC incluye una serie de Q&A sobre estimados razonables, métodos, y muestreo estadístico. Los puntos clave de las Q&A incluyen lo siguiente:

- La entidad registrada puede usar muestreo estadístico y estimados razonables para identificar al empleado medio provisto que el método es razonable (e.g., la entidad registrada razonablemente considera que el empleado medio está en niveles de grado 16-18 y toma una muestra de los empleados de esos grados).
- Diferentes técnicas de muestreo estadístico pueden ser usadas para diferentes poblaciones. Por ejemplo, la entidad registrada puede usar una muestra aleatoria de empleados de los Estados Unidos y una muestra aleatoria o muestra de conglomerados para los empleados que no son de los Estados Unidos a causa de la variación amplia en el pago fuera de los Estados Unidos.
- La entidad registrada puede usar estimados razonables para identificar al empleado medio o el total de la compensación anual, y la SEC proporciona una lista no-exclusiva de situaciones en las cuales estimados razonables son admisibles (e.g., centrarse en empleados en la mitad del espectro de compensación).

Determinación del total de la compensación anual para identificar al empleado medio

La regla final permite que la entidad registrada, cuando determine al empleado medio, use cualquier medida de compensación que sea consistentemente aplicada 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 escogencia de la medida de compensación es solo para *identificar* al empleado medio. El valor actual revelado en el proxy tiene que ser calculado de acuerdo con la SEC Regulation S-K, Item 402(c)(2)(x) (i.e., el valor de la “tabla de compensación resumida”).

Para muchas entidades registradas que no extienden la compensación mediante incentivos a través de la organización, el salario base o los salarios más horas extras pueden ser la medida de compensación a usar para identificar al empleado medio. Para las entidades registradas cuyos incentivos anuales en efectivo se extiendan a través de la organización, el total anual de la compensación en efectivo puede ser la medida de compensación más representativa.

El total de compensación usado 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 información tributaria o de nómina (e.g., un W-2 o equivalente fuera de los Estados Unidos).

Cálculo del total de la compensación anual usado en la ratio de pago

Una vez que el empleado medio ha sido identificado, las entidades tienen que obtener datos de compensación relevantes y hacer los supuestos necesarios para calcular el total de la compensación anual para el empleado medio y para el CEO de acuerdo con la Regulación S-K de la SEC, ítem 402(c)(2)(x) (i.e., los valores de la "tabla de compensación resumida.") Si la entidad registrada proporciona beneficios tales como atención en salud, pasajes de bus, vivienda, y descuentos para empleado, puede incluir esos elementos en el total de la compensación anual del empleado medio. Cada entidad registrada necesitará determinar si incluir tales "beneficios personales" y gratificaciones en el cálculo de los ingresos anuales del empleado medio (e.g., la entidad registrada puede querer incluirlos porque su inclusión debe mejorar la ratio de pago). Sin embargo, si son incluidos en el total de la compensación anual del empleado medio, la entidad registrada también estaría requerida a incluir esos elementos en el cálculo del total de la compensación anual del CEO.



Conectando los puntos

Adicionar los beneficios de atención en salud al total de la compensación anual del empleado y del CEO podría tener un impacto significativo en la ratio de pago, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

	CEO	Empleado medio	Ratio de pago
Total compensación anual	\$ 4,200,000	\$ 42,000	100:1
Atención en salud pagada al empleado	<u>12,000</u>	<u>12,000</u>	---
Total compensación anual + atención en salud pagada al empleado	<u>\$ 4,212,000</u>	<u>\$ 54,000</u>	78:1

La regla final y la comunicación interpretativa permite a la entidad registrada usar supuestos razonables (e.g., al calcular el cambio en el valor presente actuarial del beneficio de pensión definido del empleado según un plan de pensión de múltiples empleadores) al estimar el total de la compensación anual. Además, la regla final excluye las pensiones por mandato del gobierno y otros beneficios del total de la compensación anual, incluso si el empleador financia esos beneficios mediante impuestos sociales.

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

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

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

Revelación de métodos, supuestos y estimados

Tal y como se anotó previamente, la regla final no prescribe el método que la entidad registrada tiene que usar para identificar al empleado medio o para calcular el total de la compensación anual; sin embargo, las entidades registradas tienen que aplicar consistentemente los métodos que escojan y explicarlos en una revelación breve. La revelación tiene que explicar suficientemente lo 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.

⁵ Calculado de acuerdo con SEC Regulation S-K, ítem 402(c)(2)(x), y reflejado en la tabla de compensación resumida que también es requerida por esa regulación.

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.



Conectando los puntos

Nosotros esperamos que durante el primero o segundo año después de la adopción, algunas entidades registradas pueden cambiar sus métodos de calcular la ratio de pago en la medida en que encuentren maneras más eficientes y más exactas para identificar al empleado medio y calcular el total de la compensación anual. La comunicación interpretativa reitera que “si la entidad registrada cambia su metodología o sus supuestos, ajustes, o estimados materiales, y los efectos son importantes, la entidad registrada tiene que describir brevemente el cambio y las razones para el cambio.”

Una vez que la entidad registrada encuentra un método que funcione para ella, se les aconseja seguir con el mismo. Algunos accionistas, analistas, u otras partes pueden ver como bandera roja a los cambios frecuentes de método, atrayendo por lo tanto atención injustificada respecto de la revelación sobre la ratio de pago de la entidad registrada.

Significado de “Anual”

Según la regla final, el total de la compensación anual para el empleado medio y para el CEO es el total de la compensación 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 de impuestos o de nómina, no está permitido.



Conectando los puntos

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 del total de la compensación anual a ser usada en la revelación sobre la ratio de pago está bien definida y es determinada de manera consistente con la especificada en las reglas que gobiernan la preparación de la tabla de compensación resumida requerida por la Regulación S-K de la SEC.

Oportunidad y transición

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

Las entidades no están requeridas a revelar la ratio de pago por el último año fiscal completado, hasta tanto registren su Forma 10-K o su declaración proxy, cualquiera que sea la última. En cada 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 la entidad registrada según la regla final es su primer año fiscal completo que comience en o después del 1 de enero de 2017.

Tal y como ocurre con el período de transición para las entidades registradas existentes, la revelación inicial de la ratio de pago de una nueva entidad registrada tiene que seguir su primer año fiscal completo que comience después 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” por un período de al menos 12 meses calendario comenzando en o después del 1 de enero de 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

⁶ Según la regla final, cuando la entidad registrada se está basando en la Instrucción 1 del Ítem Item 402(c)(2)(iii) and (iv) de la Regulación S-K de la SEC para omitir el salario o los bonos del CEO porque no es calculable 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 del CEO sea determinado. En tales casos, la entidad registrada tiene que revelar (1) que la ratio de pago no es calculable sino hasta que el salario o el bono del CEO sea determinado y (2) la fecha en la cual se espera que el total de la compensación actual del CEO sea determinado.

registradas revelen la ratio de pago en la declaración de registro para una oferta pública inicial.

La entidad registrada que deja de ser una compañía más pequeña que reporta o una compañía emergente en crecimiento no está requerida a proporcionar la revelación de la ratio de pago hasta su primer año fiscal completo que comience luego de tal condición; sin embargo, no es requerida la revelación para ningún año fiscal que comience antes del 1 de enero de 2017.

Las entidades registradas que fusionen o adquieran otra compañía no está requerida a incluir los empleados de la entidad adquirida en el cálculo del empleado medio hasta el primer año fiscal completo después de la combinación.



Conectando los puntos

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

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 empleados de los Estados Unidos o 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 "claramente identificada, no sea engañosa, y no sea presentada con mayor prominencia que la ratio requerida."



Conectando los puntos

Las entidades registradas pueden determinar que revelar ratios de pago adicionales (e.g., basadas en la población de empleados de los Estados Unidos solo o solo en empleados de tiempo completo) proporciona contexto adicional valioso para sus accionistas. Nosotros sugerimos que las entidades registradas revelen ratios de pago adicionales solo si esperan continuar revelando en el futuro 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 sus accionistas sus decisiones de pago o si las revelaciones adicionales podrían resultar en una reacción no-intencional de los accionistas, los medios de comunicación, o los empleados).

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 en www.deloitte.com/us/subscriptions](http://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
- Perspectivas del controlador
- Orientando el valor de la empresa
- Información financiera
- Información financiera para impuestos
- Gobierno, riesgo y cumplimiento
- Contabilidad tributaria y provisiones
- Transacciones y eventos de negocio

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

DART y US GAAP Plus

Tenga mucha información al alcance de su mano. La Deloitte Accounting Research Tool (DART) es una biblioteca comprensiva en línea de literatura sobre contabilidad y revelación financiera. Contiene material proveniente de FASB, EITF, AICPA, PCAOB, IASB y SEC, además de los manuales de contabilidad propios Deloitte y otra orientación interpretativa y publicaciones.

Actualizada cada día de negocios, DART tiene un diseño intuitivo y un sistema de navegación que, junto con sus poderosas características de búsqueda, les permite a los usuarios localizar rápidamente información en cualquier momento, desde cualquier dispositivo y buscador. Si bien buena parte del contenido de DART está contenido sin costo, los suscriptores pueden tener acceso a contenido Premium, tal como el FASB Accounting Standards Codification Manual [Manual de la codificación de los estándares de contabilidad de FASB], de Deloitte, y también pueden recibir *Technically Speaking*, la publicación semanal que resalta las adiciones recientes a DART. Para más información, o inscribirse para 30 días gratis de prueba del contenido Premium de DART, visite dart.deloitte.com.

Además, asegúrese de visitar [US GAAP Plus](http://USGAAPPlus.com), 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 las de otros emisores de estándar y reguladores de Estados Unidos e internacional, tales como PCAOB, AICPA, SEC, IASB y el IFRS Interpretations Committee. ¡Dele un vistazo hoy!

Heads Up es preparado por miembros del National Office Accounting Services Department de Deloitte tal y como lo requieran los desarrollos que se den. Esta publicación solo contiene información general y Deloitte, por medio de esta publicación, no está prestando asesoría o servicios de contabilidad, negocios, finanzas, inversión, legal, impuestos u otros de carácter profesional. Esta publicación no sustituye tales asesorías o servicios profesionales, ni debe ser usada como base para cualquier decisión o acción que pueda afectar sus negocios. Antes de tomar cualquier decisión o realizar cualquier acción que pueda afectar sus negocios, usted debe consultar un asesor profesional calificado.

Deloitte no será responsable por cualquier pérdida tenida por cualquier persona que confíe en esta publicación.

Tal y como se usa en este documento, "Deloitte" significa Deloitte & Touche LLP, una subsidiaria de Deloitte LLP. Por favor vea www.deloitte.com/us/about para una descripción detallada de la estructura de Deloitte LLP y sus subsidiarias. Ciertos servicios pueden no estar disponibles para atestar clientes según las reglas y regulaciones de la contaduría pública.

Copyright © 2017 Deloitte Development LLC. Reservados todos los derechos.

Esta es una traducción al español de la versión oficial en inglés de **Heads Up — Volume 24, Issue 27 – October 17, 2017 – SEC Issues New and Revised Guidance to Clarify Its CEO Pay Ratio Rule**— 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.