

# El Magazine del Spanish Financial Forum in Luxembourg

Julio 2022 | Número 5



» **Conversación con José Manuel Campa,  
Presidente de la Autoridad Bancaria Europea (ABE)**

## » **Opinión**

ESG en el punto de mira - ¿Están los gestores de activos preparados para afrontar los nuevos desafíos?

## » **Flash News**

Información y eventos de actualidad

## » **Dossier**

### Formación & Recursos Humanos

» El ecosistema de RRHH en Luxemburgo

» *SFF Learning Solutions*

» Artículos:

- Atracción del Talento: Un cambio de perspectiva, Lombard International Assurance
- La CSSF introduce normas sobre el teletrabajo, Simmons & Simmons Luxembourg LLP
- RBC NextGen, RBC IS Bank Luxembourg
- Teletrabajo: ¿Está preparado para el fin de las excepciones sociales y fiscales relacionadas con la crisis sanitaria?, SDWorx

## » **Artículos**

- Estructuración de fondos en Luxemburgo: cuando el atractivo se une a la eficiencia, CMS Luxembourgish and Spanish Fund Platform



**La primera publicación  
que conecta a los profesionales  
del sector financiero  
de España y Luxemburgo**



# Contenido

Sobre el SFF 05

---

SFF Magazine 06

---

## Conversación

José Manuel Campa, Presidente de la  
Autoridad Bancaria Europea (ABE) 07

---

## Opinión

ESG en el punto de mira - ¿Están los  
gestores de activos preparados para  
enfrentar los nuevos desafíos? 13

Joel Kuenzer, Senior Consultant,

ESG & Sustainable y Thea Utoft Høj Jensen,

Head of Financial Services Brussels,

FTI Consulting 14

Stephanie Maier, Global Head of Sustainable

and Impact Investment, GAM Investments 15

Mónica Hortelano López,

Director - Senior Business Developer (FIM)

Quintet Private Bank, Luxembourg 16

---

## Dossier:

Formación & Recursos Humanos 21

---

## SFF Learning Solutions

Marta González, Secretaria General,

Cámara Oficial de Comercio de España

en Bélgica y Luxemburgo 25

---

## Atracción de talento: un cambio de perspectiva

Esperanza López, Talent Acquisition Partner -

Human Resources

Lombard International Assurance 27

---

## La CSSF introduce normas sobre el teletrabajo

Cathrine Foldberg Møller, *Partner*

Pablo López Romero, *Supervising Associate*

**Simmons & Simmons Luxembourg LLP**

29

---

## RBC NextGen

Álvaro Laorden, *Head of Treasury & Market Services and Executive Committee member of RBC IS Bank Luxembourg, Sponsor of the RBC NextGen Employee Resource Group*

**RBC IS Bank Luxembourg**

31

---

## Teletrabajo: ¿Está preparado para el fin de las excepciones sociales y fiscales relacionadas con la crisis sanitaria?

SD Worx

34

---

## Artículos

### Estructuración de fondos en Luxemburgo: cuando el atractivo se une a la eficiencia

*CMS Luxembourgish and Spanish Fund Platform*

38

---

## Flash News

Almuerzo debate con **Mairead**

**McGuinness**, Comisaria europea de Servicios Financieros, Estabilidad Financiera y Unión de los Mercados de Capitales

41

---

Créditos y colaboraciones

43

---

# Sobre el SFF

El **Spanish Financial Forum in Luxembourg** (SFF) es una Comisión de Trabajo de la **Cámara Oficial de Comercio de España en Bélgica y Luxemburgo** que fue creada en el año 2019 por iniciativa de profesionales vinculados a la industria de servicios financieros en Luxemburgo.

Con el SFF, la Cámara aspira a **crear en Luxemburgo y España un espacio de opinión y debate sobre asuntos económicos y financieros**, donde los profesionales que trabajan en empresas relacionadas con la prestación de servicios financieros, puedan compartir experiencias, establecer colaboraciones, intercambiar información sobre tendencias del sector y, en definitiva, generar oportunidades de negocio.

5



## Estructura

Más de **50 sociedades y un centenar de profesionales** forman parte del SFF. Su estructura funcional se compone de **un Presidente y cuatro coordinadores**, que lideran respectivamente las áreas de:

- *Banking*
- *Asset Management*
- *Tax*
- *Insurance*



## Adhesión al SFF

Pueden solicitar su adhesión al SFF todos los socios de la Cámara Oficial de Comercio de España en Bélgica y Luxemburgo cuya actividad esté vinculada a la prestación de servicios financieros y/o de asesoramiento en el sector.

Acceda [AQUI](#) a más información sobre el **proceso de adhesión** y los beneficios que la Cámara ofrece a sus socios.



# SFF Magazine

LA PUBLICACIÓN OFICIAL DEL SPANISH  
FINANCIAL FORUM IN LUXEMBOURG

Suscribirse al  
SFF Magazine



Visualice la versión en  
inglés del SFF Magazine

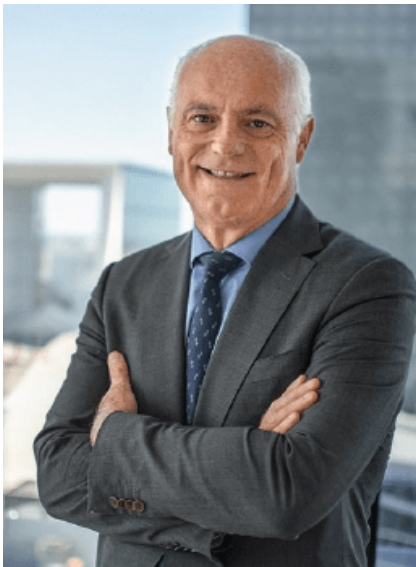


El SFF Magazine se publica con **periodicidad trimestral en español e inglés**. Se distribuye **gratuitamente** en formato **digital**, y está dirigida a todos aquellos profesionales que trabajan en la industria de servicios financieros y mantienen un vínculo con España, Luxemburgo y/o los mercados latinoamericanos.

Los contenidos son elaborados por expertos miembros del SFF y colaboradores de reconocidas entidades del sector. Si desea contribuir en próximas ediciones, no dude en ponerse en contacto con nosotros enviando un email a [publicacioneslux.ext@e-camara.com](mailto:publicacioneslux.ext@e-camara.com). También, la Cámara ofrece la posibilidad de contratar publicidad y patrocinar contenidos.

“La pandemia del COVID-19 y, más recientemente, la invasión rusa de Ucrania, demuestran que los acontecimientos pueden desarrollarse muy rápidamente – así, el principal desafío al que se enfrentan los bancos europeos es algo que no podemos predecir hoy. Por lo tanto, es importante que el sector bancario esté sólidamente capitalizado y pueda resistir los shocks externos”

Tras el almuerzo debate organizado en junio por la Cámara Oficial de Comercio de España en Bélgica y Luxemburgo con **José Manuel Campa**, el actual **Presidente de la Autoridad Bancaria Europea (ABE)** compare con nosotros sus reflexiones sobre los desafíos, oportunidades y tendencias que afectan al sector bancario europeo. Acontecimientos imprevisibles como el COVID-19 y la guerra en Ucrania, así como los nuevos marcos regulatorios en torno a la sostenibilidad y a la digitalización del sector, son algunos de los elementos que marcarán la evolución de los bancos europeos en los próximos años.



Vivimos una época de cambios rápidos y globales. Justo cuando pensábamos que la crisis provocada por el COVID-19 estaba llegando a su fin, la incertidumbre ha resurgido como consecuencia de la guerra en Ucrania. ¿Cómo han respondido los bancos europeos a los problemas derivados del COVID-19?

En general, hasta ahora los bancos de la UE han afrontado bien los retos derivados de la pandemia. Se puede decir que **los bancos han sido parte de la solución** para afrontar estos retos económicos, y no del problema.

**Los bancos entraron en la pandemia bien capitalizados y con suficiente liquidez para capear el temporal.**

Desde el comienzo de la pandemia, los ratios de capital y liquidez de los bancos de la UE han seguido mejorando. El ratio de capital CET1 medio de la UE (*fully loaded*) se situó en el 15,4% en el cuarto trimestre de 2021, lo que supone un aumento de unos 40 puntos porcentuales respecto a los niveles anteriores a la pandemia. Los bancos europeos han mantenido ratios de capital estables en el último año, que se sitúan cómodamente por encima de sus requisitos mínimos reglamentarios. Este resultado positivo se debe, entre otras cosas, a las **firmas políticas fiscales y monetarias** puestas en marcha por las autoridades, así como a las distintas medidas de regulación y supervisión aplicadas.

Los resultados de la prueba de resistencia de la ABE para 2021 en toda la UE, también confirmaron que **los bancos están bien capacitados para soportar una fuerte recesión macroeconómica**. Tras una esperada caída acumulada del 3,6% del PIB de la UE en el horizonte de tres años 2021-2023 (que se suma a la caída del 6% del PIB registrada en 2020), el ratio CET1 *fully loaded* de los bancos caería 485 puntos básicos, hasta el 10,2% de media. Además, el 90% de los bancos de la muestra de la prueba de resistencia seguirían estando bien capitalizados en relación a los requisitos mínimos.

En los últimos meses, la incertidumbre en torno a las perspectivas macroeconómicas ha aumentado considerablemente, al igual que lo han hecho los riesgos a medio y largo plazo para el sector bancario. **La invasión rusa de Ucrania es el principal factor causante de esta incertidumbre.**

¿Cuáles son las principales consecuencias de la guerra en Ucrania para el sector bancario europeo?  
¿Supone esta guerra un riesgo sistémico para los bancos europeos?

La guerra de Rusia contra Ucrania y las consiguientes inquietudes sobre el suministro de gas y petróleo, aumentan la incertidumbre. Estos factores constituyen un **contexto adverso** para el comportamiento actual del mercado y las perspectivas del sector bancario europeo. Las previsiones de crecimiento del PIB se revisan aún más a la baja (último ejemplo: previsiones de la Comisión de la UE para la primavera de 2022, previsiones del Banco Mundial y de la OCDE a principios de junio). Junto con el aumento de la inflación, pesan sobre la confianza de los consumidores y las empresas. Las expectativas sobre **el endurecimiento de la política monetaria** se reflejan en la volatilidad de los mercados y en las valoraciones de los activos. Nuestra evaluación inicial del riesgo muestra que los efectos de la primera ronda son pequeños y ampliamente manejables para los bancos de la UE, ya que las exposiciones directas agregadas hacia las contrapartes rusas y ucranianas son bastante limitadas, y no suponen una amenaza fundamental para la estabilidad financiera.

Los efectos de segunda ronda podrían ser más importantes desde el punto de vista de la estabilidad financiera. Los atascos en las cadenas de suministro y el aumento de los precios de la energía y de las materias primas están impulsando la **inflación** y suscitando inquietud sobre su persistencia. **Los riesgos relacionados con la estancación y las implicaciones para los bancos de la UE** son también cada vez más evidentes.

El alto nivel de incertidumbre actual sobre el resultado de la guerra y el impacto potencialmente elevado sobre la economía de la UE, y del mundo en general, son un factor clave de preocupación. Las repercusiones podrían incluir las consecuencias económicas directas de la guerra, incluido el **impacto fiscal**, el **impacto de las sanciones** de todos los actores implicados, los **riesgos cibernéticos**, y el impacto a más largo plazo en las **cadenas de suministro** de la economía mundial.

Los bancos de la UE han presentado unos resultados globalmente sólidos en el primer trimestre de 2022. Los datos preliminares de la ABE indican una rentabilidad ligeramente inferior en términos interanuales, con un RoE del 6,6% (7,7% en el primer trimestre de 21 y 7,3% en el cuarto trimestre de 21). Sin embargo, esto se debió principalmente a varios efectos puntuales y a un aumento de las contribuciones a los sistemas de garantía de depósitos y al Fondo de Resolución.

Los ratios de capital de los bancos de la UE se redujeron en términos interanuales. El CET1 (*fully loaded*) se situó en el 15,0% (15,5% en el cuarto trimestre de 21). El descenso de los ratios de capital fue consecuencia de un aumento de los APR (en torno al +3% intertrimestral) y de una ligera disminución del capital.

La calidad de los activos en el primer trimestre del año 22 sigue mejorando, con una tasa de morosidad del 1,9% y un volumen de morosidad que sigue disminuyendo (tasa de morosidad del 2,0% en el cuarto trimestre del año 21). Sin embargo, hay algunas señales de alerta sobre el deterioro de la calidad de los activos. La asignación de la fase 2 aumentó ligeramente hasta el 9,1% (8,9% en el cuarto trimestre de 21), aunque con una variación bastante significativa entre países.

La liquidez de los bancos de la UE se ha deteriorado ligeramente. No obstante, la liquidez se mantiene cómodamente por encima de los requisitos mínimos de la UE y del Espacio Económico Europeo.

Los riesgos operativos de interrupción de la infraestructura financiera debido a ciberataques, aplicación de sanciones, etc., siguen siendo elevados. Aunque no se han registrado ciberataques en el sistema desde el inicio de la invasión rusa, el riesgo sigue siendo alto, y las autoridades competentes en el ámbito de la **ciberseguridad** recomiendan mantenerse muy alerta.



El sector financiero europeo se enfrenta actualmente a grandes retos. Entre otros asuntos, Europa ha liderado el desarrollo de un marco normativo para incorporar los criterios ESG a la gestión de riesgos y las operaciones comerciales. ¿Cómo ve usted la evolución de este marco normativo? ¿Considera que es posible adoptar un enfoque coordinado a nivel mundial?

La UE es muy activa en cuanto a la evolución de la **normativa relacionada con el clima y los criterios ESG**. El dinamismo sigue ahí, como lo demuestra la renovada **Estrategia de Finanzas Sostenibles de la Comisión Europea** publicada en julio del año pasado, y el paquete bancario propuesto (CRR3/CRD6) - que actualmente está siendo debatido por los legisladores de la UE - que incluye varias disposiciones con respecto a los riesgos ESG, a su gestión por parte de las instituciones y a la supervisión por parte de las autoridades competentes. A nivel de la ABE, también estamos complementando progresivamente el **single rule book** en los ámbitos de la **divulgación, la supervisión, las pruebas de resistencia y el tratamiento preventivo**.

En lo que respecta a la incorporación de los criterios ESG en la gestión de riesgos y en las operaciones comerciales de forma más específica, ya hemos empezado a actualizar algunas **directrices de la ABE** para incluir los riesgos ESG en los requisitos que se aplican a las entidades en lo que respecta a los acuerdos de gobernanza interna, las políticas de remuneración y los procesos de concesión y supervisión de préstamos. Estos aspectos también deberán tenerse en cuenta en la supervisión. La ABE ofrecerá más orientación, especialmente sobre la evaluación y la gestión de los riesgos ESG, incluso con posibles requisitos sobre los planes de transición de las entidades y las pruebas de resistencia. También tenemos en marcha una **consulta pública** sobre un documento de debate que trata de la integración de los riesgos medioambientales en el marco prudencial, el llamado "**Pillar one**", es decir, la supervisión prudencial de los riesgos.

**A nivel de la ABE, también estamos completando progresivamente el single rule book en los ámbitos de la divulgación, la supervisión, las pruebas de resistencia y el tratamiento preventivo.**

Aunque conseguir un enfoque totalmente coordinado es un desafío, los impactos del cambio climático y otros riesgos ESG se reconocen comúnmente como un reto global que tiene que ser abordado globalmente a través de una **respuesta regulatoria coordinada**. El trabajo de las autoridades de la UE, incluida la ABE, está estrechamente interrelacionado con otras iniciativas a nivel internacional, y estamos contribuyendo a promover la **colaboración internacional** en este ámbito. Esto incluye el trabajo realizado por el *Network for Greening the Financial System* (NGFS) y el *Basel Committee on Banking Supervision* (BCBS). A este respecto, el creciente número de miembros del NGFS (actualmente más de 110 en todo el mundo) y la reciente publicación por parte del BCBS de los "*Principles for the effective management and supervision of climate-related financial risks*" son pasos prometedores hacia el desarrollo de un enfoque de supervisión coordinado en materia de riesgos climáticos a nivel mundial.

El sector también está experimentando una transformación ligada a un elemento disruptivo que se presenta como una alternativa al sistema financiero convencional: las criptomonedas. ¿Cuáles son las implicaciones de este cambio de paradigma para la industria bancaria, y cómo pueden los bancos adaptarse a esta nueva tendencia?

El término criptoactivo se utiliza para referirse a un nuevo conjunto de productos y servicios que utilizan una innovación tecnológica común. Esta nueva tecnología, cuando se regula eficazmente, puede complementar los productos y servicios financieros existentes, por ejemplo, como medio alternativo de obtención de capital. Y, de hecho, aunque **la exposición del sector bancario de la UE a los criptoactivos sigue siendo muy baja**, observamos una experimentación y un interés crecientes en las aplicaciones basadas en la DLT, por ejemplo, en el contexto de la financiación del comercio, la liquidación interbancaria y la liquidación de valores.

Para facilitar el uso responsable de los criptoactivos, es absolutamente necesario que contemos con un **marco regulador sólido y coherente en toda la UE** y, en la medida de lo posible, a nivel mundial. La propuesta de la Comisión Europea de un reglamento sobre los mercados de criptoactivos (MiCA), que actualmente está completando su camino a través del proceso colegislativo, creará un marco que atenúe los principales riesgos identificados previamente en los informes y el asesoramiento de la ABE a la Comisión Europea, facilitando al mismo tiempo su ampliación mediante el establecimiento de un conjunto común de requisitos reglamentarios para la emisión de criptoactivos y la prestación de servicios de criptoactivos. Los proveedores de servicios de criptoactivos también entrarán en el ámbito de aplicación del **Digital Operational Resilience Act**, que garantizará los más altos niveles de resiliencia para protegerse de la importante amenaza de los ciberataques y las interrupciones operativas. Y el paquete AML de la Comisión Europea, una vez acordado, dará lugar a extensiones muy importantes de la definición de "entidad obligada" para asegurar que todos los proveedores de servicios de criptoactivos tengan establecidas políticas y procedimientos sólidos de AML/CFT.

**Para facilitar el uso responsable de los criptoactivos, es absolutamente necesario que contemos con un marco regulatorio sólido y coherente en toda la UE, y en la medida de lo posible, a nivel mundial.**

A nivel mundial se está trabajando en una línea similar y **en la ABE estamos participando en varios grupos de trabajo de organismos de normalización internacionales**, entre ellos:

- el seguimiento del *Financial Stability Board of crypto-assets* y las aplicaciones DeFi;
- el trabajo del BCBS sobre el tratamiento prudencial de las exposiciones de los bancos a los criptoactivos, sobre el que esperamos una inminente nueva consulta;
- y los trabajos en curso del *Financial Action Task Force (FATF)* para supervisar la aplicación de las normas y orientaciones a los denominados activos virtuales y a los proveedores de servicios de activos virtuales.

Los debates en estos foros son absolutamente clave **para garantizar una mitigación eficaz de los riesgos** en el contexto de las tecnologías sin fronteras y de los mercados globales, en particular para hacer frente al riesgo de "forum shopping" y arbitraje regulatorio.

En su opinión, ¿cuáles son los principales retos a los que tendrán que enfrentarse los bancos europeos en los próximos 5 años?

La pandemia del COVID-19 y, más recientemente, la invasión rusa de Ucrania, demuestran que **los acontecimientos pueden desarrollarse muy rápidamente**, por lo que es probable que el principal desafío provenga de algo que no podemos predecir hoy. Por lo tanto, **es importante que el sector bancario esté sólidamente capitalizado y pueda resistir los shocks externos**. Dicho esto, si tuviera que aventurarme a dar una opinión, me fijaría en primer lugar en el escenario macroeconómico, en el que parece probable que se produzca una desaceleración macroeconómica o incluso una recesión en los próximos 5 años: los bancos tienen que estar preparados para hacer frente a esto, algo de lo que somos muy conscientes como reguladores.

Si miramos más ampliamente el riesgo para los modelos de negocio de los bancos, está claro que **la sostenibilidad y la creciente digitalización de la economía son áreas en las que los bancos tienen que adaptarse**. La transición de la economía hacia una senda más sostenible es algo que nos afectará a todos, pero **los bancos tienen que estar preparados para financiar la economía** y eso requerirá invertir en la gestión del riesgo derivado de dicha transición. Al mismo tiempo, el mayor uso de las tecnologías sigue transformando nuestra sociedad: el uso de las **tecnologías de inteligencia artificial** también da lugar a nuevos retos, pero probablemente también nos exponga más a los ciberriesgos. Por ejemplo, lo más probable es que los bancos puedan **automatizar más procesos**, lo que dará lugar a reducciones de costes que, en última instancia, pueden beneficiar a los clientes, pero también nos enfrentaremos a una contrapartida en cuanto al uso de los datos personales. Los bancos tendrán que hacer frente a todos estos importantes desafíos.



**José Manuel Campa** fue nombrado presidente de la ABE en marzo de 2019 por un período de cinco años renovable. Representa a la Autoridad y, al presidir las reuniones de la Junta de Supervisores y del Consejo de Administración, dirige la dirección estratégica de dicha institución.

Desde 2015 y con anterioridad a este nombramiento, Campa ocupó el cargo de Director Global de Asuntos Regulatorios del Grupo Santander. Previamente, fue profesor de Finanzas y Economía en el IESE Business School. Entre 2009 y 2011 Campa fue Secretario de Estado de Economía en el Ministerio de Economía y Hacienda de España. Fue miembro del Consejo de Estabilidad Financiera, del consejo de la Facilidad Europea de Estabilidad Financiera, del Comité Económico y Financiero y gobernador suplente en instituciones financieras multilaterales. Ha formado parte del Grupo de Expertos, presidido por el Sr. Erkki Liikanen, que evalúa las recomendaciones políticas sobre las reformas estructurales del sector bancario europeo.

## Sobre la ABE

La EBA es una autoridad independiente de la UE que trabaja para garantizar un nivel efectivo y coherente de regulación y supervisión prudencial en todo el sector bancario europeo. Sus objetivos generales son mantener la estabilidad financiera en la Unión Europea y velar por la integridad, la eficiencia y el correcto funcionamiento del sector bancario.



We **spark** success  
at the heart of your  
business, so you  
and your people  
can thrive.



[www.sdworx.lu](http://www.sdworx.lu)

Payroll & HR Services  
HR Digital Solutions

**Christine Majerus**  
Luxembourg's national  
road champion & proud  
member of Team SD Worx



Photo credit:  
@gettyimages

# Opinión

## ESG en el punto de mira - ¿Están los gestores de activos preparados para afrontar los nuevos desafíos?

La **sostenibilidad** ocupa en la actualidad una **posición destacada en la industria financiera**. En los últimos años, el creciente interés por las cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza (**ESG**) por parte de inversores, empleados, clientes y otros grupos de interés ha presionado a las empresas para que actúen. Sin embargo, los requisitos y el nivel de complejidad han aumentado considerablemente con la última oleada normativa. El Plan de Acción de la UE, junto con la Taxonomía de la UE y el Reglamento de Divulgación de las Finanzas Sostenibles (SFDR), forman parte de un **ambicioso marco legislativo** que configurará de manera significativa la inversión sostenible.

En este contexto, **¿están los gestores de activos preparados para afrontar estos nuevos desafíos?**

En esta edición del SFF Magazine, expertos en la materia comparten sus opiniones sobre este asunto.



## Gestores de activos: el vehículo principal de la transición ecológica

Los gestores de activos juegan un papel importante en la consecución de los ambiciosos objetivos para una transición ecológica, ya que gestionan gran parte del capital necesario para ello. Su importancia se refleja muy claramente en la **rápida evolución de los requisitos normativos para la aplicación de los criterios ESG**. Sin embargo, también la sociedad civil exige normas más estrictas en materia de ESG, y espera que los gestores de activos hagan de las consideraciones ESG parte de sus obligaciones.

Una señal igualmente significativa del importante papel que desempeñan los gestores de activos es la gran afluencia en los últimos años de los **productos de inversión verdes**. Los gestores de activos han reaccionado al aumento de la demanda por la inversión ESG, ampliando el mercado de productos de financiación sostenible. Sin embargo, también se espera que, en general, el capital se gestione de acuerdo con el creciente deseo de los inversores de una mayor sostenibilidad. **La gestión de las inversiones desempeña un papel fundamental**, ya que permite a los gestores de activos comunicar los intereses de los accionistas e impulsar el cambio hacia un modelo empresarial más sostenible.

Por lo tanto, los gestores de activos son intermediarios fundamentales para el objetivo de la sociedad de **alcanzar la neutralidad del carbono y la transición de las empresas hacia la economía de emisiones netas cero**. Se trata de jugar un rol responsable que requiere una orientación clara por parte de los legisladores para que el sector asuma su papel. Los productos financieros exclusivos no son la solución, porque se requiere la contribución de todas las empresas para alcanzar una verdadera transición. No podemos permitirnos el lujo de dejar atrás a las empresas sólo por tener una mayor huella medioambiental en la actualidad. Por el contrario, estas empresas necesitan un tiempo considerable, pero sobre todo capital, para facilitar su transición. Así, es imprudente abandonar a algunas empresas que no son capaces de satisfacer los crecientes intereses de sostenibilidad de inmediato. En cambio, **las inversiones deberían estar vinculadas a una transición medible y fiable**.

Los equipos de gestión de inversiones pueden comunicar esos requisitos y, posteriormente, supervisar el progreso de su aplicación. Esta función es la que, en última instancia, convierte a los gestores de activos en el vehículo principal de la transición ecológica.



**Joel Kuenzer**  
*Senior Consultant,  
ESG & Sustainable  
FTI Consulting*



**Thea Utoft Høj Jensen**  
*Head of Financial Services Brussels  
FTI Consulting*



**Stephanie Maier**

*Global Head of Sustainable and Impact Investment*  
GAM Investments

La pandemia mundial aceleró la atención a los criterios ESG y, según Bloomberg, los activos ESG bajo gestión podrían alcanzar más de un tercio del total mundial previsto de 140,5 billones de dólares en 2025.

Esta aceleración conlleva una serie de **retos para los gestores de activos**, entre los que se incluyen la adaptación a la nueva normativa, la naturaleza cambiante de las expectativas de la sociedad en torno a las definiciones ESG y el monumental reto de la transición hacia una economía de cero emisiones netas, teniendo en cuenta el triple reto energético de la seguridad, la asequibilidad y el cambio climático, todo ello puesto de manifiesto por la guerra en Ucrania.

Podría decirse que **la calidad de los datos** es uno de los mayores retos, pero también una herramienta fundamental para afrontarlos, ya que, según Bloomberg, uno de cada tres dólares invertidos se verá influido de alguna manera por los datos ESG.

A medida que aumenta esta dependencia, si los datos no son correctos, tampoco lo son los resultados. Como resultado, estamos viendo, con razón, un mayor escrutinio de esos datos, así como la regulación para ayudar a disponer de mejores datos, como la obligación de divulgación relacionada con el clima por parte de las empresas, la reciente consulta de la UE sobre las calificaciones ESG y la introducción de la **taxonomía de la UE** para definir lo que se considera “verde” con un enfoque más claro.

La consistencia de los datos es vital, pero también lo es la **interpretación y el reporting**. Las calificaciones ESG varían notablemente según la forma de elaborar las evaluaciones de acuerdo a las políticas de la empresa, los sistemas de gestión y la información. Los datos cuantitativos comparables siguen siendo limitados, y el cambio de prioridades en cuanto a los riesgos ESG para la empresa significa que hay una necesidad urgente de comprender y evaluar plenamente los datos disponibles así como de desarrollar indicadores más adecuados.

El reglamento SFDR de la UE representa un paso firme hacia la imposición de **obligaciones de divulgación** de los llamados “principales indicadores de impacto adverso”, cuyo objetivo es centrarse en el impacto de las empresas en cartera.

Para que seamos realmente eficaces como sector, es imprescindible que examinemos y hagamos evolucionar los datos y las métricas adecuadas para fundamentar nuestras **decisiones de inversión**, a la vez que comunicamos de forma clara y eficaz para que los clientes comprendan el impacto de sus inversiones en nuestro entorno y sociedad futura.



### **Mónica Hortelano López**

*Director - Senior Business Developer (FIM)*  
Quintet Private Bank, Luxembourg

“Regulaciones, Cero Emisiones, Movilidad Limpia, Privacidad, Progreso Tecnológico, Big Data, Inteligencia Artificial, Economía de Plataforma, Nube y Comercio Electrónico, Sostenibilidad, Cambio Climático, Recursos Sostenibles, ESG, Cambios Sociales, Diversidad, Inclusión, Ciudadanos, Tendencias de Largo Plazo ...etc.”

Y entre todas estas palabras, una palabra clave, “**transparencia**”, y un elemento clave, “**regulación**”.

No pretendo entrar en demasiados detalles regulatorios, ya se ha escrito y se sigue escribiendo mucho sobre ESG, con información técnica de alta calidad, pero sí trato de plantear algunas preguntas-respuestas que nos ayuden a resaltar el impacto de lo que el **Pacto Verde Europeo**, presentado por la Comisión Europea, representan para el sector financiero. Es decir, el impacto de implementar una estrategia de crecimiento para Europa con el objetivo de convertirlo en el **primer continente climáticamente neutro en 2050**, y esto significa, entre otras cosas, que las inversiones deben reorientarse hacia inversiones a largo plazo, hacia tecnologías y negocios más sostenibles.

Aunque 2050 nos parece lejano, los acuerdos de la UE sobre los primeros plazos a cumplir están muy cerca. Esto incluye los plazos a cumplir en el **Plan de Finanzas Sostenibles de la UE**, un plan ambicioso con un impacto considerable en el sector financiero, por lo que basado en definiciones comunes (taxonomía) de lo que son las actividades sostenibles, el plan tiene como objetivo anclar creencias y acciones tanto en el sector financiero como entre los inversionistas.

Así que, vayamos con algunas de las preguntas:

¿Cuáles son los requisitos normativos, de forma general, para las finanzas sostenibles?

Con respecto a MiFID II ESG y IDD

- Integración de Riesgos de Sostenibilidad en políticas y procedimientos.
- Consideración de preferencias de sostenibilidad: proceso de selección, asesoramiento de inversión, determinación de conflictos de interés.
- Inclusión de factores de sostenibilidad en la descripción del proceso de selección de productos financieros ofrecidos en el proceso de asesoramiento de inversión.
- Integración de factores de sostenibilidad en la obligación de gobierno del producto.
- Identificación del mercado objetivo potencial para el cual los instrumentos financieros son compatibles en base a las preferencias de sostenibilidad de los clientes.
- Coherencia con el mercado objetivo.
- Transparencia de los factores de sostenibilidad en los instrumentos financieros.



### Con respecto a SFDR (Reglamento de divulgación de finanzas sostenibles)

- Clasificación de productos: Artículo 6, Artículo 8, Artículo 9: Política de Riesgos de Sostenibilidad, Declaración PASI (cumplir o explicar), Integración de Riesgos de Sostenibilidad en la Política de Remuneración

### En cuanto a la taxonomía de la UE

- Producto sin alineación de taxonomía de la UE, divulgaciones en informes precontractuales y periódicos.
- Para productos que invierten en inversiones alineadas con la taxonomía de la UE, a partir del 1 de enero de 2022:
  - Información sobre los objetivos ambientales y descripción de cómo y en qué medida las inversiones se califican como taxonomía alineada de la UE.
  - Desglose de la proporción de actividades alineadas con la taxonomía de la UE por actividades habilitadoras y de transición.
  - Aplicación de la declaración (Art. 6), el principio de "no causar daños significativos" se aplica solo a aquellas inversiones subyacentes al producto financiero que tengan en cuenta los criterios de la UE para actividades económicas ambientalmente sostenibles.
- Para productos que invierten en inversiones alineadas con la taxonomía de la UE, a partir del 1 de enero de 2023:
  - Requisitos específicos integrados en las plantillas RTS.

### ¿Qué significa preferencias de sostenibilidad?

Las preferencias están alineadas con la taxonomía, un instrumento financiero por el cual el cliente o potencial cliente determina que proporción mínima debe invertirse en inversiones ambientalmente sostenibles (cumplimiento mínimo de taxonomía).

### ¿Qué incluye el plan de financiación sostenible de la UE y el impacto en los Gestores de Activos?

Las empresas de inversión deben considerar los riesgos de sostenibilidad asociados con sus inversiones y divulgar cómo se integran en las decisiones de inversión que tengan al menos algunas características ambientales o sociales.

El plan incluye:

- Definiciones comunes (reglamento de taxonomía).
- Transparencia.
- Consideración del riesgo de Sostenibilidad.
- Fortalecer la participación de inversionistas.
- Estándares y mercados de referencia.

### ¿Quiénes son las principales partes interesadas que han estado impulsando el crecimiento de la inversión ESG?

- Empresas, conciencia del riesgo relacionado con ESG en la ventaja competitiva, menor costo de capital si está alineado con ESG y más orientado a un propósito.
- Gobierno, Mayor reconocimiento de la necesidad de estandarización de definiciones/procesos, enfoque en compromisos climáticos, enfoque post-COVID en desigualdades sociales.
- Gestores, mayor disponibilidad y transparencia de los datos ESG, entrega más centrada en el cliente, más orientada a un propósito.
- Inversores, cambio generacional en los valores, beneficios de rendimiento percibidos, mayor capacidad para evaluar una auténtica integración ESG
- Comunidad, mayor escrutinio sobre el capitalismo, paradigma posterior a COVID, creciente compromiso de interlocución con las empresas.
- Los reguladores europeos impulsan el ritmo regulatorio global, la regulación involucra a las partes interesadas para crear una acción colectiva.

## ¿Cuáles son los desafíos que enfrentan los Gestores de Activos y las Instituciones Financieras para adaptarse?

- Adoptar un enfoque de inversión responsable.
- Adoptar estándares internacionales.
- Aplicar a las etiquetas.
- Adaptar el modelo de gobernanza.
- Seguimiento de Indicadores claves de rendimiento,( KPIs )no financieros.
- Elaborar informes de impacto sostenible.

## ¿Cuál es clave para el Gestor de activos?

Es clave que los Gestores de activos tengan acceso a una **base de datos ESG fiable**, para que puedan integrar estos datos ESG, índices, riesgos y oportunidades de sostenibilidad, datos históricos de cartera, análisis a nivel de emisor y análisis en sus procesos de inversión existentes.

Índices ESG integrados (mercados amplios y temáticos) diseñados para alinear los objetivos ESG y de inversión, al tiempo que garantizan un error de seguimiento bajo frente al índice "estándar" comparable.

## ¿Cuál es una de las principales aportaciones en todo este proceso de algunos actores clave como el Gestor de Activos?

Los Gestores de Activos se comprometen a incorporar factores ESG en su estrategia y a implementar la agenda ONU 2030 para el desarrollo sostenible.

Los UHNWI y los gestores se implican cada vez más en la consecución de 2025, y se considera que al menos un tercio de las carteras se invertirán en Medio Ambiente.

- Por ello es necesario **un aporte crítico del Gestor de Activos sobre la información de los datos, la transparencia de los datos y el alineamiento de la taxonomía, y esta será una de sus mayores contribuciones al éxito de esta estrategia.**

Seguiremos leyendo y aprendiendo con estas breves preguntas- respuestas y con muchas otras, pero espero que al menos estas nos hayan hecho pensar en el impacto que representa esta estrategia de crecimiento, que no es solo responsabilidad de los principales partes interesadas, como si no formábamos parte de ellos, sino de todos nosotros como individuos, y por supuesto de todos los que juegan un papel relevante en el sector financiero como custodios, banqueros privados, gestores de activos y compañías de seguros, que incorporan una política ESG en sus estrategias comerciales.

Y ahora sí, por último y no menos importante, como el año pasado por estas fechas, aprovecho para desearos a todos **¡unas felices vacaciones de verano!**

Fuentes: Quintet, UN, WHO, Knowledge4policy, IPCC, BNEF, CB Insights, Cybersecurity Ventures, Statista, McKinsey EFA, Deloitte



VANDENBULKE keeps **watering** your startup's  
**success** from seed to IPO

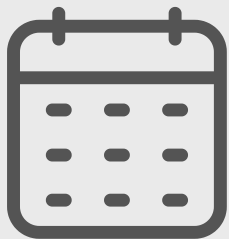
# PRÓXIMAS EDICIONES DEL SFF MAGAZINE



**OCTUBRE  
2022**

Dossier:

**"Inversiones Alternativas"**



**ENERO  
2023**

Dossier:

**"La presencia española en  
la industria de servicios  
financieros de Luxemburgo"**

**Utilice el SFF Magazine como  
herramienta de comunicación  
para posicionar su empresa**

Contacte con nosotros para más información sobre las  
posibilidades de promoción disponibles a través del  
SFF Magazine

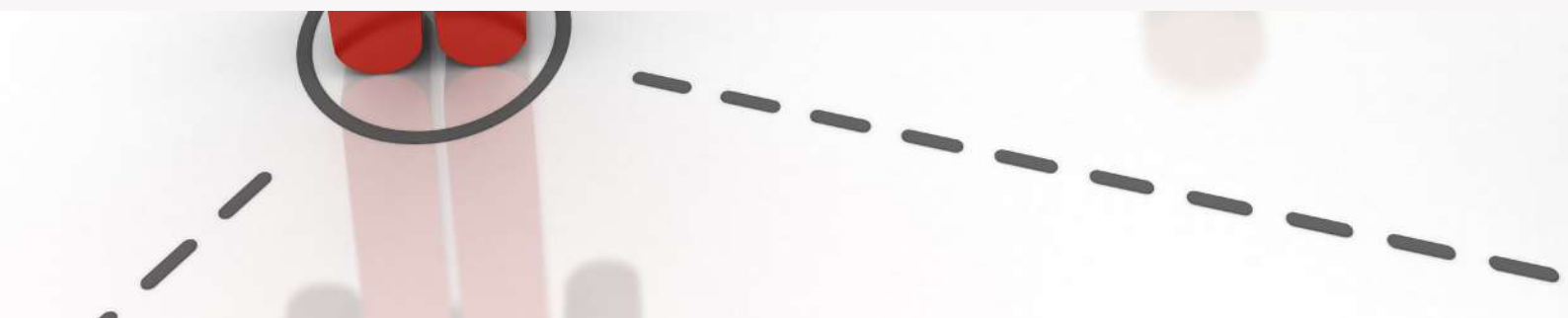


Más información:  
[luxemburgo@e-camara.com](mailto:luxemburgo@e-camara.com)  
[www.e-camara.com](http://www.e-camara.com)



**Dossier**

**Formación &  
Recursos Humanos**



Muchas cosas han cambiado en los últimos tiempos en el **sector de los recursos humanos**, ya que tanto las empresas como los empleados han tenido que adaptarse a una nueva forma de trabajar derivada de múltiples tendencias que afectan al sector.

Así, por ejemplo el COVID ha cambiado la actitud de los empleados en su manera de desarrollar su carrera profesional. Ahora las personas parecen menos interesadas en encontrar un sueldo acorde con su experiencia, y más en encontrar una oportunidad laboral que les proporcione mayor **flexibilidad**, buscando un sentido y un propósito a su vida laboral. El resultado de todo esto es una "**guerra por el talento**".

Luxemburgo ha sido históricamente un lugar ideal para encontrar trabajo en la **industria de servicios financieros**. El país ha creado un sector financiero especializado en actividades transfronterizas, y ha expandido rápidamente sus actividades en esta industria. De esta forma, atrae a profesionales que buscan trabajar en cualquiera de los sectores de las finanzas: desde la gestión de fondos y la contabilidad hasta los seguros o la banca, entre otros. **El país está posicionado como el primero a nivel mundial en la atracción de talento** (INSEAD 2021), y la población no luxemburguesa representa el 47,2 % de la población total (STATEC 2021).

Sin embargo, el mercado laboral luxemburgués está sufriendo actualmente muchas dificultades. Aunque la tasa de desempleo no ha dejado de disminuir en los últimos meses, las empresas tienen cada vez más **dificultades para contratar los perfiles adecuados**.

En este contexto, **se observa una tendencia al alza en la llegada de profesionales procedentes de España para incorporarse al mercado laboral luxemburgués**, y más en concreto en el sector financiero. Aunque no existen cifras concretas del número de españoles que se han incorporado recientemente al sector financiero luxemburgués, según datos de STATEC, **la población española residente en Luxemburgo ha aumentado en más de un 35% en los últimos cinco años** (período 2017 – 2022). El talento español cuenta con un importante reconocimiento fuera de sus fronteras, y las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece el país en este sector atrae a perfiles cualificados que buscan una experiencia internacional en uno de los centros financieros más importantes de Europa.

¿Cuáles son las tendencias que afectan al sector de los recursos humanos en Luxemburgo? ¿Qué ofrece el mercado luxemburgués para atraer y retener talento extranjero? ¿Qué tipo de perfiles y qué competencias se requieren para desarrollar una carrera en su sector financiero? ¿Qué iniciativas están llevando a cabo las entidades para retener el talento? ¿Qué cambios legislativos afectan al sector?

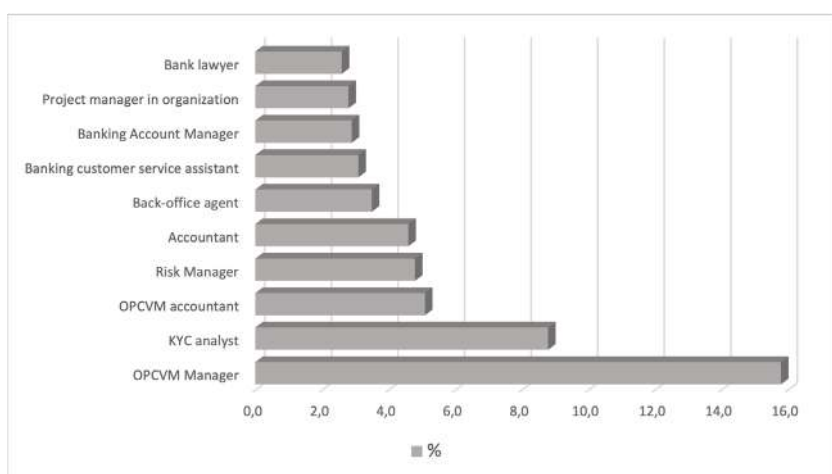
En este dossier tratamos de responder a estas y otras cuestiones, contando con la colaboración de profesionales en materia de recursos humanos.

# El ecosistema de RRHH en Luxemburgo

## Principales datos del sector financiero

### Los 10 empleos más demandados en el sector financiero (2015 - 2020)

Fuente: ADEM



### Certificaciones más solicitadas en el área de la contabilidad

- IFRS
- ACCA
- CIMA
- CFA
- CAIA
- CPA

**La diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) se está convirtiendo en una prioridad absoluta, ya que las empresas, cada vez más:**

- Desarrollan programas para garantizar que sus empleados sean tratados con respeto y empatía.
- Ofrecen transparencia en sus procesos de contratación.
- Consideran la DEI como parte de su cultura corporativa.
- Miden los esfuerzos en materia de DEI y comunican sus objetivos.

23

DOSSIER

### Tendencias en materia de ventajas y beneficios

#### Beneficios adicional ofrecidos frecuentemente:

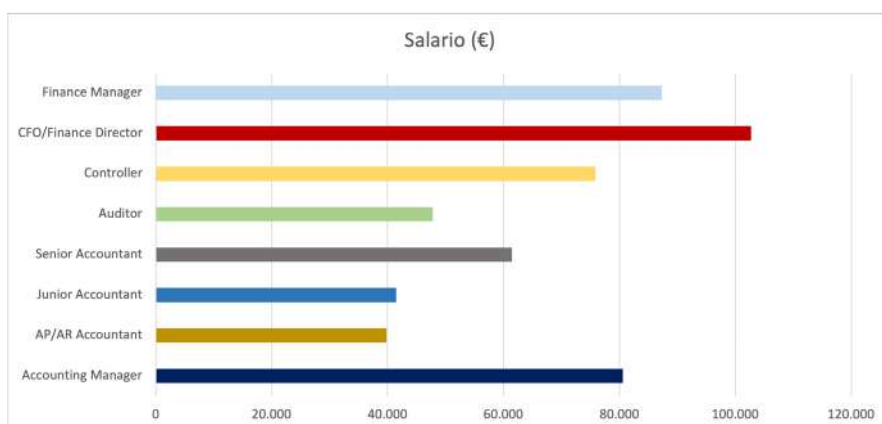
- Cheques comida
- Bonificación de fin de año
- Plan de ahorro para la jubilación
- Seguro médico
- Coche de empresa y tarjeta de combustible
- Plaza de aparcamiento

#### Nuevos beneficios:

- Descuentos por desplazamientos
- Afiliación a un gimnasio
- Seguro médico
- Teléfono móvil y/o suscripción
- Seguro dental

### Salarios iniciales\* en finanzas y contabilidad en el mercado laboral luxemburgués

Fuente: Robert Half, 2022 Salary Guide



\*El candidato tiene poca o ninguna experiencia previa en el puesto. Los salarios indicados no incluyen primas, beneficios y otras formas de compensación.

# Competencias clave

Fuente: *Luxembourg for finance*

Las finanzas están cambiando. Cada vez son **más digitalizadas, sostenibles y transparentes**, y una nueva cultura profesional se está convirtiendo en la norma. Debido a esto, un amplio abanico de nuevas **competencias** resultan fundamentales para un futuro profesional en este sector. Estas competencias van desde **la comunicación, la gestión de relaciones, el marketing y las ventas, hasta el análisis de datos, las finanzas sostenibles, la programación y la modelización financiera.**

Luxemburgo se ha convertido en un centro financiero importante en materia de regulación, gestión de riesgos y *reporting*. Muchas empresas internacionales han constituido sus equipos en Luxemburgo y desde allí actúan como eje central del grupo en materia de regulación. Desde la crisis financiera, las **funciones de riesgo y cumplimiento** han pasado a desempeñar un papel central en las operaciones globales de las instituciones financieras. En consecuencia, **las funciones desempeñadas en Luxemburgo se están convirtiendo en un elemento clave para las operaciones globales de estos grupos**, que cada vez asignan a estas funciones un papel más destacado en el middle-office.

También, cada vez son más las funciones de *front-office*, así como un número creciente de puestos clave de toma de decisiones, que operan desde Luxemburgo. Se trata de gestores de relación con el cliente que atienden a los grandes bancos desde sus instalaciones de Luxemburgo, o de asesores de inversión y equipos de ventas para las empresas de gestión de activos, o que desarrollan funciones de negociación para las empresas de capital riesgo.

En definitiva, el sector está cambiando, y los profesionales tienen la necesidad de adaptarse y de adquirir las competencias necesarias para satisfacer las exigencias de una industria cada vez más competitiva y exigente.





## La Cámara, a través del SFF, lanza un nuevo programa de formaciones en Luxemburgo focalizado en el sector financiero



**Marta González**

Secretaria General  
Cámara Oficial de Comercio de España  
en Bélgica y Luxemburgo

La Cámara Oficial de Comercio de España en Bélgica y Luxemburgo lleva desde hace años ofreciendo **soluciones de formación**, con el objetivo de contribuir a la promoción del aprendizaje continuo y la mejora de competencias profesionales de sus asociados.

Así, con el fin de atender las necesidades de las empresas miembro del SFF, en el último trimestre del año 2022 ampliará su oferta formativa con un **programa específico focalizado en el sector financiero**.

La secretaria general de la Cámara, Marta González, nos cuenta más detalle sobre el proyecto, que se desarrollará bajo la denominación "**SFF Learning Solutions**".

### ¿Qué objetivos persigue la Cámara con esta nueva propuesta formativa?

La idea de lanzar esta oferta formativa focalizada en el sector financiero fue propuesta por varios miembros del SFF. Muchas de nuestras empresas asociadas tienen **dificultad para captar y retener talento** para sus compañías en el Gran Ducado. Este problema no es exclusivo de nuestros socios, sino de la mayoría de las empresas de este sector, hecho que se ha visto agravado tras la pandemia.

En paralelo, desde la Cámara hemos identificado en los últimos años **una mayor presencia de jóvenes españoles en Luxemburgo** que llegan buscando una oportunidad laboral. Muchos de ellos tienen estudios pertenecientes al ámbito financiero, pero les falta especializarse en **temas específicos que afectan a la plaza financiera de Luxemburgo** para poder mejorar su empleabilidad en el país.

Por esa razón, y aprovechando el *expertise* de nuestros socios, hemos decidido lanzar estas píldoras formativas. Por un lado, queremos contribuir a que los jóvenes adquieran **nuevas competencias profesionales** que mejoren su empleabilidad y, por el otro, ayudar a nuestras empresas asociadas a cubrir sus necesidades de personal. Asimismo, estas actividades ayudarán a mejorar la visibilidad y el posicionamiento de la Cámara ante un nuevo público objetivo, que son nuestro futuro, y nos permite diversificar las actividades que desarrollamos en el Gran Ducado.

## ¿Qué contenidos se abordarán en este primer ciclo de formaciones?

En esta primera etapa, vamos a abordar **tres áreas clave para el sector financiero de Luxemburgo**: *Corporate and Governance*, *Compliance* y *Private Equity*. Serán módulos impartidos en **inglés**, y cada uno de los módulos tendrá una duración de dos o tres horas en función de los contenidos a abordar. Se llevarán a cabo en **formato híbrido**, y los participantes podrán elegir entre apuntarse a una sola formación o a varias, pudiendo beneficiarse de un **descuento** en función del número de formaciones a las que quiera asistir una misma persona. Para aquellos que participen en las sesiones en modalidad presencial, se ofrecerá un cóctel al finalizar con el objetivo de promover el networking.

*Corporate and Governance*

*Compliance*

*Private Equity*

## ¿A quién está dirigida?

26

Está dirigida a **todos los jóvenes españoles que han llegado recientemente a Luxemburgo** y que necesitan afianzar sus conocimientos en determinados áreas del sector financiero para mejorar su empleabilidad.

## ¿Qué valor añadido aporta a los miembros del SFF?

Por un lado, queremos responder a las necesidades de nuestras empresas asociadas, formando a jóvenes talentos españoles que inician su **carrera profesional en Luxemburgo** en sectores en los que existe una necesidad de personal cualificado adaptado a las exigencias del sector financiero en el Gran Ducado. Asimismo, este proyecto servirá para ampliar la red de contactos de la Cámara y potenciar el networking de los profesionales que trabajan en la industria de los servicios financieros.

## ¿En qué se diferencia de la oferta ya existente?

Se trata de una oferta formativa de calidad, impartida por profesionales que cuentan con una **sólida trayectoria** en el sector financiero en Luxemburgo y está destinada a los jóvenes españoles que han llegado en los últimos tiempos al Gran Ducado. Actualmente, no existe nada similar, y es un verdadero privilegio contar con nuestros asociados para impartir estas formaciones.

Próximamente se publicará más información sobre  
SFF Learning Solutions en la web de la Cámara:

[www.e-camara.com](http://www.e-camara.com)



**Esperanza López**

Talent Acquisition Partner - Human Resources  
Lombard International Assurance S.A.



LOMBARD  
INTERNATIONAL  
ASSURANCE

## Atracción del Talento: Un cambio de perspectiva

---

27

DOSSIER / ARTÍCULO

Es un hecho que durante el último año el mercado profesional está más activo que nunca, y como consecuencia directa, las empresas tienen que reinventarse para **encontrar, atraer y mantener el mejor talento**.

En un mercado internacional que se torna no solo **extremadamente activo sino también exigente**, ya no es suficiente con ser el número uno del sector o con tener una marca bien reconocida, sino que hay que reinventarse y adaptarse a las nuevas sinergias del mercado laboral.

*Lombard International Assurance*, al igual que muchas otras empresas ha tenido que reaccionar rápidamente, identificando las tendencias tanto en las expectativas de sus empleados como de los candidatos para conquistar el mejor talento.

Sin lugar a dudas, la pandemia del Covid-19 ha supuesto un precedente en nuestro modo de construir nuestras expectativas tanto en lo personal como en lo profesional y Lombard International Assurance, en tanto que empresa ha decidido evolucionar en la línea de este nuevo contexto.

Tras escuchar a nuestros **empleados**, así como mantenernos atentos a lo que ocurre en el **mercado externo**, en *Lombard International Assurance* estamos trabajando en la implementación de una **estrategia de Recursos Humanos** que mantiene el foco en tres pilares, para nosotros, fundamentales: contratación; formación y desarrollo profesional, y definición de la trayectoria laboral de nuestros empleados.

Cuando hablamos de **contratación**, existe una serie de factores que hacen que este proceso sea todo un reto, sin embargo, son esos mismos factores los que favorecen que nuestra oferta laboral sea tan interesante para los candidatos.

*Wealth Assurance* compite por talento en el mismo espacio que muchas otras instituciones financieras y a menudo enfrentamos el **reto** de desarrollar una actividad de negocio que no es tan familiar entre los can-

didatos como pueden serlo muchas otras áreas tales como banca, consultoría o gestión de fondos, por ejemplo.

En cualquier caso, sí que estamos ante un segmento de la industria de servicios financieros bien asentado y de muy rápido crecimiento, que resulta muy atractivo en la medida que se identifica como un **acelerador del talento** para mentes ambiciosas a las que les gusta sentirse desafiadas en un ambiente de trabajo enriquecedor e innovador, teniendo así mismo la oportunidad de aprender nuevas y valiosas habilidades al trabajar rodeados de un **gran equipo de profesionales**.

*Lombard International Assurance* opera en un **contexto internacional** que implica una gran interconexión y exposición multicultural. Teniendo siempre como objetivo el poder brindar un servicio de excelencia a nuestros clientes, más allá de los conocimientos técnicos y la trayectoria profesional de nuestros empleados, a menudo buscamos nuevos compañeros con habilidades lingüísticas específicas para conectar y trabajar con nuestros clientes alrededor del mundo: España, América Latina, Portugal, Italia, Francia, Bélgica, Suecia, Finlandia, Noruega, Alemania, Suiza, Asia...

En este sentido, estamos estableciendo **relaciones de colaboración con las principales Universidades y Escuelas de Negocios en España**, con el objetivo de generar una cooperación bidireccional que ayude a sus estudiantes a encontrar oportunidades internacionales para el desarrollo de sus prácticas universitarias en el principio de sus carreras, así como conectar con su Alumni para ayudarles en la búsqueda de las primeras oportunidades laborales que mejor se adaptan a sus perfiles una vez graduados.

Entre las más de cuarenta distintas nacionalidades que integran *Lombard International Group*, contamos con nuestros compañeros españoles para desarrollar áreas de negocio específicas, tales como Wealth Planning, Sales or Accounting Management.

La **formación y el desarrollo profesional** son básicos fundamentales para asegurar que nuestros empleados tienen acceso a todas las herramientas que les garantizarán el éxito en un contexto muy dinámico que requiere de excelentes habilidades de comunicación interpersonal, ambición y tenacidad.

Durante el pasado año 2021, nuestros empleados dedicaron más de 13,000 horas al desarrollo de formación en diferentes temáticas que van desde el aprendizaje de un nuevo idioma extranjero hasta la gestión de equipos y otras competencias sociales, así como otras habilidades técnicas y profesionales que impulsarán su desarrollo y ambición para seguir evolucionando hacia el siguiente paso en sus carreras profesionales.

En lo que respecta al presente año 2022, de momento estamos trabajando en las más de 5,000 horas de formación que se han solicitado, las cuales se traducen en 625 días de formaciones que son específicas y personalizadas para cada equipo / empleado, dependiendo de su actividad concreta dentro de la empresa, línea de negocio y preferencias individuales.

Más allá de estas formaciones personalizadas, nuestros empleados cuentan con acceso a diferentes plataformas, como por ejemplo *LinkedIn Learning*, donde pueden encontrar un variado catálogo de cursos que pueden disfrutar en función de sus preferencias profesionales o incluso intereses personales.

Finalmente, en conexión con el desarrollo profesional de nuestros compañeros, ponemos todo nuestro empeño en ofrecerles la oportunidad de evolucionar tanto como sea posible en la empresa, a través de una estrategia de **carrera laboral** que les permita considerar las progresiones naturales dentro de su mismo equipo y departamento, pero también potenciando las oportunidades de seguir creciendo en otras áreas de negocio de la empresa gracias a nuestro programa de movilidad interna.



**Cathrine Foldberg Møller**  
Partner  
Simmons & Simmons Luxembourg LLP



**Pablo López Romero**  
Supervising Associate  
Simmons & Simmons Luxembourg LLP

# La CSSF introduce normas sobre el teletrabajo

Debido a la pandemia de COVID-19 y a las restricciones de movimiento y contacto entre personas, **el mercado financiero tuvo que adaptar rápidamente su forma de trabajar.** Durante la pandemia, la CSSF permitió cierto grado de flexibilidad e indulgencia. Cuando el mundo todavía se está recuperando de los efectos de la pandemia, **la mayoría de las instituciones financieras han adoptado el teletrabajo como la nueva normalidad.** Los empleados se han acostumbrado a la flexibilidad, y muchos directivos se han mostrado muy satisfechos por la facilidad de la transición, en cierto modo forzada.

Al observar esta tendencia en el sector, la *Commission de Surveillance du Secteur Financier* (la "CSSF") tomó la iniciativa y decidió hacer frente a los posibles abusos y otras carencias o deficiencias del trabajo a distancia, y así publicó una Circular con normas aplicables en todo el sector financiero luxemburgués. **Las nuevas normas son de aplicación desde el 1 de julio de 2022.**

La Circular proporciona el marco de los requisitos de gobernanza y seguridad para las entidades supervisadas en relación con la implementación y el uso de procedimientos de trabajo basados en soluciones de teletrabajo. **Se dirige a todas las entidades supervisadas por la CSSF,** incluidas sus sucursales en Luxemburgo o en el extranjero. El ob-

jetivo de estos requisitos es ayudar a las entidades supervisadas a adaptarse a las nuevas tendencias de trabajo, manteniendo una **gestión prudente y una gobernanza adecuada,** y preservando la seguridad de la información, que es crucial para el sector y sus clientes.

Por lo tanto, las instituciones financieras concernidas que deseen recurrir al trabajo a distancia tendrán que asegurarse de que cuentan con una **política específica antes de finales de junio.** No es necesaria la aprobación previa de la CSSF para implementar, mantener o ampliar las soluciones de teletrabajo para el personal de una entidad supervisada.

## ¿Qué es el teletrabajo?

El teletrabajo se define en la Circular como "*una forma de organizar y/o desarrollar el trabajo, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación en el marco de un contrato de trabajo que autoriza a realizar fuera de las instalaciones del empleador un trabajo que normalmente se llevaría a cabo en dichas instalaciones*".

Como puntos clave incluidos en la definición de este concepto, la CSSF aclara que el teletrabajo puede realizarse tanto de forma regular como ocasional y **debe ser voluntario,** siempre dentro

del número de horas de trabajo acordado entre la entidad supervisada y el empleado, y en un lugar predeterminado que sea diferente de las instalaciones del empleador. Por lo tanto, el empleado deberá indicar a su empleador la dirección precisa desde la que pretende hacer uso de esta flexibilidad.

Además, se explica en la Circular que **otras formas de trabajo a distancia como**, por ejemplo, durante un viaje de negocios o cuando se asiste a conferencias o a una formación profesional, no entran en su ámbito de aplicación.

### Administración central

La Circular subraya el hecho de que la aplicación del régimen de teletrabajo no debe poner en peligro el funcionamiento operativo regular de una entidad supervisada, debiendo mantener, en todo momento, una administración central sólida en Luxemburgo y disponer de la estructura suficiente en sus instalaciones. Esto significa **garantizar el mantenimiento del “centro de toma de decisiones”**, que debe incluir suficiente personal con las habilidades, conocimientos y experiencia necesarios, así como la infraestructura técnica y administrativa, para ejercer la función o actividad. También se requiere que **los empleados puedan trasladarse a las instalaciones de la entidad supervisada con poca antelación** en caso de necesidad. Este es un factor importante a tener en cuenta cuando el empleado elige su lugar de trabajo a distancia. Se aplican normas más estrictas a los directivos autorizados y a los empleados con funciones clave.

### Marco de organización y control interno

La política de teletrabajo es **responsabilidad del Consejo de Administración**, que se encarga de prestar especial atención a la gestión de riesgos y de identificar los riesgos inherentes, como los riesgos operativos, legales, de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), de cumplimiento y de reputación. El Consejo también deberá desarrollar controles y medidas de mitigación para mantener los riesgos derivados dentro de los límites aceptables, de acuerdo con la tolerancia establecida por las entidades.

La supervisión continua del uso del teletrabajo y del cumplimiento de la política interna se convertirá en un punto adicional para la auditoría interna.

### Cumplimiento de otras disposiciones legales

La CSSF aclara que se espera que las entidades supervisadas **no intenten eludir las disposiciones del Código Laboral de Luxemburgo**, y que tengan en cuenta las disposiciones legales pertinentes, especialmente las leyes y reglamentos relativos a la fiscalidad (nacional, extranjera e internacional), a las empresas, al secreto profesional, a la protección de datos y a la seguridad social al aplicar la política de teletrabajo. También habrá que tener en cuenta la legislación local para las sucursales situadas fuera del Gran Ducado.

### Nuevas oportunidades:

**¿cómo afectará la Circular a los empleados y a los empleadores?**

La flexibilidad que seguirá permitiendo la Circular muestra el compromiso de la CSSF y del sector financiero luxemburgués de **crear un ecosistema laboral más eficiente y atractivo en Luxemburgo**, que esté alineado con las expectativas actuales de los trabajadores considerando el momento de auge tecnológico que estamos viviendo.

Muchas instituciones financieras ya han puesto en marcha políticas en torno al trabajo a distancia y tendrán que verificar que cumplen las normas de la CSSF. Para las empresas con una presencia global será importante verificar las normas locales en las que el personal puede ser empleado por las sucursales. Los empleados de las entidades supervisadas podrán beneficiarse de la **flexibilidad** de trabajar desde casa y la iniciativa puede considerarse un punto de partida de la adaptación de las políticas de trabajo, a un escenario de trabajo más remoto, que probablemente evolucionará con rapidez en los próximos años.



### Álvaro Laorden

Head of Treasury & Market Services and Executive Committee member of RBC IS Bank Luxembourg, Sponsor of the RBC NextGen Employee Resource Group



Investor & Treasury Services

## RBC NextGen

*“Nuestra visión es preparar a la próxima generación para el mundo profesional, y transmitir una imagen positiva del trabajo en el sector financiero/bancario”*

31

DOSSIER / ARTÍCULO

**La Diversidad y la Inclusión representan uno de los cinco Valores de RBC** y, como tal, un elemento fundamental de la denominada “*Collective Ambition*” del grupo. RBC tiene una tradicional vocación en promover la Diversidad y la Inclusión en todos los ámbitos de sus actividades, tal y como se define en nuestro “**Diversity & Inclusion Blueprint**”, que establece la dirección de nuestras prioridades, objetivos y compromisos a lo largo del año. Este plan se alinea con nuestro propósito organizativo, y se centra en **atraer y promover el mejor talento**, proporcionar asesoramiento y soluciones para diversos mercados y permitir el desarrollo social y económico de nuestras comunidades a través de asociaciones, investigación, voluntariado y ciudadanía corporativa.

### Diversidad en RBC IS Bank Luxembourg

RBC IS Bank Luxembourg invierte en la promoción de la diversidad para **educar, inspirar y capacitar a nuestros empleados**, así como para ofrecerles valiosas vías de **desarrollo profesional**. Nuestros objetivos de diversidad son:

- Ser un líder reconocido en materia de diversidad del personal;
- Ser la institución financiera elegida por los clientes que apuestan por la diversidad, y;
- Aprovechar la diversidad para el crecimiento de RBC, y el éxito de los clientes y las comunidades donde prestamos servicios.

RBC IS Bank Luxembourg es miembro activo de **Inspiring More Sustainability** (IMS) Luxembourg y socio preferente de la **Diversity Charter Lëtzebuerg**. Esta carta supone el compromiso de promover la diversidad más allá de las obligaciones legales y reglamentarias de no discriminación.

En 2014, RBC IS Bank Luxembourg creó el **Diversity Leadership Council** (DLC), ahora conocido como **Citizenship & Diversity Committee** (CDC), cuyo cometido consisten en:

- Promover la concienciación y la comprensión de la diversidad.
- Acelerar el cambio cultural en toda la organización para aprovechar el valor de la diversidad y la inclusión de RBC.
- Promover la diversidad dentro de la organización para crear un entorno de trabajo gratificante e inclusivo para todos los empleados.

Cuando se creó, el DLC estaba basado en tres pilares: *Gender Diversity*, *Active Leaders*, y *Multicultural Workforce*. En 2020, el CDC inició un rediseño de su estructura y gobernanza, y amplió su enfoque estratégico de Diversidad e Inclusión a cinco pilares:

**Pride:** Contribuir a crear un entorno de trabajo favorable, inclusivo y sostenible para los empleados lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT+).

**Mosaic:** Promover un entorno que reconozca los intereses multiculturales de sus empleados, clientes y otros grupos de interés, y que acepte la inclusión de diferentes opiniones, orígenes y experiencias de todos los empleados.

**RWomen:** Fomentar el desarrollo y las aspiraciones profesionales de las mujeres. Crear un entorno en el que los empleados tengan las mismas oportunidades de crecer, prosperar y alcanzar todo su potencial.

**RBC Green:** Generar, como empresa, un impacto positivo para el medio ambiente a través de las acciones de sus empleados.

**RBC NextGen:** Permitir a los empleados de entre 20 y 30 años establecer conexiones con otros colegas y directivos creando así un impacto positivo dentro de RBC y en la comunidad. Conectar con escuelas y universidades de Luxemburgo y de la Gran Región para crear asociaciones y permitir la orientación profesional.

El último pilar, **RBC NextGen**, es el que promuevo.

Nuestra visión es preparar a la próxima generación para el mundo profesional, y transmitir una imagen positiva del trabajo en el sector financiero/bancario. Hemos colaborado con **entidades externas**, como escuelas y la Universidad de Luxemburgo, para involucrar a los jóvenes locales y **crear un diálogo** que pueda beneficiar a ambas partes.

Recientemente hemos patrocinado el **Scienteens Lab**, un centro de aprendizaje extracurricular de la Universidad de Luxemburgo. La sociedad está experimentando una rápida **transformación digital** y las tecnologías inteligentes se han convertido en parte de nuestra vida cotidiana, por lo que es crucial familiarizar a las jóvenes generaciones con la tecnología. El patrocinio permitió al Scienteens Lab desarrollar un nuevo taller, titulado "Art and IA", que actualmente se ofrece a jóvenes de entre 12 y 19 años -¡y una oportunidad que también se ofreció a 40 niños cuyos padres trabajan en RBC!





También hemos colaborado con el *Lycée des Garçons d'Esch* y hemos impartido varios talleres sobre CV y habilidades para la preparación de entrevistas de trabajo. Participamos en el programa benéfico **dayCare.lu** con cuatro estudiantes que pasaron un día en RBC para aprender más sobre lo que hacemos, y cómo RBC y el personal se comprometen con las iniciativas sociales y de gobernanza ambiental. Este evento se renovará en octubre de 2022, y se combinará con el nuevo programa **#DigitalChallenge** apoyado por el IMS. El objetivo principal del Digital Challenge es crear una cooperación duradera entre estudiantes, profesores, unidades de orientación de los institutos y departamentos de recursos humanos de las empresas. Se trata de comprender juntos los nuevos retos vinculados al futuro del empleo y de acompañar a los jóvenes en la búsqueda de su camino, especialmente en el mercado laboral.



Recientemente, hemos acogido a 14 estudiantes del IAE de París - *Sorbonne Business School* para un interesante debate sobre la gestión de los recursos humanos y la responsabilidad social de las empresas, en el que los estudiantes pudieron conocer el mundo de la banca de inversión y cómo el sector está incorporando **iniciativas RSE**.

RBC NextGen sigue comprometiéndose con la comunidad joven, en 2022 y más allá. El objetivo de RBC es **dar a conocer a los jóvenes una empresa internacional del sector financiero** y reforzar el mensaje de que RBC es también una empresa tecnológica innovadora.

Este compromiso se reforzará mediante:

- Nuevas colaboraciones, incluyendo escuelas, Cámaras de Comercio, etc;
- Apoyar los programas de prácticas y aprendizaje para atraer jóvenes talentos;
- Apoyar el programa Digital Girls lanzado por la Universidad de Luxemburgo (centrado en la promoción de las ciencias informáticas entre las niñas) e involucrar a "RBC Role Models" dentro de nuestra organización (una iniciativa conjunta con la corriente RWomen);
- Por último, involucrar a nuestra comunidad principal (los hijos y estudiantes de nuestros empleados de RBC) a través de seminarios web y sesiones de "Pregúntame lo que quieras" sobre el sector financiero, los empleos actuales y futuros, la tecnología, la ciberseguridad, etc.

\*Los participantes descubrieron cómo la inteligencia artificial puede utilizarse para crear obras de arte. Aprenden a diseñar una IA no conectada y a utilizar la programación informática para producir dibujos. Trabajar con imágenes facilita la comprensión del poder de los métodos informáticos y los adolescentes -de todas las edades y géneros- se divierten mucho explorando las infinitas posibilidades.

# Teletrabajo: ¿Está preparado para el fin de las excepciones sociales y fiscales relacionadas con la crisis sanitaria?

Aunque la práctica del teletrabajo no estaba muy extendida en Luxemburgo, se ha intensificado enormemente en 2020 en el contexto del Covid. En este ámbito, la legislación podría cambiar pronto para adaptarse mejor a la evolución de los modos de trabajo actuales. Desde el punto de vista de la adquisición y retención de talento, se trata de una cuestión importante para que los empleadores luxemburgueses sean capaces de atraer talento y garanticen el equilibrio entre la vida laboral y la personal. Esta cuestión está más que nunca de actualidad, ya que las excepciones legales y fiscales de Covid-19 acaban de finalizar el 30 de junio.

En Luxemburgo, **casi todos los empleados han practicado el teletrabajo al menos una vez**. Si para la mayoría de nosotros esta práctica consiste en trabajar en casa (*homeworking*), existen otras formas menos conocidas. "Por ejemplo, existe el teletrabajo, que consiste en trabajar fuera de las instalaciones habituales de la empresa, en un espacio alquilado por la empresa o por otra organización", explica *Joël de Marneffe, responsable de Tax & Legal y experto jurídico de SD Worx*. También, el empleado puede ir a las instalaciones de un cliente para una cita y seguir trabajando allí, en lugar de volver a casa o a la empresa (teletrabajo móvil).

## Una práctica basada en el diálogo

Desde marzo de 2020, **el teletrabajo se ha disparado**. Para los empleadores que quieren convertir esta práctica en algo permanente en su empresa, ahora se trata de decidir si el teletrabajo en casa se implanta de forma regular u ocasional.

El teletrabajo debe seguir siendo una práctica voluntaria, es decir, **de mutuo acuerdo entre el empresario y el empleado**. "Creo que lo mejor es informar bien a los empleados y estar bien informado uno mismo antes de poner en marcha una política de este tipo", explica *Joël de Marneffe*,

responsable de fiscalidad y asesoría jurídica de SD Worx.

En este contexto, los directivos tienen la oportunidad de **establecer un marco dentro de la empresa** que garantice la confianza hacia los empleados y mantenga los vínculos con ellos, asegurando al mismo tiempo que las funciones que no están pre-dispuestas al teletrabajo se adapten lo máximo posible.

## Adoptar una normativa más flexible y favorable

En este contexto, el antiguo y relativamente estricto marco legal debería evolucionar pronto para aplicarse a la situación actual y permitir que los empleados trabajen más desde casa. Otro obstáculo para los directivos es el de los **empleados transfronterizos**. Para ellos existen varios obstáculos al teletrabajo: la afiliación a la seguridad social, pero también los días de excepción fiscal. "Para que el teletrabajo sea sostenible, hay que preguntarse qué tipo de reglamentación hay que aplicar, si no es necesario imponer un tope a los trabajadores fronterizos (límite del 25%) y asegurarse de informarles de que existen unos días de **excepción fiscal en materia de impuestos**, pero que es posible y a veces interesante superarlos".

## El marco jurídico luxemburgués y transfronterizo

### Seguridad Social:

Luxemburgo y sus tres países vecinos Alemania, Francia y Bélgica, han acordado mantener la **disposición excepcional de no tener en cuenta los días de teletrabajo vinculados a la crisis COVID-19 para determinar la legislación de seguridad social aplicable a los trabajadores fronterizos hasta el 30 de junio de 2022.**

En concreto, esto significa que un trabajador fronterizo que realiza su trabajo desde casa seguirá estando afiliado al sistema de seguridad social luxemburgués hasta esa fecha, aunque se supere el umbral del 25% previsto en la legislación europea para los trabajadores afectados.

Pero a partir del 1 de julio de 2022, y en el momento de escribir estas líneas, esta excepción **debería dejar de existir** y los días de teletrabajo en el país de residencia se incluirán para determinar el umbral del 25%.

Sin embargo, parece que las cosas van muy deprisa en este asunto y la *Administrative Commission for the Coordination of Social Security Systems*, compuesta por un representante gubernamental de cada Estado miembro, se reunió el 17 de junio para proponer un periodo transitorio del 1 de julio al 31 de diciembre de 2022 durante el cual:

- no es necesario solicitar el formulario A1 para el teletrabajo transfronterizo y
- los días de teletrabajo no se tienen en cuenta en el cálculo del 25%.

No obstante, esta información no ha sido confirmada oficialmente por las instituciones de seguridad social de los países fronterizos en el momento de redactar este artículo.

### Fiscalidad:

Los días trabajados en casa sólo por las medidas adoptadas para luchar contra la pandemia de Covid-19 se excluirán del cálculo de los días de tolerancia previstos en los acuerdos fiscales hasta el 30 de junio de 2022.

PAÍS DE RESIDENCIA	DÍAS DE TOLERANCIA*
Bélgica	34
Francia	29
Alemania	19

\*Datos para un empleado a tiempo completo que trabaja todo el año en Luxemburgo

Los expertos jurídicos de SD Worx le ayudan a estructurar y validar el cumplimiento legal de su política relativa al teletrabajo.

- Formaciones en línea:
  - "Télétravail post-Covid: Conformité légale et impact social" (Francés)  
En septiembre – información complete en nuestra página web : [www.sdworx.com/fr-lu](http://www.sdworx.com/fr-lu)
- Organización de sesiones de formación personalizadas para sus empleados:
  - Organizamos sesiones de 2 horas en francés y/o inglés para informar a sus empleados sobre las repercusiones legales, sociales y fiscales del teletrabajo, una vez finalizadas las medidas sanitarias. Todo ello de acuerdo con la política de RRHH que haya puesto en marcha.
- Apoyo específico para estructurar y validar su propuesta:
  - Workshops de apoyo a tu equipo de RRHH.
  - Redacción de una nota personalizada con las normas aplicables al teletrabajo y sugerencias para el cumplimiento en su empresa
    - ¿Ha revisado sus políticas internas?
    - ¿Ha actualizado en consecuencia los contratos de trabajo de sus empleados?
    - ¿Puede estimar el impacto de la superación de las excepciones sociales y fiscales en los desplazamientos transfronterizos?

Descubra las soluciones de consultoría de SD Worx en nuestro sitio web: [www.sdworx.com/lu-fr](http://www.sdworx.com/lu-fr).

**¡Nueva sección!**

# Cambios en el sector

Esta nueva sección incluirá información sobre cambios y nuevos nombramientos en la industria de servicios financieros, con el objetivo de presentar a los profesionales vinculados con los mercados Iberia y/o latinoamericanos de las empresas del SFF.

**¿Interesado/a en participar?**

Contacte con nosotros para más información:

[publicacioneslux.ext@e-camara.com](mailto:publicacioneslux.ext@e-camara.com)

[www.e-camara.com](http://www.e-camara.com)

# Artículos

- Estructuración de fondos en Luxemburgo: cuando el atractivo se une a la eficiencia



# Estructuración de fondos en Luxemburgo: cuando el atractivo se une a la eficiencia

## Beneficios para los inversores y promotores españoles

Luxemburgo cuenta con una gran cantidad de inversores, incluidos los españoles, que se sienten cómodos con su legislación, la cual evoluciona constantemente para satisfacer las necesidades de los agentes del mercado financiero. A estos inversores les anima la ubicación de Luxemburgo en el corazón de la Unión Europea (UE) y su acceso a los **derechos de pasaporte de la UE**. Asimismo, su legislación ofrece una completa variedad de tipos de fondos, en función del tamaño, la geografía, los requisitos reglamentarios o el sector de actividad, lo que proporciona una total flexibilidad y atrae a los promotores/gestores españoles que desean crear un fondo y captar capital de inversores situados o no en España.

**La alta concentración de expertos en fondos de inversión de Luxemburgo**, especializados en todos los aspectos del desarrollo de productos, legales, fiscales, contables, administrativos y de distribución, ha posicionado su ecosistema de fondos como uno de los más atractivos del mundo, y lo ha situado como líder mundial en la distribución de fondos transfronterizos, con fondos distribuidos en más de 80 países de todo el mundo. Esta amplia experiencia y capacidad garantiza una asistencia de alta calidad a lo largo de todo el proceso de creación de un fondo.

## Estructuración de fondos en Luxemburgo

### Regímenes jurídicos

Los fondos de inversión luxemburgueses pueden dividirse en tres grandes categorías, a saber: (i) los fondos regulados, supervisados por el regulador luxemburgués (la **CSSF**), como los organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (**UCITS**, en su denominación en inglés), los fondos de in-

versión especializados (**SIF**) o las sociedades de inversión en capital riesgo (**SICAR**), (ii) los fondos semirregulados, como los fondos de inversión alternativos reservados (**RAIF**), que son supervisados indirectamente a través de la supervisión prudencial de su gestor de fondos de inversión alternativos (**AIFM**, en su denominación en inglés) autorizado por la CSSF, y (iii) los fondos no regulados puros, como los fondos de inversión alternativos (**AIF**, en su denominación en inglés), que son gestionados por AIFMs registrados (o de *minimis*).

Los AIFM autorizados pueden comercializar tanto fondos regulados como no regulados a inversores profesionales dentro de la UE a través del pasaporte de distribución, siempre y cuando el fondo cumpla con los requisitos para ser considerado un FIA según la Directiva Europea 2011/61/UE sobre AIFM (**AIFMD**).

### Formas legales

Un fondo puede adoptar varias formas societarias, como una sociedad comanditaria por acciones (**SCA**) o una sociedad anónima (**SA**). También puede adoptar una de las dos formas de sociedad limitada inspiradas en el modelo anglosajón de sociedad limitada: una sociedad limitada común (*société en commandite simple* - **SCS**) con personalidad jurídica, o una sociedad limitada especial (*société en commandite spéciale* - **SCSp**) sin personalidad jurídica.

### Opciones de estructuración

Los fondos luxemburgueses pueden estructurarse como fondos abiertos o cerrados - permitiendo o no que los inversores soliciten el reembolso de sus intereses/participaciones/acciones - en función de si el fondo invierte en activos más bien líquidos o ilíquidos.

Luxemburgo también ofrece una **amplia variedad de opciones de estructuración** en función de la estrategia adoptada, como por ejemplo infraestructuras, capital privado, capital riesgo, inmobiliario o deuda.

En cuanto al control del proceso de inversión, los fondos luxemburgueses pueden ser gestionados por un AIFM español o por un AIFM tercero. En este último caso, el promotor español del fondo puede seguir participando en el proceso de inversión actuando como **gestor de la cartera** que toma las decisiones de inversión bajo la supervisión del AIFM, siempre que esté debidamente autorizado para realizar dicha actividad en España, o como asesor de inversiones del AIFM, que puede no necesitar autorización en España si no realiza ninguna actividad de asesoramiento de inversiones en España y sólo asesora al AIFM tercero.

### Aspectos fiscales

Los fondos luxemburgueses no suelen estar sujetos a impuestos (salvo una tasa de suscripción anual), o se benefician de una amplia exención en función de su forma jurídica y su régimen reglamentario. En algunos casos, también tienen derecho a los beneficios de los **tratados de doble imposición** (DTTs, en su denominación en inglés) firmados por Luxemburgo. Este es el caso del DTT con España, en el que, bajo condiciones, algunos fondos pueden tener acceso directo a dicho DTT.

Cuando los fondos no se benefician de estos tratados, es habitual crear entidades con fines especiales (SPV) para mantener los activos, por distintas razones, entre ellas una mejor gestión de los activos, la segregación de los riesgos y la diversificación cuando sea necesario. Estos SPV suelen adoptar la **forma jurídica** de una entidad opaca que está plenamente sujeta a impuestos y, como tal, se benefician de la amplia red de tratados y de las directivas fiscales de la UE aplicables en Luxemburgo (siempre que haya razones de fondo y comerciales adecuadas).

Desde el punto de vista fiscal español, las rentas obtenidas por los inversores españoles (es decir, los dividendos y los intereses) podrían tributar en España por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (del 19% al 26%) y por el Impuesto sobre Sociedades (25%).

Dichas rentas también podrían tributar en Luxemburgo, pero si el fondo y los inversores españoles pueden acogerse a las disposiciones del DTT, po-

drían aplicarse tipos impositivos reducidos (15% en el caso de los dividendos y 10% en el de los intereses).

En caso de una eventual desinversión, la eventual ganancia tributaría en España por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o por el Impuesto sobre Sociedades a los tipos mencionados anteriormente. Además, dicha ganancia no tributaría en Luxemburgo si (i) se aplican las disposiciones de la DTT y (ii) el activo subyacente del fondo no está compuesto principalmente por activos inmobiliarios situados en Luxemburgo.

En el caso de las personas físicas, la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas prevé un **régimen fiscal especial** para determinadas plusvalías derivadas de la venta de participaciones de UCITS cuando, entre otros requisitos, dichas plusvalías se reinviertan totalmente en otros UCITS.

### Conclusión

Con cerca de 6 billones de euros en activos gestionados y cerca de 14.500 fondos domiciliados a 31 de diciembre de 2021, Luxemburgo se erige hoy en día como el mayor centro de fondos de inversión de Europa y el segundo del mundo después de Estados Unidos. Su economía con calificación AAA, sus favorables regímenes regulatorios y fiscales, sus sólidas finanzas públicas, así como su estabilidad política y social, lo convierten en un lugar ideal para los inversores y promotores españoles.

Luxemburgo ofrece **una amplia gama de regímenes normativos, formas jurídicas y opciones de estructuración**, que permiten la máxima flexibilidad para establecer un fondo de inversión. Todo ello, teniendo en cuenta su estrategia de inversión, los inversores a los que va dirigido y los requisitos fiscales y reglamentarios aplicables. Por lo tanto, es la jurisdicción idónea para establecer un fondo de inversión con el fin de recaudar capital y canalizar la inversión dentro del Espacio Económico Europeo y fuera de él.

---

El artículo ha sido preparado por "**CMS Luxembourgish and Spanish Fund Platform**", con la colaboración de:

- Aurélien Hollard (Partner, Investment Funds)
- Benjamin Bada (Partner, Investment Fund)
- Frédéric Feyten (Managing Partner, Head of Tax in Luxembourg)
- Diego de Miguel (Partner, Tax)
- Ricardo Héctor (Counsel, Tax)
- Ricardo Plasencia (Partner, Financial Services Regulatory)
- Alejandro Domínguez (Counsel, Tax)
- José Ocaña (Senior Associate, Capital Markets)

# Flash News

Información y eventos de actualidad





## Almuerzo-debate con Mairead McGuinness, Comisaria europea de Servicios Financieros, Estabilidad Financiera y Unión de los Mercados de Capitales

*“Unión de Servicios Financieros y Mercados de Capitales:  
las prioridades de la Comisión en la segunda mitad  
de su mandato”*



El próximo martes 19 de julio entre las 12:30 y las 14:30 horas, la Cámara Oficial de Comercio de España en Bélgica y Luxemburgo organiza un almuerzo-debate en Bruselas con Mairead McGuinness, Comisaria de Servicios Financieros, Estabilidad Financiera y Unión de los Mercados de Capitales.

El evento tendrá lugar en el Radisson Collection Hotel Grand Place (Rue du Fossé aux Loups 47, 1000 Bruselas).

El evento tratará sobre la “Unión de Servicios Financieros y Mercados de Capitales: Las prioridades de la Comisión en la segunda mitad de su mandato”. La ponencia se desarrollará en inglés.



Más información y registro :  
[info@e-camara.com](mailto:info@e-camara.com)  
[www.e-camara.com](http://www.e-camara.com)

Evento patrocinado por:



Con la colaboración de nuestros socios patrocinadores  
y miembros del SFF:



# Cámara Oficial de Comercio de España en Bélgica y Luxemburgo ASBL



+352 661 404 399



luxemburgo@e-camara.com  
www.e-camara.com

## Colaboraciones

- **José Manuel Campa**, Presidente, Autoridad Bancaria Europea (ABE).
- **Joel Kuenzer**, Senior Consultant, ESG & Sustainable, FTI Consulting.
- **Thea Utoff Høj Jensen**, Head of Financial Services Brussels, FTI Consulting.
- **Stephanie Maier**, Global Head of Sustainable and Impact Investment, GAM Investments.
- **Mónica Hortelano López**, Director - Senior Business Developer (FIM), Quintet Private Bank, Luxembourg
- **Marta González**, Secretaria General, Cámara Oficial de Comercio de España en Bélgica y Luxemburgo.
- **Esperanza López**, Talent Acquisition Partner - Human Resources, Lombard International Assurance S.A.
- **Cathrine Foldberg Møller**, Partner, Simmons & Simmons Luxembourg LLP.
- **Pablo López Romero**, Supervising Associate, Simmons & Simmons Luxembourg LLP.
- **Álvaro Laorden**, Head of Treasury & Market Services and Executive Committee member of RBC IS Bank Luxembourg, Sponsor of the RBC NextGen Employee Resource Group,
- **CMS Luxembourgish and Spanish Fund Platform:**
  - **Aurélien Hollard**, Partner, Investment Funds.
  - **Benjamin Bada**, Partner, Investment Fund.
  - **Frédéric Feyten**, Managing Partner, Head of Tax in Luxembourg.
  - **Diego de Miguel**, Partner, Tax.
  - **Ricardo Héctor**, Counsel, Tax.
  - **Ricardo Plasencia**, Partner, Financial Services Regulatory.
  - **Alejandro Domínguez**, Counsel, Tax.
  - **José Ocaña**, Senior Associate, Capital Markets.

### AVISO LEGAL

El contenido de este documento ofrece únicamente información general y no constituye asesoramiento o servicio profesional. La Cámara no se hace responsable de las opiniones personales incluidas en el documento, y no tendrá ninguna responsabilidad por la exactitud e integridad de la información.