

Usmernenia

o určitých aspektoch požiadaviek na odpočet
MiFID II

Obsah

I. Rozsah pôsobnosti.....	2
II. Odkazy na právne predpisy, skratky a vymedzenie pojmov.....	3
III. Účel.....	5
IV. Povinnosti v oblasti dodržiavania súladu a podávania správ	6
V. Usmernenia o určitých aspektoch požiadaviek na odmeňovanie podľa smernice MiFID II 7	
VI. Príloha – Názorné príklady politík a postupov odmeňovania vytvárajúce konflikty, ktoré môžu byť ťažko zvládnuteľné	16
VII. Tabuľka zhody medzi návrhom nových usmernení a usmerneniami z roku 2013	19

I. Rozsah pôsobnosti

Dotknuté subjekty

1. Tieto usmernenia sa vzťahujú na príslušné orgány a spoločnosti.

Predmet

2. Tieto usmernenia sa uplatňujú vo vzťahu k požiadavkám na odmeňovanie stanovených v článku 27 delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II, ako aj k požiadavkám týkajúcich sa konfliktu záujmov stanoveným v článku 16 ods. 3 a v článku 23 smernice MiFID II a v článku 34 delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II v oblasti odmeňovania na jednej strane a k pravidlám výkonu činnosti stanoveným v článku 24 ods. 1 a ods. 10 smernice MiFID II na druhej strane. Okrem toho tieto usmernenia objasňujú uplatňovanie požiadaviek na správu a riadenie v oblasti odmeňovania podľa článku 9 ods. 3 smernice MiFID II.

Časový rámec

3. Tieto usmernenia sa uplatňujú po uplynutí šiestich mesiacov od dátumu ich zverejnenia na webovom sídle orgánu ESMA vo všetkých úradných jazykoch EÚ.
4. Od toho istého dátumu sa prestanú uplatňovať Usmernenia k politikám a postupom odmeňovania (MiFID)¹ vydané podľa smernice MiFID I.

¹ ESMA/2023/606.

II. Odkazy na právne predpisy, skratky a vymedzenie pojmov

Odkazy na právne predpisy

Delegované nariadenie, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II	delegované nariadenie (EÚ) 2017/565 z 25. apríla 2016, ktorým sa dopĺňa smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/65/EÚ, pokiaľ ide o organizačné požiadavky a podmienky výkonu činnosti investičných spoločností, ako aj o vymedzené pojmy na účely uvedenej smernice
Nariadenie kapitálových požiadavkách (nariadenie CRR)	o nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 575/2013 z 26. júna 2013 o prudenciálnych požiadavkách na úverové inštitúcie a investičné spoločnosti a o zmene nariadenia (EÚ) č. 648/2012 ²
Nariadenie o orgáne ESMA	nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1095/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán dohľadu (Európsky orgán pre cenné papiere a trhy) a ktorým sa mení a dopĺňa rozhodnutie č. 716/2009/ES a zrušuje rozhodnutie Komisie 2009/77/ES ³
Smernica MiFID II	smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/65/EÚ z 15. mája 2014 o trhoch s finančnými nástrojmi, ktorou sa mení smernica 2002/92/ES a smernica 2011/61/EÚ ⁴
Smernica o PKIPCP	smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/65/ES z 13. júla 2009 o koordinácii zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení týkajúcich sa podnikov kolektívneho investovania do prevoditeľných cenných papierov (PKIPCP).
Smernica o správcoch alternatívnych investičných fondov (AIFMD)	smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/61/EÚ z 8. júna 2011 o správcoch alternatívnych investičných fondov a o zmene a doplnení smerníc 2003/41/ES a 2009/65/ES a nariadení (ES) č. 1060/2009 a (EÚ) č. 1095/2010 ⁵

Skratky

ESMA	Európsky orgán pre cenné papiere a trhy
EÚ	Európska únia

² Ú. v. EÚ L 176, 27.6.2013, s. 1 – 337.

³ Ú. v. EÚ L 331, 15.12.2010, s. 84.

⁴ Ú. v. EÚ L 173, 12.6.2014, s. 349.

⁵ Ú. v. EÚ L 174, 1.7.2011, s.1 – 73.

Vymedzenie pojmov

5. Pokiaľ sa neuvádza inak, pojmy vymedzené v smernici MiFID II a v delegovanom nariadení, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II majú v týchto usmerneniach ten istý význam.

6. Na účely týchto usmernení sa okrem toho uplatňujú tieto vymedzenia pojmov:

spoločnosti	investičné spoločnosti (v zmysle článku 4 ods. 1 bodu 1 smernice MiFID II), úverové inštitúcie (v zmysle článku 4 ods. 1 bodu 1 nariadenia CRR) pri poskytovaní investičných služieb a činností v zmysle článku 4 ods. 1 bodu 2 smernice MiFID II, investičné spoločnosti a úverové inštitúcie pri predaji alebo poradenstve klientom v oblasti štruktúrovaných vkladov, správcovské spoločnosti PKIPCP a externí správcovia alternatívnych investičných fondov (správcovia AIF) (v zmysle článku 5 ods. 1 písm. a) AIFMD) pri poskytovaní investičných služieb alebo vedľajších služieb uvedených v článku 6 ods. 3 smernice o PKIPCP a článku 6 ods. 4 AIFMD
kvantitatívne kritériá	predovšetkým číselné alebo finančné údaje, ktoré sa používajú na určenie odmeny príslušnej osoby (napr. hodnota predaných nástrojov, objem predaja, stanovenie cieľov predaja alebo nových klientov atď.)
kvalitatívne kritériá	predovšetkým iné ako kvantitatívne kritériá. Môže sa tiež týkať číselných alebo finančných údajov, ktoré sa používajú na posúdenie kvality dosiahnutých výsledkov príslušnej osoby a/alebo služieb pre klienta, napr. návratnosť investície klienta, veľmi nízky počet sťažností za dlhé časové obdobie atď.

III. Účel

7. Tieto usmernenia sú založené na článku 16 ods. 1 nariadenia o orgáne ESMA. Účelom týchto usmernení je na jednej strane zabezpečiť spoločné, jednotné a konzistentné uplatňovanie požiadaviek na odmeňovanie podľa smernice MiFID II stanovených v článku 27 delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II, ako aj požiadaviek týkajúcich sa konfliktu záujmov stanovených v článku 16 ods. 3 a v článku 23 smernice MiFID II a v článku 34 delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II v oblasti odmeňovania, a na druhej strane pravidiel výkonu činnosti stanovených v článku 24 ods. 1 a článku 10 smernice MiFID II. Okrem toho tieto usmernenia objasňujú uplatňovanie požiadaviek na správu a riadenie v oblasti odmeňovania podľa článku 9 ods. 3 smernice MiFID II.
8. Orgán ESMA očakáva, že zdôraznením viacerých dôležitých prvkov sa týmito usmerneniami podporí väčšia konvergencia pri výklade požiadaviek na odmeňovanie podľa smernice MiFID II a prístupov v oblasti dohľadu nad požiadavkami smernice MiFID II týkajúcimi sa odmeňovania, ako aj nad požiadavkami smernice MiFID II týkajúcimi sa konfliktu záujmov a výkone činnosti v oblasti odmeňovania, čím sa zvýši hodnota existujúcich noriem. Orgán ESMA očakáva, že zabezpečením toho, aby spoločnosti dodržiavali regulačné normy, sa primerane posilní ochrana investorov.
9. V usmerneniach sa nevyjadrujú absolútne povinnosti. Preto sa často používa pojem „mal by“. Pokiaľ sa však opisujú požiadavky podľa smernice MiFID II alebo podľa delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II, používajú sa pojmy „má“ a „musí“ alebo „je povinný“.

IV. Povinnosti v oblasti dodržiavania súladu a podávania správ

Status usmernení

10. V súlade s článkom 16 ods. 3 nariadenia o ESMA musia príslušné orgány a účastníci finančných trhov vynaložiť všetko úsilie na dodržanie týchto usmernení.
11. Príslušné orgány, na ktoré sa tieto usmernenia vzťahujú, majú zabezpečiť ich dodržiavanie tak, že ich podľa okolností začlenia do svojich vnútroštátnych právnych rámcov a/alebo rámcov pre dohľad vrátane prípadov, ak sú osobitné usmernenia v rámci dokumentu určené najmä účastníkom finančného trhu. V takom prípade by mali príslušné orgány prostredníctvom dohľadu zabezpečiť, aby účastníci finančných trhov tieto usmernenia dodržiavali.

Požiadavky na podávanie správ

12. Do dvoch mesiacov od dátumu uverejnenia usmernení na webovom sídle orgánu ESMA vo všetkých úradných jazykoch EÚ príslušné orgány, na ktoré sa tieto usmernenia vzťahujú, musia oznámiť orgánu ESMA, či i) dodržiavajú, ii) nedodržiavajú, ale plánujú dodržiavať, alebo iii) nedodržiavajú ani neplánujú dodržiavať tieto usmernenia.
13. V prípade nedodržiavania musia príslušné orgány do dvoch mesiacov od dátumu uverejnenia usmernení na webovom sídle ESMA vo všetkých úradných jazykoch EÚ takisto oznámiť ESMA svoje dôvody nedodržiavania týchto usmernení.
14. Vzor oznámení je k dispozícii na webovom sídle orgánu ESMA. Po vyplnení sa vzor odošle orgánu ESMA.
15. Účastníci finančného trhu nie sú povinní podávať správy o tom, či dodržiavajú tieto usmernenia.

V. Usmernenia o určitých aspektoch požiadaviek na odmeňovanie podľa smernice MiFID II

V.I NAVRHOVANIE POLITÍK A POSTUPOV V OBLASTI ODMEŇOVANIA

Príslušné právne predpisy: Článok 16 ods. 3, článok 23 a článok 24 ods. 10 smernice MiFID II, ako aj články 27 a 34 delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II

Usmernenie 1

16. Pri navrhovaní politík a postupov odmeňovania v súlade s požiadavkami podľa článku 27 delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II, a najmä ak odmeňovanie zahŕňa pohyblivé zložky, by spoločnosti mali zdefinovať vhodné kritériá na zosúladenie záujmov príslušných osôb a spoločností so záujmami klientov. Takéto kritériá zosúladujúce záujmy príslušných osôb a spoločností so záujmami klientov by mali spoločnostiam umožniť hodnotiť výkon príslušných osôb.
17. Na tento účel a v súlade s článkom 27 ods. 4 delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II, spoločnosti zohľadňujú kvalitatívne kritériá podporujúce príslušné osoby v tom, aby konali v najlepšom záujme klienta. Príklady vhodných kvalitatívnych kritérií zahŕňajú dodržiavanie regulačných požiadaviek, ako sú pravidlá výkonu činnosti (najmä preskúvanie vhodnosti nástrojov predávaných príslušnými osobami klientom, ak je to relevantné) a interné postupy, spravodlivé zaobchádzanie s klientmi a spokojnosť klientov.
18. Kvalitatívne kritériá, ktoré spoločnosti používajú vo svojich politikách a postupoch odmeňovania, by mali byť dostatočne a jasne vymedzené a zdokumentované, aby sa zabezpečilo, že sa nepoužívajú na nepriame opätovné zavedenie kvantitatívnych obchodných kritérií, ktoré môžu vytvárať konflikty záujmov alebo motivačné faktory, ktoré môžu viesť príslušné osoby k uprednostňovaniu vlastných záujmov alebo záujmov ich spoločnosti na potenciálny úkor ktoréhokoľvek klienta. Ak napríklad spoločnosť používa spokojnosť klientov ako kvalitatívne kritérium pri určovaní pohyblivej zložky odmeňovania príslušných osôb, z politiky odmeňovania by malo byť zrejmé, ako bude spoločnosť v tomto ohľade merať výkon zamestnancov, pričom v politike odmeňovania by malo byť uvedené, aké údaje sa použijú, prípadné prahové hodnoty, ktoré sa budú uplatňovať, atď., aby sa predišlo vytvoreniu nejasného kritéria, ktoré môže spoločnosť použiť namiesto toho na odmeňovanie predaja alebo na vyvíjanie tlaku na predajcov, aby predávali určité produkty (hoci v politike odmeňovania by sa takéto kvantitatívne obchodné kritériá ako ukazovatele výkonnosti neuvádzali).
19. Pokiaľ ide o kvantitatívne kritériá, spoločnosti by mali zabezpečiť, aby zohľadňovali kritériá, ktoré nevytvárajú konflikty záujmov alebo motivačné faktory, ktoré by mohli viesť príslušné osoby k uprednostňovaniu vlastných záujmov alebo záujmov ich spoločnosti na potenciálny úkor ktoréhokoľvek klienta. Spoločnosti môžu napríklad stanoviť zamestnancom ciele predaja za predpokladu, že takéto obchodné ciele nevytvárajú pre zamestnancov motiváciu odporúčať len určité produkty na úkor najlepšieho záujmu klientov (napríklad skupinové produkty alebo produkty, ktoré sú pre

spoločnosť alebo skupinu lukratívnejšie) a že akékoľvek zostávajúce konflikty záujmov sú riadne zmiernené použitím iných rovnako vážených kritérií, ako je výkon zamestnancov v súvislosti s požiadavkami na vhodnosť alebo spokojnosť klientov.

20. Váhy priradené kritériám použitým na určenie odmeny by nemali byť také, aby niektoré kritériá, najmä kvalitatívne, boli nevýznamné alebo aby iným, najmä kvantitatívnym obchodným kritériám, pripisovali príliš veľký význam.
21. Pri navrhovaní politík a postupov odmeňovania v súlade s požiadavkami podľa článku 27 delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II by spoločnosti mali zvážiť všetky relevantné faktory, ako sú okrem iného pozícia, ktorú príslušné osoby zastávajú, druh ponúkaných produktov a spôsoby distribúcie (napr. s poradenstvom alebo bez poradenstva, osobne alebo prostredníctvom telekomunikačných prostriedkov/elektronickej komunikácie), aby zabránili negatívnemu ovplyvneniu záujmov svojich klientov potenciálnym rizikom výkonu činnosti a konfliktu záujmov a aby zabezpečili, že spoločnosť primerane riadi akékoľvek súvisiace zostávajúce riziko.
22. Bez toho, aby bola dotknutá požiadavka článku 27 ods. 4 druhého pododseku delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II, by zavedené politiky a postupy odmeňovania mali umožňovať uplatňovanie flexibilnej politiky pre pohyblivú zložku odmeňovania vrátane prípadnej možnosti nevyplácať pohyblivú zložku odmeňovania vôbec⁶.
23. Pokiaľ ide o pohyblivú zložku odmeňovania, spoločnosti by sa mali vyhýbať stanovovaniu výkonnostných cieľov, ktoré môžu motivovať príslušné osoby k správaniu zameranému na krátkodobé zisky s cieľom dosiahnuť príslušné prahové hodnoty, ako sú napríklad ciele typu „všetko alebo nič“, ak by mohli viesť ku konfliktu záujmov alebo poškodiť záujmy klientov. Spoločnosti by mali uprednostňovať politiky a postupy odmeňovania, v ktorých sa pohyblivá časť vyplácanej odmeny vypočítava a priznáva na lineárnom základe alebo v ktorých pohyblivá časť závisí od viacerých výkonnostných cieľov stanovených na rôznych úrovniach a priznáva práva na rôzne sumy alebo, pokiaľ možno, rôzne sadzby pohyblivej zložky odmeňovania.
24. Pri navrhovaní a uplatňovaní svojich politík odmeňovania by spoločnosti mali zohľadniť možné konflikty záujmov alebo riziká poškodenia záujmov klientov vyplývajúce z cieľov krížového predaja uložených príslušným osobám. Osobitná pozornosť by sa mala venovať napríklad situáciám, keď by príslušné osoby boli podporované v tom, aby poskytnutie lepších podmienok na hypotekárny úver klientovi podmienili tým, že si tento klient zakúpi konkrétny finančný nástroj, ktorý je súčasťou cieľov predaja príslušných osôb.
25. Vzhľadom na širokú definíciu odmeňovania uvedenú v delegovanom nariadení, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II, by sa politikami a postupmi odmeňovania spoločností malo tiež zabezpečiť, aby kritériá používané na posudzovanie zvyšovania miezd a povyšovania boli v súlade s požiadavkami na odmeňovanie podľa smernice MiFID II.

⁶ Pri určovaní odmeny pre viazaných sprostredkovateľov môžu spoločnosti zohľadniť osobitné postavenie viazaných sprostredkovateľov (zvyčajne ako samostatne zárobkovo činných obchodných zástupcov) a príslušné vnútroštátne špecifiká.

Například systémy společností na řízení kariérního postupu by se nemali používat na opětovné zavedení kvantitativních obchodních kritérií, od kterých může záviset kariérní postup příslušných osob a které mohou mít vliv na ich (pevnou a/alebo pohyblivou) složku odměňování, ak to může vést ku konfliktu zájmů, který může tieto příslušné osoby podnietiť k tomu, aby konali proti zájmům klientů ich společností.

26. Bez toho, aby boli dotknuté všeobecné zásady vnútroštátneho záväzkového alebo pracovného práva, by spoločnosti mali zväziť zahrnutie kritérií *ex post* úpravy pohyblivej zložky odmeňovania do svojich politík a postupov odmeňovania s cieľom ďalej odrádzať príslušné osoby od toho, aby nerešpektovali záujmy klienta alebo uprednostňovali svoje vlastné záujmy (napríklad investovaním do produktov s vyšším krátkodobým výnosom, ktoré však z dlhodobého hľadiska predstavujú väčšie riziko alebo nie sú vhodné pre investičný horizont klienta) s cieľom dosiahnuť krátkodobé výkonnostné ciele. Kritériá *ex post* úpravy by mali spoločnostiam umožniť ďalšie zosúladenie zájmov spoločnosti a príslušných osôb so zájmami klientov úpravou pohyblivej zložky odmeňovania, ak sa prípad pochybenia objaví po jej priznaní alebo vyplatení. Aby boli takéto kritériá účinné, spoločnosti by mali v závislosti od povahy, rozsahu a zložitosti svojich činností zväziť, či do svojich politík a postupov odmeňovania nezahrnú vhodné mechanizmy *ex post* úpravy, ako je napríklad uplatňovanie malusu (t. j. zníženie hodnoty celej odloženej pohyblivej zložky odmeňovania na základe *ex post* úpravy rizika predtým ako na ňu vznikol nárok) alebo spätné vrátenie odmeny (t. j. vrátenie vlastníctva sumy pohyblivej zložky odmeňovania, ktorá bola vyplatená v minulosti alebo na ktorú už vznikol nárok inštitúcii za určitých podmienok).
27. Mechanizmy *ex post* úprav uvedené v predchádzajúcom odseku by sa mali spúšťať na základe relevantných udalostí, ktoré majú vplyv na dodržiavanie platných ustanovení podľa smernice MiFID II a jej delegovaných aktov zo strany spoločnosti alebo príslušných osôb, ktorých cieľom je spravodlivé zaobchádzanie s klientmi a kvalita služieb poskytovaných klientom. Relevantné udalosti, ktoré majú vplyv na dodržiavanie platných predpisov zo strany spoločnosti a príslušných osôb, by sa nemali obmedzovať len na tie, ktoré viedli k opatreniam dohľadu, pokutám alebo sankciám, ale mali by zohľadňovať aj potvrdené nedostatky alebo porušenia. Mechanizmy *ex post* úprav by sa mali uplatňovať na príslušné osoby, ktoré sa priamo podieľali na pochybení, ale spoločnosti by mali tiež zväziť, či by bolo vhodné uplatňovať ich aj na väčšiu skupinu, napríklad na príslušné osoby, do ktorých zodpovednosti patria oblasti, v ktorých sa príslušné udalosti vykryštalizovali.
28. Pri uplatňovaní mechanizmov *ex post* úprav by sa mala zohľadniť závažnosť akýchkoľvek nedostatkov alebo pochybení, ktoré poškodzujú záujmy klientov.
29. Aby boli mechanizmy *ex post* úprav zmysluplné, spoločnosti by mali zväziť vyplácanie pohyblivej zložky odmeňovania čiastočne vopred a čiastočne s odkladom, v primeranej rovnováhe medzi časťou vyplácanou vopred a odloženou časťou a podľa vhodného harmonogramu odkladov, ktorý umožní zosúladiť záujmy príslušných osôb a spoločností so zájmami klientov.

30. Okrem toho by spoločnosti mali prijať a udržiavať opatrenia, ktoré im umožnia účinne identifikovať prípady, keď príslušná osoba nekoná v najlepšom záujme klienta, a prijať nápravné opatrenia.
31. Príslušné osoby by mali byť na začiatku jasne informované o kritériách, ktoré sa použijú na určenie výšky ich odmeny, o váhe, ktorá sa im pripisuje, o dôsledkoch nesplnenia jedného alebo druhého kritéria a o krokoch a načasovaní hodnotenia ich výkonu. Kritériá, ktoré spoločnosti používajú na hodnotenie výkonu príslušných osôb, by mali byť dostupné, zrozumiteľné a zaznamenané.
32. Spoločnosti by sa mali vyhýbať vytváraniu zbytočne zložitých politík a postupov (ako sú kombinácie rôznych politík a postupov alebo mnohostranné či viacvrstvové systémy, ktoré zvyšujú riziko, že správanie príslušných osôb nebude viesť k tomu, aby konali v najlepšom záujme klientov, a že akékoľvek zavedené kontrolné mechanizmy nebudú také účinné, aby identifikovali riziko poškodenia klienta). To môže potenciálne viesť k nejednotným prístupom a brániť riadnej znalosti alebo kontrole politík zo strany osôb vykonávajúcich funkciu dodržiavania súladu. V prílohe k týmto usmerneniam sú uvedené názorné príklady politík a postupov odmeňovania vytvárajúce riziká, ktoré môže byť ťažké riadiť vzhľadom na ich zložitosť, a ktoré poskytujú silnú motiváciu na predaj konkrétnych produktov.
33. Spoločnosti by mali zabezpečiť, aby organizačné opatrenia, ktoré prijímú v súvislosti so zavedením nových produktov alebo služieb, primerane zohľadňovali ich politiky a postupy odmeňovania a riziká, ktoré tieto produkty alebo služby môžu predstavovať. Pred uvedením nového produktu na trh by spoločnosti mali najmä posúdiť, či sú prvky odmeňovania súvisiace s distribúciou tohto produktu v súlade s politikami a postupmi odmeňovania spoločnosti, a či teda nepredstavujú riziko výkonu činnosti a riziko konfliktu záujmov. Tento proces by mali spoločnosti primerane zdokumentovať.
34. S cieľom predísť konfliktu záujmov v súvislosti s ich úlohou pri návrhu a/alebo dohľade nad politikami a postupmi odmeňovania spoločnosti by návrh politík a postupov odmeňovania vzťahujúcich sa na kontrolné funkcie (riadenie rizík a funkcie vnútorného auditu, ak sú zriadené)⁷, riadiaci orgán a vrcholový manažment spoločnosti nemali ohroziť ich objektivitu a nezávislosť.
35. Odmeňovanie zamestnancov vykonávajúcich kontrolné funkcie by preto malo vychádzať z cieľov špecifických pre danú funkciu. Okrem toho by prípadná pohyblivá zložka odmeňovania zamestnancov vykonávajúcich kontrolné funkcie nemala byť viazaná na kvantitatívny obchodný výkon príslušných osôb, ktorých odmeňovanie majú navrhovať a/alebo kontrolovať. Ak odmeňovanie zamestnancov vykonávajúcich kontrolné funkcie zahŕňa zložku založenú na obchodnej výkonnosti spoločnosti (napr. objem predaja), môže sa zvýšiť riziko konfliktu záujmov a malo by sa náležite riešiť použitím vhodných kvalitatívnych kritérií výkonnosti alebo úpravy.

⁷ V súvislosti s funkciou dodržiavania súladu sa uplatňuje článok 22 ods. 3 písm. e) delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II.

36. Ak majú spoločnosti povolené kombinovať funkcie vnútornej kontroly s prevádzkovými funkciami, naďalej podliehajú svojim povinnostiam v oblasti konfliktu záujmov a výkonu činnosti podľa smernice MiFID II. Politiky a postupy odmeňovania, ktoré sa na ne vzťahujú, by mali napriek tomu umožniť, aby tieto funkcie vnútornej kontroly zostali účinné (ako sa stanovuje v článku 22 ods. 4 delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II, pre osobu vykonávajúcu funkciu dodržiavania súladu).

37. Spoločnosti by tiež mali zabezpečiť, aby štruktúra odmeňovania členov riadiaceho orgánu a vrcholového manažmentu spoločnosti, ako aj kritériá používané na hodnotenie výkonnosti nevytvárali konflikty záujmov alebo motivačné faktory, ktoré by mohli viesť členov riadiaceho orgánu alebo vrcholového manažmentu spoločnosti alebo príslušné osoby v spoločnosti k uprednostňovaniu vlastných záujmov alebo záujmov spoločnosti na potenciálny úkor klienta.

38. Politiky a postupy odmeňovania platné pre príslušné osoby (prípadne vrátane copy-traderov), ktoré nie sú zamestnancami spoločnosti, ale napriek tomu patria do rozsahu pôsobnosti požiadaviek na odmeňovanie podľa smernice MiFID II, pretože sú:

- i) fyzickou osobou, ktorej služby sú k dispozícii a pod kontrolou spoločnosti alebo viazaného sprostredkovateľa spoločnosti a ktorá sa podieľa na poskytovaní investičných služieb a činností spoločnosťou⁸; alebo
- ii) fyzickou osobou, ktorá sa priamo podieľa na poskytovaní služieb investičnej spoločnosti alebo jej viazanému sprostredkovateľovi na základe dohody o externom zabezpečovaní na účely poskytovania investičných služieb a výkonu investičných činností spoločnosťou⁹,

by tiež mali spĺňať požiadavky smernice MiFID II týkajúce sa odmeňovania a tieto usmernenia.

39. Príklady osvedčených postupov:

a. Referencie používané pri výpočte pohyblivej zložky odmeňovania príslušných osôb sú spoločné pre všetky predávané produkty.

b. V prípade otvorenej investície bez stanovenej doby investovania sa odmena odkladá na stanovený počet rokov alebo do inkasa produktu.

40. Príklady nevhodných postupov:

a. Spoločnosť začala ponúkať sprostredkovateľom osobitnú dodatočnú odmenu za to, aby klientov motivovali k žiadaniu o nové fondové produkty, v ktorých má spoločnosť osobitný záujem. To často znamená, že príslušná osoba svojim klientom navrhne, aby odpredali produkty, ktoré by im inak odporučila ponechať si, aby mohli investovať do týchto nových produktov.

⁸ Článok 2 ods. 1 písm. c) delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II].

⁹ Článok 2 ods. 1 písm. d) delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II].

b. Manažéri a zamestnanci dostávajú vysoké bonusy spojené s konkrétnym produktom. V dôsledku toho poradcovia spoločnosti odporúčajú tento konkrétny produkt bez ohľadu na jeho vhodnosť pre oslovených klientov¹⁰. Varovania od osoby zodpovednej za riadenie rizík sa ignorujú, pretože investičné produkty prinášajú spoločnosti vysoké výnosy. Keď identifikované riziká nastanú, produkty sa už predali a bonusy sú už vyplatené.

c. Pohyblivá zložka celkového odmeňovania je založená len na predaných objemoch a zvyšuje zameranie príslušnej osoby na krátkodobý zisk, a nie na najlepší záujem klienta.

d. Príslušné osoby sa zapájajú do častého nákupu a predaja finančných nástrojov v portfóliu klienta s cieľom získať dodatočnú odmenu bez toho, aby zvážili vhodnosť tejto činnosti pre klienta. Podobne sa príslušné osoby namiesto posudzovania vhodnosti produktu pre klienta zameriavajú na predaj produktov, ktoré majú krátku dobu investovania, s cieľom získať odmenu z opätovného investovania do produktu po uplynutí krátkej doby.

e. Príslušný orgán vykonávajúci dohľad nad spoločnosťou identifikuje porušenia právnych predpisov podľa smernice MiFID II a jej delegovaných aktov, ktoré poškodzujú záujmy klientov, ale spoločnosti sa neuložia žiadne finančné sankcie, pretože nedodržanie právnych predpisov bolo medzitým napravené. Spoločnosť sa rozhodne prideliť členom predstavenstva maximálnu fixnú a pohyblivú zložku odmeňovania za daný rok na základe toho, že ostatné kritériá boli splnené, čím nevyvodí dôsledky z nedodržania regulačných povinností spoločnosti a úlohy, ktorú pri ňom zohrávali členovia predstavenstva.

V.II SPRÁVA A RIADENIE

Príslušné právne predpisy: článok 9 ods. 3 smernice MiFID II a článok 27 ods. 3 delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II

Usmernenie 2

41. Okrem pravidelnej revízie písomnej politiky odmeňovania¹¹ by ju spoločnosti mali revidovať aj pri každej relevantnej a významnej zmene svojich obchodných činností alebo štruktúry. Ak sa pri revízii zistí, že politika odmeňovania nefunguje tak, ako sa zamýšľalo, alebo že z nej vyplýva reziduálne riziko poškodenia klientov spoločnosti (či sa už naplnilo alebo nie), politika odmeňovania by sa mala včas a účinne zmeniť.

42. Riadna dokumentácia o politike odmeňovania, ako aj o rozhodovacom procese a postupoch, ktoré vedú k jej schváleniu alebo zmene, by sa mala viesť jednoznačným a transparentným spôsobom a mala by byť k dispozícii riadiacemu orgánu a vrcholovému manažmentu, ako aj iným osobám vykonávajúcim kontrolné funkcie

¹⁰ V takom prípade by spoločnosť porušila aj platné požiadavky na vhodnosť.

¹¹ V súlade s článkom 9 ods. 3 smernice MiFID II a článkom 27 ods. 3 delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II.

zapojeným do navrhovania, monitorovania a/alebo revidovania politiky a postupov odmeňovania.

43. Spoločnosti by mali zabezpečiť, aby osoba vykonávajúca funkciu dodržiavania súladu mala prístup ku všetkým relevantným dokumentom a informáciám, ktoré jej umožnia riadne a nezávisle si plniť svoje povinnosti v súlade s článkom 22 ods. 3 písm. a), pokiaľ ide o politiky a postupy odmeňovania týkajúce sa príslušných osôb vrátane členov riadiaceho orgánu a vrcholového manažmentu.
44. Spoločnosti by tiež mali zabezpečiť, aby ich riadiaci orgán na základe odporúčania osoby vykonávajúcej funkciu dodržiavania súladu schválil každú významnú zmenu politiky odmeňovania spoločnosti.
45. V závislosti od veľkosti spoločnosti a zložitosti jej obchodného modelu a poskytovaných investičných služieb a činností si revízia politiky odmeňovania môže vyžadovať aj zapojenie ďalších kontrolných funkcií (ako je riadenie rizík a/alebo vnútorný audit), aby sa zabezpečilo, že sa používajú vhodné kritériá výkonnosti a úpravy rizika.
46. Vrcholový manažment je zodpovedný a mal by si ponechať konečnú zodpovednosť za každodenné uplatňovanie politiky odmeňovania a monitorovanie rizík súvisiacich s dodržiavaním tejto politiky.
47. Spoločnosti by mali zabezpečiť, aby mali v rámci spoločnosti alebo skupiny zavedené vhodné a transparentné kanály na podávanie správ, ktoré by pomáhali pri eskalácii problémov týkajúcich sa rizík nedodržiavania požiadaviek smernice MiFID II v oblasti odmeňovania, konfliktov záujmov a výkonu činnosti.

V.III KONTROLA RIZÍK SÚVISIACICH S POLITIKAMI A POSTUPMI ODMEŇOVANIA

Príslušné právne predpisy: článok 9 ods. 3 smernice MiFID II a článok 27 ods. 3 delegovaného nariadenia, ktorým sa dopĺňa smernica MiFID II

Usmernenie 3

48. Spoločnosti by mali zaviesť primerané riadiace a kontrolné mechanizmy na posúdenie súladu so svojimi politikami a postupmi odmeňovania a na zabezpečenie toho, že tieto prinášajú zamýšľané výsledky. Riadiace a kontrolné mechanizmy by mali byť zavedené v celej spoločnosti a mali by sa pravidelne revidovať. Medzi tieto riadiace a kontrolné mechanizmy by malo patriť posudzovanie kvality služieb poskytovaných klientovi - napríklad monitorovanie predaja cez telefón, výber vzoriek poradenstva a portfólií klientov na kontrolu vhodnosti alebo pravidelné prechádzanie inej dokumentácie klienta.
49. Na vykonávanie takýchto riadiacich a kontrolných mechanizmov účinným spôsobom založeným na riziku by spoločnosti mali využívať širokú škálu informácií o monitorovaní kvality obchodnej činnosti a modelov predaja vrátane analýzy trendov a hlavných príčin s cieľom identifikovať oblasti so zvýšeným rizikom a podporiť prístup k monitorovaniu predaja založený na riziku, pričom by sa mali zamerať najmä na príslušné osoby s vysokou výkonnosťou (napríklad z hľadiska predaja).

50. Spoločnosti by mali zabezpečiť, aby výsledky takýchto analýz a kontrol boli jasne zdokumentované a oznámené vrcholovému manažmentu spolu s návrhmi na prípadné nápravné opatrenia. Osoba vykonávajúca funkciu dodržiavania súladu by mala tiež pomáhať vrcholovému manažmentu pri účinnom monitorovaní rizík súvisiacich s politikou odmeňovania zavedenou v spoločnosti (aj na základe *ex post* kontrol vykonaných v súlade s týmto usmernením). Ak by v dôsledku konkrétnych prvkov v politikách a postupoch odmeňovania mohla klientovi vzniknúť potenciálna alebo skutočná škoda, spoločnosti by mali prijať vhodné opatrenia na riadenie potenciálnych rizík súvisiacich s výkonom činnosti a konfliktom záujmov revíziou a/alebo zmenou týchto konkrétnych prvkov a mali by zaviesť vhodné riadiace a kontrolné mechanizmy a mechanizmy podávania správ na prijatie vhodných opatrení na zmiernenie potenciálnych rizík súvisiacich s výkonom činnosti a konfliktom záujmov.
51. Pri externom zabezpečovaní investičných služieb by spoločnosti mali mať na zreteli najlepšie záujmy klienta. Ak spoločnosť zvažuje využiť na poskytovanie služieb inú spoločnosť, mala by si overiť, či politika a postupy odmeňovania tejto inej spoločnosti zodpovedajú týmto usmerneniam. Okrem toho by sa spoločnosti mali vyhýbať vytváraniu príliš komplikovaných štruktúr na externé zabezpečovanie služieb alebo distribúciu (vrátane využívania viazaných sprostredkovateľov), ak politiky alebo postupy odmeňovania týchto štruktúr sťažujú spoločnosti monitorovanie rizík súvisiacich s dodržiavaním týchto usmernení a politik a postupov v oblasti konfliktu záujmov a výkonu činnosti v oblasti odmeňovania alebo zvyšujú riziko poškodenia záujmov klientov.
52. Spoločnosti by mali pravidelne posudzovať, či nástroje na správu informácií, ktoré používajú, primerane zachytávajú kvalitatívne údaje potrebné na určenie pohyblivej zložky odmeňovania, ktorú vyplácajú príslušným osobám.
53. Príklady osvedčených postupov:
- a. S cieľom posúdiť, či sú motivačné programy spoločnosti primerané, spoločnosť uskutočňuje program kontaktovania vzorky klientov krátko po ukončení predaja zahŕňajúceho osobný predaj, ak nie je schopná monitorovať zaznamenané telefonické predajné rozhovory, aby sa overilo, či predajca konal čestne, spravodlivo a profesionálne v súlade s najlepšimi záujmami klienta.
 - b. Osoby s najvyššími príjmami a najlepšimi dosahovanými výsledkami sa považujú za potenciálne rizikovejšie, a preto sa im venuje zvýšená pozornosť a na usmernenie kontroly súladu s predpismi sa používajú informácie, ako sú predchádzajúce výsledky v oblasti dodržiavania súladu, sťažnosti alebo údaje o zrušení. Výstupy majú vplyv na návrh/revíziu politiky a postupov odmeňovania.
54. Príklady nevhodných postupov:
- a. Spoločnosť sa pri posudzovaní pohyblivej zložky odmeňovania opiera najmä o kvantitatívne obchodné údaje.
 - b. Vrcholový manažment stanovil pre spoločnosť rôzne strategické ciele, ktoré sa majú dosiahnuť v určitom roku. Zdá sa, že všetky ciele sa zameriavajú výlučne na

finančné alebo obchodné aspekty bez toho, aby sa bralo do úvahy potenciálne poškodenie klientov spoločnosti. Politika odmeňovania bude v súlade s týmito strategickými cieľmi, a preto bude mať silné krátkodobé finančné a obchodné zameranie.

- c. Napriek starostlivosti, ktorá sa venuje navrhovaniu a posudzovaniu politík a postupov odmeňovania, niektoré politiky a postupy stále vedú k poškodzovaniu klientov a vytvárajú riziká, ktoré je potrebné identifikovať a zmiernovať.
- d. Pri distribúcii svojich produktov sa spoločnosť spolieha na viacúrovňovú predajnú sieť pozostávajúcu výlučne z pracovníkov alebo distribútorov tretích strán, ktorí sú odmeňovaní podľa objemu transakcií klientov, ktorých priamo získali, a ich poradia v predajnej štruktúre firmy, pričom pákový efekt závisí od počtu distribučných úrovní pod nimi a počtu distribútorov na každej úrovni¹². Takéto štruktúry predaja v kombinácii s politikami a postupmi odmeňovania opísanými vyššie môžu spoločnosti sťažovať monitorovanie rizík súvisiacich s dodržiavaním týchto usmernení pre každú úroveň (najmä tú najvzdialenejšiu) a celú štruktúru.

55. Príloha k týmto usmerneniam obsahuje názorné príklady politík a postupov odmeňovania, ktoré by vytvárali silnú motiváciu na predaj konkrétnych produktov, a v prípade ktorých by preto spoločnosti mali problémy s preukázaním súladu s požiadavkami smernice MiFID II. Riziká spojené s výkonom činnosti a konfliktom záujmov, ktoré sa týkajú takýchto príkladov, by mali spoločnosti zohľadniť pri navrhovaní a uplatňovaní svojich politík a postupov odmeňovania.

¹² V takýchto štruktúrach predaja koordinuje viacúrovňové skupiny osôb ďalšia osoba nazývaná „vedúci“ alebo „manažér“, ktorá má na starosti podporu, vzdelávanie, koordináciu a dohľad nad štruktúrou. Títo vedúci alebo manažéri majú za úlohu aj nábor ďalších osôb.

VI. Príloha – Názorné príklady politik a postupov odmeňovania vytvárajúce konflikty, ktoré môžu byť ťažko zvládnuteľné

1. Niektoré prvky odmeňovania (napríklad základ odmeňovania, organizovanie súťaží pre príslušné osoby, ktoré sú založené na ich výkonnosti) sú spojené s vyšším rizikom potenciálneho poškodenia klientov ako iné (najmä tie, ktoré obsahujú prvky, ktoré mohli byť navrhnuté tak, aby ovplyvnili správanie príslušných osôb, najmä predajcov). Medzi príklady vysoko rizikových politik a postupov odmeňovania, ktoré bude vo všeobecnosti ťažké zvládnuť a pri ktorých by bolo pre spoločnosť ťažké preukázať súlad so smernicou MiFID II, patria:
 2. Motivačné platby, ktoré by mohli ovplyvniť príslušné osoby, aby predávali alebo „pretláčali“ jeden produkt alebo kategóriu produktov namiesto iných alebo aby uskutočňovali akvizície alebo predaje, ktoré sú pre investora nepotrebné/nehodné: najmä situácie, keď spoločnosť uvádza na trh nový produkt alebo pretláča konkrétny produkt (napr. produkt mesiaca alebo „interné produkty“) a motivuje príslušné osoby, aby predávali tento konkrétny produkt. Ak je motivačná platba pre rôzne druhy produktov rozdielna, existuje vysoké riziko, že príslušné osoby budú uprednostňovať predaj produktu, ktorý prináša vyššiu odmenu pred iným produktom bez primeraného zohľadnenia toho, čo je v najlepšom záujme klienta.
 - a. Príklad: Spoločnosť má politiky a postupy odmeňovania spojené s predajom jednotlivých produktov, kde príslušná osoba dostáva rôzne úrovne motivačných platieb v závislosti od konkrétneho produktu alebo kategórie produktov, ktoré predáva.
 - b. Príklad: Spoločnosť má politiky a postupy odmeňovania spojené s predajom jednotlivých produktov, pričom príslušná osoba dostáva rovnakú úroveň motivačnej platby v rámci celej škály produktov. V určitých obmedzených obdobiach, ktoré sa zhodujú s propagačnými alebo marketingovými aktivitami, však spoločnosť zvyšuje motivačné platby vyplácané z predaja určitých produktov.
 - c. Príklad: Motivačné platby, ktoré by mohli ovplyvniť príslušné osoby (ktoré môžu byť napríklad odmeňované výlučne províziou), aby predávali podielové fondy namiesto investičných fondov - pričom oba produkty môžu byť pre klientov rovnako vhodné - pretože za predaj podielových fondov sa vyplácajú podstatne vyššie provízie.
3. Nevhodné požiadavky, ktoré ovplyvňujú vyplácanie motivačných platieb: politiky a postupy odmeňovania, ktoré na získanie akéhokoľvek bonusu vyžadujú napríklad dosiahnutie minimálnej kvóty predaja v rámci určitej škály produktov, sú pravdepodobne nezlučiteľné s povinnosťou konať v najlepšom záujme klienta. Podmienky, ktoré musia byť splnené na vyplatenie motivačnej platby, môžu ovplyvniť príslušné osoby k nevhodnému predaju. Ak napríklad nie je možné získať bonus za predaj, pokiaľ nie je dosiahnutý minimálny cieľ pre každý z niekoľkých rôznych druhov produktov, môže to mať vplyv na odporúčanie vhodných produktov. Ďalším príkladom je prípad, keď sa znížia výplaty získaných bonusov alebo motivačných platieb, pretože nebol dosiahnutý sekundárny cieľ alebo prahová hodnota.

- a. Príklad: Spoločnosť má príslušné osoby, ktoré predávajú určitú škálu produktov, ktoré spĺňajú rôzne potreby klientov, a škála produktov je rozdelená do troch skupín podľa druhu potrieb klientov. Príslušné osoby môžu získať motivačné platby za každý predaný produkt, avšak na konci každého mesačného obdobia sa nevyplatí žiadna motivačná platba, ak nedosiahli aspoň 50 % cieľovej hodnoty predaja stanovenej pre každú skupinu.
 - b. Príklad: Spoločnosť predáva produkty s radom voliteľných tzv. doplnkových prvkov. Príslušná osoba dostáva motivačné platby za všetky predaje a ďalšiu platbu, ak si klient zakúpi doplnkový prvok. Na konci každého mesačného obdobia sa však nevyplatí žiadna motivačná platba, ak nedosiahli mieru prieniku aspoň 50 % predaných produktov s doplnkovým prvkom.
4. Variabilné odmeny, ak sa v rámci opatrení mení základná odmena (smerom nahor alebo nadol) príslušných osôb na základe výsledkov v porovnaní s cieľmi predaja: v takýchto prípadoch sa celá odmena príslušnej osoby môže stať – v skutočnosti – pohyblivou zložkou odmeňovania.
- a. Príklad: Spoločnosť výrazne zníži základný plat príslušnej osoby, ak nedosiahne konkrétne ciele predaja. Existuje preto riziko, že bude uskutočňovať nevhodné predaje, aby sa tomuto výsledku vyhla. Rovnako môžu byť príslušné osoby silne motivované k predaju vyhliadkou na zvýšenie základného platu a súvisiacich benefitov.
5. Politiky a postupy odmeňovania, ktoré vytvárajú neprimeraný výnos za marginálny predaj: ak príslušné osoby musia dosiahnuť minimálnu úroveň predaja, aby mohli získať motivačné platby, alebo ak sa motivačné platby zvyšujú, riziko sa zvyšuje. Ďalším príkladom sú systémy, ktoré zahŕňajú „akcelerátory“, pri ktorých prekročenie určitej prahovej hodnoty zvyšuje podiel získaného bonusu. V niektorých prípadoch sa motivačné platby vyplácajú spätne na základe všetkých predajov, a nie len tých, ktoré presahujú prahovú hodnotu, čo potenciálne vytvára významnú motiváciu pre príslušné osoby, aby predávali určité produkty za určitých okolností.
- a. Príklad: Spoločnosť vypláca príslušným osobám zrýchlené motivačné platby za každý produkt predaný počas štvrtročného obdobia takto:
 - 0 – 80 % cieľovej žiadne platby hodnoty
 - 80 – 90 % cieľovej 50 EUR za predaj hodnoty
 - 91 – 100 % cieľovej 75 EUR za predaj hodnoty
 - 101 – 120 % cieľovej 100 EUR za predaj hodnoty

- > 120 % cieľovej 125 EUR za predaj hodnoty

Tento príklad sa môže uplatniť aj v prípade, že príslušná osoba dostáva čoraz väčší podiel z vytvorenej provízie alebo príjmu.

- b. Príklad: Spoločnosť má rovnakú zrýchlenú stupnicu ako spoločnosť v predchádzajúcom príklade, ale zvýšenie platieb za predaj sa uplatňuje spätne na všetky predaje za daný štvrťrok, napr. pri dosiahnutí 91 % cieľovej hodnoty sa motivačné platby, ktoré sa doteraz nazbierali vo výške 50 EUR za predaj, zvýšia na 75 EUR za predaj. Vzniká tak séria „hraničných bodov“, v ktorých jeden dodatočný predaj potrebný na dosiahnutie vyššieho cieľového pásma spôsobuje neprimerané zvýšenie motivačnej platby.

VII. Tabuľka zhody medzi návrhom nových usmernení a usmerneniami z roku 2013

Nové usmernenia	Usmernenia z roku 2013
Tvorba politík a postupov odmeňovania Usmernenie 1	V.I Správa a riadenie a tvorba politík a postupov odmeňovania v kontexte požiadaviek týkajúcich sa výkonu činnosti a konfliktu záujmov podľa smernice MiFID
Správa a riadenie Usmernenie 2	
Kontrola rizík, ktoré vytvárajú politiky a postupy odmeňovania Usmernenie 3	V.II. Kontrola rizík, ktoré vytvárajú politiky a postupy odmeňovania
netýka sa	V.III. Usmernenie k dohľadu príslušných orgánov nad politikami a postupmi odmeňovania a ich presadzovaniu