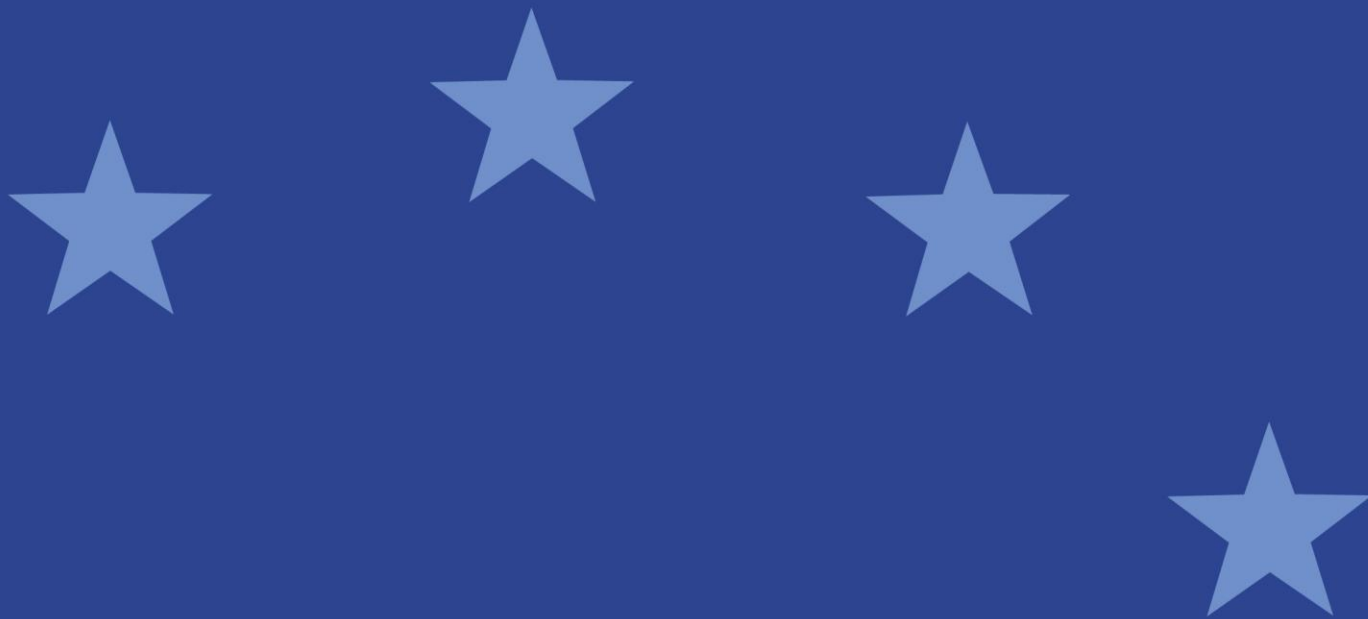




European Securities and
Markets Authority

Obecné pokyny

Zásady a postupy v oblasti odměňování (MiFID)





Obsah

Obecné pokyny k zásadám a postupům v oblasti odměňování (MiFID)	3
I. Působnost	3
II. Definice	3
III. Účel	5
IV. Dodržování předpisů a oznamovací povinnost	5
V. Obecné pokyny k zásadám a postupům v oblasti odměňování (MiFID)	5
V.I Řízení, kontrola a navrhování zásad a postupů v oblasti odměňování v kontextu požadavků směrnice MiFID týkajících se střetu zájmů a pravidel jednání	5
V.II. Řízení rizik, která vznikají v souvislosti se zásadami a postupy v oblasti odměňování	8
V.III Obecný pokyn k dohledu příslušných orgánů a vynucování zásad a postupů v oblasti odměňování	10
Příloha I: Názorné příklady zásad a postupů v oblasti odměňování, které vytvářejí střety, které může být obtížné řídit	11

Obecné pokyny k zásadám a postupům v oblasti odměňování (MiFID)

I. Působnost

1. Tyto obecné pokyny se vztahují na:
 - a. investiční podniky (obchodníky s cennými papíry) (jak je definuje čl. 4 odst. 1 bod 1 směrnice o trzích finančních nástrojů, dále jen „směrnice MiFID“), včetně úvěrových institucí při poskytování investičních služeb, správcovských společností SKIPCP a správců nesamosprávných alternativních investičních fondů (investičních společností) při poskytování investiční služby obhospodařování majetku klienta (zákazníka) (tzv. správy portfolia) nebo při poskytování vedlejších služeb (ve smyslu čl. 6 odst. 3 písm. a) a b) směrnice o SKIPCP a čl. 6 odst. 4 písm. a) a b) směrnice o správcích alternativních investičních fondů); a
 - b. příslušné orgány.
2. Tyto obecné pokyny se uplatňují v souvislosti s poskytováním investičních služeb uvedených v oddíle A přílohy I směrnice MiFID a doplňkových služeb uvedených v oddíle B zmíněné přílohy.
3. Tyto obecné pokyny se zabývají situacemi, kdy jsou služby poskytovány neprofesionálním klientům, a měly by být v relevantním rozsahu uplatňovány také v případech, kdy jsou služby poskytovány profesionálním klientům.
4. Tyto obecné pokyny se použijí po uplynutí 60 kalendářních dnů od data, do kterého je třeba podat oznámení podle bodu 11.

II. Definice

5. Není-li stanoveno jinak, výrazy použité ve směrnici MiFID mají stejný význam i v těchto obecných pokynech. Pro účely těchto obecných pokynů platí tyto definice:

<i>Příslušný orgán</i>	Orgán určený členským státem podle článku 48 směrnice MiFID k plnění úkolů stanovených směrnicí MiFID.
<i>Směrnice o trzích finančních nástrojů</i>	Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/39/ES ze dne 21. dubna 2004 o trzích finančních nástrojů, o změně směrnice Rady 85/611/EHS a 93/6/EHS a směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/12/ES a o zrušení směrnice Rady 93/22/EHS.
<i>Prováděcí směrnice MiFID</i>	Směrnice Komise 2006/73/ES ze dne 10. srpna 2006, kterou se provádí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/39/ES, pokud jde o organizační požadavky a provozní podmínky investičních podniků a o vymezení pojmů pro účely zmíněné směrnice.
<i>Nařízení o orgánu ESMA</i>	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1095/2010 ze dne 24. listopadu 2010 o zřízení Evropského orgánu dohledu (Evropského orgánu pro cenné papíry a trhy), o změně rozhodnutí č. 716/2009/ES a o zrušení rozhodnutí Komise 2009/77/ES.

- Vedoucí osoby* Osoby, které skutečně řídí práci investičního podniku (viz čl. 9 odst. 1 prováděcí směrnice MiFID).
- Příslušná osoba (příslušné osoby)¹* Osoby, které mohou mít významný vliv na poskytovanou službu a/nebo na korporátní chování podniku, včetně osob, které přímo jednají s klienty, pracovníků prodeje a/nebo jiných zaměstnanců nepřímo se podílejících na poskytování investičních a/nebo doplňkových služeb, jejichž odměňování může vytvářet nevhodné pobídky k jednání v rozporu s nejlepšími zájmy jejich klientů. Definice zahrnuje také osoby, které provádějí dohled nad pracovníky prodeje (např. přímo nadřízené manažery) a které mohou být motivovány k vyvíjení tlaku na pracovníky prodeje, nebo finanční analytiky, jejichž materiály mohou pracovníci prodeje používat k tomu, aby klienty přiměli učinit investiční rozhodnutí. Dalšími příklady „příslušných osob“ jsou osoby, které se podílejí na vyřizování stížností či požadavků klientů, udržování klientů a na navrhování a vývoji produktů. Příslušné osoby zahrnují i smluvní (vázané) zástupce podniku².
- Odměna* Všechny formy plateb či výhod, které podniky poskytují přímo či nepřímo příslušným osobám při poskytování investičních a/nebo doplňkových služeb klientům. Odměna může mít podobu finanční (např. hotovost, akcie, opce, zrušení půjček příslušným osobám při propuštění z pracovního poměru, příspěvky na důchod, odměny poskytované třetími stranami, např. prostřednictvím modelů podílu z dosaženého zhodnocení kapitálu, zvýšení mezd) nebo nefinanční (např. kariérní postup, zdravotní pojištění, slevy nebo zvláštní příspěvky na automobil či mobilní telefon, štedré úhrady výdajů, semináře v exotických destinacích atd.).
- Kvantitativní kritéria* Pro účely těchto obecných pokynů především numerické či finanční údaje používané k určení odměny příslušné osoby (např. hodnota prodaných nástrojů, objemy prodeje, stanovení cílových hodnot prodeje nebo počtu nových klientů atd.).
- Kvalitativní kritéria* Pro účely těchto obecných pokynů především kritéria, která nejsou kvantitativní. Pojem může označovat i numerické či finanční údaje používané k hodnocení kvality výsledků příslušné osoby a/nebo služby klientovi, např. výnos z investice klienta, velmi nízký počet stížností za dlouhé časové období atd.
6. Obecné pokyny neuvádějí absolutní povinnosti. Z tohoto důvodu se často používá výraz „měl by“ a od něho odvozené tvary. Slova „musí“ nebo „jsou povinny“ (a jejich další tvary) se však používají při popisu požadavků směrnice MiFID nebo prováděcí směrnice MiFID.

¹ Ačkoli je „příslušná osoba“ definována v čl. 2 odst. 3 prováděcí směrnice MiFID, tyto obecné pokyny se zaměřují na odměňování všech osob, které se podílejí na poskytování investičních a/nebo doplňkových služeb – zejména těch, které mohou mít významný vliv na poskytovanou službu a na provádění rizikového profilu podniku a/nebo mohou ovlivňovat chování podniku.

² Viz bod 49 na straně 16 dokumentu výboru CESR, Materiální stimuly: zpráva o správných a nesprávných postupech, 19. dubna 2010 (ref. CESR/10-295). Tento bod uvádí, že „podle článku 23 směrnice MiFID je investiční podnik za své smluvní zástupce plně a bezpodmínečně odpovědný. Za těchto okolností lze odměnu smluvního zástupce chápat jako interní platbu v rámci podniku, která nespadá do pravidel pro materiální stimuly“.

III. Účel

7. Účelem těchto obecných pokynů je zajistit jednotné a kvalitnější uplatňování stávajících požadavků směrnice MiFID týkajících se střetu zájmů a pravidel jednání ve vztahu k odměňování. Na jedné straně by zásady a postupy v oblasti odměňování měly zajistit dodržování požadavků týkajících se střetu zájmů, které stanoví čl. 13 odst. 3 a článek 18 směrnice MiFID, a na straně druhé by měly zajistit i dodržování pravidel jednání stanovených v článku 19 směrnice MiFID.
8. ESMA očekává, že tyto obecné pokyny podpoří větší sblížení výkladu a přístupů orgánů dohledu ve věci požadavků směrnice MiFID týkajících se střetu zájmů a pravidel jednání v oblasti odměňování tím, že upozorní na řadu důležitých problémů, a tím posílí hodnotu stávajících standardů. Na základě pomoci při zajišťování toho, aby podniky dodržovaly regulační normy, ESMA očekává odpovídající posilování ochrany investorů.

IV. Dodržování předpisů a oznamovací povinnost

Status obecných pokynů

9. Tento dokument obsahuje obecné pokyny vydané podle článku 16 nařízení o orgánu ESMA. V souladu s čl. 16 odst. 3 nařízení o orgánu ESMA musí příslušné orgány a účastníci finančního trhu vynaložit veškeré úsilí, aby se těmito obecnými pokyny řídili.
10. Příslušné orgány, na které se tyto obecné pokyny vztahují, by měly zajistit soulad s nimi tak, že je začlení do svých postupů dohledu, a to i tehdy, pokud jsou konkrétní pokyny určeny především účastníkům finančního trhu.

Požadavky na oznámení

11. Příslušné orgány, na které se tyto obecné pokyny vztahují, musí orgánu ESMA oznámit, zda se těmito obecnými pokyny řídí nebo hodlají řídit, přičemž musí případně uvést důvody, proč se jimi neřídí nebo nehodlají řídit, a to do dvou měsíců od data zveřejnění překladů těchto obecných pokynů orgánem ESMA. Oznámení je třeba zaslat na adresu MiFID_remuneration606@esma.europa.eu. Nebude-li do tohoto termínu obdrženo žádné oznámení, bude se mít za to, že se příslušné orgány těmito obecnými pokyny neřídí. Vzor oznámení je k dispozici na internetových stránkách orgánu ESMA.
12. Účastníci finančního trhu nejsou povinni oznamovat, zda se těmito obecnými pokyny řídí.

V. Obecné pokyny k zásadám a postupům v oblasti odměňování (MiFID)

V.I Řízení, kontrola a navrhování zásad a postupů v oblasti odměňování v kontextu požadavků směrnice MiFID týkajících se střetu zájmů a pravidel jednání

13. Při navrhování či přezkumu zásad a postupů v oblasti odměňování by podniky měly brát v úvahu rizika, která mohou vzniknout, pokud jde o pravidla jednání a střety zájmů. Zásady a postupy v oblasti odměňování v podniku by měly být sladěny s platnými povinnostmi týkajícími se řízení střetů zájmů (které by měly zahrnovat zamezení střetům zájmů, které by vytvářely tyto zásady a postupy v oblasti odměňování) a povinnostmi týkajícími se řízení rizik pravidel jednání s cílem zajistit, aby zájmy

klientů nebyly v krátkodobém, střednědobém a dlouhodobém výhledu poškozeny zásadami a postupy v oblasti odměňování přijatými podnikem.

14. Zásady a postupy v oblasti odměňování by měly být navrženy tak, aby nevytvářely pobídky, jež by mohly vést příslušné osoby k upřednostňování jejich vlastního zájmu nebo zájmů podniku (například v případě uvádění vlastních cenných papírů podniku na trh³ nebo v případě, že podnik prosazuje prodej produktů, které jsou pro něj lukrativnější) s možnými škodlivými dopady na klienty.
15. Kromě toho, pokud zásady a postupy v oblasti odměňování podniků vážou odměnu přímo na prodej konkrétních finančních nástrojů (investičních nástrojů ve smyslu zákona č. 256/2004 Sb.) nebo konkrétní kategorie finančních nástrojů, není pravděpodobné, že by takové podniky za dané situace mohly prokázat soulad s požadavky směrnice MiFID v oblasti pravidel jednání nebo střetu zájmů.
16. Při navrhování zásad a postupů v oblasti odměňování by podniky měly zvážit všechny relevantní faktory, jako je (nikoli však pouze) úloha příslušných osob, druh nabízených produktů a metody distribuce (např. s poradenstvím nebo bez něj, osobně nebo prostřednictvím telekomunikací) s cílem předejít tomu, aby případná rizika plynoucí z pravidel jednání nebo střetu zájmů negativně ovlivnila zájmy jejich klientů, a zajistit, aby podnik vhodně řídil veškerá související zbytková rizika.
17. Při navrhování zásad a postupů v oblasti odměňování by podniky měly zajistit náležitý poměr mezi pevnou a pohyblivou složkou odměny s cílem zohlednit nejlepší zájmy svých klientů: odměna s vysokou pohyblivou složkou na základě kvantitativních kritérií může zvýšit zaměření příslušné osoby na krátkodobé zisky namísto na nejlepší zájem klienta. Kromě toho by zavedené zásady a postupy v oblasti odměňování měly dle potřeby umožňovat uplatňování pružné politiky pohyblivé odměny, včetně možnosti nevyplácet žádnou pohyblivou odměnu.
18. Při hodnocení výkonnosti pro účely určení pohyblivé odměny by podniky neměly zohledňovat pouze objemy prodeje, protože to může vytvářet střety zájmů, které mohou v konečném důsledku vést k újmě klienta. Při určování odměny pro smluvní zástupce mohou podniky přihlížet ke zvláštnímu statusu smluvních zástupců (obvykle obchodních zástupců působících jako osoby samostatně výdělečně činné) a k příslušným vnitrostátním specifikům⁴. V takových případech by však zásady a postupy v oblasti odměňování podniků měly přesto definovat náležitá kritéria pro posuzování výsledků příslušných osob. Takové posouzení by se mělo opírat o kvalitativní kritéria, která budou příslušné osoby povzbuzovat k tomu, aby jednaly v nejlepším zájmu klienta.
19. Pokud je odměna plně nebo zčásti pohyblivá, měly by zásady a postupy v oblasti odměňování podniku definovat vhodná kritéria pro sladění zájmů příslušných osob nebo podniků a zájmů klientů. Přitom by podniky měly brát v úvahu kvalitativní kritéria, která povzbuzují příslušné osoby k tomu, aby jednaly v nejlepším zájmu klienta⁵. K příkladům kvalitativních kritérií patří dodržování regulativních požadavků (zvláště pravidla jednání, a zejména přezkum vhodnosti nástrojů, které

³ Postup podniků, které prodávají vlastní finanční nástroje – například kmenové akcie, prioritní akcie, hybridní cenné papíry a pohledávky (buď podniku samotného, nebo jiného subjektu v téže skupině) – svým vlastním klientům.

⁴ Konkrétní pravidla pro odměňování smluvních zástupců by bylo možné odvodit například z vnitrostátních aktů, kterými se provádí SMĚRNICE RADY ze dne 18. prosince 1986 o koordinaci právní úpravy členských států týkající se nezávislých obchodních zástupců (86/653/EHS).

⁵ V souladu se zásadou G 3. směrnice o kapitálových požadavcích, která stanoví, že „je-li odměna vázána na výsledky, měla by být celková částka odměny založena na kombinaci posouzení výsledků daného jednotlivce a obchodního útvaru a posouzení celkových výsledků úvěrové instituce, přičemž při posuzování výsledků daného jednotlivce by se mělo přihlížet ke kritériím finančního i nefinančního charakteru“.

příslušné osoby prodávají klientům) a interních postupů, spravedlivé zacházení s klienty a spokojenost klientů.

20. Při určování výsledků příslušných osob by podniky měly brát v úvahu také výsledky své činnosti z hlediska dodržování pravidel chování a obecné povinnosti starat se o nejlepší zájmy svých klientů.
21. Návrh zásad a postupů v oblasti odměňování by měly schválit vedoucí osoby, případně kontrolní orgán, a to po konzultaci s funkcí compliance. Tyto zásady a postupy v oblasti odměňování by měly být implementovány osobami v odpovídajících funkcích za účelem podpory účinné správy a řízení podniku (corporate governance). Vedoucí osoby by měly nést odpovědnost za uplatňování zásad a postupů v oblasti odměňování a za předcházení veškerým příslušným rizikům, která mohou tyto zásady a postupy vytvářet, a za řízení těchto rizik⁶.
22. Kromě toho by zásady a postupy v oblasti odměňování podniků měly přijímat a udržovat opatření, která jim umožní účinně identifikovat případy, kdy příslušná osoba nejedná v nejlepším zájmu klienta, a přijmout opatření k nápravě.
23. Příslušné osoby by měly být od samého počátku srozumitelně informovány o kritériích, která budou použita k určení výše jejich odměny, a o krocích a harmonogramu přezkumů jejich výkonnosti. Kritéria, která budou podniky používat k posouzení výkonnosti příslušných osob, by měla být přístupná, srozumitelná a evidovaná.
24. Podniky by se měly vyhnout tvorbě zbytečně složitých zásad a postupů (jako jsou kombinace různých zásad a postupů nebo systémy s mnoha aspekty, které zvyšují riziko, že chování příslušných osob nebude motivováno k jednání v nejlepším zájmu klientů a že jakékoli zavedené kontroly nebudou dostatečně účinné, aby identifikovaly riziko újmy způsobené klientovi). To může případně vést k nejednotným přístupům a může to narušit řádnou znalost nebo kontrolu zásad ze strany funkce compliance. Příloha I těchto obecných pokynů uvádí názorné příklady zásad a postupů v oblasti odměňování, které vytvářejí rizika, jež mohou být obtížně říditelná v důsledku své složitosti, a silně pobídky k prodeji konkrétních produktů.
25. Podniky by měly mít zásady v oblasti odměňování stanoveny písemně, přičemž tyto zásady by měly být pravidelně přezkoumávány.
26. Podniky by měly zajistit, aby organizační opatření, která přijmou ve věci uvádění nových produktů či služeb, náležitě zohledňovala jejich zásady a postupy v oblasti odměňování a rizika, která takové produkty či služby mohou představovat. Před uvedením nového produktu na trh měly podniky zejména posoudit, zda jsou prvky odměňování související s distribucí daného produktu v souladu se zásadami a postupy v oblasti odměňování, a proto nepředstavují rizika, pokud jde o pravidla jednání a střety zájmů. Tento proces by měly podniky náležitě zdokumentovat.
27. Příklady správné praxe:
 - Pohyblivá složka vyplácené odměny je vypočítávána a přiznávána na lineárním základě, namísto aby závisela na plnění cíle typu „všechno, nebo nic“. V některých případech se podnik rozhoduje

⁶ V souladu se zásadou C 3. směrnice o kapitálových požadavcích, která uvádí, že „řídící orgán úvěrové instituce v rámci své kontrolní funkce přijímá a pravidelně přezkoumává obecné zásady odměňování a odpovídá za jejich provádění“.

vyplatit pohyblivou odměnu postupně za přiměřené období s cílem zohledňovat dlouhodobé výsledky a provádět podle nich úpravy v odměňování.

- Podnik zásadně změnil složky pohyblivé odměny. Pohyblivá složka odměny je nyní založena na kvalitativních kritériích a lépe odráží požadované chování zaměstnanců, které spočívá v jednání v nejlepším zájmu klientů.
- Referenční hodnoty používané při výpočtu pohyblivé odměny příslušných osob jsou společné všem prodávaným produktům a zahrnují kvalitativní kritéria.
- V případě otevřené investice bez vymezené doby investice je přiznaná odměna oddálena buď o stanovený počet let, nebo k okamžiku zpeněžení daného produktu.
- Platba pohyblivé odměny může být navázána na dobu investice nebo oddálena s cílem zajistit, aby prodávaný produkt skutečně zohledňoval konečný výnos tohoto produktu pro klienta a tam, kde je to vhodné, se upraví výše přiznané pohyblivé odměny.
- Zaměstnanci jsou placeni v závislosti jak na objemu prodaných produktů, tak na skutečném výnosu z těchto produktů pro klienta za přiměřené období. V tomto případě se jako měřítko kvality poskytované služby používá posouzení finančních údajů.

28. Příklady nesprávné praxe:

- Podnik začal poradcům nabízet zvláštní dodatečnou odměnu, aby povzbuzovali klienty k žádostem o nové fondové produkty, na jejichž prodeji má podnik zvláštní zájem. To často znamená, že příslušná osoba musí svým klientům navrhnout, aby prodali produkty, které by jinak příslušná osoba doporučovala držet, jen aby klienti mohli investovat do takových nových produktů.
- Manažeři a zaměstnanci dostávají vysoké prémie vázané na prodej konkrétního produktu. V důsledku toho podnik prodává tento konkrétní produkt bez ohledu na to, zda je pro oslovené klienty vhodný. Varování ze strany risk manažera jsou přehlížena, protože investiční produkty generují podniku vysoké výnosy. V okamžiku, kdy nastanou rizika, která byla identifikována, jsou produkty již prodány a prémie vyplaceny.
- Pohyblivá složka celkové odměny je odvozena pouze od objemů prodeje a zvyšuje zaměření příslušné osoby na krátkodobé zisky namísto na nejlepší zájem klienta.
- Příslušné osoby provádějí časté nákupy a prodeje finančních nástrojů v rámci portfolia klienta s cílem vydělat si dodatečnou odměnu, aniž by přihlížely k tomu, jak je tato činnost pro klienta vhodná. Podobným příkladem je situace, kdy se příslušné osoby, namísto aby zvažovaly vhodnost určitého produktu pro klienta, zaměřují na prodej produktů s krátkým investičním horizontem, s cílem vydělat si odměnu za opětovné investování produktu po uplynutí krátké doby.

V.II. Řízení rizik, která vznikají v souvislosti se zásadami a postupy v oblasti odměňování

29. Podniky by měly stanovit vhodná kontrolní opatření týkající se dodržování zásad a postupů v oblasti odměňování, aby zajistily, že tyto zásady a postupy budou přinášet zamýšlené výsledky. Kontrolní opatření by měla být zavedena v rámci celého podniku a měla by podléhat pravidelnému přezkumu. Tato kontrolní opatření by měla zahrnovat posouzení kvality služby poskytované klientovi –

například monitorování hovorů u prodeje po telefonu, náhodný výběr poskytovaného poradenství a portfolií klientů ke kontrole vhodnosti nebo pravidelné procházení dokumentace klientů.

30. Pokud by v důsledku specifických prvků zásad a postupů v oblasti odměňování mohlo dojít k potenciální nebo skutečné újmě na straně klienta, měly by podniky přijmout náležitá opatření k řízení možných rizik vyplývajících z pravidel jednání a střetu zájmů prostřednictvím přezkumu nebo úpravy těchto specifických prvků a měly by zřídit náležité mechanismy kontroly a podávání zpráv s cílem přijímat přiměřená opatření ke zmírnění možných rizik v oblasti pravidel jednání a střetu zájmů.
31. Podniky by měly zajistit, že budou mít jak na úrovni podniku, tak úrovni skupiny zavedenu náležitou a transparentní hierarchii podřízenosti a nadřízenosti, jenž jim pomůže řešit stupňující se problémy spojené s riziky nedodržování požadavků směrnice MiFID v oblasti střetu zájmů a pravidel jednání.
32. Na procesu navrhování zásad a postupů v oblasti odměňování by se měla před jejich uplatněním na příslušné osoby podílet funkce compliance. S cílem kontrolovat návrh zásad a postupů v oblasti odměňování a proces jejich schvalování by měla funkce compliance ověřovat, zda podniky dodržují požadavky směrnice MiFID týkající se pravidel jednání a střetu zájmů, a měla by mít přístup ke všem relevantním dokumentům. Osoby vykonávající kontrolní funkce by měly být nezávislé na obchodních útvarech, které kontrolují, měly by mít odpovídající pravomoc a měly by být odměňovány podle míry plnění cílů spojených s jejich funkcemi, a to nezávisle na výsledcích oblastí podnikání, které kontrolují⁷.
33. Zásady a postupy v oblasti odměňování podniku by měly využívat i plné podpory vedoucích osob nebo dle potřeby kontrolního orgánu, aby bylo možné přijmout nezbytná opatření k zajištění toho, že příslušné osoby účinně dodržují zásady a postupy týkající se střetu zájmů a pravidel jednání.
34. Při outsourcingu investičních služeb by podniky měly mít na paměti nejlepší zájem klienta. Jestliže podnik hodlá k poskytování služeb využít jiného podniku, měl by zkontrolovat, zda zásady a postupy v oblasti odměňování jiného podniku jsou v souladu s těmito obecnými pokyny.
35. Příklady správné praxe:
 - Podnik využívá širokou škálu informací o monitorování kvality obchodní činnosti a způsobů prodeje, včetně analýzy trendů a hlavních příčin k identifikování oblastí zvýšeného rizika a k podpoře na rizicích založeného přístupu k monitorování prodeje, se zvláštní pozorností věnovanou příslušným osobám, které vykazují vysokou výkonnost. Podnik zajišťuje, aby byly výsledky takových analýz dokumentovány a oznamovány vedoucím osobám spolu s návrhy nápravných opatření.
 - Podnik využívá nástroje pro shromažďování informací k posuzování investičních výnosů, které klienti získají za různá časová období ve vztahu k investičním službám poskytovaným příslušnými osobami, které jsou odměňovány formou pohyblivé odměny. Správná praxe bude založena tehdy, pokud důvodem poskytnutí pohyblivé odměny je posouzení těchto informací, a nikoli dosažení prodejního cíle bez dalšího.

⁷ Viz „Obecné pokyny k určitým aspektům požadavků směrnice MiFID na funkci compliance“ orgánu ESMA [ESMA/2012/388] a „Obecné pokyny Evropského orgánu pro bankovníctví k internal governance (řídící a kontrolní systém)“ orgánu EBA.

- Podnik každoročně posuzuje, zda nástroje řízení informací, které používá, přinášejí přiměřené kvalitativní údaje požadované k určení pohyblivé odměny, kterou podnik vyplácí příslušným osobám.
- Pro posuzování toho, zda jsou motivační systémy vhodné, uskutečňuje podnik program kontaktování vzorku klientů krátce po dokončení osobního prodeje, u něhož podnik nemůže monitorovat telefonické hovory, s cílem ověřit, zda pracovník prodeje jednal čestně, spravedlivě a profesionálně v souladu s nejlepšími zájmy klienta.
- Osoby s nejvyššími příjmy a výkony jsou považovány za potenciálně rizikovější, a v důsledku toho podléhají dodatečné kontrole; pro přímou kontrolu dodržování předpisů jsou využívány informace, jako jsou předchozí výsledky v oblasti compliance, údaje o stížnostech nebo zrušení transakce. Závěry z těchto kontrol mají dopad na návrh nebo přezkum zásad a postupů v oblasti odměňování.

36. Příklady nesprávné praxe:

- Jako kritéria k posuzování pohyblivé odměny podnik využívá zejména kvantitativní údaje.
- Podnik neprovádí monitorování, posuzování nebo prevenci rizik, která představuje odvozování části nebo celé pohyblivé odměny od kvantitativních údajů.
- Vedoucí osoby stanovily různé strategické cíle, kterých má podnik v určitém roce dosáhnout. Všechny cíle se soustřeďují výhradně na finanční či obchodní aspekty, aniž by braly v úvahu potenciální újmu, která může vzniknout klientům podniku. Politika odměňování bude těmto strategickým cílům přizpůsobena, a proto bude krátkodobě silně zaměřena na dosažení cílů ve finanční a obchodní oblasti.
- Přestože byla návrhu a posuzování zásad a postupů v oblasti odměňování věnována určitá péče, některé zásady a postupy stále vedou k újmě klientů, protože vytvářejí rizika, která je nutné identifikovat a snižovat.

37. Příloha I těchto obecných pokynů obsahuje názorné příklady zásad a postupů v oblasti odměňování, které by vytvářely silné pobídky k prodeji konkrétních produktů, a při jejichž použití by podniky jen obtížně prokazovaly dodržování požadavků směrnice MiFID. Při navrhování a uplatňování svých zásad a postupů v oblasti odměňování by podniky měly brát v úvahu rizika v oblasti pravidel jednání a střetu zájmů spojená s uvedenými příklady.

V.III Obecný pokyn k dohledu příslušných orgánů a vynuovení zásad a postupů v oblasti odměňování

38. Pokud příslušné orgány při výkonu dohledu naleznou důkazy o nesprávné praxi, která porušuje směrnici MiFID ve vztahu k těmto obecným postupům, měly by zvážit přijetí náležitých opatření.
39. Příslušné orgány by měly přezkoumávat, jak podniky plánují plnění, uplatňování a udržování svých zásad a postupů v oblasti odměňování a jak jsou přijímána náležitá opatření s cílem zajistit nejlepší zájem klienta.

Příloha I: Názorné příklady zásad a postupů v oblasti odměňování, které vytvářejí střety, které může být obtížné řídit

Některé prvky odměňování (například základ platu, výkonnostní soutěže mezi příslušnými osobami) zahrnují vyšší riziko potenciální újmy klientům než jiné prvky odměňování (konkrétně ty, které zahrnují prvky, jež mohou být navrženy s cílem ovlivňovat chování příslušných osob, zvláště pracovníků prodeje). K příkladům vysoce rizikových zásad a postupů v oblasti odměňování, které bude obecně obtížné řídit a u nichž bude podnik těžko prokazovat soulad se směrnicí MiFID, patří:

1. Pobídky, které mohou ovlivňovat příslušné osoby, aby prodávaly nebo „prosazovaly“ jeden produkt nebo kategorii produktu na úkor ostatních nebo aby prováděly pro investora zbytečné nebo nevhodné nákupy či prodeje: zvláště situace, kdy podnik uvádí nový produkt nebo prosazuje konkrétní produkt (např. „produkt měsíce“ nebo „vlastní produkty podniku“) a motivuje příslušné osoby k prodeji tohoto konkrétního produktu. Jestliže se pobídka u jednotlivých typů produktů liší, existuje vysoké riziko, že příslušné osoby budou upřednostňovat prodej produktu, který vede k vyšší odměně, před jiným produktem, aniž by náležitě zvážily, co je v nejlepším zájmu klienta.
 - a. Příklad: Podnik má zásady a postupy v oblasti odměňování vázané na prodej jednotlivých produktů, kdy příslušná osoba získává různou míru pobídek v závislosti na konkrétním produktu nebo kategorii prodáváných produktů.
 - b. Příklad: Podnik má zásady a postupy v oblasti odměňování vázané na prodej jednotlivých produktů, kdy příslušná osoba získává stejnou míru pobídek v celé škále produktů. V určitých omezených obdobích, která se shodují s propagační nebo marketingovou činností, však podnik zvyšuje pobídku vyplácenou za prodej určitých produktů.
 - c. Příklad: Pobídky, které by mohly ovlivňovat příslušné osoby (jež mohou být například odměňovány pouze formou provize), aby prodávaly spíše podílové fondy než fondy investiční – a to v případech, kdy mohou být oba produkty pro klienty stejně vhodné – z toho důvodu, že prodej podílových fondů znamená podstatně vyšší provize.
2. Nevhodné požadavky, které ovlivňují, zda budou pobídky vyplaceny: zásady a postupy v oblasti odměňování, které zahrnují například požadavek na dosažení určité kvóty minimálního prodeje v celé škále produktů s cílem vydělat si vůbec nějaké prémie, budou pravděpodobně neslučitelné s povinností jednat v nejlepším zájmu klienta. Podmínky, které musí být splněny, nežli bude pobídka vyplacena, mohou vést příslušné osoby k nevhodnému prodeji. Například skutečnost, že jestliže nelze vydělat žádnou prémie z prodeje, pokud není splněn minimální prodejní cíl pro každý z několika různých druhů produktů, může mít dopad na to, zda budou doporučovány vhodné produkty. Dalším příkladem je situace, kdy se vydělaná prémie nebo vyplácená pobídka snižuje z toho důvodu, že nebyla splněna vedlejší cílová nebo prahová hodnota.
 - a. Příklad: Podnik má příslušné osoby, které prodávají celou škálu produktů, jež splňují různé potřeby klientů, a škála produktů je členěna do tří „skupin“ podle druhu potřeb klienta. Příslušné osoby mohou získat pobídkové platby za každý prodaný produkt, na konci každého měsíčního období však není vyplacena žádná pobídka, pokud tyto osoby nedosáhly alespoň 50 % prodejního cíle stanoveného pro jednotlivé „skupiny“.
 - b. Příklad: Podnik prodává produkty s řadou volitelných „nadstavbových“ prvků. Příslušná osoba získává pobídkové platby za všechny prodeje, a to s příplatkem, pokud si klient zakoupí

nadstavbový prvek. Na konci každého měsíčního období však není vyplacena žádná pobídka, pokud tyto příslušné osoby neprodaly alespoň 50 % produktů s nadstavbovým prvkem.

3. Platy, jež jsou konstruovány jako pohyblivé, mohou to být případy, kdy se mění základ platu příslušné osoby (směrem nahoru či dolů) podle dosažení prodejních cílů: v takových případech se ve skutečnosti může celý plat příslušné osoby chovat jako pohyblivá odměna.

- a. **Příklad:** Podnik podstatně sníží základní plat příslušné osoby, jestliže tato osoba nesplní konkrétní prodejní cíle. Existuje proto riziko, že tato osoba bude provádět nevhodné prodeje, aby se uvedenému výsledku vyhnula. Stejně tak mohou být příslušné osoby silně motivovány k prodeji vidinou zvýšení základního platu a souvisejících příplatků.

4. Zásady a postupy v oblasti odměňování, které vytvářejí nepřiměřený výnos z mezních prodejů: jestliže příslušné osoby musí dosáhnout minimální úrovně prodeje, než jim vznikne nárok na vyplacení pobídky nebo než budou pobídky zvýšeny, roste riziko. Dalším příkladem by byly systémy, které zahrnují „akcelerátory“, kde překročení prahové hodnoty zvyšuje podíl vydělané prémie. V některých případech jsou pobídky vypláceny zpětně na základě všech prodejů, a nikoli jen na základě prodejů převyšujících prahovou hodnotu, což potenciálně vytváří pro příslušné osoby významné pobídky k prodeji konkrétních produktů za konkrétních okolností.

- a. **Příklad:** Podnik vyplácí příslušným osobám akcelerační pobídky za každý produkt prodaný ve čtvrtletním období takto:

• 0–80 % cílové hodnoty	žádné platby
• 80–90 % cílové hodnoty	50 EUR za jeden prodej
• 91–100 % cílové hodnoty	75 EUR za jeden prodej
• 101–120 % cílové hodnoty	100 EUR za jeden prodej
• >120 % cílové hodnoty	125 EUR za jeden prodej

Tento příklad se může uplatnit i v případě, že příslušná osoba získává zvyšující se podíl na provizi nebo generovaném zisku.

- b. **Příklad:** Podnik, který má stejný systém akcelerace jako podnik v příkladu d1, ale zvýšení plateb za jeden prodej se uplatňuje zpětně na všechny prodeje za čtvrtletí, např. při překročení 91 % cílové hodnoty se dosud narostlé platby pobídek se sazbou 50 EUR za jeden prodej zvyšují na 75 EUR za jeden prodej. To vytváří sérii „hraničních bodů“, kde jediný další prodej nutný k dosažení vyššího cílového pásma způsobuje nepřiměřené zvýšení pobídkové platby.