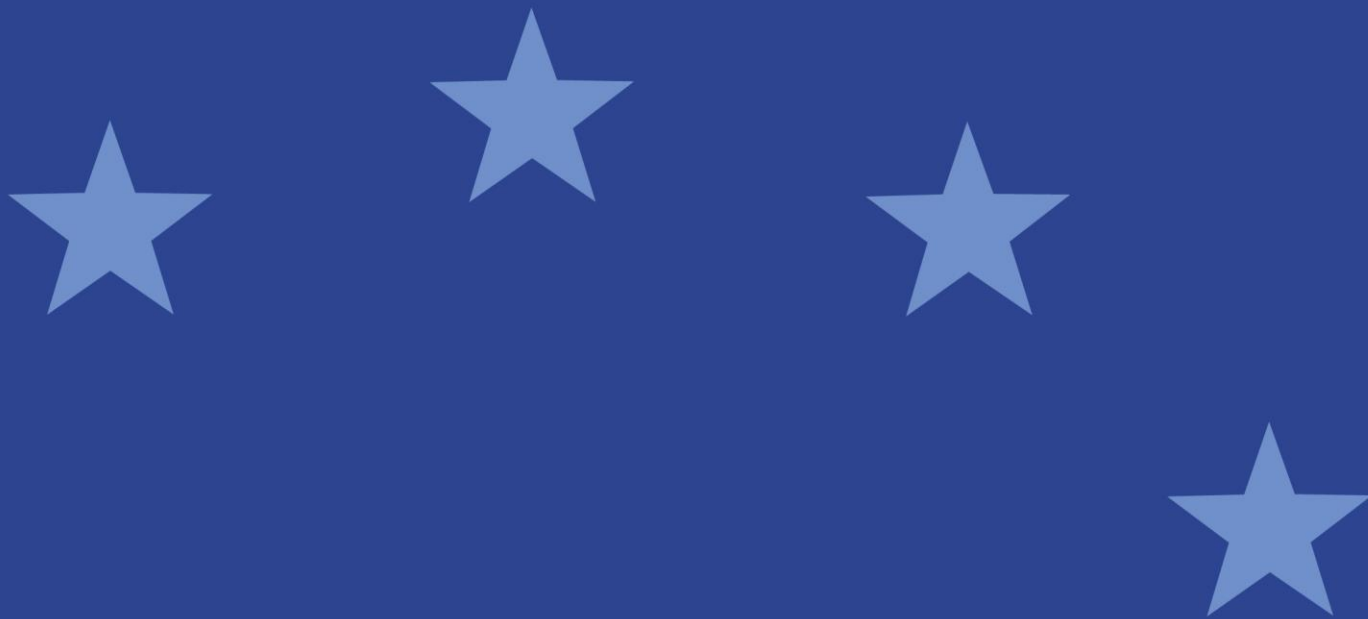




European Securities and
Markets Authority

Ghid

Politici și practici de remunerare (Directiva privind piețele instrumentelor financiare, MiFID)





Cuprins

Ghid cu privire la politicile și practicile de remunerare (Directiva privind piețele instrumentelor financiare, MiFID)	3
I. Domeniu de aplicare	3
II. Definiții	3
III. Scop	5
IV. Obligații de conformitate și de raportare	5
V. Orientări cu privire la politicile și practicile de remunerare (MIFID)	6
V.I Guvernanța și elaborarea politicilor și practicilor de remunerare în contextul cerințelor MiFID privind normele de conduită și conflictele de interese	6
V.II. Controlul riscurilor generate de politicile și practicile de remunerare	9
V.III Orientare privind supravegherea și aplicarea politicilor și practicilor de remunerare de către autoritățile competente	11
Anexa I: Exemple grăitoare de politici și practici de remunerare care generează conflicte ce ar putea fi dificil de gestionat	12

Ghid cu privire la politicile și practicile de remunerare (Directiva privind piețele instrumentelor financiare, MiFID)

I. Domeniu de aplicare

1. Prezentul ghid se aplică:
 - a. firmelor de investiții [astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctul (1) din Directiva privind piețele instrumentelor financiare („MiFID”)], inclusiv instituțiilor de credit atunci când furnizează servicii de investiții, societăților de administrare a OPCVM-urilor (organisme de plasament colectiv în valori mobiliare) și administratorilor externi ai fondurilor de investiții alternative (AFIA) atunci când aceștia furnizează servicii de investiții de tipul administrării portofoliilor individuale sau servicii conexe [în sensul articolului 6 alineatul (3) literele (a) și (b) din Directiva OPCVM și al articolului 6 alineatul (4) literele (a) și (b) din Directiva AFIA] și
 - b. autorităților competente.
2. Prezentul ghid se aplică în legătură cu furnizarea serviciilor de investiții enumerate în secțiunea A din anexa I la Directiva MiFID și a serviciilor conexe enumerate în secțiunea B a aceleiași anexe.
3. Prezentul ghid abordează situațiile în care serviciile sunt furnizate clienților de retail și ar trebui, de asemenea, să se aplice, în măsura în care prezintă relevanță, atunci când serviciile sunt furnizate clienților profesionali.
4. Prezentul ghid se aplică după 60 de zile calendaristice de la data cerinței de raportare menționate la alineatul 11.

II. Definiții

5. Cu excepția cazurilor în care se menționează altfel, termenii utilizați în Directiva privind piețele instrumentelor financiare au același înțeles în prezentul ghid. În sensul prezentului ghid, se aplică următoarele definiții:

autoritate competentă O autoritate desemnată de un stat membru în temeiul articolului 48 din Directiva privind piețele instrumentelor financiare să îndeplinească atribuțiile prevăzute în MiFID.

Directiva privind piețele instrumentelor financiare Directiva 2004/39/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 21 aprilie 2004 privind piețele instrumentelor financiare, de modificare a Directivelor 85/611/CEE și 93/6/CEE ale Consiliului și a Directivei 2000/12/CE a Parlamentului European și a Consiliului și de abrogare a Directivei 93/22/CEE a Consiliului.

Directiva de punere în aplicare a MiFID Directiva 2006/73/CE a Comisiei din 10 august 2006 de punere în aplicare a Directivei 2004/39/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind cerințele organizatorice și condițiile de funcționare ale întreprinderilor de investiții și termenii definiți în sensul directivei menționate.

<i>Regulamentul ESMA</i>	Regulamentul (UE) nr. 1095/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de instituire a Autorității europene de supraveghere (Autoritatea europeană pentru valori mobiliare și piețe), de modificare a Deciziei nr. 716/2009/CE și de abrogare a Deciziei 2009/77/CE a Comisiei.
<i>conducere superioară</i>	Persoana sau persoanele care conduc efectiv activitatea firmei de investiții [a se vedea articolul 2 alineatul (9) din Directiva de punere în aplicare a MiFID].
<i>persoană(e) relevantă(e)¹</i>	Persoanele care au un impact semnificativ asupra serviciului furnizat și/sau a comportamentului corporativ al firmei, inclusiv persoanele care fac parte din personalul de primă linie lucrând direct cu clienții, personalul de vânzări și/sau alți membri ai personalului implicați în mod indirect în furnizarea serviciilor de investiții și/sau conexe, a căror remunerare poate genera stimulente necuvenite pentru a acționa împotriva interesului clienților lor. Acestea includ persoanele care supraveghează echipa de vânzări (cum sunt superiorii ierarhici) și care pot fi stimulate să exercite presiuni asupra personalului de vânzări, sau analiștii financiari ale căror lucrări pot fi utilizate de personalul de vânzări pentru a determina clienții să ia decizii investiționale. Persoanele implicate în soluționarea reclamațiilor, tratarea creanțelor, menținerea clienților și în proiectarea și dezvoltarea de produse constituie alte exemple de „persoane relevante”. De asemenea, persoanele relevante includ agenții delegați ai firmei. ²
<i>remunerație</i>	Toate formele de plată sau prestații acordate în mod direct sau indirect de către firme persoanelor relevante în legătură cu furnizarea de servicii de investiții și/sau conexe clienților. Forma de remunerare poate fi financiară (cum ar fi în numerar, acțiuni/părți sociale, opțiuni, anulări ale împrumuturilor către persoanele relevante în momentul concedierii, contribuții la pensie, remunerare de către părți terțe, de exemplu, prin modele de cote de profit, măririi de salariu) sau nefinanciară (cum ar fi avansare în carieră, asigurare de sănătate, reduceri sau indemnizații speciale pentru mașină sau telefon mobil, deconturi generoase de cheltuieli, seminarii în destinații exotice etc.).
<i>criterii cantitative</i>	În sensul prezentului ghid, datele preponderent numerice sau financiare utilizate pentru a stabili remunerația unei persoane relevante (de exemplu, valoarea instrumentelor vândute, volumele de vânzări, stabilirea țintelor pentru vânzări sau clienți noi etc.).
<i>criterii calitative</i>	În sensul prezentului ghid, preponderent alte criterii decât cele cantitative. Termenul se poate referi și la date numerice sau financiare utilizate pentru evaluarea calității performanței persoanei relevante și/sau a serviciului furnizat

¹ Deși „persoana relevantă” este definită la articolul 2 alineatul (3) din Directiva de punere în aplicare a MiFID, prezentul ghid se concentrează asupra remunerării tuturor persoanelor implicate în furnizarea de servicii de investiții și/sau conexe – în special a celor care au un impact semnificativ asupra serviciului furnizat și a profilului de risc asociat normelor de conduită și/sau a celor care pot influența comportamentul corporativ.

² A se vedea alineatul 49, pagina 16, din documentul CESR (Comitetului autorităților europene de reglementare a piețelor valorilor mobiliare) intitulat „Stimulente: raport privind bunele și relele practici” din 19 aprilie 2010 (ref. CESR/10-295). Alineatul menționat prevede că, „în conformitate cu articolul 23 din MiFID, o firmă de investiții își asumă responsabilitatea totală și necondiționată pentru agenții săi delegați. În aceste condiții, recompensarea agentului delegat poate fi privită ca o plată internă în cadrul firmei, care nu intră sub incidența normelor privind stimulentele.”

de aceasta clientului, de exemplu, rentabilitatea investiției clientului, numărul foarte mic de reclamații într-un interval lung de timp etc.

6. Ghidul nu reflectă obligații absolute. Din acest motiv, se folosesc frecvent cuvintele „ar trebui”. Totuși, atunci când se descrie o cerință a MiFID sau a Directivei de punere în aplicare a MiFID, se folosesc cuvintele „trebuie” sau „sunt obligate (obligați)”.

III. Scop

7. Scopul prezentului ghid este de a asigura punerea în aplicare, în mod unitar și îmbunătățit, a cerințelor existente ale MiFID privind conflictele de interese și normele de conduită în domeniul remunerării. Pe de o parte, politicile și practicile de remunerare ar trebui să asigure conformitatea cu cerințele privind conflictele de interese, prevăzute la articolele 13 alineatul (3) și 18 din MiFID, iar pe de altă parte, ar trebui să asigure și conformitatea cu normele de conduită prevăzute la articolul 19 din MiFID.
8. ESMA se așteaptă ca prezentul ghid să promoveze o mai bună convergență în interpretarea și în abordarea sub aspectul supravegherii a cerințelor MiFID privind conflictele de interese și normele de conduită în domeniul remunerării, prin evidențierea mai multor aspecte importante și, astfel, prin sporirea valorii standardelor existente. Asigurând, prin contribuția sa, că firmele respectă standardele de reglementare, ESMA anticipează o consolidare corespunzătoare a protecției investitorilor.

IV. Obligații de conformitate și de raportare

Statutul ghidului

9. Prezentul document conține orientări publicate în temeiul articolului 16 din Regulamentul ESMA. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul ESMA, autoritățile competente și participanții pe piețele financiare trebuie să depună toate eforturile pentru a respecta ghidul.
10. Autoritățile competente cărora li se aplică ghidul trebuie să se conformeze, integrându-l în practicile lor de supraveghere, inclusiv atunci când anumite orientări se adresează în primul rând participanților pe piețele financiare.

Cerințe de raportare

11. Autoritățile competente cărora li se aplică ghidul trebuie să notifice ESMA dacă respectă sau intenționează să respecte ghidul, precizând motivele nerespectării în cazul în care nu se conformează sau nu intenționează să se conformeze, în termen de două luni de la data publicării versiunilor traduse de ESMA la MiFID_remuneration606@esma.europa.eu. În lipsa unui răspuns în acest sens până la expirarea termenului menționat, autoritățile competente vor fi considerate neconforme. Un model de notificare este disponibil pe site-ul ESMA.
12. Participanții pe piețele financiare nu sunt obligați să raporteze dacă respectă sau nu prezentul ghid.

V. Orientări privind politicile și practicile de remunerare (MIFID)

V.I Guvernanța și elaborarea politicilor și practicilor de remunerare în contextul cerințelor MiFID privind normele de conduită și conflictele de interese

13. La elaborarea sau reevaluarea politicilor și practicilor de remunerare, firmele ar trebui să ia în considerare riscurile asociate cu normele de conduită și conflictele de interese. Politicile și practicile de remunerare ale unei firme ar trebui să fie aliniate la obligațiile efective de gestionare a conflictelor de interese (care ar trebui să includă evitarea conflictelor de interese create de acele politici și practici de remunerare) și la obligațiile de gestionare a riscului asociat normelor de conduită, pentru a asigura că interesele clienților nu sunt afectate de politicile și practicile de remunerare adoptate de firmă pe termen scurt, mediu și lung.
14. Politicile și practicile de remunerare ar trebui concepute astfel încât să nu creeze stimulente care ar putea determina persoanele relevante să favorizeze interesul propriu sau interesele firmei (de exemplu, în cazul autoplasamentului³ sau atunci când o firmă promovează vânzarea produselor care îi aduc un câștig mai mare) în detrimentul potențial al clienților.
15. De asemenea, în cazul în care politicile și practicile de remunerare ale firmelor leagă în mod direct remunerația de vânzarea anumitor instrumente financiare sau a unei anumite categorii de instrumente financiare, este puțin probabil ca aceste firme să poată demonstra, în această situație, conformitatea cu cerințele MiFID privind normele de conduită sau conflictele de interese.
16. La elaborarea sau reevaluarea politicilor și practicilor de remunerare, firmele ar trebui să ia în considerare toți factorii relevanți, cum sunt, dar fără a se limita la, rolul jucat de persoanele relevante, tipul de produse oferite și metodele de distribuție (de exemplu, recomandat sau nerecomandat, „față în față” sau prin intermediul mijloacelor de telecomunicație), pentru a preveni ca riscurile potențiale asociate cu normele de conduită și conflictele de interese să afecteze negativ interesele clienților lor și pentru a asigura că firma gestionează în mod adecvat orice risc rezidual aferent.
17. La elaborarea sau reevaluarea politicilor și practicilor de remunerare, firmele ar trebui să se asigure că raportul dintre componentele fixe și cele variabile ale remunerației este adecvat, pentru a ține seama de interesele clienților lor: remunerația variabilă ridicată, bazată pe criterii cantitative, poate crește concentrarea persoanei relevante asupra câștigurilor pe termen scurt, și nu asupra interesului clientului. De asemenea, politicile și practicile de remunerare instituite ar trebui să permită funcționarea unei politici flexibile privind remunerația variabilă, incluzând, după caz, posibilitatea de a nu mai plăti nicio remunerație variabilă.
18. La evaluarea performanței în scopul stabilirii remunerației variabile, firmele ar trebui să nu țină seama doar de volumele de vânzări, deoarece acest lucru poate crea conflicte de interese, care, în ultimă instanță, pot fi defavorabile clientului. La stabilirea remunerației pentru agenții delegați, firmele pot lua în considerare statutul special al acestora (de obicei, agenți comerciali independenți)

³ Practica firmelor de a vinde clienților proprii instrumente financiare particulare – cum sunt acțiunile ordinare, acțiunile preferențiale, titlurile de valoare hibrid și datorile (fie în întreprinderea propriu-zisă, fie într-o altă entitate din cadrul aceluiași grup).

și specificul național respectiv.⁴ Totuși, în aceste cazuri, politicile și practicile de remunerare ale firmelor ar trebui să definească criterii adecvate care să fie utilizate pentru evaluarea performanței persoanelor relevante. Această evaluare ar trebui să se bazeze pe criterii calitative, încurajând persoanele relevante să acționeze în interesul clientului.

19. Atunci când remunerația este integral sau parțial variabilă, politicile și practicile de remunerare ale firmelor ar trebui să definească criterii adecvate care să fie utilizate pentru alinierea intereselor persoanelor relevante sau ale firmelor la cele ale clienților. În acest sens, firmele ar trebui să aibă în vedere criterii calitative care să încurajeze persoanele relevante să acționeze în interesul clientului.⁵ Exemple de criterii calitative sunt: conformitatea cu cerințele de reglementare (în special normele de conduită și mai ales reevaluarea caracterului adecvat al instrumentelor vândute clienților de către persoanele relevante) și cu procedurile interne, tratamentul echitabil al clienților și satisfacția clientului.
20. De asemenea, la stabilirea performanței persoanelor relevante, firmele ar trebui să țină seama de rezultatele activităților acestora din punctul de vedere al conformității cu normele de conduită și, în general, cu obligația de a se îngriji de interesul clienților lor.
21. Modul în care sunt elaborate politicile și practicile de remunerare ar trebui să fie aprobat de conducerea superioară sau, după caz, de funcția de supraveghere, în urma consultării cu funcția de asigurare a conformității, și pus în aplicare de funcțiile corespunzătoare pentru a promova o guvernare corporativă eficientă. Conducerea superioară ar trebui să fie responsabilă pentru punerea în aplicare a politicilor și practicilor de remunerare și pentru prevenirea și gestionarea oricăror riscuri relevante pe care le pot genera politicile și practicile de remunerare.⁶
22. De asemenea, politicile și practicile de remunerare ale firmelor ar trebui să adopte și să mențină măsuri care să le permită să identifice în mod eficient cazurile în care persoana relevantă nu acționează în interesul clientului și să ia măsuri de remediere.
23. Persoanele relevante ar trebui să fie informate în mod clar, încă de la început, asupra criteriilor care vor fi utilizate pentru stabilirea valorii remunerației lor și a măsurilor și calendarului evaluărilor de performanță ale acestora. Criteriile utilizate de firme pentru evaluarea performanței persoanelor relevante ar trebui să fie accesibile, ușor de înțeles și înregistrate.
24. Firmele ar trebui să evite elaborarea de politici și practici excesiv de complexe (cum ar fi combinații de diferite politici și practici sau scheme cu fațete multiple, care sporesc riscul ca persoanele relevante să fie determinate să nu acționeze în interesul clienților și ca eventualele măsuri de control instituite să nu fie suficient de eficiente pentru a determina riscul de a dezavantaja clientul). Acestea ar putea duce la abordări neunitare și ar împiedica o cunoaștere sau un control adecvat asupra politicilor din partea funcției de asigurare a conformității. Anexa I la prezentul ghid conține exemple

⁴ Normele specifice privind remunerarea agenților delegați ar putea, de exemplu, să decurgă din actele naționale de punere în aplicare a DIRECTIVEI CONSILIULUI din 18 decembrie 1986 privind coordonarea legislației statelor membre referitoare la agenții comerciali independenți (86/653/CEE).

⁵ În conformitate cu principiul G din directiva CRD III, potrivit căruia „atunci când remunerația depinde de performanță, valoarea sa totală se calculează în funcție de evaluarea performanței persoanei și a unității operaționale în cauză și evaluarea rezultatelor globale ale instituției de credit, iar la evaluarea performanței individuale, sunt luate în considerare atât criterii financiare, cât și criterii nefinanciare”.

⁶ În conformitate cu principiul C din directiva CRD III, potrivit căruia „organul de conducere, în cadrul funcției sale de supraveghere a instituției de credit, adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare și este responsabil de aplicarea acesteia”.

grăitoare de politici și practici de remunerare care generează riscuri ce ar putea fi dificil de gestionat din cauza complexității lor, precum și exemple de stimulente puternice pentru vânzarea anumitor produse.

25. Firmele ar trebui să aibă politici de remunerare scrise, care să fie reevaluate periodic.
26. Firmele ar trebui să se asigure că măsurile organizaționale pe care le adoptă în ceea ce privește lansarea de noi produse sau servicii țin seama în mod adecvat de politicile și practicile lor de remunerare și de riscurile pe care le pot prezenta aceste produse sau servicii. În mod special, înaintea lansării unui produs nou, firmele ar trebui să evalueze dacă particularitățile de remunerare legate de distribuția acelui produs sunt conforme cu politicile și practicile de remunerare ale firmei și, prin urmare, nu prezintă riscuri asociate cu normele de conduită și conflictele de interese. Firmele ar trebui să documenteze acest proces în mod corespunzător.
27. Exemple de bune practici:
 - Partea variabilă a remunerației plătite se calculează și se acordă în mod liniar, și nu în funcție de atingerea unei ținte după principiul „totul sau nimic”. În unele cazuri, firma decide să plătească remunerația variabilă în mai multe tranșe în decursul unei perioade de timp adecvate, pentru a se adapta și a ține seama de rezultatele pe termen lung.
 - O firmă a modificat fundamental componentele remunerației variabile. Componenta variabilă a remunerației se bazează acum pe criterii calitative și reflectă mai îndeaproape conduita dorită a angajaților, și anume de a acționa în interesul clienților.
 - Referințele utilizate în calculul remunerației variabile a persoanelor relevante sunt comune pentru toate produsele vândute și includ criteriile calitative.
 - În cazul unei investiții cu capital variabil fără termen de investire, remunerația este amânată pentru un număr de ani prestabilit sau până la încasarea produsului.
 - Plata remunerației variabile poate fi aliniată la termenul de investire sau poate fi amânată, pentru a asigura că produsul vândut ia în considerare, în mod efectiv, rentabilitatea finală a produsului pentru client și, după caz, se acordă o remunerație variabilă ajustată.
 - Angajații sunt plătiți atât în funcție de volumul de produse vândute, cât și de rentabilitatea efectivă a acestor produse pentru client într-un interval de timp corespunzător. În acest caz, evaluarea datelor financiare este utilizată drept măsură a calității serviciului furnizat.
28. Exemple de practici neadecvate:
 - O firmă a început să ofere consultantților o remunerație suplimentară specifică pentru a încuraja clienții să solicite noi produse de investiții în care firma are o anumită cotă de participație. Acest lucru presupune adesea ca persoana relevantă să sugereze clienților săi să vândă produse pe care, altfel, le-ar recomanda să le păstreze, pentru ca aceștia să poată investi în produsele noi respective.
 - Personalul de conducere și angajații primesc o bonificație substanțială legată de un anumit produs. În consecință, firma vinde acest produs indiferent dacă are un caracter adecvat pentru clienții cărora li se adresează. Avertismentele emise de responsabilul cu gestionarea riscurilor sunt

ignore, deoarece produsele de investiții generează câștiguri mari pentru firmă. Atunci când apar riscurile care fuseseră identificate, produsele vor fi fost deja vândute, iar bonificațiile deja plătite.

- Componenta variabilă a remunerației totale se bazează numai pe volumele vândute și sporește concentrarea persoanei relevante asupra câștigurilor pe termen scurt, și nu asupra interesului clientului.
- Persoanele relevante se implică frecvent în cumpărarea și vânzarea de instrumente financiare din portofoliul unui client, cu scopul de a câștiga o remunerație suplimentară, fără a analiza caracterul adecvat al acestei activități pentru client. De asemenea, în loc să aibă în vedere caracterul adecvat al unui produs pentru un client, persoanele relevante se concentrează asupra vânzării de produse care au un termen scurt de investire, pentru a obține o remunerație din reinvestirea produsului după expirarea termenului scurt.

V.II. Controlul riscurilor generate de politicile și practicile de remunerare

29. Firmele ar trebui să instituie măsuri de control adecvate în ceea ce privește conformitatea cu politicile și practicile lor de remunerare, pentru a se asigura că acestea dau rezultatele scontate. Măsurile de control ar trebui să fie puse în aplicare în cadrul întregii firme și să facă obiectul unei evaluări periodice. Aceste măsuri de control ar trebui să includă evaluarea calității serviciului furnizat clientului – de exemplu, monitorizarea apelurilor pentru vânzările prin telefon, eșantionarea recomandărilor și a portofoliilor clienților oferite pentru verificarea caracterului adecvat sau examinarea în mod regulat a altor documente ale clienților.
30. În cazul în care, ca urmare a particularităților specifice din politicile și practicile de remunerare, ar putea apărea un dezavantaj potențial sau real pentru client, firmele ar trebui să ia măsuri adecvate pentru a gestiona eventualele riscuri asociate cu normele de conduită și conflictele de interese, prin reevaluarea și/sau modificarea acestor particularități specifice, și să instituie măsuri de control și mecanisme de raportare adecvate pentru inițierea unor acțiuni corespunzătoare de diminuare a potențialelor riscuri asociate cu normele de conduită și conflictele de interese.
31. Firmele ar trebui să se asigure că au instituite ierarhii adecvate și transparente de raportare în cadrul firmei sau al grupului, pentru a permite sesizarea aspectelor ce implică riscuri de neconformitate cu cerințele MiFID privind conflictele de interese și normele de conduită.
32. Funcția de asigurare a conformității ar trebui să fie implicată în procesul de elaborare a politicilor și practicilor de remunerare înainte ca acestea să se aplice persoanelor relevante. Pentru a controla modul de elaborare a politicilor și practicilor de remunerare și procesul de aprobare a acestora, funcția de asigurare a conformității ar trebui să verifice dacă firmele îndeplinesc cerințele MiFID privind normele de conduită și conflictele de interese și să aibă acces la toate documentele relevante. Persoanele angajate în funcții de control ar trebui să fie independente de departamentele pe care le supraveghează, să dețină autoritatea necesară și să fie recompensate în funcție de realizarea obiectivelor aferente funcțiilor lor, indiferent de performanțele domeniilor de activitate pe care le controlează.⁷

⁷ A se vedea documentul ESMA intitulat „Orientări cu privire la anumite aspecte ale cerințelor MiFID privind funcția de asigurare a conformității” [ESMA/2012/388] și Ghidul ABE privind guvernarea internă.

33. Politicile și practicile de remunerare ale firmei ar trebui să beneficieze, de asemenea, de sprijinul deplin al conducerii superioare sau, după caz, al funcției de supraveghere, astfel încât să poată fi luate măsurile necesare pentru a asigura că persoanele relevante respectă în mod efectiv politicile și procedurile privind conflictele de interese și normele de conduită.
34. Atunci când externalizează furnizarea serviciilor de investiții, firmele ar trebui să țină seama de interesul clientului. În cazul în care o firmă urmărește să apeleze la o altă firmă pentru furnizarea serviciilor, aceasta ar trebui să verifice dacă politicile și practicile de remunerare ale celeilalte firme urmează o abordare conformă cu prezentul ghid.
35. Exemple de bune practici:
 - O firmă utilizează o gamă largă de informații cu privire la monitorizarea calității activității desfășurate și la tiparele de vânzări, incluzând analiza tendințelor și a cauzelor principale, pentru a identifica zonele cu risc crescut și pentru a sprijini o abordare bazată pe riscuri a monitorizării vânzărilor, cu accent deosebit pe persoanele relevante cu performanțe ridicate. Firma se asigură că rezultatele acestor analize sunt documentate și raportate conducerii superioare, alături de propuneri de acțiuni corective.
 - O firmă utilizează instrumente de colectare a informațiilor pentru a evalua rentabilitatea investițiilor ce revine clienților de-a lungul a diferite intervale de timp în ceea ce privește serviciile de investiții furnizate de persoanele relevante care sunt remunerate cu o remunerație variabilă. Ar fi instituite bune practici atunci când, în locul unei ținte de vânzări, o evaluare a acestor informații ar constitui un factor în acordarea remunerației variabile.
 - O firmă evaluează anual dacă instrumentele de gestionare a informațiilor pe care le utilizează captează în mod adecvat datele calitative necesare pentru a stabili remunerația variabilă pe care o plătește persoanelor relevante.
 - Pentru a evalua dacă sistemul său de stimulente este adecvat, o firmă inițiază un program de contactare a unui eșantion de clienți la scurt timp după încheierea unei vânzări ce presupune un proces de vânzare „față în față”, în care nu poate monitoriza conversațiile telefonice de vânzări înregistrate, astfel încât să testeze dacă reprezentantul de vânzări a acționat cu onestitate, în mod echitabil și cu profesionalism, conform interesului clientului.
 - Persoanele care au obținut cele mai mari câștiguri și cele mai bune performanțe sunt recunoscute ca reprezentând un risc potențial mai mare și, în consecință, li se acordă o atenție suplimentară, iar informații precum rezultatele de conformitate anterioare, reclamațiile sau datele referitoare la anulări sunt utilizate pentru a dirija verificarea conformității. Rezultatele acestei verificări au un impact asupra elaborării/reevaluării politicii și practicilor de remunerare.
36. Exemple de practici neadecvate:
 - O firmă se bazează, în principal, pe date cantitative drept criterii de evaluare a remunerației variabile.
 - O firmă nu monitorizează, nu evaluează sau nu previne riscurile pe care le prezintă faptul că datele cantitative stau la baza unei părți din sau a întregii remunerații variabile.

- Conducerea superioară a stabilit diferite obiective strategice pe care firma trebuie să le atingă într-un anumit an. Toate obiectivele par a se axa exclusiv pe aspecte financiare sau comerciale, fără a ține seama de potențialele dezavantaje pentru clienții firmei. Politica de remunerare va fi în concordanță cu aceste obiective strategice și, prin urmare, va pune un accent puternic pe rezultatele financiare și comerciale pe termen scurt.
 - În pofida atenției acordate elaborării și evaluării politicilor și practicilor de remunerare, unele dintre acestea încă sunt în detrimentul clientului, generând riscuri care trebuie identificate și diminuate.
37. Anexa I la prezentul ghid include exemple grăitoare de politici și practici de remunerare care ar genera stimulente puternice de a vinde anumite produse și a căror conformitate cu cerințele MiFID ar fi dificil de demonstrat de către firme. Firmele ar trebui să țină seama de riscurile asociate cu normele de conduită și conflictele de interese din aceste exemple atunci când își elaborează și își pun în aplicare politicile și practicile de remunerare.

V.III Orientare privind supravegherea și aplicarea politicilor și practicilor de remunerare de către autoritățile competente

38. În cazul în care autoritățile competente, prin activitatea lor de supraveghere, găsesc dovezi de practici neadecvate în încălcarea MiFID în legătură cu prezentul ghid, acestea ar trebui să aibă în vedere luarea de măsuri corespunzătoare.
39. Autoritățile competente ar trebui să evalueze modul în care firmele intenționează să respecte, să pună în aplicare și să mențină politicile și practicile lor de remunerare și modul în care sunt luate măsuri adecvate pentru a asigura, în acest sens, protejarea interesului clientului.

Anexa I: Exemple grăitoare de politici și practici de remunerare care generează conflicte ce ar putea fi dificil de gestionat

Anumite particularități ale remunerării (de exemplu, baza salarială, desfășurarea unor competiții bazate pe performanță pentru persoanele relevante) implică un risc mai mare decât altele de a crea potențiale daune clienților (mai precis, cele care includ caracteristici ce ar fi putut fi concepute să afecteze comportamentul persoanelor relevante, în special al personalului de vânzări). Exemple de politici și practici de remunerare cu risc crescut, care vor fi, în general, dificil de gestionat și a căror conformitate cu MiFID ar fi dificil de demonstrat de către firmă, includ:

1. Stimulentele care ar putea influența persoanele relevante să vândă sau să promoveze un anumit produs sau o anumită categorie de produse, și nu altul/alta, sau să efectueze achiziții sau vânzări inutile/neadecvate pentru investitor: în special situațiile în care o firmă lansează un nou produs sau promovează un anumit produs (de exemplu, produsul lunii sau „produsele interne”) și stimulează persoanele relevante să vândă respectivul produs. În cazul în care stimulentele sunt diferite pentru diferite tipuri de produse, există un risc ridicat ca persoanele relevante să favorizeze vânzarea produsului care le aduce o remunerație mai mare în locul unui alt produs, fără a ține seama în mod corespunzător de interesul clientului.
 - a. Exemplu: O firmă are politici și practici de remunerare legate de vânzările de produse individuale, în care persoana relevantă primește diferite niveluri de stimulente în funcție de produsul sau de categoria de produse specifică pe care o vinde.
 - b. Exemplu: O firmă are politici și practici de remunerare legate de vânzările de produse individuale, în care persoana relevantă primește același nivel de stimulente pentru o gamă întreagă de produse. Cu toate acestea, la anumite intervale de timp limitate, pentru a corespunde activității promoționale sau de marketing, firma majorează stimulentele plătite la vânzarea anumitor produse.
 - c. Exemplu: Stimulente ce ar putea influența persoanele relevante (care pot fi remunerate exclusiv prin comision, de exemplu) să vândă titluri de participare emise de organisme de plasament colectiv în valori mobiliare, și nu titluri de participare emise de alte organisme de plasament colectiv – în cazul în care ambele produse pot fi la fel de adecvate pentru client – deoarece comisioanele pot fi considerabil diferite.
2. Cerințele neadecvate care afectează plata sau neplata stimulentele: politicile și practicile de remunerare care includ, de exemplu, cerința de a realiza o cotă de vânzări minimă la o gamă de produse pentru a câștiga orice bonificație sunt de natură să fie incompatibile cu obligația de acțiune în interesul clientului. Condițiile care trebuie îndeplinite înainte de plata unui stimulente pot influența persoanele relevante să vândă într-o manieră inadecvată. De exemplu, în situația în care nu se poate câștiga nicio bonificație din vânzări dacă nu se realizează o țintă minimă pentru fiecare dintre mai multe tipuri de produse diferite, recomandarea produselor adecvate ar putea fi afectată. Un alt exemplu ilustrează cazul în care se aplică o reducere la plata bonificației sau a stimulentele câștigat, pentru că nu s-a atins o țintă sau un prag secundar.
 - a. Exemplu: O întreprindere are persoane relevante care vând o gamă de produse ce satisfac diferite nevoi ale clienților, iar gama de produse este împărțită în trei „pachete”, în funcție de tipul de nevoi ale clienților. Persoanele relevante pot acumula stimulente pentru fiecare produs vândut, însă la sfârșitul fiecărei luni nu se plătește niciun stimulente dacă nu s-a atins cel puțin 50% din ținta de vânzări stabilită pentru fiecare „pachet”.

- b. Exemplu: O firmă vinde produse cu o gamă de opțiuni „suplimentare”. Persoana relevantă primește stimulente pentru toate vânzările, cu o plată suplimentară pentru cazul în care clientul cumpără o opțiune suplimentară. Cu toate acestea, la sfârșitul fiecărei luni, nu se plătește niciun stimulent dacă nu s-a realizat o rată de penetrare de cel puțin 50% din produsele vândute cu o opțiune suplimentară.
3. Salariile variabile, în care salariul de bază variază în funcție de acorduri (mai mare sau mai mic) pentru persoanele relevante, pe baza performanțelor obținute față de țintele de vânzări: în aceste cazuri, întregul salariu al persoanei relevante poate deveni – de fapt – o remunerație variabilă.
- a. Exemplu: O întreprindere va micșora substanțial salariul de bază al unei persoane relevante dacă aceasta nu atinge anumite ținte de vânzări. Prin urmare, există riscul ca persoana relevantă să efectueze vânzări neadecvate pentru a evita această consecință. În mod similar, persoanele relevante pot fi puternic motivate să vândă de perspectiva creșterii salariului de bază și a beneficiilor asociate.
4. Politicile și practicile de remunerare care creează un câștig disproporționat față de vânzări marginale: în cazul în care persoanele relevante trebuie să realizeze un nivel minim de vânzări înainte de a putea câștiga stimulente sau înainte ca aceste stimulente să fie majorate, riscul este crescut. Un alt exemplu îl constituie schemele care includ „acceleratori”, în care depășirea unui prag mărește proporția bonificației câștigate. În unele cazuri, stimulentele se plătesc retroactiv, pe baza vânzărilor totale, și nu doar a celor care depășesc plafonul, putând astfel genera pentru persoanele relevante stimulente semnificative de a vinde anumite produse în anumite condiții.
- a. Exemplu: O firmă efectuează plăți de stimulente accelerate către persoanele relevante pentru fiecare produs vândut în timpul unui trimestru, după cum urmează:
- | | |
|----------------------|--------------------------------|
| • 0-80% din țintă | nicio plată |
| • 80-90% din țintă | 50 EUR pentru fiecare vânzare |
| • 91-100% din țintă | 75 EUR pentru fiecare vânzare |
| • 101-120% din țintă | 100 EUR pentru fiecare vânzare |
| • > 120% din țintă | 125 EUR pentru fiecare vânzare |

Acest exemplu se poate aplica și în situația în care persoana relevantă primește o proporție tot mai mare din comisionul sau venitul generat.

- b. Exemplu: O firmă are aceeași scală accelerată ca și firma din exemplul d1, însă majorarea plăților pentru fiecare vânzare se aplică retroactiv tuturor vânzărilor din trimestru, de exemplu, la depășirea a 91% din țintă, stimulentele acumulate până în acel moment la rata de 50 EUR per vânzare sunt majorate la 75 EUR per vânzare. Această metodă creează o serie de puncte „excesive”, în care o vânzare suplimentară, necesară pentru a atinge o țintă dintr-o categorie mai înaltă, cauzează o creștere disproporționată a stimulentelelor.