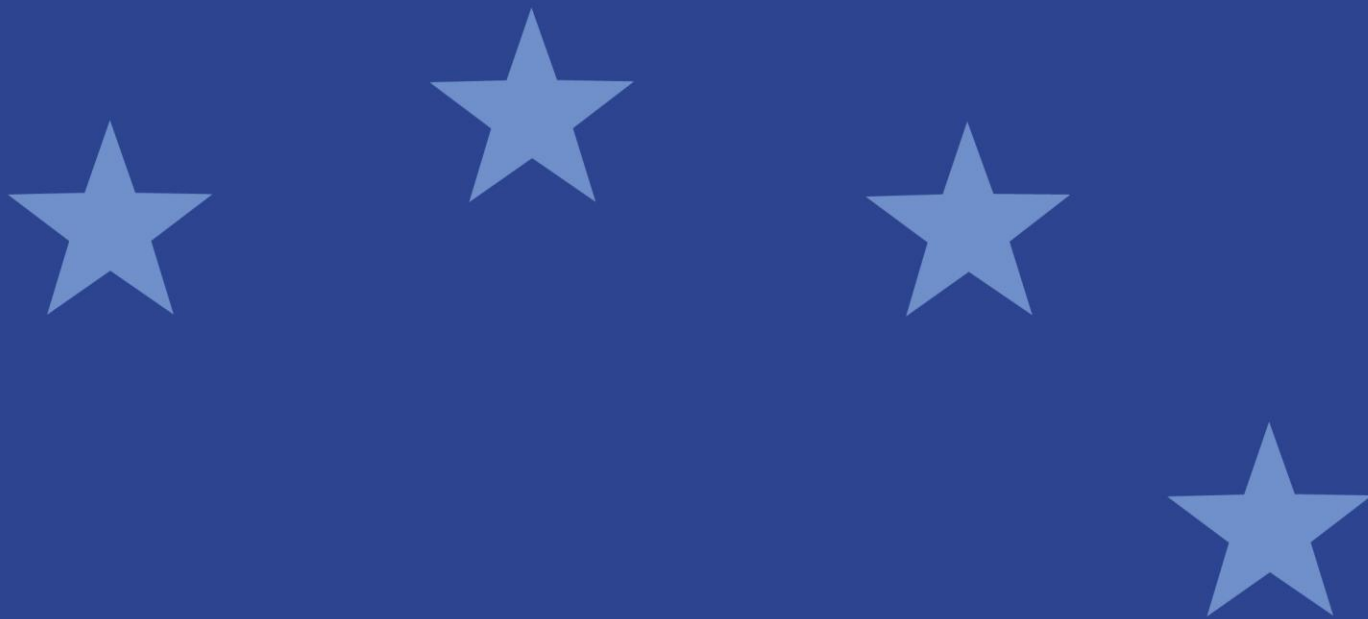




European Securities and
Markets Authority

Riktlinjer

Ersättningspolicy och ersättningspraxis (MiFID-direktivet)



Innehåll

Riktlinjer för ersättningspolicy och ersättningspraxis (MiFID-direktivet)	3
I. Tillämpningsområde	3
II. Definitioner	3
III. Syfte	5
IV. Efterlevnad och rapporteringskrav	5
V. Riktlinjer för ersättningspolicy och ersättningspraxis (MiFID-direktivet)	5
V.I Tillämpning och utformning av ersättningspolicy och ersättningspraxis i enlighet med MiFID-direktivets krav rörande intressekonflikter och uppförande	5
V.II. Kontroll av risker i samband med ersättningspolicy och ersättningspraxis	8
V.III Riktlinjer för behöriga myndigheters kontroll av ersättningspolicy och ersättningspraxis	10
Bilaga I: Exempel på ersättningspolicy och ersättningspraxis som kan ge upphov till svårhanterliga konflikter	11

Riktlinjer för ersättningspolicy och ersättningspraxis (MiFID-direktivet)

I. Tillämpningsområde

1. Dessa riktlinjer gäller följande parter:
 - a. Värdepappersföretag (enligt definitionen i artikel 4.1.1 i direktivet om marknader för finansiella instrument (MiFID-direktivet), inklusive kreditinstitut som tillhandahåller investeringstjänster, förvaltningsbolag för fondföretag samt externa förvaltare av alternativa investeringsfonder (AIF-förvaltare) som tillhandahåller investeringstjänster i form av individuell portföljförvaltning eller sidotjänster (enligt definitionen i artikel 6.3 a och b i fondföretagsdirektivet och artikel 6.4 a och b i direktivet om förvaltning av alternativa investeringsfonder).
 - b. Behöriga myndigheter.
2. Riktlinjerna gäller tillhandahållande av de investeringstjänster som omfattas av avsnitt A i bilaga I till MiFID-direktivet och de sidotjänster som omfattas av bilagans avsnitt B.
3. Riktlinjerna gäller när dessa tjänster tillhandahålls icke-professionella kunder och bör också i relevanta fall tillämpas då tjänsterna tillhandahålls professionella kunder.
4. Riktlinjerna börjar gälla 60 dagar efter det datum som anges i punkt 11.

II. Definitioner

5. Om inte annat anges har terminologin som används i dessa riktlinjer samma mening som i MiFID-direktivet. I riktlinjerna gäller följande definitioner:

<i>behörig myndighet</i>	En myndighet utsedd av en medlemsstat enligt artikel 48 i MiFID-direktivet för att fullgöra de uppgifter som föreskrivs i detta direktiv.
<i>direktivet om marknader för finansiella instrument (MiFID-direktivet)</i>	Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/39/EG av den 21 april 2004 om marknader för finansiella instrument och om ändring av rådets direktiv 85/611/EEG och 93/6/EEG och Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/12/EG samt upphävande av rådets direktiv 93/22/EEG.
<i>genomförandedirektivet till direktivet om marknader för finansiella instrument</i>	Kommissionens direktiv 2006/73/EG av den 10 augusti 2006 om genomförandet av Europaparlamentets och rådets direktiv 2004/39/EG vad gäller organisatoriska krav och villkor för verksamheten i värdepappersföretag, och definitioner för tillämpning av det direktivet.
<i>Esma-förordningen</i>	Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1095/2010 av den 24 november 2010 om inrättande av en europeisk tillsynsmyndighet (Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten), om ändring av beslut nr 716/2009/EG och om upphävande av kommissionens beslut 2009/77/EG.

- företagsledning* Den eller de personer som leder värdepappersföretagets verksamhet (se artikel 2.9 i genomförandedirektivet till MiFID-direktivet).
- relevanta personer⁽¹⁾* Personer som kan ha en väsentlig påverkan på den tillhandahållna tjänsten och/eller på företagsbeteendet, inklusive kontorspersonal som har direktkontakt med kunder, säljare och/eller annan personal som är indirekt delaktig i tillhandahållandet av investerings- och/eller sidotjänster och för vilka ersättning kan utgöra ett olämpligt incitament att handla på ett sätt som strider mot kundens bästa. Detta inkluderar personer som ansvarar för försäljningspersonalen (såsom avdelningschefer), som kan motiveras att sätta press på säljarna, eller finansanalytiker vars texter kan användas av säljare för att övertyga kunder att göra vissa investeringar. Personer som arbetar med hantering av klagomål, kundfordringar, kundrelationer, produktdesign och utveckling är fler exempel på personer som kan anses vara relevanta personer. Här ingår även företagets anknutna ombud.⁽²⁾
- ersättning* All form av ekonomisk ersättning eller förmåner som ett företag direkt eller indirekt erbjuder relevanta personer i gengäld för tillhandahållande av investerings- och/eller sidotjänster till kunder. Ersättningen kan vara av finansiell art (t.ex. kontanter, värdepapper, optioner, avskrivning av relevanta personers lån vid avsked, pensionsavgifter, ersättning via tredje part såsom modeller för carried interest (prestationsbaserad ersättning) eller löneförhöjning) eller icke-finansiell art (t.ex. befordring, sjukförsäkring, rabatterade priser eller ersättning för bil eller mobiltelefon, generösa omkostnadskonton, konferenser på exotiska platser).
- kvantitativa kriterier* I dessa riktlinjer innebär detta sifferuppgifter eller finansiella uppgifter som används för att fastställa ersättningen som erbjuds en relevant person (t.ex. värde på sålda instrument, försäljningsvolym, fastställande av mål för försäljning eller förvärvande av nya kunder).
- kvalitativa kriterier* I dessa riktlinjer innebär detta främst kriterier som inte är kvantitativa. Det kan också vara sifferuppgifter eller finansiella uppgifter som används för att utvärdera kvaliteten på den relevanta personens arbete och/eller service till kunden, t.ex. vinster från kundens investering, mycket få klagomål under en lång tidsperiod osv.
6. Riktlinjerna är inte bindande. Därför används ofta ordet ”bör” i detta dokument. ”Måste” används vid hänvisningar till rättsliga krav enligt MiFID-direktivet eller dess genomförandedirektiv.

⁽¹⁾ ”Relevant person” definieras i artikel 2.3 i genomförandedirektivet till MiFID-direktivet. I riktlinjerna läggs emellertid tonvikten på ersättning till alla de personer som tillhandahåller investerings- och/eller sidotjänster, särskilt de som kan ha en väsentlig inverkan på den tillhandahållna tjänsten och på riskprofilen för affärsverksamheten och/eller som kan påverka företagsbeteendet.

⁽²⁾ Se punkt 49, s. 16 i Europeiska värdepapperstillsynskommitténs dokument *Inducements: report on good and poor practices*, 19 april 2010 (ref. CESR/10-295). I denna punkt sägs att enligt artikel 23 i MiFID-direktivet är värdepappersföretag fullt och villkorslöst ansvariga för sina anknutna ombud. Därför kan ersättning till ett anknutet ombud anses som en utbetalning inom företaget, som inte omfattas av reglerna för incitament.

III. Syfte

7. Riktlinjernas syfte är att säkerställa en konsekvent och förbättrad tillämpning av kraven i MiFID-direktivet vad gäller intressekonflikter och uppförande i samband med ersättning. Ett företags ersättningspolicy och ersättningspraxis bör överensstämma med kraven rörande intressekonflikter i artiklarna 13.3 och 18 i MiFID-direktivet. De bör också överensstämma med uppförandereglererna i artikel 19 i samma direktiv.
8. Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten (Esma) har gett ut dessa riktlinjer för att uppnå ökad konsekvens i tolkningen och övervakningen av efterlevnaden av MiFID-direktivets bestämmelser rörande intressekonflikter och uppförande i samband med ersättning. I riktlinjerna läggs tonvikten på ett antal viktiga frågor, vilket man hoppas ska leda till förbättring av befintliga standarder. Genom att hjälpa företag att följa bestämmelserna vill Esma även verka för ett bättre skydd för investerare.

IV. Efterlevnad och rapporteringskrav

Riktlinjernas status

9. Detta dokument innehåller riktlinjer som utfärdats i enlighet med artikel 16 i Esma-förordningen. Enligt artikel 16.3 i Esma-förordningen måste behöriga myndigheter och finansmarknadsaktörer göra allt i sin makt för att efterleva riktlinjerna.
10. Behöriga myndigheter som berörs av riktlinjerna bör införliva dessa i sin tillsynsverksamhet, även i fall där riktlinjerna främst riktar sig till finansmarknadsaktörer.

Rapporteringskrav

11. Behöriga myndigheter som berörs av riktlinjerna måste underrätta Esma om sin efterlevnad, eller framtida planerade efterlevnad, av riktlinjerna. Om de inte följer riktlinjerna och inte har för avsikt att följa dem i framtiden ska de meddela sina skäl för detta inom två månader från det att de översatta versionerna har publicerats av Esma till MiFID_remuneration606@esma.europa.eu. Om inget svar har inkommit vid den utsatta tidpunkten kommer det anses att de berörda myndigheterna inte efterlever riktlinjerna. På Esmas webbplats finns en mall för underrättelse.
12. Finansmarknadsaktörer behöver inte rapportera huruvida de efterlever riktlinjerna eller ej.

V. Riktlinjer för ersättningspolicy och ersättningspraxis (MiFID-direktivet)

V.I Tillämpning och utformning av ersättningspolicy och ersättningspraxis i enlighet med MiFID-direktivets krav rörande intressekonflikter och uppförande

13. När ett företags ersättningspolicy och ersättningspraxis (hädanefter *ersättningsprinciper*) utformas eller ses över bör hänsyn tas till de risker för intressekonflikter och bristande efterlevnad av uppförandereglererna som kan uppkomma. Ersättningsprinciperna bör kompletteras med regler för effektiv hantering av intressekonflikter (vilka bör omfatta undvikande av intressekonflikter som skapas av dessa principer) och krav på riskhantering för att säkerställa att kundens intresse inte påverkas negativt av ersättningsprinciperna på kort, medellång och lång sikt.

14. Ersättningsprinciperna bör utformas på så sätt att de inte skapar incitament som kan påverka relevanta personer att främja sitt eget eller företagets intresse på ett sätt som kan vara skadligt för kunden (t.ex. försäljning av egna produkter⁽³⁾ eller marknadsföring av produkter som är mer lukrativa än andra för företaget).
15. Om ersättningen enligt ett företags ersättningsprinciper är direkt avhängig av försäljning av särskilda finansiella instrument eller en särskild kategori av finansiella instrument är det troligt att dessa företag får svårt att uppfylla MiFID-direktivets krav rörande intressekonflikter och uppförande.
16. När ett företag utformar sina ersättningsprinciper bör hänsyn tas till alla relevanta faktorer, bland annat, men inte enbart, den roll som relevanta personer innehar, typen av produkter som erbjuds och distributionsmetoder (t.ex. med eller utan rådgivning, ansikte mot ansikte eller via telefon eller e-post). Syftet med detta är att förhindra att risker knutna till intressekonflikter och bristande efterlevnad av uppföranderegler påverkar kundens intressen på ett negativt sätt och att se till att företaget effektivt hanterar kvarstående risker.
17. När ett företag utformar sina ersättningsprinciper bör andelen fast respektive rörlig ersättning fastställas till en nivå som inte äventyrar kundens intresse. En hög andel rörlig ersättning grundad på kvantitativa kriterier kan göra att en relevant person lägger tonvikten på kortsiktiga vinster snarare än vad som är bäst för kunden. Företagets ersättningsprinciper bör också omfatta flexibla regler för rörlig ersättning, som ger möjlighet att i lämpliga fall välja att inte betala ut någon rörlig ersättning alls.
18. När en persons prestation utvärderas för fastställande av den rörliga ersättningen bör företaget inte bara ta hänsyn till försäljningsvolym, eftersom detta kan leda till intressekonflikter som är negativa för kunden. När ersättningen till anknutna ombud fastställs bör företaget ta hänsyn till det anknutna ombudets status (vanligtvis är dessa självständiga handelsagenter) och de nationella särdragen.⁽⁴⁾ Även i dessa fall bör företagets ersättningspolicy och ersättningspraxis innehålla lämpliga kriterier för utvärdering av relevanta personers prestation. Utvärderingen bör bygga på kvalitativa kriterier som uppmuntrar relevanta personer att agera för kundens bästa.
19. I de fall ersättningen är helt eller delvis rörlig bör företagets ersättningsprinciper innehålla lämpliga kriterier för hur relevanta personers intresse kan bringas i överensstämmelse med företagets och kundens intresse. För detta bör företaget använda sig av kvalitativa kriterier, som uppmuntrar relevanta personer att handla för kundens bästa.⁽⁵⁾ Kvalitativa kriterier är till exempel efterlevnad av bestämmelser (särskilt uppföranderegler och hänsyn till lämpligheten hos instrument som säljs av relevanta personer till kunder) och interna regler, rättvis behandling av kunder samt hur nöjda kunderna är.

⁽³⁾ Dvs. att företag säljer egna finansiella instrument till sina kunder, t.ex. gemensamma ägarandelar, preferensaktier, hybridvärdepapper och skulder (antingen i företaget självt eller i ett annat företag inom samma koncern).

⁽⁴⁾ Särskilda regler för ersättning till anknutna ombud kan till exempel utformas i linje med nationella genomförandeakter som följer av rådets direktiv 86/653/EEG av den 18 december 1986 om samordning av medlemsstaternas lagar rörande självständiga handelsagenter.

⁽⁵⁾ I linje med princip g i kapitalkravsdirektivet som lyder "Om ersättningen är resultatbaserad, ska dess totalbelopp baseras på en kombination av en resultatbedömning av individen och den berörda affärsenheten och kreditinstitutets totala resultat och när individuella resultat bedöms, ska såväl finansiella som icke-finansiella kriterier beaktas".

20. Vid utvärderingen av relevanta personers prestation bör företaget också ta hänsyn till deras efterlevnad av uppföranderegler och, mer generellt, plikten att se till kundens bästa.
21. Ersättningsprinciperna bör godkännas av företagsledningen eller, i tillämpliga fall, av tillsynsorganet, efter rådgivning från den som utövar regelefterlevnadsfunktionen. Principerna bör tillämpas på ett sätt som främjar effektiv bolagsstyrning. Företagsledningen bör ansvara för genomförandet av principerna samt för att förhindra och hantera relevanta risker som dessa kan ge upphov till.⁽⁶⁾
22. Ett företags ersättningsprinciper bör omfatta åtgärder som tillåter att på ett effektivt sätt identifiera en relevant persons underlåtenhet att handla för kundens bästa samt fastställa korrigerande åtgärder för dessa fall.
23. Relevanta personer bör från första början få tydlig information om de kriterier som används för att fastställa ersättningens omfattning samt om förfarandet för utvärdering av deras prestation. Kriterierna som företaget använder för att utvärdera relevanta personers prestation bör vara tillgängliga, lättförståeliga och finnas i skriftlig form.
24. Företag bör undvika onödigt invecklade ersättningsprinciper (såsom kombinationer av olika principer eller system med många delar, vilket ökar risken för att relevanta personer inte handlar i kundens intresse och att befintliga kontroller blir mindre effektiva vad gäller att identifiera risker för negativ inverkan på kunden). Detta kan leda till inkonsekvens i tillämpningen och försvåra kännedom om och kontroll av regelverket för den som utövar regelefterlevnadsfunktionen. Bilaga I till riktlinjerna innehåller exempel på ersättningsprinciper som skapar risker som kan vara svårhanterliga på grund av deras komplexitet samt exempel på kraftiga incitament för försäljning av specifika produkter.
25. Företag bör utarbeta ersättningsprinciper i skriftlig form som ses över regelbundet.
26. Företag bör säkerställa att de organisatoriska åtgärder som vidtas vid lansering av nya produkter eller tjänster tar vederbörlig hänsyn till företagets ersättningsprinciper och till de risker som dessa produkter eller tjänster kan medföra. Ett företag bör i synnerhet före lanseringen av en ny produkt genomföra en bedömning av huruvida den ersättning som är knuten till produkten överensstämmer med företagets ersättningsprinciper och huruvida den medför risker för bristande efterlevnad av uppföranderegler eller intressekonflikter. Detta förfarande bör dokumenteras på lämpligt sätt av företaget.
27. Exempel på god praxis:
 - Den rörliga delen av ersättningen beräknas och tillhandahålls utifrån ett linjärt system i stället för att vara beroende av att en person uppnår ett "allt-eller-inget-mål". I vissa fall beslutar företaget att betala ut den rörliga ersättningen genom flera delbetalningar under en lämplig tidsrymd, i syfte att tillåta justeringar utifrån långsiktiga resultat.

⁽⁶⁾ I linje med princip c i kapitalkravsdirektivet som lyder "Ledningsorganet ska i sin tillsynsfunktion i kreditinstitutet anta och regelbundet se över allmänna principer för ersättningspolitiken och ansvara för tillämpningen av dessa".

- Ett företag har drastiskt ändrat formen av rörlig ersättning. Den rörliga delen av ersättningen grundas nu på kvalitativa kriterier och återspeglar bättre personalens benägenhet att handla i kundens intresse.
- För att beräkna den rörliga ersättningen till relevanta personer används kriterier, inbegripet kvalitativa sådana, som är gemensamma för olika produkter.
- Då det gäller investeringar utan någon tidsgräns fördröjs ersättningen under ett bestämt antal år eller tills produkten löses in.
- Perioden för utbetalning av rörlig ersättning är densamma som investeringsperioden, eller så fördröjs utbetalningen för att säkerställa att man vid försäljningen av en produkt tar hänsyn till kundens slutliga intäkter från produkten. Vid behov kan den rörliga ersättningen också justeras.
- De anställdas ersättning fastställs både utifrån antalet sålda produkter och storleken på kundens vinst under en lämplig tidsperiod. I detta fall används utvärderingen av finansiella uppgifter som ett mått på den tillhandahållna tjänstens kvalitet.

28. Exempel på dålig praxis:

- Ett företag har börjat erbjuda sina rådgivare extra ersättning om de uppmuntrar kunderna att ansöka om nya fondprodukter i vilka företaget har ett särskilt intresse. Detta leder ofta till att relevanta personer tvingas råda sin kund att sälja produkter som de annars skulle ha rekommenderat kunden att ha kvar, så att denne kan investera i nya produkter.
- Chefer och anställda får en stor bonus för en särskild produkt. Detta leder till att företaget säljer just denna produkt oavsett dess lämplighet för kunden. Varningar från den person som är ansvarig för riskhantering ignoreras eftersom investeringsprodukterna skapar stora vinster för företaget. När farhågorna om risker visar sig vara sanna har produkterna redan sålts och bonusen utbetalats.
- Den rörliga delen av ersättningen grundas enbart på försäljningsvolym, vilket gör att relevanta personer lägger tonvikten på kortsiktiga vinster snarare än på vad som är bäst för kunden.
- Relevanta personer gör många köp och försäljningar av finansiella instrument i kundens portfölj för att tjäna in extra ersättning, utan att ta hänsyn till om det är bra för kunden. I stället för att ta hänsyn till om en produkt är lämplig för kunden lägger relevanta personer tonvikten på försäljning av produkter som innebär en kortsiktig investering, för att få ytterligare ersättning vid återinvestering av produkten efter att den kortfristiga perioden har löpt ut.

V.II. Kontroll av risker i samband med ersättningspolicy och ersättningspraxis

29. Ett företag bör upprätta lämpliga kontroller av efterlevnaden av ersättningsprinciperna för att säkerställa att dessa får önskat resultat. Kontrollerna bör genomföras inom hela företaget och ses över regelbundet. De bör omfatta en utvärdering av kvaliteten på den tjänst som kunden erbjuds, t.ex. genom kontroll av samtal vid telefonförsäljning, av rådgivning och av kundportföljer, för att kontrollera deras lämplighet, eller regelbunden genomgång av annan dokumentation gällande kunder.

30. Om vissa ersättningsprinciper medför risk för negativa effekter för kunden bör företaget vidta lämpliga åtgärder för att hantera riskerna gällande intressekonflikter och bristande efterlevnad av uppföranderegler. Det kan göras genom översyn av och/eller ändringar av dessa delar samt upprättande av lämpliga kontroll- och rapporteringsmekanismer och fastställande av lämpliga åtgärder för att mildra riskerna.
31. Ett företag bör säkerställa att det finns lämpliga och transparenta rapporteringskanaler inom hela företaget eller koncernen för att snabbt kunna åtgärda risker för bristfällig efterlevnad av MiFID-direktivets krav rörande intressekonflikter och uppförande.
32. Den/de som utövar regelefterlevnadsfunktionen bör delta i utformandet av företagets ersättningsprinciper, innan dessa tillämpas på relevanta personer. För att kunna utöva kontroll över principernas utformning samt över förfarandet för godkännande av dessa bör den/de som utövar regelefterlevnadsfunktionen säkerställa att företaget uppfyller MiFID-direktivets krav gällande intressekonflikter och uppförande. De bör också ha tillgång till alla relevanta dokument. Personer som utövar kontrollfunktioner ska vara oberoende i förhållande till de affärsenheter de övervakar, ha lämplig befogenhet och erhålla ersättning i förhållande till hur mål som är kopplade till deras funktion uppnås, oberoende av resultatet i de affärsområden de kontrollerar.⁽⁷⁾
33. Ett företags ersättningsprinciper bör också ha fullt stöd av företagsledningen eller, i tillämpliga fall, av tillsynsorganet, så att nödvändiga åtgärder kan vidtas för att säkerställa att relevanta personer efterlever reglerna gällande intressekonflikter och uppförande.
34. Om ett företag lägger ut tillhandahållandet av investeringstjänster på entreprenad bör man slå vakt om kundens bästa. Om ett företag önskar använda ett annat företag för att tillhandahålla tjänster bör det kontrolleras att det andra företags ersättningsprinciper är förenliga med dessa riktlinjer.
35. Exempel på god praxis:
 - Ett företag använder ett brett informationsunderlag om kvalitetsövervakning, försäljningstrender och orsaksanalys för att fastställa vilka områden som är högriskområden samt för att bygga upp ett förfarande för övervakning av försäljning som grundar sig på ett risktänkande, med särskilt fokus på högpresterande relevanta personer. Ett företag säkerställer att resultaten av sådana analyser dokumenteras och rapporteras till företagsledningen, och att denna också får ta del av förslag på korrigerande åtgärder.
 - Ett företag använder verktyg för informationsinsamling för att utvärdera kundernas vinster från investeringar inom olika tidsramar för de olika investeringstjänster som relevanta personer som mottar rörlig ersättning har tillhandahållit. God praxis innebär att utvärderingen av denna information, i stället för försäljningsmål, ligger till grund för fastsällandet av den rörliga ersättningen.
 - Ett företag gör en årlig utvärdering av verktygen för informationsinsamling för att se om de på lämpligt sätt ger de kvalitativa uppgifter som krävs för att fastställa den rörliga ersättningen till relevanta personer.

⁽⁷⁾ Se Esmas dokument *Riktlinjer om vissa aspekter av kraven för funktionen för regelefterlevnad enligt MiFID* (ESMA/2012/388) och Europeiska bankmyndighetens *Riktlinjer för intern styrning*.

- För att bedöma om dess incitamentsystem är lämpligt kontakter ett företag ett antal kunder kort efter ett köp som genomförts ansikte mot ansikte, och där det därför inte är möjligt att kontrollera inspelade telefonsamtal. Syftet är att kontrollera om säljaren har handlat på ett ärligt, rättvist och professionellt sätt och i enlighet med kundens bästa.
- De mest högpresterande och högst avlönade personerna inom företaget anses ingå i en högriskgrupp och kontrolleras därför mer ingående än annan personal. Resultat från tidigare efterlevnadskontroller, klagomål eller avbruten försäljning ses som en orsak att genomföra en kontroll. Resultaten påverkar utformningen/översynen av företagets ersättningsprinciper.

36. Exempel på dålig praxis:

- Ett företag använder sig främst av kvantitativa kriterier för att fastställa den rörliga ersättningen.
- Ett företag underlåter att övervaka, bedöma eller förhindra de risker som följer av ett beslut att fastställa all eller en viss del av den rörliga ersättningen utifrån kvantitativa uppgifter.
- Företagsledningen fastställer strategiska mål som företaget ska uppnå under ett särskilt år. Målen är uteslutande av ekonomisk eller kommersiell natur och tar inte hänsyn till eventuella skadliga effekter för företagets kunder. Ersättningsprinciperna utformas i enlighet med dessa strategiska mål och kommer därför att handla mycket om kortsiktig ekonomisk och kommersiell vinning.
- Ett företag utformar och utvärderar sina ersättningsprinciper med omsorg, men trots detta förekommer vissa negativa effekter för kunderna och risker som måste identifieras och mildras.

37. Bilaga I till dessa riktlinjer innehåller exempel på ersättningsprinciper som kan skapa starka incitament att sälja specifika produkter, vilket kan leda till att ett företag får svårt att uppfylla bestämmelserna i MiFID-direktivet. Ett företag bör ta hänsyn till riskerna för intressekonflikter och bristande efterlevnad av uppföranderegler i ovanstående exempel vid utformningen och tillämpningen av sina ersättningsprinciper.

V.II Riktlinjer för behöriga myndigheters kontroll av ersättningspolicy och ersättningspraxis

38. Om en behörig myndighet i sin övervakningsverksamhet finner bevis på dålig praxis som bryter mot de bestämmelser i MiFID-direktivet som berörs av dessa riktlinjer bör myndigheten överväga att vidta lämpliga åtgärder.
39. En behörig myndighet bör kontrollera hur företag planerar att leva upp till, tillämpa och vidhålla sina ersättningsprinciper samt vilka åtgärder som är lämpliga att vidta för att säkra kundens bästa.

Bilaga I: Exempel på ersättningspolicy och ersättningspraxis som kan ge upphov till svårhanterliga konflikter

Vissa delar av ett system för ersättning (t.ex. baslönen och prestationsinriktade tävlingar för relevanta personer) medför en högre risk för negativ inverkan på kunden än andra (i synnerhet de som har utformats för att påverka relevanta personer, och särskilt säljarnas, beteende). Följande är exempel på ersättningsprinciper med hög risk som ofta är svårhanterliga och som gör det svårt för ett företag att uppfylla kraven i MiFID-direktivet:

1. Incitament som kan påverka relevanta personer att försöka sälja en viss produkt eller produktkategori framför andra eller att genomföra onödiga eller olämpliga köp eller försäljningar för investeraren. Detta gäller särskilt då ett företag lanserar en ny produkt eller marknadsför en särskild produkt (t.ex. månadens produkt eller företagets egna produkter) och ger relevanta personer incitament för att sälja denna. Om incitamenten ser olika ut för olika produkter finns stor risk att relevanta personer väljer att sälja den produkt som ger högre ersättning, utan att ta vederbörlig hänsyn till vad som är bäst för kunden.
 - a. Exempel: Ett företag använder sig av ersättningsprinciper som är kopplade till försäljning av vissa produkter. Relevanta personer erbjuds incitament som ser olika ut beroende på vilken produkt eller produktkategori de säljer.
 - b. Exempel: Ett företag använder sig av ersättningsprinciper som är kopplade till försäljning av vissa produkter. Relevanta personer erbjuds samma incitament oavsett vilken produkt de säljer. Då företaget genomför en marknadsföringskampanj erbjuds emellertid större incitament för försäljning av specifika produkter.
 - c. Exempel: Ett företag använder incitament som kan påverka relevanta personer (som kanske endast mottar ersättning i form av kommission) att sälja värdepappersfonder i stället för investeringsfonder, i fall där båda produkterna är lika förmånliga för kunden, på grund av att kommissionen för försäljning av värdepappersfonder är betydligt större.
2. Olämpliga krav som påverkar huruvida en bonus utbetalas är till exempel ersättningsprinciper som omfattar krav på att sälja ett visst antal av en viss produkt för att få rätt till bonus. Detta leder lätt till att kundens bästa glöms bort. Villkor som måste uppfyllas innan en bonus betalas ut kan påverka relevanta personer att sälja olämpliga produkter. Till exempel kan olämpliga produkter rekommenderas i en situation där det inte är möjligt att få bonus om man inte säljer ett visst antal produkter från olika kategorier. Ytterligare ett exempel är då bonusbeloppet minskas på grund av att ett sekundärt mål inte har uppnåtts.
 - a. Exempel: Ett företag anställer relevanta personer för att sälja produkter som delas in i tre olika kategorier beroende på vilket slags kundbehov som produkten uppfyller. Relevanta personer samlar på sig rätt till bonus för varje produkt som säljs. I slutet av varje månad utbetalas denna bara om minst 50 % av försäljningsmålet för varje produktkategori har uppnåtts.
 - b. Exempel: Ett företag säljer produkter tillsammans med ett utbud av valfria extrakomponenter. Relevanta personer får en bonus för varje såld produkt men även en extra summa om kunden köper en extrakomponent. I slutet av varje månad utbetalas emellertid bonusen bara om extrakomponenter har sålts för minst 50 % av produkterna.

3. Då det gäller rörliga löner där basbeloppet varierar (upp eller ned) utifrån relevanta personers förmåga att uppnå försäljningsmål kan i själva verket hela lönen bli en rörlig ersättning.

a. Exempel: Ett företag minskar en relevant persons baslön med en betydande summa om denne inte uppnår vissa specifika försäljningsmål. Då föreligger en risk att denne säljer olämpliga produkter för att undvika detta. Relevanta personer kan också ha ett starkt motiv att sälja en viss produkt om en ökad baslön och vissa förmåner utlovas.

4. Vissa ersättningsprinciper skapar oproportionerliga vinster för marginella försäljningar. Det kan vara system där relevanta personer måste sälja ett visst antal produkter innan de får rätt till en bonus, där bonusen blir större ju större risker som tas eller där bonusen blir proportionerligt större över en viss gräns. I vissa fall betalas bonus ut retroaktivt för samtliga försäljningar, i stället för bara för de som ligger över en viss gräns. Detta kan verka som ett kraftigt incitament för relevanta personer att sälja vissa produkter i vissa situationer.

a. Exempel: Ett företag tillämpar detta bonussystem för alla produkter som säljs under ett helt kvartal, enligt följande:

- | | |
|------------------------------|---------------------------|
| • 0–80 % av målet uppnått | ingen bonus |
| • 80–90 % av målet uppnått | 50 euro per såld produkt |
| • 91–100 % av målet uppnått | 75 euro per såld produkt |
| • 101–120 % av målet uppnått | 100 euro per såld produkt |
| • > 120 % av målet uppnått | 125 euro per såld produkt |

Exemplet kan också användas där en relevant person erhåller en allt större del av kommissionen eller intäkterna som genereras.

b. Exempel: Ett företag använder samma skala som i exempel a, men ökningen av bonusen per såld produkt tillämpas retroaktivt för samtliga sålda produkter under ett helt kvartal. Exempelvis ändras alla uppsamlade bonusar från 50 euro per såld produkt till 75 euro per såld produkt då 91 % av målet har uppnåtts. Detta skapar en serie brytpunkter, där det bara krävs en extra såld produkt för att bonusbeloppet ska höjas. Det innebär att bonusen växer på ett oproportionerligt sätt.