



European Securities and
Markets Authority

Насоки

Политики и практики на възнаграждение (Директива за пазарите на
финансови инструменти – MiFID)



Съдържание

Насоки относно политиките и практиките на възнаграждение (MiFID)	3
I. Обхват	3
II. Определения	3
III. Цел	5
IV. Задължения за спазване на изискванията и докладване	5
V. Насоки относно политиките и практиките на възнаграждение (MiFID)	6
V.I Управление и разработване на политики и практики на възнаграждение в контекста на изискванията на MiFID за извършване на стопанска дейност и конфликт на интереси	6
V.II Контролиране на рискове, породени от политиките и практиките на възнаграждение	10
V.III Насоки относно надзора на компетентните органи и принудително изпълнение на политиките и практиките на възнаграждение	12
Приложение I: Пояснителни примери за политики и практики на възнаграждение, пораждащи конфликти, които могат да бъдат трудни за управление	13

Note: The translation of paragraph 28 of the Guidelines has been amended from “Примери за добри практики” to “Примери за лоши практики” in order to correctly reflect the content of the original English version of the guidelines.



Насоки относно политиките и практиките на възнаграждение (MiFID)

I. Обхват

1. Настоящите насоки се прилагат по отношение на:
 - а. инвестиционни посредници (съгласно определението в член 4, параграф 1, точка 1 от Директивата за пазарите на финансови инструменти — „MiFID“), включително кредитни институции, които предоставят инвестиционни услуги, управляващи дружества на предприятия за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа (ПКИПКЦ) и външни лица, управляващи фондове за алтернативни инвестиционни (ЛУАИФ), когато предоставят инвестиционни услуги за управление на индивидуални портфейли или допълнителни услуги (по смисъла на член 6, параграф 3, букви а) и б) от Директивата относно ПКИПКЦ и член 6, параграф 4, букви а) и б) от Директивата за ЛУАИФ); и
 - б. компетентни органи.
2. Настоящите насоки се прилагат във връзка с предоставянето на инвестиционните услуги, посочени в раздел А от приложение I към MiFID, и допълнителните услуги, включени в раздел Б от него.
3. Настоящите насоки се отнасят за ситуации, в които услугите се предлагат на клиенти на дребно, и следва да се прилагат, доколкото са уместни, когато услугите се предоставят на професионални клиенти.
4. Настоящите насоки започват да се прилагат 60 календарни дни след датата на изискването за докладване, посочена в точка 11.

II. Определения

5. Освен ако е посочено друго, използваните в директивата за пазарите на финансови инструменти термини имат същото значение и в настоящите насоки. За целите на тези насоки се прилагат следните определения:

компетентен орган Орган, който е определен от държава членка съгласно член 48 от Директивата за пазарите на финансови инструменти да изпълнява задълженията, предвидени в MiFID.

Директива за пазарите на финансови инструменти (MiFID) Директива 2004/39/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 21 април 2004 г. относно пазарите на финансови инструменти, за изменение на директиви 85/611/ЕИО и 93/6/ЕИО на Съвета и Директива 2000/12/ЕО на Европейския парламент и на Съвета и за отмяна на Директива 93/22/ЕИО на Съвета.

Директива за прилагане на MiFID Директива 2006/73/ЕО на Комисията от 10 август 2006 г. за прилагане на Директива 2004/39/ЕО на Европейския парламент и на Съвета по отношение на организационните изисквания и условията за извършване

на дейност от инвестиционните посредници и за даването на определения за целите на посочената директива.

<i>Регламент за ЕОЦКП</i>	Регламент (ЕС) № 1095/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за създаване на Европейски надзорен орган (Европейски орган за ценни книжа и пазари), за изменение на Решение № 716/2009/ЕО и за отмяна на Решение 2009/77/ЕО на Комисията.
<i>висше ръководство</i>	Лицето или лицата, които ефективно управляват стопанската дейност на инвестиционното дружество (вж. член 2, параграф 9 от Директивата за прилагане на MiFID).
<i>заинтересовано лице(а)¹</i>	Лица, които могат да окажат съществено влияние върху предоставяната услуга и/или върху корпоративното поведение на посредника, включително лица, които са част от персонала, който отговаря за контактите с и обслужването на клиентите, персонала, който отговаря за продажбите, и/или друг персонал, който не участва пряко в предоставянето на инвестиционни и/или допълнителни услуги, чието възнаграждение може да създаде неподходящи стимули да се действа срещу най-добрия интерес на клиентите им. Това включва лица, които контролират продажбените звена (като например преки ръководители), които могат да бъдат стимулирани да оказват натиск върху персонала по продажбите, или финансови анализатори, чиято литература може да бъде използвана от персонала по продажбите, за да се убеждават клиентите да вземат инвестиционни решения. Други примери за „заинтересовани лица“ са лица, които участват в обработване на жалби, обработване на заявления за предявяване на вземания, запазване на клиенти и проектиране и разработване на продукти. Заинтересованите лица включват и обвързаните агенти на посредника. ²
<i>възнаграждение</i>	Всички форми на плащания или облаги, предоставени пряко или непряко от посредници на заинтересованите лица при предоставяне на инвестиционни и/или допълнителни услуги на клиенти. То може да бъде финансово (като парични средства в брой, дялове, опции, анулиране на заеми на заинтересовани лица при освобождаване, пенсионни вноски, възнаграждение от трети страни, например чрез модели за отсрочени възнаграждения, увеличаване на заплатите) или нефинансово (например кариерно развитие, здравно осигуряване, отстъпки или специални добавки за автомобил или мобилен телефон, щедри разходни сметки,

¹ Въпреки че в член 2, параграф 3 от Директивата за прилагане на MiFID има определение за „заинтересовано лице“, настоящите насоки са свързани най-вече с възнаграждението на всички лица, участващи в предоставянето на инвестиционни и/или допълнителни услуги — по-специално тези, които могат да окажат съществено въздействие върху предоставяната услуга и върху рисковия профил за осъществяване на стопанска дейност и/или които могат да окажат въздействие върху корпоративното поведение.

² Вж. точка 49, стр. 16 от документа на Европейския комитет на регулаторите на ценни книжа (CESR) „Стимули: доклад за добри и лоши практики“, 19 април 2010 г. (реф. CESR/10-295). Тази точка гласи, че „съгласно член 23 от MiFID всеки инвестиционен посредник е напълно и безусловно отговорен за своите обвързани агенти. При тези обстоятелства компенсацията на обвързаните агенти може да се разглежда като вътрешно плащане в рамките на посредника, което не попада в обхвата на правилата по отношение на финансовите стимули“.

семинари на екзотични дестинации и т.н.).

*количествени
критерии*

За целите на настоящите насоки, основно числови или финансови данни, които се използват за определяне на възнаграждението на заинтересованото лице (например стойност на продадени инструменти, обем на продажбите, определяне на цели за продажби или нови клиенти и т.н.)

качествени критерии

За целите на настоящите насоки, основно критерии, различни от количествените. Това определение може да се отнася и до числови или финансови данни, използвани за оценка на качеството на работата на заинтересованото лице и/или услугата за клиента, например възвръщаемост на инвестициите на клиента, много малък брой жалби за дълъг период от време и т.н.

6. Насоките не представляват абсолютни задължения. По тази причина често се използва думата „следва“. Когато обаче се описва изискване на MiFID или директивата за прилагане на MiFID, се използват думите „трябва“ или „се изисква“.

III. Цел

7. Целта на настоящите насоки е да се гарантира последователно и подобро изпълнение на съществуващите изисквания на MiFID във връзка с конфликти на интереси и осъществяване на стопанска дейност в областта на възнагражденията. От една страна политиките и практиките на възнаграждение следва да гарантират съответствие с изискванията относно конфликтите на интереси, предвидени в член 13, параграф 3 и член 18 от MiFID; а от друга страна те следва да гарантират и спазване на правилата за осъществяване на стопанска дейност, предвидени в член 19 от MiFID.
8. Очакванията на Европейския орган за ценни книжа и пазари (ЕОЦКП) са, че настоящите насоки ще насърчат сближаването при тълкуването на и надзорните подходи към изискванията на MiFID във връзка с конфликти на интереси и осъществяване на стопанска дейност в областта на възнагражденията чрез подчертаване на редица важни въпроси и така ще се повиши стойността на съществуващите стандарти. Като помага на тези посредници да спазват регулаторните стандарти, ЕОЦКП очаква съответстващо укрепване на защитата на инвеститорите.

IV. Задължения за спазване на изискванията и докладване

Статус на насоките

9. Настоящият документ съдържа насоки, издадени съгласно член 16 от Регламента за ЕОЦКП. В съответствие с член 16, параграф 3 от Регламента за ЕОЦКП компетентните органи и участниците на финансовите пазари трябва да полагат всички усилия за спазване на тези насоки.
10. Компетентните органи, по отношение на които се прилагат насоките, следва да ги спазват, като ги включат в своите надзорни практики, включително когато определени насоки са насочени предимно към участниците на финансовите пазари.

Изисквания за докладване

11. Компетентните органи, по отношение на които се прилагат настоящите насоки, трябва да уведомят ЕОЦКП дали спазват или възнамеряват да започнат да спазват насоките, като посочат причините за евентуално неспазване, ако не спазват или не възнамеряват да започнат да спазват насоките, в срок от два месеца от датата на публикуване на преведените версии от страна на ЕОЦКП на адрес MiFID_remuneration606@esma.europa.eu. При липса на отговор в рамките на този срок ще се счита, че компетентните органи не спазват насоките. На уебсайта на ЕОЦКП е достъпен образец на уведомлението.
12. От участниците на финансовите пазари не се изисква да докладват дали спазват тези насоки.

V. Насоки относно политиките и практиките на възнаграждение (MiFID)

V.I Управление и разработване на политики и практики на възнаграждение в контекста на изискванията на MiFID за извършване на стопанска дейност и конфликт на интереси

13. При разработването или прегледа на политиките и практиките на възнаграждение посредниците следва да проучат рисковете, които могат да възникнат във връзка с осъществяването на стопанска дейност и евентуални конфликти на интереси. Политиките и практиките за определяне на възнагражденията на даден посредник следва да бъдат приведени в съответствие със задълженията за ефективно управление на конфликтите на интереси (които следва да включват избягване на конфликти на интереси, възникнали в резултат на тези политики и практики на възнаграждение) и задълженията за управление на риска при осъществяването на стопанска дейност, за да се гарантира, че интересите на клиентите не са накърнени от възприетите от посредника политики и практики на възнаграждение в краткосрочен, средносрочен и дългосрочен план.
14. Политиките и практиките на възнаграждение следва да бъдат разработени така, че да не създават стимули, които могат да доведат до ситуации, в които заинтересованите лица приоритизират собствения си интерес или интересите на посредника (например в случай на самостоятелно намиране на работа³ или когато посредникът насърчава продажбата на продукти, които са по-печеливши за него), което е в потенциален ущърб на клиентите.
15. Освен това, когато в политиките и практиките на посредниците във връзка с възнагражденията възнаграждението е пряко свързано с продажбата на определени финансови инструменти или конкретна категория финансови инструменти, е малко вероятно подобни посредници в тази ситуация да са в състояние да демонстрират съответствие с изискванията на MiFID във връзка с осъществяване на стопанска дейност или конфликт на интереси.
16. Когато разработват политики и практики на възнаграждение, посредниците следва да проучат всички съответни фактори, като например, но не само, ролята, която изпълняват заинтересованите лица, вида на предлаганите продукти и методите на разпространение (например с консултации или без консултации, лично или чрез телекомуникации), с цел да се

³ Практика на посредници, които продават собствени финансови инструменти — например акции от общия собствен капитал, привилегировани акции, хибридни ценни книжа и дългови инструменти (в самия посредник или в друго предприятие в рамките на същата група) — на клиентите си.

предотврати накърняване на интересите на клиентите им в резултат на потенциални рискове, свързани с осъществяването на стопанска дейност и конфликт на интереси, и да се гарантира, че посредникът управлява адекватно всички свързани остатъчни рискове.

17. При разработване на политики и практики на възнаграждение, посредниците следва да гарантират, че съотношението между постоянните и променливите компоненти на възнаграждението е подходящо, с цел да се вземе предвид най-добрият интерес на клиентите им: високо променливо възнаграждение, основано на количествени критерии, може да доведе до по-голямо съсредоточаване на съответното лице върху печалбите в краткосрочен план, а не върху най-добрия интерес на клиента. Освен това въведените политики и практики на възнаграждение следва да позволяват използването на гъвкава политика по отношение на променливите възнаграждения, включително при необходимост възможността изобщо да не се изплащат променливи възнаграждения.
18. При оценката на работата с цел да се определят променливите възнаграждения посредниците не следва да вземат предвид единствено обема на продажбите, тъй като това може да породи конфликти на интереси, които в крайна сметка да бъдат в ущърб на клиента. При определяне на възнаграждението за обвързани агенти посредниците могат да вземат предвид специалния статус на обвързаните агенти (обикновено като самостоятелно заети търговски представители) и съответните национални особености.⁴ В такива случаи обаче в политиките и практиките на посредниците във връзка с възнагражденията все пак следва да се определят подходящи критерии, които да се използват за оценка на работата на заинтересованите лица. Такава оценка следва да се основава на качествени критерии, които да насърчават заинтересованите лица да действат в най-добрия интерес на клиента.
19. Когато възнаграждението е изцяло или отчасти променливо, в политиките и практиките на посредниците във връзка с възнагражденията следва да се определят подходящи критерии, които да бъдат използвани за съгласуване на интересите на заинтересованите лица или на посредника и интересите на клиентите. При това посредниците следва да проучат качествени критерии, които да насърчават заинтересованите лица да действат в интерес на клиента.⁵ Примерите за качествени критерии включват спазване на нормативните изисквания (особено на правилата за осъществяване на стопанска дейност и по-специално прегледа на пригодността на инструментите, продадени от заинтересованите лица на клиентите) и вътрешни процедури, справедливо третиране на клиентите и удовлетвореност на клиентите.
20. При определяне на извършената работа от заинтересованите лица посредниците следва да вземат предвид и резултатите от техните дейности във връзка със спазването на правилата за осъществяването на стопанска дейност и в общ план задължението да се грижат за най-добрия интерес на своите клиенти.

⁴ Конкретните правила за възнагражденията на обвързаните агенти могат да бъдат извлечени например от националните актове за изпълнение на ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА от 18 декември 1986 г. относно координирането на правото на държавите членки, свързано с дейността на самостоятелно заетите търговски представители (86/653/ЕИО).

⁵ В съответствие с принцип Ж от Директивата за капиталовите изисквания (ДКИ III), който гласи „когато възнаграждението е обвързано с резултатите от дейността, неговият общ размер се основава на комбинация от оценката за резултатите на отделното лице и на съответното стопанско подразделение и цялостните резултати на кредитните институции, като при оценката на индивидуалните резултати се вземат предвид финансови и нефинансови критерии“.

21. Разработването на политиките и практиките на възнаграждение следва да бъде одобрено от старшият ръководен състав или при необходимост от звеното по надзора, след провеждане на консултация със звеното по проверка на съответствието, и същите следва да се прилагат от подходящите звена, за да се насърчава ефективното корпоративно управление. Старшият ръководен състав следва да отговаря за прилагането на политиките и практиките на възнаграждение и за превенцията и справянето с всички съответни рискове, които могат да бъдат породени от практиките и политиките на възнаграждение.⁶
22. Освен това в политиките и практиките на посредниците във връзка с възнагражденията следва да се приемат и поддържат мерки, които да им позволяват ефективно да определят къде съответното лице не успява да действа в най-добър интерес на клиента и да предприемат корективни действия.
23. Още в самото начало заинтересованите лица следва да бъдат ясно информирани за критериите, които ще бъдат използвани за определяне на размера на техните възнаграждения, и етапите и сроковете за прегледите на работата им. Критериите, използвани от посредниците за оценка на работата на заинтересованите лица, следва да бъдат достъпни, разбираеми и документирани.
24. Посредниците следва да избягват създаването на ненужно сложни политики и практики (например комбинации от различни политики и практики или многостранни схеми, които увеличават риска от ситуации, в които поведението на заинтересованите лица не се ръководи от най-добрия интерес на клиентите и проверките на място не са толкова ефективни при определяне на рискове в ущърб на клиента). Това потенциално би могло да доведе до несъгласувани подходи и да възпрепятства подходящото познаване или контрол на политиките от звеното по проверка на съответствието. В приложение I към настоящите насоки се посочват пояснителни примери за политики и практики на възнаграждение, пораждащи рискове, които могат да се окажат трудни за управление поради тяхната сложност, и силни стимули за продажба на определени продукти.
25. Посредниците следва да разполагат с документирани политики на възнаграждение, които следва да подлежат на редовен преглед.
26. Посредниците следват да гарантират, че в организационните мерки, които приемат по отношение на пускането на нови продукти или услуги, надлежно се вземат предвид техните политики и практики на възнаграждение и рисковете, които тези продукти или услуги могат да породят. По-специално преди пускането на всеки нов продукт посредниците следва да преценят дали характеристиките на възнаграждението, свързани с разпространението на продукта, отговарят на политиките и практиките на посредника във връзка с възнагражденията и следователно не пораждат рискове, свързани с осъществяването на стопанска дейност и конфликти на интереси. Този процес следва да бъде документиран по подходящ начин от посредниците.
27. Примери за добри практики:

⁶ В съответствие с принцип В на ДКИ III, който гласи „управителният орган на кредитната институция, в изпълнение на своите надзорни функции, приема и периодично подлага на преглед общите принципи на политиката за възнагражденията и отговора за нейното изпълнение“.

- Променливата част от изплатените възнаграждения се изчислява и предоставя на линейна основа, вместо да зависи от изпълнението на цел от типа „всичко или нищо“. В някои случаи посредникът решава да изплати променливите възнаграждения на няколко транша в рамките на подходящ период от време с цел коригиране спрямо и отчитане на резултатите в дългосрочен план.
- Даден посредник променя фундаментално компонентите на променливите възнаграждения. Променливият компонент на възнаграждението сега се определя въз основа на качествени критерии и отразява по-точно желаното поведение на служителите да действат в най-добър интерес на клиентите.
- Позоваванията, използвани при изчисляването на променливите възнаграждения на заинтересованите лица, са еднакви за всички продавани продукти и включват качествени критерии.
- В случай на безсрочни инвестиции без инвестиционен план, възнаграждението се отлага за определен брой години или до инкасиране на продукта.
- Изплащането на променливите възнаграждения може да бъде съгласувано с инвестиционния план или да бъде отложено, за да се гарантира, че при продадения продукт действително се взема предвид окончателното връщане на продукта за клиента и, когато е приложимо, че полученото променливо възнаграждение се коригира.
- Служителите получават заплащане както във връзка с обема на продадените продукти, така и във връзка с ефективното връщане на тези продукти за клиента в рамките на подходящ срок. В този случай оценката на финансовите данни се използва като мярка за качество на предоставяната услуга.

28. Примери за лоши практики:

- Даден посредник започва да предлага на консултантите определени допълнителни възнаграждения, за да насърчават клиентите да кандидатстват за нови финансови продукти, по отношение на които посредникът има определен интерес. Това често означава на съответното лице да се наложи да предлага на клиентите си да продават продукти, които при други обстоятелства би ги посъветвало да запазят, така че да могат да инвестират в тези нови продукти.
- Управители и служители получават голям бонус, който е свързан с определен продукт. В резултат на това посредникът продава този конкретен продукт независимо дали е подходящ за клиентите, на които се предлага. Предупрежденията от служителя по управление на риска се пренебрегват, тъй като инвестиционните продукти генерират висока възвръщаемост за посредника. Когато вече идентифицираните рискове се проявят, продуктите вече са продадени и бонусите са изплатени.
- Променливият компонент на общото възнаграждение се основава само на реализирания обем продажби и води до по-голямо съсредоточаване на съответното лице върху печалби в краткосрочен план, а не върху най-добрия интерес на клиента.

- Заинтересовани лица участват често в закупуване и продажба на финансови инструменти в портфейли на клиенти, с цел да получат допълнително възнаграждение, без да се отчита дали тази дейност е подходяща за клиента. По подобен начин вместо да се проучи дали даден продукт е подходящ за клиента, заинтересованите лица насочват вниманието си към продажбата на продукти, представляващи краткосрочни инвестиции, с цел да получат възнаграждение при реинвестиране на продукта след кратък период от време.

V.II. Контролиране на рискове, породени от политиките и практиките на възнаграждение

29. Посредниците следва да въведат подходящи проверки за спазване на техните политики и практики на възнаграждение, за да се гарантира, че те генерират очакваните резултати. Проверките следва да се извършват в рамките на цялата организация на посредника и да подлежат на периодичен преглед. Подобни проверки следва да включват оценка на качеството на услугата, предоставяна на клиента — например редовно извършване на мониторинг на телефонните обаждания с цел продажби по телефона, събиране на извадки от предоставени консултантски и клиентски портфейли за проверка на годността или преглед на друга клиентска документация.
30. Когато в резултат на специфични особености в политиките и практиките на възнаграждение може да възникне потенциална или реална вреда за клиента, посредниците следва да предприемат необходимите мерки за управление на възможните рискове, свързани с осъществяването на стопанска дейност и конфликт на интереси, чрез преглед и/или изменение на тези специфични особености и също така да въведат подходящи проверки и механизми за докладване с цел предприемане на подходящи действия за смекчаване на потенциалните рискове, свързани с осъществяването на стопанска дейност и конфликт на интереси.
31. Посредниците следва да гарантират, че са въвели подходящи и прозрачни структури за докладване в рамките на цялата организация или група на посредника, които да спомагат да се доведат до вниманието на отговорните лица въпроси, свързани с рискове от неспазване на изискванията на MiFID за конфликти на интереси и осъществяване на стопанска дейност.
32. Звеното по проверка на съответствието следва да участва в процеса на разработване на политиките и практиките на възнаграждение преди да започне прилагането им спрямо заинтересованите лица. С цел да се контролира разработването на политиките и практиките на възнаграждение и процеса на одобрението им, звеното по проверка на съответствието следва да провери дали посредниците спазват изискванията на MiFID за осъществяването на стопанска дейност и конфликти на интереси и следва да има достъп до всички свързани документи. Лицата, изпълняващи контролни функции, следва да бъдат независими от стопанските единици, върху които упражняват надзор, да разполагат с подходящите правомощия и да бъдат компенсирани в съответствие със степента, в която се постигат целите, свързани с техните функции, независимо от резултатите на стопанските единици, които контролират.⁷

⁷ Вж. ЕОЦКП „Насоки относно определени аспекти на изискванията на MiFID за звената за проверка на съответствието“ [ЕОЦКП/2012/388] и насоките на ЕБО относно вътрешното управление.

33. Политиките и практиките на посредника във връзка с възнагражденията следва също така да се ползват от пълната подкрепа на старшия ръководен състав или при необходимост от звеното по надзор, така че да могат да се предприемат необходимите мерки, за да се гарантира, че заинтересованите лица ефективно спазват политиките и процедурите, свързани с конфликти на интереси и осъществяване на стопанска дейност.
34. Когато възлагат на подизпълнители задачата по предоставяне на инвестиционни услуги, посредниците следва да се водят от най-добрия интерес на клиента. Когато един посредник се стреми да използва друг посредник за предоставяне на услуги, той следва да провери дали политиките и практиките на възнаграждение на другия посредник следват подход, който е в съответствие с настоящите насоки.
35. Примери за добри практики:
- Даден посредник използва широк спектър от информация за мониторинг на качеството на стопанската дейност и модели на продажби, включително анализ на тенденции и първопричини, за да се открият областите с повишен риск и да се подкрепи основан на риска подход за мониторинг на продажбите, със специална насоченост към високи резултати на заинтересованите лица. Посредникът гарантира, че резултатите от тези анализи се документират и докладват на старшия ръководен състав заедно с предложения за корективни действия.
 - Даден посредник използва инструменти за събиране на информация за оценка на възвръщаемостта на инвестициите, която клиентите получават в рамките на различни срокове, във връзка с инвестиционните услуги, предоставени от заинтересованите лица, които се възнаграждават с променливо възнаграждение. Добра практика се създава, когато оценката на тази информация, а не целевата продажба, е фактор за предоставяне на променливи възнаграждения.
 - Даден посредник ежегодно оценява дали инструментите за управление на информацията, които използва, обхващат по подходящ начин качествените данни, които са необходими за определяне на променливото възнаграждение, което плаща на заинтересованите лица.
 - С цел да оцени дали неговите схеми за насърчаване са подходящи даден посредник започва програма за осъществяване на контакти с част от клиентите скоро след извършване на продажба, която включва процес на директна продажба, когато е невъзможен мониторинг на записаните разговори от продажби по телефона, за да се установи дали лицето, отговарящо за продажбите, е действало честно, справедливо и професионално в съответствие с най-добрия интерес на клиента.
 - Приема се, че лицата с най-високи резултати и печалби са с потенциално по-висок риск и поради това те се подлагат на допълнителна проверка; за пряка проверка на съответствието се използва информация като предишни резултати за съответствие, оплаквания или данни за анулиране. Резултатите се отчитат при разработването/прегледа на политиката и практиките на възнаграждение.
36. Пример за лоши практики:

- Даден посредник разчита предимно на количествените данни като критерии за оценка на променливите възнаграждения.
 - Даден посредник не наблюдава, оценява или предотвратява рисковете, които възникват при базиране на някои или всички променливи възнаграждения на количествени данни.
 - Старшият ръководен състав определя различни стратегически цели за посредника, които трябва да бъдат постигнати в определена година. Всички цели очевидно са съсредоточени единствено върху финансовите или търговските аспекти, без да се взема предвид потенциалната вреда за клиентите на посредника. Политиката на възнаграждение ще бъде в съответствие с тези стратегически цели и следователно ще има силна краткосрочна финансова и търговска насоченост.
 - Въпреки прецизното разработване и оценяване на политиките и практиките на възнаграждение, някои от тях все още са в уцърб на клиента, като пораждат рискове, които трябва да бъдат открити и смекчени.
37. В приложение I към настоящите насоки са дадени пояснителни примери за политики и практики на възнаграждение, които биха създали силни стимули за продажба на определени продукти и при които посредниците съответно биха изпитали трудности да демонстрират спазване на изискванията на MiFID. При разработването и прилагането на политиките и практиките на възнаграждение посредниците следва да вземат предвид рисковете, свързани с осъществяването на стопанска дейност и конфликти на интереси, свързани с такива примери.

V.III Насоки относно надзора на компетентните органи и принудително изпълнение на политиките и практиките на възнаграждение

38. Когато в рамките на своята надзорна дейност компетентните органи открият доказателства за лоша практика в нарушение на MiFID във връзка с настоящите насоки, те следва да обмислят какво действие трябва да се предприеме.
39. Компетентните органи следва да извършат преглед на начина, по който посредниците планират да спазват, изпълняват и поддържат своите политики и практики на възнаграждение и как се предприемат необходимите действия, за да се гарантира най-добрият интерес на клиента в това отношение.

Приложение I: Пояснителни примери за политики и практики на възнаграждение, пораждащи конфликти, които могат да бъдат трудни за управление

Някои характеристики на възнагражденията (например основа за плащане, текущи съревнования за заинтересованите лица въз основа на постигнати резултати) включват по-висок риск от потенциална вреда за клиентите в сравнение с други (по-специално тези, които включват характеристики, които може да са предназначени да повлияят на поведението на заинтересованите лица, по-конкретно на лицата, отговарящи за продажбите). Примерите за високорискови политики и практики на възнаграждение, които като цяло ще бъдат трудни за управление и при които за посредника ще бъде трудно да демонстрира, че спазва MiFID, включват:

1. Стимули, които биха могли да окажат влияние върху заинтересованите лица да продават или „лансират“ един продукт или категория продукти вместо друг/а или да извършват ненужни/неподходящи придобивания или продажби за инвеститора: по-специално ситуации, в които даден посредник пуска нов продукт или лансира конкретен продукт (например продукт на месеца или „вътрешни продукти“) и стимулира заинтересованите лица да продават този конкретен продукт. Когато стимулът е различен за отделните видове продукти, е налице висок риск заинтересованите лица да предпочетат продажбата на продукта, който води до по-високо възнаграждение, вместо друг продукт, без да се отчита надлежно какво е в най-добър интерес на клиента.
 - а. Пример: Даден посредник е въвел политики и практики на възнаграждение, които са свързани с индивидуални продажби на продукти, като съответното лице получава различни нива на стимулиране в зависимост от конкретния продукт или категория продукти, които продава.
 - б. Пример: Даден посредник е въвел политики и практики на възнаграждение, които са свързани с индивидуални продажби на продукти, като съответното лице получава едно и също ниво на стимулиране за редица продукти. В определени ограничени случаи обаче, с цел съгласуване с промоционална или маркетингова дейност, посредникът увеличава стимула, изплащан за продажбата на определени продукти.
 - в. Пример: Стимули, които биха могли да окажат въздействие върху заинтересованите лица (които например могат да бъдат възнаграждавани единствено с комисиона) да продават дялови тръстове, а не инвестиционни тръстове — при условие че и двата продукта могат да са еднакво подходящи за клиентите — тъй като при продажбата на дялови тръстове се изплащат значително по-високи комисиони.
2. неподходящи изисквания, които оказват въздействие върху изплащането на стимули: политики и практики на възнаграждение, които включват например изискване за постигане на определена квота от минимални нива на продажби за гама от продукти с цел да се спечели бонус, е възможно като цяло да бъдат несъвместими със задължението да се действа в най-добрия интерес на клиента. Условието, които трябва да бъдат спазени преди да бъде изплатен даден стимул, могат да окажат въздействие върху заинтересованите лица да извършват продажби по неподходящ начин. Ако например не могат да бъдат спечелени бонуси от продажбите, освен ако е изпълнена минималната цел за всеки от отделните видове продукти, това може да окаже въздействие върху препоръчването на подходящи продукти. Друг пример е когато се намалява спечелен бонус или стимулиращо плащане поради неизпълнение на вторична цел или праг.

- а. Пример: Даден посредник разполага със заинтересовани лица, които продават редица продукти, отговарящи на нуждите на различни клиенти, и тези продукти са разделени в три „класа“ в зависимост от нуждите на съответните клиенти. Заинтересованите лица могат да натрупват стимулиращи плащания за всеки продаден продукт, но стимулиращи плащания се изплащат в края на всеки месец само ако лицата са постигнали поне 50% от целевите продажби за всеки „клас“.
- б. Пример: Даден посредник продава продукти с редица „допълнителни“ функции по избор. Съответното лице получава стимулиращи плащания за всички продажби и допълнително плащане, в случай че клиента поръча и допълнителна функция. Въпреки това стимулиращи плащания се изплащат в края на всеки месец само ако лицата са постигнали степен на проникване в размер на поне 50% от продадените продукти с допълнителна функция.
3. Променливи възнаграждения, при които съгласно договореностите се променя основата за плащане (нагоре или надолу) за заинтересованите лица въз основа на резултатите спрямо целевите продажби: в такива случаи цялата заплата на съответното лице фактически може да се превърне в променливо възнаграждение.
- а. Пример: Даден посредник ще намали значително основната заплата на съответното лице, ако то не постигне определени целеви продажби. Поради това съществува риск то да извършва неподходящи продажби с цел да избегне този резултат. По аналогичен начин заинтересованите лица могат да бъдат силно мотивирани да извършват продажби, ако съществува възможност за увеличаване на основната заплата и свързани с това ползи.
4. Политики и практики на възнаграждение, които водят до несъразмерна възвръщаемост за незначителни продажби: рискът се увеличава, когато заинтересованите лица трябва да постигнат минимално ниво на продажби, за да получат стимулиращо плащане или да се увеличат стимулите. Друг пример биха били схеми, които включват „ускорители“, при което преминаването на даден праг увеличава дяла на спечелените бонуси. В някои случаи стимулите се изплащат със задна дата, като се основават на всички продажби, а не само на тези над прага, което би могло да създаде значителни стимули за заинтересованите лица да продават определени продукти при определени обстоятелства.
- а. Пример: Даден посредник извършва ускорени стимулиращи плащания на заинтересованите лица за всеки продаден продукт по време на тримесечен период, както следва:
- 0—80% от целта без заплащане
 - 80—90% от целта 50 евро за всяка продажба
 - 91—100% от целта 75 евро за всяка продажба
 - 101—120% от целта 100 евро за всяка продажба
 - > 120% от целта 125 евро за всяка продажба

Този пример важи и когато съответното лице получава все по-голяма комисиона или генериран доход.

- б. Пример: Даден посредник прилага същата скала на ускорение като тази на посредника в пример г1, но увеличението в плащанията за всяка продажба се прилага със задна дата към всички продажби за тримесечие, например при достигане на 91% от целта стимулиращите плащания, натрупани към този момент в размер на 50 евро за всяка продажба, се увеличават на 75 евро за всяка продажба. Това създава серия от „преломни“ точки, при което извършването на една допълнителна продажба, необходима за достигане на по-висока целева група, води до непропорционално нарастване на стимулиращите плащания.