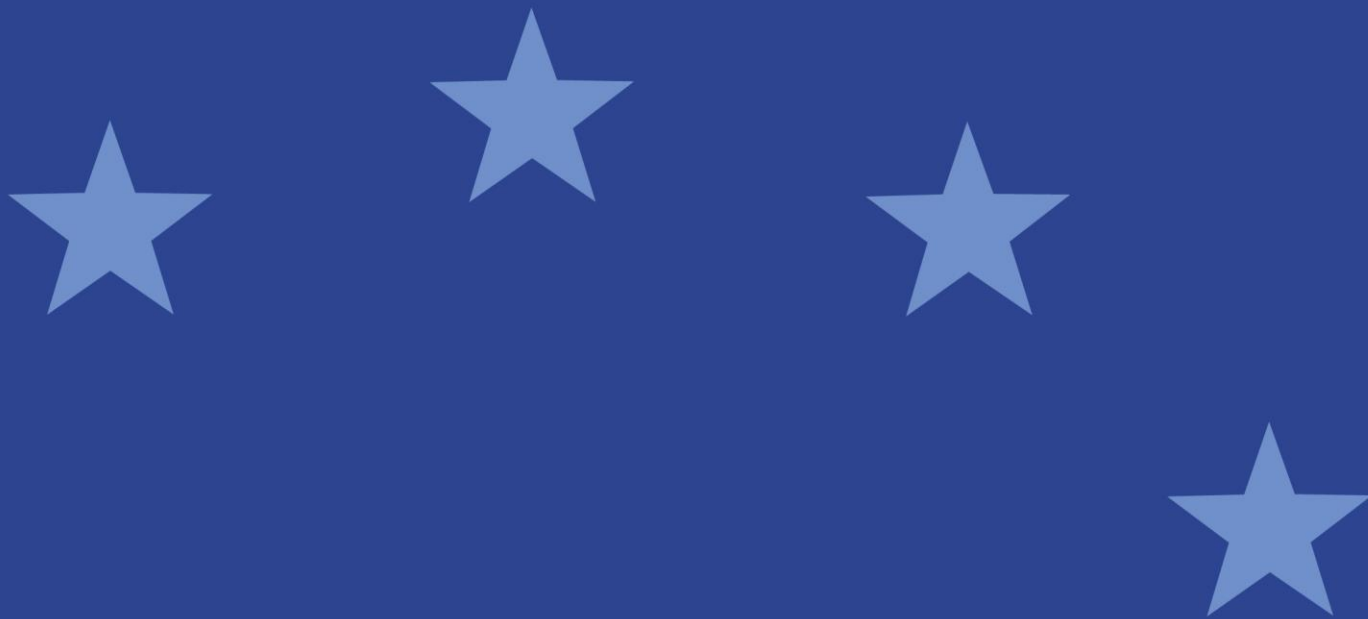




European Securities and
Markets Authority

Retningslinjer

Aflønningspolitik og -praksis (MiFID)





Indhold

Retningslinjer for aflønningspolitik og -praksis (MiFID) _____	3
I. Anvendelsesområde _____	3
II. Definitioner _____	3
III. Formål _____	5
IV. Efterlevelse af retningslinjerne og indberetningsforpligtelser _____	5
V. Retningslinjer for aflønningspolitik og -praksis (MiFID) _____	5
V.I Virksomhedsledelse og udformning af aflønningspolitik og -praksis inden for rammerne af MiFID's krav vedrørende god forretningsskik og interessekonflikter _____	5
V.II Kontrol af risici, som aflønningspolitik og -praksis skaber _____	9
V.III Retningslinje for kompetente myndigheders tilsyn med og håndhævelse af aflønningspolitik og -praksis _____	11
Tillæg I: Eksempler til belysning af aflønningspolitikker og -praksisser, der kan skabe vanskeligt håndterbare konflikter _____	12

Retningslinjer for aflønningspolitik og -praksis (MiFID)

I. Anvendelsesområde

1. Disse retningslinjer finder anvendelse på:
 - a. investeringsselskaber (som defineret i artikel 4, stk. 1, pkt. 1, i direktivet om markeder for finansielle instrumenter "MiFID"), herunder kreditinstitutter, der tilbyder investeringsservice, UCITS administrationsselskaber og eksterne forvaltere af alternative investeringsfonde (FAIF), når de tilbyder investeringsservice i form af individuel porteføljevaltning eller accessoriske tjenesteydelser (i den i artikel 6, stk. 3, litra a), og litra b), i UCITS-direktivet og artikel 6, stk. 4, litra a), og litra b, i AIFMD anvendte forstand), og
 - b. kompetente myndigheder.
2. Disse retningslinjer finder anvendelse i forbindelse med levering af investeringsservice, der er anført i afsnit A i bilag I i MiFID og accessoriske tjenesteydelser, der er opført i afsnit B heri.
3. Disse retningslinjer omhandler situationer, hvor der leveres tjenesteydelser til detailkunder, og bør ligeledes, i det omfang de er relevante, finde anvendelse på tjenesteydelser, når der leveres tjenesteydelser til professionelle kunder.
4. Disse retningslinjer finder anvendelse fra 60 kalenderdage efter den i stk. 11 anførte dato for indberetningskravet.

II. Definitioner

5. Medmindre andet er angivet, har de i direktivet om markeder for finansielle instrumenter anvendte begreber samme betydning i disse retningslinjer. Endvidere finder følgende definitioner anvendelse:

kompetent myndighed Den myndighed, der i henhold til artikel 48 i direktivet om markeder for finansielle instrumenter er udpeget til at varetage de opgaver, der er omhandlet i MiFID.

Direktivet om markeder for finansielle instrumenter Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/39/EF af 21. april 2004 om markeder for finansielle instrumenter, om ændring af Rådets direktiv 85/611/EØF og 93/6/EØF samt Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2000/12/EF og om ophævelse af Rådets direktiv 93/22/EØF.

Gennemførelsesdirektiv for MiFID Kommissionens direktiv 2006/73/EF af 10. august 2006 om gennemførelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/39/EF for så vidt angår de organisatoriske krav til og betingelserne for drift af investeringsselskaber samt definitioner af begreber med henblik på nævnte direktiv.

ESMA-forordningen Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1095/2010 af 24. november 2010 om oprettelse af en europæisk tilsynsmyndighed (Den Europæiske Banktilsynsmyndighed), om ændring af afgørelse nr. 716/2009/EF og om ophævelse af Kommissionens afgørelse 2009/77/EF

- den daglige ledelse* Den eller de personer, der reelt leder investeringsselskabets forretninger (jf. artikel 2, stk. 9, i gennemførelsesdirektivet for MiFID).
- Relevant(e) person(er)¹* Personer, der kan have en væsentlig indflydelse på den leverede tjenesteydelse og/eller selskabets adfærd, herunder personer, der er front-office medarbejdere med direkte kundekontakt, salgspersonale, og/eller andet personale, der er direkte involveret i levering af investeringsservice og/eller accessoriske tjenesteydelser, hvis aflønning kan skabe uhensigtsmæssige incitamenter til at handle mod deres kunders bedste interesse. Det omfatter personer, der fører tilsyn med salgspersonalet (såsom linjechefer), som kan føle sig motiveret til at lægge pres på salgspersonalet, eller finansanalytikere, hvis materiale kan anvendes af salgspersonalet til at formå kunder til at foretage investeringsbeslutninger. Personer involveret i klagebehandling, behandling af ansøgninger, kundefastholdelse og i produktdesign og -udvikling, er andre eksempler på "relevante personer". Relevante personer omfatter til selskabet tilknyttede agenter.²
- Aflønning* Alle former for betalinger eller fordele, der ydes direkte eller indirekte af selskaber til relevante personer i forbindelse med levering af investeringsservice og/eller accessoriske tjenesteydelser til kunder. Det kan enten være finansielle (såsom kontanter, kapitalandele, optioner, annulleringer af lån til relevante personer ved afskedigelse, pensionsbidrag, aflønning af tredjeparter, f.eks. gennem "carried interest"-modeller, lønforhøjelser) eller ikke-finansielle (såsom karriereforløb, sygeforsikring, rabatter eller særlige godtgørelser for bil eller mobiltelefon, generøse udgiftskonti, seminarer på eksotiske steder osv.).
- kvantitative kriterier* Med henblik på disse retningslinjer, primært talmæssige eller finansielle data, der anvendes til at bestemme en relevant persons aflønning (f.eks. værdien af solgte instrumenter, salgsmængder, fastlæggelse af mål for salg eller nye kunder, osv.).
- kvalitative kriterier* Med henblik på disse retningslinjer, primært andre kriterier end kvantitative kriterier. Det kan også vedrøre talmæssige eller finansielle data, der anvendes til at vurdere kvaliteten af den relevante persons resultater og/eller service over for kunden, f.eks. afkast på kundens investeringer, meget lavt antal klager over et langt tidsrum, osv.
6. Retningslinjerne afspejler ikke absolutte forpligtelser. Af denne grund anvendes ofte ordet "bør". Dog anvendes ordene "skal" eller "kræves", når der beskrives krav i MiFID eller gennemførelsesdirektivet for MiFID.

¹ Selvom "relevant person" er defineret i artikel 2, stk. 3, i gennemførelsesdirektivet for MiFID, er fokus for disse retningslinjer aflønningen af alle personer, der er involveret i levering af investeringsservice og/eller accessoriske tjenesteydelser - navnlig sådanne, der kan have en væsentlig indflydelse på den leverede service og på risikoprofilen for selskabets adfærd, og/eller som kan påvirke selskabets adfærd.

² Se stk. 49, side 16, i CESR, Inducements: report on good and poor practices, 19. april 2010 (ref. CESR/10-295). Ifølge dette stykke har et investeringsselskab i henhold til artikel 23 i MiFID det fulde og ubetingede ansvar for dets tilknyttede agenter. Under disse omstændigheder kan kompensationen af den tilknyttede agent ses som en intern betaling i selskabet, der ikke falder ind under reglerne om incitamenter.

III. Formål

7. Formålet med disse retningslinjer er at sikre en konsistent og forbedret gennemførelse af de eksisterende regler i MiFID om interessekonflikter og god forretningsskik på aflønningsområdet. På den ene side bør aflønningspolitik og -praksis sikre, at kravene i artikel 13, stk. 3, og artikel 18 i MiFID vedrørende interessekonflikter overholdes. Og på den anden side bør de ligeledes sikre overholdelse af reglerne i artikel 19 i MiFID om god forretningsskik.
8. ESMA forventer, at disse retningslinjer kommer til at fremme større konvergens i fortolkningen af, og tilsynsmetoderne for, MiFID's regler om interessekonflikter og god forretningsskik på aflønningsområdet ved at sætte fokus på en række vigtige forhold, og derved forøge værdien af eksisterende standarder. Ved at bidrage til at sikre, at selskaberne overholder reguleringsstandarderne, forventer ESMA en tilsvarende styrkelse af investorbekyttelsen.

IV. Efterlevelse af retningslinjerne og indberetningsforpligtelser

Retningslinjernes status

9. Dette dokument indeholder retningslinjer udstedt i henhold til artikel 16 i ESMA-forordningen. I henhold til ESMA-forordningens artikel 16, stk. 3, skal de kompetente myndigheder og deltagerne på det finansielle marked bestræbe sig bedst muligt på at efterleve disse retningslinjer.
10. De kompetente myndigheder, som er omfattet af disse retningslinjer, bør efterleve dem ved at indarbejde dem i deres tilsynspraksis, herunder også, når særlige retningslinjer primært er rettet mod deltagere på de finansielle markeder.

Krav om indberetninger

11. De kompetente myndigheder, som disse retningslinjer finder anvendelse for, skal give meddelelse til ESMA om, hvorvidt de efterlever disse retningslinjer eller har til hensigt at efterleve disse retningslinjer, og, i tilfælde af at de ikke efterlever dem, angive deres begrundelse herfor, senest to måneder efter offentliggørelsen af ESMA's oversatte versioner, til MiFID_remuneration606@esma.europa.eu. Hvis ESMA ikke har modtaget svar inden denne dato, vil de kompetente myndigheder blive anset for ikke at efterleve retningslinjerne. En formular for meddelelse findes på ESMA's websted.
12. Deltagere på de finansielle markeder er ikke forpligtede til at meddele, om de efterlever retningslinjerne.

V. Retningslinjer for aflønningspolitik og -praksis (MiFID)

V.I Virksomhedsledelse og udformning af aflønningspolitik og -praksis inden for rammerne af MiFID's krav vedrørende god forretningsskik og interessekonflikter

13. Ved udformningen eller revisionen af aflønningspolitikker og -praksisser bør selskaberne tage risici vedrørende god forretningsskik og interessekonflikter, der måtte opstå, i betragtning. Et selskabs aflønningspolitik og -praksis bør kobles sammen med effektive pligter for ledelsen vedrørende interessekonflikter (såsom at undgå interessekonflikter, der opstår som følge af selskabets aflønningspolitik og -praksis) og vedrørende god forretningsskik, således at det sikres, at kundernes

interesser ikke forringes som følge af selskabets kort-, mellem- og langsigtede aflønningspolitik og -praksis.

14. Aflønningspolitikken og -praksissen bør udformes på en måde, der ikke skaber incitament, der kan forlede relevante personer til at fremme deres egne interesser, eller selskabets interesser (f.eks. gennem egne placeringer³, eller hvor et selskab promoverer salget af produkter, der er mere lukrative for det), til potentiel skade for kunder.
15. Derudover er det, hvor selskabernes aflønningspolitik og -praksis kobler aflønning direkte sammen med salget af specifikke finansielle instrumenter eller af en specifik kategori af finansielt instrument, usandsynligt, at sådanne selskaber i denne situation kunne påvise, at de overholder kravene i MiFID vedrørende god forretningsskik eller interessekonflikter.
16. Selskaberne bør ved udformningen af deres aflønningspolitik og -praksis tage alle faktorer i betragtning, herunder, men ikke begrænset til, den rolle som relevante personer udfylder, den type produkter, der tilbydes, samt distributionsmetoderne (f.eks. med eller uden rådgivning, personlig kontakt eller kontakt via telekommunikation), således at det undgås, at risici for potentiel overtrædelse af reglerne for god forretningsskik eller interessekonflikter kommer til at påvirke deres kunders interesser negativt, og således at det sikres, at selskabet håndterer eventuelle relaterede restriktioner på en forsvarlig måde.
17. Ved udformningen af selskabernes aflønningspolitik og -praksis bør de sikre, at forholdet mellem aflønningens faste og variable komponenter er hensigtsmæssigt i forhold til hensynet til deres kunders bedste interesse: en høj variabel aflønning, baseret på kvantitative kriterier, kan forøge den relevante persons fokus på kortsigtede gevinster snarere end kundens bedste interesse. Desuden bør den eksisterende aflønningspolitik og -praksis åbne op for en fleksibel politik for variabel aflønning, herunder i det nødvendige omfang muligheden for slet ikke at betale nogen variabel aflønning.
18. Ved vurdering af resultatet i relation til fastlæggelse af en variabel aflønning bør selskaberne ikke alene tage salget udtrykt i mængde i betragtning, da dette kan skabe interessekonflikter, der i sidste instans kan virke til ugunst for kunden. Ved fastlæggelsen af aflønningen for tilknyttede agenter kan selskaberne tage de tilknyttede agents særlige status (normalt som selvstændige handelsagenter) og de respektive landes særlige kendetegn i betragtning.⁴ Dog bør selskabernes aflønningspolitik og -praksis i sådanne tilfælde fortsat definere passende kriterier, der skal anvendes til vurdering af relevante personers resultater. En sådan vurdering bør være baseret på kvalitative kriterier, der tilskynder de relevante personer til at handle i kundens bedste interesse.
19. Hvis aflønningen helt eller delvis er variabel, bør der i selskabernes aflønningspolitik og -praksis defineres passende kriterier, der skal bruges til at bringe de relevante personers, eller selskabets, interesse i overensstemmelse med kundernes interesse. I den forbindelse bør selskaberne overveje kvalitative kriterier, der tilskynder de relevante personer til at handle i kundens bedste interesse.⁵ Eksempler på kvalitative kriterier omfatter overholdelse af lovgivningsmæssige krav (navnlig regler

³ Den praksis, der går ud på, at selskaber sælger egne finansielle instrumenter – såsom kernekapital, præferenceaktier, hybride værdipapirer og gældsinstrumenter (enten i selskabet selv eller i en anden enhed i samme koncern) – til deres egne kunder.

⁴ Specifikke regler for aflønning af tilknyttede agenter kunne f.eks. udledes af national lovgivning til gennemførelse af RÅDETS DIREKTIV af 18. december 1986 om samordning af medlemsstaternes lovgivning om selvstændige handelsagenter (86/653/EØF).

⁵ I forlængelse af CRD III's princip G, hvori det hedder, at hvor aflønningen er resultatbaseret, er den samlede aflønning baseret på en kombination af vurderingen af den enkeltes og den pågældende forretningsenheds resultater og af kreditinstituttets samlede resultater, og ved vurdering af enkeltpersoners resultater, tages der højde for både finansielle og ikke-finansielle kriterier.

for god forretningsskik, og i særdeleshed undersøgelse af egnetheden af de instrumenter, som relevante personer sælger til kunder) og interne procedurer, redelig behandling af kunder og kundetilfredshed.

20. Ved bestemmelsen af relevante personers resultater bør selskaberne også tage hensyn til resultatet af deres aktiviteter i forhold til overholdelsen af reglerne for god forretningsskik og generelt til pligten til at tage hensyn til deres kunders bedste interesse.
21. Udformningen af aflønningspolitikken og -praksissen bør godkendes af den daglige ledelse, eller hvor det er hensigtsmæssigt, af bestyrelsen, efter høring af compliancefunktionen, og der bør gennemføres passende funktioner, der skal fremme en effektiv virksomhedsledelse. Den daglige ledelse bør være ansvarlig for gennemførelsen af aflønningspolitikken og -praksissen og for forebyggelse og håndtering af eventuelle relevante risici, som en aflønningspolitik og -praksis kan skabe.⁶
22. Ydermere bør der i selskabernes aflønningspolitik og -praksis fastlægges og bevares foranstaltninger, der gør det muligt effektivt at identificere, hvor den relevante person undlader at handle i kundens bedste interesse, og at træffe afhjælpningsforanstaltninger.
23. Relevante personer bør fra starten gøres klart bekendt med de kriterier, der vil blive anlagt til at fastlægge størrelsen af deres aflønning og bestemme de skridt, der skal tages, bl.a. med hensyn til tidsintervallet, for deres resultatvurderinger. De kriterier, der anlægges af selskaberne til at vurdere relevante personers resultater, bør være tilgængelige, forståelige og bør registreres.
24. Selskaberne bør undgå at fastlægge en unødigt kompliceret politik og praksis (f.eks. kombinationer af forskellige politikker og praksisser, eller ordninger med mange elementer, der forøger risikoen for, at relevante personers adfærd ikke vil være drevet af ønsket om at handle i kundernes bedste interesse, og at de kontroller, der er etableret, ikke vil være lige så effektive i forhold til at identificere risici til skade for kunden). Dette kan potentielt føre til inkonsistente metoder og forhindre, at compliancefunktionen får en reel viden om eller kontrol med politikkerne. I bilag I til retningslinjerne er anført eksempler, der afspejler aflønningspolitikker og -praksisser, der giver anledning til vanskeligt håndterbare risici på grund af deres kompleksitet, og til stærke incitamenter til at sælge specifikke produkter.
25. Selskaberne bør have en skriftlig aflønningspolitik, som bør revideres med jævne mellemrum.
26. Selskaberne bør sikre, at de organisatoriske foranstaltninger, som de træffer vedrørende lanceringen af nye produkter eller tjenesteydelser, tager behørigt hensyn til deres aflønningspolitik og -praksis og til de risici, som disse produkter eller tjenesteydelser kan udgøre. Navnlig bør selskaberne, inden lanceringen af et nyt produkt, vurdere, om de aflønningsforhold, der vedrører distributionen af dette produkt, er i overensstemmelse med selskabets aflønningspolitik og -praksis og således ikke udgør en risiko i forhold til god forretningsskik og interessekonflikter. Denne proces bør dokumenteres i tilstrækkeligt omfang af selskaberne.

⁶ I forlængelse af CRD III's princip C, hvori det hedder, at kreditinstituttets ledelsesorgan i sin egenskab af tilsynsførende instans vedtager og med jævne mellemrum reviderer de generelle principper for aflønningspolitikken og er ansvarligt for dens gennemførelse.

27. Eksempler på god praksis:

- Den variable del af den udbetalte aflønning beregnes og tildeles på et lineært grundlag og afhænger således ikke af, at målsætningen om "alt eller intet" er opfyldt. I visse tilfælde beslutter selskabet at udbetale den variable løn i flere trancher over et passende tidsrum for at regulere for og medregne resultaterne på lang sigt.
- Et selskab har fundamentalt ændret komponenterne i den variable aflønning. Den variable komponent af aflønningen er nu baseret på kvalitative kriterier og afspejler mere præcist, hvilken adfærd man ønsker, at medarbejderne bør udvise i forhold til at handle i kundernes bedste interesse.
- De i beregningen af variabel aflønning af relevante personer anvendte referencer er fælles for alle solgte produkter og omfatter kvalitative kriterier.
- I tilfælde af en åben investering uden investeringshorisont udskydes aflønningen i nogle år, eller indtil produktet indløses.
- Udbetalingen af den variable aflønning kan knyttes sammen med investeringshorisonten eller udskydes for at sikre, at aflønningen afspejler det endelige afkast for kunden, og der ydes i givet fald en tilpasset variabel aflønning.
- Ansatte betales både i forhold til mængden af solgte produkter og et effektivt afkast af disse produkter for kunden over en passende tidshorisont. I dette tilfælde anvendes vurderingen af finansielle data som en målestok for kvaliteten af den leverede tjenesteydelse.

28. Eksempler på dårlig praksis:

- Et selskab er begyndt at tilbyde rådgivere en specifik yderligere aflønning for at tilskynde kunder til at ansøge om nye fondsprodukter, som selskabet har en særlig interesse i. Dette indebærer ofte, at den relevante person bliver nødt til at foreslå kunderne at sælge produkter, som den pågældende ellers ville anbefale kunderne at beholde, således at kunderne kan investere i disse nye produkter.
- Ledere og medarbejdere modtager en stor bonus, der er knyttet til et specifikt produkt. Som følge heraf sælger selskabet dette specifikke produkt, uanset om det produkt er egnet for de kunder, det tilbydes til. Advarsler fra den risikoansvarlige overhøres, fordi investeringsprodukterne genererer høje afkast for selskabet. Når de risici, der var blevet identificeret, opstår, er produkterne allerede blevet solgt, og bonusserne er allerede blevet udbetalt.
- Den variable komponent af den samlede aflønning er udelukkende baseret på solgte mængder og øger den relevante persons fokus på kortsigtede gevinster snarere end på kundens bedste interesse.
- Relevante personer involverer sig i hyppige køb og salg af finansielle instrumenter i en kundes portefølje med det formål at tjene yderligere løn uden at tage hensyn til, om denne aktivitet er hensigtsmæssig for kunden. Tilsvarende fokuserer relevante personer på salget af produkter, der har en kort investeringshorisont med det formål at optjene løn ved geninvestering af produktet efter kort tid, i stedet for at tage hensyn til et produkts egnethed for en kunde.

V.II. Kontrol af risici, som aflønningspolitik og -praksis skaber

29. Selskaberne bør oprette passende kontrolforanstaltninger for overholdelse af deres aflønningspolitik og -praksis, således at det sikres, at den medfører de ønskede resultater. Kontrolforanstaltningerne bør gennemføres overalt i selskabet og skal gøres til genstand for periodisk revision. Sådanne kontrolforanstaltninger bør omfatte en vurdering af kvaliteten af den tjenesteydelse, som kunden modtager - f.eks. gennem overvågning af opkald til telefonsalg, undersøgelse af rådgivning og kundeporteføljer for at kontrollere egnetheden, eller gennem en løbende gennemgang af anden kundedokumentation.
30. I de tilfælde, hvor der kunne opstå en potentiel eller faktisk skade for kunden som en konsekvens af specifikke forhold i selskabernes aflønningspolitik og -praksis, bør selskaberne tage passende skridt til at håndtere potentielle risici i tilknytning til god forretningsskik og interessekonflikter ved at revidere og/eller ændre disse specifikke forhold, og oprette passende kontrolforanstaltninger og indberetningsmekanismer, således at der tages passende skridt til at afbøde sådanne potentielle risici i tilknytning til god forretningsskik og interessekonflikter.
31. Selskaberne bør sikre, at der er indført hensigtsmæssige og gennemsigtige rapporteringslinjer overalt i selskabet eller koncernen, således at der kan sættes ind ved eskalerende problemer, hvor der er risiko for, at kravene i MiFID vedrørende interessekonflikter og god forretningsskik ikke overholdes.
32. Compliancefunktionen bør inddrages i udformningen af aflønningspolitikken og -praksissen, før den anvendes på relevante personer. For at kontrollere udformningen af aflønningspolitik og -praksis og godkendelsesprocessen herfor, bør compliancefunktionen godkende, at selskaberne lever op til kravene i MiFID vedrørende god forretningsskik og interessekonflikter, og den bør have indsigt i alle relevante dokumenter. Personer, der er involveret i kontrolfunktioner, bør være uafhængige af de forretningsenheder, som de fører tilsyn med, have passende beføjelser, og bør kompenseres i overensstemmelse med opnåelsen af de mål, der er knyttet til deres funktioner, uafhængigt af resultaterne for de forretningsområder, som de kontrollerer.⁷
33. Selskabets aflønningspolitik og -praksis bør ligeledes have den daglige ledelses fulde opbakning, eller, i det omfang det er relevant, bestyrelsens, således at der kan tages passende skridt til at sikre, at relevante personer reelt overholder politikkerne og procedurerne for interessekonflikter og god forretningsskik.
34. Ved outsourcing af levering af investeringsservice bør selskaberne tage kundens bedste interesse i betragtning. Hvis et selskab ønsker at bruge et andet selskab til levering af tjenesteydelser, bør det kontrollere, at det andet selskabs aflønningspolitik og -praksis følger en strategi, der er i overensstemmelse med dets egne retningslinjer.
35. Eksempler på god praksis:
 - Et selskab anvender en bred vifte af information om overvågning af forretningskvalitet og salgsmønstre, herunder tendens- og root cause-analyse, til at indkredse områder med forøget risiko og til at støtte en risikobaseret tilgang til salgsovervågning, med særligt fokus på relevante

⁷ Se ESMA's "Guidelines on certain aspects of the MiFID compliance function requirements" [ESMA/2012/388], og EBA's Guidelines on Internal Governance.

personer, der fremviser gode resultater. Selskabet sikrer, at resultaterne af sådanne analyser dokumenteres og indberettes til den daglige ledelse sammen med forslag til afhjælpende foranstaltninger.

- Et selskab bruger værktøjer til informationsindsamling til at vurdere de investeringsafkast, som kunder har modtaget over forskellige tidshorisonter, for så vidt angår investeringservice leveret af relevante personer, som aflønnes gennem variabel aflønning. Der ville blive etableret god praksis, når det er en vurdering af disse oplysninger, og ikke et salgsmål, der indgår som en faktor i begrundelsen for variabel aflønning.
- Et selskab vurderer årligt, om de informationsstyringsværktøjer, det bruger, i tilstrækkeligt omfang medtager de kvalitative data, der kræves for at fastlægge den variable aflønning, som det betaler til relevante personer.
- For at vurdere, om selskabets incitamentsordninger er hensigtsmæssige, gennemfører selskabet et program, hvor et udsnit af kunder kontaktes kort tid efter, at et salg, der involverer en personlig salgsproces, er afsluttet, og hvor selskabet ikke er i stand til at overvåge bandede telefonsalgssamtaler, med det formål at teste, om salgspersonen har handlet ærligt, redeligt og professionelt i kundens bedste interesse.
- Personer med høj indtjening og personer, der leverer topresultater, anses for at udgøre en potentielt højere risiko, og som følge heraf undersøges disse nøjere; og oplysninger om f.eks. tidligere complianceresultater, klager eller annulleringsdata anvendes til direkte kontrol af compliance. Resultaterne påvirker udformningen/revisionen af aflønningspolitikken og -praksissen.

36. Eksempel på dårlig praksis:

- Et selskab forlader sig primært på kvantitative data som kriterier for vurdering af den variable aflønning.
- Et selskab undlader at overvåge, vurdere eller forebygge de risici, der er et resultat af, at en del af eller hele den variable aflønning baseres på kvantitative data.
- Den daglige ledelse har fastlagt forskellige strategiske mål, der skal nås i et givet år. Alle mål synes udelukkende at fokusere på finansielle eller kommercielle aspekter uden at tage hensyn til den potentielle skade på selskabets kunder. Aflønningspolitikken vil lægge sig op ad disse strategiske mål og vil derfor have et stærkt kortsigtet og forretningsorienteret fokus.
- Trods den omhu, der er udvist ved udformningen og vurderingen af aflønningspolitik og -praksis, er der fortsat politikker og praksisser, der påfører kunden skade ved at skabe risici, der skal indkredses og afhjælpes.

37. I bilag I til disse retningslinjer gives der eksempler til belysning af aflønningspolitikker og -praksisser, der ville skabe stærke incitament til at sælge specifikke produkter, og hvor selskaberne derfor ville have vanskeligt ved at påvise, at de overholder kravene i MiFID. De risici vedrørende god forretningskik og interessekonflikter, der er forbundet med disse eksempler, bør indgå i selskabernes overvejelser, når de udformer og gennemfører deres aflønningspolitik og -praksis.

V.III Retningslinje for kompetente myndigheders tilsyn med og håndhævelse af aflønningspolitik og -praksis

38. Hvis kompetente myndigheder, gennem deres tilsynsaktivitet, finder belæg for dårlig praksis, der strider mod reglerne i MiFID i relation til disse retningslinjer, bør de overveje, hvilke passende forholdsregler, der skal tages.
39. De kompetente myndigheder bør gennemgå, hvordan selskaberne planlægger at opfylde, gennemføre og fastholde deres aflønningspolitik, og hvilke passende forholdsregler, der tages for at sikre kundernes bedste interesse i denne henseende.

Bilag I: Eksempler til belysning af aflønningspolitikker og -praksisser, der kan skabe vanskeligt håndterbare konflikter

Visse særlige aflønningselementer (f.eks. betalingsgrundlaget, periodiske resultatbaserede konkurrencer for relevante personer) indebærer en højere risiko for potentiel skade for kunderne end andre (specielt elementer, som kan være blevet udformet med det formål at påvirke relevante personers adfærd, navnlig salgspersonalet). Eksempler på aflønningspolitikker og -praksisser, der udgør en høj risiko, og som det generelt vil være vanskeligt at håndtere, og hvor det ville være vanskeligt for et selskab at dokumentere overholdelse af MiFID, omfatter:

1. Incitament, der ville kunne påvirke relevante personer til at sælge, eller "oversælge", et produkt eller en produktkategori frem for et andet, eller til at udføre unødvendig/upassende køb eller salg for investoren: især situationer, hvor et selskab lancerer et nyt produkt eller presser på med et specifikt produkt (f.eks. månedens produkt eller "in house-produkter") og motiverer relevante personer til at sælge dette specifikke produkt. Hvor incitamentet er forskelligt for forskellige typer produkter, er der en stor risiko for, at relevante personer vil favorisere salget af det produkt, der giver den største aflønning i forhold til et andet produkt, uden at tage hensyn til, hvad der er i kundens bedste interesse.
 - a. Eksempel: Et selskab har en aflønningspolitik og -praksis, der er knyttet til individuelle produktsalg, hvor den relevante person modtager incitament på forskellige niveauer afhængigt af det specifikke produkt eller kategorier af produkter, som den pågældende sælger.
 - b. Eksempel: Et selskab har en aflønningspolitik og -praksis, der er knyttet til individuelle produktsalg, hvor den relevante person modtager samme incitament for en hel række af produkter. Imidlertid sætter selskabet den incitamentsbetaling, der betales for salget af visse produkter, i vejret i visse begrænsede perioder, således at det falder sammen med en PR- eller markedsføringsaktivitet.
 - c. Eksempel: Incitament, der ville kunne påvirke relevante personer (som f.eks. måske udelukkende er provisionslønnen) til at sælge investeringsforeningsbeviser i stedet for andele i investeringselskaber – hvor begge produkter kan være lige egnede for kunder - fordi salget af investeringsforeningsbeviser udløser væsentligt højere provisioner.
2. U hensigtsmæssige krav, der har indvirkning på, om der udbetales incitamentsbetalinger: en aflønningspolitik og -praksis f.eks. med krav om, at der skal nås en kvote for mindstesalg af en række produkter, før der kan optjenes nogen bonus overhovedet, vil sandsynligvis være uforenelig med pligten til at handle i kundens bedste interesse. Betingelser, der skal være opfyldt, før der bliver udbetalt en incitamentsbetaling, kan forlede relevante personer til at sælge uhensigtsmæssigt. F.eks. hvor der ikke kan optjenes en bonus ved salg, medmindre et mindste salgsmål er nået for hver af flere forskellige produkttyper, kan det have indflydelse på, om der anbefales egnede produkter. Et andet eksempel er, hvis der foretages en reduktion i en bonus eller incitamentsbetalinger, der er optjent, fordi et sekundært mål eller tærskel ikke er blevet opfyldt.
 - a. Eksempel: Et selskab har relevante personer, der sælger en vifte af produkter, der opfylder forskellige kundebehov, og produktsortimentet er opdelt i tre "kurve" alt efter arten af kundebehov. Relevante personer kan optjene incitamentsbetalinger for hvert solgt produkt, imidlertid kommer der ikke ved slutningen af hver månedsperiode nogen incitamentsbetaling til udbetaling, hvis de ikke har nået mindst 50 % af salgsmålet for hver "kurv".

- b. Eksempel: Et selskab sælger produkter med en række tilvalgs-elementer. Den relevante person modtager incitamentsbetalinger for alle salg, men med en ekstrabetaling, såfremt kunden tilkøber et tilvalgs-element. Imidlertid kommer der ved udgangen af hver måned ikke noget incitamentsbeløb til udbetaling, såfremt de ikke har opnået en "indtrængningsrate" på mindst 50 % af de produkter, der sælges med et tilvalgs-element.
3. Variable lønninger, hvor ordningerne for grundløn varierer (op eller ned) for relevante personer ud fra resultatet i forhold til salgsmål: I sådanne tilfælde kan hele den relevante persons løn i realiteten blive variabel aflønning.
- a. Eksempel: Et selskab vil reducere en relevant persons grundløn betydeligt, såfremt den pågældende ikke opfylder specifikke salgsmål. Derfor er der risiko for, at den pågældende vil gennemføre uhensigtsmæssige salg for at undgå at komme i denne situation. Tilsvarende kan relevante personer blive stærkt motiverede til at sælge ved udsigten til at modtage en stigende grundløn og dermed forbundne fordele.
4. Aflønningspolitikker og -praksisser, der skaber et uforholdsmæssigt afkast af marginale salg: hvis relevante personer er tvunget til at opnå et mindste salg, før der kan optjenes incitamentsbetalinger, eller incitamentsbetalingerne forhøjes, forøges risikoen. Et andet eksempel ville være ordninger, der omfatter "acceleratorer", hvor overskridelse af en tærskel forøger procentsatsen for optjent bonus. I visse tilfælde betales incitamentsbeløb med tilbagevirkende kraft baseret på alle salg ud over dem, der overstiger en vis tærskel, hvorved der potentielt skabes incitamenter for relevante personer til at sælge bestemte produkter under visse omstændigheder.
- a. Eksempel: Et selskab foretager accelererede incitamentsbetalinger til relevante personer for hvert produkt, der sælges i en kvartalsperiode, som følger:
- | | |
|----------------------|------------------|
| • 0-80 % af målet | ingen betalinger |
| • 80-90 % af målet | 50 EUR pr. salg |
| • 91-100 % af målet | 75 EUR pr. salg |
| • 101-120 % af målet | 100 EUR pr. salg |
| • >120 % af målet | 125 EUR pr. salg |
- Dette eksempel kan ligeledes finde anvendelse, hvor den relevante person får en stigende andel i provision eller genereret indkomst.
- b. Eksempel: Et selskab har den samme accelererede skala som selskabet i eksempel a., men stigningen i betalinger pr. salg finder anvendelse med tilbagevirkende kraft på alle salg i kvartalet, f.eks. forhøjes de incitamentsbetalinger, der er påløbet til dato med 50 EUR pr. salg, ved en overskridelse af 91 % af målet til 75 EUR pr. salg. Dette skaber en række "cliff edge"-punkter, hvor ét yderligere salg, der kræves for at nå op på en højere målværdi, udløser en uforholdsmæssig stigning i incitamentsbetalingen.