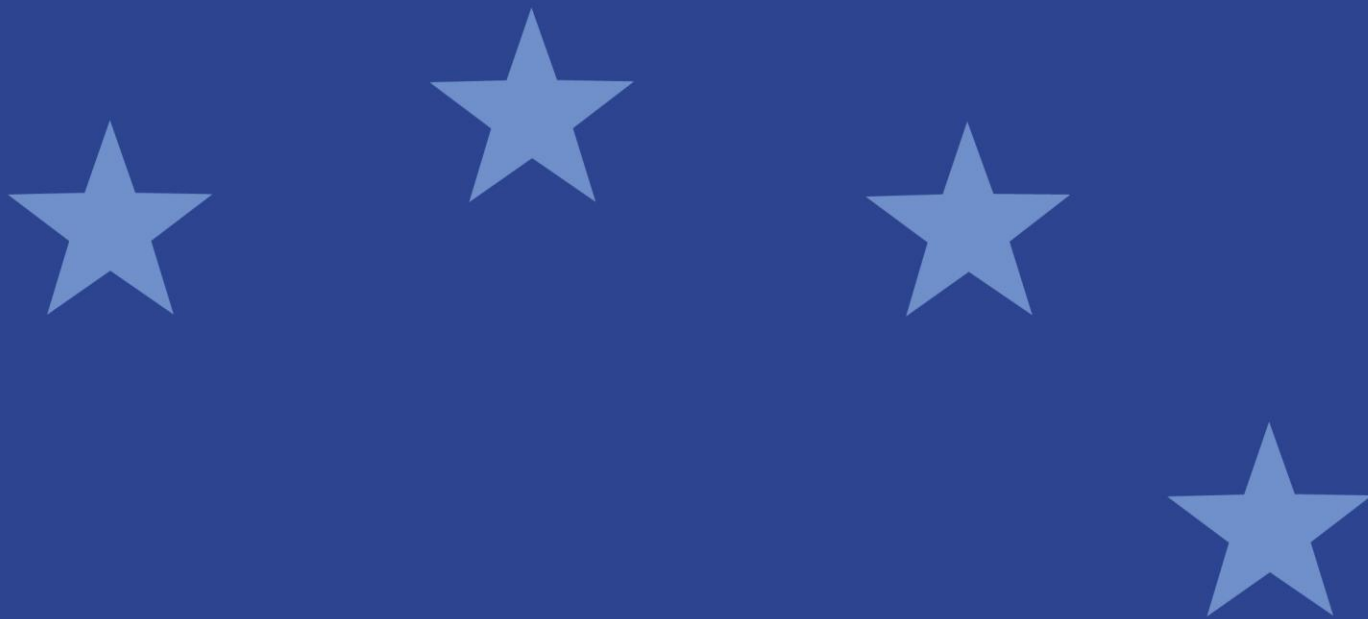




European Securities and
Markets Authority

Wytyczne

Wytyczne w sprawie zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń (MiFID)





Spis treści

Wytyczne w sprawie zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń (MiFID)	3
I. Zakres	3
II. Definicje	3
III. Cel	5
IV. Obowiązki dotyczące zgodności z przepisami i sprawozdawczości	5
V. Wytyczne w sprawie zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń (MIFID)	6
V.I Nadzorowanie i opracowywanie zasad i praktyk wynagradzania w kontekście wymogów dyrektywy MiFID dotyczących prowadzenia działalności i konfliktów interesów	6
V.II. Kontrola ryzyka wynikającego ze stosowanych zasad i praktyk wynagradzania	9
V.III Wytyczne dotyczące nadzoru nad zasadami i praktykami dotyczącymi wynagrodzeń i egzekwowania ich przestrzegania przez właściwe władze	11
Załącznik I: Przykłady zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń prowadzących do powstania konfliktów interesów, którymi trudno zarządzać	12

Wytyczne w sprawie zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń (MiFID)

I. Zakres

1. Niniejsze wytyczne mają zastosowanie do:
 - a. przedsiębiorstw inwestycyjnych (zgodnie z definicją w art. 4 ust. 1 pkt 1 dyrektywy w sprawie rynków instrumentów finansowych, w skrócie „MiFID”), w tym instytucji kredytowych świadczących usługi inwestycyjne, spółek zarządzających przedsiębiorstwami zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe (UCITS) oraz zewnętrznych zarządzających alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (ZAFI) świadczących usługi inwestycyjne w zakresie indywidualnego zarządzania portfelem lub usługi dodatkowe (zgodnie z definicją w art. 6 ust. 3 lit. (a) i (b) dyrektywy UCITS i art. 6 ust. 4 lit (a) i (b) dyrektywy ZAFI); oraz
 - b. właściwych władz.
2. Niniejsze wytyczne mają zastosowanie w związku ze świadczeniem usług inwestycyjnych wymienionych w sekcji A oraz usług dodatkowych wyszczególnionych w sekcji B załącznika I do MiFID.
3. Niniejsze wytyczne dotyczą przypadków świadczenia usług klientom indywidualnym i należy je stosować, o ile będą właściwe, także do usług świadczonych klientom profesjonalnym.
4. Niniejsze wytyczne będą stosowane po upływie 60 dni kalendarzowych od daty realizacji obowiązku sprawozdawczego, o którym mowa w pkt 11.

II. Definicje

5. O ile nie wskazano inaczej, terminy użyte w dyrektywie w sprawie rynków instrumentów finansowych mają takie samo znaczenie w niniejszych wytycznych. Na potrzeby niniejszych wytycznych stosuje się następujące definicje:

<i>właściwe władze</i>	Władze powołane przez każde państwo członkowskie zgodnie z art. 48 dyrektywy w sprawie rynków instrumentów finansowych w celu pełnienia swoich obowiązków wynikających z dyrektywy MiFID.
<i>dyrektywa w sprawie rynków instrumentów finansowych (MiFID)</i>	Dyrektywa 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 21 kwietnia 2004 r. w sprawie rynków instrumentów finansowych zmieniająca dyrektywę Rady 85/611/EWG i 93/6/EWG i dyrektywę 2000/12/WE Parlamentu Europejskiego i Rady oraz uchylająca dyrektywę Rady 93/22/EWG.
<i>dyrektywa wykonawcza do dyrektywy MiFID</i>	Dyrektywa Komisji 2006/73/WE z dnia 10 sierpnia 2006 r. wprowadzająca środki wykonawcze do dyrektywy 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez przedsiębiorstwa inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tejże dyrektywy.
<i>rozporządzenie w</i>	Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1095/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Organu Nadzoru



<i>sprawie ESMA</i>	(Europejskiego Urzędu Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych, ESMA), zmiany decyzji nr 716/2009/WE i uchylenia decyzji Komisji 2009/77/WE.
<i>kierownictwo wyższego szczebla</i>	Osoba lub osoby kierujące działalnością przedsiębiorstwa inwestycyjnego (zob. art. 2 ust. 9 dyrektywy wykonawczej do dyrektywy MiFID).
<i>osoba zaangażowana (osoby zaangażowane)¹</i>	Osoby, które mogą mieć znaczący wpływ na świadczoną usługę i/lub normy zachowania w przedsiębiorstwie, w tym osoby zatrudnione w bezpośredniej obsłudze klienta, pracownicy sprzedaży i/lub inni pracownicy zaangażowani pośrednio w świadczenie usług inwestycyjnych i/lub dodatkowych, których wynagrodzenie może w nieodpowiedni sposób zachęcać do działania sprzecznego z interesem klienta. Do tej kategorii należą również osoby nadzorujące pracowników sprzedaży (np. przełożeni), którzy mogą być zachęceni do wywierania nacisku na pracowników sprzedaży, lub analitycy finansowi, których opracowania mogą być wykorzystywane przez pracowników sprzedaży do nakłaniania klientów do podejmowania określonych decyzji finansowych. Do kategorii „osób zaangażowanych” zalicza się również osoby zaangażowane w obsługę reklamacji i roszczeń, utrzymanie klientów i tworzenie oraz rozwój produktów. Osoby zaangażowane obejmują również przedstawicieli przedsiębiorstwa. ²
<i>wynagrodzenie</i>	Wszelkie formy płatności lub świadczeń przekazywane przez przedsiębiorstwa bezpośrednio lub pośrednio osobom zaangażowanym z tytułu świadczeń usług inwestycyjnych i/lub dodatkowych klientom. Wynagrodzenie może być wypłacane w formie finansowej (w formie gotówki, akcji, opcji, anulowania kredytu osobie zaangażowanej w momencie rozwiązania umowy o pracę, składek na ubezpieczenie emerytalne, wynagrodzenia otrzymywanego od osób trzecich, np. poprzez modele udziału w zyskach, podwyżka płac) lub niefinansowej (w formie awansu, ubezpieczenia zdrowotnego, zniżek lub specjalnych rabatów na samochód lub telefon komórkowy, konta z wysokim limitem wydatków, udziału w seminariach w egzotycznych krajach itp.).
<i>kryteria ilościowe</i>	W niniejszych wytycznych kryteria ilościowe oznaczają przede wszystkim dane liczbowe lub finansowe wykorzystywane do określenia wynagrodzenia właściwej osoby (np. wartość sprzedanych instrumentów, wolumen sprzedaży, ustalenie celów dotyczących sprzedaży lub nowych klientów itp.).
<i>kryteria jakościowe</i>	W niniejszych wytycznych kryteria jakościowe oznaczają przede wszystkim kryteria inne niż ilościowe. Mogą odnosić się również do danych liczbowych lub finansowych wykorzystywanych do oceny jakości pracy właściwej osoby i/lub

¹ Chociaż termin „osoba zaangażowana” został zdefiniowany w art. 2 ust. 3 dyrektywy wykonawczej do dyrektywy MiFID, w wytycznych mowa o wynagrodzeniach wszystkich osób zaangażowanych w świadczenie usług inwestycyjnych i/lub dodatkowych – w szczególności osób, które mogą mieć istotny wpływ na świadczoną usługę oraz na profil ryzyka działalności i/lub normy zachowania w przedsiębiorstwie.

² Zob. ust. 49, str. 16 raportu CESR *Inducements: report on good and poor practices* (Zachęty: raport dotyczący dobrych i złych praktyk) z dnia 19 kwietnia 2010 r. (nr ref. CESR/10-295). W ustępie jest mowa o tym, że „zgodnie z art. 23 dyrektywy MiFID przedsiębiorstwo inwestycyjne jest w pełni i bezwarunkowo odpowiedzialne za swoich przedstawicieli. W takich okolicznościach wynagrodzenie przedstawiciela może być postrzegane jako wewnętrzna płatność w ramach przedsiębiorstwa, która nie podlega zasadom dotyczącym wypłaty świadczeń motywacyjnych”.

usług świadczonych klientowi, np. zwrot z inwestycji klienta, bardzo niska liczba reklamacji w długim okresie itp.

6. Wytyczne nie ustanawiają bezwzględnych obowiązków. Z tego powodu często używane są w nich słowa „powinien”/„powinny”. Gdy mowa jest o wymogach dyrektywy MIFID albo dyrektywy wykonawczej do dyrektywy MiFID, używane są słowa „musi”/„muszą” lub „ma obowiązek”/„mają obowiązek”.

III. Cel

7. Celem niniejszych wytycznych jest zapewnienie spójnego i lepszego wdrożenia obecnych wymogów dyrektywy MiFID dotyczących zapobiegania konfliktom interesów i prowadzenia działalności w dziedzinie wynagrodzeń. Z jednej strony zasady i praktyki wynagradzania powinny zapewnić przestrzeganie wymogów dotyczących konfliktów interesów, określonych w art. 13 ust. 3 i art. 18 dyrektywy MiFID; z drugiej strony wytyczne powinny również zapewnić zgodność z zasadami dotyczącymi prowadzenia działalności, określonymi w art. 19 dyrektywy MiFID.
8. Europejski Urząd Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych (dalej: ESMA, Urząd) oczekuje, że niniejsze wytyczne przyczynią się do zwiększenia konwergencji interpretacji oraz podejścia organów nadzorczych do wymogów dyrektywy MiFID dotyczących konfliktów interesów i prowadzenia działalności w dziedzinie wynagrodzeń poprzez podkreślenie szeregu ważnych zagadnień, a w konsekwencji sprawienie, że istniejące standardy staną się bardziej wartościowe. Dzięki umożliwieniu przedsiębiorstwom zapewnienia zgodności ze standardami regulacyjnymi, Urząd przewiduje analogiczne zwiększenie ochrony inwestorów.

IV. Obowiązki dotyczące zgodności z przepisami i sprawozdawczości

Status wytycznych

9. Niniejszy dokument zawiera wytyczne wydane na podstawie art. 16 rozporządzenia w sprawie ESMA. Zgodnie z art. 16 ust. 3 rozporządzenia w sprawie ESMA właściwe władze i uczestnicy rynków finansowych mają obowiązek dołożyć wszelkich starań w celu zastosowania się do wytycznych.
10. Właściwe władze, do których odnoszą się niniejsze wytyczne, powinny zastosować się do nich, uwzględniając je w swojej praktyce nadzorczej, również w sytuacji, gdy konkretne wytyczne skierowane są w pierwszej kolejności do uczestników rynków finansowych.

Obowiązki w zakresie sprawozdawczości

11. Właściwe władze, do których odnoszą się niniejsze wytyczne, muszą zawiadomić ESMA, czy stosują lub zamierzają zastosować się do niniejszych wytycznych, podając ewentualne powody niezastosowania się do wytycznych lub braku zamiaru zastosowania się do nich w ciągu dwóch miesięcy od daty publikacji przekładu wytycznych przez Urząd, wysyłając wiadomość na adres MiFID_remuneration606@esma.europa.eu. W przypadku braku zawiadomienia Urzędu w podanym terminie Urząd uzna, że właściwe władze nie stosują się do wytycznych. Szablon zawiadomienia jest dostępny na stronie internetowej Urzędu.
12. Uczestnicy rynków finansowych nie mają obowiązku zawiadamiania, czy stosują się do niniejszych wytycznych.

V. Wytyczne w sprawie zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń (MIFID)

V.I Nadzorowanie i opracowywanie zasad i praktyk wynagradzania w kontekście wymogów dyrektywy MiFID dotyczących prowadzenia działalności i konfliktów interesów

13. W trakcie opracowywania lub przeglądu zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń przedsiębiorstwo powinno uwzględnić potencjalne ryzyko związane z prowadzeniem działalności i konfliktami interesów. Zasady i praktyki dotyczące wynagrodzeń w przedsiębiorstwie powinny być zgodne z obowiązkami w zakresie skutecznego zarządzania konfliktami interesów (które powinny obejmować unikanie konfliktów interesów spowodowanych przez takie zasady i praktyki) oraz obowiązkami dotyczącymi zarządzania prowadzeniem działalności, tak aby upewnić się, że przyjęte przez przedsiębiorstwo zasady i praktyki wynagradzania nie szkodzą interesom klientów w krótkiej, średniej i długofalowej perspektywie.
14. Zasady i praktyki dotyczące wynagrodzeń powinny zostać opracowane w taki sposób, aby nie tworzyć zachęt, które mogłyby skłonić osoby zaangażowane do faworyzowania własnych interesów lub interesów przedsiębiorstwa (np. w przypadku tzw. *self-placement*³ lub podczas promowania sprzedaży produktów, które są dla przedsiębiorstwa bardziej dochodowe) przy jednoczesnym działaniu na szkodę klientów.
15. Ponadto, jeżeli zasady i praktyki dotyczące wynagrodzeń wiążą wynagrodzenie bezpośrednio ze sprzedażą określonych instrumentów finansowych lub określonej kategorii instrumentów finansowych, jest mało prawdopodobne, że przedsiębiorstwo mogłoby w takiej sytuacji wykazać przestrzeganie wymogów dyrektywy MiFID dotyczących prowadzenia działalności lub konfliktów interesów.
16. Podczas opracowywania lub przeglądu zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń przedsiębiorstwo powinno uwzględnić wszystkie istotne czynniki, m.in. funkcje pełnione przez osoby zaangażowane, rodzaj oferowanych produktów oraz metody dystrybucji (np. transakcja rekomendowana lub bez rekomendacji, kontakt bezpośredni lub za pomocą kanałów telekomunikacyjnych) w celu uniknięcia negatywnego wpływu ryzyka związanego z prowadzeniem działalności i konfliktami interesów na interes klientów oraz w celu zapewnienia odpowiedniej kontroli ewentualnego ryzyka rezyduального.
17. Podczas opracowywania lub przeglądu zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń przedsiębiorstwo powinno upewnić się, że proporcje stałej i zmiennej części wynagrodzenia są odpowiednie i uwzględniają interes klientów: wynagrodzenie o wysokim udziale składnika zmiennego opartego na kryteriach ilościowych może spowodować, że osoba zaangażowana będzie się koncentrować na krótkoterminowych zyskach zamiast na interesie klienta. Ponadto zasady i praktyki dotyczące wynagrodzeń przyjęte przez przedsiębiorstwo powinny umożliwić stosowanie elastycznej polityki wynagrodzenia, w tym zrezygnowanie z opcji stosowania zmiennego składnika wynagrodzenia.
18. Podczas oceny wyników w celu określenia wynagrodzenia zmiennego przedsiębiorstwo powinno wziąć pod uwagę nie tylko wolumen sprzedaży, ponieważ może to spowodować konflikt interesów, w rezultacie szkodząc klientowi. Przy określaniu wynagrodzenia dla przedstawicieli przedsiębiorstwo może wziąć pod uwagę specjalny status przedstawiciela (zwykle przedstawiciela handlowego

³ Praktyka przedsiębiorstw polegająca na sprzedaży klientom własnych instrumentów finansowych – takich jak akcje zwykłe, akcje preferencyjne, instrumenty hybrydowe i instrumenty dłużne (oferujących udział w przedsiębiorstwie lub w innej jednostce w ramach tej samej grupy).

działającego na własny rachunek) oraz specyfikę danego kraju.⁴ Jednak w takich przypadkach zasady i praktyki dotyczące wynagrodzeń powinny nadal określać odpowiednie kryteria, które należy stosować do oceny wyników osób zaangażowanych. Ocena powinna opierać się na kryteriach jakościowych zachęcających osoby zaangażowane do działania w interesie klienta.

19. W przypadku gdy wynagrodzenie jest całkowicie lub częściowo zmienne, zasady i praktyki dotyczące wynagrodzeń powinny definiować odpowiednie kryteria mające na celu zapewnienie spójności interesów osób zaangażowanych lub przedsiębiorstwa z interesem klienta. W związku z tym przedsiębiorstwo powinno wziąć pod uwagę kryteria jakościowe, które zachęcą osoby zaangażowane do działania w interesie klienta.⁵ Przykładowe kryteria jakościowe obejmują zgodność z wymogami regulacyjnymi (zwłaszcza z zasadami prowadzenia działalności, a w szczególności kontrolę odpowiedniości instrumentów sprzedanych klientom przez osoby zaangażowane) oraz z wewnętrznymi procedurami, sprawiedliwe traktowanie klientów czy satysfakcję klienta.
20. Podczas oceny wyników osób zaangażowanych przedsiębiorstwo powinno uwzględnić także wyniki działań w odniesieniu do przestrzegania zasad prowadzenia działalności oraz ogólnego obowiązku dbania o interes klientów.
21. Projekt zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń powinien zostać zatwierdzony przez kierownictwo wyższego szczebla lub, jeśli wymagane, przez komórkę nadzoru po konsultacji z komórkami ds. zgodności z przepisami, a następnie wdrożony przez odpowiednie jednostki w ramach promowania skutecznego ładu korporacyjnego. Kierownictwo wyższego szczebla powinno ponosić odpowiedzialność za wdrożenie zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń oraz za zapobieganie ryzyku i ograniczenie ewentualnego ryzyka wynikającego z zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń.⁶
22. Ponadto zasady i praktyki wynagradzania przedsiębiorstwa powinny przyjąć i wykorzystywać środki umożliwiające przedsiębiorstwu skuteczną identyfikację przypadków, w których osoba zaangażowana nie działa w interesie klienta, a następnie podjęcia działań naprawczych.
23. Osoby zaangażowane należy na wstępie jasno poinformować o kryteriach wpływających na wysokość ich wynagrodzenia oraz o terminie i przebiegu oceny wyników. Kryteria stosowane przez przedsiębiorstwa do oceny wyników osób zaangażowanych powinny być dostępne, zrozumiałe i zarejestrowane na piśmie.
24. Przedsiębiorstwa powinny unikać tworzenia niepotrzebnie skomplikowanych zasad i praktyk (takich jak łączenie różnych zasad i praktyk lub wieloaspektowych programów, które zwiększają ryzyko, że osoba zaangażowana w swoich działaniach nie będzie kierowała się interesem klienta, a zastosowane mechanizmy kontroli nie będą w sposób wystarczająco skuteczny identyfikować ryzyko działania na szkodę klienta). Może to prowadzić do potencjalnych niespójności i utrudniać właściwą znajomość

⁴ Szczegółowe zasady dotyczące wynagrodzeń przedstawicieli mogą być oparte np. na krajowych przepisach wykonawczych do dyrektywy Rady z dnia 18 grudnia 1986 r. w sprawie koordynacji ustawodawstwa państw członkowskich odnoszącego się do przedstawicieli handlowych działających na własny rachunek (86/653/EWG).

⁵ Zgodnie z zasadą G dyrektywy CRD III, która brzmi: „w przypadku gdy wynagrodzenie jest powiązane z wynikami, całkowita kwota wynagrodzenia stanowi kombinację wyników danej osoby i wyników danej jednostki, a także ogólnych wyników instytucji kredytowej, przy czym podczas oceny indywidualnych wyników należy wziąć pod uwagę zarówno kryteria finansowe, jak i niefinansowe”.

⁶ Zgodnie z zasadą C dyrektywy CRD III, która brzmi: „organ zarządzający w ramach pełnienia funkcji nadzorczej nad instytucją kredytową przyjmuje ogólną politykę wynagrodzeń, dokonuje okresowego przeglądu polityki i jest odpowiedzialny za jej wdrożenie”.

lub kontrolę zasad komórkom ds. nadzoru zgodności. W załączniku I do niniejszych wytycznych znajdują się przykłady ilustrujące zasady i praktyki, które mogą stwarzać zagrożenia trudne do kontrolowania z powodu swojej złożoności i które mogą zachęcać do sprzedaży określonych produktów.

25. W przedsiębiorstwie powinna obowiązywać polityka wynagradzania wydana w formie pisemnej i poddawana okresowym przeglądom.
26. Przedsiębiorstwa powinny dopilnować, aby środki, które podejmują w celu wprowadzenia na rynek nowych produktów lub usług uwzględniały zasady i praktyki wynagradzania oraz ryzyko związane z takim produktami. W szczególności, przed wprowadzeniem na rynek nowego produktu przedsiębiorstwa powinny ocenić, czy parametry wynagrodzenia związane z dystrybucją takiego produktu są zgodne z zasadami i praktykami dotyczącymi wynagrodzeń przedsiębiorstwa i nie stwarzają ryzyka w zakresie prowadzenia działalności i sprzeczności interesów. Powyższy proces powinien być odpowiednio udokumentowany przez przedsiębiorstwa.
27. Przykłady dobrej praktyki:
 - Część zmienna wypłacanego wynagrodzenia jest obliczana i przyznawana na zasadzie liniowej, zamiast być uzależniona od całkowitej realizacji celów. W niektórych przypadkach przedsiębiorstwo decyduje się wypłacać wynagrodzenie zmienne w kilku transzach przez określony czas w celu uwzględnienia i ewentualnego skorygowania wynagrodzenia o długoterminowe wyniki.
 - Przedsiębiorstwo dokonało zasadniczej zmiany części zmiennej wynagrodzenia. Część zmienna wynagrodzenia jest teraz wypłacana w oparciu o kryteria jakościowe i w większym stopniu odzwierciedla pożądane zachowanie pracowników w kwestii działania w interesie klienta.
 - Wskaźniki stosowane do obliczania wynagrodzenia zmiennego osób zaangażowanych są wspólne dla różnych produktów i obejmują kryteria jakościowe.
 - W przypadku inwestycji otwartych bez określonego terminu zakończenia inwestycji wypłata wynagrodzenia zostanie odroczone o określoną liczbę lat lub w momencie inkasa należności z tytułu produktu.
 - Termin wypłaty części zmiennej wynagrodzenia może być zgodny z terminem inwestycji lub odroczone w celu upewnienia się, że sprzedany produkt uwzględnia uzyskanie przez klienta ostatecznych zysków z produktu, przy czym w razie potrzeby dokonywana jest korekta wypłacanego wynagrodzenia zmiennego.
 - Pracownicy otrzymują wynagrodzenie w zależności zarówno od wolumenu sprzedanych produktów, jak i efektywnego zysku uzyskanego z takich produktów przez klienta w określonych ramach czasowych. W takim przypadku ocena danych finansowych jest stosowana jako miernik jakości świadczonych usług.
28. Przykłady złej praktyki:
 - Przedsiębiorstwo zaczęło oferować doradcom określone dodatkowe wynagrodzenie w zamian za zachęcanie klientów do nabywania nowych produktów opartych na funduszach, w których firma miała określone udziały. Wymagało to od osób zaangażowanych zasugerowania klientom, aby

sprzedali produkty, do których utrzymania zachęciłoby klientów w innej sytuacji, tak aby umożliwić im zainwestowanie w nowe produkty.

- Kierownicy i pracownicy otrzymują dużą premię powiązaną z określonym produktem. W rezultacie firma sprzedaje dany produkt bez względu na to, czy odpowiada on potrzebom klientów, do których jest kierowany. Ostrzeżenia pracownika odpowiedzialnego za zarządzanie ryzykiem są ignorowane, ponieważ produkty inwestycyjne przynoszą przedsiębiorstwu wysokie zyski. Kiedy wystąpiły zidentyfikowane wcześniej zagrożenia, produkty były już sprzedane, a premie wypłacone.
- Część zmienna całkowitego wynagrodzenia opiera się wyłącznie na liczbie sprzedanych produktów i zachęca osobę zaangażowaną do koncentrowania się na krótkoterminowych zyskach, zamiast na interesie klienta.
- Osoby zaangażowane przeprowadzają częste transakcje zakupu i sprzedaży instrumentów finansowych w portfelu klienta w celu uzyskania dodatkowego wynagrodzenia, nie zwracając uwagi na to, czy takie działanie jest odpowiednie dla danego klienta. Podobnie, zamiast uwzględnić, czy dany produkt jest odpowiedni dla klienta, osoby zaangażowane skupiają się na sprzedaży produktów o krótkim okresie inwestycyjnym w celu uzyskania wynagrodzenia z tytułu reinwestycji produktu po upływie krótkiego terminu.

V.II. Kontrola ryzyka wynikającego ze stosowanych zasad i praktyk wynagradzania

29. Przedsiębiorstwa powinny ustanowić odpowiednie mechanizmy kontroli zgodności z przepisami stosowanych zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń, tak aby przynosiły zamierzone efekty. Mechanizmy kontroli powinny być wdrożone w całym przedsiębiorstwie i podlegać okresowym przeglądom. Powinny obejmować ocenę jakości usługi świadczonej klientowi – na przykład regularne monitorowanie sprzedaży telefonicznej, analiza wybranych porad udzielanych danemu klientowi i portfela klienta w celu sprawdzenia, czy są one odpowiednie dla tego klienta, czy regularna analiza innych dokumentów klienta.
30. W przypadku, gdy określone parametry zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń mogą działać na szkodę klienta, przedsiębiorstwo powinno podjąć odpowiednie działania w celu ograniczenia ryzyka prowadzenia działalności i ryzyka konfliktów interesów poprzez przegląd i/lub zmianę takich parametrów, a także ustanowić odpowiednie mechanizmy kontroli i sprawozdawczości w celu podjęcia stosownych działań ograniczających potencjalne ryzyko prowadzenia działalności i konfliktów interesów.
31. Przedsiębiorstwa powinny posiadać odpowiednią i przejrzystą hierarchię podległości służbowej w ramach firmy lub grupy, która umożliwi eskalację problemów dotyczących ryzyka braku zgodności z wymogami dyrektywy MiFID dotyczącymi konfliktów interesów i prowadzenia działalności.
32. W proces tworzenia zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń powinny być zaangażowane komórki odpowiedzialne za zgodność z przepisami prawa przed zastosowaniem takich zasad i praktyk do osób zaangażowanych. Aby umożliwić kontrolę nad zasadami i praktykami dotyczącymi wynagrodzeń oraz procesem ich zatwierdzania, komórka ds. zgodności z przepisami powinna sprawdzić, czy przedsiębiorstwo przestrzega wymogów dyrektywy MiFID dotyczących prowadzenia działalności i konfliktów interesów, powinna mieć również dostęp do wszystkich niezbędnych dokumentów. Osoby zajmujące się kontrolą powinny być niezależne od jednostek, które nadzorują, posiadać odpowiednie

uprawnienia oraz otrzymywać wynagrodzenie na podstawie osiągnięcia celów związanych z ich zadaniami, niezależnie od wyników kontrolowanych przez siebie obszarów biznesowych⁷.

33. Zasady i praktyki dotyczące wynagrodzeń w przedsiębiorstwie powinny także uzyskać pełne wsparcie kierownictwa wyższego szczebla lub komórki nadzoru, jeśli jest to wymagane, tak aby można było podjąć niezbędne działania w celu upewnienia się, że osoby zaangażowane skutecznie przestrzegają zasad i procedur dotyczących konfliktów interesów i prowadzenia działalności.
34. W przypadku zlecenia świadczenia usług inwestycyjnych osobom trzecim, przedsiębiorstwa powinny mieć na względzie interes klientów. Jeśli przedsiębiorstwo zamierza skorzystać z usług innego przedsiębiorstwa w celu świadczenia powyższych usług, powinno upewnić się, że zasady i praktyki dotyczące wynagrodzeń drugiego przedsiębiorstwa są zgodne z założeniami prezentowanymi w niniejszych wytycznych.
35. Przykłady dobrej praktyki:
 - Przedsiębiorstwo wykorzystuje szeroki zakres informacji dotyczących monitorowania jakości działalności i struktury sprzedaży, w tym analizę trendów i analizę przyczyn źródłowych w celu zidentyfikowania obszarów zwiększonego ryzyka i promowania podejścia do monitorowania sprzedaży opartego na ryzyku, skupiając się szczególnie na osobach zaangażowanych osiągających wysokie wyniki. Przedsiębiorstwo dokumentuje wyniki takich analiz i przekazuje je kierownictwu wyższego szczebla wraz z propozycją działań korygujących.
 - Przedsiębiorstwo korzysta z narzędzi do gromadzenia informacji w celu oszacowania zysków z inwestycji uzyskiwanych przez klientów w określonych ramach czasowych w odniesieniu do usług inwestycyjnych świadczonych przez osoby zaangażowane, które otrzymują wynagrodzenie zmienne. Dobrą praktyką jest przyjęcie oceny tego typu informacji za jedno z kryteriów wypłaty wynagrodzenia zmiennego zamiast stosowania kryterium planu sprzedaży.
 - Przedsiębiorstwo przeprowadza coroczną ocenę stosowanych narzędzi zarządzania informacją, aby sprawdzić, czy odpowiednio rejestrują dane jakościowe niezbędne do ustalenia wysokości wynagrodzenia zmiennego wypłacanego osobom zaangażowanym.
 - Aby ocenić, czy stosowany program świadczeń motywacyjnych jest odpowiedni, przedsiębiorstwo prowadzi program polegający na kontaktowaniu się z wybraną grupą klientów wkrótce po przeprowadzeniu transakcji sprzedaży bezpośredniej, jeżeli nie może monitorować rozmów telefonicznych, tak aby sprawdzić, czy sprzedawca działał w sposób uczciwy, sprawiedliwy i profesjonalny, zgodnie z interesem klienta.
 - Z osobami osiągającymi najwyższe zyski i najlepsze wyniki jest również związane najwyższe ryzyko, dlatego w przypadku takich osób wymagana jest dodatkowa kontrola; podczas bezpośredniej kontroli zgodności z przepisami sprawdzane są takie informacje, jak poprzednie wyniki kontroli zgodności, reklamacje lub anulowania. Wyniki kontroli mają wpływ na projekt/przegląd zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń.

⁷ Zobacz dokument ESMA „Wytyczne w sprawie określonych aspektów wymogów dyrektywy MiFID dotyczących komórki ds. nadzoru zgodności z prawem” [ESMA/2012/388] oraz wytyczne EUNB dotyczące ładu wewnętrznego.

36. Przykład złej praktyki:

- Przedsiębiorstwo stosuje przede wszystkim dane ilościowe jako kryterium oceny wynagrodzenia zmiennego.
 - Przedsiębiorstwo nie monitoruje ani nie ocenia ryzyka związanego z powiązaniem części lub całości wynagrodzenia z danymi ilościowymi, ani nie podejmuje kroków w celu zapobieżenia temu ryzyku.
 - Kierownictwo wyższego szczebla ustaliło różne strategiczne cele, które przedsiębiorstwo ma zrealizować w danym roku. Wszystkie cele wydają się koncentrować wyłącznie na aspektach finansowych lub handlowych bez uwzględniania potencjalnego działania na szkodę klienta. Zasady wynagradzania będą opierać się na realizacji strategicznych celów, dlatego będą zakładać zawieranie krótkoterminowych transakcji i skupianie się na ich aspekcie finansowym i komercyjnym.
 - Pomimo wysiłków podjętych podczas projektowania i oceny zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń, niektóre zasady i praktyki nadal działają na szkodę klienta, generując ryzyko, które należy zidentyfikować i ograniczyć.
37. Załącznik I do niniejszych wytycznych zawiera przykłady zasad i praktyk wynagradzania, które mogą stanowić silną zachętę do sprzedaży określonych produktów, i w przypadku których przedsiębiorstwom byłoby trudno wykazać przestrzeganie wymogów dyrektywy MiFID. Podczas opracowywania i wdrażania zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń przedsiębiorstwa powinny uwzględnić ryzyko w zakresie prowadzenia działalności i konfliktów interesów występujące w takich przypadkach.

V.III Wytyczne dotyczące nadzoru nad zasadami i praktykami dotyczącymi wynagrodzeń i egzekwowania ich przestrzegania przez właściwe władze

38. W przypadku, gdy właściwe władze w trakcie prowadzenia działań nadzorczych wykryją stosowanie złych praktyk, które naruszają wymogi dyrektywy MiFID w odniesieniu do niniejszych wytycznych, powinny rozważyć podjęcie odpowiednich działań.
39. Właściwe władze powinny dokonywać przeglądu sposobów, w jaki przedsiębiorstwa planują przestrzegać, wdrożyć i utrzymać zasady i praktyki dotyczące wynagrodzeń oraz sposobów podejmowania odpowiednich działań w celu zapewnienia dbałości o interes klienta w tym zakresie.

Załącznik I: Przykłady zasad i praktyk dotyczących wynagrodzeń prowadzących do powstania konfliktów interesów, którymi trudno zarządzać

Niektóre parametry wynagrodzenia (np. podstawa wynagrodzenia, organizowanie współzawodnictwa dla osób zaangażowanych w celu osiągnięcia najlepszych wyników) wiążą się z wyższym ryzykiem potencjalnej szkody poniesionej przez klienta, niż inne parametry (przede wszystkim jeśli parametry wynagrodzenia mają na celu wpływanie na zachowanie określonych osób, zwłaszcza pracowników sprzedaży). Przykłady zasad i praktyk dotyczących wynagrodzenia, które wiążą się z wysokim ryzykiem i są trudne do kontrolowania, a w przypadku których przedsiębiorstwom byłoby trudno wykazać przestrzeganie wymogów dyrektywy MiFID, obejmują:

1. Zachęty, które mogłyby skłonić daną osobę do sprzedaży lub „wciskania” klientowi określonego produktu lub kategorii produktów zamiast innego, bądź do dokonywania niepotrzebnych/nieodpowiednich transakcji kupna lub sprzedaży w imieniu inwestora: – zwłaszcza w okolicznościach, kiedy przedsiębiorstwo wprowadza na rynek nowy produkt lub nakłania do zakupu określonego produktu (np. produkt miesiąca lub „produkt firmowy”) i motywuje osoby zaangażowane do sprzedawania takiego produktu. Jeśli dla różnych rodzajów produktów przewidziane są różne świadczenia motywacyjne, istnieje duże ryzyko, że osoby zaangażowane będą oferować produkt, który wiąże się z wyższym wynagrodzeniem, zamiast innego produktu, nie zwracając uwagi na to, czy jest to w interesie klienta.
 - a. Przykład: Zasady i praktyki dotyczące wynagradzania w przedsiębiorstwie są powiązane ze sprzedażą indywidualnych produktów, przy czym osoba zaangażowana otrzymuje inne świadczenia motywacyjne w zależności od sprzedawanego produktu lub kategorii produktów.
 - b. Przykład: Zasady i praktyki dotyczące wynagradzania w przedsiębiorstwie są powiązane ze sprzedażą indywidualnych produktów, przy czym osoba zaangażowana otrzymuje takie same świadczenia motywacyjne dla różnych produktów. Jednakże w pewnych okresach, w których prowadzone są działania promocyjne lub marketingowe, przedsiębiorstwo zwiększa świadczenia motywacyjne uzależnione od sprzedaży określonych produktów.
 - c. Przykład: Zachęty, które mogłyby zachęcić osobę zaangażowaną (której wynagrodzenie może np. być oparte wyłącznie na prowizji) do sprzedaży funduszy powierniczych zamiast funduszy inwestycyjnych – chociaż oba produkty mogą być w takim samym stopniu odpowiednie dla klientów – ponieważ sprzedaż funduszy powierniczych wiąże się z uzyskaniem znacznie wyższej prowizji.
2. Nieodpowiednie wymogi, które mają wpływ na wypłatę świadczeń motywacyjnych: zasady i praktyki dotyczące wynagrodzeń, które np. zawierają wymóg osiągnięcia minimalnego poziomu sprzedaży w stosunku do określonego asortymentu produktów w celu uzyskania jakiegokolwiek premii, są najprawdopodobniej sprzeczne z obowiązkiem działania w najlepiej pojętym interesie klienta. Warunki, jakie należy spełnić przed uzyskaniem świadczenia motywacyjnego mogą spowodować, że osoba zaangażowana będzie prowadzić sprzedaż w nieodpowiedni sposób. Przykładowo, jeśli uzyskanie premii jest uzależnione od zrealizowania minimalnej sprzedaży dla każdego z różnych rodzajów produktów, może to wpłynąć na rodzaj rekomendowanych produktów. Inny przykład to obniżanie premii lub świadczeń motywacyjnych z powodu braku osiągnięcia drugorzędnego celu lub prognozy sprzedaży.
 - a. Przykład: Osoby zaangażowane w przedsiębiorstwie sprzedają asortyment produktów spełniających potrzeby klientów, przy czym asortyment ten został podzielony na trzy „koszyki”

- zgodnie z potrzebami klientów. Osobom zaangażowanym naliczane są świadczenia motywacyjne za każdy sprzedany produkt, jednak na koniec każdego miesiąca świadczenia motywacyjne są wypłacane tylko pod warunkiem wypełnienia planu sprzedaży dla każdego „koszyka” na poziomie min. 50%.
- b. Przykład: Przedsiębiorstwo sprzedaje produkty wraz szerokim asortymentem opcjonalnych „dodatków”. Osoba zaangażowana otrzymuje świadczenia motywacyjne za każdą transakcję sprzedaży oraz dodatkowe świadczenie w przypadku, gdy klient kupi dodatkowy element produktu. Jednak na koniec miesiąca świadczenia motywacyjne są wypłacane tylko pod warunkiem uzyskania wskaźnika penetracji produktów sprzedawanych z dodatkami na poziomie co najmniej 50%.
3. Wynagrodzenie zmienne, w którym pensja podstawowa osoby zaangażowanej jest zwiększana lub pomniejszana w zależności od wypełnienia planów sprzedaży – w takich przypadkach wynagrodzenie osoby zaangażowanej może w rezultacie składać się w całości z części zmiennej.
- a. Przykład: Przedsiębiorstwo znacznie obniży pensję podstawową osoby zaangażowanej, jeśli nie wypełni ona założonych planów sprzedaży. Istnieje więc ryzyko, że dana osoba dokona nieodpowiedniej transakcji sprzedaży w celu uniknięcia takiej sytuacji. Z drugiej strony osoba zaangażowana może być silnie zmotywowana do sprzedaży perspektywą zwiększenia wynagrodzenia podstawowego i związanych z tym korzyści.
4. Zasady i praktyki dotyczące wynagradzania, które przyczyniają się do nieproporcjonalnego zysku z marginalnej sprzedaży: w sytuacji, gdy osoba zaangażowana musi uzyskać minimalny poziom sprzedaży przed otrzymaniem prawa do świadczeń motywacyjnych lub większej kwoty świadczeń motywacyjnych, ryzyko jest większe. Inny przykład to programy „progresywne”, w których po przekroczeniu pewnego progu zwiększa się udział uzyskanej premii. W niektórych przypadkach premie są wypłacane z mocą wsteczną na podstawie całości sprzedaży zamiast tylko tej części sprzedaży, której poziom przekroczył określony próg, co może skutecznie zachęcać osoby zaangażowane do sprzedawania określonych produktów w określonych okolicznościach.
- a. Przykład: Przedsiębiorstwo wypłaca osobom zaangażowanym progresywne świadczenia motywacyjne za każdy sprzedany produkt w okresie kwartalnym na następujących zasadach:
- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| • Zrealizowanie celu w 0-80% | brak świadczenia |
| • Zrealizowanie celu w 80-90% | 50 EUR za każdą transakcję |
| • Zrealizowanie celu w 91-100% | 75 EUR za każdą transakcję |
| • Zrealizowanie celu w 101-120% | 100 EUR za każdą transakcję |
| • Zrealizowanie celu w > 120% | 125 EUR za każdą transakcję |

Przykład ma również zastosowanie w przypadku, gdy osoba zaangażowana otrzymuje rosnący udział w prowizji lub generowanych przychodach.

- b. Przykład: Przedsiębiorstwo stosuje tę samą progresywną skalę, co przedsiębiorstwo w przykładzie d1, ale zwiększenie kwoty premii ze sprzedaży ma zastosowanie z mocą wsteczną



do całości sprzedaży w danym kwartale, np. po przekroczeniu 91% wykonania planu kwota wynagrodzenia zmiennego narosłego na dany dzień według stawki 50 EUR za transakcję zwiększa się do 75 EUR za transakcję. To prowadzi do stworzenia szeregu „punktów na krawędzi”, kiedy to jedna dodatkowa transakcja sprzedaży wymagana do osiągnięcia wyższego progu powoduje nieproporcjonalnie wysoki wzrost kwoty premii.