

Ghid

cu privire la anumite aspecte ale cerințelor MiFID II privind remunerarea

Cuprins

| | |
|---|----|
| I. Domeniu de aplicare | 2 |
| II. Referințe legislative, abrevieri și definiții | 3 |
| III. Scop..... | 5 |
| IV. Obligații de conformare și de raportare..... | 6 |
| V. Orientări cu privire la anumite aspecte ale cerințelor MiFID II privind remunerarea | 7 |
| VI. Anexă – Exemple grăitoare de politici și practici de remunerare care generează conflicte ce pot fi dificil de gestionat | 16 |
| VII. Tabel de corespondență între „noul” proiect de ghid și ghidul din 2013 | 19 |

I. Domeniu de aplicare

Cui i se aplică?

1. Prezentul ghid se aplică autorităților competente și firmelor.

Ce se aplică?

2. Prezentul ghid se aplică în ceea ce privește cerințele de remunerare prevăzute la articolul 27 din Regulamentul delegat MiFID II, precum și, pe de o parte, cerințele privind conflictele de interese prevăzute la articolul 16 alineatul (3) și articolul 23 din MiFID II și la articolul 34 din Regulamentul delegat MiFID II în materie de remunerare și, pe de altă parte, normele de conduită profesională prevăzute la articolul 24 alineatele (1) și (10) din MiFID II. În plus, prezentul ghid clarifică aplicarea cerințelor de guvernanță în domeniul remunerării în temeiul articolului 9 alineatul (3) din MiFID II.

Când se aplică?

3. Prezentul ghid se aplică după șase luni de la data publicării sale pe site-ul ESMA în toate limbile oficiale ale UE.
4. Ghidul cu privire la politicile și practicile de remunerare (MiFID)¹ elaborat în temeiul MiFID I va înceta să se aplice de la aceeași dată.

¹ ESMA/2023/606.

II. Referințe legislative, abrevieri și definiții

Referințe legislative

| | |
|-------------------------------|--|
| CRR | Regulamentul (UE) nr. 575/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 26 iunie 2013 privind cerințele prudențiale pentru instituțiile de credit și societățile de investiții și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 648/2012 ² |
| DAFIA | Directiva 2011/61/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 8 iunie 2011 privind administratorii fondurilor de investiții alternative și de modificare a Directivelor 2003/41/CE și 2009/65/CE și a Regulamentelor (CE) nr. 1060/2009 și (UE) nr. 1095/2010 ³ |
| Directiva OPCVM | Directiva 2009/65/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 iulie 2009 de coordonare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative privind organismele de plasament colectiv în valori mobiliare (OPCVM) |
| MiFID II | Directiva 2014/65/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind piețele instrumentelor financiare și de modificare a Directivei 2002/92/CE și a Directivei 2011/61/UE ⁴ |
| Regulamentul delegat MiFID II | Regulamentul delegat (UE) 2017/565 al Comisiei din 25 aprilie 2016 de completare a Directivei 2014/65/UE a Parlamentului European și a Consiliului în ceea ce privește cerințele organizatorice și condițiile de funcționare aplicabile firmelor de investiții și termenii definiți în sensul directivei menționate |
| Regulamentul ESMA | Regulamentul (UE) nr. 1095/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de instituire a Autorității europene de supraveghere (Autoritatea europeană pentru valori mobiliare și piețe), de modificare a Deciziei nr. 716/2009/CE și de abrogare a Deciziei 2009/77/CE a Comisiei ⁵ |

Abrevieri

| | |
|------|--|
| ESMA | Autoritatea Europeană pentru Valori Mobiliare și Piețe |
| UE | Uniunea Europeană |

² JO L 176, 27.6.2013, p. 1-337.

³ JO L 174, 1.7.2011, p. 1-73.

⁴ JO L 173, 12.6.2014, p. 349.

⁵ JO L 331, 15.12.2010, p. 84.

Definiții

5. Cu excepția cazului în care se specifică altfel, termenii utilizați în MiFID II și în Regulamentul delegat MiFID II au același înțeles în prezentul ghid.
6. În plus, în sensul prezentului ghid, se aplică următoarele definiții:

| | |
|----------------------|--|
| firme | firme de investiții [astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctul (1) din MiFID II], instituții de credit [astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctul (1) din CRR] atunci când furnizează servicii și activități de investiții în sensul articolului 4 alineatul (1) punctul (2) din MiFID II, firme de investiții și instituții de credit atunci când vând sau oferă consultanță clienților cu privire la depozite structurate, societăți de administrare a OPCVM și administratori externi ai fondurilor de investiții alternative (AFIA) [astfel cum sunt definiți la articolul 5 alineatul (1) litera (a) din DAFIA] atunci când furnizează serviciile de investiții sau serviciile conexe enumerate la articolul 6 alineatul (3) din Directiva OPCVM și la articolul 6 alineatul (4) din DAFIA; |
| criterii cantitative | în principal, date numerice sau financiare care sunt utilizate pentru a determina remunerația unei persoane relevante (de exemplu, valoarea instrumentelor vândute, volumul vânzărilor, stabilirea de ținte de vânzări sau clienți noi etc.); |
| criterii calitative | în principal, alte criterii decât cele cantitative. Acestea se pot referi, de asemenea, la datele numerice sau financiare utilizate pentru a evalua calitatea performanței și/sau a serviciului furnizat clientului de către persoana relevantă, de exemplu, randamentul investiției clientului, numărul foarte mic de plângeri pe o perioadă mare de timp etc. |

III. Scop

7. Ghidul este elaborat în temeiul articolului 16 alineatul (1) din Regulamentul ESMA. Scopul prezentului ghid este de a asigura punerea în aplicare, în mod comun, unitar și consecvent, a cerințelor MiFID II privind remunerarea prevăzute la articolul 27 din Regulamentul delegat MiFID II, precum și, pe de o parte, a cerințelor privind conflictele de interese prevăzute la articolul 16 alineatul (3) și articolul 23 din MiFID II și la articolul 34 din Regulamentul delegat MiFID II în materie de remunerare și, pe de altă parte, a normelor de conduită profesională prevăzute la articolul 24 alineatele (1) și (10) din MiFID II. În plus, prezentul ghid clarifică aplicarea cerințelor de guvernanță în domeniul remunerării în temeiul articolului 9 alineatul (3) din MiFID II.
8. ESMA se așteaptă ca prezentul ghid să promoveze o mai bună convergență în interpretarea și în abordarea sub aspectul supravegherii a cerințelor de remunerare prevăzute de MiFID II, precum și a cerințelor MiFID II privind conflictele de interese și conduita profesională în materie de remunerare, prin evidențierea mai multor aspecte importante și, astfel, prin sporirea valorii standardelor existente. Prin contribuția sa la garantarea respectării standardelor de reglementare de către firme, ESMA anticipează sporirea corespunzătoare a protecției investitorilor.
9. Ghidul nu reflectă obligații absolute. Din acest motiv, se utilizează deseori verbul „ar trebui”. Cu toate acestea, atunci când se descrie o cerință a MiFID II sau a Regulamentului delegat MiFID II, se utilizează „trebuie” sau „are obligația să”.

IV. Obligații de conformare și de raportare

Statutul ghidului

10. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul ESMA, autoritățile competente și participanții la piețele financiare trebuie să depună toate eforturile pentru a respecta prezentul ghid.
11. Autoritățile competente cărora li se aplică prezentul ghid trebuie să se conformeze prin includerea acestuia în cadrele lor juridice și/sau de supraveghere naționale, după caz, inclusiv în cazul în care există ghiduri specifice care vizează în principal participanții la piețele financiare. În acest caz, autoritățile competente trebuie să asigure, prin activitățile lor de supraveghere, respectarea ghidului de către participanții la piețele financiare.

Cerințe de raportare

12. În decurs de două luni de la data publicării ghidului pe site-ul ESMA în toate limbile oficiale ale UE, autoritățile competente cărora li se aplică prezentul ghid trebuie să informeze ESMA (i) dacă se conformează, (ii) dacă nu se conformează, dar intenționează să se conformeze, sau (iii) dacă nu se conformează și nu intenționează să se conformeze prezentului ghid.
13. În caz de neconformare, autoritățile competente trebuie, de asemenea, să informeze ESMA, în decurs de două luni de la data publicării ghidului pe site-ul ESMA în toate limbile oficiale ale UE, cu privire la motivele de neconformare.
14. Pe site-ul ESMA este disponibil un model de notificare. Modelul se completează și se transmite la ESMA.
15. Participanții la piața financiară nu sunt obligați să raporteze dacă se conformează sau nu prezentului ghid.

V. Orientări cu privire la anumite aspecte ale cerințelor MiFID II privind remunerarea

V.I ELABORAREA POLITICILOR ȘI PRACTICILOR DE REMUNERARE

Legislație relevantă: articolul 16 alineatul (3), articolul 23 și articolul 24 alineatul (10) din MiFID II, precum și articolele 27 și 34 din Regulamentul delegat MiFID II.

Orientarea 1

16. La elaborarea politicilor și practicilor de remunerare în conformitate cu cerințele prevăzute la articolul 27 din Regulamentul delegat MiFID II și, în special, în cazul în care remunerația cuprinde componente variabile, firmele ar trebui să definească criteriile adecvate pentru a alinia interesele persoanelor relevante și ale firmelor cu cele ale clienților. Astfel de criterii care aliniază interesele persoanelor relevante și ale firmelor cu cele ale clienților ar trebui să permită firmelor să evalueze performanța persoanelor relevante.
17. În acest scop și în conformitate cu articolul 27 alineatul (4) din Regulamentul delegat MiFID II, firmele iau în considerare criteriile calitative care încurajează persoanele relevante să acționeze în interesul clientului. Printre exemplele de criterii calitative adecvate se numără respectarea cerințelor de reglementare, cum ar fi normele de conduită profesională (în special, examinarea caracterului adecvat al instrumentelor vândute de persoanele relevante clienților, dacă este cazul) și procedurile interne, tratamentul echitabil al clienților și satisfacția clienților.
18. Criteriile calitative utilizate de firme în politicile și practicile lor de remunerare ar trebui să fie definite în mod suficient și clar și documentate pentru a se asigura că nu sunt utilizate pentru a reintroduce indirect criteriile comerciale cantitative care pot genera conflicte de interese sau stimulente care ar putea determina persoanele relevante să favorizeze propriile interese sau interesele firmei lor în eventualul detriment al oricărui client. De exemplu, dacă o firmă utilizează satisfacția clienților drept criteriu calitativ pentru stabilirea remunerației variabile a persoanelor relevante, ar trebui să reiasă în mod clar din politica de remunerare modul în care firma va măsura performanța personalului în această privință, politica de remunerare indicând datele care vor fi utilizate, eventualele praguri aplicabile etc., astfel încât să se evite crearea unui criteriu vag care poate fi utilizat de firmă pentru a recompensa, în schimb, vânzările sau pentru a exercita presiuni asupra personalului de vânzări pentru a vinde anumite produse (deși politica de remunerare nu ar indica astfel de criterii comerciale cantitative ca indicatori de performanță).
19. În ceea ce privește criteriile cantitative, firmele ar trebui să se asigure că iau în considerare criteriile care nu generează conflicte de interese sau stimulente care ar putea determina persoanele relevante să favorizeze propriile interese sau interesele firmei lor în eventualul detriment al oricărui client. De exemplu, firmele pot atribui obiective de vânzare personalului, cu condiția ca astfel de obiective comerciale să nu creeze un stimulent pentru ca personalul de vânzări să recomande numai anumite produse în detrimentul interesului clienților (de exemplu, produsele grupului sau

produse care sunt mai profitabile pentru firmă sau grup) și ca orice conflict de interese rămas să fie atenuat în mod corespunzător prin utilizarea altor criterii cu pondere egală, cum ar fi performanța personalului în ceea ce privește cerințele de adecvare sau satisfacția clienților.

20. Ponderile atribuite criteriilor utilizate pentru stabilirea remunerației nu ar trebui să influențeze negativ unele criterii, în special cele calitative, făcându-le ne semnificative, și nici să acorde o importanță prea mare altor criterii, în special celor comerciale cantitative.
21. La elaborarea politicilor și practicilor de remunerare în conformitate cu cerințele prevăzute la articolul 27 din Regulamentul delegat MiFID II, firmele ar trebui să ia în considerare toți factorii relevanți, cum ar fi rolul îndeplinit de persoanele relevante, tipul de produse oferite și metodele de distribuție (de exemplu, recomandat sau nerecomandat, „față în față” sau prin intermediul mijloacelor de telecomunicație/comunicație electronică), dar fără a se limita la acestea, pentru a preveni ca riscurile potențiale asociate cu conduita profesională și conflictele de interese să afecteze în mod negativ interesele clienților lor și pentru a asigura că firma gestionează în mod adecvat riscurile reziduale aferente.
22. Fără a aduce atingere cerinței de la articolul 27 alineatul (4) al doilea paragraf din Regulamentul delegat MiFID II, politicile și practicile de remunerare instituite ar trebui să permită aplicarea unei politici flexibile privind remunerația variabilă, incluzând, după caz, posibilitatea de a nu mai plăti nicio remunerație variabilă.⁶
23. În ceea ce privește remunerația variabilă, firmele ar trebui să evite stabilirea unor obiective de performanță care ar putea stimula persoanele relevante să adopte comportamente axate pe câștiguri pe termen scurt pentru a atinge pragurile relevante, cum ar fi obiectivele bazate pe principiul „totul sau nimic”, atunci când ar putea genera un conflict de interese sau ar putea afecta interesele clienților. Firmele ar trebui să favorizeze politicile și practicile de remunerare în care partea variabilă a remunerației plătite se calculează și se acordă în mod liniar sau în care partea variabilă depinde de mai multe obiective de performanță care sunt stabilite la niveluri diferite și care conferă drepturi la plata unor sume diferite sau, de preferință, la plata unor rate diferite ale remunerației variabile.
24. La elaborarea și punerea în aplicare a politicilor lor de remunerare, firmele ar trebui să ia în considerare posibilele conflicte de interese sau riscurile de prejudiciere a intereselor clienților care decurg din obiectivele de vânzare combinată impuse persoanelor relevante. De exemplu, ar trebui să se acorde o atenție deosebită situațiilor în care persoanele relevante ar fi încurajate să condiționeze acordarea unor condiții mai bune în cadrul unui credit ipotecar unui client de cumpărarea de către respectivul client a unui anumit instrument financiar care face parte din obiectivele de vânzare ale persoanelor relevante.

⁶ La stabilirea remunerației pentru agenții delegați, firmele pot lua în considerare statutul special al acestora (de obicei, agenți comerciali independenți) și specificul național respectiv.

25. Având în vedere definiția largă a remunerației prevăzută în Regulamentul delegat MiFID II, politicile și practicile de remunerare ale firmelor ar trebui, de asemenea, să asigure conformitatea criteriilor utilizate pentru evaluarea creșterilor salariale și a promovărilor cu cerințele de remunerare prevăzute în MiFID II. De exemplu, sistemele de gestionare a evoluției în carieră ale firmelor nu ar trebui utilizate pentru a reintroduce criterii comerciale cantitative de care poate depinde avansarea în carieră a persoanelor relevante și care au un impact asupra remunerației acestora (fixe și/sau variabile), dacă acest lucru poate genera conflicte de interese care pot încuraja aceste persoane relevante să acționeze împotriva intereselor clienților firmelor lor.
26. Fără a aduce atingere principiilor generale ale dreptului național al contractelor sau al muncii, firmele ar trebui să aibă în vedere includerea unor criterii de ajustare ex post a remunerației variabile în politicile și practicile lor de remunerare, pentru a descuraja și mai mult persoanele relevante să ignore interesele clienților sau să favorizeze propriile interese (de exemplu, investind în produse cu rentabilitate mai mare pe termen scurt, dar care prezintă mai multe riscuri pe termen lung sau care nu sunt adecvate pentru orizontul de investiții al clientului) în vederea atingerii obiectivelor de performanță pe termen scurt. Criteriile de ajustare ex post ar trebui să permită firmelor să continue alinierea intereselor firmei și ale persoanelor relevante cu cele ale clienților prin ajustarea remunerației variabile în cazul în care apare un caz de abatere după acordarea sau plata remunerației. Pentru ca aceste criterii să fie eficace, firmele ar trebui să aibă în vedere, în funcție de natura, amploarea și complexitatea activităților lor, inclusiv în politicile și practicile lor de remunerare, mecanisme de ajustare ex post adecvate, cum ar fi aplicarea unui acord de tip „malus” (și anume, reducerea valorii întregii remunerații variabile amânate sau a unei părți a acesteia pe baza ajustărilor ex post în funcție de riscuri înainte ca aceasta să fi fost dobândită) și a unor mecanisme de recuperare de tip „clawback” (și anume, restituirea către instituție a dreptului de proprietate asupra unei sume din remunerația variabilă plătită în trecut sau care a fost deja dobândită, în anumite condiții).
27. Mecanismele de ajustare ex post menționate la alineatul anterior ar trebui să fie declanșate de evenimente relevante care afectează respectarea de către firmă sau de către persoanele relevante a dispozițiilor aplicabile în temeiul MiFID II și al actelor sale delegate, care vizează tratamentul echitabil al clienților și calitatea serviciilor furnizate clienților. Evenimentele relevante care afectează respectarea de către firmă și de către persoanele relevante a regulamentelor aplicabile nu ar trebui să se limiteze la cele care determină măsuri de supraveghere, amenzi sau sancțiuni, ci ar trebui să ia în considerare și deficiențele sau încălcările confirmate. Mecanismele de ajustare ex post ar trebui aplicate persoanelor relevante implicate direct în abateri, dar firmele ar trebui să analizeze, de asemenea, dacă ar fi oportun ca acestea să fie aplicate și unui grup mai mare, cum ar fi persoanelor relevante cu responsabilități în domeniile în care s-au declanșat evenimentele relevante.
28. Aplicarea mecanismelor de ajustare ex post ar trebui să țină seama de gravitatea deficiențelor sau abaterilor care prejudiciază interesele clienților.
29. Pentru ca mecanismele de ajustare ex post să fie semnificative, firmele ar trebui să aibă în vedere plata remunerației variabile parțial în avans și parțial amânată, într-un

echilibru adecvat între partea plătită în avans și cea amânată și în conformitate cu un calendar de amânare adecvat, care să permită alinierea intereselor persoanelor relevante și ale firmelor la interesele clienților.

30. În plus, firmele ar trebui să adopte și să mențină măsuri care să le permită să identifice în mod eficace cazurile în care o persoană relevantă nu acționează în interesul clientului și să ia măsuri de remediere.
31. Persoanele relevante ar trebui să fie informate în mod clar, de la bun început, cu privire la criteriile care vor fi utilizate pentru a stabili quantumul remunerației lor, ponderea atribuită fiecăruia, consecințele nerespectării unuia sau altuia dintre acestea, precum și la etapele și calendarul evaluărilor performanțelor lor. Criteriile utilizate de firme pentru a evalua performanța persoanelor relevante ar trebui să fie accesibile, ușor de înțeles și înregistrate.
32. Firmele ar trebui să evite crearea unor politici și practici inutile de complexe (cum ar fi combinații de politici și practici diferite sau scheme multidimensionale sau multistratificate, care sporesc riscul ca persoanele relevante să nu acționeze în interesul clienților și ca eventualele controale instituite să nu fie prea eficace în identificarea riscului de prejudiciere a clientului). Acest lucru ar putea duce la abordări inconsecvente și ar putea împiedica cunoașterea adecvată sau controlul politicilor de către funcția de conformitate. Anexa la prezentul ghid prezintă exemple grăitoare de politici și practici de remunerare care generează riscuri care pot fi dificil de gestionat din cauza complexității lor și care oferă stimulente puternice pentru vânzarea anumitor produse.
33. Firmele ar trebui să se asigure că măsurile organizatorice pe care le adoptă cu privire la lansarea de noi produse sau servicii țin seama în mod corespunzător de politicile și practicile lor de remunerare și de riscurile pe care le pot prezenta aceste produse sau servicii. În special, înainte de a lansa un nou produs, firmele ar trebui să evalueze dacă caracteristicile de remunerare legate de distribuția produsului respectiv sunt conforme cu politicile și practicile de remunerare ale firmei și, prin urmare, nu prezintă riscuri asociate cu conduita profesională și conflictele de interese. Firmele ar trebui să documenteze acest proces în mod corespunzător.
34. Pentru a evita conflictele de interese în ceea ce privește rolul lor în elaborarea și/sau supravegherea politicilor și practicilor de remunerare ale firmei, precum și în elaborarea politicilor și practicilor de remunerare aplicabile funcțiilor de control (funcțiile de gestionare a riscurilor și de audit intern, dacă există)⁷, organul de conducere și conducerea superioară a firmei nu ar trebui să își compromită obiectivitatea și independența.
35. Ca atare, remunerarea personalului funcțiilor de control ar trebui să se bazeze pe obiective specifice funcției. În plus, partea variabilă a remunerației personalului cu funcții de control (dacă există), care este responsabil cu elaborarea și/sau controlul remunerației persoanelor relevante, nu ar trebui să fie legată de performanța

⁷ În ceea ce privește funcția de conformitate, se aplică articolul 22 alineatul (3) litera (e) din Regulamentul delegat MiFID II.

comercială cantitativă a acestor persoane. În cazul în care remunerarea personalului funcțiilor de control include o componentă bazată pe performanța comercială a firmei (de exemplu, volumul vânzărilor), riscul de conflicte de interese poate crește și ar trebui abordat în mod corespunzător prin utilizarea unor criterii calitative adecvate de performanță sau de ajustare.

36. În cazul în care firmelor li se permite să îmbine funcții de control intern cu funcții operaționale, acestea rămân totuși supuse obligațiilor privind conflictele de interese și conduita profesională prevăzute de MiFID II. Ca atare, politicile și practicile de remunerare aplicabile acestor firme ar trebui totuși să permită ca aceste funcții de control intern să rămână eficace [astfel cum se prevede la articolul 22 alineatul (4) din Regulamentul delegat MiFID II pentru funcția de conformitate].

37. Firmele ar trebui, de asemenea, să se asigure că structura de remunerare a membrilor organului de conducere și ai conducerii superioare a firmei, precum și criteriile utilizate pentru evaluarea performanței nu generează conflicte de interese sau stimulente care ar putea determina membrii organului de conducere sau ai conducerii superioare a firmei sau persoanele relevante din cadrul firmei să favorizeze propriile interese sau interesele firmei în detrimentul potențial al unui client.

38. Politicile și practicile de remunerare aplicabile persoanelor relevante (inclusiv așa-numiții „copy-traders”, după caz) care nu sunt angajați ai firmei, dar care, totuși, intră sub incidența cerințelor de remunerare prevăzute de MiFID II, deoarece sunt:

- i) o persoană fizică ale cărei servicii sunt puse la dispoziția și sub controlul firmei sau al unui agent delegat al firmei și care este implicată în furnizarea de servicii și activități de investiții de către aceasta⁸; sau
- ii) o persoană fizică care, în baza unui acord de externalizare, este direct implicată în furnizarea de servicii către firmă sau agentul delegat al acesteia în scopul furnizării de servicii și activități de investiții de către firmă⁹,

ar trebui, de asemenea, să respecte cerințele de remunerare prevăzute de MiFID II și prezentul ghid.

39. Exemple de bune practici:

- a. Referințele utilizate la calcularea remunerației variabile a persoanelor relevante sunt comune pentru toate produsele vândute.
- b. În cazul unei investiții cu capital variabil fără termen de investire, remunerația este amânată pentru un număr de ani prestabilit sau până la încasarea produsului.

40. Exemple de practici neadecvate:

⁸ Articolul 2 alineatul (1) litera (c) din Regulamentul delegat MiFID II.

⁹ Articolul 2 alineatul (1) litera (d) din Regulamentul delegat MiFID II.

- a. O firmă a început să ofere consultanților o remunerație suplimentară specifică pentru a încuraja clienții să solicite noi produse de investiții în care firma are o anumită cotă de participație. Acest lucru presupune adesea ca persoana relevantă să sugereze clienților săi să vândă produse pe care, altfel, le-ar recomanda să le păstreze, pentru ca aceștia să poată investi în produsele noi respective.
- b. Personalul de conducere și angajații primesc o bonificație substanțială legată de un anumit produs. În consecință, consilierii firmei recomandă acest produs, indiferent dacă are sau nu un caracter adecvat pentru clienții cărora li se adresează.¹⁰ Avertismentele emise de responsabilul cu gestionarea riscurilor sunt ignorate, deoarece produsele de investiții generează câștiguri mari pentru firmă. Atunci când apar riscurile care fuseseră identificate, produsele vor fi fost deja vândute, iar bonificațiile deja plătite.
- c. Componenta variabilă a remunerației totale se bazează numai pe volumele vândute și sporește concentrarea persoanei relevante asupra câștigurilor pe termen scurt, și nu asupra interesului clientului.
- d. Persoanele relevante se implică frecvent în cumpărarea și vânzarea de instrumente financiare din portofoliul unui client, cu scopul de a câștiga o remunerație suplimentară, fără a analiza caracterul adecvat al acestei activități pentru client. De asemenea, în loc să aibă în vedere caracterul adecvat al unui produs pentru un client, persoanele relevante se concentrează asupra vânzării de produse care au un termen scurt de investire, pentru a obține o remunerație din reinvestirea produsului după expirarea termenului scurt.
- e. Autoritatea competentă care supraveghează firma identifică încălcări ale legislației în temeiul MiFID II și al actelor sale delegate, încălcări care prejudiciază interesele clienților, dar nu impune sancțiuni financiare firmei deoarece neconformitatea a fost remediată între timp. Firma decide să aloce membrilor consiliului său de administrație remunerația maximă, fixă și variabilă, pentru anul respectiv, pe baza faptului că celelalte criterii au fost îndeplinite, fără a stabili astfel consecințele nerespectării de către firmă a obligațiilor sale de reglementare și ale rolului membrilor consiliului său de administrație în cadrul acesteia.

V.II GUVERNANȚA

Legislație relevantă: articolul 9 alineatul (3) din MiFID II și articolul 27 alineatul (3) din Regulamentul delegat MiFID II

Orientarea 2

41. Pe lângă revizuirea periodică a politicii lor scrise de remunerare¹¹, firmele ar trebui, de asemenea, să o revizuiască după orice modificare relevantă și semnificativă a activităților sau a structurii lor comerciale. În cazul în care analiza arată că politica de remunerare nu funcționează în mod corespunzător sau că există un risc rezidual de

¹⁰ În acest caz, firma ar încălca, de asemenea, cerințele aplicabile privind caracterul adecvat.

¹¹ În conformitate cu articolul 9 alineatul (3) din MiFID II și articolul 27 alineatul (3) din Regulamentul delegat MiFID II.

prejudiciere a clienților firmei, care decurge din aceasta (cristalizat sau nu), politica de remunerare ar trebui modificată în timp util și în mod eficient.

42. Documentația adecvată privind politica de remunerare, precum și procesul de luare a deciziilor și procedurile care au dus la aprobarea sau modificarea acesteia ar trebui menținute în mod clar și transparent și puse la dispoziția organului de conducere și a conducerii superioare, precum și a altor funcții de control implicate în elaborarea, monitorizarea și/sau revizuirea politicii și procedurilor de remunerare.
43. Firmele ar trebui să se asigure că funcția de conformitate are acces la toate documentele și informațiile relevante care îi permit să își îndeplinească responsabilitățile, în conformitate cu articolul 22 alineatul (3) litera (a), în ceea ce privește politicile și practicile de remunerare referitoare la persoanele relevante, inclusiv la membrii organului de conducere și ai conducerii superioare, în mod corespunzător și independent.
44. De asemenea, firmele ar trebui să se asigure că organul lor de conducere, în urma consultării cu funcția de conformitate, aprobă orice modificare semnificativă adusă politicii de remunerare a firmei.
45. În funcție de mărimea firmei și de complexitatea modelului său de afaceri și a serviciilor și activităților de investiții furnizate, revizuirea politicii de remunerare poate necesita, de asemenea, implicarea altor funcții de control (cum ar fi funcțiile de gestionare a riscurilor și/sau de audit intern) pentru a se asigura că sunt utilizate criteriile adecvate de performanță și de ajustare la riscuri.
46. Conducerea superioară este responsabilă și ar trebui să își asume responsabilitatea finală pentru punerea în aplicare cotidiană a politicii de remunerare și pentru monitorizarea riscurilor de conformitate legate de această politică.
47. Firmele ar trebui să se asigure că dispun de linii de raportare adecvate și transparente, instituite la nivelul întregii firme sau al grupului, pentru a contribui la raportarea la un nivel mai înalt a problemelor care implică riscuri de neconformitate cu cerințele MiFID II privind remunerarea, conflictele de interese și conduita profesională.

V.III CONTROLUL RISCURILOR LEGATE DE POLITICILE ȘI PRACTICILE DE REMUNERARE

Legislație relevantă: articolul 9 alineatul (3) din MiFID II și articolul 27 alineatul (3) din Regulamentul delegat MiFID II

Orientarea 3

48. Firmele ar trebui să instituie măsuri de control adecvate pentru a evalua conformitatea cu politicile și practicile lor de remunerare și pentru a se asigura că acestea produc rezultatele scontate. Măsurile de control ar trebui să fie puse în aplicare în cadrul întregii firme și să facă obiectul unei revizuirii periodice. Aceste măsuri de control ar trebui să includă evaluarea calității serviciului furnizat clientului – de exemplu, monitorizarea apelurilor pentru vânzările prin telefon, eșantionarea recomandărilor și a

portofoliilor clienților oferite pentru verificarea caracterului adecvat sau examinarea periodică a altor documente ale clienților.

49. Pentru a aplica aceste măsuri de control în mod eficace și bazat pe riscuri, firmele ar trebui să utilizeze o gamă largă de informații despre monitorizarea calității activității desfășurate și tiparele de vânzări, incluzând analiza tendințelor și a cauzelor principale, pentru a identifica zonele cu risc crescut și pentru a sprijini o abordare bazată pe riscuri a monitorizării vânzărilor, cu accent deosebit pe persoanele relevante cu performanțe ridicate (în ceea ce privește vânzările, de exemplu).
50. Firmele ar trebui să se asigure că rezultatele acestor analize și controale sunt documentate în mod clar și raportate conducerii superioare, împreună cu propuneri de acțiuni corective, dacă este necesar. De asemenea, funcția de conformitate ar trebui să sprijine conducerea superioară în monitorizarea eficace a riscurilor de conformitate legate de politica de remunerare a firmei (și pe baza verificărilor ex post efectuate în conformitate cu prezenta orientare). În cazul în care, ca urmare a particularităților specifice din politicile și practicile de remunerare, ar putea apărea un prejudiciu potențial sau real pentru client, firmele ar trebui să ia măsuri adecvate pentru a gestiona eventualele riscuri asociate cu conduita profesională și conflictele de interese, prin revizuirea și/sau modificarea acestor particularități specifice, și să instituie măsuri de control și mecanisme de raportare adecvate pentru inițierea unor acțiuni corespunzătoare de diminuare a potențialelor riscuri asociate cu conduita profesională și conflictele de interese.
51. Atunci când externalizează furnizarea serviciilor de investiții, firmele ar trebui să țină seama de interesul clientului. În cazul în care o firmă dorește să apeleze la o altă firmă pentru furnizarea serviciilor, aceasta ar trebui să verifice dacă politicile și practicile de remunerare ale celeilalte firme urmează o abordare conformă cu prezentul ghid. În plus, firmele ar trebui să evite crearea unor structuri de externalizare sau de distribuție extrem de complicate (inclusiv prin recurgerea la agenți delegați) în cazul în care politicile sau practicile de remunerare aplicabile acestor structuri îngreunează monitorizarea de către firmă a riscurilor de conformitate cu prezentul ghid, precum și cu politicile și procedurile privind conflictele de interese și conduita profesională în materie de remunerare, sau sporesc riscul de prejudiciere a intereselor clienților.
52. Firmele ar trebui să se asigure că evaluează periodic dacă instrumentele de gestionare a informațiilor pe care le utilizează reflectă în mod adecvat datele calitative necesare pentru a stabili remunerația variabilă pe care o plătesc persoanelor relevante.
53. Exemple de bune practici:
 - a. Pentru a evalua dacă sistemul său de stimulente este adecvat, o firmă inițiază un program de contactare a unui eșantion de clienți la scurt timp după încheierea unei vânzări ce presupune un proces de vânzare „față în față”, în care nu poate monitoriza conversațiile telefonice de vânzări înregistrate, astfel încât să testeze dacă reprezentantul de vânzări a acționat cu onestitate, corectitudine și profesionalism, conform interesului clientului.

- b. Persoanele care au obținut cele mai mari câștiguri și cele mai bune performanțe sunt recunoscute ca reprezentând un risc potențial mai mare și, în consecință, li se acordă o atenție suplimentară, iar informații precum rezultatele de conformitate anterioare, reclamațiile sau datele referitoare la anulări sunt utilizate pentru a dirija verificarea conformității. Rezultatele acestei verificări au un impact asupra elaborării/revizuirii politicii și practicilor de remunerare.

54. Exemplu de practică neadecvată:

- a. O firmă se bazează, în principal, pe date comerciale cantitative drept criterii de evaluare a remunerației variabile.
- b. Conducerea superioară a stabilit diferite obiective strategice pe care firma trebuie să le atingă într-un anumit an. Toate obiectivele par a se axa exclusiv pe aspecte financiare sau comerciale, fără a ține seama de potențialele prejudicii pentru clienții firmei. Politica de remunerare va fi în concordanță cu aceste obiective strategice și, prin urmare, va pune un accent puternic pe rezultatele financiare și comerciale pe termen scurt.
- c. În pofida atenției acordate elaborării și evaluării politicilor și practicilor de remunerare, unele dintre acestea încă sunt în detrimentul clientului, generând riscuri care trebuie identificate și diminuate.
- d. Pentru a-și distribui produsele, o firmă se bazează pe o rețea de vânzări structurată pe mai multe niveluri și formată exclusiv din personal sau din distribuitori terți care sunt remunerați în funcție de volumul tranzacțiilor clienților atrași direct de ei înșiși și în funcție de poziția lor în structura de vânzări a firmei, cu un efect de pârgie în funcție de numărul nivelurilor de distribuție inferioare și de numărul distribuitorilor de la fiecare nivel.¹² Aceste structuri de vânzări, combinate cu politicile și practicile de remunerare descrise mai sus, pot îngreuna monitorizarea de către firmă a riscurilor de conformitate cu prezentul ghid pentru fiecare nivel (în special, pentru cel mai îndepărtat) și pentru întreaga structură.

55. Anexa la prezentul ghid include exemple grăitoare de politici și practici de remunerare care ar genera stimulente puternice de a vinde anumite produse și a căror conformitate cu cerințele MIFID ar fi dificil de demonstrat de către firme. Firmele ar trebui să țină seama de riscurile asociate cu conduita profesională și conflictele de interese din aceste exemple atunci când își elaborează și își pun în aplicare politicile și practicile de remunerare.

¹² În aceste structuri de vânzări, grupurile de persoane organizate pe mai multe niveluri sunt coordonate de altă persoană numită „coordonator” sau „manager”, care este responsabilă de sprijinul, formarea, coordonarea și supravegherea structurii. Acești coordonatori sau manageri au, de asemenea, sarcina de a recruta alte persoane.

VI. Anexă – Exemple grăitoare de politici și practici de remunerare care generează conflicte ce pot fi dificil de gestionat

1. Anumite particularități ale remunerării (de exemplu, baza salarială, desfășurarea unor concursuri bazate pe performanță pentru persoanele relevante) implică un risc mai mare decât altele de a crea potențiale prejudicii clienților (mai precis, cele care includ caracteristici ce ar fi putut fi concepute să afecteze comportamentul persoanelor relevante, în special al personalului de vânzări). Printre exemplele de politici și practici de remunerare cu risc crescut, care vor fi, în general, dificil de gestionat și a căror conformitate cu MiFID II ar fi dificil de demonstrat de către firmă, se numără:
 2. Stimulentele care ar putea influența persoanele relevante să vândă sau să promoveze un anumit produs sau o anumită categorie de produse, și nu altul/alta, sau să efectueze achiziții sau vânzări inutile/neadecvate pentru investitor: în special situațiile în care o firmă lansează un nou produs sau promovează un anumit produs (de exemplu, produsul lunii sau „produsele interne”) și stimulează persoanele relevante să vândă respectivul produs. În cazul în care stimulentele sunt diferite pentru diferite tipuri de produse, există un risc ridicat ca persoanele relevante să favorizeze vânzarea produsului care le aduce o remunerație mai mare în locul unui alt produs, fără a ține seama în mod corespunzător de interesul clientului.
 - a. Exemplu: O firmă are politici și practici de remunerare legate de vânzările de produse individuale, în care persoana relevantă primește diferite niveluri de stimulente în funcție de produsul sau de categoria de produse specifică pe care o vinde.
 - b. Exemplu: O firmă are politici și practici de remunerare legate de vânzările de produse individuale, în care persoana relevantă primește același nivel de stimulente pentru o gamă întreagă de produse. Cu toate acestea, în anumite perioade limitate, pentru a se alinia activității promoționale sau de marketing, firma majorează stimulentele plătite la vânzarea anumitor produse.
 - c. Exemplu: Stimulente ce ar putea influența persoanele relevante (care pot fi remunerate exclusiv prin comision, de exemplu) să vândă titluri de participare emise de organisme de plasament colectiv în valori mobiliare, și nu titluri de participare emise de alte organisme de plasament colectiv – în cazul în care ambele produse pot fi la fel de adecvate pentru client –, deoarece comisioanele pot fi considerabil mai mari.
3. Cerințele neadecvate care afectează plata sau neplata stimulentele: politicile și practicile de remunerare care includ, de exemplu, cerința de a realiza o cotă de vânzări minimă la o gamă de produse pentru a câștiga orice bonificație sunt de natură să fie incompatibile cu obligația de a acționa în interesul clientului. Condițiile care trebuie îndeplinite înainte de plata unui stimulente pot influența persoanele relevante să vândă într-o manieră inadecvată. De exemplu, în situația în care nu se poate câștiga nicio bonificație din vânzări dacă nu se realizează o țintă minimă pentru fiecare dintre mai multe tipuri de produse diferite, recomandarea produselor adecvate ar putea fi afectată. Un alt exemplu ilustrează cazul în

care se aplică o reducere la plata bonificației sau a stimulentei câștigat, pentru că nu s-a atins o țintă sau un prag secundar.

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

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

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

VII. Tabel de corespondență între „noul” proiect de ghid și ghidul din 2013

| Noul ghid | Ghidul din 2013 |
|---|--|
| <p>Elaborarea politicilor și practicilor de remunerare</p> <p>Orientarea 1</p> | <p>V.I Guvernanța și elaborarea politicilor și practicilor de remunerare în contextul cerințelor MiFID privind normele de conduită și conflictele de interese</p> |
| <p>Guvernanța</p> <p>Orientarea 2</p> | |
| <p>Controlul riscurilor legate de politicile și practicile de remunerare</p> <p>Orientarea 3</p> | <p>V.II. Controlul riscurilor legate de politicile și practicile de remunerare</p> |
| <p>Nu este cazul.</p> | <p>V.III. Orientare privind supravegherea și aplicarea politicilor și practicilor de remunerare de către autoritățile competente</p> |