



**Consulta pública de ESMA sobre las directrices acerca de políticas y prácticas sobre remuneraciones en la Directiva MiFID. (Consultation paper: Guidelines on remuneration policies and practices. (MiFID))**

**[Enlace al documento: Consultation paper: Guidelines on remuneration policies and practices. \(MiFID\).](#)**

### **1.- A quien va dirigido (potenciales interesados):**

- Autoridades competentes.
- Empresas de servicios de inversión, entidades bancarias, sociedades gestoras de IIC y de fondos de inversión alternativos que presten servicios de inversión (en adelante, entidades), así como asociaciones de entidades.
- Asociaciones de inversores y consumidores.
- Intermediarios
- Participantes de los mercados en general.

### **2.- Nota Informativa**

El presente documento es una consulta acerca del proyecto de directrices a emitir por ESMA sobre las políticas y prácticas en relación con las remuneraciones del personal encargado de la prestación de servicios de inversión o auxiliares en la Directiva MiFID. Las guías pretenden reforzar la protección del inversor aportando mayor claridad en la implementación de los principios sobre conflictos de interés establecidos en MiFID.

El ámbito de aplicación de estas futuras directrices incluye entidades que prestan servicios de inversión, entidades de crédito, sociedades gestoras de fondos que presten servicios de inversión, y autoridades competentes. En particular, las entidades deben asegurarse de que cuentan con las políticas de remuneración y las prácticas adecuadas teniendo en cuenta la obligación de actuar con honestidad, imparcialidad y profesionalidad en el mejor interés de sus clientes tal y como señala el artículo 19 de la MiFID. También deben recordarse y tenerse en cuenta los artículos 13.3 y 18 de la MiFID: el primero señala que las empresas de inversión adoptarán las medidas razonables destinadas a impedir que los conflictos de interés perjudiquen los intereses de sus clientes, y el segundo establece que deberán tomar todas las medidas razonables para detectar conflictos de interés que pudieran surgir entre las propias empresas, incluidos sus directivos, empleados y agentes vinculados o cualquier persona vinculada directa o indirectamente a ellas por control, y sus clientes o entre clientes.

Las directrices que se proponen pretenden una mayor clarificación de las disposiciones tanto de la MiFID de nivel 1 como de la de nivel 2 sobre las obligaciones que, en relación a las normas de conducta, se pueden derivar del establecimiento de unas políticas y unas prácticas de remuneración del personal encargado de la prestación de servicios de

inversión o auxiliares denominado personal relevante que, incluye especialmente, el personal que trate directamente con el cliente, el personal encargado de la venta de productos y/o cualquier otro cuyo sistema de remuneración pueda crear incentivos inapropiados para actuar en contra de los mejores intereses de los clientes.

Las entidades deberán asegurar que la remuneración que se paga a estos empleados no persiga eludir el cumplimiento de los requisitos de la MiFID o de las guías de ESMA y diseñar y supervisar las políticas y prácticas de remuneración teniendo en cuenta las normas de conducta y los riesgos de existencia de conflictos de interés, así como adoptar los controles adecuados.

La remuneración consiste en cualquier pago o beneficio proporcionados directa o indirectamente por las entidades a las personas relevantes involucradas en la prestación de servicios de inversión o auxiliares a los clientes.

La remuneración puede ser dividida en parte fija (pagos o beneficios sin tener en cuenta el criterio de la actuación profesional) y parte variable (pagos o beneficios adicionales ligados a la actuación profesional o, en ciertos casos, a otros criterios fijados contractualmente).

El documento tiene la estructura siguiente:

#### 1. Gobierno y diseño de las políticas y prácticas de remuneración en el contexto de los requisitos de la MiFID sobre normas de conducta y conflictos de interés.

Las entidades deben tener en cuenta las normas de conducta y los conflictos de interés que pueden surgir de forma que los intereses de los clientes no se vean afectados.

El diseño de las políticas y prácticas de remuneración no debería dar lugar a incentivos que lleven a las personas relevantes a actuar en su propio interés o los de la entidad con el potencial detrimento de los intereses de los clientes. Al realizar este diseño deberían tenerse en cuenta todos los elementos clave como la función de la persona relevante, tipo de productos ofrecidos y métodos de distribución (asesorado o no, venta cara a cara o venta telemática).

La parte fija y la variable de la remuneración deberían estar equilibradas; una parte variable elevada puede aumentar el interés de las personas relevantes en obtener ganancias en el corto plazo en detrimento del mejor interés del cliente; es recomendable una política flexible en la remuneración variable de forma que incluya la posibilidad de que no haya lugar al pago de esa remuneración; el ratio entre parte fija y variable debe ser apropiado, de forma que se tenga en cuenta los intereses de la entidad y los de sus clientes; cuando una remuneración es, en parte, variable, las políticas deben definir los criterios apropiados para valorar la actuación de las personas relevantes y esta valoración debe estar basada tanto en criterios financieros (cuantitativos) como no financieros (cualitativos) que animen a aquellas a actuar en el mejor interés de los clientes. Son criterios no financieros, por ejemplo, el cumplimiento con los requisitos regulatorios y procedimientos internos, con estándares del mercado, el trato justo a los clientes y el mantenimiento del negocio (retención de los clientes). Si la política de una entidad

contempla la remuneración variable, se deberían adoptar y mantener medidas para identificar con rapidez si la persona relevante no actúa en el mejor interés de los clientes y tomar las medidas correctivas oportunas.

Para valorar la actuación de las personas relevantes las entidades deberían tener en cuenta el resultado de sus actividades en relación con el cumplimiento de las normas de conducta y la obligación de actuar en el mejor interés de sus clientes.

El diseño de las políticas y prácticas de remuneración debería ser aprobado por la alta dirección o, cuando fuera apropiado, por quien desempeña la función de supervisión, después de tener en cuenta las recomendaciones de la función de cumplimiento y debe ser implementado por las funciones a quienes corresponda para promover un efectivo gobierno corporativo. La alta dirección debería ser responsable de la implementación de las políticas y prácticas de remuneración y de la gestión de los riesgos que éstas puedan crear.

Las personas relevantes deben ser claramente informadas con carácter previo de los criterios que serán utilizados para determinar el importe de su remuneración, y de los pasos y periodo de las revisiones de su actuación. Los criterios utilizados deberán ser accesibles, comprensibles y estar registrados.

Las entidades deberían evitar crear políticas y prácticas de remuneración innecesariamente complejas que, potencialmente, puedan conducir a aproximaciones inconsistentes y obstaculicen el conocimiento y control de las políticas por parte de la función de cumplimiento normativo. El anexo I establece ejemplos ilustrativos de prácticas que crean riesgos que pueden ser muy difíciles de gestionar debido a su complejidad y a los fuertes incentivos para la venta de productos específicos.

Las políticas de remuneración deberán constar por escrito y ser revisadas periódicamente.

## 2. Riesgos de control de las políticas y prácticas de remuneración.

Las entidades deberían establecer los controles adecuados para cumplir con los requisitos sobre conflictos de interés y normas de conducta establecidos en la MiFID, incluyendo controles en la implementación de sus políticas y prácticas de remuneración; estos controles deberían implementarse en toda la firma y estar sujetos a revisión periódica e incluir la valoración de la calidad del servicio prestado al cliente (como por ejemplo, monitorizando las llamadas efectuadas para ventas telefónicas, muestreos de las recomendaciones y decisiones de inversión en el ámbito de gestión discrecional de carteras a efectos de comprobar su idoneidad, entre otros).

Si a pesar de los controles anteriores, algunas de las políticas y prácticas conducen al detrimento del interés del cliente, los riesgos a que dan lugar deben ser identificados y mitigados. Si un detrimento potencial o real pudiera surgir como consecuencia de alguna característica específica de las políticas y prácticas de remuneración, las entidades deberían adoptar las medidas apropiadas para gestionar el potencial riesgo de incumplimiento de normas de conducta y de normas de prevención de conflictos de interés revisando y/o modificando estos rasgos específicos, y estableciendo apropiados controles

y mecanismos de remisión de información que permitan tomar las acciones apropiadas en orden a mitigar estos riesgos.

Las entidades deberían asegurarse de que sus canales de remisión de información son adecuados y transparentes en toda la firma o grupo para elevar aquellas cuestiones que implican riesgo de incumplimiento de los requerimientos de la MiFID.

La función de cumplimiento debería estar implicada en el proceso de diseño de las políticas y prácticas antes de que sean aplicadas al personal relevante. Debe también beneficiarse del apoyo de la alta dirección o, cuando fuera apropiado, de la función supervisora para tomar las medidas necesarias para asegurarse que el personal relevante cumple efectivamente con las normas y procedimientos de las normas de conducta y de conflictos de interés. Las personas involucradas en las funciones de control deben ser independientes de las unidades de negocio que supervisan, tener la autoridad necesaria, y deben ser compensados de acuerdo con la consecución de los objetivos ligados a sus funciones, con independencia de la actuación de las áreas de negocio que supervisan.

Para controlar el diseño de las prácticas de remuneración y el proceso de aprobación de las políticas y prácticas de remuneración, la función de cumplimiento deberá verificar que las entidades cumplen con los requisitos de la MiFID sobre normas de conducta y conflictos de interés y deberían tener acceso a todos los documentos relevantes.

### 3. Anexos.

El Anexo I –como ya se ha mencionado- recoge ejemplos ilustrativos de políticas y prácticas de remuneración que crean conflictos de interés que pueden ser de difícil gestión y los agrupa en 4 clases: a) incentivos que podrían influir las personas relevantes a quienes lleve a vender o destacar un producto o categoría de producto antes que otros o a realizar recomendaciones, transacciones o ventas innecesarias o no idóneas para el inversor, especialmente en situaciones en las que la entidad lanza un nuevo producto o destaca un específico producto e incentiva esa venta (por ejemplo, el producto del mes); b) mecanismos inapropiados que afectan al pago de los incentivos, tales como alcanzar una cuota mínima de ventas entre un tipo de productos para devengar el derecho a un *bonus* parecería incompatible con la obligación de actuar en el mejor interés del cliente; c) remuneraciones variables en los que la base a pagar varía (arriba o abajo) para las personas relevantes según su actuación en relación con los objetivos de ventas; d) políticas y prácticas de remuneración que crean un beneficio desproporcionado para ventas marginales.

El Anexo II contiene el listado de cuestiones de la consulta, el Anexo III el análisis coste beneficio, el Anexo IV el cuestionario para los supervisores de entidades que prestan servicios de inversión, y el Anexo V el borrador de directrices.

ESMA espera que estas guías promuevan mayor convergencia en la interpretación y en la supervisión de los conflictos de interés y de las normas de conducta en relación con la remuneración. El informe final se publicará en el segundo trimestre del 2013.

### **Solicitud de comentarios**

El período de consultas finaliza el **7 de diciembre de 2012**.

Las observaciones pueden enviarse directamente a la página web de ESMA

([www.esma.europa.eu](http://www.esma.europa.eu)) bajo el encabezamiento "Your in-put/Consultations".

Asimismo, se solicita la remisión de una copia de los comentarios a la dirección de la CNMV que se indica a continuación:

Dirección de Relaciones Internacionales  
c/ Miguel Ángel 11  
28010 Madrid

[Documentosinternational@cnmv.es](mailto:Documentosinternational@cnmv.es)