

8 de enero de 2014.

El pasado 1 de octubre de 2013 se han publicado en la página web de la Autoridad Europea de Valores y Mercados, en adelante ESMA, las “Directrices sobre Políticas y Prácticas de remuneración (MiFID)”, que se aplicarán a partir del 1 de febrero de 2014. Estas directrices mejoran la protección del inversor ya que refuerzan la correcta gestión de los conflictos de interés y la aplicación del deber de actuación en interés del cliente en el ámbito de las retribuciones al personal señalando las pautas que contribuyen a crear incentivos apropiados y ayudan a prevenir situaciones de ventas inadecuadas. En particular, se recogen los criterios que las entidades deberán tener en cuenta en el diseño, implantación y control de los sistemas de remuneración al personal en contacto con la clientela o con un impacto significativo en el servicio prestado.

Las directrices han sido emitidas al amparo del artículo 16 del Reglamento No 1095/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de noviembre de 2010 que regula la creación de ESMA, donde se establece que las autoridades competentes y los participantes en los mercados financieros harán todo lo posible para atenerse a estas directrices. Adicionalmente, el Reglamento de ESMA también establece la obligación de las autoridades competentes de confirmar si tienen intención de cumplir con las directrices que publique ESMA.

En este sentido, la Comisión Nacional del Mercado de Valores ha notificado a ESMA su intención de cumplir con las Directrices y por tanto, las tendrá en cuenta en el ejercicio de su actividad supervisora. La incorporación de los criterios en los procedimientos de supervisión de la CNMV implica que se prestará especial atención al riesgo potencial de conflicto de interés y falta de actuación en mejor interés del cliente que pudiera surgir con motivo no sólo de la ausencia de controles adecuados, sino del propio diseño de los esquemas de remuneración y objetivos comerciales con carácter previo a la materialización de ese riesgo, y se verificará la adecuada involucración de la alta dirección y del órgano de verificación del cumplimiento en el proceso.

En consecuencia, con el objeto de cumplir las directrices de ESMA, la CNMV destaca a las entidades que deberán revisar, y en su caso modificar, los sistemas de remuneración y los controles y procedimientos establecidos de forma que los conflictos de interés sean gestionados evitando generar incentivos que puedan incitar a quienes los perciben a favorecer sus propios intereses en posible detrimento del interés de los clientes.

A continuación, se subrayan aquellos aspectos prácticos derivados de las directrices de ESMA que se estima necesario que las entidades revisen especialmente para que los sistemas de remuneración y objetivos comerciales cuenten con un nivel de cumplimiento apropiado de los requisitos MiFID sobre conflictos de interés y actuación en mejor interés del cliente:

- Cuando la remuneración total o parcial sea variable<sup>1</sup> y se establezca en función del volumen de ventas es necesario que los parámetros de determinación de la remuneración se basen adicionalmente en criterios cualitativos que permitan alinear los intereses de la entidad/empleador con los del cliente y no incentiven criterios cortoplacistas y en único interés de los primeros en detrimento de los últimos. Entre estos criterios se encuentra el cumplimiento de las normas de conducta (por ejemplo la aplicación de los procedimientos correctos de evaluación de la idoneidad y de la conveniencia, o la adecuada información al inversor tanto escrita como verbal), el grado de satisfacción del cliente, el nº de reclamaciones etc. (Ver párrafos 18 y 19 de las Directrices de ESMA)

La entidad debe comprobar que el margen de las oficinas o cualquier otro elemento utilizado para determinar la retribución variable del personal de la red comercial no esté vinculado de forma directa con la venta de un producto específico o de una categoría de productos muy limitada dado que es improbable que la entidad pueda demostrar en tal situación el cumplimiento de las normas de conducta o los requerimientos para gestionar los conflictos de interés previstos en la MIFID (párrafo 15 de las Directrices y apartados 1.a) y b) del anexo). Especial atención ha de tenerse ante sistemas de remuneración basados en fórmulas que den lugar a una complejidad excesiva y elementos que incrementen el riesgo de conflictos de interés como niveles de ventas mínimos o umbrales de ventas secundarios que aceleran o reducen primas variables. (Párrafo 24 de las Directrices y ejemplos 2.a y 4.a y b del anexo).

Las entidades tendrán en cuenta diversos factores como el método de distribución, el tipo de producto ofrecido y situaciones como la colocación de productos propios o productos que son más lucrativos para la entidad. (Párrafos 14, 16 y 17 de las Directrices y ejemplos 2 y 4 del anexo).

- Las políticas y prácticas de remuneración deben ser aprobadas por la alta dirección, después de recibir asesoramiento del órgano de verificación del cumplimiento normativo. Estas políticas deben formularse por escrito de forma clara y transparente, comunicarse a los afectados y ser registradas adecuadamente de forma que sean accesibles. (Párrafos 21, 23 y 25 de las Directrices).

La involucración de las funciones de control, y en especial la del órgano de verificación del cumplimiento normativo se producirá tanto en el momento del diseño como en el control interno de los potenciales riesgos que puedan derivarse de las políticas y prácticas de remuneración y de los objetivos comerciales. Es esencial el establecimiento de mecanismos de comunicación transparentes que faciliten la remisión a escalas jerárquicas superiores de los asuntos que conlleven riesgos de incumplimiento y la toma de las medidas oportunas que mitiguen los riesgos detectados. (Párrafos 31 32 y 33 de las Directrices)

Con carácter general en los procedimientos de lanzamiento de nuevos productos se deben adoptar los requisitos organizativos necesarios para tener en cuenta los riesgos que se pudieran derivar del sistema de remuneración aplicable. Así con carácter previo al lanzamiento de un nuevo producto, se debería evaluar si las características

---

<sup>1</sup> Estas directrices han de ser entendidas teniendo en cuenta que la retribución variable, cuando esté estructurada para incentivar la actuación en mejor interés del cliente, no tiene necesariamente que dar lugar a un incumplimiento de las directrices y de las normas de conducta. (Párrafo 13 del *Final Report. Guidelines on remuneration policies and practices* (MiFID) de junio 2013, ESMA/2013/606.)

de la retribución asociadas a la distribución del mismo son conformes con las políticas de la entidad y no crean riesgos de conflictos de interés o de normas de conducta, dejando constancia documental de esta evaluación. (Párrafo 26 de las Directrices).

Finalmente señalar que se ha remitido una carta a las asociaciones del sector para que den traslado a sus asociados de la decisión de la CNMV de adoptar las mencionadas directrices.