Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración en la MiFID. Julio 2013.

ESMA ha publicado, con fecha 11de junio de 2013, el informe final con las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración en la MiFID. Este informe final contiene: primero, un análisis de las respuestas (incluida la del Grupo Consultivo de ESMA) a la consulta pública que tuvo lugar entre septiembre y diciembre del 2012; segundo, una descripción de los cambios materiales respecto de las propuestas técnicas del documento a consulta (o la confirmación que no ha habido cambios) así como las razones para adoptar en cada caso una postura; y tercero, el texto completo de las Directrices.
Las Directrices se aplicarán por un lado, a las firmas de inversión, entidades de crédito cuando presten servicios de inversión, y sociedades gestoras de organismos colectivos (Organismos de Inversión Colectiva en Valores Mobiliarios (OICVMs) o Fondos de Inversión Alternativos (FIAs)) cuando realicen gestión de carteras individuales y, por otro, a las autoridades competentes.

El documento ha aclarado algunas definiciones básicas para su buena comprensión no incluidas en el documento a consulta. Persona relevante es el empleado (o representante) de la firma de inversión cuya actuación tiene un impacto material en el servicio prestado y/o en el comportamiento corporativo de la firma y cuya forma de remuneración puede producir un incentivo inapropiado para actuar en contra de los mejores intereses de los clientes. Remuneración es toda forma de pago o beneficio recibido directa o indirectamente de la firma de inversión por la persona relevante en metálico o en especie. Criterios cuantitativos son los datos principalmente numéricos o financieros utilizados para determinar la remuneración, por ejemplo, número de ventas o de nuevos clientes. Criterios cualitativos son los datos de la calidad de la actuación y/o servicio prestado por la persona relevante, también pueden estar referidos a datos numéricos, por ejemplo, número de reclamaciones de clientes.

Las Directrices tienen por objeto que las políticas y prácticas de remuneración de las firmas de inversión (en adelante firmas) cumplan los requisitos que sobre conflictos de interés establecen los artículos 13.3 y 18 de la MiFID y las normas de conducta para la prestación de servicios del artículo 19 de la MiFID. Las Directrices tienen los apartados siguientes:

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

Los riesgos de un conflicto de interés y la gestión del mismo así como las normas de conducta para asegurar el mejor interés de los clientes deben ser tenidos en cuenta por las firmas.

El diseño de las políticas no favorecerá la creación de incentivos que lleven a las personas relevantes a favorecer sus propios intereses o los de las firmas con el potencial perjuicio para sus clientes.

El nexo directo entre remuneración y venta de un específico producto financiero o categoría de producto financiero es poco probable que permita a las firmas demostrar el cumplimiento de la MiFID.

El diseño de una remuneración tendrá en cuenta todos los factores relevantes, tales como, la función de las personas relevantes, tipos de productos y métodos de distribución (asesorada o no, física o telemática, etc).

El ratio entre el componente fijo y variable de la remuneración debe ser el adecuado para tener en cuenta el mejor interés de los clientes. La flexibilidad de las políticas debe permitir que, cuando sea apropiado, no exista remuneración variable. Si la parte variable de la remuneración es elevada y se calcula sobre criterios cuantitativos, puede incentivar a la persona relevante a realizar operaciones de resultados cortoplacistas en contra del interés del cliente. La parte variable no debe determinarse teniendo en cuenta únicamente volúmenes de venta, y deberá tener en cuenta criterios cualitativos tales como el cumplimiento de las normas de conducta y, en particular, la revisión de la idoneidad del instrumento vendido al cliente.

Las políticas deberán constar por escrito, ser aprobadas por la Dirección (o función supervisora asesorada por la función de cumplimiento) y ser revisadas periódicamente. La Dirección es responsable de la implementación de las políticas de remuneración.

Las políticas permitirán la identificación efectiva de la circunstancia de si la persona relevante actúa o no en el mejor interés de los clientes y toma las medidas correctoras oportunas.

Las personas relevantes deberán ser informadas, desde el principio, de los criterios para determinar el importe de su remuneración, y la forma y momento de su revisión. Los criterios deberán ser accesibles y estarán registrados.

Se evitarán complicaciones innecesarias de diseño que creen riesgos difíciles de gestionar. El apéndice I recoge algunos ejemplos ilustrativos de estos supuestos.

Las políticas deberán ser tenidas en cuenta en el lanzamiento de nuevos productos o servicios y en los riesgos que la distribución de estos productos o servicios presenta.

2. Control de los riesgos creados por las política y prácticas de remuneración.

Las firmas deberán establecer controles adecuados sobre el cumplimiento de las políticas y prácticas con el fin de asegurar que se obtienen los resultados con ellas pretendidas. Estos controles deben ser implementados en toda la estructura de la firma, sujetos a revisión periódica y deben incluir la valoración de la calidad del servicio prestado al cliente como, por ejemplo, la supervisión de llamadas en ventas telefónicas o la toma de muestras para valorar la idoneidad en asesoramiento o gestión de carteras.

Si unas características determinadas de las políticas de remuneración producen (o pueden producir) un detrimento del interés del cliente, las firmas modificarán y/o revisarán estas características y establecerán controles y mecanismos de envío de información para adoptar las adecuadas acciones para mitigar este riesgo.

Las firmas deben contar con líneas de remisión de información ascendente dentro de la firma o del grupo que permitan informar de un riesgo de incumplimiento de la MiFID.

La función de cumplimiento de la firma debe participar en el proceso del diseño de la remuneración: verificará que las firmas cumplen con los requisitos MiFID y accederá a todos los documentos relevantes. Las personas encargadas de las funciones de control deberán ser independientes de las unidades de negocio que supervisen, y ser compensadas de acuerdo con el logro de objetivos ligados a sus funciones con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controlan.

Las políticas deberán también gozar del apoyo de la dirección o de la función de supervisión de forma que las medidas necesarias puedan ser adoptadas para asegurar que una persona relevante cumple de forma efectiva con las políticas y procedimientos.

En el caso de externalización de algunos servicios de inversión, las firmas deberán considerar el mejor interés del cliente. Si una firma pretende contratar los servicios de otra, debe comprobar que la segunda tiene unas políticas y prácticas sobre remuneración consistentes con estas Directrices.

3. Supervisión y ejecución por las autoridades competentes.

Si las autoridades competentes, en el ejercicio de su actividad supervisora, encuentran evidencias de malas prácticas que supongan un incumplimiento de la MiFID en relación a lo dispuesto en estas Directrices, considerarán la adopción de las medidas oportunas. Las autoridades competentes deberán revisar la forma en que las firmas pretenden implementar y ejecutar sus políticas y prácticas de remuneración y las medidas apropiadas a adoptar para asegurar el mejor interés de sus clientes.

Estas Directrices serán traducidas a las todas las lenguas oficiales de la UE y entrarán en vigor transcurridos dos meses desde la publicación de las traducciones en la página web de ESMA.

Si usted quiere leer el informe final que contiene las Directrices sobre políticas y prácticas de remuneración en la MiFID, por favor, haga click en:http://www.esma.europa.eu/system/files/2013-606_final_report_guidelines_on_remuneration_policies_and_practices_mifid.pdf