

Czy zasady wynagradzania w sektorze finansowym są gotowe na MiFID II?

Już od stycznia mają zacząć obowiązywać w Polsce zasady wynikające z pakietu MiFID II/MiFIR., w związku z czym warto zastanowić się nad działaniami, które będą niezbędne do ich wdrożenia. Jednym z nich będzie odpowiednie ukształtowanie zasad wynagradzania.

Wadliwe działanie podmiotów z sektora finansowego postrzegane jest jako jedna z przyczyn kryzysu finansowego z 2008 r. Zarzuty w równym stopniu dotyczyły banków, firm inwestycyjnych oraz innych uczestników rynku. Podnoszono, że dążąc do maksymalizacji zysku, niejednokrotnie ignorowano interesy klientów. W opinii niektórych ekspertów ofiarami takich działań stali się przede wszystkim konsumenci, którym brakowało profesjonalnej wiedzy niezbędnej do prawidłowej oceny oferowanych im produktów. W efekcie podejmowane były błędne decyzje, które narażały indywidualne osoby na ryzyko utraty ich oszczędności.

Powyższy trend potęgowało zachowanie pracowników zaangażowanych w sprzedaż produktów. Ponieważ obowiązujące ich zasady wynagradzania promowały jak najwyższą sprzedaż, występowały silne pokusy do „agresywnego” oferowania klientom produktów zapewniających największą stopę zysku dla sprzedawcy.

W efekcie sprzedawcy, często zajmujący stanowiska o nazwie „doradca klienta”, przedstawiając produkty, pomijali lub niedostatecznie podkreślali związane z nimi ryzyko. W rezultacie wielu indywidualnych inwestorów było zaskoczonych wybuchem kryzysu oraz jego skutkami.

Wynikające będą dotyczyły przede wszystkim firm inwestycyjnych świadczących usługi maklerskie. Projekt ustawy o zmianie ustawy o obrocie instrumentami finansowymi oraz niektórych innych ustaw, która ma zaimplementować dyrektywę do polskiego porządku prawnego, znajduje się

W tym zakresie warto zwrócić uwagę przede wszystkim na rozporządzenie delegowane Komisji z 25 kwietnia 2016 r. uzupełniające dyrektywę PE i Rady 2014/65/UE w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez firmy inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowa-

zasady powinny ograniczać ryzyko konfliktu interesów między firmą inwestycyjną i/lub „osobą zaangażowaną” a klientem oraz eliminować zachęty, które mogłyby skłaniać te osoby do przedkładania własnych interesów nad interes klienta. W praktyce oznacza to m.in. obowiązek takiego ukształtowania polityki wynagrodzeń, w którym zachęty finansowe nie będą opierały się wyłącznie lub w przeważającym stopniu na ilościowych kryteriach handlowych. W praktyce oznacza to, że wynagrodzenie zmienne (np. premie) nie może zależeć wyłącznie od ilości lub wartości sprzedanych produktów, ale musi uwzględniać również kryteria jakościowe odzwierciedlające zgodność działania danej osoby z właściwymi przepisami, rzetelne traktowanie klientów oraz jakość usług świadczonych klientom.

Ponadto polityka będzie musiała zapewnić zachowanie odpowiedniej równowagi pomiędzy stałymi i zmiennymi składnikami wynagrodzenia. Choć nie wskazano, jaka powinna być proporcja jednych składników do drugich, bezpieczne wydaje się założenie, że nie powinna ona znacząco odbiegać od standardów obowiązujących w sektorze bankowym na gruncie dyrektywy CRD IV (a więc wynagrodzenie zmienne w skali roku nie powinno przekraczać 100 proc. wynagrodzenia stałego, a po spełnieniu pewnych

warunków 200 proc. tego wynagrodzenia).

Zasady wynikające z polityki powinny zaś być stosowane do „osób zaangażowanych”. Są to m.in. dyrektorzy lub osoby na stanowiskach równorzędnych, członkowie personelu kierowniczego, agenci, pracownicy oraz inne osoby, które uczestniczą w świadczeniu usług i wykonywaniu działalności inwestycyjnej danej firmy lub jej agenta, który świadczy usługi na podstawie umowy outsourcingowej. Odpowiedzialny za opracowanie, wdrożenie oraz monitorowanie stosowania polityki wynagrodzenia będzie zarząd. ©©

Sprzedawcy, często zajmujący stanowiska o nazwie „doradca klienta”, przedstawiając produkty pomijali lub niedostatecznie podkreślali związane z nimi ryzyko.

W celu przeciwdziałania takim zjawiskom podjęte zostały liczne działania legislacyjne. Ich wspólnym mianownikiem było zwiększenie stabilności sektora oraz bezpieczeństwa jego uczestników, w tym poprzez ograniczenie swobody kształtowania zasad wynagradzania.

Powyższe prace zaowocowały m.in. stworzeniem wdrożonych już w Polsce dyrektyw CRD IV (dla sektora bankowego), AIFMD (dla tzw. alternatywnych funduszy inwestycyjnych) oraz UCITS V (dla otwartych funduszy inwestycyjnych). Niedługo do tych regulacji dołączy dyrektywa MiFID II. Zasady z niej

wciąż na etapie opiniowania. Planowane jest, że wynikające z tego projektu zmiany wejdą w życie już w styczniu 2018 r.

Zarówno sama dyrektywa MiFID II, jak i projekt polskiej ustawy wprowadzają dość ogólne wymogi, jakim powinny odpowiadać zasady wynagradzania. Ponieważ dotychczas nie zostały wydane wytyczne ESMA bądź rekomendacje KNF, które precyzowałyby, w jaki sposób wymogi te mają zostać spełnione, decyzja w tym zakresie musi zostać podjęta przez same firmy inwestycyjne. To one powinny zadbać o to, aby ich wewnętrzne dokumenty były zgodne z nowymi regulacjami.

nych na potrzeby tej dyrektywy (tzw. rozporządzenie C(2016) 2398). Choć nie weszło ono jeszcze w życie, to zgodnie z projektem polskiej ustawy firmy inwestycyjne będą zobowiązane do opracowania, wdrożenia i stosowania polityk wynagrodzeń zgodnych z jego art. 27. Określa on najważniejsze zasady, jakim mają odpowiadać strategię oraz polityki wynagrodzeń.

Opracowana polityka wynagrodzeń powinna zaś uwzględniać interesy wszystkich klientów firmy, dążąc do zapewnienia ich rzetelnego traktowania oraz ograniczenia ryzyka narażenia ich interesów na szkodę. W tym celu przyjęte



adw. Paweł Sobol
kancelaria Raczkowski Paruch

FOT. MAT. PRASOWE



apl. adw. Adrianna Gnatowska
kancelaria Raczkowski Paruch

FOT. MAT. PRASOWE