

Desayunos CincoDías

Mifid II, la mayor revolución financiera en una generación

La directiva europea que entra en funcionamiento el próximo año sitúa al cliente en el centro de todas las decisiones para evitar las malas prácticas del pasado

G. ESCRIBANO
MADRID

El 3 de enero entra en vigor la nueva Directiva sobre Mercados de Instrumentos Financieros (Mifid II) cuyo objetivo es incrementar la transparencia en el mercado, pero todavía queda un largo camino por recorrer. Dos semanas después de que la CNMV aprobara la guía técnica que deberán seguir los empleados del sector financiero a la hora de prestar servicios de inversión, existen muchas incógnitas sobre su impacto en el conjunto de la red comercial. En un desayuno organizado por **CincoDías** con la colaboración de Cecabank bajo el título *Mifid II y la necesaria acreditación de la experiencia y conocimientos de los empleados que prestan servicios de inversión*, expertos implicados en el proceso analizan las oportunidades y retos a los que se enfrenta el sector en los próximos meses.

José María Marcos, director general de entidades del regulador que preside Sebastián Albella, afirma que esta normativa se diseñó en un contexto de crisis financiera que generó un impacto negativo en la confianza de los inversores. "Los primeros trabajos lo que pretendían en el ámbito de las normas de conducta era poner al inversor en el centro de todas las decisiones de política regulatoria", afirma Marcos. La gran novedad que aporta Mifid II es que aborda requisitos normativos desde el punto de vista de tres líneas básicas: "Mecanismos de regulación preventiva, refuer-

zo de las obligaciones de información y herramientas para homogeneizar la práctica supervisora a nivel europeo", remarca Marcos.

El supervisor europeo (ESMA), que es al fin y al cabo el que establece la normativa, deja en manos de los reguladores nacionales dos opciones que la CNMV decidió incluir en la guía técnica aprobada el pasado 27 de junio. La primera de ellas es la existencia de una lista de programas y certificaciones válidas y la segunda, las características que debe tener la formación con el objetivo de que tengan cabida otros sistemas de acreditación por parte de las entidades financieras. "Hemos tratado de alcanzar un equilibrio entre flexibilidad en la forma de acreditar los conocimientos por parte de las entidades y el rigor de los mismos", apunta. Esto se compensa a su vez con la proporcionalidad en función de los distintos productos que ofrece cada entidad, respetando el plazo que marca ESMA. Es decir, los empleados del sector financiero disponen del plazo máximo de cuatro años para hacerse con los conocimientos exigidos.

Alfredo Oñoro, director de cumplimiento normativo de Cecabank, destaca la importancia de profundizar en el proceso de formación de los empleados y resalta que, aunque el plazo sea cuatro años, el objetivo es que a enero de 2018 las entidades cuenten con el mayor número de sus empleados ya preparados para el nuevo entorno. "No es un capricho, es una exigencia que deriva de

De izquierda a derecha, Joaquín Bermejo, José María Marcos, Soraya Mencía y Alfredo Oñoro.

FOTOS: PABLO MONGE



No hemos escatimado esfuerzos para que los empleados estén formados antes de enero de 2018

JOAQUÍN BERMEJO



una norma europea de obligado cumplimiento", resalta.

Pero la importancia de Mifid II va más allá de la trascendencia europea. La puesta en marcha de la normativa afecta, solo en España, a 10 millones de clientes de entidades de crédito que utilizan los servicios de inversión y otros tantos clientes de fondos de inversión por una cuantía conjunta de 300.000 millones de euros. Además, en el proceso están implicados cerca de 200.000 empleados de banca.

"Es un programa de suma trascendencia", afir-

ma Joaquín Bermejo, responsable del área de formación, selección y desarrollo de Unicaja. "Desde que se publicaron las directrices de ESMA hasta que la CNMV aprobó la guía técnica, los interrogantes han sido numerosos", indica. En el proceso, la entidad ha contado con el apoyo del comité sectorial de formación que ha ido aportando la información sobre cómo se iban interpretando las directrices a la vez que les explicaban las posibilidades que existían.

"El reto es de primera magnitud y no hemos esca-

timado esfuerzos ni recursos para que la mayor parte de nuestros empleados dispongan de formación y acreditación válida antes de enero de 2018", señala Bermejo. El responsable de recursos humanos de la entidad malagueña fija en 2.000 el número de empleados de Unicaja inscritos en programas de formación de un total de 3.000. Es decir, cerca del 66,6% de la plantilla está inmerso en programas para recibir las acreditaciones correspondientes.

El sistema elegido por Unicaja es el de formación



“Incrementar la protección desde el punto de vista de los inversores”

ALFREDO OÑORO,
DIRECTOR DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO
DE CECABANK



“Es el gran reto de formación para los empleados del sector financiero”

JOAQUÍN BERMEJO,
RESPONSABLE DEL ÁREA DE FORMACIÓN, SELECCIÓN
Y DESARROLLO DE UNICAJA



“Busca reforzar la protección del inversor con mecanismos de regulación preventiva”

JOSÉ MARÍA MARCOS,
DIRECTOR GENERAL DE ENTIDADES DE LA COMISIÓN
NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES (CNMV)



“Más transparencia para aumentar las obligaciones de las entidades con el cliente”

SORAYA MENCIA,
RESPONSABLE DE CONDUCTA DE MERCADO DE BMN



Un grado universitario para la prestación de servicios financieros

▶ Con la vista puesta en los próximos años, José María Marcos considera que una opción razonable a medio plazo es que las universidades tratan la prestación de los distintos servicios financieros en sentido amplio. Hasta la fecha hay normativa sobre formación para la comercialización de productos bancarios, productos de seguro y de valores, pero no existe un plan de estudios que aborde todos estos ámbitos de manera global. “Hay un nicho de mercado para las entidades que presten servicios de formación y permitiría alcanzar el vínculo universidad-empresa de la que tantas veces se habla”, afirma. En este sentido, Alfredo Oñoro señala que Cecabank ya tiene un primer acuerdo de colaboración con la fundación de la Universidad Carlos III. “El programa de Mifid II no es solo de Cecabank, sino que incluye a profesores de escuelas de negocio en temas de apoyo y dotación de contenidos, especialistas procedentes de la universidad –en este caso, de la Carlos III– que han dotado contenidos y que están colaborando en el apoyo formativo presencial. Nosotros somos una escuela de negocios con mucha tradición, pero el reto formativo necesitaba la implicación de otros ámbitos” remarca.

▶ Una de las grandes preocupaciones de Unicaja es el mecanismo de tutela. “Nuestra intención es tener al mayor número de empleados acreditados en enero de 2018, pero nos preocupa este modelo porque las oficinas tienen que mantener la operatividad”, defiende Joaquín Bermejo. Bermejo reconoce que debe haber al menos uno o dos trabajadores acreditados por oficina y todo ello en un contexto de gestión de los recursos humanos en el que se deben tener presentes las vacaciones, posibles bajas de los empleados o rotación de personal. “Hay que conciliar todos estos aspectos para que las oficinas sigan funcionando a pleno rendimiento y no que se vea perjudicada la atención a los clientes. Nos preocupa que sea un modelo estricto que requiera la supervisión del tutor”, subraya.

▶ El interés y efecto de la normativa en los empleados del sector bancario es tal que la CNMV reconoce haber recibido media docena de comentarios por parte de las asociaciones sindicales en el periodo de audiencia. Conscientes de ello, Marcos indica que en la fase de elaboración se efectuaron reuniones con las parte implicadas.

y acreditación externa porque, según Bermejo, es el que mejor se adaptaba a las necesidades de la entidad y proporcionaba mayor seguridad a los empleados. Aunque el curso es online, cuenta con un refuerzo presencial de 24 horas por trabajador para que puedan resolver las dudas que se les presenten.

En la misma línea se mueve BMN. Soraya Mencía, su responsable de conducta de mercado, reconoce que aunque el banco contaba con procesos de formación, estos no eran los que querían im-

plementar para adaptarse al nuevo entorno normativo. La entidad, en pleno proceso de fusión con Bankia, ha adoptado también un sistema de formación y acreditación externo vía online con el objetivo de aportar una mayor flexibilidad a los trabajadores. En total, Mencía cifra en 2.800 el número de empleados inmersos en programas de formación de un total de 4.075 en plantilla.

José María Marcos apunta que, de acuerdo a las informaciones publicadas, la mayoría de las entidades optarán por modelos externos. “Es lo lógico desde el punto de vista de organización y de economías de escala. Mejores capacidades de formación y actualización tendrán los que se dedican a ello de manera especializada, a la que vez que supone un refuerzo en el cumplimiento cuando la acreditación es externa”, aclara. En caso de acreditación interna, la CNMV ha incluido mecanismos de control reforzado.

A pesar de la implicación del sector, los empleados se muestran inquietos. Uno de los temas que más incertidumbre les genera es precisamente el examen que deben pasar para recibir la acreditación oportuna. “Hay gente que lo ve como una oportunidad y otros muchos, como una carga porque les va a costar superar la formación exigida por las directrices de ESMA”, sostiene Oñoro. “Tienen que adquirir unos conocimientos y pasar las pruebas pertinentes. Desde Cecabank hablamos con ellos y les pres-

tamos asesoramiento desde la Escuela de Formación Bancaria (Asesor / Comercial financiero Mifid II), que incluyen también formación de apoyo a los empleados sobre la materia”, explica.

El responsable de cumplimiento normativo de la firma cree que no debe verse como una amenaza sino “como una oportunidad”. Una vez superado el examen, “obtendrán una acreditación para prestar servicios financieros”, subraya. Todo ello permitirá “tener unos empleados de red más formados, sin coste material para ellos. Un objetivo en el que las entidades están poniendo lógicamente todos los recursos materiales y humanos disponibles”, aclara.

Soraya Mencía defiende que el reto al que se enfrentan los departamentos de cumplimiento es el de “hacer fácil lo difícil”, en este sentido indica que “crear una verdadera cultura de cumplimiento en todos los niveles de la entidad es clave para la consolidación de las obligaciones a las que hacemos frente”.

La representante de BMN señala que la información proporcionada por los equipos de formación es que los empleados entienden con facilidad lo referente a normas de conducta, pero encuentran problemas en las cuestiones técnicas. “El empleado que esté sujeto a la normativa Mifid II tiene que conocer el porqué de lo que hace ya no solo de cara a él sino también de cara al cliente que es quien acaba preguntando”, matiza.

El empleado debe verlo como una oportunidad y no como una amenaza

ALFREDO OÑORO

