



BBTK

CP 310

CP 308

BANKEN EN
SPAARBANKEN

WEGWIJS IN JE RECHTEN?



Deze brochure Wegwijs in je rechten hou je het beste bij de hand om je weg te vinden in je sector en om je rechten te kennen! Je krijgt hier een algemeen overzicht van de sociale wetgeving die in jouw paritair comité van toepassing is. Deze handige brochure geeft je een heldere samenvatting van je rechten als werknemer.

Deze Wegwijs is opgebouwd rond een aantal sleutelthema's waarover je jezelf mogelijk vragen stelt op het werk. We beantwoorden die specifiek voor je eigen paritair comité en sommen de regels kort op. In de Wegwijs kan je ook onze algemene visie op je eigen sector lezen, met de toekomstperspectieven die de BBTk hiervoor ziet.

Als je nog vragen hebt, hulp wenst of bijkomende info kan gebruiken, kan je dankzij de contactgegevens achteraan de brochure vlot bij je gewestelijke afdeling terecht. Je kan natuurlijk ook bij je eigen BBTk-vakbondsafvaardiging terecht als die er in je bedrijf is.



We wensen je veel leesgenot op weg langs de vele aspecten van je werknemer-zijn!

Sociale verkiezingen 2016

In mei 2016 vinden de sociale verkiezingen plaats. In de bedrijven zullen de werknemers kiezen wie hen morgen op syndicaal vlak zal vertegenwoordigen. Dit is een erg belangrijke periode, want de uitkomst is bepalend voor de toekomst van je sector en je bedrijf.

Het wordt hét ogenblik om te kiezen wie jouw rechten en jouw belangen als werknemer zal verdedigen. Want de verkozen collega's worden jouw woordvoerders tegenover de directie. Het zal ook hun taak zijn om voor meer sociale vooruitgang en meer welzijn in jouw bedrijf te zorgen. Ze zullen aan je zijde staan om je te helpen je eigen toekomst uit te tekenen. Het is op die manier dat de BBTK de werknemers in de bedrijven al vele jaren bijstaat.

Met een luisterend oor gaan we tot het uiterste om je te helpen de uitdagingen van de toekomst aan te gaan. Met voldoende voeling met onze veranderende samenleving en werkwereld: samen met jou willen we de toekomst tekenen. Een toekomst waar solidariteit en respect voor ieders rechten centraal staan!



NEEM CONTACT OP MET JE AFDELING VOOR MEER INFORMATIE

AALST

Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
T +32 3 220 69 00
bbtkaalst@bbtk-abw.be

ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11 - 2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abw.be

BRUGGE

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abw.be

BRUSSEL, HALLE, VILVOORDE

Roupeplein 3 - 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abw.be
Meiboom 4 - 1500 Halle

T +32 2 356 06 76
admin.halle@bbtk-abw.be

Mechelsest. 6 - 1800 Vilvoorde
T + 32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@bbtk-abw.be

GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent
T + 32 9 265 52 70
admin.gent@bbtk-abw.be

KEMPEN

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout
T + 32 14 40 03 75
bbtkkempen@bbtk-abw.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9 bus 2 - 8500 Kortrijk
T +32 56 26 82 43
admin.BBTKKortrijk@bbtk-abw.be

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99 - 3000 Leuven
T +32 16 31 62 50
admin.leuven@bbtk-abw.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1 - 3500 Hasselt - T +32 11 26 09 00
admin.bbtkhasselt@bbtk-abw.be

MECHELEN

H.Consciencestraat 33 - 2800 Mechelen
T +32 15 42 11 60
bbtkmechelen@bbtk-abw.be

OOSTENDE

J. Peurquaestraat 1 bus 12 - 8400 Oostende - T +32 59 70 27 29
bbtkoostende@bbtk-abw.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90 - 9100 Sint-Niklaas
T +32 3 776 36 76 - waasland@bbtk-abw.be



JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 310-308 BANKEN EN SPAARBANKEN

Paritair comité

Het paritair comité van de banken (PC's 310 en 308) telt zo'n 80 ondernemingen in België.

De banksector in ruime zin (banken, spaarbanken en beursvennootschappen) telt 56.116 werknemers. Sinds een aantal jaar nemen zowel het volume als de kwaliteit van de tewerkstelling onafgebroken af in de sector en de structurele vermindering van de tewerkstelling zet zich ook vandaag nog door.



13^{de} maand

In de sector van de banken (PC 310) en de spaarbanken (PC 308) is de betaling voorzien van een **jaarlijkse premie** (13^{de} maand) gelijk aan het **vaste brutoloon van de maand** waarin deze wordt toegekend. Anderzijds voorziet de bankensector (PC 310) uitdrukkelijk dat de wettelijke en extralegale vakantiedagen, de ziektedagen waarvoor je werkgever financieel tussenkomt, de 4 dagen betaalde afwezigheid om voor een klein kind te zorgen, de dagen klein verlet, het moederschaps-/vaderschapsverlof en de dagen betaald educatief verlof worden gelijkgesteld voor de berekening van de jaarlijkse premie/13^{de} maand.



Loon

Je loon wordt bepaald door **je functie** en door de **minimumbarema's** van je sector.

Het barema van de spaarbanken (PC 308) is onderverdeeld in **4 categorieën** voor de uitvoerende bedienden, in **3 categorieën** voor de inspecteurs en in **3 categorieën** voor de kaderleden.

Het barema van de banken die tot PC 310 behoren is onderverdeeld in **4 categorieën** voor de arbeiders en de uitvoerende bedienden en in **3 categorieën** voor de kaderleden.

De barema-evolutie varieert in functie van de verschillende baremieke categorieën. De waardering van de ervaring houdt rekening met de leerfase in de functie, zowel binnen een professionele omgeving als binnen om het even welke gelijkwaardige ervaring. De periodes van gelijkgeschakelde **ervaring** zijn alle periodes binnen een professioneel milieu, de **studiejaren**, de **periodes van ziekte/invaliditeit**, de **volledige loopbaanonderbrekingen** met een maximum van 3 jaar en de periodes van werkloosheid met een maximum van 3 jaar.



Zwanger- en vaderschap

De duur van het zwangerschapsverlof is **15 weken**. Om je vergoedingen te ontvangen, moet je aan een aantal administratieve formaliteiten voldoen. In de banksector kun je een **onbetaald postnataal verlof vragen voor een duur van maximaal 2 jaar** in de bankondernemingen die tot **PC 310** behoren en voor een duur van **maximaal één jaar** in de spaarbanken die tot **PC 308** behoren na het verstrijken van je bevallingsverlof. Anderzijds wordt de periode van postnataal verlof niet in aanmerking genomen voor het berekenen van je anciënniteit in de onderneming maar wel voor je



loonevolutie gedurende de onderbreking. Tot slot wordt de periode van het postnataal verlof niet in aanmerking genomen voor de berekening van de jaarlijkse vakantie.

Voor PC 310, vaderschapsverlof of verlof voor co-ouders is eveneens voorzien in de regelgeving. De betrokken werknemer heeft

recht op 10 dagen afwezigheid. De werknemer kan deze 10 dagen vrij kiezen binnen de vier maanden vanaf de dag van de bevalling. Voor 3 van die dagen wordt het loon uitbetaald, de andere 7 dagen worden door het ziekenfonds betaald (82% van het brutoloon).

Voor **PC 308** voorziet de sector een **onbetaald postnataal verlof van maximaal 1 jaar** voor de vader of co-ouder. De aanvraag kan worden ingediend vanaf de 8^{ste} week na de bevalling en uiterlijk na de 14^{de} week.

Eindeloopbaan

De laatste jaren werd de toegang tot het SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag - het vroegere brugpensioen) sterk afgebouwd als gevolg van de zeer harde maatregelen die de regering oplegde. In de sector van de banken (PC 310 en 308) werden overeenkomsten gesloten die een SWT-stelsel vanaf 60 jaar toelaten tot eind 2017. Deze cao's voorzien eveneens

de betaling van een bedrijfstoeslag die is vastgelegd op 95% van het verschil tussen het netto referteloon en de werkloosheidsuitkering. Je vindt alle details over de rechten inzake SWT in onze "Memo-brochure" over dit onderwerp.





JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 310-308 BANKEN EN SPAARBANKEN

Arbeidsduur

In de sector van de banken (PC 310) bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur **35 uur**.

De effectieve werkduur in de bankbedrijven mag niet méér bedragen dan **37 uur per week**, mits compensatiedagen. Voor de spaarbanken (PC 308) is de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur vastgelegd op **35u. 30min**. De effectieve duur in de spaarbanken mag niet méér dan **40 uur per week** bedragen, mits compensatiedagen.

Het presteren van overuren, bijvoorbeeld wegens een buitengewone werkoverlast, kan worden gevraagd mits het akkoord van de personeelsafgevaardigden. Die prestaties worden gecompenseerd onder de vorm van een loontoeslag en de toekenning van inhaalrust. In de sector van de banken die tot PC 310 behoren, wordt recuperatie in tijd aanbevolen maar is deze niet verplicht. Dit hangt af van het akkoord dat binnen je onderneming met je vertegenwoordigers werd gesloten.

Werknemers mogen op **zon- en feestdagen** worden tewerkgesteld in het kader van de diensten gekoppeld aan de **financiële markten**. Deze afwijkingen moeten worden vastgelegd in het arbeidsreglement van de onderneming. Anderzijds kunnen permanenties worden vastgelegd op zaterdagmorgen (deze moeten uiterlijk om 13 uur eindigen).



Recht op opleiding

De bedienden van de bankensector hebben het recht om hun behoeften qua opleiding mee te delen aan hun werkgever. Deze wordt georganiseerd door **FEBELFIN ACADEMY** (PC 310) en door **EPOS** (PC 308), de sectorale opleidingsfondsen. Elke werknemer heeft toegang tot opleiding tijdens de werkuren, ongeacht of die binnen of buiten de onderneming of met behulp van de nieuwe technologieën wordt georganiseerd. Als je werkgever je opleidingsverzoek afwijst, moet hij je zijn weigering schriftelijk motiveren. Het aantal opleidingsdagen in de onderneming wordt uitgedrukt op basis van het aantal voltijds tewerkgestelde werknemers in een collectieve pot met dagen.



Jaarlijkse vakantie

In de bankondernemingen in **PC 310** zijn, bovenop de **20 wettelijke verlofdagen**, eveneens anciënniteitsdagen voorzien, namelijk : 1 dag per schijf vanaf 10 jaar anciënniteit, 1 bijkomende dag vanaf 15 jaar anciënniteit en ten slotte 1 bijkomende dag vanaf 20 jaar anciënniteit. Het maximale aantal vakantiedagen mag niet meer dan 26 dagen bedragen. In de sector van de spaarbanken (**PC 308**) zijn bovenop de 20 wettelijke verlofdagen eveneens **5 bijkomende anciënniteitsdagen** voorzien die over 5 jaar worden gespreid tussen de leeftijd van 58 en 62 jaar. De leeftijd moet bereikt zijn op 31 maart van het jaar waarin de vakantie wordt opgenomen.

Er wordt eveneens een specifieke gewestelijke verlofdag toegekend op 11/07 voor het Vlaams gewest en op 27/09 voor het Waals gewest. In de sector van de spaarbanken is eveneens een verlofdag voorzien voor het Brussels gewest. In de bankensector worden de feestdagen die op een gewone inactiviteitsdag vallen vervangen door een verlofdag vastgelegd bij cao in de paritaire comités 310 en 308.



Contract

In de banksector (PC 310 en PC 308) heeft meer dan de **helft van de tewerkgestelde bedienden** het statuut van **kaderlid**. Er bestaat geen generieke definitie van het kaderpersoneel. De bepaling van wie tot het kaderpersoneel behoort, gebeurt dus **in de onderneming**. Daartoe houdt men rekening met de **uitgeoefende functie** (beslissingsmacht, verantwoordelijkheid, zelfstandigheid). Het loon van de bedienden van de bankensector is niet noodzakelijk beperkt tot wat er iedere maand op hun rekening wordt gestort en dat geldt nog meer voor kaderleden die soms voordelen in natura ontvangen. Deze voordelen in natura moeten schriftelijk worden vastgelegd en bij de aanwerving. Voordelen van alle aard zoals een bedrijfswagen, een gsm of informaticamateriaal worden beschouwd als een beroepsinkomen. Daarom worden er sociale-zekerheidsbijdragen op betaald en wordt een bedrijfsvoorheffing afgehouden. Als de arbeidsovereenkomst wordt verbroken met een opzegtermijn, behoudt de bediende zijn bedrijfswagen tot wanneer de opzegtermijn verstreken is.

De uitvoerende bedienden, maar ook de kaderleden, volgen de **referentie-arbeidstijd** in de bankensector (**37 u./week in PC 310 en 35.30 u./week in PC 308**) die collectief werd vastgelegd. Op basis daarvan kan een zekere flexibiliteit gekoppeld aan het loon en met meting van de arbeidstijd worden aanvaard. Alle werknemers van de bankensector (uitvoerende bedienden en kaderleden) kunnen vrijwillig telewerken. Er moet individueel een schriftelijke overeenkomst worden opgesteld die de praktische afspraken bevat over de duur van het telewerk, de tijdstippen waarop je bereikbaar moet zijn, de toegang tot technische ondersteuning.





JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 310-308 BANKEN EN SPAARBANKEN

Tijdskrediet

Tijdskrediet is een stelsel dat het mogelijk maakt om je loopbaan tijdelijk te onderbreken of te verminderen. Het bestaat in verschillende vormen. De laatste jaren heeft de regering de **regels** hieromtrent **een pak strenger gemaakt**. Voor meer details verwijzen wij naar onze brochure "Memo" over dit onderwerp.

Het laatste sectoraal akkoord in de bankensector (PC 310 en PC 308) voorziet om **alle rechten** die inzake tijdskrediet nog mogelijk zijn te **maximaliseren**. Je kan tijdskrediet met motief gedurende **36 maanden** nemen voor **opleiding, palliatieve zorgen** en de **opvoeding van een kind jonger dan 8 jaar**. Halftijdse en 1/5^{de} landingsbanen blijven toegankelijk vanaf 55 jaar als je 35 jaar loopbaan kunt bewijzen. Dit akkoord voorziet eveneens het behoud van de betaling van uitkeringen voor een halftijdse of 1/5^{de} landingsbaan op 55 jaar. De mogelijkheid om 1/5^{de} tijdskrediet op 50 jaar te genieten mits een loopbaan van 28 jaar blijft eveneens behouden.

In de bankondernemingen (PC 310) kan 6% van het totale aantal werknemers tegelijk afwezig zijn in een stelsel van tijdskrediet. Werknemers van 50 jaar en ouder worden niet meegeteld voor die drempel. In de sector van de spaarbanken (PC 308) wordt deze drempel verhoogd tot 5%.



Klein verlet

Voor bepaalde omstandigheden in je privéleven (familiale gebeurtenissen – overlijden, huwelijk, geboorte – of burgerlijke verplichtingen) heb je het recht om afwezig te zijn van het werk met behoud van loon. Dat is het zogenaamde "klein verlet" of "omstandigheidsverlof". Je vindt de volledige lijst met de dagen klein verlet op de website van de BBTK (www.bbt.org), rubriek "Mijn Rechten online". In de bankensector is eveneens

1 bijkomende dag voorzien voor het huwelijk van een werknemer en 4 betaalde afwezigheidsdagen per jaar (voor PC 310) in geval van ziekte van een klein kind en 3 dagen betaalde afwezigheid per jaar (voor PC 308) in geval van ziekte, ongeval, hospitalisatie van de echtgeno(o)t(e), ouder/kind, adoptiekind van de werknemer of de samenwonende partner. De sector van de spaarbanken (PC 308) voorziet ook 1 bijkomende dag voor een plechtige communie/lentefeest van een kind en 1 dag voor een bevalling of miskraam van de echtgenote, de dochter of schoondochter van een werknemer.



Ziekte en ongeval

In geval van ziekte of ongeval moet je **onmiddellijk je werkgever inlichten**. Heb je een contract van onbepaalde duur of een contract van bepaalde duur van meer dan 3 maanden, dan moet je werkgever je gedurende de **eerste 30 kalenderdagen** van de ongeschiktheid het **normale loon** aan **100%** waarborgen. Je werkgever kan, indien hij dit wenst, een **controlegeneesheer** inschakelen. Als je een arbeidsongeval hebt, heb je eveneens bepaalde rechten. Er moet evenwel aan een aantal formaliteiten worden voldaan. Aarzel niet om bij twijfel raad te vragen aan je afgevaardigde of gewestelijke afdeling.

In de bankondernemingen verbonden aan PC 310 wordt, in geval van ziekte of ongeval en als je voltijds werkt, je nettoloon gewaarborgd gedurende 3 maanden na 1 jaar anciënniteit, gedurende 6 maanden na 5 jaar anciënniteit en gedurende 12 maanden na 10 jaar anciënniteit. Dezelfde regelingen zijn gewaarborgd in geval van een arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van ziekte of een ongeval in de privésfeer.

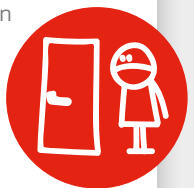


Ontslag

In de bankensector (PC's 310 en 308) zijn bijzondere **individuele en/of collectieve maatregelen** inzake werkzekerheid voorzien. Bij niet-naleving van de procedures in het kader van een collectief ontslag door de werkgever, moet deze een sanctie betalen die varieert van 3 tot 6 maanden loon bovenop de opzegvergoeding in de spaarbanken (PC 308). Deze sanctie wordt op 6 tot 9 maanden loon gebracht naargelang van de anciënniteit in de bankondernemingen die tot PC 310 behoren.

Wanneer je werkgever een **individueel ontslag** overweegt, is hij verplicht om **vooraf** een **onderhoud** te organiseren waarin de redenen hiervoor worden bekendgemaakt. Ingeval van niet-naleving van deze procedure moet je werkgever een sanctie betalen gelijk aan een forfaitair bedrag van 3 maanden loon bovenop de opzegvergoeding in de spaarbanken (PC 308). Deze sanctie wordt op 3, 4 ½, 6, 7 ½, 9 maanden gebracht naargelang van je anciënniteit in de bankondernemingen die tot PC 310 behoren.

Als je **45 jaar of ouder** bent en ontslagen werd, is je werkgever verplicht je **outplacement** aan te bieden. In de sector van de banken die tot PC 310 behoren, werd een cao ondertekend om het outplacement collectief te organiseren. Vanaf 1 januari verplicht de wet de werkgevers om ook een outplacement te voorzien voor elke werknemer die een opzegtermijn van minimum 30 weken geniet, ongeacht leeftijd en anciënniteit. Er gelden meerdere regels inzake opzegtermijnen naargelang je arbeidsovereenkomst werd gesloten vóór of na 1 januari 2014. Raadpleeg voor meer details onze brochure "Expresso" op www.bbt.org.



OVERZICHT VAN DE BANKSECTOR

De financiële sector omvat bankbedrijven, maar ook verzekeringsmaatschappijen, makelaars, beursvennootschappen en notarisbedienden. In januari 2015 waren 125.000 werknemers tewerkgesteld in de financiële sector die bestaat uit volgende paritair comités:

- pc 306: het verzekeringswezen
- pc 307: de makelarij- en verzekeringsagentschappen
- pc 308: de maatschappijen voor hypothecaire leningen, sparen en kapitalisatie
- pc 309: de beursagentschappen
- pc 310: de banken (kredietinstellingen)
- pc 325: de openbare kredietinstellingen
- pc 216: de notarisbedienden
- pc 341: bemiddeling in bank- en beleggingsdiensten

De sector kent twee specifieke kenmerken. Enerzijds, de sterke vervrouwelijking van de sector, aangezien bijna de helft van de werknemers vrouwen zijn. Anderzijds is er ook de toename van het aantal kaderleden. Sinds 01/04/2011 en naar aanleiding van de bankencrisis in 2008, wordt de controle over de Belgische financiële sector gezamenlijk uitgevoerd door de Nationale Bank (BNB) en de FSMA, de autoriteit voor de financiële diensten en markten.

Transformatie van de arbeidsorganisatie in de financiële sector



We zijn getuige van een transformatie van de arbeidsorganisatie in de financiële sector naar aanleiding van de ontwikkeling van nieuwe technologieën. De klant is nu in staat om het werk zelf uit te voeren (self banking). Anderzijds ontstaat een nieuwe werkindeling in beroepen FRONT/BACK/LABO. De FRONT-beroepen worden gekenmerkt door het belangrijke relationele aspect en/of het werk kan niet volledig overgenomen worden door robots. De BACK-beroepen worden gekenmerkt door een just-in-time productiesysteem met een

sterke technologische stroomlijning. Het zijn de interne diensten- en beheersfuncties. Tot slot worden de LABO-functies gekenmerkt door onderzoek en ontwikkeling en het werk met projecten zonder regulering van de arbeidstijd en -ruimte. De financiële beroepen evolueren mee met de LABO-profielen die aan invloed winnen en die hogere kaderleden betreffen. De financiële sector verandert en de nieuwe vormen van arbeidsorganisatie doen stress op het werk nog toenemen. Voor de vakorganisaties is het behoud van kwaliteitsvolle tewerkstelling een grote uitdaging in de financiële sector.

Evolutie van het loonpakket



We zijn getuige van een diepgaande transformatie van onze maatschappij als gevolg van de digitale revolutie en de BBTK moet de toekomst voorbereiden en oplossingen zoeken voor de grote uitdagingen voor de werkgelegenheid van morgen. In de bedrijven stellen we elke dag vast dat de minder gekwalificeerde banen (BACK) verdwijnen ten gunste van banen die hoge en gespecialiseerde competenties (LABO) vereisen met aantrekkelijke lonen om zo talenten te lokken. Daardoor vergroot de loonkloof tussen de minder gekwalificeerde bedienden met een sterke neerwaartse druk vanwege de werkgevers en dit ten opzichte van het personeel dat ingewikkelde onderzoeksfuncties uitoefent van het LABO-type.

Deze loon- en baremaproblematiek vereist onze volledige aandacht aangezien we vaststellen dat de werkgevers in dit opzicht vastberaden zijn om nog meer flexibiliteit op te eisen. De huidige regering wil deze problematiek trouwens aanpakken door de baremastructuren opnieuw ter discussie te stellen.

De visie van de BBTK ten opzichte van de evolutie van het loonpakket ?

De BBTK pleit voor een behoud van collectieve systemen met een syndicale omkadering bij de keuze van de criteria en hun objectiviteit via bedrijfsvereenkomsten. We zijn ons er echter van bewust dat de individuele criteria belangrijker worden in deze nieuwe systemen van flexibele verloning. Door de uitbreiding van de individuele criteria zou het bovendien niet gunstig zijn om de directies hierover zonder enige vakbondscontrole alleen te laten beslissen en de baan vrij te maken voor subjectiviteit met lonen naar keuze. Collectieve begeleiding blijft de beste manier om een zekere objectiviteit te verzekeren ten opzichte van de helemaal vrije beslissing van de directies.

Regelgeving MiFID en toezicht FSMA

De nieuwe MiFID-regelgeving en de nieuwe gedragsregels in financiële materies veronderstellen dat de financiële bedrijven en de werknemers van de sector een zorgplicht moeten naleven. Ondernemingen die complexe financiële instrumenten aanbieden moeten hun cliënten vooraf bevragen over de kennis en ervaring die ze hebben met betrekking tot de voorgenomen transacties. Om aan de zorgplicht te kunnen voldoen, is het belangrijk dat de werknemers van de commerciële netten de belangrijkste kenmerken en de risico's kennen van de producten die zij aanbieden.

De BBTK over deze gevolgen voor het personeel van de MiFID-regels ?

De BBTK behoudt de druk op de betrokken werkgeversfederaties om hen eraan te herinneren dat de ondernemingen de plicht hebben om alles in het werk te stellen opdat hun personeel een optimale opleiding omtrent de MiFID-regels zou krijgen.

De BBTK stelt evenwel ook dat de MiFID-regels en de gewenste naleving ervan gekoppeld moeten worden aan de doelstellingen inzake verkoop van bankproducten die van het personeel geëist worden. Deze doelstellingen hebben immers een alsmaar grotere invloed op de variabele elementen van het loon en dus op de koopkracht van de werknemers. Het weze dus duidelijk dat de naleving van de MiFID-regels ook in grote mate afhangt van de commerciële visie van het management van de financiële instellingen.