

Roma, 13 gennaio 2014
Prot. n.10/14

Via e-mail:
npv.normativa_primaria@bancaditalia.it

Spett.le
Banca d'Italia
Via Milano, 53
00184 ROMA

e, p.c.: Spett.le
CONSOB
Via Broletto, 7
20121 MILANO

Alla cortese attenzione:

- Dott. Giuseppe D'AGOSTINO
Vice Direttore Generale
Via e-mail: g.dagostino@consob.it
- Dr.ssa Tiziana TOGNA
Responsabile Divisione Intermediari
Via e-mail: t.togna@consob.it

Oggetto: osservazioni al documento in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

L'Assoreti, nell'esprimere un generale e sentito apprezzamento per il lavoro, certamente non agevole, svolto dalla Banca d'Italia al fine di recepire le novità della CRD 4 nel corpo delle Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione, desidera svolgere alcune considerazioni che, in linea con quelle già rassegnate in passato, sono dettate dall'esigenza di individuare modi ragionevoli di applicazione anche ai promotori finanziari agenti – il cui lavoro è autonomo e caratterizzato da una produzione di tipo imprenditoriale che si riflette sulla modalità che è provvisoria della remunerazione – di principi che invece nella suddetta disciplina sono specificati con riguardo esclusivo ai dipendenti ed agli esponenti aziendali e prendono quindi in considerazione un tipo diverso di remunerazione, caratterizzato dalla compresenza di una componente fissa e di una variabile, nell'ottica poi di sottoporre solo quest'ultima a criteri correttivi a presidio della stabilità dell'intermediario.



Tale esigenza – va dato atto – è stata già fatta propria da codesta rispettabile Autorità, la quale ha riconosciuto insieme alla Consob la specificità della figura professionale ed imprenditoriale del promotore finanziario agente e l'intangibilità della forma provvigionale con cui la stessa viene tipicamente remunerata. Aderendo alla soluzione prospettata dall'industria delle reti di promotori finanziari, è stata così riconosciuta la correttezza di un criterio volto a distinguere le provvigioni del promotore finanziario in ricorrenti e non ricorrenti, onde assoggettare queste ultime ai criteri correttivi in oggetto in virtù del loro carattere specificamente incentivante che ha permesso di equipararle sostanzialmente alla remunerazione variabile del dipendente (v. il resoconto della consultazione sulle modifiche al Regolamento congiunto, adottate con provvedimento del 25 luglio 2012).

Va da sé, peraltro, che anche le specifiche regole applicative dei principi generali, in quanto dettate dalle Disposizioni in oggetto per la parte variabile di una remunerazione che si contrappone ad un fisso di base, devono necessariamente adattarsi alla parte non ricorrente di una remunerazione che, essendo invece interamente variabile, presenta caratteristiche strutturali e funzionali diverse, da cui discende anche la necessità di un approccio diverso della disciplina in oggetto.

In linea con quanto sopra la Banca d'Italia, con la consultazione odierna, ha ripreso i contenuti del suddetto resoconto congiunto della consultazione, confermando l'esigenza di fornire criteri specifici¹ ai quali le banche si devono attenere nel determinare, in attuazione dei principi generali in materia, *“i sistemi di remunerazione dei soggetti la cui remunerazione – tipicamente in ragione della sussistenza di un contratto di lavoro autonomo – è interamente variabile”*. Come ancor meglio esplicitato nella nota 43 del Documento per la consultazione, si *“rende necessario adattare [a tale tipo di remunerazione] le regole contenute nel paragrafo 5 che presuppongono invece la compresenza di una parte fissa e una variabile della remunerazione”*.

La trasposizione dei contenuti del resoconto congiunto della consultazione nelle presenti Disposizioni di vigilanza sortisce l'effetto di sancirne il carattere prescrittivo, rendendo normativamente certa la specialità dei modi con cui i principi prudenziali cui si ispira la presente disciplina possano e debbano essere applicati alla remunerazione provvigionale dei promotori finanziari.

Proprio al fine di tenere nel debito conto la specialità della disciplina riferibile

¹ Al principio del paragrafo 6 del Documento di consultazione si prevede, peraltro, che detto paragrafo contiene *“i criteri più specifici”* cui le banche devono attenersi nel determinare i sistemi di remunerazione degli agenti, facendo sorgere potenzialmente il dubbio che tali criteri vadano ad aggiungersi a quelli stabiliti nel paragrafo 5, laddove dovrebbero rappresentare, invece, una modalità necessariamente diversa di declinazione dei principi generali contenuti nel paragrafo 3, nel presupposto della inapplicabilità *tout court* dei criteri di cui al citato paragrafo 5 ad una remunerazione interamente variabile. Si chiede, pertanto, di eliminare l'avverbio *“più”*, riconoscendo, coerentemente con l'ispirazione complessiva del paragrafo 6, che i criteri ivi dettati per il promotore finanziario sono speciali, e non *“più specifici”* e perciò, ipoteticamente, ulteriori, rispetto a quelli, che sarebbero altrimenti applicabili *tout court*, stabiliti per i dipendenti e gli esponenti aziendali.



ai promotori finanziari agenti, quale criterio anche di maggiore efficienza, si svolgono ora alcune considerazioni volte a vagliare se e come possano essere estese alla remunerazione di tali soggetti anche le novità provenienti dalla CRD 4, rifuggendo da una loro aprioristica applicazione incondizionata.

L'analisi riguarderà, in particolare, il rapporto 1:1 che dovrà caratterizzare la coppia fisso-variabile per i dipendenti ed i criteri di identificazione dei *risk takers* che stanno per essere individuati dalle autorità comunitarie competenti in materia.

Saranno, poi, svolte ulteriori considerazioni su aspetti di applicazione generale.

*** ** ***

1. Esame dell'impatto delle novità sulla remunerazione provvigionale del promotore finanziario agente

a) Il rapporto 1:1 tra il fisso e il variabile

Al riguardo, si ritiene che la fissazione di un tetto alla remunerazione variabile, per cui questa non può eccedere in via di principio l'ammontare della remunerazione fissa (rapporto di base pari a 1:1), non sia in sé applicabile alla remunerazione provvigionale del promotore finanziario. L'idea stessa di una proporzione fra le due componenti, fissa e variabile, perde, infatti, di significato se riferita ad una remunerazione in cui non soltanto la componente incentivante, ma anche quella ordinaria, è determinata in modo variabile, al punto che verrebbe snaturata la causa dell'agenzia².

L'esigenza di individuare una disciplina *ad hoc* per i promotori finanziari viene, del resto, espressa nella nota 45 del presente Documento di consultazione, ove, da un lato, si riconosce l'esigenza di individuare su basi diverse il corretto bilanciamento tra la parte ricorrente e quella non ricorrente della remunerazione provvigionale dell'agente, e, dall'altro lato, ci si preoccupa di individuare un equo

² Si pensi, a titolo d'esempio, alle conseguenze paradossali che deriverebbero dall'eventuale contemplazione del *bonus entry* nella componente non ricorrente della remunerazione del promotore finanziario agente (intendendosi per *bonus entry* la *remunerazione variabile garantita* in occasione dell'assunzione di nuovo personale): all'inizio del rapporto di agenzia il promotore finanziario non gode di alcuna remunerazione, cosicché, ove si applicasse il rapporto 1:1 alla coppia ricorrente-non ricorrente, egli non potrebbe godere di alcun *bonus entry* garantito, in quanto questo non potrebbe eccedere la parte ricorrente, pari, inizialmente, a zero. La trasposizione *tout court* alla coppia ricorrente-non ricorrente dei criteri stabiliti per la coppia fisso-variabile finirebbe quindi con il penalizzare il reclutamento dei promotori finanziari ben al di là delle finalità prudenziali sottese alla disciplina in esame. Peraltro, nella prassi delle reti di promotori finanziari il *bouns entry* si presenta, di norma, con caratteristiche affatto diverse, in quanto costituisce un'*anticipazione provvigionale non garantita*, oggetto già di considerazione nei "Criteri generali per l'individuazione di disposizioni sulle politiche di incentivazione delle reti di promotori finanziari agenti" elaborati dall'Assoreti e a suo tempo discussi con codesta spettabile Autorità, disponibili ora nell'apposita sezione dell'area pubblica del sito internet www.assoreti.it dedicata ai codici di autodisciplina.



bilanciamento non nella prospettiva di comprimere la parte non ricorrente (prospettiva che è invece alla base della fissazione del rapporto 1:1)³, bensì nella prospettiva opposta che la parte non ricorrente non venga artificialmente compressa dall'intermediario al fine di sottrarla all'applicazione dei criteri correttivi.

Anche l'ESMA – che deve “*collaborare strettamente con l'EBA al fine di elaborare orientamenti sulle politiche di remunerazione per le categorie di personale che partecipano alla prestazione dei servizi di investimento*” (art. 75, par. 2, CRD 4) – nell'interpretare il significato dell'espressione “*appropriately balanced*” con specifico riferimento proprio al *tied agent*, ha affermato quanto segue: “*ESMA notes that the words “appropriately balanced” should not be understood to mean that the split between fixed and variable remuneration for tied agents is 50/50, or that a 100% variable remuneration would not be possible at all. In order to find the “appropriate balance” between the fixed and the variable components of the total remuneration, firms need to take into account the interests of the firms’ clients when determining the size of the variable component*”⁴.

Quanto sopra riportato conferma, pertanto, la non applicabilità in sé del rapporto 1:1 alla remunerazione interamente provvigionale del promotore finanziario agente, inducendo ad auspicare che codesta Autorità, nel conformarsi a tale orientamento comunitario, si adoperi più in generale nei contesti e negli ambiti di propria competenza al fine di affermare la complessiva specialità della disciplina delle politiche di remunerazione del promotore finanziario agente.

b) I criteri di identificazione dei *risk takers*

La specificità delle caratteristiche della remunerazione provvigionale del promotore finanziario agente si riverbera anche sulla selezione dei criteri di identificazione dei *risk takers*, non consentendo l'automatica trasponibilità di quelli che stanno per essere previsti con regolamento della Commissione europea in modo più analitico e rigido che in passato, sempre con riguardo esclusivo alla remunerazione fisso-variabile del dipendente.

Nell'intento di individuare anche su tale aspetto un punto di equilibrio idoneo a soddisfare le finalità prudenziali cui si ispira la disciplina in esame con i principi di coerenza, efficienza e proporzionalità della stessa, codesta Autorità, nel già citato resoconto congiunto di consultazione, aveva affermato, all'esito di un confronto con l'industria delle reti dei promotori finanziari, che “*le caratteristiche specifiche dei promotori finanziari non impediscono di individuare, anche nell'ambito di questa categoria, soggetti che per la loro attività o ruolo svolti possano essere qualificati*

³ Come si legge nella pagina di sintesi del Documento per la consultazione, “*l'introduzione di un limite massimo di 1:1 al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione ... è volta ad evitare compensi variabili estremamente elevati e sbilanciati rispetto a quelli fissi, che potrebbero favorire l'assunzione eccessiva dei rischi e non essere coerenti con politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sane e prudenti*”.

⁴ Cfr. il *Final Report* dell'ESMA recante gli orientamenti in materia di politiche e prassi retributive (MiFID), ESMA/2013/606, dell'11 giugno 2013, *Feedback Statement*, p. 6, sub par. 16.



“rilevanti” ai fini degli obiettivi della disciplina e, in particolare, della capacità di incidere sul profilo di rischio dell’intermediario. Pertanto” – proseguiva il resoconto congiunto – “coerentemente con la disciplina bancaria, è indispensabile che l’intermediario proceda alla puntuale identificazione del “personale più rilevante” ... anche nell’ambito delle reti commerciali; a queste figure si applicheranno norme più stringenti rispetto alla generalità degli addetti, come specificato al punto 2.4 [del resoconto della consultazione]. A tal fine, l’intermediario svolge un’accurata auto-valutazione con particolare attenzione” ad alcuni aspetti, quali la detenzione di un portafoglio particolarmente significativo o l’assunzione di un incarico a latere di supervisione e coordinamento commerciale di un numero significativo di risorse, desunti dal concreto *modus operandi* delle reti di promotori finanziari.

Il predetto orientamento responsabilizzava, dunque, gli intermediari nella individuazione di figure rilevanti di *risk takers* anche tra i promotori finanziari, lasciando tuttavia ad essi un indispensabile margine di discrezionalità nel compimento di un’auto-valutazione che non può prescindere dalla primaria considerazione che i promotori finanziari, compresi quelli di vertice, non sono di norma dotati di poteri di rappresentanza né decisionali, nonché da altri aspetti quali la dimensione e lo specifico modulo organizzativo di ciascuna rete.

Tale basilare orientamento, sinora condiviso anche con la Consob, sarebbe alterato qualora nelle emanande Disposizioni di vigilanza venissero elisi i margini di discrezionalità dell’intermediario, prevedendosi in termini prescrittivi, quali sono quelli ora enunciati nel Documento in consultazione, che “*le banche identificano*” i *risk takers* anche tra i promotori finanziari, “*in conformità con quanto previsto nel par. 3.2*”, che a sua volta rinvia ai criteri che stanno per essere adottati dalla Commissione europea ai fini dell’individuazione dei *risk takers* fra i dipendenti e gli esponenti aziendali, e riproponendo quindi solo in nota i criteri speciali cui dover prestare “*particolare attenzione*” ai fini dell’individuazione dei *risk takers* fra i promotori finanziari agenti.

Al riguardo, non appare corretto il rinvio *tout court* per gli agenti ai criteri che la Commissione europea sta prevedendo, conformemente alle indicazioni dell’EBA, con esclusivo riferimento alle figure dei dipendenti e degli esponenti aziendali. Si ritiene, invece, che debba essere conservata anche in tale ambito una disciplina speciale nella quale vengano individuati criteri *ad hoc*, non ulteriori rispetto a quelli previsti dai dipendenti e che rimarrebbero così comunque applicabili.

Con ciò non si vuole certamente escludere che alcuni dei criteri individuati dalle emanande disposizioni comunitarie in materia possano applicarsi anche ai promotori finanziari agenti; si vuole, però, rappresentare l’esigenza di compiere un’analisi di coerenza volta a verificare se, ed eventualmente con quali precisazioni ed adattamenti, ogni singolo criterio stabilito per le rilevanti figure aziendali subordinate possa essere impiegato anche con riferimento alla distinta realtà



professionale ed operativa dei suddetti promotori finanziari⁵.

Al riguardo, si manifesta la propria più ampia disponibilità a discutere le suddette tematiche con codesta rispettabile Autorità al fine di pervenire, come in passato, ad una regolamentazione coerente con la realtà da disciplinare e possibilmente condivisa con l'industria, nell'ottica della migliore efficienza e neutralità della regolamentazione stessa.

Nell'immediato, si esprime comunque l'auspicio che possa essere eliso il riferimento – attualmente incondizionato ed omnicomprensivo – alla conformità a quanto previsto nel paragrafo 3.2, e che possano essere altresì recuperati all'intermediario i margini di discrezionalità nell'individuazione dei promotori *risk takers*, all'epoca condivisi anche dalla Consob⁶.

*** ** ***

Alla luce delle suddette considerazioni generali, sembra, infine, corretto che anche nella determinazione di *gates* al riconoscimento del *bonus pool* (inteso come l'ammontare complessivo delle provvigioni non ricorrenti previste per l'intera rete dei promotori finanziari) si possano introdurre margini di flessibilità idonei a consentirne un'applicazione alla "rete agente" di tipo più modulare, in coerenza con la specialità dell'attività da essa svolta rispetto a quella del lavoratore subordinato o di un esponente aziendale. La stessa CRD 4, nel prevedere che la remunerazione variabile complessiva venga generalmente ridotta qualora i risultati dell'ente risultino inferiori alle attese o negativi, fa espressamente salvi i principi generali di diritto nazionale dei contratti e del lavoro (art. 94, par. 1, lett. n), aprendo così anche ad un'autonoma considerazione del rapporto di agenzia; laddove nel Documento in consultazione la materia *de qua* sembrerebbe invece trattata per gli agenti addirittura in maniera più restrittiva e penalizzante che per i dipendenti e gli esponenti aziendali⁷.

2. Ulteriori considerazioni su aspetti di applicazione generale

a) Ambito applicativo del rapporto 1:1 fra le componenti fissa e variabile della remunerazione

⁵ Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, al criterio quantitativo individuato dall'EBA con riferimento alla ricorrenza di una remunerazione complessiva uguale o maggiore a 500.000 euro nel precedente anno finanziario. L'applicabilità di questo criterio non può prescindere dall'analisi di coerenza volta a verificare la confrontabilità tra la remunerazione del promotore che riviene da un'attività imprenditoriale e quella del dipendente che riviene da un rapporto di lavoro subordinato.

⁶ A tale ultimo fine si potrebbe prevedere, ad esempio, di sostituire il verbo "*identificano*" con "*svolgono un'accurata auto-valutazione al fine di identificare*" i *risk takers* anche tra i promotori finanziari.

⁷ Ad un'analisi esclusivamente letterale emerge, infatti, che, mentre per i dipendenti e gli esponenti aziendali le esigenze di rafforzamento patrimoniale "*devono condurre ad una contrazione del bonus pool*", per i promotori finanziari andrebbero previste condizioni di accesso al *bonus pool* "*che ne impediscono il pagamento in tutto o in parte*".



La CRD 4 prevede requisiti più stringenti concernenti la componente variabile della remunerazione con riguardo alle categorie di personale le cui attività professionali abbiano un impatto importante sul profilo di rischio delle banche (*risk takers*), onde prevenire l'adozione di politiche di remunerazione che, incoraggiando un'assunzione eccessiva di rischi – ad esempio, prevedendo compensi variabili estremamente elevati e sbilanciati rispetto a quelli fissi – possano compromettere la sana e prudente gestione dell'intermediario.

In tale ottica, si richiede, pertanto, alla Banca d'Italia di valutare l'opportunità di non estendere la regola del bilanciamento 1:1 a tutto il personale – e a maggior ragione ai promotori finanziari agenti diversi dai *risk takers* – o comunque di valutare tale estensione alla luce di quanto specificato dal CEBS nelle *Guidelines on remuneration policies and practices*, del 10 dicembre 2010⁸, nonché alla luce delle prassi regolamentari adottate al riguardo dalle autorità degli altri Stati membri.

b) Esercizio dell'opzione sull'applicabilità del tasso di sconto alla parte variabile della remunerazione

Contrariamente a quanto diviso nel Documento per la consultazione, si ritiene opportuno rimettere a ciascun intermediario la valutazione circa la convenienza o meno ad avvalersi della facoltà di applicare un tasso di sconto alla parte variabile della remunerazione, indipendentemente dalla maggiore o minore complessità del calcolo di tale tasso secondo il meccanismo previsto dalle emanate linee guida dell'EBA.

c) Bilanciamento degli strumenti finanziari facenti parte della componente variabile della remunerazione

L'art. 94, par. 1, lett. 1), della CRD 4 prevede che la quota della componente variabile della remunerazione rappresentata da strumenti finanziari sia bilanciata tra *i) azioni, strumenti ad esse collegati o, per le banche quotate, strumenti equivalenti e, "ove possibile", ii) strumenti individuati dal Regolamento delegato (UE) da adottare su proposta dell'EBA.*

Al riguardo, si chiede alla Banca d'Italia di riprodurre nel testo delle emanate Disposizioni di vigilanza l'inciso "ove possibile", ai fini di una maggiore aderenza al dettato comunitario e in un'ottica di uniforme applicazione dello stesso, oltre che di certezza del diritto.

*** ** ***

⁸ Nel paragrafo 4.1.2 delle citate Guidelines il CEBS ha affermato, in particolare, con riferimento all'appropriato bilanciamento fisso-variabile, che "*this maximum ratio must be set for the different relevant categories of staff whose professional activities have a material impact on the risk profile of the institution*".



La presente nota viene indirizzata per conoscenza alla Consob, atteso che le novità contenute nel presente Documento per la consultazione si applicheranno, in virtù di quanto previsto nel Documento stesso, *“anche alla prestazione dei servizi di investimento, in forza dei rinvii contenuti nel Regolamento congiunto Banca d’Italia-Consob (come modificato con il provvedimento del 25 luglio 2012 di recepimento della direttiva 2010/76, cd. CRD 3)”*.

Si ringrazia per l’attenzione che verrà dedicata alle considerazioni sopra espresse e si rimane a completa disposizione per ogni desiderata, ed invero auspicata, collaborazione.

Distinti saluti.

Marco Tofanelli
