

Spettabile

Banca d'Italia

Servizio Regolamentazione e

Analisi Macroprudenziale

Divisione Regolamentazione I

Via Milano 53

00184 Roma

Milano, 11 maggio 2018

Oggetto: Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari - Documento per la consultazione marzo 2018

Nel rispondere all'invito a formulare osservazioni al presente documento di consultazione, la scrivente ANASF, nella sua qualità di associazione rappresentativa dei consulenti finanziari iscritti all'Albo unico nazionale, previsto dall'articolo 31 del Testo Unico della Finanza (d.lgs. n. 58/1998, TUF), ringrazia per l'opportunità offertale e svolge le considerazioni che seguono.

1

Sezione I, par. 3 Definizioni.

ANASF propone di emendare come segue la definizione di “*beneficio pensionistico discrezionale*” al fine di utilizzare una terminologia coerente con quella applicata in modo uniforme nella Circolare, al fine di tener conto che la disciplina si riferisce a tutto il personale di banche e gruppi bancari e non solo ai dipendenti:

«*Beneficio pensionistico discrezionale: il beneficio accordato, al personale o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla banca per la generalità ~~dei dipendenti~~ del personale*».

Sezione IV. La politica di remunerazione per particolari categorie.

I criteri indicati in questa specifica sezione hanno lo scopo di adattare le regole sulla struttura della remunerazione del personale a determinate categorie di soggetti, tra cui rientrano i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, la cui remunerazione è tipicamente variabile, in ragione della specifica modalità di prestazione della professione.

Nella medesima sezione, la Vostra Autorità specifica che la remunerazione del consulente finanziario è distinta in una componente 'ricorrente', che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione, e una componente 'non ricorrente', avente invece una valenza incentivante (si esemplificano l'incremento dei volumi della raccolta netta, il superamento di determinati benchmark sui prodotti, il lancio di nuovi prodotti, etc.).

Ai fini dell'applicazione della Circolare Banca d'Italia, la componente 'ricorrente' è equiparata alla parte fissa della remunerazione, mentre la componente 'non ricorrente' a quella variabile, quest'ultima soggetta ai limiti e ai presidi prudenziali.

ANASF, come già evidenziato in precedenti consultazioni aventi ad oggetto la medesima disciplina, apprezza il criterio interpretativo utilizzato dalla Vostra Autorità, volto a riconoscere le peculiarità di specifiche categorie professionali. L'Associazione evidenzia però che il criterio utilizzato risente di un'impostazione generalmente pensata per la retribuzione del lavoratore subordinato e che gli sforzi di adattamento, già realizzati nell'ambito della vigente disciplina, richiedono tuttavia alcuni aggiustamenti per tenere compiutamente conto delle relative specificità. È evidente che non è possibile una perfetta assimilazione tra soggetto agente che svolge autonomamente la propria attività professionale e soggetto dipendente: vi sono infatti differenze contrattualistiche e di modello remunerativo. Alcune forme di remunerazione del consulente finanziario, ad esempio le commissioni di entrata, le polizze con remunerazione su premio a primo incasso o le commissioni di intermediazione sulla sottoscrizione, sono commissioni *una tantum* che è difficile collocare nella parte ricorrente o non ricorrente della remunerazione del singolo consulente. Si veda, ad esempio, il caso dei piani di accumulazione (Pac), nonché di alcuni tipi di polizze vita a contenuto finanziario, caratterizzati da una prima commissione di maggiore importo a cui seguono altre commissioni di ammontare più contenuto per la durata dell'investimento, tutte comunque opportunamente da ricondursi

alla stessa voce remunerativa. A parere della scrivente, risulterebbe pertanto corretto ricomprendere nella componente ricorrente tutte le commissioni che, pur variando nel tempo secondo lo schema esemplificato, vengono remunerate in un arco temporale superiore all'annualità.

Occorre inoltre considerare che stanno emergendo sul mercato nuove forme contrattuali "ibride" ("lavoro misto") che prevedono che l'attività – e, conseguentemente, la remunerazione del consulente finanziario – sia in parte basata sul contratto di agenzia e in parte sul contratto da dipendente. Si vedano al riguardo il contratto elaborato da Banca Etica nel 2012 – il quale prevedeva una remunerazione composta da parte fissa e da una parte variabile – e il più recente Progetto *Minotauro* proposto da Banca Intesa San Paolo, che prevede un rapporto di lavoro in cui il consulente finanziario presta la propria attività settimanale in parte come lavoratore dipendente *part time* all'interno di una filiale e in parte in qualità di agente avente un contratto di monomandato con la banca stessa. Tale ibridazione porta certamente elementi di confusione anche nella corretta identificazione delle origini retributive.

Si ritiene quindi necessario che la distinzione fra le due componenti della remunerazione sia caratterizzata da maggiore certezza, anche fornendo maggiori esempi sulla ripartizione delle diverse possibili voci. È importante inoltre che la remunerazione dei consulenti finanziari venga determinata *ex ante* secondo criteri oggettivi e adeguatamente formalizzata e documentata dall'intermediario. Non solo, essa dovrà essere fissata nella documentazione contrattuale che disciplina il rapporto di agenzia (ad esempio, l'allegato provvigionale; la lettera di incarico manageriale, etc.), in modo che sia sempre comprensibile e liberamente valutabile dall'agente alla quale la stessa si riferisce.

Sezione I, par. 6. Identificazione del personale più rilevante.

La Circolare oggetto di consultazione stabilisce che le banche si dotino di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, quale parte della più generale politica di remunerazione e incentivazione. ANASF ritiene di primaria importanza che tale politica identificativa dei *risk takers* sia condivisa con il personale e

sempre accessibile all'interno della struttura aziendale, di modo che ogni soggetto conosca criteri e parametri utilizzati dalla banca, soprattutto laddove il singolo sia ricompreso tra il personale più rilevante.

Sezione III, par. 2, punto 5. Periodo di applicazione delle clausole di *claw back*.

La scrivente chiede di omettere il termine “almeno” dalla seguente previsione:

«Le banche fissano nelle proprie politiche di remunerazione la durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di *claw back*; tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di remunerazione variabile e, **almeno** con riferimento alla remunerazione del personale più rilevante, è di durata non inferiore a 5 anni».

Tale richiesta si giustifica sulla base del fatto che gli Orientamenti EBA (par. 272), oggetto di attuale recepimento, non prevedono una durata minima delle clausole di *claw back* per il personale non rilevante, limitandosi a richiedere, per i soli *risk takers*, un allineamento con i periodi di differimento e di mantenimento.

4

A disposizione per i chiarimenti e gli approfondimenti che si ritenessero opportuni, la scrivente ANASF ringrazia per l'attenzione e porge i migliori saluti.



Maurizio Bufi
Presidente ANASF