

PARERE ANASF CONSULTAZIONE ESMA

sulle linee guida relative a certi aspetti dei requisiti di remunerazione ai sensi della MiFID II

Q1. Siete d'accordo che l'avanzamento di carriera possa con buona probabilità avere un impatto sulla remunerazione fissa e che, di conseguenza, le imprese dovrebbero definire criteri appropriati per allineare gli interessi delle persone o delle imprese e quelli dei clienti a riguardo di tutti i tipi di remunerazione? Si prega inoltre di indicare i motivi della risposta.

Condividiamo che le imprese dovrebbero prevedere *ex ante* i criteri volti a definire la gestione dell'avanzamento di carriera del personale e l'impatto di tale avanzamento sulla remunerazione, che deve essere legata a parametri certi.

Nella definizione dei suddetti criteri occorre tenere in considerazione anche le specificità dei diversi soggetti rilevanti sottoposti alla disciplina in parola. Per quanto riguarda le reti distributive esterne, che si avvalgono anche del consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede, occorre adattare le regole sulla struttura della remunerazione del personale, fondate sulla compresenza di una parte fissa e di una variabile della remunerazione, alle peculiarità della remunerazione dei consulenti finanziari.

Banca d'Italia, nella Sezione IV *"La politica di remunerazione per particolari categorie"* delle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di *"Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari"* che recepiscono le Direttive sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, ha equiparato la parte fissa della remunerazione riconosciuta per il personale "dipendente" alla remunerazione "ricorrente" dei consulenti finanziari che ricomprende tutti i compensi fissi e provvigionali determinati dal volume della raccolta lorda e/o netta e/o delle masse in gestione collegate al consulente finanziario e non aventi una specifica valenza incentivante. Le imprese devono quindi definire sistemi di remunerazione e di incentivazione dei consulenti finanziari, anche rispetto all'avanzamento di carriera, in coerenza con la natura e l'entità dei rischi riconducibili alla loro attività.

Q2. Siete d'accordo con l'approccio suggerito per quanto riguarda l'avanzamento di carriera? Si prega inoltre di indicare i motivi della risposta.

Concordiamo con l'approccio suggerito che deve essere in linea con le disposizioni previste dalle Direttive CRD, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che si occupano in modo approfondito dei criteri di remunerazione del personale.

Q3. Siete d'accordo che, per allineare gli interessi delle persone rilevanti o delle imprese con gli interessi dei clienti a lungo termine, le imprese dovrebbero considerare la possibilità di adeguare la remunerazione precedentemente concessa mediante l'uso di criteri di aggiustamento a posteriori nelle loro politiche e prassi retributive (quali claw backs e malus)? Si prega inoltre di indicare i motivi della risposta.

Siamo in linea di massima d'accordo. Rileviamo però la necessità di applicare il criterio di proporzionalità previsto dalla Direttiva CRDV che ha individuato espressamente i casi al ricorrere dei quali è possibile non assoggettare la componente variabile della remunerazione alle regole di maggior dettaglio in materia di differimento, pagamento in strumenti finanziari e



Via Gustavo Fara, 35 Milano
Tel. 02 67382939
centrostudiricerche@anasf.it
www.anasf.it

benefici pensionistici discrezionali. In particolare, alcune regole non si applicheranno alle banche di minori dimensioni e complessità operativa e al personale la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della sua remunerazione totale annua (c.d. franchigia). Riteniamo che tale modifica, che impatta anche sui consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, rientri perfettamente nella finalità del criterio di proporzionalità stabilito dalla CRD, con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di definire politiche di remunerazione coerenti e il rispetto dei diritti individuali del personale.

Q4. Concordate con l'approccio suggerito sui criteri di correzione ex-post? Motivate

Si concordiamo con l'approccio individuato, che è coerente con la normativa esistente, con la precisazione di cui al quesito precedente.

Q5. Siete d'accordo con il focus aggiuntivo e l'approccio suggerito relativo alle politiche/pratiche di remunerazione per le funzioni di controllo e per i membri dell'organo di gestione o il senior management? Motivate.

Si concordiamo, riteniamo che l'approccio indicato sia coerente con la normativa e le prassi esistenti.

Q6. Credete che la l.g. 1 dovrebbe venire ulteriormente modificata e/o integrata? Motivate.

La Linea Guida è ben articolata, è chiara la finalità di de-commercializzazione del settore finanziario, con l'obiettivo di promuovere servizi professionali e di qualità per gli investitori.

Q7. Siete d'accordo che la politica di remunerazione dovrebbe non solamente venire rivista su base periodica ma anche all'occorrenza di certi eventi particolari, così come descritto nella l.g. generale 2? Motivate.

Il criterio individuato non può essere considerato un criterio assoluto, ma va contemperato con la normativa del diritto del lavoro a tutela del personale e con gli accordi economici collettivi previsti in ogni paese. Possono essere consentite modifiche parziali e codificate e solo riferite alla parte variabile, non ricorrente, della remunerazione. Occorre anche tenere conto delle diverse categorie di personale, considerando che ci sono differenze significative, ad esempio tra dipendenti e consulenti finanziari, anche rispetto al diritto del lavoro.

Q8. Siete d'accordo che le persone coinvolte nella programmazione, monitoraggio e revisione della politica e delle procedure di remunerazione dovrebbero poter accedere a tutti i documenti e alle informazioni pertinenti ed utili a comprendere il contesto e le decisioni che hanno portato a tali politiche/procedure (così da poter prendere delle decisioni informate in merito)? Motivate.

Si concordiamo, tale prassi è già ampiamente diffusa.

Q9: Ritenete che la l.g. 2 dovrebbe essere modificata e/o integrata ulteriormente? Motivate la vostra risposta.

Riteniamo che la Linea Guida 2 sia coerente con gli obiettivi di controllo che si prefigge. E' necessaria una corresponsabilizzazione di tutti i soggetti coinvolti nel processo.

Q10. Siete d'accordo con le modifiche fatte alla l.g. 3? Motivate.

No, non concordiamo con l'inserimento nella Linea Guida 3 del punto 49 e del punto 52 d), considerando che tali disposizioni andrebbero a smantellare un modello distributivo fortemente



Via Gustavo Fara, 35 Milano
Tel. 02 67382939
centrostudiricerche@anasf.it
www.anasf.it

radicato ed efficiente, con evidente rischio sistemico. Pur consapevoli che sia iniziato il percorso verso una de-commercializzazione e conseguente professionalizzazione del modello distributivo, riteniamo che tale processo debba essere avviato per gradi e solo dopo analisi approfondite, come del resto proposto dalla Vostra Autorità in riferimento all'ipotesi della Commissione Europea di valutare l'introduzione del divieto di incentivi, tema fortemente connesso al tema in oggetto.

A nostro giudizio, ciò che è necessario nell'immediato, è prevedere la massima trasparenza dei costi dell'infrastruttura, che dovrebbe essere coerente con l'attività svolta. Il coordinamento delle strutture distributive è necessario per svolgere in modo efficiente ed efficace le attività, a tutela del risparmiatore che deve ricevere un servizio di qualità.

Nel rispetto della massima trasparenza, dovrebbero essere evidenziati, e ben esplicitati al cliente, i costi delle strutture intermedie, tra cui la remunerazione del personale, anche evidenziando la percentuale di costo attribuibile alla remunerazione dei consulenti finanziari. Se i costi sono trasparenti ed evidenti si tutelano anche i clienti. Del resto, anche le banche tradizionali, similmente a qualsiasi realtà aziendale formata da centinaia, se non migliaia di soggetti, hanno strutture coordinate, con filiali operative, dirigenti, capi area, che hanno il compito di coordinare le attività della struttura al fine di garantire uno standard qualitativo medio nei confronti dei clienti.

La terzietà della distribuzione non è un elemento negativo, al contrario è un punto di forza che rende il servizio maggiormente professionale tendendo a risolvere i possibili conflitti d'interesse, anche grazie alle conoscenze e competenze dei consulenti finanziari che hanno il contatto diretto con la clientela e che svolgono una funzione cruciale per gli investitori, considerando che il servizio di consulenza è diventato essenziale per i cittadini, anche a fini educativi.

Chiediamo quindi la rimozione dei punti indicati, in attesa di svolgere valutazioni e analisi approfondite, introducendo clausole di trasparenza e promuovendo piuttosto, come buona prassi, l'utilizzo di strutture distributive efficienti essenziali e non ridondanti per il funzionamento delle imprese, per consentire un servizio di qualità per gli utenti.

3

Q11. Credete che la l.g. 3 dovrebbe venire modificata e/o integrata ulteriormente? Motivate.

Come detto in risposta al quesito precedente, riteniamo debbano essere rimossi i punti 49 e 52 d) dalla Linea Guida 3 e dovrebbero essere piuttosto inserite clausole di trasparenza relativamente ai costi della struttura distributiva, struttura che deve essere adeguata alle attività che si andranno a svolgere al fine di garantire l'efficienza del servizio prestato alla clientela.

Q12. Siete d'accordo con l'eliminazione della Sezione V.III. delle l.g. 2013? Motivate.

Si concordiamo, considerando che le disposizioni previste dalle Linee Guida sono ora trasposte nella Mifid II.

Q13. Siete d'accordo con gli argomenti dell'analisi sui costi/benefici dell'allegato IV? Pensate che andrebbero considerati altri elementi in questa analisi e, se sì, per quale motivo?

Riteniamo che l'analisi costi benefici effettuata non sia del tutto realistica. Un aumento dei costi di *compliance* si traduce inevitabilmente in un aumento dei costi d'impresa che, in tutta probabilità, saranno poi sostenuti dal cliente finale.