

LINEE GUIDA IN MATERIA DI POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DEI CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE

PRESENTAZIONE

Le fonti normative

Con la Direttiva 2010/76/UE (CRD III) si sono recepite nell'ordinamento giuridico le raccomandazioni del Financial Stability Board e della Commissione europea sull'adozione da parte delle imprese finanziarie (bancarie, di investimento e assicurative) di politiche di remunerazione e di incentivazione sostenibili e coerenti con gli obiettivi e le strategie economiche di lungo periodo e attente alle esigenze di tutela dei risparmiatori.

Tale Direttiva è stata attuata nel comparto bancario dalla Banca d'Italia con le Disposizioni del 30 marzo 2011, in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari. Esse hanno inciso sui processi di elaborazione e di controllo dei sistemi di remunerazione a tutti i livelli, nonché sulla struttura dei compensi e sugli obblighi di informativa al pubblico, di carattere qualitativo e quantitativo, vincolando le banche a dotarsi di sistemi retributivi coerenti con le politiche di prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo.

Con Provvedimento del 25 luglio 2012 la Banca d'Italia e la Consob hanno poi approvato una modifica al Regolamento congiunto del 29 ottobre 2007 al fine di estendere anche alle SIM l'applicazione delle suddette Disposizioni della Banca d'Italia.

In data 18 novembre 2014 la Banca d'Italia ha aggiornato le suddette Disposizioni di vigilanza includendovi una nuova Sezione IV dedicata alle particolari figure degli agenti in attività finanziaria, degli agenti di assicurazione e dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

In seguito l'EBA ha adottato i propri Orientamenti in materia, i quali sono stati recepiti dalla Banca d'Italia nelle suddette Disposizioni di vigilanza, con l'occasione confluite nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, parte I, tit. IV, cap. 2 (aggiornamento del 23 ottobre 2018).

Infine, con Regolamento del 5 dicembre 2019 la Banca d'Italia ha disciplinato le modalità di applicazione delle suddette Disposizioni alle SIM, tenendo fuori dalle stesse le SIM che non assumono posizioni di rischio in proprio né si vengono a trovare in situazioni di debito verso i clienti (art. 17), ed ha inoltre stabilito i principi generali applicabili in materia anche alle società di gestione collettiva, richiamando per i gestori di FIA le disposizioni dettate dall'art. 107 del Regolamento delegato (UE) della Commissione n. 231/2013 del 19 dicembre 2012 (artt. 40 ss. e allegato 2).

Le richiamate Disposizioni della Banca d'Italia si integrano con i *regulatory technical standards* adottati dalla Commissione europea, su proposta dell'EBA, ai sensi della Direttiva 2013/36/UE (CRD IV).

Esse si interpretano alla luce dei principi, delle norme e degli orientamenti dell'ordinamento giuridico dell'Unione Europea, di cui costituiscono attuazione e un elenco dei quali, aggiornato al 23 ottobre 2018, è riportato nella Sezione I, par. 2, delle medesime Disposizioni di vigilanza.

Si coordinano poi con le disposizioni e gli orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione adottati ai sensi della MiFID II con la finalità di garantire il rispetto delle norme di trasparenza e correttezza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei conflitti di interesse[1], nonché con le disposizioni e gli orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione adottati in relazione alla prestazione dei servizi bancari e finanziari ai clienti al dettaglio da parte delle banche e degli intermediari del credito[2]. Ove del caso, rilevano anche le decisioni emanate dalla Banca Centrale Europea ai sensi del RMVU e le disposizioni per le società quotate.

La ratio di una disciplina speciale delle politiche di remunerazione per gli agenti

La disciplina sopra riferita si applica al personale dell'intermediario, comprensivo dei dipendenti e degli altri collaboratori che sono inseriti stabilmente nella sua organizzazione, compresi i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede operanti per conto dello stesso sulla base di un contratto di agenzia.

Essa, tuttavia, prende in considerazione i sistemi di remunerazione adottati per i dipendenti e per gli esponenti aziendali, tipicamente caratterizzati da una componente fissa, la quale rappresenta il corrispettivo dell'attività lavorativa, e una componente variabile, eventuale, che viene sottoposta a determinati criteri di allineamento ai rischi. Più in particolare, muove dalla considerazione della normale compresenza di una componente fissa e di una variabile al fine di prevedere che sia stabilita una proporzione fra tali componenti e che le forme di retribuzione incentivanti, riconducibili alla componente variabile (basate su strumenti finanziari, ad esempio piani di *stock option* o collegate alla *performance* aziendale), siano parametrizzate al rischio assunto e strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse dell'intermediario in una prospettiva di lungo periodo.

Sin dai primordi della disciplina l'Assoreti ha avvertito la necessità di prevedere un'autonoma disciplina delle politiche di remunerazione per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede legati all'intermediario da un contratto di agenzia. La remunerazione di tali consulenti finanziari è, infatti, prevalentemente, se non esclusivamente, variabile, essendo formata da provvigioni commisurate percentualmente agli affari che i medesimi procurano all'intermediario preponente. Essa, pertanto, non potrebbe essere assoggettata a criteri di allineamento al rischio per il solo fatto di essere variabile, se non al costo di incidere sul corrispettivo naturale dell'attività promozionale tipicamente svolta dall'agente, comprimendo la causa del contratto di lavoro, la causa propria dell'agenzia, frustrandone quindi la funzione economico-sociale pur in presenza di una precisa scelta legislativa, voluta per inquadrare il rapporto fra intermediario e consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede (art. 1, comma 5-*septies*.3, Tuf).

L'Associazione ha quindi elaborato, a cavallo fra il 2010 e il 2011, i *"Criteri generali per l'individuazione di disposizioni sulle politiche di incentivazione delle reti dei promotori finanziari agenti"*, poi emendati nel 2013, finalizzati a fornire un ausilio per l'individuazione della parte della remunerazione dell'agente da correggere per il rischio in considerazione della sua valenza specificamente incentivante, nonché dei criteri correttivi più consoni alle tipologie di rischio propriamente riconducibili all'attività di offerta fuori sede del consulente finanziario e delle condizioni per poter annoverare quest'ultimo all'interno del personale più rilevante.

I principi cardine individuati nei predetti Criteri associativi sono stati nella sostanza ripresi dalla Banca d'Italia e dalla Consob nel Resoconto della consultazione sul Provvedimento congiunto del 25 luglio 2012 e, successivamente, nella Sezione IV delle vigenti Disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia.

In particolare, in quest'ultima Sezione è stato accolto il principio, sostenuto dall'Associazione, secondo cui *"la provvigione non ha di per sé valenza incentivante"* e, coerentemente ad esso, si è affermato che il rapporto fra la remunerazione fissa e quella variabile del dipendente è sostituito con il diverso rapporto fra la remunerazione "ricorrente" e quella "non ricorrente" dell'agente. Di conseguenza, si prevede che le regole di vigilanza prudenziale si applichino alla remunerazione "non ricorrente", intesa come quella *"parte della remunerazione che ha una valenza incentivante (legata, ad esempio, all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati benchmark sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.)"*, e non si applichino, per contro, alla remunerazione "ricorrente", definita, per differenza, come *"la parte della remunerazione diversa da quella non ricorrente, che rappresenta l'elemento stabile e ordinario della remunerazione"* dell'agente.

L'intervenuto assorbimento dei Criteri associativi all'interno della disciplina positiva ha determinato la necessità di procedere ad una loro revisione al fine di eliminare le disposizioni divenute superflue perché tradotte ormai in norme dell'ordinamento giuridico e di conservare invece quelle volte a fornire chiarimenti sui criteri di classificazione e di allineamento al rischio delle diverse tipologie di remunerazione affermatesi nella prassi del settore, nonché sui criteri per includere il consulente finanziario agente all'interno del personale più rilevante, al contempo aggiornandole e integrandole alla luce degli orientamenti successivamente espressi dalle autorità creditizie e dell'esperienza maturata dalle Associate.

Più in dettaglio, le presenti Linee guida intendono sviluppare ed adattare i principi e le norme prudenziali stabiliti dall'ordinamento giuridico alle specificità delle forme di remunerazione dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede; esse concorrono, pertanto, alla corretta definizione della cornice normativa dei mercati finanziari alla cui osservanza sono tenuti tutti gli intermediari che vi operino a tutela dell'integrità dei mercati stessi e per lo svolgimento al suo interno di una competizione sana e leale.

Esse sono approvate ai sensi dell'art. 20, comma 3, del Codice di Comportamento dell'Assoreti e vanno ad integrare i principi in materia di politiche commerciali e sistemi incentivanti contenuti nell'art. 11-bis del medesimo Codice.

[1] Regolamento (UE) della Commissione 2017/565 (art. 27; Regolamento della Consob n. 20307/2018 (artt. 65 e 93); Orientamenti ESMA/2013/606 del 1° ottobre 2013 (per le imprese che prestano servizi di investimento), ESMA/2013/232 del 3 luglio 2013, e successive modificazioni (per i gestori di FIA), ESMA/2016/575 (per i gestori di OICVM) ed ESMA/34/39/968 del 3 aprile 2020 (sulle commissioni di *performance* dei fondi).

[2] Provvedimento della Banca d'Italia del 29 luglio 2009, e successive modificazioni, *Trasparenza delle obbligazioni e dei servizi bancari e finanziari*, sez. 11, par. 2-*quater*; Orientamenti EBA/GL/2016/06 del 13 dicembre 2016 sulle politiche e prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di servizi bancari al dettaglio.

LINEE GUIDA

1. Definizioni
2. Campo di applicazione
3. Principi generali
4. Remunerazione "ricorrente" e "non ricorrente"
5. Sistemi di remunerazione e incentivazione
6. Personale più rilevante

1. Definizioni

"Disposizioni della Banca d'Italia": le disposizioni contenute nella Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 settembre 2013, tit. IV, cap. 2, *Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione*;

"Disposizioni di Vigilanza": le Disposizioni della Banca d'Italia nonché le disposizioni dell'ordinamento giuridico italiano e di quello dell'Unione Europea, gli orientamenti e le raccomandazioni delle Autorità e degli organismi dell'Unione europea ed internazionali, richiamati nelle Disposizioni della Banca d'Italia, ed ogni successiva modificazione ed integrazione;

"consulente finanziario": il consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede come definito dall'art. 1, comma 5-*septies*.3, del Tuf, iscritto nella relativa sezione dell'albo unico dei consulenti finanziari di cui all'art. 31, comma 4, del Tuf;

"*manager*": il consulente finanziario titolare di un incarico di supervisione e coordinamento di altri consulenti finanziari;

"*over*": la provvigione calcolata come quota parte di quelle maturate da altri consulenti finanziari, nell'ambito di un incarico di supervisione e coordinamento o di un incarico di reclutamento.

2. Campo di applicazione

Le presenti Linee guida si applicano ai rapporti con i consulenti finanziari che operano per un'Associata in forza di un contratto di agenzia.

Al fine di favorire l'avvio dell'attività, esse non si applicano, tuttavia, ai rapporti instaurati con i consulenti finanziari, non qualificati come personale più

rilevante, che siano iscritti all'albo da meno di tre anni e che non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o altri intermediari abilitati all'offerta fuori sede.

3. Principi generali

Le politiche di remunerazione e di incentivazione dei consulenti finanziari sono sottoposte ai principi generali enunciati nella Sezione I, par. 5, delle Disposizioni della Banca d'Italia, nonché:

a) ai criteri individuati nella Sezione IV delle Disposizioni della Banca d'Italia finalizzati ad adattare le regole sulla struttura della remunerazione variabile del personale dipendente, dettate nella Sezione III delle medesime Disposizioni e fondate sulla compresenza di una parte fissa e di una variabile, alle specificità della remunerazione dei consulenti finanziari, per solito interamente o prevalentemente variabile;

b) limitatamente ai consulenti finanziari qualificati come personale più rilevante, alle norme più stringenti dettate per tale personale nella Sezione I, parr. 6 e 7, delle Disposizioni della Banca d'Italia.

Le Associate disegnano i sistemi di remunerazione e di incentivazione dei consulenti finanziari perseguendo le finalità di prudente gestione del rischio sottese alle Disposizioni di Vigilanza in coerenza con la natura e l'entità dei rischi propriamente riconducibili alla loro attività, nonché con la forma normalmente provvigionale della loro remunerazione.

Le Associate evitano di introdurre forme di remunerazione, provvigionali e non, tese ad eludere l'applicazione delle norme prudenziali sulla remunerazione "non ricorrente".

Le Associate si attengono alle presenti Linee guida nel rispetto dei principi di proporzionalità e di autonomia in relazione alle caratteristiche dimensionali, organizzative ed operative di ciascuna, nonché all'eventuale sottoposizione alle direttive della capogruppo.

4. Remunerazione "ricorrente" e "non ricorrente"

Nei rapporti con i consulenti finanziari i concetti di "retribuzione fissa" e di "retribuzione variabile" sono sostituiti dai concetti, rispettivamente, di "componente ricorrente" e di "componente non ricorrente" della remunerazione dell'agente, così come definiti nella Sezione IV delle Disposizioni della Banca d'Italia (di seguito, anche "remunerazione ricorrente" e "remunerazione non ricorrente").

Remunerazione ricorrente

Si considerano "ricorrenti" tutti i compensi fissi e provvigionali – di sottoscrizione come di gestione – determinati in collegamento al volume della raccolta (lorda e/o netta) e/o delle masse e/o di qualsivoglia altro parametro connesso agli affari procurati dal consulente finanziario e non aventi una specifica valenza incentivante. Rientrano in tali compensi anche quelli previsti a

fronte della cessione del portafoglio che avvenga in corso di rapporto o al momento della sua cessazione.

La preventiva programmazione contrattuale, all'inizio del rapporto o in un momento successivo, di una variazione nel tempo delle aliquote applicate alle suddette provvigioni per effetto del decorso di termini prestabili e/o dell'avanzamento del profilo non fa venir meno la classificazione delle stesse come "ricorrenti".

La mera revisione delle aliquote provvigionali effettuata nel corso del rapporto di agenzia è in sé neutra rispetto alla classificazione delle relative provvigioni come ricorrenti.

Gli importi fissi corrisposti nella fase di avvio del rapporto di agenzia o in una fase successiva con la finalità di sostegno dell'attività o del reddito del consulente finanziario – anche a titolo di rimborso di spese documentate inerenti all'attività del consulente finanziario – sono di norma attratti allo stesso regime della remunerazione ricorrente. Allo stesso modo anche il minimo garantito è assoggettato al regime della remunerazione ricorrente, ove sia attribuito con la suddetta finalità di sostegno, per tale intendendosi l'integrazione delle provvigioni maturate dall'agente fino a concorrenza di una soglia predefinita.

Il compenso periodico fisso del *manager* rientra nella componente ricorrente della remunerazione se è previsto nell'ambito dell'incarico di supervisione e coordinamento, anche in contropartita di un incarico di formazione dei consulenti finanziari coordinati.

Le *over* corrisposte al *manager* remunerano l'attività di promozione indiretta svolta attraverso il reclutamento, la supervisione e il coordinamento di altri consulenti finanziari e, costituendo quota parte delle provvigioni ricorrenti spettanti a tali consulenti finanziari, hanno anche esse natura ricorrente.

Remunerazione non ricorrente

Si considerano "non ricorrenti" i compensi di natura incentivante, anche non monetari, che maturano per il singolo consulente finanziario o per l'intera rete o per una parte di essa, anche sulla base di un *contest*, in dipendenza della realizzazione di un obiettivo commerciale (come il raggiungimento ad una certa data di un determinato livello di raccolta lorda o netta relativa a determinate categorie di prodotti) o di altro tipo (come la permanenza nella rete sino ad una certa data).

Anticipazioni della remunerazione

Le anticipazioni della remunerazione hanno, di norma, la stessa natura della remunerazione di cui costituiscono un'anticipazione.

Per altro, le anticipazioni della remunerazione ricorrente, per essere considerate anche esse ricorrenti, devono essere definite con buona fede reciproca secondo rigorosi criteri prudenziali che tengano conto dell'effettiva capacità produttiva del consulente finanziario in modo da consentire il recupero

delle somme anticipate nel termine stabilito mediante compensazione, anche graduale, con le varie componenti della remunerazione maturate e, all'occorrenza, con ogni altro mezzo di tutela giuridica disponibile.

Importo iniziale una tantum

L'importo iniziale garantito pagato *una tantum* al consulente finanziario al momento dell'avvio del rapporto di agenzia non è soggetto alle norme sulla struttura della remunerazione variabile contenute nella Sezione III, par. 2.1, delle Disposizioni della Banca d'Italia (come gli indicatori di *risk adjustment* e i meccanismi di *malus* e *claw back* nonché, nel caso del personale più rilevante, il bilanciamento con gli strumenti finanziari ed i sistemi di pagamento differito), e, nei riguardi del personale più rilevante, non concorre al rapporto ricorrente / non ricorrente della remunerazione dell'anno di riferimento. Nel caso in cui tale importo fosse pagato in più *tranches* nel corso dell'anno, lo stesso concorrerebbe al rapporto ricorrente / non ricorrente. Ove venisse corrisposto anche oltre la prima annualità, esso sarebbe altresì assoggettato, per la parte eccedente, alle citate norme sulla struttura della remunerazione variabile.

Benefit

I *benefit* riconosciuti al consulente finanziario, anche in collegamento con un altro incarico (ad esempio, di supervisione e coordinamento), rientrano nella parte ricorrente della remunerazione del consulente finanziario se sono attribuiti stabilmente al medesimo, sempre che costituiscano forme di compenso dell'attività svolta (come la stipulazione di coperture assicurative).

5. Sistemi di remunerazione e incentivazione

Le Associate definiscono i sistemi di remunerazione e incentivazione dei consulenti finanziari conformemente ai principi generali sopra indicati.

Tali sistemi sono individuati tenendo conto in particolar modo dei rischi operativi, di tipo eminentemente legale e reputazionale, cui può dar luogo l'attività dei consulenti finanziari, valorizzando i presidi di controllo interno già previsti dalla MiFID II e dalla relativa disciplina di attuazione al fine di evitare forme di remunerazione e di incentivazione incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse del cliente. In tale prospettiva le Associate ancorano la parte non ricorrente della remunerazione ad obiettivi non solo commerciali, ma anche di tipo qualitativo, al fine di incoraggiare condotte virtuose e conformi alla normativa, idonee a rafforzare la fiducia della clientela, a minimizzare il rischio di contenziosi ed a contribuire così alla costruzione di un *budget* sostenibile.

Nel definire la struttura della parte non ricorrente della remunerazione le Associate individuano gli opportuni meccanismi, ad esempio di *claw-back*, al fine di tenere conto del rischio di perdite conseguenti all'eventuale recesso del consulente finanziario seguito da una migrazione – sua e, potenzialmente, della clientela che assisteva – verso un altro intermediario.

Bonus pool

Ogni Associata determina l'ammontare complessivo della remunerazione non ricorrente della totalità dei propri consulenti finanziari tenendo conto delle condizioni patrimoniali, reddituali e di liquidità proprie e del gruppo di appartenenza (*bonus pool*).

A tal fine sono previste condizioni di accesso alla remunerazione non ricorrente (*gate*) che ne impediscano il pagamento in tutto o in parte. Queste condizioni di accesso sono commisurate a parametri individuati discrezionalmente da ciascuna Associata.

Il *bonus pool* è ripartito fra i consulenti finanziari sulla base di criteri razionali, oggettivi e documentati.

Criteri di determinazione ex ante della remunerazione "non ricorrente"

Le componenti non ricorrenti della remunerazione del consulente finanziario sono strutturate in modo da assicurare un risultato utile all'intermediario.

Nel determinarle le Associate tengono conto, ove applicabili, anche di indicatori di rischiosità operativa quali, a titolo esemplificativo:

- i reclami della clientela riferibili all'operato del consulente finanziario;
- le sanzioni amministrative o contrattuali applicate al consulente finanziario;
- le condanne anche non definitive alla restituzione di somme o al risarcimento di danni alla clientela in dipendenza di fatti ascrivibili al consulente finanziario.

Criteri di correzione ex post della remunerazione "non ricorrente"

Le componenti non ricorrenti della remunerazione del consulente finanziario sono sottoposte a meccanismi di *malus* o di *claw-back* basati anche sugli indicatori di rischiosità operativa che presiedono alla determinazione *ex ante* della remunerazione o su altri indicatori equivalenti.

Tutti i parametri utilizzati, sia qualitativi sia quantitativi, devono essere ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione; qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, devono essere chiari e predeterminati i criteri su cui le stesse si basano.

6. Personale più rilevante

Il consulente finanziario svolge l'incarico di promuovere e raccomandare i prodotti ed i servizi finanziari ai clienti ed ai potenziali clienti sotto la piena e incondizionata responsabilità dell'intermediario per il quale opera con vincolo di esclusiva ai sensi dell'art. 31, comma 2, d.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (e successive modifiche), e senza avere, di norma, il potere di rappresentanza dell'intermediario medesimo né responsabilità gestionali né poteri decisionali.

Nella generalità dei casi, pertanto, egli non ha un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'intermediario preponente.

Criteri di identificazione qualitativi

Salvo che svolga altri incarichi rilevanti, il consulente finanziario, in quanto tale, non è di norma annoverabile fra il personale più rilevante sulla base dei criteri qualitativi contemplati nell'art. 3 del Regolamento delegato (UE) della Commissione, n. 604 del 4 marzo 2014. Egli, del resto, non ha neppure "responsabilità dirigenziali" e svolge l'attività individualmente, anche all'interno di un ufficio che non si ritiene possa assurgere ad "unità operativa/aziendale rilevante".

Le Associate verificano se il consulente finanziario possa rientrare nel personale più rilevante sulla base di uno o più di tali criteri qualitativi per effetto dello svolgimento di altri incarichi, come, ad esempio, quello di supervisione e coordinamento, prendendo in considerazione, in tal caso, il numero dei consulenti finanziari coordinati, l'estensione della zona in cui operano e l'entità delle masse che accudiscono, da rapportarsi alle dimensioni complessive della rete ed alla rilevanza di quest'ultima nel bilancio dell'Associata.

Criteri di identificazione quantitativi

Per le considerazioni sopra esposte si ritiene, in generale, che il livello anche molto elevato della remunerazione del consulente finanziario non costituisca il riflesso della sua partecipazione, neppure in fatto, ai processi decisionali dell'intermediario, bensì dipenda interamente dalla metodologia di formazione del reddito, commisurato ai proventi degli affari procurati all'intermediario preponente.

I criteri prudenziali con cui le Associate determinano i sistemi di remunerazione e incentivazione dei consulenti finanziari ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e delle presenti Linee guida, i sistemi di controllo interno, la vigilanza pubblica e l'apparato delle sanzioni sia contrattuali sia amministrative previste nei confronti dei medesimi concorrono, in definitiva, a circoscrivere in maniera significativa l'intera area dei rischi cui le Associate sono esposte nell'esercizio della loro attività.

Pertanto, in relazione ai consulenti finanziari annoverabili fra il personale più rilevante in forza della presunzione *iuris tantum* derivante dal superamento, nell'anno di riferimento, delle soglie quantitative stabilite nell'art 4 del Regolamento (UE) della Commissione n. 604/2014, le Associate valutano caso per caso la sussistenza o meno delle condizioni che possano obiettivamente legittimare una deroga a siffatta presunzione, all'uopo considerando, fra l'altro: *i*) se il livello elevato del reddito si accompagni ad altri fattori, come, ad esempio, l'esercizio del potere di supervisione e coordinamento nei confronti di altri consulenti finanziari; *ii*) se il superamento delle soglie sia stabile nel tempo o abbia viceversa risentito a posteriori di particolari circostanze verificatesi nell'anno di riferimento e che difficilmente potrebbero ripetersi in

futuro; *iii*) se il reddito del consulente finanziario sia stato gravato nell'anno di riferimento da significativi costi di produzione (quali, ad esempio, quelli per l'affitto dell'ufficio, per la remunerazione del personale di segreteria, per l'acquisto di strumenti e materiali di lavoro o per attività formative) o abbia subito trattenute fiscali e previdenziali più onerose di quelle previste per i dipendenti.