

Il presente documento è conforme all'originale contenuto negli archivi della Banca d'Italia

Firmato digitalmente da

Sistemi di remunerazione. Comunicazione per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'EBA.

1. Premessa

La CRD (direttiva 2013/36/UE) e la IFD (direttiva (UE) 2019/2034) stabiliscono che l'Autorità Bancaria Europea e le Autorità di vigilanza raccolgano ed elaborino informazioni in materia di sistemi di remunerazione di banche e imprese di investimento. A questo scopo, le direttive attribuiscono all'EBA il compito di definire, in apposite linee guida, le modalità di rilevazione di queste informazioni.

L'EBA ha dato attuazione a questo mandato pubblicando, il 30 giugno 2022, le *Guidelines* nn. 2022/06, 2022/07 e 2022/08. Esse rappresentano una revisione degli Orientamenti già esistenti ⁽¹⁾, volta a tenere conto delle novità in materia di compensi introdotte dalla c.d. CRD 5 (direttiva (UE) 2019/878) e dal Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 sull'informativa al pubblico, nonché dal nuovo quadro prudenziale per le imprese di investimento contenuto nel c.d. pacchetto IFR/IFD ⁽²⁾.

In particolare, le tre linee guida riguardano:

- a) **l'attività di raccolta presso le banche e le imprese di investimento di informazioni riguardanti gli *high earners***, ossia i soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di euro su base annuale (EBA/GL/2022/08, "*Guidelines on the data collection exercises regarding high earners under Directive 2013/36/EU and under Directive (EU) 2019/2034*");
- b) **la c.d. attività di *benchmarking* sulle banche**, finalizzata a monitorare e confrontare: *i*) le tendenze e le prassi remunerative – in particolare dei cc.dd. *risk takers* – e il divario retributivo di genere in un campione di banche selezionato dalle competenti autorità di vigilanza secondo i criteri di rappresentatività forniti dall'EBA; *ii*) i rapporti tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del personale più rilevante superiori al 100% (EBA/GL/2022/06, "*Guidelines on the benchmarking exercises on remuneration practices, the gender pay gap and approved higher ratios under Directive 2013/36/EU*");
- c) **la c.d. attività di *benchmarking* sulle imprese di investimento**, finalizzata a monitorare e confrontare le tendenze e le prassi remunerative – in particolare dei cc.dd. *risk takers* – e il divario retributivo di genere in un campione di imprese di investimento selezionato dalle competenti autorità di vigilanza secondo i criteri di rappresentatività forniti dall'EBA (EBA/GL/2022/07, "*Guidelines on the benchmarking exercises on remuneration practices and the gender pay gap under Directive (EU) 2019/2034*").

Il testo degli Orientamenti dell'EBA è disponibile all'indirizzo <http://www.eba.europa.eu/regulation-and-policy/remuneration>.

⁽¹⁾ EBA/GL/2014/07 ed EBA/GL/2014/08, che a loro volta avevano sostituito le EBA/GL/2012/04 e le EBA/GL/2012/05, ai sensi delle quali le rilevazioni sulle remunerazioni sono condotte a livello nazionale ed europeo sin dal 2012.

⁽²⁾ Regolamento (UE) 2019/2033 e direttiva (UE) 2019/2034.

Le nuove linee guida individuano, tra l'altro, l'ambito di applicazione delle rilevazioni, le modalità di raccolta e aggregazione dei dati, il regime transitorio e includono in allegato gli schemi che gli intermediari devono utilizzare per la trasmissione delle informazioni alle Autorità di vigilanza, che poi ne curano l'invio all'EBA.

2. Attuazione degli Orientamenti EBA 2022/06, 2022/07 e 2022/08

Con la presente comunicazione, la Banca d'Italia si conforma ai nuovi orientamenti dell'EBA e, in particolare:

- conferma il campione di banche per l'attività di *benchmarking* sulle tendenze e prassi remunerative ai sensi della CRD;
- eleva da 3,5 a 5 miliardi di euro la soglia di attivo di bilancio per l'individuazione delle banche soggette alla rilevazione in materia di *benchmarking* sulle tendenze e prassi remunerative per finalità di vigilanza nazionale, in modo da allineare la soglia a quella individuata nella definizione di "banche di minori dimensioni o complessità operativa" nell'ambito del recepimento della CRD 5 ⁽³⁾;
- individua il campione di SIM per l'attività di *benchmarking* sulle tendenze e prassi remunerative ai sensi della IFD;
- estende le rilevazioni per l'attività di *benchmarking* ai dati sul divario retributivo di genere ⁽⁴⁾ e sui rapporti tra componente variabile e componente fissa della remunerazione superiori al 100% ⁽⁵⁾;
- definisce le modalità di identificazione e aggiornamento periodico del campione di banche e SIM per l'attività di *benchmarking* sul divario retributivo di genere;
- modifica i termini di trasmissione dei dati da parte degli intermediari;
- rinvia agli schemi allegati alle *Guidelines* nn. 2022/06, 2022/07 e 2022/08 – e, limitatamente all'esercizio di *benchmarking* in materia di tendenze e prassi remunerative ai sensi della CRD, alle tabelle REM1, REM2, REM3, REM4 e REM5 del Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 – per l'individuazione delle informazioni da trasmettere alla Banca d'Italia ⁽⁶⁾.

In conformità con l'articolo 8 del [Regolamento della Banca d'Italia del 9 luglio 2019 recante la disciplina dell'adozione degli atti di natura normativa o di contenuto generale](#), la presente Comunicazione non è stata sottoposta a consultazione pubblica: essa, infatti, si limita ad attuare e recepire conformemente il contenuto delle *Guidelines* dell'EBA, già sottoposte a consultazione pubblica ed AIR. Sussistono, inoltre, motivi di urgenza legati alla prima applicazione dei nuovi obblighi di rilevazione secondo le tempistiche stabilite dalle *Guidelines* stesse.

⁽³⁾ Cfr. 37° aggiornamento della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 3.

⁽⁴⁾ Per banche e SIM.

⁽⁵⁾ Per le banche. Solo ad esse, infatti, si applica il limite del 100% al rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione, elevabile fino al 200% in base a una decisione dell'assemblea (cfr. Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafo 1.2).

⁽⁶⁾ Non vengono quindi riproposti gli schemi allegati alla Comunicazione della Banca d'Italia del 7 ottobre 2014 e le relative note metodologiche.

3. Adempimenti per banche e SIM

3.1. Rilevazione sui cc.dd. *high earners* per banche e SIM

Le EBA/GL/2022/08 richiedono alle Autorità di vigilanza di condurre, presso tutte le banche e presso le imprese di investimento diverse da quelle piccole e non interconnesse ai sensi dell'art. 12 dell'IFR, la rilevazione sugli *high earners*, ossia sui soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di euro su base annuale.

Conformemente a quanto precede, sono sottoposte agli obblighi di rilevazione in materia di *high earners*:

- i) le capogruppo di gruppi bancari e di SIM (con riferimento al gruppo);
- ii) le banche non appartenenti a gruppi bancari e le SIM ⁽⁷⁾ non appartenenti a gruppi bancari o di SIM;
- iii) le succursali italiane di banche e imprese di investimento che hanno sede in un Paese non facente parte dell'Unione europea.

In deroga a quanto previsto dai punti i) e ii), sono esentate dai suddetti obblighi le banche, le SIM e le capogruppo che siano filiazioni di banche o imprese di investimento dell'Unione europea, essendo le relative informazioni già raccolte dall'Autorità di vigilanza competente per il tramite della casa madre estera.

Gli intermediari trasmettono alla Banca d'Italia le informazioni di cui agli allegati I o II delle EBA/GL/2022/08 ⁽⁸⁾, suddivise per le fasce di remunerazione (*i.e.*, da 1 a 2 milioni di euro, da 2 a 3, e così via) in cui ricadono i propri *high earners* e per Paese in cui questi operano ⁽⁹⁾ ⁽¹⁰⁾.

Con riferimento al personale impiegato all'estero, le informazioni da trasmettere riguardano solo gli *high earners* che operano in succursali o filiazioni insediate in Paesi aderenti allo Spazio Economico Europeo ⁽¹¹⁾.

Nel caso in cui non siano presenti *high earners*, gli intermediari trasmettono comunque una segnalazione "negativa".

Nel caso di gruppi bancari, la capogruppo trasmette alla Banca d'Italia:

- le informazioni di cui all'allegato I delle EBA/GL/2022/08 ("*Informazioni sulla remunerazione degli high earners ai sensi della direttiva 2013/36/UE*") secondo le istruzioni ivi contenute, con riguardo a tutte le società del gruppo (incluse le SIM di classe 2), anche se diverse dalle banche;

⁽⁷⁾ Sono escluse le SIM che si qualificano come piccole e non interconnesse ai sensi dell'art. 12 dell'IFR (nel presente documento "SIM di classe 3"). Per "SIM di classe 2" si intendono le SIM diverse dalle SIM di classe 1 e di classe 1-minus (come definite nell'art. 1, comma 1, lett. e-bis ed e-ter del TUF) e dalle SIM di classe 3.

⁽⁸⁾ Le SIM di classe 1 e di classe 1-minus trasmettono le informazioni di cui all'allegato I delle EBA/GL/2022/08 ("*Informazioni sulla remunerazione degli high earners ai sensi della direttiva 2013/36/UE*").

⁽⁹⁾ Si prenda ad esempio una capogruppo italiana che ha: a) 3 *high earners* in Italia, di cui uno remunerato con 1,5 milioni di euro e due con 3,5 milioni di euro; b) 2 *high earners* in Francia, remunerati entrambi con 1,5 milioni di euro; c) 2 in Germania, remunerati rispettivamente con 1,5 e 3,5 milioni di euro. La capogruppo invia alla Banca d'Italia: 2 insiemi di dati per l'Italia (il primo relativo all'*high earner* che guadagna 1,5 milioni di euro; il secondo relativo ai due che guadagnano 3,5 milioni di euro); 1 insieme di dati per la Francia; 2 insiemi di dati per la Germania (uno relativo all'*high earner* che guadagna 1,5 milioni di euro; l'altro relativo a quello che guadagna 3,5 milioni di euro).

⁽¹⁰⁾ L'*high earner* che, per lo stesso intermediario, svolge la propria attività in Paesi diversi è classificato, con riferimento a tutta la sua remunerazione, nella tavola relativa al Paese in cui l'attività è svolta in modo prevalente; nel caso in cui l'attività prevalente sia svolta al di fuori dei Paesi appartenenti allo Spazio Economico Europeo, l'informazione non deve essere segnalata.

⁽¹¹⁾ Restano quindi esclusi i dati relativi agli *high earners* operanti in Paesi terzi anche qualora facenti capo a succursali e filiazioni dello Spazio Economico Europeo.

- le informazioni di cui all'allegato II delle EBA/GL/2022/08 (“*Informazioni sulla remunerazione degli high earners ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034*”) secondo le istruzioni ivi contenute, con riguardo alle SIM di classe 2 appartenenti al gruppo ⁽¹²⁾.

Nel caso di gruppi di SIM, la capogruppo trasmette alla Banca d'Italia le informazioni di cui all'allegato II delle EBA/GL/2022/08, con riguardo a tutte le società del gruppo, anche se diverse dalle SIM di classe 2.

3.2. *Esercizio di benchmarking ai sensi della CRD* ⁽¹³⁾

3.2.1. *Esercizio di benchmarking in materia di tendenze e prassi remunerative*

Le EBA/GL/2022/06 richiedono alle Autorità di vigilanza di condurre la rilevazione avente finalità di *benchmarking* sulle tendenze e prassi remunerative presso un campione di banche che rispetti i criteri di rappresentatività indicati nelle *guidelines* stesse (*i.e.*, almeno il 60% del mercato nazionale in termini di totale attivo). Le Autorità possono includere nella rilevazione di *benchmarking* per finalità nazionale ulteriori banche per le quali sia ritenuto necessario raccogliere dati.

Conformemente a quanto precede, sono sottoposti agli obblighi di rilevazione per finalità di *benchmarking* in materia di tendenze e prassi remunerative:

- i) i gruppi bancari con attivo consolidato superiore a 40 miliardi di euro, nonché,
- ii) per finalità di vigilanza nazionale, le banche e i gruppi bancari con attivo di bilancio superiore a 5 miliardi di euro.

L'attivo di bilancio che determina l'obbligo di trasmissione delle informazioni è quello risultante alla fine dell'esercizio precedente a quello cui si riferiscono i dati della rilevazione ⁽¹⁴⁾.

Le banche trasmettono alla Banca d'Italia le informazioni contenute nelle tabelle REM1, REM2, REM3, REM4 e REM5 del Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 – tenendo conto di quanto specificato nell'Allegato XXXIV del medesimo Regolamento – e negli allegati I, II e III delle EBA/GL/2022/06, secondo le istruzioni ivi contenute.

Le informazioni devono riguardare anche le remunerazioni relative a succursali e filiazioni insediate in altri Paesi dell'Unione europea e in Paesi terzi e, nel caso di gruppi, sono trasmesse dalla capogruppo a livello consolidato. Per quanto riguarda le filiazioni di banche dell'Unione europea la cui casa madre estera sia inclusa nel campione selezionato dalla rispettiva autorità di vigilanza, esse, qualora abbiano un attivo di bilancio superiore a 5 miliardi di euro, sono sottoposte alla rilevazione di *benchmarking* per le sole finalità di vigilanza nazionale e trasmettono alla Banca d'Italia le informazioni contenute nelle tabelle REM1, REM2, REM3, REM4 e REM5 del Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 e negli allegati I, II e III delle EBA/GL/2022/06 con riferimento alle società incluse nell'area di consolidamento del sotto-gruppo italiano.

Ai fini della rilevazione di *benchmarking* sulle tendenze e prassi remunerative, nel caso di gruppi bancari il personale più rilevante si considera formato: a) dal personale identificato come più rilevante nelle banche appartenenti al gruppo, sia a livello individuale sia a livello consolidato ⁽¹⁵⁾; b) dal

⁽¹²⁾ Le informazioni di cui all'allegato II delle EBA/GL/2022/08 includono anche gli *high earners*, operanti in SIM di classe 2 appartenenti al gruppo bancario, che non svolgono la propria attività esclusivamente per la SIM ma sono stati incaricati dello svolgimento di attività professionali aventi un impatto diretto e significativo sul profilo di rischio o sull'attività di banche appartenenti al gruppo.

⁽¹³⁾ Rientrano nell'esercizio di *benchmarking* ai sensi della CRD anche le SIM di classe 1 e le SIM di classe 1-minus.

⁽¹⁴⁾ Ad esempio, la rilevazione 2023, riguardante le remunerazioni relative al 2022, è condotta sulle banche il cui attivo di bilancio era superiore a 40 o 5 miliardi di euro al 31 dicembre 2021.

⁽¹⁵⁾ Ai fini della rilevazione di *benchmarking* sulle tendenze e prassi remunerative, nei gruppi bancari cooperativi il personale più rilevante si considera formato dal personale identificato come più rilevante a livello individuale nella

personale di società di gestione del risparmio o di imprese di investimento appartenenti al gruppo incaricato dello svolgimento di attività aventi un impatto diretto e significativo sul profilo di rischio di banche appartenenti al gruppo; c) dal personale delle società del gruppo diverse dagli intermediari *sub a) e b)*, quando questo personale svolge attività professionali che hanno un impatto significativo sul profilo di rischio a livello consolidato.

3.2.2. *Esercizio di benchmarking in materia di divario retributivo di genere*

Le EBA/GL/2022/06 richiedono alle Autorità di vigilanza di condurre la rilevazione in materia di divario retributivo di genere presso un campione di banche che includa:

- tutte le banche incluse nel campione per il *benchmarking* sulle tendenze e prassi remunerative;
- almeno 5 banche per ciascuna delle seguenti fasce dimensionali: attività totali fino a 5 miliardi di euro; attività totali tra 5 e 15 miliardi di euro; attività totali pari o superiori a 15 miliardi di euro ⁽¹⁶⁾.

Entro il 31 dicembre di ogni anno precedente all'anno della rilevazione, la Banca d'Italia individua il campione di banche sottoposte agli obblighi di rilevazione per finalità di *benchmarking* in materia di divario retributivo di genere e lo comunica alle banche interessate. Il campione include in ogni caso, conformemente a quanto richiesto dalle EBA/GL/2022/06, tutte le banche capogruppo di gruppi bancari con attivo consolidato superiore a 40 miliardi di euro.

Le banche incluse nel campione trasmettono alla Banca d'Italia, su base individuale, le informazioni di cui all'allegato IV delle EBA/GL/2022/06, secondo le istruzioni ivi contenute.

In particolare, esse calcolano il divario retributivo di genere:

- tenendo conto dei membri del personale attivi prevalentemente in Italia e includendo il personale operante nelle succursali in Italia;
- per tutto il personale (compreso il personale più rilevante, identificato su base individuale) e, separatamente, per il personale più rilevante.

Le banche con almeno 250 membri del personale su base individuale suddividono il personale in quartili di livello retributivo e calcolano il divario retributivo di genere per tutto il personale sia con riferimento a ciascun quartile sia come valore totale. Le banche con meno di 250 membri del personale trasmettono i dati sul divario retributivo di genere come valore totale per tutto il personale.

Le banche con almeno 250 membri del personale più rilevante (identificato su base individuale) suddividono il personale più rilevante in quartili di livello retributivo e calcolano il divario retributivo di genere per il personale più rilevante sia con riferimento a ciascun quartile sia come valore totale. Le banche con meno di 250 membri del personale più rilevante trasmettono i dati sul divario retributivo di genere come valore totale per tutto il personale più rilevante.

capogruppo e nelle banche appartenenti al gruppo diverse dalle banche di credito cooperativo, nonché dal personale delle banche di credito cooperativo appartenenti al gruppo che svolge attività professionali aventi un impatto significativo sul profilo di rischio a livello consolidato. Resta fermo quanto previsto nelle lettere b) e c) del presente paragrafo.

⁽¹⁶⁾ Sono escluse dal campione le banche che si qualificano come enti piccoli e non complessi ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, punto 145), del CRR, nonché le banche con meno di 50 membri del personale su base individuale (a questi fini non si considerano i componenti dell'organo di supervisione strategica).

3.2.3. *Esercizio di benchmarking in materia di rapporti tra componente variabile e componente fissa della remunerazione del personale più rilevante superiori al 100%*

Le banche la cui assemblea ha approvato un rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione del personale più rilevante superiore al 100% ⁽¹⁷⁾ trasmettono alla Banca d'Italia su base individuale le informazioni di cui all'allegato V delle EBA/GL/2022/06, secondo le istruzioni ivi contenute.

Nel caso in cui non sia stato approvato un rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione del personale più rilevante superiore al 100%, le banche trasmettono comunque una segnalazione "negativa".

3.3. Esercizio di *benchmarking* ai sensi della IFD

3.3.1. *Esercizio di benchmarking in materia di tendenze e prassi remunerative*

Le EBA/GL/2022/07 richiedono alle Autorità di vigilanza di condurre la rilevazione avente finalità di *benchmarking* sulle tendenze e prassi remunerative presso un campione di imprese di investimento soggette agli articoli 25 e 34 IFD che rispetti i criteri indicati nelle *Guidelines* stesse (*i.e.*, almeno le tre imprese di investimento più grandi dello Stato membro in termini di volume delle attività; copertura di almeno il 50% del mercato nazionale in termini di volume totale delle attività).

Conformemente a quanto precede, sono sottoposti agli obblighi di rilevazione per finalità di *benchmarking* in materia di tendenze e prassi remunerative:

- i) i gruppi di SIM il cui volume totale delle attività (in bilancio e fuori bilancio) a livello consolidato è superiore a 100 milioni di euro, nonché,
- ii) le SIM di classe 2, non appartenenti a gruppi di SIM, il cui volume totale delle attività (in bilancio e fuori bilancio) a livello individuale è superiore a 100 milioni di euro ⁽¹⁸⁾.

Il volume totale di attività (in bilancio e fuori bilancio) che determina l'obbligo di trasmissione delle informazioni è quello risultante alla fine dell'esercizio precedente a quello cui si riferiscono i dati della rilevazione ⁽¹⁹⁾.

Le SIM trasmettono alla Banca d'Italia le informazioni contenute negli Allegati I, II, III e IV delle EBA/GL/2022/07, secondo le istruzioni ivi contenute.

Le informazioni riguardano anche le remunerazioni relative a succursali e filiazioni insediate in altri Paesi dell'Unione europea e in Paesi terzi e, nel caso di gruppi di SIM, sono trasmesse dalla capogruppo a livello consolidato. Per quanto riguarda le SIM con volume totale delle attività (in bilancio e fuori bilancio) superiore a 100 milioni di euro che sono filiazioni di imprese di investimento dell'Unione europea, esse non sono sottoposte agli obblighi di rilevazione per finalità di *benchmarking* in materia di tendenze e prassi remunerative qualora la casa madre estera sia inclusa nel campione selezionato dalla rispettiva autorità di vigilanza.

Ai fini della rilevazione di *benchmarking* sulle tendenze e prassi remunerative, nel caso di gruppi di SIM il personale più rilevante si considera formato: a) dal personale identificato come più rilevante nelle SIM di classe 2 appartenenti al gruppo, a prescindere dal fatto che sia identificato a livello individuale o consolidato; b) dal personale di società del gruppo diverse dalle SIM di classe 2, quando

⁽¹⁷⁾ Cfr. Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione III, paragrafo 1.2.

⁽¹⁸⁾ Sono incluse nella rilevazione con finalità di *benchmarking* sulle tendenze e prassi remunerative ai sensi delle EBA/GL/2022/07 anche le SIM appartenenti a gruppi bancari, qualora il volume totale delle attività (in bilancio e fuori bilancio) sia superiore, a livello individuale, a 100 milioni di euro. Sono escluse dalla rilevazione le SIM di classe 3.

⁽¹⁹⁾ Cfr. nota 14.

questo personale svolge attività professionali che hanno un impatto significativo sul profilo di rischio a livello consolidato.

3.3.2. Esercizio di benchmarking in materia di divario retributivo di genere

Le GL EBA 2022/07 richiedono alle Autorità di vigilanza di condurre la rilevazione in materia di divario retributivo di genere presso un campione di imprese di investimento soggette agli articoli 25 e 34 IFD che includa:

- tutte le imprese di investimento incluse nel campione per il *benchmarking* sulle tendenze e prassi remunerative;
- almeno 5 imprese di investimento (ove presenti) cui si applicano l'articolo 32, paragrafo 1, lettere j) e l), e l'articolo 32, paragrafo 3, terzo comma, della IFD, nonché almeno 5 imprese di investimento escluse dall'applicazione di tali disposizioni conformemente alla deroga di cui all'articolo 32, paragrafo 4, lettera a), della IFD ⁽²⁰⁾.

Entro il 31 dicembre di ogni anno precedente all'anno della rilevazione, la Banca d'Italia individua il campione di SIM sottoposte agli obblighi di rilevazione per finalità di *benchmarking* in materia di divario retributivo di genere e lo comunica alle SIM interessate. Il campione include in ogni caso, conformemente a quanto richiesto dalle EBA/GL/2022/07, le SIM capogruppo di gruppi di SIM il cui volume totale delle attività (in bilancio e fuori bilancio) a livello consolidato è superiore a 100 milioni di euro, nonché le SIM, non appartenenti a gruppi di SIM (*i.e.*, individuali o appartenenti a gruppi bancari), il cui volume totale delle attività (in bilancio e fuori bilancio) a livello individuale è superiore a 100 milioni di euro.

Le SIM incluse nel campione trasmettono alla Banca d'Italia, su base individuale, le informazioni di cui all'allegato V delle EBA/GL/2022/07, secondo le istruzioni ivi contenute.

In particolare, esse calcolano il divario retributivo di genere:

- tenendo conto dei membri del personale attivi prevalentemente in Italia e includendo il personale operante nelle succursali in Italia;
- per tutto il personale (compreso il personale più rilevante, identificato su base individuale) e, separatamente, per il personale più rilevante.

Le SIM con almeno 250 membri del personale su base individuale suddividono il personale in quartili di livello retributivo e calcolano il divario retributivo di genere per tutto il personale sia con riferimento a ciascun quartile sia come valore totale. Le SIM con meno di 250 membri del personale trasmettono i dati sul divario retributivo di genere come valore totale per tutto il personale.

Le SIM con almeno 250 membri del personale più rilevante (identificato su base individuale) suddividono il personale più rilevante in quartili di livello retributivo e calcolano il divario retributivo di genere per il personale più rilevante sia con riferimento a ciascun quartile sia come valore totale. Le SIM con meno di 250 membri del personale più rilevante trasmettono i dati sul divario retributivo di genere come valore totale per tutto il personale più rilevante.

3.4. Termini per l'invio delle segnalazioni

Gli intermediari soggetti agli obblighi di cui ai parr. 3.1, 3.2 e 3.3 trasmettono alla Banca d'Italia:

- con cadenza annuale i dati sugli *high earners* e sulle tendenze e prassi remunerative (cfr. parr. 3.1, 3.2.1 e 3.3.1);

⁽²⁰⁾ Sono escluse dal campione le imprese di investimento con meno di 50 membri del personale su base individuale (a questi fini non si considerano i componenti dell'organo di supervisione strategica).

- con cadenza triennale, a partire dal 2024, i dati sul divario retributivo di genere (cfr. par. 3.2.2 e 3.3.2);
- con cadenza biennale, a partire dal 2023, i dati sui rapporti tra componente variabile e componente fissa della remunerazione superiori al 100% (cfr. par. 3.2.3).

Gli intermediari trasmettono alla Banca d'Italia le informazioni entro il 15 giugno dell'anno della rilevazione; le informazioni si riferiscono all'esercizio precedente all'anno della rilevazione e sono denominate in euro. Per le banche soggette alla rilevazione in materia di *benchmarking* sulle tendenze e prassi remunerative per finalità di vigilanza nazionale (*i.e.*, con attivo di bilancio compreso tra 5 e 40 miliardi di euro), l'invio delle informazioni avviene entro il 31 agosto dell'anno della rilevazione.

Le informazioni relative alle attività di raccolta di dati sono trasmesse alla Banca d'Italia tramite la piattaforma "INFOSTAT".

4. Regime transitorio

Solo per la rilevazione da svolgere nel 2023, le banche e le SIM trasmettono alla Banca d'Italia le informazioni relative agli *high earners* (cfr. par. 3.1) e alle tendenze e prassi remunerative (cfr. par. 3.2.1 e 3.3.1) entro il 31 agosto 2023. Entro lo stesso termine le banche trasmettono alla Banca d'Italia le informazioni relative ai rapporti tra componente variabile e componente fissa della remunerazione superiori al 100% (cfr. par. 3.2.3).

* * *

La presente comunicazione, che abroga quella del 7 ottobre 2014 e i relativi allegati, è emanata ai sensi degli articoli 51 e 66 del Testo unico bancario e degli articoli 6-*bis* e 12 del Testo unico della finanza. Essa è pubblicata nella sezione "Vigilanza" del sito *web* della Banca d'Italia.

Roma, 1° dicembre 2022

Il Governatore

Ignazio Visco