

## Retningslinjer

---

vedrørende benchmarking af praksis med hensyn til mangfoldighed, herunder mangfoldighedspolitikker og lønforskel mellem kønnene, i henhold til direktiv 2013/36/EU og direktiv (EU) 2019/2034

# 1. Compliance og indberetningsforpligtelser

---

## Status for disse retningslinjer

1. Dette dokument indeholder retningslinjer, der er udstedt i henhold til artikel 16 i forordning (EU) nr. 1093/2010<sup>1</sup>. I henhold til artikel 16, stk. 3, i forordning (EU) nr. 1093/2010 skal de kompetente myndigheder og finansielle virksomheder bestræbe sig på at efterleve disse retningslinjer bedst muligt.
2. Retningslinjerne afspejler EBA's syn på passende tilsynspraksis inden for det europæiske finanstilsynssystem eller på, hvordan EU-retten bør anvendes inden for et bestemt område. De kompetente myndigheder, som er omhandlet i artikel 4, stk. 2, i forordning (EU) nr. 1093/2010, og som er omfattet af retningslinjerne, bør efterleve disse ved i fornødent omfang at indarbejde dem i deres praksis, f.eks. ved at ændre deres retlige rammer eller deres tilsynsprocesser, også hvor retningslinjerne primært er rettet mod virksomheder.

## Indberetningskrav

3. I henhold til artikel 16, stk. 3, i forordning (EU) nr.1093/2010 skal de kompetente myndigheder senest den 27.05.2024 underrette EBA om, hvorvidt de efterlever eller agter at efterleve disse retningslinjer, eller begrunde en eventuel manglende efterlevelse. Hvis EBA ikke er blevet underrettet inden denne dato, anser EBA de kompetente myndigheder for ikke at efterleve retningslinjerne. Underretninger fremsendes ved hjælp af det skema, der er tilgængeligt på EBA's websted, med referencen "EBA/GL/2023/08". Underretninger fremsendes af personer med behørig beføjelse til at indberette efterlevelse på vegne af deres kompetente myndigheder. Enhver ændring af status med hensyn til efterlevelse skal også meddeles EBA.
4. Underretninger offentliggøres på EBA's websted i henhold til artikel 16, stk. 3.

---

<sup>1</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1093/2010 af 24. november 2010 om oprettelse af en europæisk tilsynsmyndighed (Den Europæiske Banktilsynsmyndighed), om ændring af afgørelse nr. 716/2009/EF og om ophævelse af Kommissionens afgørelse 2009/78/EF (EUT L 331 af 15.12.2010, s. 12).

# Emne, anvendelsesområde og definitioner

---

## Emne

5. Disse retningslinjer specificerer, med det formål at harmonisere benchmarking af mangfoldighedspraksis i overensstemmelse med artikel 91, stk. 11, i direktiv 2013/36/EU og artikel 26 i direktiv (EU) 2019/2034, de oplysninger, som institutter og investeringsselskaber, medmindre de er små og ikke indbyrdes forbundne, skal videregive til kompetente myndigheder, og de oplysninger, som kompetente myndigheder skal videregive til EBA med henblik på benchmarking af mangfoldighedspraksis, herunder oplysninger, der offentliggøres i overensstemmelse med artikel 435, stk. 2, litra c), i forordning (EU) nr. 575/2013 og i henhold til artikel 48 i forordning (EU) 2019/2033.
6. Disse retningslinjer specificerer også, med det formål at harmonisere benchmarking af lønforskellen mellem kønnene på ledelsesorganets niveau, de oplysninger, som institutter og investeringsselskaber, medmindre de er små og ikke indbyrdes forbundne, skal videregive til de kompetente myndigheder i henhold til artikel 75, stk. 1, i direktiv 2013/36/EU og artikel 34, stk. 1, i direktiv (EU) 2019/2034, og de oplysninger, som de kompetente myndigheder skal videregive til EBA.

## Anvendelsesområde

7. Retningslinjerne finder anvendelse på de oplysninger, som de kompetente myndigheder bør indsamle fra institutter og investeringsselskaber på individuelt niveau om mangfoldighedspraksis i ledelsesorganet, herunder ledelsesorganets sammensætning, mangfoldighedspolitikker og lønforskellen mellem kønnene på ledelsesorganets niveau, og indsende til EBA med henblik på offentliggørelse af disse oplysninger på EU-plan og i de enkelte lande.
8. Retningslinjerne finder anvendelse på individuelt grundlag som fastsat i artikel 6-10 i forordning (EU) nr. 575/2013 og i artikel 5 og 6 i forordning (EU) 2019/2033.

## Adressater

9. Disse retningslinjer er rettet mod de kompetente myndigheder som omhandlet i artikel 4, stk. 2, nr. i) og viii), i forordning (EU) nr. 1093/2010 og finansielle virksomheder som defineret i artikel 4, stk. 1, i forordning (EU) nr. 1093/2010, der er virksomheder som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 3, i forordning (EU) 575/2013, under hensyntagen til investeringsselskaber, der er omfattet artikel 1, stk. 2 eller 5, i forordning (EU) 2019/2033 (hver henvisning til institutter bør forstås som omfattende sådanne investeringsselskaber), og til investeringsselskaber som

defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 1), i direktiv (EU) 2014/65, medmindre de er små og ikke indbyrdes forbundne som angivet i artikel 12, stk. 1, i forordning (EU) 2019/2033 og derfor er underlagt bestemmelserne om intern ledelse, gennemsigtighed, behandling af risici og aflønning i henhold til kapitel 2, afsnit 2 i direktiv (EU) 2019/2034 og navnlig artikel 25 og 34 heri.

## Definitioner

10. De udtryk, der er anvendt og defineret i direktiv 2013/36/EU, forordning (EU) nr. 575/2013, direktiv (EU) 2019/2034 og forordning (EU) 2019/2033 og de fælles EBA-ESMA-retningslinjer for vurdering af egnetheden af medlemmer af ledelsesorganet og personer med nøgelfunktioner i henhold til direktiv 2013/36/EU og direktiv 2014/65/EU<sup>2</sup>, har samme betydning i disse retningslinjer, medmindre der er angivet specifikke definitioner for disse retningslinjer i dette afsnit.

Administrerende direktør (CEO)	Den person, der er ansvarlig for ledelsen og styringen af en virksomheds eller et investerings-selskabs samlede forretningsmæssige aktiviteter, og som i denne forbindelse bør omfatte formanden for ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion.
Bestyrelsesmedlem	En post som medlem af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion, hvor en person er ansvarlig for at føre tilsyn med og overvåge ledelsens beslutningstagning uden at have ledelsesopgaver i ledelsesorganet.
Direktør	Medlem af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion, herunder de personer, der varetager den faktiske ledelse af instituttets eller investerings-selskabets aktiviteter.
Faglig baggrund	Erfaring, der er indsamlet af et medlem af ledelsesorganet ved udøvelse af erhvervs-mæssige aktiviteter, uanset om de er indtægtsgivende eller ej, i en periode på mindst tre år, før vedkommende tiltræder den nuværende stilling.
Formand	Formanden for ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion i et institut i overensstemmelse med artikel 88 i direktiv 2013/36/EU, som ikke udøver en ledelsesfunktion i det pågældende institut eller investerings-selskab.

<sup>2</sup> EBA/GL/2017/12.

Geografisk herkomst	I denne forbindelse regioner, hvor en person har boet eller erhvervet sig en uddannelsesmæssig eller erhvervmæssig baggrund, som i alt dækker en periode på mindst tre år.
Medarbejderrepræsentant	Medlem af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion, som vælges af instituttets eller investeringsselskabets medarbejdere i henhold til gældende national lovgivning.
Nonbinær	Kønsidentitet af en person, der ikke identificerer sig som mand eller kvinde.
Signifikante institutter	Institutter, der er nævnt i artikel 131 i direktiv 2013/36/EU (globale systemisk vigtige institutter (G-SII'er), og andre systemisk vigtige institutter (O-SII'er)), og, hvor det er relevant, andre institutter, der identificeres af den kompetente myndighed eller i national lovgivning på grundlag af en vurdering af instituttets størrelse og interne organisation og af arten, omfanget og kompleksiteten af dets aktiviteter, og som skal implementere et nomineringsudvalg i henhold til artikel 88, stk. 2, eller et aflønningsudvalg i henhold til artikel 95 i dette direktiv som gennemført i national lovgivning.

## Gennemførelse

---

### Ikrafttrædelsesdato

11. Disse retningslinjer finder anvendelse 27.06.2024.

## 2. Retningslinjer

---

### 1. Stikprøve af institutter og investeringsselskaber, der skal indgå i benchmarkingen af mangfoldighed

12. De kompetente myndigheder bør indsamle data om praksis med hensyn til mangfoldighed og forelægge dem EBA, herunder oplysninger om mangfoldighedspolitikker og lønforskellen mellem kønnene på ledelsesorganets niveau, for et repræsentativt udsnit af institutter og investeringsselskaber i medlemsstaten på individuelt niveau som anført i de bilag, der offentliggøres separat.
13. Stikprøven bør bestå af institutter, der er omfattet af direktiv 2013/36/EU, og investeringsselskaber, der enten er omfattet af kravene om ledelse i artikel 91 i direktiv 2013/36/EU i overensstemmelse med artikel 1, stk. 2 eller 5, i forordning (EU) 2019/2033 (klasse 1) eller er omfattet af artikel 26 i direktiv (EU) 2019/2034 (klasse 2). Stikprøven kan omfatte mere end ét institut eller investeringsselskab inden for en koncern, navnlig hvis de er beliggende i forskellige medlemsstater. Kompetente myndigheder bør ikke medtage investeringsselskaber i stikprøven, hvis de har meddelt tilladelse til et sådant, og det ledes af én fysisk person i henhold til artikel 9, stk. 6, i direktiv 2014/65/EU.
14. EBA vil i god tid inden hver dataindsamlingsprocedure henvende sig til de kompetente myndigheder med yderligere oplysninger om, hvordan man sammensætter stikprøven af institutter og investeringsselskaber, for hvilke der bør indsamles data. Efter anmodningen bør de kompetente myndigheder underrette EBA om listen over institutter og investeringsselskaber, som de agter at medtage i benchmarkingen af praksis med hensyn til mangfoldighed, inden for den frist, som EBA har fastsat.
15. Kompetente myndigheder bør underrette de institutter og investeringsselskaber, der indgår i stikprøven, i god tid inden dataindsamlingen og mindst tre måneder før fristen for indsendelse af data.

### 2. Indsendelse af data vedrørende benchmarkingen af mangfoldighedspraksis

16. Institutterne og investeringsselskaberne bør sikre, at de er i stand til at give den kompetente myndighed oplysninger om praksis med hensyn til mangfoldighed, herunder mangfoldighedspolitikker og lønforskellen mellem kønnene på ledelsesorganets niveau, som angivet i disse retningslinjer.

17. Institutter og investeringsselskaber, der er udvalgt til at indgå i stikprøven, bør indsende de ønskede data på individuelt grundlag til den kompetente myndighed senest den 30. april hvert tredje år, begyndende i 2025 med den 31. december 2024 som referencedato.
18. Kompetente myndigheder bør forelægge EBA de data, der indsendes af institutter og investeringsselskaber i overensstemmelse med punkt 17, senest den 15. juni efter at have sikret, at oplysningerne er fuldstændige, korrekte og pålidelige.

### 3. Krav om indberetning om benchmarking af mangfoldighed

19. Kreditinstitutter og investeringsselskaber bør indsende de oplysninger, der er anført i disse retningslinjer, i de dataudvekslingsformater og -former, som de kompetente myndigheder kræver, og som overholder definitionen af datapunkt i datapunktmodellen, samt følgende specifikationer:
  - a. Ikke-påkrævede eller ikke-relevante oplysninger bør ikke medtages i en dataindsendelse
  - b. Numeriske værdier bør indberettes som fakta i overensstemmelse med følgende:
    - i. Datapunkter af datatypen "beløb" bør indberettes med en mindste præcision på millioner enheder
    - ii. Datapunkter af datatypen "procentdel" bør udtrykkes pr. enhed med en mindste præcision på fire decimaler
    - iii. Datapunkter af datatypen "heltal" bør indberettes uden anvendelse af decimaler og med en præcision svarende til antallet af enheder.
20. Dataene, som kreditinstitutterne og investeringsselskaberne indsender, bør ledsages af følgende oplysninger:
  - a. skæringsdato for indberetning og referenceperiode
  - b. indberetningsvaluta
  - c. identifikator for indberettende institut.

### 4. Generelle specifikationer for indsendelsen af data vedrørende benchmarkingen af mangfoldighedspraksis

21. Referencedatoen for data vedrørende mangfoldighedspraksis, herunder mangfoldighedspolitikken, bør være udgangen af det kalenderår, for hvilket der skal indsendes data. De oplysninger, der indsendes om ledelsesorganets sammensætning, og de gennemførte politikker, bør afspejle situationen på referencedatoen.

22. Regnskabsoplysninger bør indsendes på basis af beløbene ved regnskabsårets udgang, i EUR. Hvis kreditinstitutter eller investeringsselskaber i henhold til national lovgivning har tilladelse til at indberette deres regnskabsoplysninger på basis af udgangen af deres regnskabsår, og denne afviger fra udgangen af kalenderåret, bør udgangen af det senest tilgængelige regnskabsår anses for at være referencedatoen for de regnskabsoplysninger, der skal indberettes, herunder information om lønforskellen mellem kønnene. Hvis sådanne data indberettes i en anden valuta end EUR, skal den valutakurs, som Kommissionen bruger i forbindelse med finansiel programmering og budgetlægning for december i indberetningsåret, anvendes til at omregne de tal, der skal indberettes<sup>3</sup>.
23. I mange tilfælde defineres intervallet for inputdata. Hvis det korrekte svar ikke ligger inden for det definerede interval af definerede værdier, bør instituttet eller investeringsselskabet vælge det svar, der bedst afspejler situationen, eller, hvis dette ikke er muligt, lade feltet stå tomt, kontakte den kompetente myndighed og forklare situationen. Den kompetente myndighed bør fremsende disse oplysninger til EBA.

## 5. Specifikation af ledelsessystem

24. Institutter og investeringsselskaber bør angive deres ledelsessystem. I den henseende bør differentieringen begrænses til enten et 1- eller et 2-strengt ledelsessystem. Hybridsystemer bør indgå i et af disse systemer som anført i litra a) og b) nedenfor, uanset om der findes yderligere direktioner, revisions-, aflønnings- eller nomineringsudvalg, eller om visse beslutninger træffes direkte af aktionærer i stedet for af ledelsesorganet.
  - a. Et 1-strengt ledelsessystem skal forstås som et system, hvor alle medlemmer af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion og alle medlemmer af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion udgør ét ledelsesorgan med ansvar for at fastlægge instituttets strategi, målsætninger og generelle ledelsesprincipper. Hvis der ud over denne 1-strengede ledelse også findes en obligatorisk direktion, bør institutter og investeringsselskaber stadig anses for at have en 1-strengt ledelsesstruktur.
  - b. Et 2-strengt ledelsessystem bør forstås som et system, hvor ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion (direktører, herunder den administrerende direktør) adskiller sig fra det organ, der kun består af medlemmerne af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion (bestyrelsesmedlemmer), dvs. at der slet ikke findes et 1-strengt ledelsessystem.

---

<sup>3</sup> EBA har indsat et link til disse oplysninger sammen med disse retningslinjer på sit websted. Valutakursen kan også findes på [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/inforeuro/inforeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/inforeuro/inforeuro_en.cfm)



## 6. Specifikationer for indsendelse af data om medlemmer af ledelsesorganet

25. Hvis der anmodes om data om den administrerende direktør bør kun data for den administrerende direktør indberettes under denne kategori. Data om vice-administrerende direktører bør indberettes under kategorien "direktører". Hvis ingen af direktørerne fungerer som administrerende direktør, bør alle data om direktører indberettes under kategorien "direktører".
26. Hvis der skal indsendes data om direktører, bør disse data omfatte oplysninger om:
- de medlemmer af ledelsesorganet, der har ledelsesfunktioner, og som er ansvarlige for den faktiske ledelse af instituttet eller investeringselskabet
  - de personer, der varetager den faktiske ledelse af aktiviteterne i overensstemmelse med artikel 13, stk. 1, i direktiv 2013/36/EU, hvis der er tale om et institut, eller i overensstemmelse med artikel 9, stk. 6, i direktiv 2014/65/EU, hvis der er tale om et investeringselskab, uanset om de er medlem af det ledelsesorgan eller administrative organ, der er udpeget i henhold til national selskabslovgivning.
27. Hvis der anmodes om data om formanden, bør kun data for formanden indberettes under denne kategori, såfremt formanden tilhører tilsynsfunktionen i ledelsesorganet. Næstformanden bør kun indberettes under kategorien "bestyrelsesmedlemmer". Hvis ingen af bestyrelsesmedlemmerne fungerer som formand, bør alle data indberettes under kategorien "bestyrelsesmedlemmer". En formand for ledelsesorganet, som også har en bestyrelsesrolle, bør kun indberettes under kategorien "direktører".
28. Hvis der skal indsendes data for bestyrelsesmedlemmer, bør disse data omfatte særskilt information om:
- medlemmer af ledelsesorganet, som er ansvarlige for at føre tilsyn med og overvåge ledelsens beslutningstagning uden at have ledelsesmæssige opgaver
  - medarbejderrepræsentanter, som er medlem af ledelsesorganet, hvor dette er relevant.
29. Medlemmerne af ledelsesorganet bør tillægges det køn, som de identificerer sig selv med. I den henseende udgør alle køn, der adskiller sig fra det mandlige eller kvindelige køn, en tredje kategori af køn, der kaldes nonbinær.
30. Hvis en direktør beklæder posten som formand for en 1-strengt ledelse, bør oplysningerne om denne direktør kun angives under kategorien "direktør", herunder også i forbindelse med beregning af lønforskellen mellem kønnene.

## 7. Specifikationer for beregning af lønforskellen mellem kønnene

31. De kompetente myndigheder bør indsamle data om lønforskellen mellem kønnene fra institutter og investeringsselskaber på individuelt niveau udtrykt som en procentdel af forskellen mellem den gennemsnitlige løn til kvindelige og mandlige medlemmer af ledelsesorganet og forskellen mellem nonbinære og mandlige medlemmer af ledelsesorganet baseret på den gennemsnitlige løn og medianlønnen til direktører, bestyrelsesmedlemmer og medarbejderrepræsentanter.
32. Ved beregningen af lønforskellen mellem kønnene bør institutterne og investeringsselskaberne fastsætte den samlede årlige bruttoløn som summen af fast og variabel aflønning før skat under hensyntagen til følgende:
  - a. Den tildelte samlede variable aflønning for alle optjeningsperioder, der er afsluttet i regnskabsåret, bør anvendes. Dette bør omfatte variabel aflønning baseret på ikkerevolverende flerårige optjeningsperioder. Beløb udbetalt i regnskabsåret (f.eks. pro rata), som er blevet tildelt i tidligere regnskabsår, bør ikke tages i betragtning.
  - b. Der bør ikke medregnes garanteret variabel aflønning (f.eks. ansættelsesbonus), aflønningspakker tildelt for buy-out fra tidligere ansættelseskontrakter og fratrædelsesgodtgørelser (f.eks. når ansættelseskontrakten endnu ikke er slut ved regnskabsårets udgang).
  - c. Ikke-monetære fordele (f.eks. firmabil, rentefrie lån, gratis firmabørnehave osv.) bør medregnes med deres skattemæssige værdi.
  - d. Regelmæssige indbetalinger til pensionsordninger og sygesikring for alle medarbejdere bør ikke medregnes. Skønsmæssigt ansatte pensionsydelse bør medregnes.
  - e. Honorarer for deltagelse i ledelsesorganets møder bør medtages, dog begrænset til medlemmerne af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion, hvis de også modtager de elementer, der er anført i dette punkts litra a)-d). Hvis der ikke foretages andre betalinger, finder punkt 33 anvendelse. Honorarer for deltagelse i udvalg under ledelsesorganet bør ikke tages i betragtning.
33. Hvis bestyrelsesmedlemmer eller medarbejderrepræsentanter kun modtager aflønning for deres funktion i form af et fast dagligt deltagelseshonorar, bør det beløb, der tages i betragtning ved beregningen af lønforskellen mellem kønnene, være deltagelseshonoraret for 1 dag uanset det antal dage, der er blevet aflønnet for i løbet af regnskabsåret, i stedet for at beregne aflønningen som anført i punkt 32.
34. For medarbejderrepræsentanter bør kun de beløb, der er tildelt for deres funktion som medlem af ledelsesorganet, tages i betragtning.

35. Hvis et medlem af ledelsesorganet kun modtog aflønning for en del af regnskabsåret, bør den modtagne aflønning omregnes til det beløb, der ville have været den samlede årlige brutto aflønning, hvis det pågældende medlem var blevet aflønnet for hele året. Det samme bør gælde for medlemmer, der arbejder på deltid.
36. Medlemmer, der ikke længere var medlem af ledelsesorganet ved udgangen af regnskabsåret, bør ikke medtages i beregningen, og deres aflønning bør ikke tages i betragtning.
37. Institutter og investeringsselskaber bør overholde følgende anvisninger, når de beregner den gennemsnitlige løn og medianlønnen, som skal indberettes i bilag XI:
  - a. For direktører, bestyrelsesmedlemmer og medarbejderrepræsentanter bør hvert ledelsesmedlems aflønning allokere til det relevante køn.
  - b. Aflønningen af medarbejdere separat for hvert køn bør opstilles efter beløb, begyndende med det laveste.
  - c. Medianlønnen og den gennemsnitlige løn for mandlige, kvindelige og nonbinære direktører, bestyrelsesmedlemmer og medarbejderrepræsentanter bør beregnes.
38. Den gennemsnitlige løn bør beregnes som summen af aflønningen divideret med antallet af ledelsesmedlemmer i den relevante kategori specificeret i punkt 37, litra c).
39. Den medianløns, der skal beregnes i henhold til punkt 37, litra c), er den midterste værdi i fordelingen af aflønningsværdier, som er fastsat i punkt 37, litra b). Ved et lige antal ledelsesmedlemmer inden for en kategori er medianen gennemsnittet af de to midterste tal.
40. Institutterne og investeringsselskaberne bør for hver af kategorierne i bilag XI beregne lønforskellen mellem kønnene ved at beregne:
  - a. Forskellen mellem den gennemsnitlige løn for mænd og kvinder divideret med den gennemsnitlige løn for mænd.
  - b. Forskellen mellem medianlønnen for mænd og kvinder divideret med medianlønnen for mænd.
  - c. Forskellen mellem den gennemsnitlige løn for mænd og nonbinære medlemmer divideret med den gennemsnitlige løn for mænd.
  - d. Forskellen mellem medianlønnen for mænd og nonbinære medlemmer divideret med medianlønnen for mænd.
41. Hvis den kønsbestemte lønforskel mellem mandlige og kvindelige medlemmer eller lønforskellen mellem mandlige og nonbinære medlemmer ikke kan beregnes, fordi kategorien ikke omfatter begge disse køn, bør institutterne og investeringsselskaberne angive værdien "n/a" ("ikke tilgængelig") i stedet for at beregne procentdelen.

42. Hvis aflønningen for referencedataene endnu ikke er godkendt, bør institutterne og investeringsselskaberne indberette lønforskellen mellem kønnene efter bedste evne under hensyntagen til den foreslåede variable aflønning.

## 8. Datakvalitet

43. Inden institutterne og investeringsselskaberne indsender data til de kompetente myndigheder, bør de kontrollere, hvorvidt dataene er fuldstændige og pålidelige, og foretage eventuelle nødvendige rettelser. Det samme gælder for kompetente myndigheder, inden de indberetter dataene til EBA.
44. De kompetente myndigheder bør hurtigst muligt fremsende korrigerede data eller forklaringerne med hensyn til eventuelle usandsynlige data, såfremt EBA anmoder herom.
45. De kompetente myndigheder bør kontrollere følgende i forbindelse med datakvalitetskontrollen:
- a. at skabelonerne udfyldes fuldstændigt og på individuelt grundlag
  - b. korrekt angivelse af ledelsesstrukturen
  - c. virksomhedens korrekte angivelse af kategori for størrelse
  - d. korrekt angivelse i forhold til om et institut kategoriseres som signifikant eller ikke-signifikant
  - e. pålideligheden af antallet af ledelsesmedlemmer under hensyntagen til at data bør fremsendes på individuelt grundlag.
46. Når de kompetente myndigheder indsender data vedrørende benchmarkingen af mangfoldighedspraksis til EBA, bør de sikre, at de også overholder EBA/DC/335 af 5. juni 2020 om EUCLID ("EUCLID-afgørelsen")<sup>4</sup> som ændret, og at de forsyner institutterne og investeringsselskaberne med de tekniske specifikationer, der er nødvendige for fortsat at overholde EUCLID-afgørelsen.

---

4

[https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document\\_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf](https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Risk%20Analysis%20and%20Data/Reporting%20by%20Authorities/885459/Decision%20on%20the%20European%20Centralised%20Infrastructure%20of%20Data%20%28EUCLID%29.pdf)