

## Ghid

---

privind analiza comparativă a practicilor în materie de diversitate, inclusiv a politicilor privind diversitatea și a diferenței de remunerare între femei și bărbați, în temeiul Directivei 2013/36/UE și al Directivei (UE) 2019/2034

# 1. Obligații de conformare și de raportare

---

## Statutul prezentului ghid

1. Prezentul document conține orientări emise în temeiul articolului 16 din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010<sup>1</sup>. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, autoritățile competente și instituțiile financiare trebuie să depună toate eforturile necesare pentru a respecta ghidul.
2. Ghidul prezintă punctul de vedere al ABE privind practicile adecvate în materie de supraveghere în cadrul Sistemului european de supraveghere financiară sau privind modul în care trebuie aplicat dreptul UE într-un anumit domeniu. Autoritățile competente cărora li se aplică ghidul, astfel cum sunt definite la articolul 4 punctul 2 din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, trebuie să se conformeze prin includerea acestuia în practicile lor, după caz (de exemplu, prin modificarea cadrului lor legislativ sau a proceselor lor de supraveghere), inclusiv în cazurile în care ghidul vizează în principal instituțiile.

## Cerințe de raportare

3. În conformitate cu articolul 16 alineatul (3) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, autoritățile competente trebuie să informeze ABE dacă se conformează sau intenționează să se conformeze prezentului ghid sau, în caz contrar, să prezinte motivele neconformării, până la 27.05.2024. În lipsa unei notificări până la acest termen, ABE va considera că autoritățile competente nu s-au conformat. Notificările se trimit prin intermediul formularului disponibil pe site-ul ABE, cu mențiunea „EBA/GL/2023/08”. Notificările trebuie transmise de persoane care au competența necesară de a raporta conformarea, în numele autorităților competente din care fac parte. Orice schimbare cu privire la situația conformării trebuie adusă, de asemenea, la cunoștința ABE.
4. Notificările se publică pe site-ul ABE, în conformitate cu articolul 16 alineatul (3).

---

<sup>1</sup> Regulamentul (UE) nr. 1093/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de instituire a Autorității europene de supraveghere (Autoritatea Bancară Europeană), de modificare a Deciziei nr. 716/2009/CE și de abrogare a Deciziei 2009/78/CE a Comisiei (JO L 331, 15.12.2010, p. 12).

# Obiect, domeniu de aplicare și definiții

---

## Obiect

5. Prezentul ghid precizează, în scopul analizei comparative armonizate a practicilor în materie de diversitate în conformitate cu articolul 91 alineatul (11) din Directiva 2013/36/UE și cu articolul 26 din Directiva (UE) 2019/2034, informațiile care trebuie furnizate de instituții și firmele de investiții, cu excepția cazului în care acestea sunt mici și neinterconectate, autorităților competente și de către autoritățile competente către ABE pentru analiza comparativă a practicilor în materie de diversitate, inclusiv informațiile publicate în conformitate cu articolul 435 alineatul (2) litera (c) din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și în temeiul articolului 48 din Regulamentul (UE) 2019/2033.
6. Acest ghid precizează, de asemenea, în scopul analizei comparative armonizate a diferenței de remunerare între femei și bărbați la nivelul organului de conducere, informațiile care trebuie furnizate de instituțiile și firmele de investiții, cu excepția cazului în care acestea sunt mici și neinterconectate, autorităților competente în conformitate cu articolul 75 alineatul (1) din Directiva 2013/36/UE și cu articolul 34 alineatul (1) din Directiva (UE) 2019/2034 și de autoritățile competente către ABE.

## Domeniul de aplicare

7. Ghidul se aplică în ceea ce privește informațiile pe care autoritățile competente trebuie să le colecteze de la instituții și de la firmele de investiții, la nivel individual, cu privire la practicile în materie de diversitate la nivelul organului de conducere, inclusiv componența organului de conducere, politicile în materie de diversitate și diferența de remunerare între femei și bărbați la nivelul organului de conducere și să le transmită ABE în scopul publicării acestor informații la nivelul Uniunii și pentru fiecare țară în parte.
8. Ghidul se aplică pe bază individuală, astfel cum se prevede la articolele 6-10 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013 și la articolele 5 și 6 din Regulamentul (UE) 2019/2033.

## Destinatari

9. Prezentul ghid se adresează autorităților competente menționate la articolul 4 punctul 2 subpunctele (i) și (viii) din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010 și instituțiilor financiare, astfel cum sunt definite la articolul 4 punctul 1 din Regulamentul (UE) nr. 1093/2010, care sunt instituții astfel cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctul 3 din Regulamentul (UE) nr. 575/2013, având în vedere firmele de investiții care fac obiectul articolului 1 alineatul (2) sau (5) din Regulamentul (UE) 2019/2033 (fiecare trimitere la instituții trebuie înțeleasă ca incluzând astfel de firme de investiții), precum și firmelor de investiții, așa cum sunt definite la articolul 4 alineatul (1) punctul 1 din Directiva 2014/65/UE, cu excepția cazului în care acestea

sunt mici și neinterconectate, astfel cum se specifică la articolul 12 alineatul (1) din Regulamentul (UE) 2019/2033 și, prin urmare, fac obiectul dispozițiilor privind guvernanta internă, transparența, tratamentul riscurilor și remunerarea prevăzute în capitolul 2 secțiunea 2 din Directiva (UE) 2019/2034, în special articolele 25 și 34.

## Definiții

10. Termenii utilizați și definiți în Directiva 2013/36/UE, în Regulamentul (UE) nr. 575/2013, în Directiva (UE) 2019/2034, în Regulamentul (UE) 2019/2033 și în „Ghidul comun al ABE și ESMA privind evaluarea adecvării membrilor structurii de conducere și a persoanelor care dețin funcții cheie în temeiul Directivelor 2013/36/UE și 2014/65/UE”<sup>2</sup> au același înțeles în ghid, cu excepția cazului în care în această secțiune sunt prevăzute definiții specifice pentru acest ghid.

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Director executiv        | înseamnă un membru al organului de conducere în funcția sa de conducere și cuprinde persoanele care conduc efectiv activitatea instituției sau a firmei de investiții.  |
| Director general         | înseamnă persoana responsabilă de gestionarea și conducerea activităților comerciale generale ale unei instituții sau ale unei firme de investiții și trebuie să îl cuprindă, pentru acest exercițiu, pe președintele organului de conducere în funcția sa de conducere.  |
| Director neexecutiv      | înseamnă un membru al organului de conducere în funcția sa de supraveghere care este responsabil de supravegherea și monitorizarea procesului decizional al conducerii, fără a avea atribuții executive în cadrul organului de conducere.   |
| Experiență profesională  | înseamnă experiența acumulată de un membru al organului de conducere prin desfășurarea de activități profesionale, remunerate sau nu, care acoperă o perioadă de cel puțin 3 ani înainte de preluarea poziției actuale.   |
| Instituție semnificativă | înseamnă instituțiile menționate la articolul 131 din Directiva 2013/36/UE [instituții globale de importanță sistemică (G-SII) și alte instituții de importanță sistemică (O-SII)] și, după caz, alte instituții stabilite de autoritatea competentă sau de dreptul intern, pe baza unei evaluări a mărimii și organizării interne a instituțiilor, precum și a naturii, obiectului de activitate și complexității activităților acestora, care trebuie să înființeze |

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

un comitet de nominalizare în temeiul articolului 88 alineatul (2) sau un comitet de remunerare în temeiul articolului 95 din directiva menționată, astfel cum este pus în aplicare prin dreptul intern.

---

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Persoană non-binară      | înseamnă, pentru genul unei persoane, orice identitate de gen care nu este de gen masculin sau feminin.   |
| Președinte               | înseamnă președintele organului de conducere în funcția sa de supraveghere a unei instituții în conformitate cu articolul 88 din Directiva 2013/36/UE, care nu exercită nicio funcție executivă în cadrul instituției sau al firmei de investiții în cauză. |
| Proveniență geografică   | înseamnă, pentru acest exercițiu, regiunile în care o persoană a locuit sau a obținut o experiență educațională sau profesională care se întinde în total pe o perioadă de cel puțin 3 ani.   |
| Reprezentant angajaților | al înseamnă un membru al organului de conducere în funcția sa de supraveghere care este ales de personalul instituției sau al firmei de investiții în conformitate cu dreptul intern aplicabil.   |

---

## Punerea în aplicare

---

### Data aplicării

11. Prezentul ghid se aplică de la 27.06.2024.

## 2. Ghid

---

### 1. Eșantionul de instituții și de firme de investiții care trebuie incluse în exercițiul de analiză comparativă a diversității

12. Autoritățile competente trebuie să colecteze și să transmită ABE date privind practicile în materie de diversitate, inclusiv privind politicile de diversitate și diferențele de remunerare între femei și bărbați la nivelul organului de conducere pentru un eșantion reprezentativ de instituții și de firme de investiții din statul membru, pe bază individuală, astfel cum se specifică în anexele publicate separat.

13. Eșantionul trebuie să fie format din instituții care fac obiectul Directivei 2013/36/UE și din firme de investiții care fac obiectul cerințelor privind guvernarea prevăzute la articolul 91 din Directiva 2013/36/UE, în conformitate cu articolul 1 alineatul (2) sau (5) din Regulamentul (UE) 2019/2033 (clasa 1), fie fac obiectul articolului 26 din Directiva (UE) 2019/2034 (clasa 2). Eșantionul poate cuprinde mai multe instituții sau firme de investiții din cadrul unui grup, în special când sunt situate în state membre diferite. Autoritățile competente nu trebuie să adauge firme de investiții la eșantion în cazul în care au acordat autorizație firmei de investiții administrate de o singură persoană fizică în temeiul articolului 9 alineatul (6) din Directiva 2014/65/UE.
14. ABE va contacta autoritățile competente în timp util înainte de fiecare exercițiu de colectare a datelor și va furniza informații suplimentare cu privire la modul de determinare a eșantionului de instituții și de firme de investiții pentru care trebuie colectate date. În urma solicitării, autoritățile competente trebuie să informeze ABE cu privire la lista instituțiilor și a firmelor de investiții pe care intenționează să le includă în exercițiul de analiză comparativă a practicilor de diversitate, în termenul prevăzut de ABE.
15. Autoritățile competente trebuie să informeze instituțiile și firmele de investiții care fac parte din eșantion cu suficient timp înainte de colectarea datelor și cu cel puțin 3 luni înainte de solicitarea transmiterii datelor.

## 2. Transmiterea datelor comparative privind practicile în materie de diversitate

16. Instituțiile și firmele de investiții trebuie să se asigure că sunt în măsură să furnizeze autorității competente informații privind practicile în materie de diversitate, inclusiv politicile de diversitate și diferențele de remunerare între femei și bărbați la nivelul organului de conducere, astfel cum se specifică în ghid.
17. Instituțiile și firmele de investiții care au fost selectate pentru a face parte din eșantion trebuie să transmită datele solicitate pe bază individuală autorității competente până la data de 30 aprilie o dată la 3 ani, începând din 2025, cu data de referință 31 decembrie 2024.
18. Autoritățile competente trebuie să transmită ABE datele furnizate de instituțiile și firmele de investiții în conformitate cu punctul 17 până la 15 iunie, după ce s-au asigurat că informațiile sunt complete, corecte și plauzibile.

### 3. Cerințe pentru raportarea analizei comparative privind diversitatea

19. Instituțiile de credit și firmele de investiții trebuie să transmită informațiile menționate în acest ghid în formatele de schimb de date și reprezentările specificate de autoritățile competente, respectând definiția punctului de date inclusă în modelul privind punctele de date, precum și următoarele specificații:

- a. informațiile care nu sunt necesare sau care nu se aplică nu trebuie incluse în transmisia de date;
- b. valorile numerice trebuie transmise ca fapte în conformitate cu următoarele:
  - i. punctele de date cu tipul de date „monetar” trebuie raportate cu o precizie minimă de milioane de unități;
  - ii. punctele de date cu tipul de date „procent” trebuie exprimate per unitate cu o precizie minimă de patru zecimale;
  - iii. punctele de date cu tipul de date „număr întreg” trebuie raportate fără a se utiliza zecimale și cu o precizie de unități.

20. Datele transmise de instituțiile de credit și firmele de investiții trebuie să fie însoțite de următoarele informații:

- a. data de referință a raportării și perioada de referință;
- b. moneda de raportare; și
- c. identificatorul instituției care raportează.

### 4. Specificații generale pentru transmiterea datelor comparative privind practicile în materie de diversitate

21. Data de referință pentru datele aferente practicilor în materie de diversitate, inclusiv politica de diversitate, trebuie să fie sfârșitul anului calendaristic pentru care trebuie furnizate datele. Informațiile furnizate cu privire la componența organului de conducere și la politicile puse în aplicare trebuie să reflecte situația de la data de referință.

22. Informațiile financiare trebuie transmise folosind cifrele contabile de la final de an în EUR. În cazul în care dreptul intern permite instituțiilor de credit sau firmelor de investiții să-și raporteze informațiile financiare la sfârșitul anului financiar, care diferă de sfârșitul anului calendaristic, cel mai recent sfârșit de an financiar disponibil trebuie considerat data de referință pentru informațiile financiare care trebuie furnizate, inclusiv diferențele de remunerare între femei și bărbați. Dacă aceste date sunt publicate în altă monedă decât EUR,

pentru conversia cifrelor care trebuie raportate, trebuie folosit cursul de schimb utilizat de Comisia Europeană pentru programarea financiară și bugetul pentru luna decembrie a anului de referință<sup>3</sup>.

23. În multe cazuri, se definește intervalul posibil de date de intrare. În cazul în care răspunsul corect nu s-ar încadra în intervalul stabilit de valori definite, instituția sau firma de investiții trebuie să selecteze răspunsul care reflectă cel mai bine situația sau, dacă nu este posibil, să lase câmpul gol, să contacteze autoritatea competentă și să ofere explicații. Autoritatea competentă trebuie să transmită aceste informații către ABE.

## 5. Specificarea sistemului de administrare care trebuie furnizat

24. Instituțiile și firmele de investiții trebuie să indice sistemul lor de administrare. Pentru acest exercițiu, diferențierea trebuie să se limiteze fie la un sistem de conducere unitar (sistem pe un nivel), fie la un sistem de conducere dualist (sistem pe două niveluri). Sistemele hibride trebuie alocate acestor sisteme, astfel cum se indică la literele (a) și (b) de mai jos, indiferent de existența unor organe executive suplimentare, a unor comitete de audit, de remunerare sau de nominalizare, sau de faptul că anumite decizii sunt luate direct de acționari, și nu de organul de conducere.

- a. Un sistem unitar trebuie înțeles ca un sistem în care toți membrii organului de conducere în funcția sa de conducere și toți membrii organului de conducere în funcția sa de supraveghere formează un singur organ de conducere cu responsabilitatea de a stabili strategia, obiectivele și direcția generală a instituției. În cazul în care, pe lângă acest organ unitar, există un organ executiv obligatoriu, instituțiile și firmele de investiții trebuie considerate în continuare ca având o structură unitară.
- b. Un sistem dualist trebuie înțeles ca un sistem în care organul de conducere în funcția sa de conducere (directorii executivi, inclusiv directorul general) formează un organ distinct de organul compus numai din membrii organului de conducere în funcția lor de supraveghere (directorii neexecutivi), adică nu există deloc un organ unitar.

## 6. Specificații pentru transmiterea datelor privind membrii organului de conducere

25. În cazul în care se solicită date despre directorul general, în cadrul acestei categorii trebuie raportate numai datele referitoare la directorul general. Datele privind directorii generali adjuncți trebuie raportate la categoria „directori executivi”. În cazul în care niciunul din directorii executivi nu deține funcția de director general, toate datele privind directorii executivi trebuie raportate la categoria „directori executivi”.

---

<sup>3</sup> ABE pune la dispoziție un link către informațiile de pe site-ul său, împreună cu prezentul ghid; cursul de schimb poate fi accesat și la adresa [http://ec.europa.eu/budget/contracts\\_grants/info\\_contracts/infoeuro/infoeuro\\_en.cfm](http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm).



26. În cazul în care trebuie furnizate date pentru directorii executivi, aceste date trebuie să includă informații despre:
- a. membrii organului de conducere care au funcții executive și care răspund de conducerea efectivă a instituției sau a firmei de investiții;
  - b. persoanele care conduc efectiv activitatea în conformitate cu articolul 13 alineatul (1) din Directiva 2013/36/UE, în cazul unei instituții, sau în conformitate cu articolul 9 alineatul (6) din Directiva 2014/65/UE, în cazul unei firme de investiții, indiferent dacă sunt sau nu membri ai organului de conducere sau administrativ numiți în conformitate cu dreptul intern al societăților.
27. În cazul în care se solicită date despre președinte, trebuie raportate în această categorie numai datele referitoare la președinte, dacă acesta face parte din funcția de supraveghere a organului de conducere, iar datele despre vicepreședinți trebuie raportate numai în categoria „directori neexecutivi”. În cazul în care niciunul din directorii neexecutivi nu deține funcția de președinte, toate datele trebuie raportate la categoria „directori neexecutivi”. Un președinte al organului de conducere care are și funcții executive trebuie raportat numai la categoria „directori executivi”.
28. În cazul în care trebuie furnizate date pentru directorii neexecutivi, aceste date trebuie să includă separat informații despre:
- a. membrii organului de conducere care răspund de supravegherea și monitorizarea procesului decizional al conducerii fără a avea atribuții executive;
  - b. dacă este cazul, reprezentanții angajaților care sunt membri ai organului de conducere.
29. Membrii organului de conducere trebuie repartizați în funcție de genul cu care se asociază. Pentru acest exercițiu, toate genurile care diferă de genul masculin sau feminin formează o a treia categorie de genuri, numită non-binară.
30. În cazul în care un director executiv deține funcția de președinte al unui organ unitar, informațiile referitoare la acest director trebuie furnizate numai la categoria „director executiv”, inclusiv pentru calcularea diferenței de remunerare între femei și bărbați.

## 7. Specificații pentru calcularea diferenței de remunerare între femei și bărbați

31. Autoritățile competente trebuie să colecteze date privind diferențele de remunerare între femei și bărbați de la instituțiile și firmele de investiții pe bază individuală, exprimate ca procente ale diferenței dintre remunerația medie a membrilor de gen feminin și a celor de gen masculin din organul de conducere și diferența dintre membrii non-binari și cei de gen masculin din organul de conducere, pe baza remunerației medii și mediane a directorilor executivi, a directorilor neexecutivi și a reprezentanților angajaților.

32. Pentru a calcula diferența de remunerare între femei și bărbați, instituțiile și firmele de investiții trebuie să determine remunerația anuală brută totală ca sumă a remunerației fixe și variabile brute, luând în considerare următoarele:
- a. trebuie utilizată remunerația variabilă integrală acordată pentru toate perioadele de performanță care s-au încheiat în cursul exercițiului financiar. Aceasta trebuie să includă remunerația variabilă bazată pe perioade de performanță multianuale nereînnoibile. Nu trebuie luate în considerare sumele plătite în cursul exercițiului financiar (de exemplu, în mod proporțional) care au fost acordate în exercițiile financiare anterioare;
  - b. remunerația variabilă garantată (de exemplu, prima de angajare), pachetele salariale acordate pentru preluarea drepturilor convenite în temeiul contractelor anterioare și plățile compensatorii (de exemplu, în cazul în care contractul unui membru al personalului nu s-a încheiat încă la sfârșitul exercițiului financiar) nu trebuie luate în calcul;
  - c. beneficiile nemonetare (de exemplu, mașina de serviciu, împrumuturile fără dobândă, grădinița gratuită etc.) trebuie luate în calcul la echivalentul lor monetar impozitat;
  - d. plățile regulate la sistemul de pensii și asigurările de sănătate pentru întregul personal nu trebuie luate în considerare. Trebuie luate în considerare beneficiile discreționare de tipul pensiilor;
  - e. indemnizațiile pentru participarea la ședințele organului de conducere trebuie luate în calcul numai în cazul membrilor organului de conducere în funcția sa de supraveghere, în cazul în care aceștia primesc și elementele enumerate la literele (a)-(d) de la prezentul punct. În cazul în care nu se efectuează alte plăți, se aplică punctul 33. Nu trebuie luate în considerare indemnizațiile de participare pentru participarea la comitetele organului de conducere.
33. În cazul în care directorii neexecutivi sau reprezentanții angajaților primesc o remunerație doar pentru funcția lor sub forma unei indemnizații de participare zilnice fixe, suma care trebuie luată în considerare pentru calcularea diferenței de remunerare între femei și bărbați trebuie să fie indemnizația de participare pentru o zi, indiferent de numărul de zile care au fost remunerate în cursul exercițiului financiar, în loc să se calculeze remunerația astfel cum se specifică la punctul 32.
34. În cazul reprezentanților angajaților, trebuie luate în considerare doar sumele acordate pentru funcția de membru al organului de conducere.
35. În cazul în care un membru al organului de conducere a fost remunerat doar pentru o parte a exercițiului financiar, remunerația primită ar trebui să fie majorată cu suma care ar fi reprezentat remunerația anuală brută totală, dacă membrul respectiv ar fi fost remunerat

pentru întregul exercițiu financiar. Același lucru trebuie să se aplice și în cazul membrilor care lucrează cu fracțiune de normă.

36. Membrii care nu mai făceau parte din organul de conducere la sfârșitul exercițiului financiar nu trebuie incluși în calcul, iar remunerația lor nu trebuie luată în considerare în calcul.
37. Instituțiile și firmele de investiții trebuie să respecte următoarele instrucțiuni atunci când calculează remunerația medie și mediană care trebuie raportate în anexa XI:
  - a. în mod separat pentru directorii executivi, directorii neexecutivi și reprezentanții angajaților, remunerația fiecărui director trebuie alocată genului aplicabil;
  - b. remunerația membrilor personalului (separat pentru fiecare gen) trebuie să fie organizată în funcție de sumă, începând cu cea mai mică sumă;
  - c. trebuie calculată mediana și media remunerației pentru directorii executivi, directorii neexecutivi și reprezentanții angajaților de sex masculin, feminin și non-binari.
38. Media trebuie calculată ca sumă a remunerațiilor împărțită la numărul de directori din categoria relevantă specificată la punctul 37 litera (c).
39. Mediana care trebuie calculată în conformitate cu punctul 37 litera (c) este valoarea medie a distribuției valorilor remunerației stabilite la punctul 37 litera (b). În cazul unui număr par de directori dintr-o categorie, mediana este media celor două numere din mijloc.
40. Instituțiile și firmele de investiții ar trebui să calculeze, pentru fiecare dintre categoriile prevăzute în anexa XI, diferența de remunerare între femei și bărbați prin calcularea:
  - a. diferenței dintre remunerația medie a bărbaților și a femeilor, împărțită la remunerația medie a bărbaților;
  - b. diferenței dintre remunerația mediană a bărbaților și a femeilor, împărțită la remunerația mediană a bărbaților;
  - c. diferenței dintre remunerația medie a bărbaților și cea a membrilor non-binari, împărțită la remunerația medie a bărbaților;
  - d. diferenței dintre remunerația mediană a bărbaților și cea a membrilor non-binari, împărțită la remunerația mediană a bărbaților.
41. În cazul în care diferența de remunerare între bărbați și femei sau diferența de remunerare între bărbați și membrii non-binari nu poate fi calculată deoarece categoria nu conține ambele genuri, instituțiile și firmele de investiții trebuie să furnizeze valoarea „n/a” (nu este cazul) în loc să calculeze procentul.

42. În cazul în care remunerația pentru datele de referință nu a fost încă aprobată, instituțiile și firmele de investiții ar trebui să raporteze diferențele de remunerare între femei și bărbați cu maxima diligență posibilă, luând în considerare remunerația variabilă propusă.

## 8. Calitatea datelor

43. Înainte de a transmite datele autorităților lor competente, instituțiile și firmele de investiții trebuie să verifice caracterul complet și plauzibil al datelor și să aplice corecțiile necesare. Aceeași cerință trebuie să se aplice și autorităților competente înainte de a transmite datele către ABE.
44. La cererea ABE, autoritățile competente trebuie să furnizeze cât mai curând posibil, după caz, date corectate sau explicații pentru orice date neplauzibile.
45. Pentru verificările privind calitatea datelor, autoritățile competente trebuie să verifice:
- a. că modelele sunt completate în întregime și pe bază individuală;
  - b. indicarea corectă a structurii de administrare;
  - c. selectarea corectă a categoriei de mărime de către instituție;
  - d. selectarea corectă a clasificării unei instituții drept semnificativă sau nesemnificativă; și
  - e. plauzibilitatea numărului de directori, având în vedere că datele trebuie furnizate la nivel individual.
46. Atunci când transmit date comparative privind practicile în materie de diversitate la ABE, autoritățile competente trebuie să se asigure că acestea respectă, de asemenea, Decizia EBA/DC/335 din 5 iunie 2020 privind EUCLID („Decizia EUCLID”)<sup>4</sup>, astfel cum a fost modificată, și să furnizează instituțiilor și firmelor de investiții specificațiile tehnice necesare pentru a respecta, pe bază continuă, Decizia EUCLID.

---

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)