

Orientations

sur l'évaluation comparative des pratiques en matière de diversité, y compris les politiques de diversité et l'écart de rémunération entre les genres, au titre de la directive 2013/36/UE et de la directive (UE) 2019/2034

1. Obligations en matière de respect des obligations et de déclaration

Statut des présentes orientations

1. Le présent document contient des orientations émises en vertu de l'article 16 du règlement (UE) n° 1093/2010 ¹. Conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement (UE) n° 1093/2010, les autorités compétentes et les établissements financiers doivent tout mettre en œuvre pour respecter ces orientations.
2. Les orientations exposent le point de vue de l'ABE sur des pratiques de surveillance appropriées au sein du système européen de surveillance financière ou sur les modalités d'application du droit de l'Union européenne dans un domaine particulier. Les autorités compétentes, telles que définies à l'article 4, paragraphe 2, du règlement (UE) n° 1093/2010, soumises à ces orientations, s'y conforment en les intégrant dans leurs pratiques, selon les modalités qu'elles estiment adaptées (par exemple en modifiant leur cadre juridique ou leurs procédures de surveillance), y compris lorsque les orientations sont principalement destinées à des établissements.

Obligations de déclaration

3. Conformément à l'article 16, paragraphe 3, du règlement (UE) n° 1093/2010, les autorités compétentes doivent indiquer à l'ABE si elles respectent ou entendent respecter les présentes orientations, ou indiquer les raisons de leur non-respect, avant le 27.05.2024. En l'absence d'une notification avant cette date, les autorités compétentes seront considérées par l'ABE comme n'ayant pas respecté les orientations. Les notifications sont à adresser en utilisant le formulaire disponible sur le site web de l'ABE, sous la référence «EBA/GL/2023/08». Les notifications doivent être communiquées par des personnes dûment habilitées à rendre compte du respect des orientations au nom des autorités compétentes. Toute modification en matière de conformité avec les orientations doit également être signalée à l'ABE.
4. Les notifications seront publiées sur le site internet de l'ABE, conformément à l'article 16, paragraphe 3.

¹ Règlement (UE) n° 1093/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 instituant une Autorité européenne de surveillance (Autorité bancaire européenne), modifiant la décision n° 716/2009/CE et abrogeant la décision 2009/78/CE de la Commission (JO L 331 du 15.12.2010, p. 12).

Objet, champ d'application et définitions

Objet

5. Les présentes orientations précisent, aux fins de l'évaluation comparative harmonisée des pratiques en matière de diversité conformément à l'article 91, paragraphe 11, de la directive 2013/36/UE et à l'article 26 de la directive (UE) 2019/2034, les informations que les établissements et les entreprises d'investissement sont tenus, sauf s'ils sont de petite taille et non interconnectés, de fournir aux autorités compétentes et que celles-ci sont tenues de transmettre à l'ABE aux fins de l'évaluation comparative des pratiques en matière de diversité, y compris les informations communiquées conformément à l'article 435, paragraphe 2, point c), du règlement (UE) n° 575/2013 et à l'article 48 du règlement (UE) 2019/2033.
6. Ces orientations précisent également, aux fins de l'évaluation comparative harmonisée de l'écart de rémunération entre les genres au niveau de l'organe de direction, les informations que les établissements et les entreprises d'investissement sont tenus, sauf s'il s'agit de petites entreprises d'investissement non interconnectées, de fournir aux autorités compétentes conformément à l'article 75, paragraphe 1, de la directive 2013/36/UE et à l'article 34, paragraphe 1, de la directive (UE) 2019/2034, et que les autorités compétentes sont tenues de transmettre à l'ABE.

Champ d'application

7. Les orientations s'appliquent aux informations que les autorités compétentes doivent collecter auprès des établissements et des entreprises d'investissement, sur une base individuelle, sur les pratiques en matière de diversité au sein de l'organe de direction, y compris la composition de l'organe de direction, les politiques en matière de diversité et l'écart de rémunération entre les genres au niveau de l'organe de direction, et transmettre à l'ABE à des fins de publication à l'échelle de l'Union et pays par pays.
8. Les orientations s'appliquent sur une base individuelle, comme le prévoient les articles 6 à 10 du règlement (UE) n° 575/2013 et les articles 5 et 6 du règlement (UE) 2019/2033.

Destinataires

9. Les présentes orientations sont destinées aux autorités compétentes visées à l'article 4, paragraphe 2, points i) et viii), du règlement (UE) n° 1093/2010 et aux établissements financiers au sens de l'article 4, paragraphe 1, du règlement (UE) n° 1093/2010 qui sont des établissements au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 3), du règlement (UE) n° 575/2013,

au regard des entreprises d'investissement soumises à l'article 1^{er}, paragraphe 2 ou 5, du règlement (UE) 2019/2033 (chaque référence aux établissements doit être interprétée comme incluant ces entreprises d'investissement), ainsi qu'aux entreprises d'investissement au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 1), de la directive (UE) 2014/65, à moins qu'il ne s'agisse de petites entreprises non interconnectées au sens de l'article 12, paragraphe 1, du règlement (UE) 2019/2033, qui sont donc soumises aux dispositions relatives à la gouvernance interne, à la transparence, au traitement des risques et à la rémunération en vertu du chapitre 2, section 2, de la directive (UE) 2019/2034, et notamment de ses articles 25 et 34.

Définitions

10. Les termes utilisés et définis dans la directive 2013/36/UE, le règlement (UE) n° 575/2013, la directive (UE) 2019/2034, le règlement (UE) 2019/2033 et les «orientations [communes de l'ABE et de l'AEMF] sur l'évaluation de l'aptitude des membres de l'organe de direction et des titulaires de postes clés au titre de la directive 2013/36/UE et de la directive 2014/65/UE»² ont la même signification dans les présentes orientations, à moins que des définitions spécifiques ne soient fournies pour ces orientations dans la présente section.

Directeur exécutif	désigne le membre de l'organe de direction dans sa fonction exécutive et inclut les personnes qui dirigent effectivement les activités de l'établissement ou de l'entreprise d'investissement.
--------------------	--

Directeur général	désigne la personne responsable de la gestion et de la direction de l'ensemble des activités commerciales d'un établissement ou d'une entreprise d'investissement et qui doit inclure, aux fins de cet exercice, le président de l'organe de direction dans sa fonction exécutive.
-------------------	--

Directeur non exécutif	désigne un poste de membre de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance, dans lequel une personne est chargée de superviser et de suivre la prise de décisions en matière de gestion sans assurer de fonctions exécutives au sein de l'organe de direction.
------------------------	--

Établissement important	désigne les établissements visés à l'article 131 de la directive 2013/36/UE [établissements d'importance systémique mondiale (EISm) et autres établissements d'importance systémique (autres EIS)] et, le cas échéant, d'autres établissements déterminés par l'autorité compétente ou le droit national, sur la base d'une évaluation de la taille et de l'organisation interne des établissements ainsi que de la
-------------------------	---

² EBA/GL/2017/12.

nature, de la portée et de la complexité de leurs activités, qui sont tenus de mettre en œuvre un comité de nomination au titre de l'article 88, paragraphe 2, ou un comité de rémunération au titre de l'article 95 de ladite directive, tel que mise en œuvre par le droit national.

Non binaire	désigne, pour le genre d'une personne, toute identité de genre qui n'est ni masculine ni féminine.
Origine géographique	désigne, aux fins de cet exercice, les régions dans lesquelles une personne a vécu ou acquis une formation ou un parcours professionnel qui couvre au total une période d'au moins trois ans.
Parcours professionnel	désigne l'expérience acquise par un membre de l'organe de direction dans l'exercice d'activités professionnelles, qu'elles soient lucratives ou non, qui s'étend sur une période d'au moins trois ans avant d'occuper le poste actuel.
Président	désigne le président de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance d'un établissement conformément à l'article 88 de la directive 2013/36/UE, qui n'assume aucune fonction exécutive au sein de l'établissement ou de l'entreprise d'investissement concerné.
Représentant du personnel	du désigne un membre de l'organe de direction dans l'exercice de sa fonction de surveillance qui est élu par le personnel de l'établissement ou de l'entreprise d'investissement en vertu du droit national applicable.

Mise en œuvre

Date d'application

11. Les présentes orientations s'appliquent à compter du 27.06.2024.

2. Orientations

1. Échantillon d'établissements et d'entreprises d'investissement à inclure dans l'exercice d'évaluation comparative de la diversité

12. Les autorités compétentes doivent collecter et transmettre à l'ABE des données sur les pratiques en matière de diversité, y compris sur les politiques en matière de diversité et l'écart de rémunération entre les genres au niveau de l'organe de direction pour un échantillon représentatif d'établissements et d'entreprises d'investissement au sein de l'État membre, sur une base individuelle, comme indiqué dans les annexes publiées séparément.
13. L'échantillon doit inclure des établissements relevant de la directive 2013/36/UE et des entreprises d'investissement qui sont soit soumises aux exigences en matière de gouvernance en vertu de l'article 91 de la directive 2013/36/UE, conformément à l'article 1^{er}, paragraphe 2 ou 5, du règlement (UE) 2019/2033 (catégorie 1), soit soumises à l'article 26 de la directive (UE) 2019/2034 (catégorie 2). L'échantillon peut inclure plusieurs établissements ou entreprises d'investissement au sein d'un groupe, en particulier lorsqu'ils sont situés dans des États membres différents. Les autorités compétentes ne doivent pas ajouter d'entreprises d'investissement à l'échantillon si elles ont octroyé un agrément à l'entreprise d'investissement gérée par une seule personne physique au titre de l'article 9, paragraphe 6, de la directive 2014/65/UE.
14. L'ABE contactera les autorités compétentes en temps utile avant chaque exercice de collecte de données et fournira des informations supplémentaires sur la manière de déterminer l'échantillon d'établissements et d'entreprises d'investissement pour lesquels des données doivent être collectées. À la suite de cette demande, les autorités compétentes doivent informer l'ABE de la liste des établissements et des entreprises d'investissement qu'elles ont l'intention d'inclure dans l'exercice d'évaluation comparative des pratiques en matière de diversité, dans le délai prévu par l'ABE.
15. Les autorités compétentes doivent informer les établissements et les entreprises d'investissement qui font partie de l'échantillon en temps utile avant la collecte des données et au moins trois mois avant la demande de transmission des données.

2. Transmission des données d'évaluation comparative des pratiques en matière de diversité

16. Les établissements et les entreprises d'investissement doivent veiller à être en mesure de fournir à l'autorité compétente des informations sur les pratiques en matière de diversité, y

compris les politiques en matière de diversité et l'écart de rémunération entre les genres au niveau de l'organe de direction, comme indiqué dans les présentes orientations.

17. Les établissements et entreprises d'investissement qui ont été sélectionnés pour faire partie de l'échantillon doivent transmettre les données demandées sur une base individuelle à l'autorité compétente au plus tard le 30 avril, tous les trois ans à compter de 2025 avec une date de référence au 31 décembre 2024.
18. Les autorités compétentes doivent transmettre à l'ABE les données fournies par les établissements et les entreprises d'investissement conformément au paragraphe 17, au plus tard le 15 juin, après s'être assurées de l'exhaustivité, de l'exactitude et de la plausibilité des informations.

3. Exigences relatives à la déclaration de l'évaluation comparative de la diversité

19. Les établissements de crédit et les entreprises d'investissement doivent transmettre les informations visées dans les présentes orientations selon les formats et schémas d'échange de données définis par les autorités compétentes, en respectant la définition des points de données incluse dans le modèle de points de données, ainsi que les spécifications suivantes:
 - a. les informations non requises ou sans objet ne doivent pas être incluses dans les données transmises;
 - b. les valeurs numériques doivent être présentées comme des faits, selon les modalités suivantes:
 - i. les points de données ayant comme type de données «Montant monétaire» doivent être déclarés avec une précision minimale fixée au million d'unités;
 - ii. les points de données ayant comme type de données «Pourcentage» doivent être déclarés avec une précision minimale de quatre décimales;
 - iii. les points de données ayant comme type de données «Nombre entier» doivent être déclarés sans décimale, avec une précision minimale fixée à l'unité.
20. Les données transmises par les établissements de crédit et les entreprises d'investissement doivent être associées aux informations suivantes:
 - a. la date de référence et la période de référence de la déclaration;
 - b. la monnaie de la déclaration; et
 - c. l'identifiant de l'établissement déclarant.

4. Spécifications générales relatives à la transmission des données d'évaluation comparative des pratiques en matière de diversité

21. La date de référence pour les données sur les pratiques en matière de diversité, y compris la politique de diversité, doit être la fin de l'année civile pour laquelle les données doivent être fournies. Les informations fournies sur la composition de l'organe de direction et les politiques mises en œuvre doivent refléter la situation à la date de référence.
22. Les informations financières doivent être transmises sur la base de valeurs comptables en fin d'exercice exprimées en euros. Lorsque les législations nationales autorisent les établissements de crédit ou les entreprises d'investissement à déclarer leurs informations financières selon une date de clôture de leur exercice financier qui diffère de la date de fin de l'année civile, la dernière date de clôture de l'exercice comptable disponible doit être considérée comme la date de référence pour les informations financières à fournir, y compris les informations sur l'écart de rémunération entre les genres. Lorsque ces données sont communiquées dans une devise autre que l'euro, les données à transmettre doivent être converties à l'aide du taux de change utilisé par la Commission européenne pour la programmation financière et le budget en décembre de l'année de déclaration³.
23. Dans de nombreux cas, l'éventail possible des données d'entrée est défini. Si la réponse correcte ne se situe pas dans la plage définie des valeurs définies, l'établissement ou l'entreprise d'investissement doit sélectionner la réponse qui reflète le mieux la situation ou, si cela n'est pas possible, laisser le champ vide, contacter l'autorité compétente et fournir des explications. L'autorité compétente doit transmettre ces informations à l'ABE.

5. Spécification du système de gouvernance à fournir

24. Les établissements et les entreprises d'investissement doivent indiquer quel est leur système de gouvernance. Pour cet exercice, la différenciation doit être limitée soit à un système moniste (système à 1 niveau), soit à un système dualiste (système à 2 niveaux). Les systèmes hybrides doivent être alloués à ces systèmes, comme indiqué aux points a) et b) ci-dessous, indépendamment de l'existence de conseils exécutifs, de comités d'audit, de rémunération ou de nomination supplémentaires, ou du fait que certaines décisions sont directement prises par les actionnaires plutôt que par l'organe de direction.
 - a. Il convient d'entendre un système à 1 niveau comme un système dans lequel tous les membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive et tous les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance forment un organe de direction ayant la responsabilité de définir la stratégie, les objectifs et la direction globale de

³ L'ABE fournit sur son site web un lien vers ces informations ainsi que vers les présentes orientations; pour consulter le taux de change, rendez-vous sur http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

l'établissement. Lorsqu'il existe, outre ce conseil unitaire, un conseil exécutif obligatoire, les établissements et les entreprises d'investissement doivent tout de même être considérés comme ayant une structure à 1 niveau.

- b. Il convient d'entendre un système à 2 niveaux comme un système dans lequel l'organe de direction dans sa fonction exécutive (les directeurs exécutifs, dont le directeur général) forme un organe distinct de l'organe qui se compose uniquement des membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance (les directeurs non exécutifs), c'est-à-dire qu'il n'existe pas du tout de conseil unitaire.

6. Spécifications pour la transmission de données sur les membres de l'organe de direction

- 25. Lorsqu'il est demandé de fournir des données sur le directeur général, seules les données relatives au directeur général doivent être déclarées dans cette catégorie. Les données relatives aux directeurs généraux adjoints ou vice-directeurs généraux doivent être déclarées dans la catégorie «directeurs exécutifs». Si aucun des directeurs exécutifs n'assume la fonction de directeur général, toutes les données sur les directeurs exécutifs doivent être déclarées dans la catégorie «directeurs exécutifs».
- 26. Lorsque des données doivent être fournies pour les directeurs exécutifs, ces données doivent inclure des informations sur:
 - a. les membres de l'organe de direction qui assurent des fonctions exécutives et qui sont responsables de la direction effective de l'établissement ou de l'entreprise d'investissement;
 - b. les personnes qui dirigent effectivement l'activité conformément à l'article 13, paragraphe 1, de la directive 2013/36/UE, dans le cas d'un établissement, ou conformément à l'article 9, paragraphe 6, de la directive 2014/65/UE, dans le cas d'une entreprise d'investissement, qu'elles soient ou non membres de l'organe de direction ou d'administration désigné conformément au droit national des sociétés.
- 27. Lorsqu'il est demandé de fournir des données sur le président, seules les données relatives au président doivent être déclarées dans cette catégorie si le président appartient à la fonction de surveillance de l'organe de direction, les vice-présidents doivent être déclarés uniquement dans la catégorie des «directeurs non exécutifs». Si aucun des directeurs non exécutifs n'assume la fonction de président, toutes les données doivent être déclarées dans la catégorie «directeurs non exécutifs». Un président de l'organe de direction qui assure également des fonctions exécutives ne doit être déclaré que dans la catégorie des directeurs exécutifs.
- 28. Lorsque des données doivent être fournies sur les directeurs non exécutifs, ces données doivent inclure séparément des informations sur:

- a. les membres de l'organe de direction qui sont responsables de la supervision et du suivi des décisions prises en matière de gestion sans assurer de fonctions exécutives;
 - b. le cas échéant, les représentants du personnel qui sont membres de l'organe de direction.
29. Les membres de l'organe de direction doivent être affectés à la catégorie de genre à laquelle eux-mêmes estiment appartenir. Pour cet exercice, tous les genres qui diffèrent du genre masculin ou du genre féminin forment une troisième catégorie de genres, appelée «non binaire».
30. Lorsqu'un directeur exécutif occupe le poste de président d'un conseil unitaire, les informations relatives à ce directeur ne doivent être fournies que dans la catégorie «directeur exécutif», y compris pour le calcul de l'écart de rémunération entre les genres.

7. Spécifications pour le calcul de l'écart de rémunération entre les genres

31. Les autorités compétentes doivent collecter des données sur l'écart de rémunération entre les genres des établissements et des entreprises d'investissement sur une base individuelle, cet écart étant exprimé en pourcentage de la différence entre la rémunération moyenne des membres féminins et des membres masculins de l'organe de direction et de la différence entre les membres non binaires et les membres masculins de l'organe de direction, sur la base de la rémunération moyenne et médiane des directeurs exécutifs, des directeurs non exécutifs et des représentants du personnel.
32. Pour calculer l'écart de rémunération entre les genres, les établissements et les entreprises d'investissement doivent déterminer la rémunération annuelle brute totale comme la somme de la rémunération fixe et variable avant impôt, en tenant compte des éléments suivants:
- a. La rémunération variable globale accordée pour toutes les périodes de performance qui se sont terminées au cours de l'exercice doit être utilisée, et inclure une rémunération variable fondée sur des périodes de performance pluriannuelles non renouvelables. Les montants versés au cours de l'exercice (par exemple, au prorata) qui ont été accordés au cours des exercices précédents ne doivent pas être pris en considération.
 - b. La rémunération variable garantie (par exemple, prime d'embauche), l'enveloppe salariale octroyée pour le «rachat» de contrats préalables et les indemnités de rupture de contrat (par exemple, lorsque le contrat de l'employé n'a pas encore pris fin à la fin de l'exercice financier) ne doivent pas être prises en compte dans le calcul.
 - c. Les avantages non monétaires (par exemple, une voiture de fonction, un prêt sans intérêt, une garderie d'entreprise gratuite, etc.) doivent être inclus et traduits dans leur équivalent monétaire imposé.

- d. Les paiements réguliers au titre du régime de retraite et de l'assurance maladie pour l'ensemble du personnel ne doivent pas être pris en considération. Les prestations de pension discrétionnaires doivent être prises en considération.
 - e. Les indemnités de participation des membres qui assistent aux réunions de l'organe de direction doivent être prises en compte, étant entendu que seuls sont à considérer les membres de l'organe de direction dans sa fonction de surveillance, où ils perçoivent également des éléments énumérés aux points a) à d) du présent paragraphe. Lorsqu'aucun autre paiement n'est effectué, le paragraphe 33 s'applique. Les indemnités de participation à des comités de l'organe de direction ne doivent pas être prises en compte.
33. Lorsque les directeurs non exécutifs ou les représentants du personnel ne perçoivent à titre de rémunération qu'une indemnité de participation journalière forfaitaire, le montant à prendre en considération pour le calcul de l'écart de rémunération entre les genres devrait être le montant de l'indemnité de participation pour **1** jour, indépendamment du nombre de jours qui ont été rémunérés au cours de l'exercice, au lieu de calculer la rémunération comme indiqué au paragraphe 32.
34. En ce qui concerne les représentants du personnel, seuls les montants qui leur sont versés au titre de leur fonction de membre de l'organe de direction doivent être pris en considération.
35. Lorsqu'un membre de l'organe de direction n'a été rémunéré que pour une partie de l'exercice financier, la rémunération perçue doit être augmentée à concurrence du montant qui aurait été la rémunération annuelle brute totale si ce membre avait été rémunéré pour l'année complète. Il doit en être de même pour les membres qui travaillent à temps partiel.
36. Les membres qui n'étaient plus membres de l'organe de direction à la fin de l'exercice financier ne doivent pas être inclus dans le calcul et leur rémunération ne doit pas être prise en compte dans le calcul.
37. Les établissements et les entreprises d'investissement doivent respecter les instructions suivantes lorsqu'ils calculent la rémunération moyenne et médiane à déclarer à l'annexe XI:
- a. Séparément pour les directeurs exécutifs, les directeurs non exécutifs et les représentants du personnel, la rémunération de chaque directeur doit être affectée à la catégorie de genre applicable.
 - b. La rémunération des membres, séparément pour chaque genre, doit être établie en fonction de leur montant, en commençant par le montant le plus bas.
 - c. Il convient de calculer la rémunération médiane et moyenne des directeurs exécutifs, des directeurs non exécutifs et des représentants du personnel masculins, féminins et non binaires.

38. La moyenne doit être calculée comme la somme de la rémunération divisée par le nombre de directeurs dans la catégorie concernée visée au paragraphe 37, point c).
39. La médiane à calculer en vertu du paragraphe 37, point c), est la valeur moyenne de la répartition des valeurs de rémunération prévue au paragraphe 37, point b). Dans le cas d'un nombre égal de directeurs au sein d'une même catégorie, la médiane correspond à la moyenne des deux moyennes.
40. Les établissements et les entreprises d'investissement doivent calculer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes pour chacune des catégories prévues à l'annexe XI en calculant:
 - a. La différence entre la rémunération moyenne des hommes et la rémunération moyenne des femmes, divisée par la rémunération moyenne des hommes.
 - b. La différence entre la rémunération médiane des hommes et la rémunération médiane des femmes, divisée par la rémunération médiane des hommes.
 - c. La différence entre la rémunération moyenne des hommes et la rémunération moyenne des membres non binaires, divisée par la rémunération moyenne des hommes.
 - d. La différence entre la rémunération médiane des hommes et la rémunération médiane des membres non binaires, divisée par la rémunération médiane des hommes.
41. Lorsque l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ou l'écart de rémunération entre les hommes et les membres non binaires ne peut être calculé car la catégorie ne contient pas les deux genres respectifs, les établissements et les entreprises d'investissement doivent indiquer comme valeur «n.c.» (non connue) au lieu de calculer le pourcentage.
42. Lorsque la rémunération pour les données de référence n'a pas encore été approuvée, les établissements et les entreprises d'investissement doivent déclarer l'écart de rémunération entre les genres dans la mesure du possible, en tenant compte de la rémunération variable proposée.

8. Qualité des données

43. Avant de transmettre les données aux autorités compétentes, les établissements et les entreprises d'investissement doivent en vérifier l'exhaustivité et la plausibilité et apporter les corrections nécessaires. Il doit en être de même pour les données que les autorités compétentes sont tenues de transmettre à l'ABE.
44. À la demande de l'ABE, les autorités compétentes doivent fournir dès que possible les données corrigées ou les explications nécessaires pour toute donnée qui semble peu plausible.

45. Pour les contrôles de la qualité des données, les autorités compétentes doivent vérifier:
- a. que les modèles sont complétés dans leur intégralité et sur une base individuelle;
 - b. l'indication correcte de la structure de gouvernance;
 - c. la sélection correcte de la catégorie de taille par l'établissement;
 - d. la sélection correcte si un établissement est classé comme important ou n'ayant pas d'importance significative; et
 - e. la plausibilité du nombre de directeurs, compte tenu du fait que les données doivent être fournies sur une base individuelle.
46. Lors de la transmission des données d'évaluation comparative des pratiques en matière de diversité à l'ABE, les autorités compétentes doivent également veiller, d'une part, au respect de la décision EBA/DC/335 du 5 juin 2020 relative à EUCLID (décision EUCLID)⁴, telle que modifiée, et d'autre part, fournir aux établissements et aux entreprises d'investissement les spécifications techniques nécessaires afin de garantir le respect continu de la décision 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