

## Orientações

---

relativas à avaliação das práticas de diversidade, incluindo políticas de diversidade e disparidades salariais entre géneros, ao abrigo da Diretiva 2013/36/UE e da Diretiva (UE) 2019/2034

# 1. Obrigações de cumprimento e de reporte

---

## Natureza das presentes orientações

1. O presente documento contém Orientações emitidas ao abrigo do artigo 16.º do Regulamento (UE) n.º 1093/2010<sup>1</sup>. Nos termos do artigo 16.º, n.º 3, do Regulamento (UE) n.º 1093/2010, as autoridades competentes e as instituições financeiras devem desenvolver todos os esforços para dar cumprimento às Orientações.
2. As presentes Orientações refletem a posição da EBA sobre práticas de supervisão adequadas no âmbito do Sistema Europeu de Supervisão Financeira ou sobre o modo como a legislação da União Europeia deve ser aplicada num domínio específico. As autoridades competentes, na aceção do artigo 4.º, n.º 2, do Regulamento (UE) n.º 1093/2010, às quais as presentes Orientações se aplicam devem cumprir com as mesmas, incorporando-as nas suas práticas de supervisão conforme apropriado (por exemplo, alterando o seu enquadramento jurídico ou os seus processos de supervisão), incluindo nos casos em que as Orientações são dirigidas, em primeira instância às instituições.

## Requisitos de reporte

3. Nos termos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, do Regulamento (UE) n.º 1093/2010, as autoridades competentes devem notificar a EBA se cumprem ou tencionam dar cumprimento às presentes Orientações, ou indicar, caso contrário, as razões para o não cumprimento das mesmas até 27.05.2024. Na ausência de qualquer notificação até ao referido prazo, a EBA considerará que as autoridades competentes não cumprem com as Orientações. As notificações devem ser efetuadas mediante a submissão do formulário disponível no sítio institucional da EBA com a referência «EBA/GL/2023/08». As notificações devem ser submetidas por pessoas devidamente autorizadas para o efeito em nome das respetivas autoridades competentes. Qualquer alteração no que respeita à situação de cumprimento deve igualmente ser notificada à EBA.
4. As notificações serão publicadas no sítio institucional da EBA, em conformidade com o disposto no artigo 16.º, n.º 3.

---

<sup>1</sup> Regulamento (UE) n.º 1093/2010 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de novembro de 2010, que cria uma Autoridade Europeia de Supervisão (Autoridade Bancária Europeia), altera a Decisão n.º 716/2009/CE e revoga a Decisão 2009/78/CE da Comissão (JO L 331 de 15.12.2010, p. 12).

# Objeto, âmbito de aplicação e definições

---

## Objeto

5. As presentes Orientações especificam, para efeitos da avaliação harmonizada das práticas de diversidade em conformidade com o artigo 91.º, n.º 11, da Diretiva 2013/36/UE e com o artigo 26.º da Diretiva (UE) 2019/2034, as informações a serem submetidas pelas instituições e empresas de investimento, exceto as que sejam consideradas de pequena dimensão e não interligadas, às autoridades competentes e pelas autoridades competentes à EBA para a avaliação das práticas de diversidade, incluindo as informações divulgadas em conformidade com o artigo 435.º, n.º 2, alínea c), do Regulamento (UE) n.º 575/2013 e nos termos do artigo 48.º do Regulamento (UE) 2019/2033.
6. As presentes Orientações especificam igualmente, para efeitos da avaliação harmonizada das disparidades salariais entre géneros ao nível do órgão de administração, as informações a serem submetidas pelas instituições e empresas de investimento, exceto as que sejam consideradas de pequena dimensão e não interligadas, às autoridades competentes, em conformidade com o artigo 75.º, n.º 1, da Diretiva 2013/36/UE e com o artigo 34.º, n.º 1, da Diretiva (UE) 2019/2034, e pelas autoridades competentes à EBA.

## Âmbito de aplicação

7. As presentes Orientações aplicam-se em relação às informações que as autoridades competentes devem recolher, em base individual, junto das instituições e das empresas de investimento sobre as práticas de diversidade ao nível do órgão de administração, incluindo a composição do órgão de administração, políticas de diversidade e as disparidades salariais entre géneros ao nível do órgão de administração, e submeter essas informações à EBA para efeitos de publicação dessas informações ao nível da União Europeia e por país.
8. As presentes Orientações aplicam-se em base individual, conforme estabelecido nos artigos 6.º a 10.º do Regulamento (UE) n.º 575/2013 e nos artigos 5.º e 6.º do Regulamento (UE) 2019/2033.

## Destinatários

9. As presentes Orientações têm por destinatários as autoridades competentes na aceção do artigo 4.º, n.º 2, alíneas i) e viii), do Regulamento (UE) n.º 1093/2010 e as instituições financeiras na aceção do artigo 4.º, n.º 1, do Regulamento (UE) n.º 1093/2010 que sejam instituições conforme definidas no artigo 4.º, n.º 1, ponto 3, do Regulamento (UE) n.º 575/2013, tendo em conta as empresas de investimento sujeitas ao artigo 1.º, números 2 ou 5 do Regulamento (UE) 2019/2033 (cada referência a instituições deve ser entendida como incluindo essas empresas de investimento), bem como as empresas de investimento na aceção

do artigo 4.º, n.º 1, ponto 1, da Diretiva 2014/65/UE, exceto as que sejam consideradas de pequena dimensão e não interligadas, tal como especificado no artigo 12.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2019/2033, e estejam, por conseguinte, sujeitas às disposições em matéria de governo interno, transparência, tratamento de riscos e remunerações nos termos do Capítulo 2, Secção 2, da Diretiva (UE) 2019/2034, particularmente nos seus artigos 25.º e 34.º.

## Definições

10. Os termos utilizados e definidos na Diretiva 2013/36/UE, no Regulamento (UE) n.º 575/2013, na Diretiva (UE) 2019/2034 e no Regulamento (UE) 2019/2033 e nas «Orientações conjuntas EBA-ESMA sobre a avaliação da adequação dos membros do órgão de administração e dos titulares de funções essenciais nos termos da Diretiva 2013/36/UE e da Diretiva 2014/65/UE»<sup>2</sup> têm o mesmo significado nas presentes Orientações, a menos que sejam fornecidas definições específicas para estas Orientações nesta secção.

|                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Administrador executivo                                            | Significa um membro do órgão de administração na sua função de gestão e inclui as pessoas que dirigem efectivamente as atividades da instituição ou da empresa de investimento.                                                                                                                                     |
| Administrador executivo<br>( <i>Chief Executive Officer</i> - CEO) | Significa a pessoa responsável pela gestão e coordenação global das atividades de negócio de uma instituição ou de uma empresa de investimento e deve incluir, para este exercício, o presidente do órgão de administração na sua função de gestão.                                                                 |
| Administrador não executivo                                        | Significa um cargo como membro do órgão de administração na sua função de fiscalização, em que uma pessoa é responsável pela supervisão e acompanhamento da tomada de decisões de gestão, que não desempenha funções executivas no órgão de administração.                                                          |
| Experiência profissional                                           | Significa a experiência adquirida por um membro do órgão de administração através do exercício de atividades profissionais, remuneradas ou não, durante um período de, pelo menos 3 anos antes da ocupação do cargo atual.                                                                                          |
| Instituições significativas                                        | Significa as instituições tal como definidas no artigo 131.º da Diretiva 2013/36/UE (instituições de importância sistémica global (G-SIIs) e outras instituições de importância sistémica (O-SIIs) e, quando considerado apropriado, outras instituições determinadas pela autoridade competente ou pela legislação |

<sup>2</sup> EBA/GL/2021/06.

nacional, com base numa avaliação da sua dimensão, organização interna, natureza, âmbito e complexidade das suas atividades, que têm de constituir um comité de nomeações ao abrigo do artigo 88.º, n.º 2, ou um comité de remunerações ao abrigo do artigo 95.º dessa Diretiva, conforme transposta para a legislação nacional.

|                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Não binário                     | Significa, relativamente ao género de uma pessoa, qualquer identidade de género que não seja masculina ou feminina.                                                                                                                                              |
| Presidente                      | Significa o presidente do órgão de administração na sua função de fiscalização de uma instituição, em conformidade com o artigo 88.º da Diretiva 2013/36/UE, que não desempenha qualquer função executiva na instituição ou na empresa de investimento em causa. |
| Proveniência geográfica         | Significa, para este exercício, as regiões onde uma pessoa viveu ou adquiriu habilitações académicas ou experiência profissional durante um período de tempo total de, pelo menos 3 anos.                                                                        |
| Representante dos colaboradores | Significa o membro do órgão de administração na sua função de fiscalização que é eleito pelos colaboradores da instituição ou da empresa de investimento ao abrigo da legislação nacional aplicável.                                                             |

## Implementação

### Data de implementação

11. As presentes Orientações entram em vigor em 27.06.2024.

## 2. Orientações

---

### 1. Amostra de instituições e de empresas de investimento a incluir no exercício de avaliação das práticas de diversidade

12. As autoridades competentes devem recolher e submeter à EBA dados sobre as práticas de diversidade, incluindo sobre as políticas de diversidade e as disparidades salariais entre géneros ao nível do órgão de administração, para uma amostra representativa de instituições e de empresas de investimento no Estado-Membro, em base individual, conforme especificado nos anexos publicados em separado.
13. A amostra deve ser constituída por instituições abrangidas pela Diretiva 2013/36/UE e por empresas de investimento que estão sujeitas aos requisitos em matéria de governo interno previstos no artigo 91.º da Diretiva 2013/36/UE, em conformidade com o artigo 1.º, números 2 ou 5, do Regulamento (UE) 2019/2033 (Classe 1), ou sujeitas ao artigo 26.º da Diretiva (UE) 2019/2034 (Classe 2). A amostra pode incluir mais do que uma instituição ou empresa de investimento pertencente a um mesmo grupo, especialmente se estiverem localizadas em diferentes Estados-Membros. As autoridades competentes não devem adicionar empresas de investimento à amostra se tiverem concedido autorização a uma empresa de investimento gerida por uma única pessoa singular nos termos do artigo 9.º, n.º 6, da Diretiva 2014/65/UE.
14. A EBA abordará as autoridades competentes em tempo útil previamente a cada exercício de recolha de dados e fornecerá informações adicionais sobre a forma de determinar a amostra de instituições e de empresas de investimento para as quais devem ser recolhidos dados. Na sequência do pedido, as autoridades competentes devem informar a EBA sobre a lista de instituições e de empresas de investimento que pretendem incluir no exercício de avaliação das práticas de diversidade, dentro do prazo estabelecido pela EBA.
15. As autoridades competentes devem informar as instituições e as empresas de investimento que integrem a amostra em tempo útil previamente à recolha de dados e, pelo menos, 3 meses antes de ser solicitada a submissão dos dados.

### 2. Submissão dos dados de avaliação das práticas de diversidade

16. As instituições e as empresas de investimento devem assegurar de que são capazes de fornecer à autoridade competente informações sobre as práticas de diversidade, incluindo políticas de diversidade e disparidades salariais entre géneros ao nível do órgão de administração, conforme especificado nas presentes Orientações.

17. As instituições e as empresas de investimento que tenham sido selecionadas para integrar a amostra devem submeter os dados solicitados, em base individual, à autoridade competente até 30 de abril, a cada 3 anos, a partir de 2025 com data de referência de 31 de dezembro de 2024.
18. As autoridades competentes devem submeter à EBA, até 15 de junho, os dados fornecidos pelas instituições e empresas de investimento, em conformidade com o n.º 17, após assegurarem a completude, a exatidão e a plausibilidade da informações.

### 3. Requisitos para a submissão dos dados de avaliação da diversidade

19. As instituições de crédito e as empresas de investimento devem submeter as informações referidas nas presentes Orientações nos formatos e modelos de reporte de dados especificados pelas autoridades competentes, respeitando a definição de ponto de dados incluída no modelo de dados, bem como as seguintes especificações:
  - a. Informações que não sejam exigidas ou não aplicáveis não devem ser incluídas na submissão de dados;
  - b. Os valores numéricos devem ser submetidos como factos, de acordo com o seguinte:
    - i. os dados de tipo «monetário» devem ser reportados com uma precisão mínima equivalente a milhões de unidades;
    - ii. os dados de tipo «percentagem» devem ser expressos por unidade com uma precisão mínima equivalente a quatro casas decimais;
    - iii. os dados de tipo «número inteiro» devem ser reportados sem casas decimais e com uma precisão equivalente à unidade.
20. Os dados submetidos pelas instituições de crédito e empresas de investimento devem ser associados às seguintes informações:
  - a. data de referência do reporte e período de referência;
  - b. a moeda de reporte; e
  - c. o identificador da instituição reportante.

## 4. Especificações gerais para a submissão dos dados de avaliação das práticas de diversidade

21. A data de referência para os dados sobre práticas de diversidade, incluindo a política de diversidade, deve ser o final do ano civil para o qual têm de ser fornecidos os dados. As informações fornecidas sobre a composição do órgão de administração e as políticas implementadas devem refletir a situação à data de referência.
22. A informação financeira deve ser submetida utilizando os dados contabilísticos do final do exercício em euros. Nos casos em que as instituições de crédito ou as empresas de investimento estejam autorizadas pela legislação nacional a reportar a sua informação financeira com base no final do seu exercício contabilístico, que não coincida com o final do ano civil, deve ser considerado como data de referência o último exercício contabilístico disponível para a informação financeira a prestar, incluindo a informação sobre remunerações para as disparidades salariais entre géneros. Sempre que tais informações forem divulgadas numa moeda diferente do euro, deve ser utilizada na conversão dos montantes a reportar a taxa de câmbio utilizada pela Comissão Europeia para o programa financeiro e o orçamento de dezembro do ano de reporte<sup>3</sup>.
23. Em muitos casos, está definido o intervalo possível para os dados a introduzir. Se a resposta correta não estiver dentro do intervalo definido de valores definidos, a instituição ou a empresa de investimento deve selecionar a resposta que melhor reflita a situação ou, se tal não for possível, deixar o campo vazio, contactar a autoridade competente e fornecer explicações. A autoridade competente deve transmitir estas informações à EBA.

## 5. Especificações a fornecer sobre o sistema de governo

24. As instituições e as empresas de investimento devem indicar o seu sistema de governo. Para este exercício, a diferenciação deve limitar-se ou a um sistema de administração unificado (sistema *tier 1*), ou a um sistema de administração dualista (sistema *tier 2*). Os sistemas híbridos devem ser alocados a um desses sistemas conforme indicado nas alíneas a) e b) infra, independentemente da existência de comissões executivas adicionais, comités de auditoria, de remunerações ou de nomeações, ou do facto de determinadas decisões serem tomadas diretamente pelos acionistas e não pelo órgão de administração.
  - a. Um sistema *tier 1* deve ser entendido como um sistema em que todos os membros do órgão de administração na sua função de gestão e todos os membros do órgão de administração na sua função de fiscalização formam um órgão de administração com a responsabilidade de definir a estratégia, os objetivos e a direção global da instituição. Sempre que existir, além desta estrutura monista, uma comissão executiva obrigatória,

---

<sup>3</sup> A EBA disponibiliza uma ligação para as informações no seu sítio institucional, juntamente com as presentes Orientações; a taxa de câmbio também pode ser consultada em [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)

as instituições e as empresas de investimento devem, ainda assim, ser consideradas como tendo uma estrutura *tier* 1.

- b. Um sistema *tier* 2 deve ser entendido como um sistema em que o órgão de administração na sua função de gestão (administradores executivos, incluindo o CEO) constitui um órgão distinto do órgão que é composto apenas pelos membros do órgão de administração na sua função de fiscalização (administradores não executivos), ou seja, não existe de todo um órgão unitário.

## 6. Especificações para a submissão de dados sobre os membros do órgão de administração

- 25. Sempre que sejam solicitados dados sobre o CEO, apenas os dados relativos ao CEO devem ser reportados nesta categoria. Os dados relativos aos administradores executivos adjuntos ou a vice-CEOs devem ser reportados na categoria de «administradores executivos». Caso nenhum dos administradores executivos desempenhe as funções de CEO, todos os dados relativos aos administradores executivos devem ser reportados na categoria de «administradores executivos».
- 26. Caso devam ser fornecidos dados sobre os administradores executivos, esses dados devem incluir informações sobre:
  - a. os membros do órgão de administração com funções executivas e que são responsáveis pela direção efetiva da instituição ou da empresa de investimento;
  - b. as pessoas que dirigem efetivamente a atividade de acordo com o artigo 13.º, n.º 1, da Diretiva 2013/36/UE, no caso de uma instituição, ou de acordo com o artigo 9.º, n.º 6, da Diretiva 2014/65/UE, no caso de uma empresa de investimento, independentemente de serem ou não membros do órgão de administração ou de gestão nomeado em conformidade com o direito das sociedades nacional.
- 27. Caso sejam solicitados dados sobre o Presidente, apenas os dados relativos ao Presidente devem ser reportados nesta categoria se o cargo de Presidente corresponder à função de fiscalização do órgão de administração, e os presidentes-adjuntos ou vice-presidentes devem ser reportados apenas na categoria de «administradores não executivos». Caso nenhum dos administradores não executivos desempenhe as funções de Presidente, todos os dados devem ser reportados na categoria de «administradores não executivos». Um Presidente do órgão de administração que também desempenhe funções executivas deve ser reportado apenas na categoria de «administradores executivos».
- 28. Sempre que devam ser fornecidos dados relativos a administradores não executivos, estes dados devem incluir, separadamente, informações sobre:

- a. membros do órgão de administração responsáveis pela supervisão e acompanhamento da tomada de decisões de gestão, que não exerçam funções executivas;
  - b. se aplicável, representantes dos trabalhadores que sejam membros do órgão de administração.
29. Os membros do órgão de administração devem ser alocados ao género com que os mesmos se identificam. Para este exercício, todos os géneros que diferem do género masculino ou feminino formam uma terceira categoria de géneros, referidos como não-binários.
30. Nos casos em que um administrador executivo exerce o cargo de Presidente de uma estrutura monista, as informações sobre esse administrador só devem ser submetidas na categoria de «administradores executivos», incluindo para o cálculo das disparidades salariais entre géneros.

## 7. Especificações para o cálculo das disparidades salariais entre géneros

31. As autoridades competentes devem recolher dados sobre as disparidades salariais entre géneros junto das instituições e das empresas de investimento, em base individual, expressos em percentagens da diferença entre a remuneração média dos membros masculinos e femininos do órgão de administração e da diferença entre os membros não binários e masculinos do órgão de administração, em função da remuneração média e mediana dos administradores executivos, dos administradores não executivos e dos representantes dos trabalhadores.
32. Para calcular a disparidade salarial entre géneros, as instituições e as empresas de investimento devem determinar o total da remuneração anual bruta como a soma da remuneração fixa e variável antes de impostos, tendo em conta o seguinte:
- a. Deve ser utilizada a totalidade da remuneração variável atribuída em todos os períodos de desempenho que terminaram durante o exercício financeiro. Tal deve incluir a remuneração variável baseada no desempenho em períodos de contagem plurianuais não renováveis. Os montantes pagos durante o exercício financeiro (por exemplo, numa base *pro rata*) que tenham sido atribuídos em exercícios financeiros anteriores não devem ser tidos em conta.
  - b. A remuneração variável garantida (por exemplo, prémios de assinatura), pacotes de remunerações atribuídos para a compensação pela rescisão de contratos anteriores e as indemnizações por cessação antecipada de funções (por exemplo, quando o contrato do pessoal ainda não tenha terminado no final do exercício financeiro) não devem ser tidas em conta no cálculo.

- c. Os benefícios não monetários (por exemplo, viatura de empresa, empréstimos sem juros, creche gratuita da empresa, etc.) devem ser tidos em conta pelo seu equivalente monetário tributável.
  - d. Os pagamentos regulares para o sistema de pensões e seguro de saúde de todo o pessoal não devem ser considerados. Devem ser considerados os benefícios discricionários de pensão.
  - e. As senhas de presença em reuniões do órgão de administração devem ser tidas em conta, limitando-se aos membros do órgão de administração na função de fiscalização que também recebam os valores enumerados nas alíneas a) a d) do presente número. Caso não sejam efetuados outros pagamentos, aplica-se o disposto no n.º 33. As senhas de presença relativas à participação em comités do órgão de administração não devem ser tidas em conta.
33. Se os administradores não executivos ou os representantes dos trabalhadores receberem remuneração apenas pela sua função sob a forma de uma senha fixa de presença diária, o montante a ter em conta para o cálculo da disparidade salarial entre géneros deve ser a senha de presença relativa a 1 dia, independentemente do número de dias que tenham sido remunerados durante o exercício financeiro, em vez de se calcular a remuneração conforme especificado no n.º 32.
34. No caso dos representantes dos trabalhadores, apenas devem ser considerados os montantes atribuídos pela sua função enquanto membros do órgão de administração.
35. Se um membro do órgão de administração tiver sido remunerado apenas durante uma parte do exercício financeiro, a remuneração recebida deve ser aumentada até ao montante que teria sido a remuneração anual bruta total caso esse membro tivesse sido remunerado durante o exercício completo. O mesmo se aplica aos membros que trabalham a tempo parcial.
36. Os membros do órgão de administração que já não o eram no final do exercício financeiro não devem ser incluídos no cálculo e a sua remuneração não deve ser considerada no cálculo.
37. As instituições e as empresas de investimento devem cumprir com as seguintes instruções ao calcularem a remuneração média e mediana a reportar no Anexo XI:
- a. A remuneração de cada administrador deve ser alocada ao género aplicável, separadamente para os administradores executivos, administradores não executivos e os representantes dos trabalhadores.
  - b. A remuneração dos membros, separadamente para cada género, deve ser organizada pelo montante, começando pelo montante mais baixo.

- c. Devem ser calculadas a mediana e a média da remuneração dos administradores executivos, administradores não executivos e dos representantes dos trabalhadores, do género masculino, feminino e não-binários.
- 38. A média deve ser calculada como o somatório da remuneração dividida pelo número de administradores na respetiva categoria, conforme especificado no n.º 37, alínea c).
- 39. A mediana a calcular nos termos do n.º 37, alínea c), é o valor médio da distribuição dos valores de remuneração conforme definido no n.º 37, alínea b). No caso do número de administradores dentro de uma categoria ser par, a mediana é a média dos dois valores do meio.
- 40. As instituições e as empresas de investimento devem calcular, para cada uma das categorias previstas no Anexo XI, a disparidade salarial entre géneros calculando:
  - a. A diferença entre a remuneração média dos homens e das mulheres, dividida pela remuneração média dos homens.
  - b. A diferença entre a remuneração mediana dos homens e das mulheres, dividida pela remuneração mediana dos homens.
  - c. A diferença entre a remuneração média dos homens e dos membros não-binários, dividida pela remuneração média dos homens.
  - d. A diferença entre a remuneração mediana dos homens e dos membros não-binários, dividida pela remuneração mediana dos homens.
- 41. Quando não for possível calcular a disparidade salarial entre membros masculinos e femininos ou a disparidade salarial entre membros masculinos e não-binários devido à categoria não conter ambos os géneros em causa, as instituições e as empresas de investimento devem indicar o valor «n/a» (não disponível) em vez de calcularem a percentagem.
- 42. Nos casos em que a remuneração para a data de referência ainda não tenha sido aprovada, as instituições e as empresas de investimento devem reportar as disparidades salariais entre géneros na base dos melhores esforços, tendo em conta a remuneração variável proposta.

## 8. Qualidade dos dados

- 43. Antes de submeterem os dados às suas autoridades competentes, as instituições e as empresas de investimento devem validar a completude e a plausibilidade dos dados e efetuar as correções necessárias. O mesmo deve aplicar-se às autoridades competentes antes de submeterem os dados à EBA.
- 44. Quando solicitado pela EBA, as autoridades competentes devem submeter, se necessário e o mais rapidamente possível, dados retificados ou explicações para a eventual implausibilidade dos dados.

45. Para as validações da qualidade dos dados, as autoridades competentes devem verificar:

- a. que os modelos de reporte estão preenchidos na íntegra e em base individual;
- b. a indicação correta da estrutura de governo;
- c. a seleção correta da categoria de dimensão por parte da instituição;
- d. a seleção correta se uma instituição é categorizada como significativa ou não significativa; e
- e. a plausibilidade do número de administradores, considerando que os dados devem ser fornecidos em base individual.

46. Ao apresentarem os dados de avaliação das práticas de diversidade à EBA, as autoridades competentes devem também garantir que cumprem com a Decisão EBA/DC/335, de 5 de junho de 2020, relativa à EUCLID («Decisão EUCLID»)<sup>4</sup>, conforme alterada, e que fornecem às instituições e às empresas de investimento as especificações técnicas necessárias para o cumprimento contínuo da Decisão 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)