

## Orientamenti

---

sul raffronto delle pratiche relative alla diversità, tra cui le politiche in materia di diversità e il divario retributivo di genere, ai sensi della direttiva 2013/36/UE e della direttiva (UE) 2019/2034

# 1. Conformità e obblighi di notifica

---

## Status giuridico dei presenti orientamenti

1. Il presente documento contiene gli orientamenti emanati in applicazione dell'articolo 16 del regolamento (UE) n. 1093/2010 ( <sup>1</sup> ). Conformemente all'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1093/2010, le autorità competenti e gli enti finanziari compiono ogni sforzo per conformarsi agli orientamenti.
2. Gli orientamenti definiscono la posizione dell'ABE in merito alle prassi di vigilanza adeguate all'interno del Sistema europeo di vigilanza finanziaria o alle modalità di applicazione del diritto dell'UE in un particolare settore. Le autorità competenti quali definite all'articolo 4, punto 2), del regolamento (UE) n. 1093/2010 cui si applicano gli orientamenti sono tenute a conformarsi a detti orientamenti integrandoli opportunamente nelle rispettive prassi di vigilanza (ad esempio modificando il proprio quadro giuridico o le proprie procedure di vigilanza), anche quando gli orientamenti sono diretti principalmente agli enti.

## Obblighi di notifica

3. Ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 1093/2010, le autorità competenti devono notificare all'ABE entro il 27.05.2024 se sono conformi o se intendono conformarsi ai presenti orientamenti; in alternativa sono tenute a indicare le ragioni della mancata conformità. Qualora entro il termine indicato non sia pervenuta alcuna notifica da parte delle autorità competenti, queste sono ritenute dall'ABE non conformi. Le notifiche devono essere inviate trasmettendo il modulo disponibile sul sito web dell'ABE con il riferimento «ABE/GL/2023/08», da persone debitamente autorizzate a segnalare la conformità per conto delle rispettive autorità competenti. Ogni eventuale variazione dello status di conformità deve essere altresì comunicata all'ABE.
4. Le notifiche sono pubblicate sul sito web dell'ABE ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 3.

---

(<sup>1</sup>) Regolamento (UE) n. 1093/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 novembre 2010, che istituisce l'Autorità europea di vigilanza (Autorità bancaria europea), modifica la decisione n. 716/2009/CE e abroga la decisione 2009/78/CE della Commissione (GU L 331 del 15.12.2010, pag. 12).

# Oggetto, ambito di applicazione e definizioni

---

## Oggetto

5. I presenti orientamenti specificano, ai fini del raffronto armonizzato delle pratiche relative alla diversità ai sensi dell'articolo 91, paragrafo 11, della direttiva 2013/36/UE e dell'articolo 26 della direttiva (UE) 2019/2034, le informazioni che gli enti e le imprese di investimento, salvo se di piccole dimensioni e non interconnesse, devono fornire alle autorità competenti e che queste ultime devono fornire all'ABE ai fini del raffronto delle pratiche relative alla diversità, comprese le informazioni comunicate a norma dell'articolo 435, paragrafo 2, lettera c), del regolamento (UE) n. 575/2013 e dell'articolo 48 del regolamento (UE) 2019/2033.
6. I presenti orientamenti specificano inoltre, ai fini del raffronto armonizzato del divario retributivo di genere a livello dell'organo di gestione, le informazioni che gli enti e le imprese di investimento, salvo se di piccole dimensioni e non interconnesse, sono tenuti a fornire alle autorità competenti a norma dell'articolo 75, paragrafo 1, della direttiva 2013/36/UE e dell'articolo 34, paragrafo 1, della direttiva (UE) 2019/2034, nonché le informazioni che le autorità competenti devono fornire all'ABE.

## Ambito di applicazione

7. Gli orientamenti si applicano in relazione alle informazioni che le autorità competenti dovrebbero acquisire dagli enti e dalle imprese di investimento su base individuale per quanto riguarda le pratiche relative alla diversità a livello dell'organo di gestione, compresa la composizione di quest'ultimo, le politiche in materia di diversità e il divario retributivo di genere a livello dell'organo di gestione, e che dovrebbero trasmettere all'ABE ai fini della pubblicazione di tali informazioni a livello dell'Unione e per singolo paese.
8. Gli orientamenti si applicano su base individuale, come stabilito negli articoli da 6 a 10 del regolamento (UE) n. 575/2013 e negli articoli 5 e 6 del regolamento (UE) 2019/2033.

## Destinatari

9. I presenti orientamenti sono rivolti alle autorità competenti di cui all'articolo 4, punto 2), sottopunti i) e viii), del regolamento (UE) n. 1093/2010 e agli istituti finanziari quali definiti all'articolo 4, punto 1), del regolamento (UE) n. 1093/2010 che sono enti quali definiti all'articolo 4, paragrafo 1, punto 3), del regolamento (UE) n. 575/2013, tenendo conto delle imprese di investimento soggette all'articolo 1, paragrafo 2 o 5, del regolamento (UE) 2019/2033 (ogni riferimento agli enti dovrebbe essere inteso come comprensivo di tali imprese di investimento), e alle imprese di investimento quali definite all'articolo 4,

paragrafo 1, punto 1), della direttiva (UE) 2014/65, salvo se di piccole dimensioni e non interconnesse come specificato all'articolo 12, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2019/2033, e che sono pertanto soggette alle disposizioni in materia di governance interna, trasparenza, trattamento dei rischi e remunerazione di cui al capo 2, sezione 2, della direttiva (UE) 2019/2034, in particolare agli articoli 25 e 34.

## Definizioni

10. I termini utilizzati e definiti nella direttiva 2013/36/UE, nel regolamento (UE) n. 575/2013, nella direttiva (UE) 2019/2034 e nel regolamento (UE) 2019/2033 nonché negli «Orientamenti congiunti dell'ESMA e dell'ABE sulla valutazione dell'idoneità dei membri dell'organo di gestione e del personale che riveste ruoli chiave, in conformità delle direttive 2013/36/UE e 2014/65/UE»<sup>(2)</sup> hanno lo stesso significato nei presenti orientamenti, salvo definizioni specifiche per questi ultimi indicate nella presente sezione.

Amministratore delegato	la persona responsabile della gestione e dell'orientamento delle attività complessive di un ente o di un'impresa di investimento; tale definizione dovrebbe comprendere, ai fini di questo esercizio, il presidente dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione.
Amministratore esecutivo	membro dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione, ivi comprese le persone che dirigono effettivamente l'attività dell'ente o dell'impresa di investimento.
Amministratore non esecutivo	membro dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica responsabile della supervisione e del monitoraggio delle decisioni della dirigenza, senza svolgere incarichi esecutivi in seno a tale organo.
Ente rilevante	l'ente di cui all'articolo 131 della direttiva 2013/36/UE [enti a rilevanza sistemica a livello globale (G-SII) e altri enti a rilevanza sistemica (O-SII)] e, a seconda dei casi, altri enti individuati dall'autorità competente o dal diritto nazionale, sulla base di una valutazione delle dimensioni e dell'organizzazione interna degli enti e della natura, ampiezza e complessità delle loro attività tenute a istituire un comitato per le nomine ai sensi dell'articolo 88, paragrafo 2, o un comitato per le remunerazioni ai sensi dell'articolo 95 della suddetta direttiva, quale attuata dal diritto nazionale.

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

Percorso professionale	l'esperienza acquisita da un membro dell'organo di gestione nell'esercizio di attività professionali, retribuite o meno, durate almeno tre anni prima di assumere la posizione attuale.
Persona non binaria	indica, in riferimento al genere di una persona, qualsiasi identità di genere che non sia maschile o femminile.
Presidente	il presidente dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica di un ente ai sensi dell'articolo 88 della direttiva 2013/36/UE, che non svolge alcun incarico esecutivo presso l'ente o l'impresa di investimento interessati.
Provenienza geografica	ai fini di questo esercizio, le regioni in cui una persona ha vissuto oppure ha svolto un percorso formativo o professionale della durata complessiva di almeno tre anni.
Rappresentante dei lavoratori	dei membro dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica eletto dal personale dell'ente o dell'impresa di investimento a norma del diritto nazionale applicabile.

## Attuazione

---

### Data di applicazione

11. I presenti orientamenti si applicano a decorrere dal 27.06.2024.

## 2. Orientamenti

---

### 1. Campione di enti e imprese di investimento da includere nell'esercizio di raffronto in materia di diversità

12. Le autorità competenti dovrebbero acquisire e trasmettere all'ABE dati sulle pratiche relative alla diversità, tra cui le politiche in materia di diversità e il divario retributivo di genere a livello dell'organo di gestione, relativo a un campione rappresentativo di enti e imprese di

investimento di uno Stato membro su base individuale, come specificato negli allegati pubblicati separatamente.

13. Il campione dovrebbe essere costituito da enti soggetti alla direttiva 2013/36/UE e da imprese di investimento soggette ai requisiti in materia di governance di cui all'articolo 91 della direttiva 2013/36/UE, ai sensi dell'articolo 1, paragrafo 2 o 5, del regolamento (UE) 2019/2033 (classe 1), o all'articolo 26 della direttiva (UE) 2019/2034 (classe 2). Il campione può comprendere più di un ente o di un'impresa di investimento all'interno di un gruppo, in particolare quando sono dislocati in vari Stati membri. Le autorità competenti non dovrebbero aggiungere al campione imprese di investimento se hanno rilasciato l'autorizzazione all'impresa di investimento diretta da un'unica persona fisica ai sensi dell'articolo 9, paragrafo 6, della direttiva 2014/65/UE.
14. L'ABE si rivolgerà alle autorità competenti in tempo utile prima di ogni esercizio di raccolta delle informazioni e fornirà ulteriori informazioni su come determinare il campione di enti e imprese di investimento per i quali acquisire i dati. A seguito della richiesta, le autorità competenti dovrebbero informare l'ABE, entro il termine stabilito da quest'ultima, in merito all'elenco degli enti e delle imprese di investimento che intendono includere nell'esercizio di raffronto delle pratiche relative alla diversità.
15. Le autorità competenti dovrebbero informare gli enti e le imprese di investimento che fanno parte del campione in tempo utile, prima della raccolta dei dati e almeno tre mesi prima che venga richiesta la loro trasmissione.

## 2. Presentazione dei dati ai fini del raffronto delle pratiche relative alla diversità

16. Gli enti e le imprese di investimento dovrebbero assicurarsi di poter fornire all'autorità competente informazioni sulle pratiche relative alla diversità, tra cui le politiche in materia di diversità e il divario retributivo di genere a livello dell'organo di gestione, come specificato nei presenti orientamenti.
17. Gli enti e le imprese di investimento che sono stati selezionati per far parte del campione dovrebbero trasmettere all'autorità competente i dati richiesti su base individuale entro il 30 aprile ogni tre anni, a partire dal 2025, adottando come data di riferimento il 31 dicembre 2024.
18. Le autorità competenti dovrebbero trasmettere all'ABE entro il 15 giugno i dati forniti dagli enti e dalle imprese di investimento conformemente al paragrafo 17, dopo aver accertato la completezza, la correttezza e la plausibilità delle informazioni.

### 3. Requisiti per la comunicazione del raffronto in materia di diversità

19. Gli enti creditizi e le imprese di investimento dovrebbero trasmettere le informazioni di cui ai presenti orientamenti con le modalità e nei formati specificati dalle autorità competenti per lo scambio di dati, rispettando la definizione dei punti di dati inclusa nell'apposito modello, nonché le specifiche seguenti:
- a. nei dati trasmessi non dovrebbero essere incluse informazioni non richieste o non applicabili;
  - b. i valori numerici dovrebbero essere trasmessi come dati fattuali secondo quanto segue:
    - i. le voci con il tipo di dati «monetario» dovrebbero essere segnalate utilizzando una precisione minima equivalente a milioni di unità;
    - ii. le voci con il tipo di dati «percentuale» dovrebbero essere espresse in unità con una precisione minima equivalente a quattro decimali;
    - iii. le voci con il tipo di dati «numero intero» dovrebbero essere segnalate senza utilizzare decimali e con una precisione equivalente alle unità.
20. I dati trasmessi dagli enti creditizi e dalle imprese di investimento dovrebbero essere associati alle seguenti informazioni:
- a. data e periodo di riferimento per le segnalazioni;
  - b. valuta utilizzata per le segnalazioni;
  - c. identificativo dell'ente segnalante.

### 4. Specifiche generali per la trasmissione dei dati relativi al raffronto delle pratiche in materia di diversità

21. La data di riferimento per i dati sulle pratiche relative alla diversità, tra cui la politica in materia di diversità, dovrebbe essere la fine dell'anno civile per il quale devono essere forniti i dati. Le informazioni trasmesse sulla composizione dell'organo di gestione e sulle politiche attuate dovrebbero rispecchiare la situazione alla data di riferimento.
22. I dati finanziari dovrebbero essere comunicati utilizzando i dati di fine esercizio contabile in euro. Laddove la legislazione nazionale consenta agli enti creditizi o alle imprese di investimento di segnalare le informazioni finanziarie basandosi sulla fine del rispettivo anno contabile non corrispondente a quella dell'anno civile, dovrebbe essere presa in considerazione come data di riferimento per le informazioni finanziarie da fornire, compresa la remunerazione sul divario retributivo di genere, la fine dell'ultimo anno contabile disponibile. Qualora tale dato

sia indicato in una valuta diversa dall'euro, per la conversione delle cifre da segnalare dovrebbe essere utilizzato lo stesso tasso di cambio applicato dalla Commissione europea per la programmazione finanziaria e il bilancio per il mese di dicembre dell'anno di riferimento <sup>(3)</sup>.

23. In molti casi viene definita la possibile gamma di dati di input. Se la risposta corretta non rientra nell'intervallo definito di valori definiti, l'ente o l'impresa di investimento dovrebbe selezionare la risposta che rispecchia meglio la situazione o, qualora ciò non sia possibile, lasciare vuoto il campo, contattare l'autorità competente e fornire spiegazioni. L'autorità competente dovrebbe trasmettere tali informazioni all'ABE.

## 5. Specifiche da fornire in merito al sistema di governance

24. Gli enti e le imprese di investimento dovrebbero indicare il rispettivo sistema di governance. Ai fini di questo esercizio, la differenziazione dovrebbe limitarsi a un sistema con organo unico (sistema monistico) o a un sistema dualistico. I sistemi ibridi dovrebbero essere assegnati a tali sistemi in base ai punti a) e b) indicati di seguito, indipendentemente dall'esistenza di comitati esecutivi aggiuntivi, di audit, per le remunerazioni o per le nomine o dal fatto che determinate decisioni siano adottate direttamente dagli azionisti anziché dall'organo di gestione.

- a. Per sistema monistico dovrebbe intendersi un sistema in cui tutti i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione e tutti i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica formano un unico organo di gestione avente la responsabilità di determinare la strategia, gli obiettivi e la direzione generale dell'ente. Qualora oltre a detto organo unitario esista un comitato esecutivo obbligatorio, gli enti e le imprese di investimento dovrebbero comunque essere considerati dotati di una struttura monistica.
- b. Per sistema dualistico dovrebbe intendersi un sistema in cui l'organo di gestione nella sua funzione di gestione (amministratori esecutivi, incluso l'amministratore delegato) costituisce un organo distinto da quello composto solo dai membri dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica (amministratori non esecutivi); in altri termini, non esiste un organo unitario.

## 6. Specifiche per la presentazione dei dati sui membri dell'organo di gestione

25. Qualora siano richiesti dati sull'amministratore delegato, andrebbero segnalati per questa categoria solo quelli che lo riguardano. I dati sugli amministratori delegati vicari o sui viceamministratori delegati dovrebbero essere segnalati nella categoria «amministratori esecutivi». Nel caso in cui nessuno degli amministratori esecutivi svolga un ruolo di

---

<sup>(3)</sup> L'ABE fornisce un link alle informazioni sul proprio sito web insieme ai presenti orientamenti; il tasso di cambio è consultabile anche al seguente indirizzo: [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).



amministratore delegato, tutti i dati sugli amministratori esecutivi dovrebbero essere segnalati nella categoria «amministratori esecutivi».

26. Qualora debbano essere forniti dati per gli amministratori esecutivi, tali dati dovrebbero includere informazioni:
- a. sui membri dell'organo di gestione che svolgono incarichi esecutivi e sono responsabili della direzione effettiva dell'ente o dell'impresa di investimento;
  - b. sulle persone che dirigono di fatto l'attività in linea con l'articolo 13, paragrafo 1, della direttiva 2013/36/UE, nel caso di un ente, o in linea con l'articolo 9, paragrafo 6, della direttiva 2014/65/UE, nel caso di un'impresa di investimento, indipendentemente dal fatto che rappresentino o meno membri dell'organo di gestione o di amministrazione nominati conformemente al diritto societario nazionale.
27. Qualora siano richiesti dati sul presidente, dovrebbero essere indicati in questa categoria solo i dati relativi al presidente se quest'ultimo appartiene alla funzione di supervisione strategica dell'organo di gestione, mentre i presidenti vicari o i vicepresidenti dovrebbero essere indicati solo nella categoria «amministratori non esecutivi». Nel caso in cui nessuno degli amministratori non esecutivi abbia un ruolo di presidente, tutti i dati dovrebbero essere segnalati nella categoria «amministratori non esecutivi». Un presidente dell'organo di gestione che svolga anche incarichi esecutivi dovrebbe essere segnalato solo nella categoria degli amministratori esecutivi.
28. Qualora debbano essere forniti dati per gli amministratori non esecutivi, tali dati dovrebbero includere separatamente informazioni:
- a. sui membri dell'organo di gestione che sono responsabili della supervisione e del monitoraggio delle decisioni della dirigenza, che non svolgono incarichi esecutivi;
  - b. ove applicabile, sui rappresentanti dei lavoratori che sono membri dell'organo di gestione.
29. I membri dell'organo di gestione dovrebbero essere assegnati al genere cui si associano. Ai fini di questo esercizio, tutti i generi che differiscono dal genere maschile o femminile costituiscono una terza categoria di genere, definita non binaria.
30. Se un amministratore esecutivo ricopre la carica di presidente di un organo monocratico, le informazioni che lo riguardano dovrebbero essere fornite esclusivamente nell'ambito della categoria «amministratore esecutivo», anche ai fini del calcolo del divario retributivo di genere.

## 7. Specifiche per il calcolo del divario retributivo di genere

31. Le autorità competenti dovrebbero acquisire dati sul divario retributivo di genere dagli enti e dalle imprese di investimento su base individuale, espressi come percentuale della differenza tra la remunerazione media dei membri dell'organo di gestione di genere femminile e maschile

e la differenza tra i membri dell'organo di gestione non binari e quelli di genere maschile, sulla base della remunerazione media e mediana degli amministratori esecutivi, degli amministratori non esecutivi e dei rappresentanti dei lavoratori.

32. Per calcolare il divario retributivo di genere, gli enti e le imprese di investimento dovrebbero determinare la remunerazione lorda complessiva annua come somma della remunerazione fissa e della remunerazione variabile al lordo delle imposte, tenendo in conto quanto segue:
- a. dovrebbe essere utilizzata la remunerazione variabile integrale riconosciuta per tutti i periodi di riferimento che si sono conclusi nel corso dell'esercizio finanziario, inclusa la remunerazione variabile sulla base di periodi di valutazione pluriennali non sottoposti a rotazione. Gli importi versati nel corso dell'esercizio finanziario (per esempio su base proporzionale) che sono stati riconosciuti negli esercizi precedenti non dovrebbero essere presi in considerazione;
  - b. la remunerazione variabile garantita (ad esempio bonus di ingresso), i pacchetti di remunerazione riconosciuti per il riacquisto derivanti da contratti precedenti e i pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro (ad esempio se il contratto del personale non era ancora scaduto alla fine dell'esercizio finanziario) non dovrebbero essere considerati ai fini del calcolo;
  - c. i benefici non monetari (ad esempio automobile aziendale, prestiti senza interessi, asili nido aziendali gratuiti ecc.) dovrebbero essere considerati al loro valore monetario equivalente tassato;
  - d. non dovrebbero essere considerati i versamenti periodici al fondo pensionistico e all'assicurazione di malattia per tutto il personale. Dovrebbero essere invece considerati i benefici pensionistici discrezionali;
  - e. si dovrebbero prendere in considerazione le quote di partecipazione alle riunioni dell'organo di gestione, limitatamente ai membri dell'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica che percepiscono anche gli elementi elencati alle lettere da a) a d) del presente paragrafo. Qualora non vengano effettuati altri pagamenti, si applica il paragrafo 33. Eventuali quote per la partecipazione ai comitati dell'organo di gestione non dovrebbero essere prese in considerazione.
33. Qualora gli amministratori non esecutivi o i rappresentanti dei lavoratori percepiscano una remunerazione per l'incarico che svolgono esclusivamente sotto forma di una quota di partecipazione giornaliera fissa, l'importo da considerare ai fini del calcolo del divario retributivo di genere dovrebbe essere la quota di partecipazione per **1** giorno, indipendentemente dal numero di giorni che sono stati retribuiti nel corso dell'esercizio finanziario, anziché calcolare la remunerazione come specificato al paragrafo 32.
34. Per quanto concerne i rappresentanti dei lavoratori, si dovrebbero prendere in considerazione solo gli importi riconosciuti per l'incarico svolto come membro dell'organo di gestione.

35. Nel caso in cui un membro dell'organo di gestione sia stato retribuito solo per una parte dell'esercizio finanziario, la remunerazione percepita dovrebbe essere aumentata fino a raggiungere l'importo che avrebbe costituito la remunerazione lorda complessiva annua se detto membro fosse stato retribuito per l'intero anno. Lo stesso dovrebbe valere per i membri che lavorano a tempo parziale.
36. I membri che alla fine dell'esercizio finanziario non facevano più parte dell'organo di gestione non dovrebbero essere inclusi nel calcolo e la loro remunerazione non dovrebbe essere presa in considerazione ai fini del calcolo.
37. Per quanto riguarda il calcolo della remunerazione media e mediana da segnalare nell'allegato XI, gli enti e le imprese di investimento dovrebbero attenersi alle seguenti istruzioni:
- a. la remunerazione di ciascun amministratore dovrebbe essere assegnata al genere applicabile separatamente per gli amministratori esecutivi, gli amministratori non esecutivi e i rappresentanti dei lavoratori;
  - b. la remunerazione dei membri (separatamente per ciascun genere) dovrebbe essere trasmessa in base all'importo, cominciando da quello più basso;
  - c. dovrebbero essere calcolati il valore mediano e il valore medio della remunerazione degli amministratori esecutivi, degli amministratori non esecutivi e dei rappresentanti dei lavoratori di genere maschile, femminile e non binario.
38. La media dovrebbe essere calcolata come somma della remunerazione divisa per il numero di amministratori nella categoria pertinente specificata al paragrafo 37, lettera c).
39. La mediana da calcolare conformemente al paragrafo 37, lettera c), è il valore medio della distribuzione dei valori della remunerazione di cui al paragrafo 37, lettera b). Nel caso di un numero pari di amministratori all'interno di una categoria, la mediana è la media dei due numeri centrali.
40. Gli enti e le imprese di investimento dovrebbero determinare, per ciascuna delle categorie di cui all'allegato XI, il divario retributivo di genere calcolando:
- a. la differenza tra la remunerazione media degli uomini e delle donne divisa per la remunerazione media degli uomini;
  - b. la differenza tra la remunerazione mediana degli uomini e delle donne divisa per la remunerazione mediana degli uomini;
  - c. la differenza tra la remunerazione media degli uomini e quella dei membri non binari, divisa per la remunerazione media degli uomini;

- d. la differenza tra la remunerazione mediana degli uomini e dei membri non binari, divisa per la remunerazione mediana degli uomini.
41. Quando il divario retributivo di genere tra i membri di genere maschile e femminile o il divario retributivo tra membri di genere maschile e non binario non può essere calcolato poiché la categoria non comprende entrambi i rispettivi generi, gli enti e le imprese di investimento dovrebbero indicare il valore «n/d» (non disponibile) anziché calcolare la percentuale.
42. Qualora la remunerazione per i dati di riferimento non sia ancora stata approvata, gli enti e le imprese di investimento dovrebbero segnalare il divario retributivo di genere sulla base della massima diligenza possibile, tenendo conto della remunerazione variabile proposta.

## 8. Qualità dei dati

43. Prima di trasmettere i dati alle proprie autorità competenti, gli enti e le imprese di investimento dovrebbero verificare la completezza e la plausibilità dei dati e applicare le correzioni necessarie. Lo stesso dovrebbe valere per le autorità competenti prima di trasmettere i dati all'ABE.
44. Su richiesta dell'ABE, le autorità competenti dovrebbero fornire il prima possibile e per quanto necessario dati corretti o spiegazioni per gli eventuali dati non plausibili.
45. Relativamente ai controlli di qualità dei dati, le autorità competenti dovrebbero verificare:
- a. che i modelli siano compilati integralmente e su base individuale;
  - b. la corretta indicazione della struttura di governance;
  - c. la corretta selezione della categoria delle dimensioni da parte dell'ente;
  - d. la corretta selezione di enti classificati come rilevanti o non rilevanti;
  - e. la plausibilità del numero di amministratori, considerando che i dati dovrebbero essere forniti su base individuale.
46. Nel trasmettere all'ABE i dati per il raffronto delle pratiche relative alla diversità, le autorità competenti dovrebbero garantire altresì che siano conformi alla decisione EBA/DC/335, del 5 giugno 2020, su EUCLID («decisione EUCLID») <sup>(4)</sup>, e successive modifiche, e che forniscano agli enti e alle imprese di investimento ogni specifica tecnica necessaria per la conformità continua alla decisione 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)