

Directrices

relativas al ejercicio de comparación sobre las prácticas en favor de la diversidad, incluyendo las políticas de diversidad y la brecha salarial entre géneros, de conformidad con la Directiva 2013/36/UE y la Directiva (UE) 2019/2034

1. Obligaciones de cumplimiento y de notificación

Rango jurídico de las presentes directrices

1. El presente documento contiene directrices emitidas en virtud del artículo 16 del Reglamento (UE) n.º 1093/2010¹. De conformidad con el artículo 16, apartado 3, del Reglamento (UE) n.º 1093/2010, las autoridades competentes y las entidades financieras harán todo lo posible para atenerse a ellas.
2. En las directrices se expone el punto de vista de la ABE sobre las prácticas de supervisión más adecuadas en el marco del Sistema Europeo de Supervisión Financiera o sobre cómo debería aplicarse el Derecho de la Unión en un determinado ámbito. Las autoridades competentes definidas en el artículo 4, apartado 2, del Reglamento (UE) n.º 1093/2010 a las que son de aplicación las directrices deberían cumplirlas incorporándolas a sus prácticas de la forma más apropiada (modificando, por ejemplo, su marco jurídico o sus procedimientos de supervisión), incluso en aquellos casos en los que las directrices vayan dirigidas principalmente a las entidades.

Requisitos de notificación

3. De conformidad con el artículo 16, apartado 3, del Reglamento (UE) n.º 1093/2010, las autoridades competentes deberán notificar a la ABE, a más tardar el 27.05.2024, si cumplen o se proponen cumplir estas directrices indicando, en caso negativo, los motivos para no cumplirlas. A falta de notificación en dicho plazo, la ABE considerará que las autoridades competentes no las cumplen. Las notificaciones se presentarán remitiendo el modelo que se encuentra disponible en el sitio web de la ABE con la referencia «EBA/GL/2023/08». Las notificaciones serán presentadas por personas debidamente facultadas para comunicar el cumplimiento en nombre de las respectivas autoridades competentes. Cualquier cambio en la situación de cumplimiento deberá notificarse igualmente a la ABE.
4. Las notificaciones se publicarán en el sitio web de la ABE, tal y como se contempla en el artículo 16, apartado 3.

¹ Reglamento (UE) n.º 1093/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se crea una Autoridad Europea de Supervisión (Autoridad Bancaria Europea), se modifica la Decisión n.º 716/2009/CE y se deroga la Decisión 2009/78/CE de la Comisión (DO L 331 de 15.12.2010, p. 12).

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Objeto

5. Las presentes directrices especifican, a los efectos del ejercicio de comparación armonizado sobre las prácticas en favor de la diversidad, de conformidad con el artículo 91, apartado 11, de la Directiva 2013/36/UE y el artículo 26 de la Directiva (UE) 2019/2034, la información que deben facilitar las entidades y las empresas de servicios de inversión, salvo que sean pequeñas y no interconectadas, a las autoridades competentes, y que las autoridades competentes deben facilitar a la ABE, para comparar las prácticas en favor de la diversidad, incluida la información publicada con arreglo al artículo 435, apartado 2, letra c), del Reglamento (UE) n.º 575/2013 y al artículo 48 del Reglamento (UE) 2019/2033.
6. Además, las presentes directrices especifican, a los efectos del ejercicio de comparación armonizado sobre la brecha salarial entre géneros a nivel del órgano de dirección, la información que deben facilitar las entidades y las empresas de servicios de inversión, a menos que sean pequeñas y no interconectadas, a las autoridades competentes de conformidad con el artículo 75, apartado 1, de la Directiva 2013/36/UE y el artículo 34, apartado 1, de la Directiva (UE) 2019/2034, y que las autoridades competentes deben facilitar a la ABE.

Ámbito de aplicación

7. Las presentes directrices se aplican en relación con la información que las autoridades competentes deberían recabar de las entidades y las empresas de servicios de inversión en base individual acerca de las prácticas en favor de la diversidad a nivel del órgano de dirección, incluyendo la composición del órgano de dirección, las políticas de diversidad y la brecha salarial entre géneros a nivel del órgano de dirección, y que deben facilitar a la ABE a efectos de su publicación a escala de la Unión y país por país.
8. Las directrices se aplican en base individual, tal como se establece en los artículos 6 a 10 del Reglamento (UE) n.º 575/2013 y en los artículos 5 y 6 del Reglamento (UE) 2019/2033.

Destinatarios

9. Las presentes directrices se dirigen a las autoridades competentes a que se refiere el artículo 4, apartado 2, incisos i) y viii), del Reglamento (UE) n.º 1093/2010, y a las entidades financieras definidas en el artículo 4, apartado 1, del Reglamento (UE) n.º 1093/2010 que sean entidades conforme a las definiciones del artículo 4, apartado 1, punto 3, del Reglamento (UE) n.º 575/2013, teniendo en cuenta las empresas de servicios de inversión sujetas al artículo 1, apartados 2 o 5, del Reglamento (UE) 2019/2033 (se entenderá que cada referencia a las

entidades incluye dichas empresas de servicios de inversión), y a las empresas de servicios de inversión tal como se definen en el artículo 4, apartado 1, punto 1, de la Directiva 2014/65/UE, a menos que sean pequeñas y no interconectadas, tal como se especifica en el artículo 12, apartado 1, del Reglamento (UE) 2019/2033 y que, por tanto, estén sujetas a las disposiciones sobre gobernanza interna, transparencia, tratamiento de riesgos y remuneraciones de acuerdo con el capítulo 2, sección 2, de la Directiva (UE) 2019/2034 y, en particular, sus artículos 25 y 34.

Definiciones

10. Los términos utilizados y definidos en la Directiva 2013/36/UE, el Reglamento (UE) n.º 575/2013, la Directiva (UE) 2019/2034, el Reglamento (UE) 2019/2033 y las «Directrices conjuntas de la ABE y la AEVM sobre la evaluación de la idoneidad de los miembros del órgano de administración y los titulares de funciones clave con arreglo a la Directiva 2013/36/UE y la Directiva 2014/65/UE»² tienen el mismo significado en las presentes directrices, a menos que se faciliten definiciones específicas para las mismas en esta sección.

Entidad significativa	significa las entidades a que se refiere el artículo 131 de la Directiva 2013/36/UE (entidades de importancia sistémica mundial o «EISM») y otras entidades de importancia sistémica u «OEIS») y, en su caso, otras entidades determinadas por la autoridad competente o la legislación nacional, sobre la base del análisis de su tamaño y su organización interna, y la naturaleza, escala y complejidad de sus actividades, que deben establecer un comité de nombramientos de conformidad con el artículo 88, apartado 2, o un comité de remuneraciones de conformidad con el artículo 95 de dicha Directiva, según esté traspuesto en el Derecho nacional.
Experiencia profesional	significa la experiencia adquirida por un miembro del órgano de dirección mediante la realización de actividades profesionales, remuneradas o no, que abarque un período de tiempo de al menos 3 años antes de asumir el puesto actual.
Miembro ejecutivo	significa un miembro del órgano de dirección en su función de dirección e incluye a las personas que dirigen de forma efectiva las actividades de la entidad o empresa de servicios de inversión.

² EBA/GL/2017/12.

Miembro no ejecutivo	significa un miembro del órgano de dirección en su función de supervisión en el que una persona es responsable de supervisar y vigilar la toma de decisiones de dirección sin desempeñar funciones ejecutivas en el órgano de dirección.
No binario	significa, en relación con el género de una persona, cualquier identidad de género que no sea masculina o femenina.
Presidente	significa la persona responsable de dirigir el órgano de dirección, en su función de supervisión, de una entidad de conformidad con el artículo 88 de la Directiva 2013/36/UE, y que no desempeña ninguna función ejecutiva en dicha entidad o empresa de servicios de inversión.
Primer ejecutivo (CEO)	significa la persona responsable de la gestión y la dirección global de la actividad general de una entidad o empresa de servicios de inversión, e incluirá, a los efectos de este ejercicio, al presidente del órgano de dirección en su función de dirección.
Procedencia geográfica	significa, a los efectos de este ejercicio, las regiones en las que una persona haya vivido o adquirido una formación académica o profesional que abarque un período total de al menos 3 años.
Representante de los empleados	significa un miembro del órgano de dirección en su función de supervisión que ha sido elegido por el personal de la entidad o empresa de servicios de inversión con arreglo a la legislación nacional.

Aplicación

Fecha de aplicación

11. Las presentes directrices serán de aplicación a partir del 27.06.2024.

2. Directrices

1. Muestra de entidades y empresas de inversión que deben incluirse en el ejercicio de comparación sobre las prácticas en favor de la diversidad

12. Las autoridades competentes recabarán y facilitarán a la ABE datos sobre las prácticas en favor de la diversidad, incluyendo las políticas de diversidad y la brecha salarial entre géneros a nivel del órgano de dirección de una muestra representativa de entidades y empresas de servicios de inversión dentro del Estado miembro en base individual, tal como se especifica en los anexos a estas directrices publicados por separado.

13. La muestra estará formada por entidades sujetas a la Directiva 2013/36/UE y empresas de servicios de inversión que o bien estén sujetas a los requisitos de gobernanza establecidos en el artículo 91 de la Directiva 2013/36/UE, de conformidad con el artículo 1, apartados 2 o 5, del Reglamento (UE) 2019/2033 (clase 1), o bien estén sujetas a lo dispuesto en el artículo 26 de la Directiva (UE) 2019/2034 (clase 2). La muestra puede incluir más de una entidad o empresa de servicios de inversión pertenecientes a un grupo, en particular, cuando estén situadas en diferentes Estados miembros. Las autoridades competentes no añadirán empresas de servicios de inversión a la muestra cuando dichas autoridades hayan concedido autorización a la empresa de servicios de inversión para ser dirigida por una sola persona física de conformidad con el artículo 9, apartado 6, de la Directiva 2014/65/UE.

14. La ABE se pondrá en contacto con las autoridades competentes de forma oportuna antes de cada ejercicio de recopilación de datos y facilitará más información sobre cómo determinar la muestra de entidades y empresas de servicios de inversión de las cuales se recabará la información correspondiente. Una vez recibido el requerimiento, las autoridades competentes informarán a la ABE sobre la lista de entidades y empresas de servicios de inversión que tienen la intención de incluir en el ejercicio de comparación sobre las prácticas en favor de la diversidad, dentro del plazo facilitado por la ABE.

15. Las autoridades competentes informarán a las entidades y las empresas de servicios de inversión que formen parte de la muestra con una antelación suficiente con carácter previo a

la recopilación de información y, como mínimo, 3 meses antes de que se requiera la presentación de los datos.

2. Presentación de la información del ejercicio de comparación sobre las prácticas en favor de la diversidad

16. Las entidades y las empresas de servicios de inversión se asegurarán de que son capaces de facilitar a la autoridad competente la información sobre las prácticas en favor de la diversidad, incluyendo las políticas de diversidad y la brecha salarial entre géneros a nivel del órgano de dirección, de la forma especificada en estas directrices.
17. Las entidades y las empresas de servicios de inversión que hayan sido seleccionadas para formar parte de la muestra presentarán la información solicitada a nivel individual a la autoridad competente a más tardar el 30 de abril cada tres años, a partir de 2025 con una fecha de referencia de 31 de diciembre de 2024.
18. Las autoridades competentes presentarán a la ABE la información facilitada por las entidades y las empresas de servicios de inversión de conformidad con el apartado 17, a más tardar el 15 de junio, después de asegurarse de la integridad, la exactitud y la verosimilitud de la información.

3. Requisitos relativos a la presentación de la información del ejercicio de comparación sobre las prácticas en favor de la diversidad

19. Las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión presentarán la información a que se refieren estas directrices en los formatos y representaciones de intercambio de datos especificados por las autoridades competentes, respetando la definición de los puntos de datos incluida en el modelo de puntos de datos, y también con arreglo a las siguientes especificaciones:
 - a. la información que no se requiera o no resulte aplicable no se incluirá en la presentación de datos;
 - b. los valores numéricos se presentarán como datos con arreglo a lo siguiente:
 - i. los puntos de datos con datos de tipo «monetario» se comunicarán usando una precisión mínima equivalente a millones de unidades;
 - ii. los puntos de datos con datos de tipo «porcentaje» se incluirán por unidad con una precisión mínima equivalente a cuatro decimales;
 - iii. los puntos de datos con datos de tipo «números enteros» se comunicarán sin decimales y con una precisión equivalente a unidades.

20. Los datos presentados por las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión irán acompañados de la información siguiente:

- a. fecha de referencia y período de referencia de la información;
- b. moneda de referencia; e
- c. identificador de la entidad informante.

4. Especificaciones generales para la presentación de los datos del ejercicio de comparación sobre las prácticas en favor de la diversidad

21. La fecha de referencia de los datos de las prácticas en favor de la diversidad, incluyendo la política de diversidad, será el final del año natural para el que se deben facilitar los datos. La información facilitada sobre la composición del órgano de dirección y las políticas implementadas reflejará la situación en la fecha de referencia.

22. La información financiera se presentará utilizando las cifras contables al cierre del ejercicio en euros. Cuando la legislación nacional permita a las entidades de crédito o a las empresas de servicios de inversión comunicar su información financiera sobre la base del cierre de su ejercicio contable y este difiera del cierre del año natural, se tomará el último cierre del ejercicio contable disponible como fecha de referencia para la información financiera que se debe facilitar, incluida la información sobre la brecha salarial entre géneros. Cuando los datos se presenten en una moneda distinta del euro, se aplicará para la conversión de las cifras que deban notificarse el tipo de cambio aplicado por la Comisión Europea para la programación financiera y los presupuestos para el mes de diciembre del ejercicio de referencia³.

23. En muchos casos, se define un rango posible para la entrada de datos. Cuando la respuesta correcta no se sitúe dentro del rango definido de valores determinados, la entidad o empresa de servicios de inversión seleccionará la respuesta que mejor refleje la situación o, cuando esto no sea posible, dejará vacío el campo, se pondrá en contacto con la autoridad competente y facilitará explicaciones. La autoridad competente trasladará dicha información a la ABE.

5. Especificaciones sobre el sistema de gobierno

24. Las entidades y las empresas de servicios de inversión indicarán su sistema de gobierno. Para este ejercicio, la diferenciación se limitará a un sistema monista del órgano de dirección o a un sistema dualista del órgano de dirección. Los sistemas híbridos se asignarán a uno de estos dos sistemas tal como se indica en las letras a) y b) siguientes, independientemente de la existencia de comités ejecutivos adicionales, de comités de auditoría, de remuneraciones o de

³ La ABE ofrece un enlace a la información en su sitio web junto con estas directrices; el tipo de cambio también puede consultarse en http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm

nombramientos, o del hecho de que sean los accionistas y no el órgano de dirección quienes adopten directamente determinadas decisiones.

- a. Un sistema monista se entenderá como un sistema en el que todos los miembros del órgano de dirección en su función de dirección y todos los miembros del órgano de dirección en su función de supervisión conforman un órgano de dirección con la responsabilidad de establecer la estrategia, los objetivos y la dirección global de la entidad. Cuando, además de este consejo monista, exista un comité ejecutivo obligatorio, las entidades y las empresas de servicios de inversión seguirán considerando que tienen una estructura monista.
- b. Un sistema dualista se entenderá como un sistema en el que el órgano de dirección en su función de dirección (miembros ejecutivos, incluido el primer ejecutivo) constituye un órgano diferenciado del órgano compuesto únicamente por los miembros del órgano de dirección en su función de supervisión (miembros no ejecutivos); es decir, no existe en absoluto un consejo de administración monista.

6. Especificaciones para la presentación de los datos relativos a los miembros del órgano de dirección

- 25. Cuando se soliciten datos sobre el primer ejecutivo, solo se incluirán en esta categoría los datos relativos al primer ejecutivo. Los datos sobre sub- o vice- primeros ejecutivos incluirán en la categoría de «miembros ejecutivos». Si ninguno de los miembros ejecutivos desempeñase una función de primer ejecutivo, todos los datos sobre los miembros ejecutivos se incluirán en la categoría de «miembros ejecutivos».
- 26. Cuando deban facilitarse datos relativos a los miembros ejecutivos, dichos datos incluirán información sobre:
 - a. Aquellos miembros del órgano de dirección que tengan funciones ejecutivas y que sean responsables de la dirección efectiva de la entidad o la empresa de servicios de inversión;
 - b. las personas que dirigen de forma efectiva la actividad de conformidad con el artículo 13, apartado 1, de la Directiva 2013/36/UE, en el caso de una entidad, o de conformidad con el artículo 9, apartado 6, de la Directiva 2014/65/UE, en el caso de una empresa de servicios de inversión, independientemente de si se trata de miembros del órgano de dirección o de administración designado de conformidad con el Derecho nacional de sociedades.

27. Cuando se soliciten datos del presidente, se comunicarán dichos datos relativos al presidente dentro de esta categoría únicamente cuando el presidente pertenezca a la función de supervisión del órgano de dirección; los sub- o vicepresidentes se incluirán únicamente en la categoría de «miembros no ejecutivos». Si ninguno de los miembros no ejecutivos desempeñase la función de presidente, todos los datos se incluirán en la categoría de «miembros no ejecutivos». Los datos de un presidente del órgano de dirección con funciones ejecutivas se incluirán únicamente en la categoría de «miembros ejecutivos».
28. Cuando se faciliten datos relativos a los miembros no ejecutivos, dichos datos incluirán información diferenciada sobre:
- a. los miembros del órgano de dirección que sean responsables de supervisar y vigilar la toma de decisiones de la dirección, pero sin ostentar funciones ejecutivas;
 - b. cuando proceda, los representantes de los empleados que sean miembros del órgano de dirección.
29. Cada miembro del órgano de dirección se asignará al género con el que el propio miembro se identifique. A los efectos de este ejercicio, todos los géneros que difieran del masculino o del femenino conforman una tercera categoría de género denominada «no binaria».
30. Cuando un miembro ejecutivo ocupe el cargo de presidente de un órgano monista, la información sobre dicho miembro solo se facilitará en la categoría de «miembro ejecutivo», incluso para el cálculo de la brecha salarial entre géneros.

7. Especificaciones sobre el cálculo de la brecha salarial entre géneros

31. Las autoridades competentes recabarán los datos sobre la brecha salarial entre géneros de las entidades y las empresas de servicios de inversión a nivel individual, expresados como porcentajes de la diferencia entre la remuneración media de los miembros del órgano de dirección de género femenino y de los de género masculino, y la diferencia entre los miembros del órgano de dirección de género no binario y los de género masculino, sobre la base de la media y la mediana de la remuneración de los miembros ejecutivos, los miembros no ejecutivos y los representantes de los empleados.
32. Para calcular la brecha salarial entre géneros, las entidades y las empresas de servicios de inversión determinarán la remuneración anual bruta total, siendo esta la suma de la remuneración fija y variable antes de impuestos, considerando lo siguiente:
- a. Se utilizará la remuneración variable total concedida por todos los períodos de resultados que hayan finalizado durante el ejercicio financiero. Esto incluirá la remuneración variable basada en períodos de devengo plurianuales no renovables. No se tendrán en cuenta los importes abonados en el ejercicio financiero (por ejemplo, de forma proporcional) que se hayan concedido en ejercicios anteriores.

- b. La remuneración variable garantizada (por ejemplo, prima de contratación), las compensaciones o pagos por pérdidas de salarios devengados en un contrato anterior y las indemnizaciones por despido (por ejemplo, cuando el contrato del personal aún no ha finalizado al cierre del ejercicio) no se tendrán en cuenta en el cálculo.
 - c. Los beneficios no monetarios (por ejemplo, vehículo de empresa, préstamos sin intereses, guardería gratuita de empresa, etc.) se computarán en su equivalente fiscal monetario.
 - d. No se computarán los pagos periódicos realizados al sistema de pensiones ni al seguro de enfermedad de todo el personal. Se computarán los beneficios discrecionales de pensiones.
 - e. Se computarán las dietas por la participación en las reuniones del órgano de dirección, limitadas a los miembros del órgano de dirección en su función de supervisión cuando también reciban los elementos enumerados en las letras a) a d) del presente apartado. Cuando no se efectúen otros pagos, será de aplicación el apartado 33. No se tendrán en cuenta las dietas derivadas de la participación en los comités del órgano de dirección.
33. Cuando los miembros no ejecutivos o los representantes de los empleados perciban una remuneración únicamente por su función como una dieta fija de participación, en vez de calcular la remuneración como se indica en el apartado 32, el importe que debe computarse para el cálculo de la brecha salarial entre géneros será la dieta correspondiente a **1** día, independientemente del número de días que hayan sido remunerados durante el ejercicio.
34. En el caso de los representantes de los empleados, solo se tendrán en cuenta los importes concedidos por su función como miembros del órgano de dirección.
35. Cuando un miembro del órgano de dirección haya sido remunerado solo durante una parte del ejercicio, la remuneración recibida se incrementará hasta el importe que habría alcanzado la remuneración anual bruta total si se hubiese remunerado a dicho miembro durante todo el ejercicio; lo mismo se aplicará a aquellos miembros que trabajen a tiempo parcial.
36. Los miembros del órgano de dirección que hayan dejado de serlo al final del ejercicio no se incluirán en el cálculo y su remuneración tampoco computará para dicho cálculo.
37. Las entidades y las empresas de servicios de inversión cumplirán las siguientes instrucciones para calcular la media y mediana de la remuneración que se comunica de acuerdo con el anexo XI:
- a. De forma separada para los miembros ejecutivos, los miembros no ejecutivos y los representantes de los empleados, la remuneración de cada miembro se asignará al género correspondiente.

- b. La remuneración de los miembros separada por género se ordenará por importe, comenzando por el importe menor.
 - c. Se calculará la mediana y la media de la remuneración para los miembros ejecutivos, los miembros no ejecutivos y los representantes de los empleados de género masculino, femenino y no binario
- 38. La media se calculará como la suma de las remuneraciones dividida por el número de miembros del órgano de dirección en la categoría correspondiente según las especificaciones del apartado 37, letra c).
- 39. La mediana a calcular de acuerdo con el apartado 37, letra c), es el valor medio de la distribución de los valores de remuneración establecidos en el apartado 37, letra b). Si el número de miembros del órgano de dirección dentro de una misma categoría es par, la mediana es la media de los dos números medios.
- 40. Las entidades y las empresas de servicios de inversión determinarán la brecha salarial entre géneros para cada una de las categorías establecidas en el anexo XI mediante el cálculo de los siguientes importes:
 - a. la diferencia entre la remuneración media de los hombres y de las mujeres, dividida por la remuneración media de los hombres;
 - b. la diferencia entre la mediana de la remuneración de los hombres y de las mujeres, dividida por la mediana de la remuneración de los hombres;
 - c. la diferencia entre la remuneración media de los hombres y de los miembros no binarios, dividida por la remuneración media de los hombres;
 - d. la diferencia entre la mediana de la remuneración de los hombres y de los miembros no binarios, dividida por la mediana de la remuneración de los hombres.
- 41. Cuando la brecha salarial de género entre los miembros masculinos y femeninos o la brecha salarial entre miembros masculinos y no binarios no pueda calcularse porque alguna de las categorías no contenga los dos géneros respectivos, las entidades y las empresas de servicios de inversión indicarán el valor «n/d» («no disponible») en vez de calcular el porcentaje.
- 42. Cuando la remuneración para los datos de referencia no haya sido aprobada aún, las entidades y las empresas de servicios de inversión comunicarán la brecha salarial entre géneros empleando sus mejores esfuerzos y teniendo en cuenta la remuneración variable propuesta.

8. Calidad de la información

43. Antes de presentar los datos a sus autoridades competentes, las entidades y las empresas de servicios de inversión comprobarán la integridad y la verosimilitud de los datos y realizarán las correcciones necesarias. Lo mismo se aplicará respecto de las autoridades competentes antes de presentar los datos a la ABE.
44. Cuando así lo requiera la ABE, las autoridades competentes facilitarán en lo que resulte necesario y lo antes posible, la información corregida o explicaciones sobre cualquier información poco verosímil.
45. Para realizar los controles de calidad de la información, las autoridades competentes verificarán:
- a. que los modelos se cumplimenten íntegramente y en base individual;
 - b. que se haya indicado correctamente el sistema de gobierno;
 - c. la correcta selección de la categoría de tamaño por parte de la entidad;
 - d. la correcta categorización de la entidad como «significativa» o no «significativa»; y
 - e. que el número de miembros del órgano de dirección sea verosímil, teniendo en cuenta que los datos se facilitarán en base individual.
46. Al presentar la información del ejercicio de comparación sobre las prácticas en favor de la diversidad a la ABE, las autoridades competentes se asegurarán, asimismo, del cumplimiento de lo dispuesto en EBA/DC/335, de 5 de junio de 2020, sobre EUCLID («Decisión EUCLID»)⁴, en su versión modificada, y facilitarán a las entidades y las empresas de servicios de inversión cualesquiera especificaciones técnicas necesarias para el cumplimiento continuado de la Decisión 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