II

(Ikke-lovgivningsmæssige retsakter)

FORORDNINGER

KOMMISSIONENS DELEGEREDE FORORDNING (EU) 2021/923

af 25. marts 2021

om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder, der fastsætter kriterier til at definere ledelsesmæssigt ansvar, kontrolfunktioner, væsentlige forretningsenheder og væsentlig indflydelse på en væsentlig forretningsenheds risikoprofil, og kriterier til identifikation af medarbejdere eller medarbejderkategorier, hvis arbejde har indflydelse på instituttets risikoprofil, der forholdsmæssigt er lige så væsentlig som de medarbejderes eller medarbejderkategoriers indflydelse, der er omhandlet i artikel 92, stk. 3, i nævnte direktiv

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-KOMMISSIONEN HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde,

under henvisning til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU af 26. juni 2013 om adgang til at udøve virksomhed som kreditinstitut og om tilsyn med kreditinstitutter og investeringsselskaber, om ændring af direktiv 2002/87/EF og om ophævelse af direktiv 2006/48/EF og 2006/49/EF ([1]), særlig artikel 94, stk. 2, og

ud fra følgende betragtninger:

(1) Det er ikke kun de medarbejdere, der er omhandlet i artikel 92, stk. 3, litra a), b) og c), i direktiv 2013/36/EU, hvis arbejde kan have væsentlig indflydelse på et instituts risikoprofil, men også andre medarbejderes arbejde. Dette vil navnlig være tilfældet for medarbejdere med ledelsesmæssigt ansvar for væsentlige forretningsenheder eller kontrolfunktioner, fordi de kan træffe strategiske eller andre grundlæggende beslutninger, der har indflydelse på forretningsaktiviteterne eller på den anvendte kontrolramme. Sådanne kontrolfunktioner omfatter typisk risikostyring, overholdelse af regler og intern revision. De risici, som de væsentlige forretningsenheder påtager sig, og den måde, hvorpå disse forretningsenheder styres, er de vigtigste faktorer for et instituts risikoprofil.

(2) Der bør derfor fastsættes kriterier til at identificere andre medarbejdere end de medarbejdere, der er omhandlet i artikel 92, stk. 3, litra a), b) og c), i direktiv 2013/36/EU, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil. Disse kriterier bør tage hensyn til sådanne medarbejderes beføjelser og ansvar, instituttets risikoprofil og resultatindikatorer, instituttets interne organisation og det pågældende instituts art, omfang og kompleksitet. Disse kriterier bør gøre det muligt for institutterne at fastsætte egnede incitamenter i deres aflønningspolitikker for at sikre, at de pågældende medarbejdere tilskyndes til forsigtig adfærd, når de udfører deres opgaver. Endelig bør disse kriterier afspejle risikoniveauet for forskellige aktiviteter inden for instituttet.

(3) Nogle medarbejdere er ansvarlige for at yde intern støtte, som er afgørende for driften af et instituts forretningsaktiviteter. Deres aktiviteter og beslutninger kan også have væsentlig indflydelse på et instituts risikoprofil, idet disse aktiviteter og beslutninger kan udgøre væsentlige operationelle og andre risici for instituttet.

(4) Kreditrisiko og markedsrisiko indgås typisk for at skabe forretningsaktivitet. Afhængigt af de involverede beløb og risici kan sådanne forretningsaktiviteter have væsentlig indflydelse på et instituts risikoprofil. Der bør derfor anvendes kriterier, der er baseret på beføjelsesgrænser, til at identificere medarbejdere, hvis arbejde kan have

([1]) EUT L 176 af 27.6.2013, s. 338.

væsentlig indflydelse på et instituts risikoprofil. Disse kriterier bør beregnes mindst en gang om året på grundlag af kapitaltal og tilgange, der anvendes i reguleringsmæssig sammenhæng. For at sikre, at anvendelsen af kriterierne for så vidt angår mindre institutter står i et rimeligt forhold til formålet, bør der dog anvendes en minimumstærskel for kreditrisiciene.

(5) I kriterierne til identifikation af medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på et instituts risikoprofil, bør der også tages højde for, at kravene vedrørende handelsbeholdningen kan fraviges for nogle institutter i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 575/2013 ([2]), og at grænserne i forordningen er fastsat på forskellige måder for institutter, der anvender forskellige metoder til at beregne kapitalkravene.

(6) Der bør fastsættes kvalitative kriterier, der sikrer, at medarbejderne identificeres som havende væsentlig indflydelse på et instituts risikoprofil, hvis de er ansvarlige for grupper af medarbejdere, hvis arbejde kan have væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil. Dette omfatter også situationer, hvor det arbejde, der udføres af den enkelte medarbejder under deres ansvarsområde, ikke isoleret set har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, men hvor det overordnede omfang af deres arbejde kan have en sådan indflydelse.

(7) Medarbejdernes samlede aflønning afhænger typisk af det bidrag, som medarbejderne yder til opfyldelsen af instituttets forretningsmål. Aflønningen afhænger således af medarbejdernes ansvarsområder, opgaver, kompetencer og kvalifikationer og af medarbejdernes og instituttets resultater. Hvis en medarbejder tildeles en samlet aflønning, der overstiger en vis tærskel, er det rimeligt at antage, at denne aflønning hænger sammen med medarbejderens bidrag til instituttets forretningsmål og derfor med den indflydelse, som medarbejderens arbejde har på instituttets risikoprofil. Det bør derfor anvendes kvantitative kriterier vedrørende den samlede aflønning af en medarbejder, både i absolutte tal og i forhold til andre medarbejdere i samme institut, til at afgøre, om en sådan medarbejders arbejde kan have væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil.

(8) Der bør fastsættes klare og passende tærskler til at identificere de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på et instituts risikoprofil. Det bør forventes af institutterne, at de anvender de kvantitative kriterier rettidigt. Kvantitative kriterier bør følge udviklingen i aflønningen for at være realistiske. En metode til at følge denne udvikling går ud på at basere disse kriterier på den samlede aflønning, der blev tildelt i det foregående resultatår, herunder den faste aflønning, der udbetales for det pågældende resultatår, og den variable aflønning, der tildeles i det pågældende resultatår. En anden metode til at følge denne udvikling går ud på at basere disse kriterier på den samlede aflønning, der er tildelt for det foregående resultatår, herunder den faste aflønning, der udbetales for det pågældende resultatår, og den variable aflønning, der tildeles i det aktuelle resultatår for det foregående regnskabsår. Den anden metode sikrer en bedre tilpasning af identifikationsprocessen til den faktiske aflønning, der tildeles for en resultatperiode, men kan kun anvendes, hvis det stadig er muligt at foretage en rettidig beregning af anvendelsen af de kvantitative kriterier. Hvis det ikke længere er muligt at foretage en sådan beregning, bør den første metode anvendes. I begge metoder kan den variable aflønning omfatte beløb, der tildeles på grundlag af resultatperioder, der er længere end et år, afhængigt af de resultatkriterier, som instituttet anvender.

(9) I artikel 92, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU fastsættes der en kvantitativ tærskel på 500 000 EUR kombineret med den gennemsnitlige aflønning af medlemmer af ledelsesorganet og den daglige ledelse med henblik på at identificere medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på en væsentlig forretningsenheds risikoprofil. En aflønning, der overstiger denne kvantitative tærskel, eller som er en af de højeste lønninger i instituttet, giver således en stærk formodning om, at det arbejde, der udføres af medarbejdere, der modtager en sådan aflønning, har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, og der bør i sådanne tilfælde derfor foretages en mere tilsynsmæssig undersøgelse for at fastslå, hvorvidt sådanne medarbejderes arbejde har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil.

([2]) Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 575/2013 af 26. juni 2013 om tilsynsmæssige krav til kreditinstitutter og investeringsselskaber og om ændring af forordning (EU) nr. 648/2012 (EUT L 176 af 27.6.2013, s. 1).

(10) Medarbejdere bør ikke være omfattet af artikel 94 i direktiv 2013/36/EU, hvis institutterne på grundlag af yderligere objektive kriterier fastslår, at sådanne medarbejderes arbejde ikke har væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil, når der tages hensyn til alle risici, som instituttet er eller kan blive udsat for. For at sikre en effektiv og konsekvent anvendelse af disse objektive kriterier bør de kompetente myndigheder give samtykke til at undtage de bedst aflønnede medarbejdere, der er identificeret i henhold til de kvantitative kriterier. For medarbejdere, der aflønnes med over 1 000 000 EUR (højtlønnede medarbejdere), bør de kompetente myndigheder underrette Den Europæiske Banktilsynsmyndighed (»EBA«), før der gives samtykke til undtagelserne, således at EBA kan vurdere, om disse kriterier anvendes konsekvent.

(11) For at de kompetente myndigheder og revisorerne kan tage stilling til de vurderinger, som institutterne har foretaget for at identificere de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på institutternes risikoprofil, er det afgørende, at institutterne fører register over de vurderinger, der er foretaget, og resultaterne heraf, herunder over medarbejdere, der er identificeret i henhold til kriterier baseret på deres samlede aflønning, men hvis arbejde vurderes ikke at have væsentlig indflydelse på instituttets risikoprofil.

(12) Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 ([3]) bør ophæves. Investeringsselskaber som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 2), i forordning (EU) nr. 575/2013 bør dog ikke pådrage sig uberettigede omkostninger i forbindelse med overholdelsen af denne forordning. Delegeret forordning (EU) nr. 604/2014 bør derfor fortsat finde anvendelse på sådanne selskaber indtil den 26. juni 2021, hvor medlemsstaterne skal vedtage og offentliggøre bestemmelser for at efterkomme Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/2034 ([4]).

(13) Denne forordning er baseret på det udkast til reguleringsmæssige tekniske standarder, som EBA har forelagt Kommissionen.

(14) EBA har afholdt åbne offentlige høringer om det udkast til reguleringsmæssige tekniske standarder, som ligger til grund for denne forordning, analyseret de potentielle omkostninger og fordele herved samt anmodet interessentgruppen for banker, der er nedsat i henhold artikel 37 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1093/2010 ([5]), om en udtalelse —

VEDTAGET DENNE FORORDNING:

Artikel 1

Definitioner

I denne forordning forstås ved:

1) »ledelsesmæssigt ansvar«: en situation, hvor en medarbejder:

   a) er leder af en forretningsenhed eller en kontrolfunktion og står direkte til ansvar over for ledelsesorganet som helhed eller et medlem af ledelsesorganet eller den daglige ledelse

   b) er leder af en af de funktioner, der er fastsat i artikel 5, litra a)

   c) er leder af en underordnet forretningsenhed eller en underordnet kontrolfunktion i et stort institut som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 146), i forordning (EU) nr. 575/2013 og rapporterer til en medarbejder, der har det ansvar, der er omhandlet i litra a).

2) »kontrolfunktion«: en funktion, der er uafhængig af de forretningsenheder, der kontrolleres, og som er ansvarlig for at foretage en objektiv vurdering af instituttets risici, gennemgå eller aflægge rapport om disse risici, herunder, men ikke begrænset til, risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og den interne revisionsfunktion.

([3]) Kommissionens delegerede forordning (EU) nr. 604/2014 af 4. marts 2014 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder for kvalitative og passende kvantitative kriterier til identifikation af de medarbejderkategorier, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på institutters risikoprofil (EUT L 167 af 6.6.2014, s. 30).

([4]) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/2034 af 27. november 2019 om tilsyn med investeringsselskaber og om ændring af direktiv 2002/87/EF, 2009/65/EF, 2011/61/EU, 2013/36/EU, 2014/59/EU og 2014/65/EU (EUT L 314 af 5.12.2019, s. 64).

([5]) EUT Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1093/2010 af 24. november 2010 om oprettelse af en europæisk tilsynsmyndighed (Den Europæiske Banktilsynsmyndighed), om ændring af afgørelse nr. 716/2009/EF og om ophævelse af Kommissionens afgørelse 2009/78/EF (EUT L 331 af 15.12.2010, s. 12).

3) »væsentlig forretningsenhed«: en forretningsenhed som defineret i artikel 142, stk. 1, nr. 3), i forordning (EU) nr. 575/2013, som opfylder et af følgende kriterier:

   a) den har fået tildelt en intern kapital på mindst 2 % af instituttets interne kapital som omhandlet i artikel 73 i direktiv 2013/36/EU, eller instituttet vurderer på anden måde, at den har væsentlig indflydelse på instituttets interne kapital

   b) den er et centralt forretningsområde som defineret i artikel 2, stk. 1, nr. 36), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/59/EU ([6]).

Artikel 2

Anvendelse af kriterierne

1. Anvendes denne forordning på individuelt grundlag i overensstemmelse med artikel 109, stk. 1, i direktiv 2013/36/EU, vurderes overholdelsen af kriterierne i denne forordnings artikel 3-6 i forhold til instituttets individuelle risikoprofil.

2. Anvendes denne forordning på konsolideret eller delkonsolideret grundlag i overensstemmelse med artikel 109, stk. 2-6, i direktiv 2013/36/EU, vurderes opfyldelsen af kriterierne i denne forordnings artikel 3-6 i forhold til det relevante moderinstituts, det finansielle holdingselskabs eller det blandede finansielle holdingselskabs risikoprofil på konsolideret eller delkonsolideret grundlag.

3. Hvis artikel 6, stk. 1, litra a), anvendes på individuelt grundlag, skal den aflønning, som instituttet har tildelt, tages i betragtning. Hvis artikel 6, stk. 1, litra a), anvendes på konsolideret eller delkonsolideret grundlag, skal det konsoliderende institut tage hensyn til den aflønning, der tildeles af en enhed, der er omfattet af konsolideringen.

4. Artikel 6, stk. 1, litra b), finder kun anvendelse på individuelt grundlag.

Artikel 3

Kriterier til bestemmelse af, om medarbejderes arbejde har væsentlig indflydelse på den relevante væsentlige forretningsenheds risikoprofil, jf. artikel 94, stk. 2, litra b), i direktiv 2013/36/EU

Institutterne skal inden for rammerne af deres aflønningspolitik anvende alle følgende kriterier til at fastslå, om medarbejdernes arbejde har væsentlig indflydelse på en væsentlig forretningsenheds risikoprofil:

a) den væsentlige forretningsenheds risikoprofil

b) fordelingen af den interne kapital til at dække arten og omfanget af de risici, der er nævnt i artikel 73 i direktiv 2013/36/EU

c) den væsentlige forretningsenheds risikobegrænsninger

d) de risiko- og resultatindikatorer, som instituttet anvender til at identificere, styre og overvåge risici for den væsentlige forretningsenhed i henhold til artikel 74 i direktiv 2013/36/EU

e) de relevante resultatkriterier, som instituttet har fastsat i overensstemmelse med artikel 94, stk. 1, litra a) og b), i direktiv 2013/36/EU

f) medarbejdernes eller medarbejderkategoriernes opgaver og beføjelser i den pågældende væsentlige forretningsenhed.

([6]) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/59/EU af 15. maj 2014 om et regelsæt for genopretning og afvikling af kreditinstitutter og investeringsselskaber og om ændring af Rådets direktiv 82/891/EØF og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2001/24/EF, 2002/47/EF, 2004/25/EF, 2005/56/EF, 2007/36/EF, 2011/35/EU, 2012/30/EU og 2013/36/EU samt forordning (EU) nr. 1093/2010 og (EU) nr. 648/2012 (EUT L 173 af 12.6.2014, s. 190).

Artikel 4

Medarbejdere eller medarbejderkategorier, hvis arbejde har indflydelse på instituttets risikoprofil, der forholdsmæssigt er lige så væsentlig som de medarbejderes indflydelse, der er omhandlet i artikel 92, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU

Institutterne identificerer medarbejdere eller medarbejderkategorier, der har indflydelse på et instituts risikoprofil, der forholdsmæssigt er lige så væsentlig som de medarbejderes indflydelse, der er omhandlet i artikel 92, stk. 3, i direktiv 2013/36/EU, hvis disse medarbejdere eller medarbejderkategorier opfylder mindst et af kriterierne i nærværende forordnings artikel 5 eller 6.

Artikel 5

Kvalitative kriterier

Ud over de medarbejdere, der er identificeret i henhold til kriterierne i artikel 92, stk. 3, litra a), b) og c), i direktiv 2013/36/EU, anses medarbejderne for at have væsentlig indflydelse på et instituts risikoprofil, hvis et eller flere af følgende kvalitative kriterier er opfyldt:

a) medarbejderen har ledelsesmæssigt ansvar for:

   i) juridiske anliggender

   ii) forsvarlige regnskabspolitikker og -procedurer

   iii) finansielle anliggender, herunder skatte- og budgetspørgsmål

   iv) udarbejdelse af økonomiske analyser

   v) forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme

   vi) menneskelige ressourcer

   vii) udarbejdelse og gennemførelse af aflønningspolitikken

   viii) informationsteknologi

   ix) informationssikkerhed

   x) forvaltning af outsourcingordninger for afgørende eller væsentlige funktioner som omhandlet i artikel 30, stk. 1, i Kommissionens delegerede forordning (EU) 2017/565 ([7])

b) medarbejderen har ledelsesmæssigt ansvar for mindst en af de risikokategorier, der er fastsat i artikel 79-87 i direktiv 2013/36/EU, eller er stemmeberettiget medlem af et udvalg, der er ansvarligt for styringen af en af de risikokategorier, der er fastsat i disse artikler

c) for så vidt angår kreditrisikoeksponeringer med en nominel værdi pr. transaktion, som udgør 0,5 % af instituttets egentlige kernekapital, og som er på mindst 5 mio. EUR, medarbejdere, der opfylder et af følgende kriterier:

   i) medarbejderen har beføjelse til at træffe, godkende eller nedlægge veto mod beslutninger vedrørende sådanne kreditrisikoeksponeringer

   ii) medarbejderen er stemmeberettiget medlem af et udvalg, som har beføjelse til at træffe de beslutninger, der er omhandlet i dette stykkes nr. i), litra c)

d) for så vidt angår et institut, for hvilket undtagelsen for mindre handelsbeholdningsaktiviteter, jf. artikel 94 i forordning (EU) nr. 575/2013, ikke finder anvendelse, medarbejdere, der opfylder et af følgende kriterier:

   i) medarbejderen har beføjelse til at træffe, godkende eller nedlægge veto mod beslutninger vedrørende handelsbeholdningstransaktioner, som samlet set overstiger en af følgende tærskler:

      — hvis standardmetoden anvendes: et kapitalgrundlagskrav i relation til markedsrisici, som udgør 0,5 % eller derover af instituttets egentlige kernekapital

      — hvis der med reguleringsmæssigt formål er blevet godkendt en tilgang baseret på en intern model: 5 % eller derover af instituttets value-at-risk-grænse for handelsbeholdningsengagementer baseret på et ensidigt 99 % konfidensinterval

([7]) Kommissionens delegerede forordning (EU) 2017/565 af 25. april 2016 om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/65/EU for så vidt angår de organisatoriske krav til og vilkårene for drift af investeringsselskaber samt definitioner af begreber med henblik på nævnte direktiv (EUT L 87 af 31.3.2017, s. 1).

ii) medarbejderen er stemmeberettiget medlem af et udvalg, der har beføjelse til at træffe de i dette stykkes nr. i) nævnte beslutninger

e) medarbejderen er leder af en gruppe medarbejdere, der har individuelle beføjelser til at forpligte instituttet til transaktioner, og en af følgende betingelser er opfyldt:

i) summen af disse beføjelser er lig med eller overstiger den tærskel, der er omhandlet i litra c), nr. i), eller litra d), nr. i), første led

ii) hvis der med reguleringsmæssigt formål er blevet godkendt en tilgang baseret på en intern model: disse beføjelser udgør 5 % eller derover af instituttets value-at-risk-grænse for handelsbeholdningsengagementer baseret på et ensidigt 99 % konfidensinterval; hvis instituttet ikke beregner value-at-risk på den pågældende medarbejders niveau, skal value-at-risk-tærsklerne for medarbejderne under denne medarbejders ledelse lægges sammen

f) medarbejderen opfylder et af følgende kriterier med hensyn til beslutninger om at godkende eller nedlægge veto mod indførelsen af nye produkter:

i) medarbejderen har beføjelse til at træffe sådanne beslutninger

ii) medarbejderen er stemmeberettiget medlem af et udvalg, som har beføjelse til at træffe sådanne beslutninger.

Artikel 6

Kvantitative kriterier

1. Ud over de medarbejdere, der er identificeret i henhold til kriterierne i artikel 92, stk. 3, litra a) og b), i direktiv 2013/36/EU, anses medarbejderne for at have væsentlig indflydelse på et instituts risikoprofil, hvis et af følgende kvantitative kriterier er opfyldt:

a) medarbejdere, herunder medarbejdere som omhandlet i artikel 92, stk. 3, litra c), i direktiv 2013/36/EU, som blev tildelt en samlet aflønning på 750 000 EUR eller derover i eller for det foregående regnskabsår

b) hvis institutionen har mere end 1 000 medarbejdere, medarbejdere, der er blandt de 0,3 % af medarbejderne, oprundet til nærmeste hele tal, som blev tildelt den højeste samlede aflønning i instituttet i eller for det foregående regnskabsår på individuelt grundlag.

2. Kriteriet i stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis instituttet vurderer, at medarbejderens arbejde ikke har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil, fordi medarbejderen eller den medarbejderkategori, som medarbejderen tilhører, opfylder en af følgende betingelser:

a) medarbejderen eller medarbejderkategorien udfører kun arbejde og har beføjelser i en forretningsenhed, som ikke er en væsentlig forretningsenhed

b) medarbejderens eller personalekategoriens arbejde har ingen væsentlig indflydelse på en væsentlig forretningsenheds risikoprofil under hensyntagen til kriterierne i artikel 3.

3. Et instituts anvendelse af stk. 2 er betinget af forudgående samtykke fra den kompetente myndighed, der er ansvarlig for tilsynet med instituttet. Den kompetente myndighed giver kun sit forudgående samtykke, hvis instituttet kan godtgøre, at en af betingelserne i stk. 2 er opfyldt.

4. Hvis medarbejderen blev tildelt en samlet aflønning på 1 000 000 EUR eller derover i eller for det foregående regnskabsår, giver den kompetente myndighed kun sit forudgående samtykke, jf. stk. 3, i ekstraordinære tilfælde. For at sikre ensartet anvendelse af dette stykke skal den kompetente myndighed underrette EBA, før den giver sit samtykke med hensyn til en sådan medarbejder.

Instituttet skal godtgøre, at der foreligger ekstraordinære tilfælde, og de skal vurderes af den kompetente myndighed. Ekstraordinære tilfælde er situationer, der enten er usædvanlige og meget sjældne eller går langt ud over, hvad der er sædvanligt. De ekstraordinære tilfælde skal vedrøre medarbejderen.

Artikel 7

Beregning af den gennemsnitlige samlede aflønning af medlemmer af ledelsesorganet og den daglige ledelse og af den tildelte variable aflønning

1. Den gennemsnitlige samlede aflønning af alle medlemmer af ledelsesorganet og den daglige ledelse beregnes under hensyntagen til den samlede faste og variable aflønning af alle medlemmer af ledelsesorganet i dets ledelses- og tilsynsfunktion samt for alle medarbejdere, der tilhører den daglige ledelse som defineret i artikel 3, stk. 1, nr. 9), i direktiv 2013/36/EU.

2. Med henblik på denne forordning værdiansættes variabel aflønning, som er blevet tildelt, men endnu ikke udbetalt, pr. datoen for tildelingen, uden at der tages hensyn til anvendelsen af den diskonteringssats, der er omhandlet i artikel 94, stk. 1, litra g), nr. iii), i direktiv 2013/36/EU, eller nedsat udbetaling som følge af tilbagebetaling, fradrag eller andet.

3. Alle beløb i den variable og faste aflønning beregnes brutto og på fuldtidsækvivalentbasis.

4. I instituttets aflønningspolitik fastsættes referenceåret for den variable aflønning, som der skal tages hensyn til ved beregningen af den samlede aflønning. Dette referenceår skal enten være året forud for det regnskabsår, hvor den variable aflønning tildeles, eller året forud for det regnskabsår, for hvilket den variable aflønning tildeles.

Artikel 8

Ophævelse af delegeret forordning (EU) nr. 604/2014

Delegeret forordning (EU) nr. 604/2014 ophæves. Nævnte delegerede forordning finder dog fortsat anvendelse på investeringsselskaber som defineret i artikel 4, stk. 1, nr. 2), i forordning (EU) nr. 575/2013 indtil den 26. juni 2021.

Artikel 9

Ikrafttræden

Denne forordning træder i kraft på femtedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Denne forordning er bindende i alle enkeltheder og gælder umiddelbart i hver medlemsstat.

Udfærdiget i Bruxelles, den 25 marts 2021.

På Kommissionens vegne
Ursula VON DER LEYEN
Formand