

**KOMMISSIONENS DELEGEREDE FORORDNING (EU) 2021/2154**

af 13. august 2021

**om supplerende regler til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/2034 for så vidt angår reguleringsmæssige tekniske standarder, hvori der fastsættes passende kriterier til identifikation af medarbejderkategorier, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på et investeringsselskabs risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter**

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-KOMMISSIONEN HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde,

under henvisning til 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 <sup>(1)</sup>, og særlig direktivets artikel 30, stk. 4, tredje afsnit, og

ud fra følgende betragtning:

- (1) Mens investeringsselskaber, der er omfattet af anvendelsesområdet for Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 575/2013 <sup>(2)</sup> og afsnit VII og VIII i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/36/EU <sup>(3)</sup>, i overensstemmelse med artikel 1, stk. 2 og 5, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/2033 <sup>(4)</sup> er omfattet af Kommissionens delegerede forordning (EU) 2021/923 <sup>(5)</sup>, skal investeringsselskaber, der er omfattet af anvendelsesområdet for Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/2034, anvende specifikke krav på variabel aflønning af alle medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på investeringsselskabets risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter. Det er nødvendigt at fastsætte passende kriterier til identifikation af disse medarbejdere. Disse kriterier bør tage hensyn til sådanne medarbejders beføjelser og ansvar, investeringsselskabets risikoprofil eller risikoen ved de aktiver, som det forvalter, og resultatindikatorer, selskabets interne organisation og det pågældende selskabs art, omfang og kompleksitet. Disse kriterier bør gøre det muligt for investeringsselskaberne 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 selskabet.
- (2) Medlemmerne af ledelsesorganet har det endelige ansvar for investeringsselskabet, dets strategi og aktiviteter og bør derfor altid anses for at have en væsentlig indvirkning på investeringsselskabets risikoprofil. Dette gælder både medlemmerne af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion, der træffer beslutninger, og medlemmerne af ledelsesorganet i sin tilsynsfunktion, som overvåger beslutningsprocessen og kan gøre indsigelse imod trufne beslutninger.

<sup>(1)</sup> EUT L 314 af 5.12.2019, s. 64.

<sup>(2)</sup> 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).

<sup>(3)</sup> 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 (EUT L 176 af 27.6.2013, s. 338).

<sup>(4)</sup> Europa-Parlamentets og Rådets Forordning (EU) 2019/2033 af 27. november 2019 om tilsynsmæssige krav til investeringsselskaber og om ændring af forordning (EU) nr. 1093/2010, (EU) nr. 575/2013, (EU) nr. 600/2014 og (EU) nr. 806/2014 (EUT L 314 af 5.12.2019, s. 1).

<sup>(5)</sup> 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 medarbejders eller medarbejderkategoriers indflydelse, der er omhandlet i artikel 92, stk. 3, i nævnte direktiv (EUT L 203 af 9.6.2021, s. 1).

- (3) Nogle medarbejdere er ansvarlige for at yde intern støtte, som er afgørende for driften af et selskabs forretningsaktiviteter. Deres aktiviteter og beslutninger kan også have væsentlig indflydelse på et investeringsselskabs risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter, idet disse aktiviteter og beslutninger kan udgøre væsentlige operationelle og andre risici for selskabet.
- (4) De faglige aktiviteter, der udføres af medarbejdere med ledelsesansvar, kan have væsentlig indflydelse på investeringsselskabets risikoprofil eller på de aktiver, det forvalter, fordi de kan træffe strategiske eller andre grundlæggende beslutninger, der har indflydelse på investeringsselskabets forretningsaktiviteter eller på de kontrolfunktioner, der anvendes. Sådanne kontrolfunktioner omfatter typisk risikostyring, overholdelse af regler og intern revision. De risici, som forretningsenhederne påtager sig, og den måde, hvorpå disse forretningsenheder styres, er de vigtigste faktorer for et selskabs risikoprofil eller for de aktiver, som de forvalter. Visse forretningsaktiviteter indebærer større risici end andre, og der bør derfor tages hensyn til arten af forretningsaktiviteterne.
- (5) Der bør fastsættes kvalitative kriterier, der sikrer, at medarbejderne identificeres som havende væsentlig indflydelse, hvis de er ansvarlige for grupper af medarbejdere, hvis arbejde kan have væsentlig indflydelse på investeringsselskabets risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter. Dette omfatter også situationer, hvor det arbejde, der udføres af den enkelte medarbejder under deres ansvarsområde, ikke isoleret set har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, men hvor det overordnede omfang af deres arbejde kan have en sådan indflydelse.
- (6) Medarbejdernes samlede aflønning afhænger typisk af det bidrag, som disse medarbejdere yder til opfyldelsen af selskabets forretningsmål. Aflønningen afhænger således af medarbejdernes ansvarsområder, opgaver, kompetencer og kvalifikationer og af medarbejdernes og selskabets resultater. Hvis en medarbejder tildeles en samlet aflønning, der overstiger en vis tærskel, er det rimeligt at antage, at denne aflønning hænger sammen med den pågældende medarbejders bidrag til selskabets forretningsmål og derfor med den indflydelse, som medarbejderens arbejde har på selskabets risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter. Der bør derfor anvendes kvantitative kriterier vedrørende den samlede aflønning af en medarbejder, både i absolutte og relative tal og i forhold til andre medarbejdere i samme investeringsselskab, til at afgøre, om en sådan medarbejders arbejde kan have væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter.
- (7) Der bør fastsættes klare og passende tærskler til at identificere de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på et investeringsselskabs risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter. Det bør forventes af selskaberne, 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 kvantitative 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 kvantitative 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 er muligt at foretage en rettidig beregning af anvendelsen af de kvantitative kriterier. Hvis det ikke længere er muligt at foretage en sådan rettidig 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 resultatperioder, som investeringsselskabet anvender.
- (8) Der bør fastsættes en kvantitativ tærskel på 500 000 EUR for identifikation af medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på investeringsselskabets risikoprofil eller på de aktiver, det forvalter. En aflønning, der overstiger denne kvantitative tærskel, eller som er en af de højeste lønninger i investeringsselskabet, giver således en stærk formodning om, at det arbejde, der udføres af medarbejdere, der modtager en sådan aflønning, har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter, og der bør i sådanne tilfælde derfor foretages en mere tilsynsmæssig undersøgelse for at fastslå, hvorvidt sådanne medarbejders arbejde har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter.

- (9) Sådanne formodninger baseret på kvantitative kriterier bør dog ikke finde anvendelse, hvis investeringsselskaber på grundlag af yderligere objektive kriterier fastslår, at sådanne medarbejdere rent faktisk ikke har nogen væsentlig indvirkning på investeringsselskabets risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter, under hensyntagen til alle de risici, som investeringsselskabet er eller kan blive eksponeret 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, eller de medarbejdere, hvis aflønning overstiger 750 000 EUR. 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 sikre sig, at disse kriterier anvendes konsekvent.
- (10) At være i samme lønramme som den øverste ledelse eller risikotagere kan også være en indikator for, at medarbejderens arbejde har væsentlig indflydelse på investeringsselskabets risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter. Der bør herved ikke tages hensyn til den aflønning, der betales til medarbejdere i kontrolfunktioner og støttefunktioner samt til medlemmer af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion. Ved anvendelsen af dette kvantitative kriterium bør der også tages hensyn til, at lønniveauerne varierer på tværs af landegrænserne. Investeringsselskaberne bør have mulighed for at kunne godtgøre, at medarbejdere, der er indplaceret i lønrammen, men som ikke opfylder nogen af de øvrige kvalitative eller kvantitative kriterier, ikke har væsentlig indflydelse på investeringsselskabets risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter, under hensyntagen til alle de risici, som investeringsselskabet er eller kan blive eksponeret for.
- (11) For at de kompetente myndigheder og revisorerne kan tage stilling til de vurderinger, som investeringsselskaberne har foretaget for at identificere de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på selskabernes risikoprofil eller på de aktiver, som de forvalter, er det afgørende, at selskaberne fører register over de vurderinger, der er foretaget, og resultaterne heraf, herunder over medarbejdere, der er identificeret efter kriterier baseret på deres samlede aflønning, men hvis arbejde vurderes ikke at have væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil eller på de aktiver, som de forvalter.
- (12) Denne forordning er baseret på det udkast til reguleringsmæssige tekniske standarder, som EBA har forelagt Kommissionen efter at have hørt Den Europæiske Værdipapir- og Markedstilsynsmyndighed.
- (13) 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 interessegruppen for banker, der er nedsat i henhold artikel 37 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) nr. 1093/2010, om en udtalelse <sup>(6)</sup>,

VEDTAGET DENNE FORORDNING:

#### Artikel 1

#### Definitioner

I denne forordning forstås ved:

- 1) »ledelsesansvar«: en situation, hvor en medarbejder 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.
- 2) »kontrolfunktion«: en funktion, der er uafhængig af den forretningsenhed, der kontrolleres, og som er ansvarlig for at foretage en objektiv vurdering af investeringsselskabets risici, gennemgå eller aflægge rapport om disse risici, herunder, men ikke begrænset til, risikostyringsfunktionen, compliancefunktionen og den interne revisionsfunktion.
- 3) »forretningsenhed«: en forretningsenhed som defineret i artikel 142, stk. 1, nr. 3), i forordning (EU) nr. 575/2013.

<sup>(6)</sup> 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).

## Artikel 2

### Anvendelse af kriterierne

1. Anvendes denne forordning på et individuelt grundlag i overensstemmelse med artikel 25 i direktiv (EU) 2019/2034, vurderes overholdelsen af kriterierne i denne forordnings artikel 3 og 4 i forhold til investeringsselskabets individuelle risikoprofil.
2. Anvendes denne forordning på et konsolideret grundlag i overensstemmelse med artikel 25 i direktiv (EU) 2019/2034, vurderes overholdelsen af kriterierne i denne forordnings artikel 3 og 4 i forhold til investeringsselskabets risikoprofil på et konsolideret grundlag.
3. Hvis artikel 4, stk. 1, litra a), anvendes på et individuelt grundlag, skal den aflønning, som investeringsselskabet har tildelt, tages i betragtning.
4. Hvis artikel 4, stk. 1, litra a), anvendes på et konsolideret grundlag, skal det konsoliderende investeringsselskab tage hensyn til den aflønning, der tildeles af en enhed, der er omfattet af konsolideringen.
5. Artikel 4, stk. 1, litra b), finder kun anvendelse på et individuelt grundlag.
6. Artikel 4, stk. 1, litra c), finder kun anvendelse på et individuelt og konsolideret grundlag.

## Artikel 3

### Kvalitative kriterier

Medarbejdere anses for at have væsentlig indflydelse på et investeringsselskabs risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter, hvis et eller flere af følgende kvalitative kriterier er opfyldt:

- a) medarbejderen er medlem af ledelsesorganet i dets ledelsesfunktion
- b) medarbejderen er medlem af ledelsesorganet i dets tilsynsfunktion
- c) medarbejderen er medlem af den øverste ledelse
- d) i investeringsselskaber med en samlet balance på mindst 100 mio. EUR, medarbejdere med ledelsesansvar for forretningsenheder, der leverer mindst en af de tjenesteydelser, der kræver tilladelse, jf. afsnit A, punkt 2-7, i bilag I til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/65/EU <sup>(7)</sup>
- e) medarbejderen har ledelsesansvar for en kontrolfunktionens aktiviteter
- f) medarbejderen har ledelsesansvar for forebyggelse af hvidvask af penge og finansiering af terrorisme
- g) medarbejderen er ansvarlig for at styre en væsentlig risiko som omhandlet i artikel 28, stk. 3, i direktiv (EU) 2019/2034 inden for investeringsselskabet eller er stemmeberettiget medlem af et udvalg med ansvar for styring af en væsentlig risiko, som investeringsselskabet er eksponeret mod
- h) i et investeringsselskab, der har tilladelse til at levere mindst en af de tjenesteydelser, der er anført i afsnit A, punkt 2-7 i bilag I til direktiv 2014/65/EU, er medarbejderen ansvarlig for at forvalte en af følgende aktiviteter:
  - i) økonomisk analyse
  - ii) informationsteknologi
  - iii) informationssikkerhed
  - iv) outsourcing af kritiske eller vigtige funktioner som omhandlet i artikel 30, stk. 1, i Kommissionens delegerede forordning (EU) 2017/565 <sup>(8)</sup>

<sup>(7)</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/65/EU af 15. maj 2014 om markeder for finansielle instrumenter og om ændring af direktiv 2002/92/EF og direktiv 2011/61/EU (EUT L 173 af 12.6.2014, s. 349).

<sup>(8)</sup> 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).

- i) 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 4

#### Kvantitative kriterier

1. Med forbehold af bestemmelserne i stk. 2-5 anses en medarbejder for at have væsentlig indflydelse på et investerings-selskabs risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter, hvis et af følgende kvalitative kriterier er opfyldt:

- a) medarbejderen har fået tildelt en samlet aflønning på mindst 500 000 EUR i eller for det foregående regnskabsår
- b) hvis investeringsselskabet 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 inden for selskabet i eller for det foregående regnskabsår
- c) medarbejderen blev i eller for det foregående regnskabsår tildelt en samlet aflønning, der svarer til eller er højere end den laveste samlede aflønning, der i det pågældende regnskabsår blev tildelt en medarbejder, der opfylder et eller flere af kriterierne i artikel 3, litra a), c), d), h) eller i).

2. Kriterierne i stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis investeringsselskabet fastslår, at den ansatte eller den medarbejder-kategori, som medarbejderen tilhører, ikke har væsentlig indflydelse på investeringsselskabets risikoprofil eller de aktiver, som det forvalter.

3. Betingelsen i denne bestemmelses stk. 2 vurderes på grundlag af objektive kriterier, der omfatter alle relevante risiko- og resultatindikatorer, som investeringsselskabet anvender til at identificere, styre og overvåge risici i overensstemmelse med artikel 28 i direktiv (EU) 2019/2034, og på grundlag af medarbejderens eller medarbejderkategoriens opgaver og beføjelser og disses indflydelse på selskabets risikoprofil eller på de aktiver, som det forvalter, sammenlignet med den indflydelse, som arbejde udført af medarbejdere, der er identificeret på grundlag af kriterierne i artikel 3 i denne forordning, har.

4. Et investeringsselskabs anvendelse af stk. 2 for så vidt angår en medarbejder som omhandlet i stk. 1, litra b), eller en medarbejder, der har fået tildelt en samlet aflønning på 750 000 EUR eller derover i eller for det foregående regnskabsår, skal forhåndsgodkendes af den kompetente myndighed, der er ansvarlig for tilsynet med det pågældende investeringsselskab.

Den kompetente myndighed giver kun sin forudgående godkendelse, hvis investeringsselskabet kan godtgøre, at betingelsen i stk. 2 er opfyldt, under hensyntagen til vurderingskriterierne i stk. 3.

5. 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. 4, 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.

Investerings-selskabet skal godtgøre, at der foreligger ekstraordinære tilfælde, og de skal vurderes af den kompetente myndighed. Ekstraordinære tilfælde er situationer, der er usædvanlige, meget sjældne eller går langt ud over, hvad der er sædvanligt. De ekstraordinære tilfælde skal angå den berørte medarbejder.

*Artikel 5***Beregning af den samlede tildelte løn**

1. Alle beløb i den variable og faste aflønning beregnes brutto og på fuldtidsækvivalentbasis.
2. I investeringsselskabets aflønningspolitik fastsættes referenceåret for den variable aflønning, som der tages i betragtning 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 6***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 13. august 2021.

*På Kommissionens vegne*  
Ursula VON DER LEYEN  
*Formand*

---