

II

(Actes non législatifs)

RÈGLEMENTS

RÈGLEMENT DÉLÉGUÉ (UE) 2021/923 DE LA COMMISSION

du 25 mars 2021

complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation fixant les critères permettant de définir les responsabilités dirigeantes, les fonctions de contrôle, l'unité opérationnelle importante et l'incidence significative sur le profil de risque de cette unité, et fixant les critères permettant de recenser les membres du personnel ou les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence sur le profil de risque de l'établissement qui est comparativement aussi significative que celle des membres du personnel ou catégories de personnel visés à l'article 92, paragraphe 3, de ladite directive

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

LA COMMISSION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

vu la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, modifiant la directive 2002/87/CE et abrogeant les directives 2006/48/CE et 2006/49/CE ⁽¹⁾, et notamment son article 94, paragraphe 2,

considérant ce qui suit:

- (1) Outre les activités professionnelles des membres du personnel visés à l'article 92, paragraphe 3, points a), b) et c), de la directive 2013/36/UE, les activités professionnelles des autres membres du personnel peuvent également avoir une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement. Ce sera notamment le cas lorsque ces membres du personnel exercent des responsabilités dirigeantes à l'égard des unités opérationnelles importantes ou pour les fonctions de contrôle parce qu'ils peuvent prendre des décisions stratégiques ou d'autres décisions fondamentales qui ont une incidence sur les activités de l'entreprise ou sur le cadre de contrôle appliqué. Ces fonctions de contrôle comprennent généralement la gestion des risques, la conformité et l'audit interne. Les risques pris par les unités opérationnelles importantes et la manière dont elles sont gérées sont les facteurs les plus importants pour le profil de risque d'un établissement.
- (2) Il est donc nécessaire de fixer des critères permettant de recenser les membres du personnel autres que ceux visés à l'article 92, paragraphe 3, points a), b) et c), de la directive 2013/36/UE, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement. Ces critères doivent tenir compte du pouvoir et des responsabilités de ces membres du personnel, du profil de risque et des indicateurs de performance de l'établissement, de son organisation interne, ainsi que de la nature, de l'envergure et de la complexité de l'établissement concerné. Ces critères doivent également permettre aux établissements d'inclure dans leurs politiques de rémunération des incitations adéquates visant à garantir un comportement prudent des membres du personnel concernés dans l'exécution de leurs tâches. Enfin, ces critères doivent prendre en compte le niveau de risque des différentes activités au sein de l'établissement.
- (3) Certains membres du personnel sont chargés d'apporter un soutien interne qui est essentiel au fonctionnement des activités d'un établissement. Leurs activités et décisions peuvent également avoir une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement, car elles peuvent exposer ce dernier à des risques opérationnels ou autres qui sont significatifs.
- (4) Le risque de crédit et le risque de marché sont généralement assumés afin de générer de l'activité. En fonction des montants et des risques encourus, ces activités de l'entreprise peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement. Il convient donc d'utiliser des critères fondés sur des limites de pouvoir pour recenser les membres du personnel dont les activités peuvent avoir une incidence significative sur le profil de risque d'un

⁽¹⁾ JO L 176 du 27.6.2013, p. 338.

établissement. Ces critères doivent être calculés au moins une fois par an sur la base des chiffres relatifs au capital et des approches utilisées à des fins réglementaires. Toutefois, afin de garantir l'application proportionnée des critères au sein des établissements de petite taille, il convient d'appliquer un seuil *de minimis* pour le risque de crédit.

- (5) Les critères permettant de recenser les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement doivent aussi tenir compte du fait que pour certains établissements, les exigences relatives au portefeuille de négociation peuvent être levées en application du règlement (UE) n° 575/2013 du Parlement européen et du Conseil ⁽²⁾ et que dans ce règlement, les limites sont fixées de manière différente selon l'approche utilisée par l'établissement pour le calcul des exigences de fonds propres.
- (6) Des critères qualitatifs appropriés doivent garantir que les membres du personnel sont considérés comme ayant une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement lorsqu'ils sont responsables de groupes de membres du personnel dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement. Cela inclut les cas où les activités des différents membres du personnel placés sous leur autorité, pris individuellement, n'ont pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement, mais où l'étendue globale de leurs activités est susceptible d'avoir une telle incidence.
- (7) La rémunération totale des membres du personnel dépend généralement de la contribution qu'ils apportent à la réalisation des objectifs opérationnels de l'établissement. Cette rémunération dépend donc de leurs responsabilités, tâches, aptitudes et compétences et des performances du personnel et de l'établissement. Lorsqu'une rémunération totale accordée à un membre du personnel dépasse un certain seuil, il est légitime de supposer que cette rémunération est liée à sa contribution aux objectifs opérationnels de l'établissement et donc à l'incidence de ses activités professionnelles sur le profil de risque de l'établissement. Il convient donc d'utiliser des critères quantitatifs relatifs à la rémunération totale d'un membre du personnel, tant en termes absolus que comparativement à celle reçue par les autres membres du personnel du même établissement, pour déterminer si les activités professionnelles de ce membre du personnel pourraient avoir une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement.
- (8) Des seuils clairs et appropriés doivent être fixés pour permettre de recenser les membres du personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement. Il est attendu des établissements qu'ils appliquent les critères quantitatifs en temps voulu. Les critères quantitatifs doivent suivre l'évolution de la rémunération pour être réalistes. Une première méthode pour suivre cette évolution consiste à fonder ces critères sur la rémunération totale accordée au cours de l'année de performance précédente, qui comprend la rémunération fixe versée pour cette année de performance et la rémunération variable accordée au cours de cette même année. Une seconde méthode pour suivre cette évolution consiste à fonder ces critères sur la rémunération totale accordée pour l'année de performance précédente, qui comprend la rémunération fixe versée pour cette année de performance et la rémunération variable accordée durant l'année de performance courante pour l'exercice financier précédent. La seconde méthode permet de mieux adapter le processus de recensement à la rémunération réelle accordée pour une période de performance, mais elle ne peut être appliquée que s'il est encore possible de procéder en temps voulu au calcul aux fins de l'application des critères quantitatifs. Si un tel calcul n'est plus possible, il convient d'utiliser la première méthode. Quelle que soit la méthode utilisée, la rémunération variable peut inclure des montants accordés sur la base de périodes de performance supérieures à un an, en fonction des critères de performance utilisés par l'établissement.
- (9) L'article 92, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE fixe un seuil quantitatif supérieur ou égal à 500 000 EUR ainsi qu'à la rémunération moyenne des membres de l'organe de direction et de la direction générale pour pouvoir recenser le personnel dont les activités ont une incidence significative sur le profil de risque d'une unité opérationnelle importante. Une rémunération supérieure à ce seuil quantitatif ou équivalant à l'une des rémunérations les plus élevées au sein de l'établissement crée ainsi une forte présomption selon laquelle les activités du personnel percevant une telle rémunération ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement, auquel cas il convient d'exercer un contrôle prudentiel plus approfondi pour déterminer si les activités professionnelles de ces membres du personnel ont une incidence significative sur le profil de risque de l'établissement.

⁽²⁾ Règlement (UE) n° 575/2013 du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 concernant les exigences prudentielles applicables aux établissements de crédit et aux entreprises d'investissement et modifiant le règlement (UE) n° 648/2012 (JO L 176 du 27.6.2013, p. 1).

- (10) Les membres du personnel ne doivent pas être soumis à l'article 94 de la directive 2013/36/UE lorsque les établissements démontrent, sur la base de critères objectifs supplémentaires, que les activités de ces membres du personnel n'ont en réalité pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement, compte tenu de tous les risques auxquels l'établissement est ou pourrait être exposé. Pour garantir une application uniforme et effective de ces critères objectifs, les autorités compétentes doivent approuver l'exclusion des membres du personnel ayant les rémunérations les plus élevées qui ont été recensés sur la base des critères quantitatifs. Pour les membres du personnel dont la rémunération dépasse 1 000 000 EUR (hautes rémunérations), les autorités compétentes doivent en informer l'Autorité bancaire européenne (l'«ABE») avant d'approuver les exclusions, afin que l'ABE puisse évaluer l'application uniforme de ces critères.
- (11) Afin que les autorités compétentes et les auditeurs puissent examiner les évaluations effectuées par les établissements afin de recenser leur personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur leurs profils de risque, il est essentiel que les établissements tiennent un registre des évaluations effectuées et de leurs résultats, y compris du personnel qui a été recensé sur la base de critères fondés sur sa rémunération totale mais dont les activités professionnelles sont considérées comme n'ayant pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement.
- (12) Il y a lieu d'abroger le règlement délégué (UE) n° 604/2014 de la Commission ⁽³⁾. Les entreprises d'investissement telles que définies à l'article 4, paragraphe 1, point 2), du règlement (UE) n° 575/2013 ne doivent toutefois pas supporter de coûts injustifiés lorsqu'elles se conforment au présent règlement. Il convient donc de continuer à appliquer le règlement délégué (UE) n° 604/2014 à ces entreprises jusqu'au 26 juin 2021, date à laquelle les États membres doivent adopter et publier les mesures nécessaires pour se conformer à la directive (UE) 2019/2034 du Parlement européen et du Conseil ⁽⁴⁾.
- (13) Le présent règlement se fonde sur les projets de normes techniques de réglementation soumis à la Commission par l'ABE.
- (14) L'ABE a procédé à des consultations publiques ouvertes sur les projets de normes techniques de réglementation sur lesquels se fonde le présent règlement, analysé les coûts et avantages potentiels qu'ils impliquent et sollicité l'avis du groupe des parties intéressées au secteur bancaire institué en application de l'article 37 du règlement (UE) n° 1093/2010 du Parlement européen et du Conseil ⁽⁵⁾,

A ADOPTÉ LE PRÉSENT RÈGLEMENT:

Article premier

Définitions

Aux fins du présent règlement, on entend par:

- 1) «responsabilités dirigeantes»: une situation dans laquelle un membre du personnel:
- a) dirige une unité opérationnelle ou exerce une fonction de contrôle et rend directement des comptes à l'organe de direction dans son ensemble ou à un membre de l'organe de direction, ou à la direction générale;
 - b) exerce une des fonctions prévues à l'article 5, point a);
 - c) dirige une unité opérationnelle subordonnée ou exerce une fonction de contrôle subordonnée au sein d'un établissement de grande taille tel que défini à l'article 4, paragraphe 1, point 146), du règlement (UE) n° 575/2013 et rend des comptes à un membre du personnel qui exerce les responsabilités visées au point a);
- 2) «fonction de contrôle»: une fonction qui est indépendante des unités opérationnelles qu'elle supervise, qui est chargée de fournir une évaluation objective des risques de l'établissement, d'analyser ces risques ou d'établir un rapport sur ceux-ci, et qui inclut, sans s'y limiter, la fonction de gestion des risques, la fonction de conformité et la fonction d'audit interne;

⁽³⁾ Règlement délégué (UE) n° 604/2014 de la Commission du 4 mars 2014 complétant la directive 2013/36/UE du Parlement européen et du Conseil par des normes techniques de réglementation en ce qui concerne les critères qualitatifs et quantitatifs appropriés permettant de recenser les catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement (JO L 167 du 6.6.2014, p. 30).

⁽⁴⁾ Directive (UE) 2019/2034 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 concernant la surveillance prudentielle des entreprises d'investissement et modifiant les directives 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE et 2014/65/UE (JO L 314 du 5.12.2019, p. 64).

⁽⁵⁾ Règlement (UE) n° 1093/2010 du Parlement européen et du Conseil du 24 novembre 2010 instituant une Autorité européenne de surveillance (Autorité bancaire européenne), modifiant la décision n° 716/2009/CE et abrogeant la décision 2009/78/CE de la Commission (JO L 331 du 15.12.2010, p. 12).

- 3) «unité opérationnelle importante»: une unité opérationnelle au sens de l'article 142, paragraphe 1, point 3), du règlement (UE) n° 575/2013 qui remplit un des critères suivants:
- a) elle a distribué du capital interne représentant au moins 2 % du capital interne de l'établissement tel que visé à l'article 73 de la directive 2013/36/UE, ou, à défaut, est considérée par l'établissement comme ayant une incidence significative sur son capital interne;
 - b) elle constitue une activité fondamentale au sens de l'article 2, paragraphe 1, point 36), de la directive 2014/59/UE du Parlement européen et du Conseil ⁽⁶⁾.

Article 2

Application des critères

1. Lorsque le présent règlement est appliqué sur une base individuelle conformément à l'article 109, paragraphe 1, de la directive 2013/36/UE, le respect des critères énoncés aux articles 3 à 6 du présent règlement est évalué au regard du profil de risque individuel de l'établissement.
2. Lorsque le présent règlement est appliqué sur une base consolidée ou sous-consolidée conformément à l'article 109, paragraphes 2 à 6, de la directive 2013/36/UE, le respect des critères énoncés aux articles 3 à 6 du présent règlement est évalué au regard du profil de risque de l'établissement mère, de la compagnie financière holding ou de la compagnie financière holding mixte concerné sur une base consolidée ou sous-consolidée.
3. Lorsque l'article 6, paragraphe 1, point a), est appliqué sur une base individuelle, la rémunération accordée par l'établissement est prise en compte. Lorsque l'article 6, paragraphe 1, point a), est appliqué sur une base consolidée ou sous-consolidée, l'établissement consolidant prend en compte la rémunération accordée par toute entité comprise dans le périmètre de consolidation.
4. L'article 6, paragraphe 1, point b), s'applique uniquement sur une base individuelle.

Article 3

Critères permettant de déterminer si les activités professionnelles des membres du personnel ont une incidence significative sur le profil de risque de l'unité opérationnelle importante concernée tel que défini à l'article 94, paragraphe 2, point b), de la directive 2013/36/UE

Les établissements appliquent, dans le cadre de leurs politiques de rémunération, tous les critères exposés ci-après afin de déterminer si les activités professionnelles des membres du personnel ont une incidence significative sur le profil de risque d'une unité opérationnelle importante:

- a) le profil de risque de l'unité opérationnelle importante;
- b) la distribution de capital interne destiné à couvrir la nature et le niveau des risques, comme indiqué à l'article 73 de la directive 2013/36/UE;
- c) les limites de risque de l'unité opérationnelle importante;
- d) les indicateurs de risque et de performance utilisés par l'établissement pour détecter, gérer et suivre les risques de l'unité opérationnelle importante conformément à l'article 74 de la directive 2013/36/UE;
- e) les critères de performance pertinents fixés par l'établissement conformément à l'article 94, paragraphe 1, points a) et b), de la directive 2013/36/UE;
- f) les tâches et pouvoirs des membres du personnel ou des catégories de personnel dans l'unité opérationnelle importante concernée.

⁽⁶⁾ Directive 2014/59/UE du Parlement européen et du Conseil du 15 mai 2014 établissant un cadre pour le redressement et la résolution des établissements de crédit et des entreprises d'investissement et modifiant la directive 82/891/CEE du Conseil, ainsi que les directives du Parlement européen et du Conseil 2001/24/CE, 2002/47/CE, 2004/25/CE, 2005/56/CE, 2007/36/CE, 2011/35/UE, 2012/30/UE et 2013/36/UE et les règlements du Parlement européen et du Conseil (UE) n° 1093/2010 et (UE) n° 648/2012 (JO L 173 du 12.6.2014, p. 190).

*Article 4***Membres du personnel ou catégories de personnel dont les activités professionnelles ont une incidence sur le profil de risque de l'établissement qui est comparativement aussi significative que celle du personnel visé à l'article 92, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE**

Les établissements recensent les membres du personnel ou les catégories de personnel ayant une incidence sur le profil de risque de l'établissement qui est comparativement aussi significative que celle des membres du personnel visés à l'article 92, paragraphe 3, de la directive 2013/36/UE lorsque ces membres du personnel ou catégories de personnel remplissent un des critères énoncés aux articles 5 ou 6 du présent règlement.

*Article 5***Critères qualitatifs**

Outre les membres du personnel recensés sur la base des critères énoncés à l'article 92, paragraphe 3, points a), b) et c), de la directive 2013/36/UE, les membres du personnel sont réputés avoir une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement lorsqu'un ou plusieurs des critères qualitatifs suivants sont remplis:

- a) le membre du personnel exerce des responsabilités dirigeantes dans les domaines suivants:
 - i) les affaires juridiques;
 - ii) la solidité des politiques et procédures comptables;
 - iii) les finances, y compris la fiscalité et l'établissement du budget;
 - iv) l'analyse économique;
 - v) la prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme;
 - vi) les ressources humaines;
 - vii) la mise en place ou la mise en œuvre de la politique de rémunération;
 - viii) les technologies de l'information;
 - ix) la sécurité de l'information;
 - x) la gestion des accords d'externalisation de fonctions essentielles ou importantes visées à l'article 30, paragraphe 1, du règlement délégué (UE) 2017/565 de la Commission (*);
- b) le membre du personnel exerce des responsabilités dirigeantes pour les catégories de risques définies aux articles 79 à 87 de la directive 2013/36/UE, ou est un membre votant d'un comité chargé de la gestion d'une des catégories de risques définies à ces articles;
- c) en ce qui concerne les expositions au risque de crédit d'un montant nominal par transaction représentant 0,5 % des fonds propres de base de catégorie 1 de l'établissement et s'élevant au moins à 5 000 000 EUR, le membre du personnel remplit un des critères suivants:
 - i) le membre du personnel a le pouvoir de prendre, d'approuver ou d'opposer son veto à une décision concernant de telles expositions au risque de crédit;
 - ii) le membre du personnel est un membre votant d'un comité qui a le pouvoir de prendre les décisions visées au point i) du présent point c);
- d) dans le cas d'un établissement pour lequel la dérogation applicable aux portefeuilles de négociation de faible taille prévue à l'article 94 du règlement (UE) n° 575/2013 ne s'applique pas, le membre du personnel remplit un des critères suivants:
 - i) le membre du personnel a le pouvoir de prendre, d'approuver ou d'opposer son veto à une décision portant sur des transactions du portefeuille de négociation qui, au total, atteignent l'un des seuils suivants:
 - lorsque l'approche standard est utilisée, une exigence de fonds propres pour risques de marché représentant 0,5 % ou plus des fonds propres de base de catégorie 1 de l'établissement,
 - lorsqu'une approche fondée sur les modèles internes est approuvée à des fins réglementaires, 5 % ou plus de la limite interne de valeur en risque de l'établissement pour les expositions du portefeuille de négociation à un intervalle de confiance à 99 % (intervalle de confiance unilatéral);

(*) Règlement délégué (UE) 2017/565 de la Commission du 25 avril 2016 complétant la directive 2014/65/UE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne les exigences organisationnelles et les conditions d'exercice applicables aux entreprises d'investissement et la définition de certains termes aux fins de ladite directive (JO L 87 du 31.3.2017, p. 1).

- ii) le membre du personnel est un membre votant d'un comité qui a le pouvoir de prendre les décisions visées au point i) du présent point;
- e) le membre du personnel dirige un groupe de membres du personnel qui ont individuellement le pouvoir d'engager l'établissement pour des transactions, et l'une des conditions suivantes est remplie:
 - i) la somme de ces pouvoirs est égale ou supérieure à un seuil fixé au point c) i) ou au point d) i), premier tiret;
 - ii) lorsqu'une approche fondée sur les modèles internes est approuvée à des fins réglementaires, ces pouvoirs s'élèvent à 5 % ou plus de la limite interne de valeur en risque de l'établissement pour les expositions du portefeuille de négociation à un intervalle de confiance à 99 % (intervalle de confiance unilatéral); lorsque l'établissement ne calcule pas la valeur en risque au niveau de ce membre du personnel, les limites de valeur en risque du personnel qui est placé sous l'autorité de ce membre du personnel sont additionnées;
- f) le membre du personnel remplit un des critères suivants en ce qui concerne la décision d'approuver ou d'opposer un veto à l'introduction de nouveaux produits:
 - i) le membre du personnel a le pouvoir de prendre de telles décisions;
 - ii) le membre du personnel est un membre votant d'un comité qui a le pouvoir de prendre de telles décisions.

Article 6

Critères quantitatifs

1. Outre les membres du personnel recensés sur la base des critères énoncés à l'article 92, paragraphe 3, points a) et b), de la directive 2013/36/UE, les membres du personnel sont réputés avoir une incidence significative sur le profil de risque d'un établissement lorsqu'un des critères quantitatifs suivants est rempli:
 - a) les membres du personnel, y compris les membres du personnel visés à l'article 92, paragraphe 3, point c), de la directive 2013/36/UE, auxquels une rémunération totale égale ou supérieure à 750 000 EUR a été accordée au cours de l'exercice précédent ou pour ce dernier;
 - b) lorsque l'établissement compte plus de 1 000 membres du personnel, ces derniers font partie des 0,3 % des membres du personnel (nombre arrondi à l'entier supérieur) auxquels, au sein de l'établissement, la rémunération totale la plus élevée a été accordée au cours de l'exercice précédent ou pour ce dernier sur une base individuelle.
2. Les critères énoncés au paragraphe 1 ne s'appliquent pas lorsque l'établissement détermine que les activités professionnelles du membre du personnel n'ont pas d'incidence significative sur le profil de risque de l'établissement parce que ce membre du personnel, ou la catégorie de personnel à laquelle il appartient, satisfait à l'une des conditions suivantes:
 - a) le membre du personnel ou les catégories de personnel n'exercent d'activités professionnelles et n'ont de pouvoirs que dans une unité opérationnelle qui n'est pas une unité opérationnelle importante;
 - b) les activités professionnelles du membre du personnel ou de la catégorie de personnel n'ont pas d'incidence significative sur le profil de risque d'une unité opérationnelle importante au regard des critères énoncés à l'article 3.
3. L'application du paragraphe 2 par un établissement est subordonnée à l'accord préalable de l'autorité compétente responsable de la surveillance prudentielle de cet établissement. L'autorité compétente ne donne son accord préalable que si l'établissement peut démontrer qu'une des conditions énoncées au paragraphe 2 est remplie.
4. Lorsqu'une rémunération totale égale ou supérieure à 1 000 000 EUR a été accordée au membre du personnel au cours de l'exercice financier précédent ou pour ce dernier, l'autorité compétente ne donne son accord préalable prévu au paragraphe 3 que dans des circonstances exceptionnelles. Afin de garantir une application uniforme du présent paragraphe, l'autorité compétente informe l'ABE avant de donner son accord préalable pour un tel membre du personnel.

L'existence de circonstances exceptionnelles est démontrée par l'établissement et évaluée par l'autorité compétente. Les circonstances exceptionnelles sont des situations qui sont inhabituelles et très peu fréquentes ou sortent largement du cadre habituel. Ces circonstances exceptionnelles sont en rapport avec le membre du personnel.

*Article 7***Calcul de la rémunération totale moyenne des membres de l'organe de direction et de la direction générale et de la rémunération variable accordée**

1. La rémunération totale moyenne de tous les membres de l'organe de direction et de la direction générale est calculée en tenant compte du total de la rémunération fixe et variable de tous les membres de l'organe de direction dans sa fonction exécutive et dans sa fonction de surveillance, ainsi que de l'ensemble du personnel qui appartient à la direction générale au sens de l'article 3, paragraphe 1, point 9), de la directive 2013/36/UE.
2. Aux fins du présent règlement, la rémunération variable qui a été accordée mais n'a pas encore été versée doit être évaluée à la date à laquelle elle a été accordée sans tenir compte de l'application du taux d'actualisation visée à l'article 94, paragraphe 1, point g) iii), de la directive 2013/36/UE, ni des réductions de versements par des dispositifs de malus, de récupération ou par tout autre moyen.
3. Tous les montants de la rémunération variable et fixe sont calculés sur une base brute et en équivalent temps plein.
4. Les politiques de rémunération de l'établissement définissent l'année de référence de la rémunération variable qu'elles prennent en compte dans le calcul de la rémunération totale. Cette année de référence est soit l'année précédant l'exercice au cours duquel la rémunération variable est accordée, soit l'année précédant l'exercice pour lequel la rémunération variable est accordée.

*Article 8***Abrogation du règlement délégué (UE) n° 604/2014**

Le règlement délégué (UE) n° 604/2014 est abrogé. Ce règlement délégué continue toutefois de s'appliquer aux entreprises d'investissement au sens de l'article 4, paragraphe 1, point 2), du règlement (UE) n° 575/2013 jusqu'au 26 juin 2021.

*Article 9***Entrée en vigueur**

Le présent règlement entre en vigueur le cinquième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel de l'Union européenne*.

Le présent règlement est obligatoire dans tous ses éléments et directement applicable dans tout État membre.

Fait à Bruxelles, le 25 mars 2021.

Par la Commission
La présidente
Ursula VON DER LEYEN
