

## II

(Niet-wetgevingshandelingen)

## VERORDENINGEN

## GEDELEGEERDE VERORDENING (EU) 2021/923 VAN DE COMMISSIE

van 25 maart 2021

**tot aanvulling van Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad met betrekking tot technische reguleringsnormen met de criteria ter bepaling van leidinggevende verantwoordelijkheid, controlefuncties, essentiële bedrijfseenheden en een aanzienlijke impact op het risicoprofiel van een essentiële bedrijfseenheid, en met criteria voor het identificeren van personeelsleden of categorieën personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling even wezenlijk beïnvloeden als die van de in artikel 92, lid 3, van die richtlijn bedoelde personeelsleden of categorieën personeelsleden**

(Voor de EER relevante tekst)

DE EUROPESE COMMISSIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,

Gezien Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen, tot wijziging van Richtlijn 2002/87/EG en tot intrekking van de Richtlijnen 2006/48/EG en 2006/49/EG <sup>(1)</sup>, en met name artikel 94, lid 2,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Niet alleen de beroepswerkzaamheden van de in artikel 92, lid 3, punten a), b) en c), van Richtlijn 2013/36/EU bedoelde personeelsleden kunnen het risicoprofiel van een instelling wezenlijk beïnvloeden, maar ook de beroepswerkzaamheden van andere personeelsleden. Dit zal met name het geval zijn wanneer dergelijke personeelsleden leidinggevende verantwoordelijkheden hebben ten aanzien van essentiële bedrijfseenheden of controlefuncties, omdat zij strategische of andere fundamentele beslissingen kunnen nemen die van invloed zijn op de bedrijfsactiviteiten of op het toegepaste controlekader. Dergelijke controlefuncties hebben doorgaans betrekking op risicobeheer, naleving en interne audit. De risico's die essentiële bedrijfseenheden nemen en de manier waarop die eenheden worden beheerd, zijn de belangrijkste factoren voor het risicoprofiel van een instelling.
- (2) Daarom moeten criteria worden vastgesteld om andere personeelsleden te identificeren dan de in artikel 92, lid 3, punten a), b) en c), van Richtlijn 2013/36/EU bedoelde personeelsleden, wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling wezenlijk beïnvloeden. Die criteria moeten rekening houden met de bevoegdheden en de verantwoordelijkheden van dergelijke personeelsleden en met het risicoprofiel en de prestatie-indicatoren, de interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van de betrokken instelling. Deze criteria moeten instellingen ook in staat stellen om in het kader van hun beloningsbeleid passende stimulansen te geven om ervoor te zorgen dat de betrokken personeelsleden prudent handelen bij de uitvoering van hun taken. Tot slot moeten deze criteria het risiconiveau van de verschillende activiteiten binnen de instelling weerspiegelen.
- (3) Sommige personeelsleden zijn verantwoordelijk voor het verlenen van interne ondersteuning die van cruciaal belang is voor het functioneren van de bedrijfsactiviteiten van een instelling. Hun activiteiten en besluiten kunnen het risicoprofiel van een instelling ook wezenlijk beïnvloeden, omdat deze de instelling kunnen blootstellen aan wezenlijke operationele en andere risico's.
- (4) Het is een gewone gang van zaken om kredietrisico's en marktrisico's aan te gaan om bedrijfsactiviteiten te genereren. Afhankelijk van de betrokken bedragen en risico's kunnen dergelijke bedrijfsactiviteiten het risicoprofiel van een instelling wezenlijk beïnvloeden. Daarom is het passend om aan de hand van op bevoegdheidslimieten

<sup>(1)</sup> PB L 176 van 27.6.2013, blz. 338.

gebaseerde criteria personeelsleden te identificeren wier activiteiten het risicoprofiel van een instelling wezenlijk kunnen beïnvloeden. Deze criteria moeten ten minste jaarlijks op basis van de kapitaalcijfers en de voor regelgevingsdoeleinden gebruikte benaderingen worden berekend. Om de evenredige toepassing van de criteria binnen kleine instellingen te waarborgen, moet echter een *de-minimis*drempel voor kredietrisico worden toegepast.

- (5) Bij de criteria om personeelsleden te identificeren wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van een instelling wezenlijk beïnvloeden, moet ook ermee rekening worden gehouden dat sommige instellingen op grond van Verordening (EU) nr. 575/2013 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(2)</sup> van de vereisten inzake de handelsportefeuille kunnen worden vrijgesteld, en dat in die verordening limieten op verschillende manieren worden vastgesteld voor instellingen die verschillende benaderingen hanteren voor de berekening van kapitaalvereisten.
- (6) Passende kwalitatieve criteria moeten ervoor zorgen dat wanneer personeelsleden verantwoordelijk zijn voor groepen personeelsleden wier werkzaamheden het risicoprofiel van de instelling wezenlijk zouden kunnen beïnvloeden, zij worden geïdentificeerd als personeelsleden die het risicoprofiel van een instelling wezenlijk beïnvloeden. Dit omvat situaties waarin de werkzaamheden van individuele personeelsleden onder hun leiding individueel het risicoprofiel van de instelling niet wezenlijk beïnvloeden, maar de globale omvang van hun werkzaamheden dat wel zou kunnen.
- (7) De totale bezoldiging van personeelsleden hangt doorgaans af van de bijdrage die het personeel levert aan de succesvolle verwezenlijking van de bedrijfsdoelstellingen van de instelling. Deze bezoldiging hangt dus af van de verantwoordelijkheden, taken, bekwaamheden en vaardigheden van de personeelsleden en van de prestaties van personeelsleden en de instelling. Wanneer een personeelslid een totale beloning wordt toegekend die een bepaalde drempel overschrijdt, mag redelijkerwijs worden aangenomen dat deze beloning verband houdt met de bijdrage van het personeelslid aan de bedrijfsdoelstellingen van de instelling en dus met de invloed van zijn beroepswerkzaamheden op het risicoprofiel van de instelling. Daarom is het passend kwantitatieve criteria te hanteren die verband houden met de totale beloning van een personeelslid, zowel in absolute cijfers als in verhouding tot de beloning van andere personeelsleden binnen dezelfde instelling, om te bepalen of de beroepswerkzaamheden van een dergelijk personeelslid het risicoprofiel van de instelling wezenlijk zouden kunnen beïnvloeden.
- (8) Er moeten duidelijke en passende drempels worden vastgesteld voor het identificeren van personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van een instelling wezenlijk beïnvloeden. Van instellingen moet worden gevraagd dat zij de kwantitatieve criteria tijdig toepassen. Kwantitatieve criteria moeten de ontwikkelingen op het gebied van beloningen volgen, willen zij realistisch zijn. Een eerste methode om dergelijke ontwikkelingen te volgen, bestaat erin deze criteria te baseren op de totale beloning die in het voorgaande prestatiejaar is toegekend en die is opgebouwd uit de voor dat prestatiejaar betaalde vaste beloning en toegekende variabele beloning. Een tweede methode om dergelijke ontwikkelingen te volgen, bestaat erin deze criteria te baseren op de totale beloning die voor het voorgaande prestatiejaar is toegekend en die is opgebouwd uit de voor dat prestatiejaar betaalde vaste beloning en de variabele beloning die in het lopende prestatiejaar voor het voorgaande boekjaar is toegekend. De tweede methode zorgt voor een betere afstemming van het identificatieproces op de werkelijke beloning die voor een prestatieperiode wordt toegekend, maar kan alleen worden toegepast wanneer het nog niet te laat is voor een berekening voor de toepassing van de kwantitatieve criteria. Wanneer een dergelijke berekening niet meer mogelijk is, moet de eerste methode worden gebruikt. Bij beide methoden kan de variabele beloning bedragen omvatten die worden toegekend op basis van prestatieperioden van meer dan een jaar, afhankelijk van de door de instelling gehanteerde prestatiecriteria.
- (9) In artikel 92, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU is een kwantitatieve drempel vastgesteld van 500 000 EUR in combinatie met de gemiddelde beloning van leden van het leidinggevend orgaan en de directie voor het identificeren van personeelsleden wier activiteiten het risicoprofiel van een essentiële bedrijfseenheid wezenlijk beïnvloeden. Beloning boven die kwantitatieve drempel of ten belope van een van de hoogste beloningen binnen de instelling leidt dus tot een sterk vermoeden dat de werkzaamheden van de personeelsleden die een dergelijke beloning ontvangen, het risicoprofiel van de instelling wezenlijk beïnvloeden, in welk geval nog nauwlettender toezicht moet worden uitgeoefend om vast te stellen of de beroepswerkzaamheden van dergelijke personeelsleden het risicoprofiel van de instelling wezenlijk beïnvloeden.

<sup>(2)</sup> Verordening (EU) nr. 575/2013 van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende prudentiële vereisten voor kredietinstellingen en beleggingsondernemingen en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 648/2012 (PB L 176 van 27.6.2013, blz. 1).

- (10) Personeelsleden mogen niet onder artikel 94 van Richtlijn 2013/36/EU vallen wanneer instellingen op basis van aanvullende objectieve criteria vaststellen dat de werkzaamheden van deze personeelsleden het risicoprofiel van de instelling in feite niet wezenlijk beïnvloeden, rekening houdend met alle risico's waaraan de instelling is of kan worden blootgesteld. Met het oog op een doeltreffende en consistente toepassing van deze objectieve criteria moeten de bevoegde autoriteiten instemmen met de uitsluiting van de op grond van de kwantitatieve criteria geïdentificeerde personeelsleden met het hoogste inkomen. De bevoegde autoriteiten moeten de Europese Bankautoriteit ("EBA") informeren over de uitsluiting van personeelsleden aan wie meer dan 1 000 000 EUR wordt toegekend (grootverdieners), alvorens deze goed te keuren, zodat de EBA kan beoordelen of die criteria consequent zijn toegepast.
- (11) Om de bevoegde autoriteiten en auditors in staat te stellen de beoordelingen te evalueren die instellingen hebben uitgevoerd om na te gaan van wie van hun personeelsleden de beroepswerkzaamheden hun risicoprofiel wezenlijk beïnvloeden, is het van cruciaal belang dat instellingen een register bijhouden van de uitgevoerde beoordelingen en de resultaten daarvan, en daarbij de personeelsleden registreren die zijn geïdentificeerd aan de hand van op hun totale beloning gebaseerde criteria, maar wier beroepswerkzaamheden worden geacht het risicoprofiel van de instelling niet wezenlijk te beïnvloeden.
- (12) Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 <sup>(3)</sup> moet worden ingetrokken. Beleggingsondernemingen in de zin van artikel 4, lid 1, punt 2, van Verordening (EU) nr. 575/2013 mogen wegens de naleving van deze verordening echter geen ongerechtvaardigde kosten dragen. Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 moet derhalve op dergelijke ondernemingen van toepassing blijven tot 26 juni 2021, de uiterste datum waarop de lidstaten de maatregelen moeten vaststellen en bekendmaken om te voldoen aan Richtlijn (EU) 2019/2034 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(4)</sup>.
- (13) Deze verordening is gebaseerd op het ontwerp van technische reguleringsnormen dat de EBA bij de Commissie heeft ingediend.
- (14) De EBA heeft openbare raadplegingen gehouden over het ontwerp van technische reguleringsnormen waarop deze verordening is gebaseerd, de mogelijke kosten en baten ervan geanalyseerd en het advies van de overeenkomstig artikel 37 van Verordening (EU) nr. 1093/2010 van het Europees Parlement en de Raad <sup>(5)</sup> opgerichte Stakeholdersgroep bankwezen ingewonnen.

HEEFT DE VOLGENDE VERORDENING VASTGESTELD:

#### Artikel 1

#### Definities

Voor de toepassing van deze verordening wordt verstaan onder:

- 1) "leidinggevende verantwoordelijkheid": een situatie waarin een personeelslid:
- (a) leiding geeft aan een bedrijfseenheid of als leidinggevende een controlefunctie uitoefent en rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan het leidinggevend orgaan in zijn geheel of aan een lid van het leidinggevend orgaan of de directie;
  - (b) een leidinggevende functie uitoefent op een van de in artikel 5, punt a), vastgestelde gebieden;
  - (c) leiding geeft aan een ondergeschikte bedrijfseenheid of in een ondergeschikte hoedanigheid een controlefunctie uitoefent in een grote instelling als gedefinieerd in artikel 4, lid 1, punt 146, van Verordening (EU) nr. 575/2013 en verslag uitbrengt aan een personeelslid dat de in punt a) bedoelde verantwoordelijkheden heeft.
- 2) "controlefunctie": een functie die onafhankelijk van de gecontroleerde bedrijfseenheden wordt uitgeoefend en in het kader waarvan verantwoordelijkheid wordt gedragen voor het verstrekken van een objectieve beoordeling van de risico's van de instelling en de analyse of rapportage dienaangaande, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, de risicobeheerfunctie, de compliancefunctie en de interneauditfunctie.

<sup>(3)</sup> Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 van de Commissie van 4 maart 2014 houdende aanvulling van Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad met betrekking tot technische reguleringsnormen met betrekking tot kwalitatieve en passende kwantitatieve criteria tot vaststelling van de categorieën van medewerkers wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van een instelling materieel beïnvloeden (PB L 167 van 6.6.2014, blz. 30).

<sup>(4)</sup> Richtlijn (EU) 2019/2034 van het Europees Parlement en de Raad van 27 november 2019 betreffende het prudentiële toezicht op beleggingsondernemingen en tot wijziging van Richtlijnen 2002/87/EG, 2009/65/EG, 2011/61/EU, 2013/36/EU, 2014/59/EU en 2014/65/EU (PB L 314 van 5.12.2019, blz. 64).

<sup>(5)</sup> Verordening (EU) nr. 1093/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot oprichting van een Europese toezichthoudende autoriteit (Europese Bankautoriteit), tot wijziging van Besluit nr. 716/2009/EG en tot intrekking van Besluit 2009/78/EG van de Commissie (PB L 331 van 15.12.2010, blz. 12).

- 3) "essentiële bedrijfseenheid": een bedrijfseenheid in de zin van artikel 142, lid 1, punt 3, van Verordening (EU) nr. 575/2013 die aan een van de volgende criteria voldoet:
  - a) zij heeft intern kapitaal ten belope van ten minste 2 % van het interne kapitaal van de instelling als bedoeld in artikel 73 van Richtlijn 2013/36/EU verdeeld, of wordt door de instelling anderszins geacht een wezenlijke impact op het interne kapitaal van de instelling te hebben;
  - b) zij is een kernbedrijfsonderdeel zoals gedefinieerd in artikel 2, lid 1, punt 36, van Richtlijn 2014/59/EU van het Europees Parlement en de Raad <sup>(6)</sup>.

## Artikel 2

### Toepassing van de criteria

1. Indien deze verordening op individuele basis wordt toegepast overeenkomstig artikel 109, lid 1, van Richtlijn 2013/36/EU, wordt de naleving van de criteria van de artikelen 3 tot en met 6 van deze verordening beoordeeld aan de hand van het individuele risicoprofiel van de instelling.
2. Indien deze verordening op geconsolideerde of gesubconsolideerde basis wordt toegepast overeenkomstig artikel 109, leden 2 tot en met 6, van Richtlijn 2013/36/EU, wordt de naleving van de criteria van de artikelen 3 tot en met 6 van deze verordening beoordeeld aan de hand van het risicoprofiel van de betrokken moederinstelling, financiële holding of gemengde financiële holding op geconsolideerde of gesubconsolideerde basis.
3. Indien artikel 6, lid 1, punt a), op individuele basis wordt toegepast, wordt de door de instelling toegekende beloning in aanmerking genomen. Indien artikel 6, lid 1, punt a), op geconsolideerde of gesubconsolideerde basis wordt toegepast, neemt de consoliderende instelling de beloning in aanmerking die wordt toegekend door een entiteit die binnen het consolidatiebereik valt.
4. Artikel 6, lid 1, punt b), is alleen op individuele basis van toepassing.

## Artikel 3

### Criteria om te bepalen of de beroepswerkzaamheden van personeelsleden een aanzienlijke impact op het risicoprofiel van de betrokken essentiële bedrijfseenheid hebben als bedoeld in artikel 94, lid 2, punt b), van Richtlijn 2013/36/EU

Instellingen passen in het kader van hun beloningsbeleid alle volgende criteria toe om te bepalen of de beroepswerkzaamheden van personeelsleden een aanzienlijke impact hebben op het risicoprofiel van een essentiële bedrijfseenheid:

- a) het risicoprofiel van de essentiële bedrijfseenheid;
- b) de verdeling van het interne kapitaal teneinde aan te sluiten bij de aard en omvang van de risico's als bedoeld in artikel 73 van Richtlijn 2013/36/EU;
- c) de risicolimieten van de essentiële bedrijfseenheid;
- d) de risico- en prestatie-indicatoren die door de instelling worden gebruikt om de risico's van de essentiële bedrijfseenheid te identificeren, te beheren en te bewaken overeenkomstig artikel 74 van Richtlijn 2013/36/EU;
- e) de relevante prestatiecriteria die door de instelling zijn vastgesteld overeenkomstig artikel 94, lid 1, punten a) en b), van Richtlijn 2013/36/EU;
- f) de taken en bevoegdheden van personeelsleden of categorieën personeelsleden van de betrokken essentiële bedrijfseenheid.

<sup>(6)</sup> Richtlijn 2014/59/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 betreffende de totstandbrenging van een kader voor het herstel en de afwikkeling van kredietinstellingen en beleggingsondernemingen en tot wijziging van Richtlijn 82/891/EEG van de Raad en de Richtlijnen 2001/24/EG, 2002/47/EG, 2004/25/EG, 2005/56/EG, 2007/36/EG, 2011/35/EU, 2012/30/EU en 2013/36/EU en de Verordeningen (EU) nr. 1093/2010 en (EU) nr. 648/2012, van het Europees Parlement en de Raad (PB L 173 van 12.6.2014, blz. 190).

#### Artikel 4

### **Personeelsleden of categorieën personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling even wezenlijk beïnvloeden als die van de in artikel 92, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU bedoelde personeelsleden**

Instellingen identificeren personeelsleden of categorieën personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van een instelling even wezenlijk beïnvloeden als die van de in artikel 92, lid 3, van Richtlijn 2013/36/EU bedoelde personeelsleden indien die personeelsleden of categorieën personeelsleden voldoen aan een van de criteria van artikel 5 of artikel 6 van deze verordening.

#### Artikel 5

### **Kwalitatieve criteria**

Naast personeelsleden die op grond van de criteria van artikel 92, lid 3, punten a), b) en c), van Richtlijn 2013/36/EU zijn geïdentificeerd, worden personeelsleden geacht het risicoprofiel van een instelling wezenlijk te beïnvloeden wanneer aan een of meer van de volgende kwalitatieve criteria wordt voldaan:

- a) het personeelslid draagt leidinggevende verantwoordelijkheid voor:
  - i) juridische zaken;
  - ii) de deugdelijkheid van de grondslagen en procedures voor financiële verslaggeving;
  - iii) financiën met inbegrip van fiscaliteit en budget;
  - iv) uitvoering van economische analyse;
  - v) het voorkomen van witwassen en terrorismefinanciering;
  - vi) personele middelen;
  - vii) de ontwikkeling of uitvoering van het beloningsbeleid;
  - viii) informatietechnologie;
  - ix) informatiebeveiliging;
  - x) het beheren van uitbestedingsregelingen voor kritieke of belangrijke taken als bedoeld in artikel 30, lid 1, van Gedelegeerde Verordening (EU) 2017/565 van de Commissie <sup>(7)</sup>;
- b) het personeelslid draagt leidinggevende verantwoordelijkheden ten aanzien van een van de risicocategorieën van de artikelen 79 tot en met 87 van Richtlijn 2013/36/EU, of is een stemgerechtigd lid van een comité dat verantwoordelijk is voor het beheer van een van de in die artikelen genoemde risicocategorieën;
- c) met betrekking tot blootstellingen aan kredietrisico van een nominaal bedrag per transactie dat 0,5 % van het tier 1-kernkapitaal van de instelling uitmaakt en ten minste 5 miljoen EUR beloopt, voldoet het personeelslid aan een van de volgende criteria:
  - i) het personeelslid is bevoegd besluiten over dergelijke blootstellingen aan kredietrisico te nemen, goed te keuren of tegen te houden;
  - ii) het personeelslid is stemgerechtigd lid van een comité dat bevoegd is om de in dit punt c), i), bedoelde besluiten te nemen;
- d) met betrekking tot een instelling waarvoor de in artikel 94 van Verordening (EU) nr. 575/2013 opgenomen afwijking voor geringe handelsportefeuilleactiviteiten niet van toepassing is, voldoet het personeelslid aan een van de volgende criteria:
  - i) het personeelslid is bevoegd besluiten te nemen, goed te keuren of tegen te houden over transacties in de handelsportefeuille die gezamenlijk één van de volgende drempelwaarden bereiken:
    - wanneer de standaardbenadering wordt gevolgd, een eigenvermogensvereiste voor marktrisico's dat 0,5 % of meer van het tier 1-kernkapitaal van de instelling uitmaakt;
    - wanneer een internemodellenbenadering is goedgekeurd voor regelgevingsdoeleinden, 5 % of meer van de interne value-at-risk-limiet van de instelling voor blootstellingen van de handelsportefeuille op een betrouwbaarheidsinterval van 99 % (eenzijdig betrouwbaarheidsintervalniveau);

<sup>(7)</sup> Gedelegeerde Verordening (EU) 2017/565 van de Commissie van 25 april 2016 houdende aanvulling van Richtlijn 2014/65/EU van het Europees Parlement en de Raad wat betreft de door beleggingsondernemingen in acht te nemen organisatorische eisen en voorwaarden voor de bedrijfsuitoefening en wat betreft de definitie van begrippen voor de toepassing van genoemde richtlijn (PB L 87 van 31.3.2017, blz. 1).

- ii) het personeelslid is stemgerechtigd lid van een comité dat bevoegd is om de in dit punt, i), genoemde besluiten te nemen;
- e) het personeelslid geeft leiding aan een groep personeelsleden die individuele bevoegdheden hebben om transacties voor de instelling te verrichten en aan één van de volgende voorwaarden is voldaan:
  - i) de som van deze bevoegdheden is gelijk aan of groter dan de in punt c), i), of punt d), i), eerste streepje, bedoelde drempel;
  - ii) wanneer een intern modellenbenadering is goedgekeurd voor regelgevingsdoeleinden, zijn die bevoegdheden gelijk aan 5 % of meer van de interne value-at-risk-limiet van de instelling voor blootstellingen van de handelsportefeuille op een betrouwbaarheidsinterval van 99 % (eenzijdig betrouwbaarheidsintervalniveau). Wanneer de instelling geen value-at-risk op het niveau van dat personeelslid berekent, worden de value-at-risk-limieten van de personeelsleden onder zijn leiding opgeteld;
- f) het personeelslid voldoet aan een van de volgende criteria met betrekking tot het besluit om de introductie van nieuwe producten goed te keuren of tegen te houden:
  - i) het personeelslid is bevoegd om dergelijke besluiten te nemen;
  - ii) het personeelslid is stemgerechtigd lid van een comité dat bevoegd is dergelijke besluiten te nemen;

#### Artikel 6

#### Kwantitatieve criteria

1. Naast personeelsleden die op grond van de criteria van artikel 92, lid 3, punten a) en b), van Richtlijn 2013/36/EU zijn geïdentificeerd, worden personeelsleden geacht het risicoprofiel van een instelling wezenlijk te beïnvloeden wanneer aan een van de volgende kwantitatieve criteria is voldaan:
  - a) aan de personeelsleden, met inbegrip van de in artikel 92, lid 3, punt c), van Richtlijn 2013/36/EU bedoelde personeelsleden, is in of over het voorgaande boekjaar een totale beloning van 750 000 EUR of meer toegekend;
  - b) de instelling telt meer dan 1 000 personeelsleden en de personeelsleden behoren tot de 0,3 % van het personeel, afgerond op het eerstvolgende hogere integrale cijfer, dat binnen de instelling op individuele basis de hoogste totale beloning in of over het voorgaande boekjaar heeft gekregen.
2. Het criterium van lid 1 is niet van toepassing wanneer de instelling bepaalt dat de beroepswerkzaamheden van het personeelslid het risicoprofiel van de instelling niet wezenlijk beïnvloeden, omdat het personeelslid of de categorie personeelsleden waartoe het personeelslid behoort, aan een van de volgende voorwaarden voldoet:
  - a) het personeelslid of de categorie personeelsleden verricht slechts beroepswerkzaamheden en heeft slechts bevoegdheden in een bedrijfseenheid die geen essentiële bedrijfseenheid is;
  - b) de beroepswerkzaamheden van het personeelslid of de categorie personeelsleden hebben geen aanzienlijke impact op het risicoprofiel van een essentiële bedrijfseenheid gelet op de criteria van artikel 3.
3. De toepassing van lid 2 door een instelling is onderworpen aan de voorafgaande goedkeuring van de bevoegde autoriteit die verantwoordelijk is voor het prudentieel toezicht op die instelling. De bevoegde autoriteit verleent haar voorafgaande goedkeuring slechts indien de instelling kan aantonen dat aan een van de voorwaarden van lid 2 is voldaan.
4. Wanneer aan het personeelslid in of over het voorgaande boekjaar een totale beloning van 1 000 000 EUR of meer is toegekend, geeft de bevoegde autoriteit slechts in uitzonderlijke omstandigheden voorafgaande toestemming uit hoofde van lid 3. Om ervoor te zorgen dat dit lid consistent wordt toegepast, informeert de bevoegde autoriteit de EBA voordat zij met betrekking tot een dergelijk personeelslid toestemming geeft.

Het bestaan van uitzonderlijke omstandigheden wordt door de instelling aangetoond en door de bevoegde autoriteit beoordeeld. Uitzonderlijke omstandigheden zijn situaties die ongebruikelijk zijn en zelden voorkomen of veel verder gaan dan wat gebruikelijk is. De uitzonderlijke omstandigheden hebben betrekking op het personeelslid.

*Artikel 7***Berekening van de gemiddelde totale beloning voor leden van het leidinggevend orgaan en de directie en van de toegekende variabele beloning**

1. De gemiddelde totale beloning van alle leden van het leidinggevend orgaan en de directie wordt berekend door rekening te houden met het totaal van de vaste en variabele beloning van alle leden van het leidinggevend orgaan in het kader van hun bestuursfunctie en toezichtfunctie, en van alle personeelsleden die behoren tot de directie als gedefinieerd in artikel 3, lid 1, punt 9, van Richtlijn 2013/36/EU.
2. Voor de toepassing van deze verordening wordt een variabele beloning die is toegekend maar nog niet is uitbetaald, op de datum van toekenning gewaardeerd, zonder rekening te houden met het in artikel 94, lid 1, punt g), iii), van Richtlijn 2013/36/EU bedoelde discountpercentage of verlagingen van uitbetalingen als gevolg van malus-, terugvorderings- of andere regelingen.
3. Alle bedragen van de variabele en de vaste beloning worden bruto en in voltijdequivalent berekend.
4. Het beloningsbeleid van de instelling vermeldt het referentiejaar voor de variabele beloning waarmee zij rekening houdt bij de berekening van de totale beloning. Dat referentiejaar is ofwel het jaar voorafgaand aan het boekjaar waarin de variabele beloning wordt toegekend, ofwel het jaar voorafgaand aan het boekjaar waarover de variabele beloning wordt toegekend.

*Artikel 8***Intrekking van Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014**

Gedelegeerde Verordening (EU) nr. 604/2014 wordt ingetrokken. Die gedelegeerde verordening blijft echter tot 26 juni 2021 van toepassing op beleggingsondernemingen als omschreven in artikel 4, lid 1, punt 2, van Verordening (EU) nr. 575/2013.

*Artikel 9***Inwerkingtreding**

Deze verordening treedt in werking op de vijfde dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Deze verordening is verbindend in al haar onderdelen en is rechtstreeks toepasselijk in elke lidstaat.

Gedaan te Brussel, 25 maart 2021.

Voor de Commissie  
De voorzitter  
Ursula VON DER LEYEN