

## II

(Icke-lagstiftningsakter)

## FÖRORDNINGAR

## KOMMISSIONENS DELEGERADE FÖRORDNING (EU) 2021/923

av den 25 mars 2021

**om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn som fastställer kriterier för att identifiera ledningsansvar och kontrollfunktioner, väsentliga affärsenheter och betydande inverkan på en berörd affärsenhets riskprofil samt fastställer kriterier för att identifiera anställda eller kategorier av personal vars yrkesutövning har en inverkan på institutets riskprofil som är lika väsentlig som de anställda eller kategorier av personal som avses i artikel 92.3 i det direktivet**

(Text av betydelse för EES)

EUROPEISKA KOMMISSIONEN HAR ANTAGIT DENNA FÖRORDNING

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,

med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU av den 26 juni 2013 om behörighet att utöva verksamhet i kreditinstitut och om tillsyn av kreditinstitut och värdepappersföretag, om ändring av direktiv 2002/87/EG och om upphävande av direktiv 2006/48/EG och 2006/49/EG<sup>(1)</sup>, särskilt artikel 94.2, och

av följande skäl:

- (1) Inte bara den yrkesutövning som bedrivs av de anställda som avses i artikel 92.3 a, b och c i direktiv 2013/36/EU kan ha en väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil, utan även andra anställdas yrkesutövning. Detta kommer särskilt att vara fallet när sådana anställda har ledningsansvar för väsentliga affärsenheter eller för kontrollfunktioner, eftersom de kan fatta strategiska eller andra grundläggande beslut som påverkar affärsverksamheten eller den kontrollram som tillämpas. Sådana kontrollfunktioner omfattar vanligtvis riskhantering, regelefterlevnad och internrevision. Risker som tagits av väsentliga affärsenheter och hur dessa enheter förvaltas är de viktigaste faktorerna för institutets riskprofil.
- (2) Det är därför nödvändigt att fastställa kriterier för att identifiera andra anställda än de anställda som avses i artikel 92.3 a, b och c i direktiv 2013/36/EU vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på institutets riskprofil. Dessa kriterier bör ta hänsyn till sådana anställdas befogenheter och ansvarsområden, institutets riskprofil och resultatindikatorer, institutets interna organisation samt det berörda institutets art, omfattning och komplexitet. Dessa kriterier bör också göra det möjligt för instituten att i sin ersättningspolicy införa lämpliga incitament för att säkerställa att de berörda anställda agerar aktsamt när de utför sina uppgifter. Slutligen bör dessa kriterier återspegla risknivån för olika verksamheter inom institutet.
- (3) Vissa anställda ansvarar för att tillhandahålla internt stöd som är avgörande för ett instituts affärsverksamhet. Dessa anställdas åtgärder och beslut kan också ha en väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil, eftersom deras åtgärder och beslut kan utsätta institutet för väsentliga operativa och andra risker.
- (4) Kreditrisker och marknadsrisker tas vanligtvis för att öka affärsvolymen. Beroende på belopp och risk kan sådan affärsverksamhet ha en väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil. Det är därför lämpligt att använda kriterier som bygger på begränsningar av befogenheter för att identifiera anställda vars yrkesutövning kan ha en väsentlig inverkan

<sup>(1)</sup> EUT L 176, 27.6.2013, s. 338.

på ett instituts riskprofil. Dessa kriterier bör beräknas minst en gång per år på grundval av kapitaluppgifter och metoder som används för regleringsändamål. En minimitröskel för kreditrisker bör dock tillämpas för att säkerställa en proportionell tillämpning av kriterierna inom små institut.

- (5) Kriterierna för att identifiera anställda vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på institutets riskprofil bör också beakta det faktum att kraven som gäller handelslagret kan frångås för vissa institut i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013<sup>(2)</sup>, och att gränserna i den förordningen fastställs på olika sätt för institut med hjälp av olika metoder för beräkningen av kapitalkraven.
- (6) Lämpliga kvalitativa kriterier bör säkerställa att anställda som ansvarar för personalgrupper vars åtgärder kan ha väsentlig inverkan på institutets riskprofil identifieras som anställda med en väsentlig inverkan på institutets riskprofil. Detta omfattar även situationer där yrkesutövning av enskilda anställda under den ansvariga personens ledning i sig inte har en väsentlig inverkan på institutets riskprofil men där den totala omfattningen av deras yrkesutövning skulle kunna få en sådan inverkan.
- (7) Den totala ersättning som utgår till en anställd beror generellt sett på hur den anställde har bidragit till att institutets verksamhetsmål uppnåtts. Ersättningen beror således på den anställdes ansvar, arbetsuppgifter, färdigheter och kompetens, och på vilka resultat som den anställde och institutet har uppnått. Om en anställds totala ersättning överstiger en viss tröskel är det rimligt att anta att detta är kopplat till den anställdes bidrag till institutets verksamhetsmål och således till den inverkan som den anställdes yrkesutövning har på institutets riskprofil. Det är därför lämpligt att använda kvantitativa kriterier kopplade till den totala ersättningen till en anställd, både i absoluta tal och i förhållande till andra anställda inom samma institut, för att avgöra om den anställdes yrkesutövning skulle kunna ha en väsentlig inverkan på institutets riskprofil.
- (8) Det bör fastställas klara och tydliga tröskelvärden för att identifiera anställda vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på institutets riskprofil. Institutet bör förväntas tillämpa de kvantitativa kriterierna inom rimlig tid. Kvantitativa kriterier bör följa utvecklingen av ersättning för att vara realistiska. En första metod för att följa en sådan utveckling är att grunda dessa kriterier på den totala ersättning som beviljats under det föregående resultatåret, vilket inbegriper den fasta ersättning som betalats för det resultatåret, och den rörliga ersättning som beviljats under det resultatåret. En andra metod för att följa denna utveckling är att basera dessa kriterier på den totala ersättning som beviljats för det föregående resultatåret, vilket inbegriper den fasta ersättning som betalats för det resultatåret och den rörliga ersättning som beviljats under det innevarande resultatåret för det föregående budgetåret. Den andra metoden möjliggör en bättre anpassning av identifieringsprocessen till den faktiska ersättning som beviljas för en resultatperiod, men kan endast tillämpas om det fortfarande är möjligt att i god tid få en beräkning till stånd för tillämpningen av de av de kvantitativa kriterierna. I de fall där en sådan beräkning inte längre är möjlig bör den första metoden användas. Enligt båda metoderna kan den rörliga ersättningen omfatta belopp som tilldelas på grundval av resultatperioder som är längre än ett år, beroende på de prestationskriterier som institutet använder.
- (9) I artikel 92.3 i direktiv 2013/36/EU fastställs ett kvantitativt tröskelvärde på 500 000 euro i kombination med den genomsnittliga ersättningen till medlemmar av institutets ledningsorgan och verkställande ledning för att identifiera personal vars yrkesutövning kan ha en väsentlig inverkan på riskprofilen för en väsentlig affärsenhet. Ersättning över detta kvantitativa tröskelvärde eller som uppgår till en av de högsta ersättningarna inom institutet skapar således en stark presumtion för att den yrkesutövning som bedrivs av anställda som erhåller sådan ersättning har en väsentlig inverkan på institutets riskprofil, i vilket fall mer tillsynsgranskning bör tillämpas för att fastställa huruvida sådana anställdas yrkesverksamhet har en väsentlig inverkan på institutets riskprofil.

<sup>(2)</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 av den 26 juni 2013 om tillsynskrav för kreditinstitut och värdepappersföretag och om ändring av förordning (EU) nr 648/2012 (EUT L 176, 27.6.2013, s. 1)

- (10) Anställda bör inte omfattas av artikel 94 i direktiv 2013/36/EU om instituten på grundval av ytterligare objektiva kriterier fastställer att anställdas yrkesutövning i själva verket inte har någon väsentlig inverkan på institutets riskprofil, med beaktande av alla de risker som institutet är exponerat eller kan exponeras för. För att säkerställa en effektiv och konsekvent tillämpning av dessa objektiva kriterier bör det först krävas godkännande av de behöriga myndigheterna för att de högst avlönade anställda som identifierats enligt de kvantitativa kriterierna ska kunna undantas. För anställda vars ersättning är minst 1 000 000 euro (höginkomsttagare) bör de behöriga myndigheterna informera EBA innan de godkänner undantag så att EBA kan bedöma om dessa kriterier tillämpas enhetligt.
- (11) För att behöriga myndigheter och revisorer ska kunna granska de bedömningar som instituten gör för att identifiera anställda vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på institutens riskprofiler, är det viktigt att instituten dokumenterar de bedömningar som gjorts och deras resultat, inbegripet anställda som har identifierats enligt kriterier baserade på deras totala ersättning men vars yrkesutövning bedöms sakna väsentlig inverkan på institutets riskprofil.
- (12) Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 <sup>(3)</sup> bör upphöra att gälla. Värdepappersföretag enligt definitionen i artikel 4.1.2 i förordning (EU) nr 575/2013 bör dock inte bära omotiverade kostnader när de följer denna förordning. Delegerad förordning (EU) nr 604/2014 bör därför fortsätta att tillämpas på sådana företag till och med den 26 juni 2021, den dag då medlemsstaterna måste anta och offentliggöra åtgärder för att följa Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/2034 <sup>(4)</sup>.
- (13) Denna förordning grundar sig på det förslag till tekniska standarder för tillsyn som EBA har överlämnat till kommissionen.
- (14) EBA har genomfört öppna offentliga samråd om det förslag till tekniska standarder för tillsyn som denna förordning grundar sig på, analyserat de möjliga kostnaderna och fördelarna och begärt råd från den bankintressentgrupp som inrättats i enlighet med artikel 37 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1093/2010 <sup>(5)</sup>.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

#### Artikel 1

#### Definitioner

I denna förordning gäller följande definitioner:

- 1) *ledningsansvar*: en situation där en anställd
  - a) leder en affärsenhet eller en kontrollfunktion och är direkt ansvarig inför ledningsorganet som helhet eller inför en medlem av ledningsorganet eller den verkställande ledningen,
  - b) leder en av de funktioner som anges i artikel 5 a,
  - c) leder en underställd affärsenhet eller en underställd kontrollfunktion i ett stort institut i enlighet med definitionen i artikel 4.1.146 i förordning (EU) nr 575/2013 och rapporterar till en anställd som har det ansvar som avses i led a.
- 2) *kontrollfunktion*: en funktion som är oberoende av de affärsenheter som den kontrollerar och som ansvarar för att tillhandahålla en objektiv bedömning av institutets risker och att se över och rapportera om dessa, inbegripet men inte begränsat till riskhanteringsfunktionen, funktionen för regel efterlevnad samt internrevisionsfunktionen.

<sup>(3)</sup> Kommissionens delegerade förordning (EU) nr 604/2014 av den 4 mars 2014 som kompletterar Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU vad gäller tekniska standarder för tillsyn avseende kvalitativa och kvantitativa kriterier för att fastställa personalkategorier vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil (EUT L 167, 6.6.2014, s. 30)

<sup>(4)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/2034 av den 27 november 2019 om tillsyn av värdepappersföretag och om ändring av direktiven 2002/87/EG, 2009/65/EG, 2011/61/EU, 2013/36/EU, 2014/59/EU och 2014/65/EU (EUT L 314, 5.12.2019, s. 64)

<sup>(5)</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1093/2010 av den 24 november 2010 om inrättande av en europeisk tillsynsmyndighet (Europeiska bankmyndigheten), om ändring av beslut nr 716/2009/EG och om upphävande av kommissionens beslut 2009/78/EG (EUT L 331, 15.12.2010, s. 12).

- 3) *väsentlig affärsenhet*: en affärsenhet enligt definitionen i artikel 142.1.3 i förordning (EU) nr 575/2013 som uppfyller något av följande kriterier:
- a) Den har allokerat internt kapital som motsvarar minst 2 % av institutets interna kapital som avses i artikel 73 i direktiv 2013/36/EU eller bedöms på annat sätt ha en väsentlig inverkan på institutets interna kapital.
  - b) Den verkar inom ett kärnaffärsområde enligt definitionen i artikel 2.1.36 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/59/EU <sup>(6)</sup>.

#### Artikel 2

#### Tillämpning av kriterierna

1. Om denna förordning tillämpas på individuell nivå i enlighet med artikel 109.1 i direktiv 2013/36/EU ska uppfyllandet av kriterierna i artiklarna 3–6 i denna förordning bedömas mot institutets individuella riskprofil.
2. Om denna förordning tillämpas på grupp nivå eller undergruppsnivå i enlighet med artikel 109.2–109.6 i direktiv 2013/36/EU, ska uppfyllandet av kriterierna i artiklarna 3–6 i denna förordning bedömas mot riskprofilen för det berörda moderinstitutet, det finansiella holdingföretaget eller det blandade finansiella holdingföretaget på grupp nivå eller undergruppsnivå.
3. Om artikel 6.1 a tillämpas individuellt ska den ersättning som betalas ut av institutet beaktas. Om artikel 6.1 a tillämpas på grupp nivå eller undergruppsnivå ska det konsoliderande institutet beakta den ersättning som beviljas av en enhet som omfattas av konsolideringen.
4. Artikel 6.1 b ska endast tillämpas individuellt.

#### Artikel 3

#### Kriterier för att avgöra om anställdas yrkesutövning har en betydande inverkan på den berörda väsentliga affärsenhetens riskprofil enligt vad som avses i artikel 94.2 b i direktiv 2013/36/EU

Instituten ska inom ramen för sin ersättningspolicy tillämpa samtliga följande kriterier för att avgöra om personalens yrkesutövning har en betydande inverkan på en väsentlig affärsenhetens riskprofil:

- a) Den väsentliga affärsenhetens riskprofil.
- b) Fördelningen av internt kapital för att täcka arten och nivån på riskerna, enligt vad som avses i artikel 73 i direktiv 2013/36/EU.
- c) Den väsentliga affärsenhetens riskgränser.
- d) De risk- och resultatindikatorer som institutet använder för att identifiera, hantera och övervaka den väsentliga affärsenhetens risker i enlighet med artikel 74 i direktiv 2013/36/EU.
- e) De prestationskriterier som fastställts av institutet i enlighet med artikel 94.1 a och b i direktiv 2013/36/EU.
- f) Uppgifter och befogenheter för anställda eller personalkategorier i den berörda väsentliga affärsenheten.

<sup>(6)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/59/EU av den 15 maj 2014 om inrättande av en ram för återhämtning och resolution av kreditinstitut och värdepappersföretag och om ändring av rådets direktiv 82/891/EEG och direktiven 2001/24/EG, 2002/47/EG, 2004/25/EG, 2005/56/EG, 2007/36/EG, 2011/35/EU, 2012/30/EU och 2013/36/EU samt Europaparlamentets och rådets förordningar (EU) nr 1093/2010 och (EU) nr 648/2012 (EUT L 173, 12.6.2014, s. 190)

## Artikel 4

**Anställda eller personalkategorier vars yrkesutövning har en inverkan på institutets riskprofil som är lika väsentlig som de anställda som avses i artikel 92.3 i direktiv 2013/36/EU**

Instituten ska identifiera anställda eller kategorier av personal vars yrkesutövning har en inverkan på institutets riskprofil som är lika väsentlig som de anställda som avses i artikel 92.3 i direktiv 2013/36/EU, om dessa anställda eller personalkategorier uppfyller något av de kvalitativa eller kvantitativa kriterier som fastställs i artikel 5 eller 6 i denna förordning.

## Artikel 5

**Kvalitativa kriterier**

Utöver de anställda som identifieras enligt kriterierna i artikel 92.3 a, b och c i direktiv 2013/36/EU ska anställda anses ha en väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil om ett eller flera av följande kvalitativa kriterier är uppfyllda:

- a) Den anställde har ledningsansvar för
  - i) rättsliga frågor,
  - ii) sundheten i redovisningsprinciper och redovisningsförfaranden,
  - iii) finansiering, inbegripet beskattning och budgetering,
  - iv) utförande av ekonomisk analys,
  - v) förhindrande av penningtvätt och finansiering av terrorism,
  - vi) personalresurser,
  - vii) utveckling och genomförande av ersättningspolicyn,
  - viii) informationsteknik,
  - ix) informations säkerhet,
  - x) utkontraktering av avgörande eller viktiga operativa funktioner enligt vad som avses i artikel 30.1 i kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 <sup>(7)</sup>.
- b) Den anställde har ledningsansvar för någon av de riskkategorier som anges i artiklarna 79–87 i direktiv 2013/36/EU eller är röstberättigad medlem av en kommitté som ansvarar för hanteringen av någon av de riskkategorier som anges i dessa artiklar.
- c) Det handlar om exponeringar för kreditrisk med en nominell storlek per transaktion, som utgör 0,5 % av institutets kärnprimärkapital och uppgår till minst 5 miljoner euro och den anställde uppfyller minst ett av följande kriterier:
  - i) Den anställde har befogenhet att fatta, godkänna eller inge veto mot ett beslut om sådana exponeringar för kreditrisk.
  - ii) Den anställde är en röstberättigad medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta de beslut som avses i led i i detta led c.
- d) Det handlar om ett institut för vilket det undantag för mindre verksamhet i handelslagret som avses i artikel 94 förordning (EU) nr 575/2013 inte gäller och den anställde uppfyller ett av följande kriterier:
  - i) Den anställde har befogenhet att fatta, godkänna eller inge veto mot ett beslut om transaktioner i handelslagret som sammantaget uppfyller ett av följande tröskelvärden:
    - Om standardmetoden används, ett kapitalbaskrav för marknadsriskerna som utgör 0,5 % eller mer av institutets kärnprimärkapital.
    - Om ett internt modellbaserat förfarande har godkänts i tillsynssyfte, minst 5 % av institutets interna Value-at-Risk-(VaR)-begränsning för handelslagrets exponeringar vid ett 99-procentigt ensidigt konfidensintervall.

<sup>(7)</sup> Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 av den 25 april 2016 om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU vad gäller organisatoriska krav och villkor för verksamheten i värdepappersföretag, och definitioner för tillämpning av det direktivet (EUT L 87, 31.3.2017, s. 1).

- ii) Den anställde är en röstberättigad medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta de beslut som avses i led i i detta led.
- e) Den anställde leder en grupp av anställda som har enskilda befogenheter att få institutet att förbinda sig till transaktioner och något av följande villkor är uppfyllt:
  - i) Summan av dessa befogenheter är lika med eller överskrider det tröskelvärde som avses i led c i eller i led d i, första strecksatsen.
  - ii) Om dessa befogenheter, i fall då ett internt modellbaserat förfarande har godkänts i tillsynssyfte, uppgår till minst 5 % av institutets interna VaR-begränsning för handelslagrets exponeringar vid ett 99-procentigt ensidigt konfidensintervall. Om institutet inte beräknar VaR för den enskilde anställde ska VaR-gränserna för personal under den anställdes ledning summeras.
- f) Den anställde uppfyller något av följande kriterier när det gäller beslut om att godkänna eller inge veto mot införandet av nya produkter:
  - i) Den anställde har befogenhet att fatta sådana beslut.
  - ii) Den anställda är en röstberättigad medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta sådana beslut.

#### Artikel 6

#### Kvantitativa kriterier

1. Utöver de anställda som identifieras enligt kriterierna som anges i artikel 92.3 a, b och c i direktiv 2013/36/EU ska anställda anses ha en väsentlig inverkan på ett instituts riskprofil om något av följande kvantitativa kriterier uppfylls:
  - a) Den anställde, inbegripet anställda som avses i artikel 92.3 c i direktiv 2013/36/EU, har fått en sammanlagd ersättning som uppgår till minst 750 000 euro under eller för det föregående budgetåret.
  - b) Om institutet har mer än 1 000 anställda, ingår den anställde bland de 0,3 % av personalen, avrundat till närmast högre heltal, som inom institutet har tilldelats den högsta totala ersättningen under eller för det föregående budgetåret på individuell basis.
2. Det kriterium som anges i punkt 1 ska inte tillämpas om institutet fastställt att den anställdes yrkesutövning inte har någon väsentlig inverkan på institutets riskprofil eftersom den anställde eller den personalkategori som den anställde tillhör uppfyller något av följande villkor:
  - a) Den anställde eller personalkategorin bedriver yrkesutövning och har befogenheter endast i en affärsenhet som inte är en väsentlig affärsenhet.
  - b) Den anställdes eller personalkategoriens yrkesutövning har ingen betydande inverkan på riskprofilen för en väsentlig affärsenhet med beaktande av de kriterier som anges i artikel 3.
3. Ett instituts tillämpning av punkt 2 ska godkännas på förhand av den behöriga myndighet som ansvarar för tillsynen över institutet. Den behöriga myndigheten ska endast ge förhandsgodkännande om institutet kan visa att ett av villkoren i punkt 2 är uppfyllt.
4. Om en anställd har erhållit en total ersättning på minst 1 000 000 euro under eller för det föregående budgetåret ska den behöriga myndigheten endast i undantagsfall ge förhandsgodkännande i enlighet med punkt 3. För att säkerställa en enhetlig tillämpning av denna punkt ska den behöriga myndigheten informera EBA innan den ger sitt godkännande vad gäller en sådan anställd.

Institutet ska visa att ett undantagsfall föreligger och den behöriga myndigheten ska bedöma detta. Undantagsfallet ska vara en situation som är ovanlig och mycket sällsynt eller långt utöver det vanliga. Undantagsfallet ska avse den anställda.

*Artikel 7***Beräkning av den genomsnittliga ersättningen till medlemmar av institutets ledningsorgan och verkställande ledning och av rörlig ersättning som tilldelats**

1. Den genomsnittliga totala ersättningen till alla medlemmar i ledningsorganet och i den verkställande ledningen ska beräknas genom att beakta den totala summan av den fasta och rörliga ersättningen till alla medlemmar som tillhör ledningsorganet i dess ledningsfunktion och tillsynsfunktion samt till all personal som tillhör den verkställande ledningen i enlighet med definitionen i artikel 3.1.9 i direktiv 2013/36/EU.
2. Vid tillämpning av denna förordning ska rörlig ersättning som tilldelats men ännu inte betalats ut värderas vid datumet för tilldelning utan hänsyn till tillämpningen av den diskonteringsfaktor som avses i artikel 94.1 g iii i direktiv 2013/36/EU eller minskningar av utbetalningarna genom återkrav (clawback), straffpremier (malus) eller liknade.
3. Alla belopp av den rörliga och den fasta ersättningen ska beräknas brutto och på heltidsbasis.
4. Institutens ersättningspolicy ska ange referensåret för den rörliga ersättning som de tar hänsyn till vid beräkningen av den totala ersättningen. Referensåret ska vara antingen året före det budgetår då den rörliga ersättningen beviljas eller året före det budgetår för vilket den rörliga ersättningen beviljas.

*Artikel 8***Upphävande av delegerade förordning (EU) nr 604/2014**

Delegerad förordning (EU) nr 604/2014 ska upphöra att gälla. Den delegerade förordningen ska dock fortsätta att tillämpas på värdepappersföretag enligt definitionen i artikel 4.1.2 i förordning (EU) nr 575/2013 till och med den 26 juni 2021.

*Artikel 9***Ikraftträdande**

Denna förordning träder i kraft den femte dagen efter det att den har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Denna förordning är till alla delar bindande och direkt tillämplig i alla medlemsstater.

Utfärdad i Bryssel den 25 mars 2021.

På kommissionens vägnar  
Ursula VON DER LEYEN  
Ordförande

---