

**KOMMISSIONENS DELEGERADE FÖRORDNING (EU) 2021/2154****av den 13 augusti 2021****om komplettering av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/2034 vad gäller tekniska tillsynsstandarder genom vilka lämpliga kriterier specificeras för fastställelse av kategorier av personal vilkas yrkesutövning har väsentlig inverkan på ett värdepappersföretags riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar****(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 (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 <sup>(1)</sup>, särskilt artikel 30.4 tredje stycket, och

av följande skäl:

- (1) Medan värdepappersföretag som omfattas av tillämpningsområdet för Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 575/2013 <sup>(2)</sup> och avdelningarna VII och VIII i Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU <sup>(3)</sup>, i överensstämmelse med artikel 1.2 och 1.5 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2033 <sup>(4)</sup>, omfattas av kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/923 <sup>(5)</sup>, måste värdepappersföretag som omfattas av tillämpningsområdet för Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/2034 tillämpa särskilda krav på rörlig ersättning till anställda vilkas yrkesutövning har väsentlig inverkan på riskprofilen för värdepappersföretaget eller för de tillgångar som det förvaltar. Det är nödvändigt att fastställa lämpliga kriterier för att identifiera dessa anställda. Dessa kriterier bör beakta sådana anställdas befogenheter och ansvarsområden, värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar, resultatindikatorer, värdepappersföretagets interna organisation samt det berörda företagens art, omfattning och komplexitet. Dessa kriterier bör också göra det möjligt för värdepappersföretagen 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 värdepappersföretagen.
- (2) Ledamöter i ledningsorganet har det yttersta ansvaret för värdepappersföretaget, dess strategi och verksamhet och bör därför alltid anses ha en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil. Detta gäller såväl ledamöter i ledningsorganet i dess ledningsfunktion, som fattar beslut, och ledamöter i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion, som övervakar beslutsprocessen och prövar beslut som fattats.

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

<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).

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

<sup>(4)</sup> Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2033 av den 27 november 2019 om tillsynskrav för värdepappersföretag och om ändring av förordningarna (EU) nr 1093/2010, (EU) nr 575/2013, (EU) nr 600/2014 och (EU) nr 806/2014 (EUT L 314, 5.12.2019, s. 1).

<sup>(5)</sup> 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 (EUT L 203, 9.6.2021, s. 1).

- (3) Vissa anställda ansvarar för att tillhandahålla internt stöd som är avgörande för ett värdepappersföretags affärsverksamhet. Deras verksamhet och beslut kan också ha en väsentlig inverkan på ett värdepappersföretags riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar eftersom deras verksamhet och beslut kan exponera värdepappersföretaget för väsentliga operativa och andra risker.
- (4) Den yrkesutövning som bedrivs av anställda med ledningsansvar kan ha väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar, eftersom de kan fatta strategiska eller andra grundläggande beslut som har inverkan på värdepappersföretagets affärsverksamhet eller på de kontrollfunktioner som tillämpas. Sådana kontrollfunktioner omfattar vanligtvis riskhantering, regelefterlevnad och internrevision. Risker som tagits av affärsenheter och det sätt på vilket dessa enheter förvaltas är de viktigaste faktorerna för ett värdepappersföretags riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar. Vissa affärsverksamheter medför större risker än andra varför affärsverksamhetens karaktär bör beaktas.
- (5) Lämpliga kvalitativa kriterier bör säkerställa att anställda fastställs ha väsentlig inverkan när de ansvarar för personalgrupper vars verksamheter kan ha väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar. Detta omfattar även situationer där yrkesutövning av enskilda anställda under den ansvariga personens ledning i sig inte har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil men där den totala omfattningen av deras yrkesutövning skulle kunna få en sådan inverkan.
- (6) Den sammanlagda ersättningen till anställda beror som regel på vilket bidrag dessa anställda har lämnat till uppnåendet av värdepappersföretagets verksamhetsmål. Ersättningen beror således på den anställdes ansvar, arbetsuppgifter, färdigheter och kompetens, och på vilka resultat som den anställda och värdepappersföretaget har uppnått. Om en anställds sammanlagda ersättning överstiger en viss tröskel är det rimligt att anta att detta är kopplat till den anställdes bidrag till värdepappersföretagets verksamhetsmål och således relaterat till den inverkan som den anställdes yrkesutövning har på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar. Det är därför lämpligt att tillämpa kvantitativa kriterier kopplade till en anställds sammanlagda ersättning, både i absoluta och relativa tal och i förhållande till andra anställda inom samma värdepappersföretaget, för att avgöra om denne anställdes yrkesutövning skulle kunna ha en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar.
- (7) Klara och lämpliga tröskelvärden bör införas för att fastställa de anställda vilkas yrkesutövning har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar. Värdepappersföretag 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 kvantitativa 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 kvantitativa 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 räkenskapsåret. Den andra metoden möjliggör en bättre anpassning av identifieringsprocessen till den faktiska ersättning som beviljas för en resultatperiod, men kan endast tillämpas om det är möjligt att i god tid få en beräkning till stånd för tillämpningen av de kvantitativa kriterierna. I de fall där en sådan beräkning inte längre är möjlig i god tid 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 värdepappersföretaget använder.
- (8) Ett kvantitativt tröskelvärde på 500 000 euro bör införas för fastställelse av de anställda vilkas yrkesutövning har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar. Ersättning över detta kvantitativa tröskelvärde eller som hör till de högsta ersättningarna inom värdepappersföretaget skapar således en stark presumtion för att den verksamhet som bedrivs av dessa anställda som erhåller en sådan ersättning har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar, i vilket fall mer tillsynsgranskning bör tillämpas för att fastställa huruvida sådana anställdas yrkesutövning har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar.

- (9) Sådana presumtioner baserade på kvantitativa kriterier bör dock inte tillämpas om värdepappersföretagen på grundval av ytterligare objektiva kriterier fastställer att sådan personal i praktiken saknar väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar, med beaktande av alla risker som värdepappersföretaget är eller kan bli exponerat för. För att säkerställa en effektiv och konsekvent tillämpning av dessa objektiva kriterier bör de behöriga myndigheterna godkänna undantag för de högst avlönade anställda som fastställts eller anställda som tilldelas en ersättning på över 750 000 euro. 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 säkerställa att dessa kriterier tillämpas enhetligt.
- (10) Att vara i samma ersättningsklass som personer i ledande befattning eller risktagare kan också vara en indikator på att den anställdes yrkesutövning har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar. Vid fastställandet av ersättningsklass bör i detta syfte den ersättning som utbetalas till personal som utövar kontrollfunktioner och stödfunktioner samt till ledamöter i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion inte beaktas. Vid tillämpningen av detta kvantitativa kriterium bör även det faktum att betalningsnivåerna skiljer sig åt mellan olika jurisdiktioner beaktas. Värdepappersföretag bör ha rätt att visa att anställda som omfattas av en viss ersättningsklass, men som inte uppfyller något av de kvalitativa eller andra kvantitativa kriterierna, inte har någon väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar, med beaktande av alla risker som värdepappersföretaget är eller kan bli exponerat för.
- (11) För att behöriga myndigheter och revisorer ska kunna granska de bedömningar som värdepappersföretagen gör för att fastställa anställda vilkas yrkesutövning har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar, är det viktigt att värdepappersföretagen dokumenterar de bedömningar som gjorts och deras resultat, däribland anställda som har fastställts enligt kriterier baserade på deras sammanlagda ersättning men vilkas yrkesutövning bedöms sakna väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar.
- (12) Denna förordning grundar sig på det förslag till tekniska tillsynsstandarder som EBA har överlämnat till kommissionen efter samråd med Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten.
- (13) EBA har genomfört öppna offentliga samråd om det förslag till tekniska tillsynsstandarder 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>(6)</sup>.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

#### Artikel 1

#### Definitioner

I denna förordning gäller följande definitioner:

1. *ledningsansvar*: en situation i vilken en anställd leder en affärsenhet eller en kontrollfunktion och är direkt ansvarig inför ledningsorganet som helhet eller inför en ledamot av ledningsorganet eller inför personer i ledande befattning,
2. *kontrollfunktion*: en funktion som är oberoende av den affärsenhet som den kontrollerar och som ansvarar för att tillhandahålla en objektiv bedömning av värdepappersföretagets risker och att se över och rapportera om dessa, inbegripet men inte begränsat till riskhanteringsfunktionen, funktionen för regelefterlevnad samt internrevisionsfunktionen.
3. *affärsenhet*: en affärsenhet enligt definitionen i artikel 142.1.3 i förordning (EU) nr 575/2013.

<sup>(6)</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).

*Artikel 2***Tillämpning av kriterierna**

1. Om denna förordning tillämpas på individuell nivå i enlighet med artikel 25 i direktiv (EU) 2019/2034 ska uppfyllandet av kriterierna i artiklarna 3 och 4 i denna förordning bedömas mot värdepappersföretagets individuella riskprofil.
2. Om denna förordning tillämpas på gruppnivå i enlighet med artikel 25 i direktiv (EU) 2019/2034 ska uppfyllandet av kriterierna i artiklarna 3 och 4 i denna förordning bedömas mot värdepappersföretagets gruppbaseerade riskprofil.
3. Om artikel 4.1 a tillämpas på individuell nivå ska den ersättning som betalas ut av värdepappersföretaget beaktas.
4. Om artikel 4.1 a tillämpas på gruppnivå ska det konsoliderande värdepappersföretaget beakta den ersättning som tilldelas av alla enheter som omfattas av konsolideringen.
5. Artikel 4.1 b ska bara tillämpas på individuell nivå.
6. Artikel 4.1 c ska tillämpas på individuell nivå och på gruppnivå.

*Artikel 3***Kvalitativa kriterier**

Anställda ska anses ha en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar om ett eller flera av följande kvalitativa kriterier är uppfyllda:

- a) Den anställde är ledamot i ledningsorganet i dess ledningsfunktion.
- b) Den anställde är ledamot i ledningsorganet i dess tillsynsfunktion.
- c) Den anställde är en person i ledande befattning.
- d) I värdepappersföretag med en total balansräkning på minst 100 miljoner euro, anställda med ledningsansvar för affärsenheter som tillhandahåller minst en av de tjänster som kräver auktorisation enligt punkterna 2–7 i avsnitt A i bilaga I till Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU <sup>(7)</sup>.
- e) Den anställde har ledningsansvar för en kontrollfunktions verksamhet.
- f) Den anställde har ledningsansvar för att förhindra penningtvätt och finansiering av terrorism.
- g) Den anställde ansvarar för hantering av en väsentlig risk enligt artikel 28.3 i direktiv (EU) 2019/2034 inom värdepappersföretaget eller är röstberättigad medlem av en kommitté med ansvar för att hantera en väsentlig risk som värdepappersföretaget är exponerat för.
- h) I ett värdepappersföretag som är auktoriserat att tillhandahålla minst en av de tjänster som anges i punkterna 2–7 i avsnitt A i bilaga I till direktiv 2014/65/EU ansvarar den anställde för att leda någon av följande verksamheter:
  - i) Ekonomisk analys.
  - ii) Informationsteknik.
  - iii) Informationssäkerhet.
  - iv) Utkontraktering av avgörande eller viktiga funktioner enligt vad som avses i artikel 30.1 i kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565 <sup>(8)</sup>.

<sup>(7)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU av den 15 maj 2014 om marknader för finansiella instrument och om ändring av direktiv 2002/92/EG och av direktiv 2011/61/EU (EUT L 173, 12.6.2014, s. 349).

<sup>(8)</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).

- i) 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 anställde är en röstberättigad medlem i en kommitté som har befogenhet att fatta sådana beslut.

#### Artikel 4

#### Kvantitativa kriterier

1. Om inte annat följer av punkterna 2–5 ska en anställd anses ha en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar om något av följande kvantitativa kriterier är uppfyllt:
  - a) Den anställde har fått en sammanlagd lön på minst 500 000 euro under eller för det föregående räkenskapsåret.
  - b) Om värdepappersföretaget har fler än 1 000 anställda, ingår den anställde bland de 0,3 % av personalen, avrundat till närmast högre heltal, som inom värdepappersföretaget har tilldelats den högsta sammanlagda ersättningen under eller för det föregående räkenskapsåret.
  - c) Den anställde har under eller för det föregående räkenskapsåret tilldelats en sammanlagd ersättning som är lika med eller högre än den lägsta sammanlagda ersättning som under det räkenskapsåret tilldelats en anställd som uppfyller ett eller flera av kriterierna i artikel 3 a, c, d, h eller i.
2. De kriterier som anges i punkt 1 ska inte vara tillämpliga om värdepappersföretaget bestämmer att den anställde eller den personalkategori som den anställde tillhör inte har någon väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar.
3. Villkoret i punkt 2 i denna artikel ska bedömas på grundval av objektiva kriterier som beaktar alla relevanta risk- och resultatindikatorer som värdepappersföretaget använder för att identifiera, hantera och övervaka risker i enlighet med artikel 28 i direktiv (EU) 2019/2034 och på grundval av de arbetsuppgifter och befogenheter som en anställd eller kategori av personal har och deras inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar vid en jämförelse med den inverkan som yrkesutövning av anställda som fastställts i enlighet med artikel 3 i denna förordning har.
4. Ett värdepappersföretags tillämpning av punkt 2 på en anställd som avses i punkt 1 b eller en anställd som tilldelats en sammanlagd ersättning på minst 750 000 euro under eller för det föregående räkenskapsåret ska förhandsgodkännas av den behöriga myndighet som ansvarar för tillsynen över det värdepappersföretaget.

Den behöriga myndigheten ska endast ge sitt förhandsgodkännande om värdepappersföretaget kan visa att villkoret i punkt 2 är uppfyllt, med beaktande av bedömningskriterierna i punkt 3.

5. Om en anställd har tilldelats en sammanlagd ersättning på minst 1 000 000 euro under eller för det föregående räkenskapsåret ska den behöriga myndigheten endast i undantagsfall ge förhandsgodkännande i enlighet med punkt 4. 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.

Värdepappersföretaget 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 anställde som berörs.

*Artikel 5***Beräkning av den sammanlagda ersättning som tilldelats**

1. Alla belopp av den rörliga och den fasta ersättningen ska beräknas brutto och på heltidsbasis.
2. Värdepappersföretagens ersättningspolicy ska ange referensåret för den rörliga ersättning som beaktats vid beräkningen av den sammanlagda ersättningen. Referensåret ska vara antingen året före det räkenskapsår då den rörliga ersättningen beviljas eller året före det räkenskapsår för vilket den rörliga ersättningen beviljas.

*Arikel 6***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 13 augusti 2021.

*På kommissionens vägnar*  
Ursula VON DER LEYEN  
*Ordförande*

---