

II

(Actos no legislativos)

REGLAMENTOS

**REGLAMENTO DELEGADO (UE) 2021/923 DE LA COMISIÓN
de 25 de marzo de 2021**

por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación por las que se establecen los criterios de definición de las responsabilidades de dirección, las funciones de control, las unidades de negocio importantes y la incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante, y se establecen los criterios para determinar los miembros del personal o las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad comparable en importancia a la de los miembros del personal o las categorías de personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de dicha Directiva

(Texto pertinente a efectos del EEE)

LA COMISIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

Vista la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE ⁽¹⁾ y, en particular, su artículo 94, apartado 2,

Considerando lo siguiente:

- (1) No solo las actividades profesionales de los miembros del personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, letras a), b) y c), de la Directiva 2013/36/UE pueden tener una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad: también pueden tenerla las actividades profesionales de otros miembros del personal. Este será el caso, en particular, cuando dichos miembros del personal tengan responsabilidades de dirección en unidades de negocio importantes o bien ejerzan funciones de control en la medida en que estén facultados para tomar decisiones estratégicas o decisiones fundamentales de otro tipo con una incidencia en las actividades empresariales o en el marco de control aplicado. Estas funciones de control incluyen, por lo general, la gestión de riesgos, el cumplimiento y la auditoría interna. Los riesgos asumidos por las unidades de negocio importantes y la manera en que estas se gestionan son los factores más importantes para el perfil de riesgo de una entidad.
- (2) Por consiguiente, es necesario establecer criterios para identificar a los miembros del personal distintos de los miembros del personal mencionados en el artículo 92, apartado 3, letras a), b) y c), de la Directiva 2013/36/UE, cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad. Estos criterios deben tener en cuenta las facultades y las responsabilidades de dichos miembros del personal, el perfil de riesgo y los indicadores de rendimiento de la entidad de que se trate, su organización interna y su naturaleza, alcance y complejidad. Estos criterios también deben permitir a las entidades establecer los incentivos adecuados en sus políticas de remuneración para garantizar que los miembros del personal en cuestión actúen con prudencia en el desempeño de sus funciones. Por último, los criterios deben reflejar el nivel de riesgo de las diferentes actividades dentro de la entidad.
- (3) Algunos miembros del personal tienen la responsabilidad de prestar un apoyo interno crucial para el funcionamiento de las actividades empresariales de una entidad. Sus actividades y decisiones también pueden tener una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad, ya que pueden exponer a la entidad a riesgos importantes operativos y de otro tipo.
- (4) Normalmente, el riesgo de crédito y el riesgo de mercado se asumen para generar negocio. En función de los importes y del riesgo, estas actividades empresariales pueden tener una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad. Procede, por tanto, utilizar criterios basados en limitaciones de las facultades para identificar a los miembros del personal cuyas actividades puedan tener una incidencia importante en el perfil de riesgo de una

⁽¹⁾ DO L 176 de 27.6.2013, p. 338.

entidad. Dichos criterios deben calcularse al menos una vez al año tomando como base las cifras de capital y los métodos utilizados a efectos de regulación. No obstante, para garantizar una aplicación proporcionada de los criterios en las entidades pequeñas, debe aplicarse un umbral *de minimis* para el riesgo de crédito.

- (5) Los criterios para la determinación de los miembros del personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad deben tener en cuenta también que algunas entidades pueden estar exentas de los requisitos relativos a la cartera de negociación en virtud del Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽²⁾, y que en este Reglamento los límites se fijan de diferentes maneras para las entidades que utilizan enfoques diferentes para calcular los requisitos de capital.
- (6) Deben existir criterios cualitativos adecuados que garanticen que se identifique como miembros del personal con una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad a quienes sean responsables de grupos de personal cuyas actividades puedan tener una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad. Esto incluye los casos en que las actividades de los distintos miembros del personal bajo su dirección no tienen por separado una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad, pero sí podría tenerla el conjunto de las actividades de todos ellos.
- (7) La remuneración total de los miembros del personal depende normalmente de la contribución que dicho personal realiza a la consecución de los objetivos empresariales de la entidad. Así, dicha remuneración depende de las responsabilidades, las funciones, las capacidades y las competencias de los miembros del personal y del rendimiento del personal y de la entidad. Cuando se concede a un miembro del personal una remuneración total por encima de un determinado umbral, es razonable suponer que dicha remuneración está vinculada a la contribución del miembro del personal a los objetivos empresariales de la entidad y, por lo tanto, a la incidencia de sus actividades profesionales en el perfil de riesgo de la entidad. Procede, por tanto, utilizar criterios cuantitativos relacionados con la remuneración total del miembro del personal, tanto en términos absolutos como en relación con otros miembros del personal de la misma entidad, para determinar si las actividades profesionales de dicho miembro del personal pueden tener una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad.
- (8) Deben establecerse umbrales claros y apropiados para identificar al personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad. Debe esperarse de las entidades que apliquen los criterios cuantitativos dentro de plazo. Para ser realistas, los criterios cuantitativos deben adaptarse a la evolución de la remuneración. Un primer método para adaptarse a esta evolución consiste en basar esos criterios en la remuneración total concedida en el ejercicio financiero anterior, que incluye la remuneración fija concedida por ese ejercicio financiero y la remuneración variable concedida en ese ejercicio financiero. Un segundo método para adaptarse a esta evolución consiste en basar esos criterios en la remuneración total concedida por el ejercicio financiero anterior, que incluye la remuneración fija pagada por ese ejercicio financiero y la remuneración variable concedida en el actual ejercicio financiero por el ejercicio financiero anterior. El segundo método permite una mejor adaptación del proceso de identificación a la remuneración efectiva concedida por un período de resultados, pero solo puede aplicarse cuando aún sea posible un cálculo dentro de plazo para la aplicación de los criterios cuantitativos. Cuando dicho cálculo ya no sea posible, se utilizará el primer método. Con arreglo a cualquiera de los dos métodos, la remuneración variable puede incluir importes que se concedan en función de períodos de resultados de más de un año, dependiendo de los criterios de rendimiento que utilice la entidad.
- (9) El artículo 92, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE establece un umbral cuantitativo de 500 000 EUR combinado con la media de la remuneración de los miembros del órgano de dirección y de la alta dirección para la determinación del personal cuyas actividades tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante. Una remuneración que supere ese umbral cuantitativo o sea equivalente a una de las remuneraciones más elevadas dentro de la entidad establece así una fuerte presunción de que las actividades del personal que recibe dicha remuneración tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad, en cuyo caso debe aplicarse un mayor control con fines de supervisión para determinar si las actividades profesionales de dichos miembros del personal tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad.

⁽²⁾ Reglamento (UE) n.º 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) n.º 648/2012 (DO L 176 de 27.6.2013, p. 1).

- (10) Los miembros del personal no deben estar sujetos al artículo 94 de la Directiva 2013/36/UE cuando las entidades determinen, basándose en criterios objetivos adicionales, que las actividades de dichos miembros del personal no tienen, en realidad, una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad, teniendo en cuenta todos los riesgos a los que esté o pueda estar expuesta la entidad. Para garantizar una aplicación eficaz y uniforme de esos criterios objetivos, las autoridades competentes deben aprobar la exclusión de los miembros del personal con mayores ingresos identificados con arreglo a los criterios cuantitativos. En el caso de los miembros del personal a los que se pague más de 1 000 000 EUR (personas altamente remuneradas), las autoridades competentes deben informar a la Autoridad Bancaria Europea (ABE) antes de aprobar exclusiones, de manera que la ABE pueda evaluar la aplicación uniforme de dichos criterios.
- (11) A fin de que las autoridades competentes y los auditores puedan revisar las evaluaciones realizadas por las entidades para identificar a su personal cuyas actividades profesionales inciden de manera importante en sus perfiles de riesgo, es fundamental que las entidades lleven un registro de las evaluaciones realizadas y de sus resultados que incluya al personal que haya sido identificado con arreglo a criterios basados en su remuneración total, pero cuyas actividades profesionales no tengan, según la evaluación, una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad.
- (12) Debe derogarse el Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014 de la Comisión ⁽³⁾. No obstante, las empresas de inversión, tal como se definen en el artículo 4, apartado 1, punto 2), del Reglamento (UE) 575/2013, no deben soportar costes injustificados en el cumplimiento del presente Reglamento. Por consiguiente, el Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014 debe seguir aplicándose a dichas empresas hasta el 26 de junio de 2021, fecha en que los Estados miembros han de adoptar y publicar las medidas de cumplimiento de la Directiva (UE) 2019/2034 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽⁴⁾.
- (13) El presente Reglamento se basa en el proyecto de normas técnicas de regulación presentado por la ABE a la Comisión.
- (14) La ABE ha llevado a cabo consultas públicas abiertas sobre el proyecto de normas técnicas de regulación en que se basa el presente Reglamento, ha analizado los costes y beneficios potenciales conexos y ha recabado el dictamen del Grupo de Partes Interesadas del Sector Bancario establecido de conformidad con el artículo 37 del Reglamento (UE) n.º 1093/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽⁵⁾.

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

Artículo 1

Definiciones

A los efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

- 1) «responsabilidades de dirección»: situación en la que un miembro del personal:
 - a) dirige una unidad de negocio o ejerce una función de control y rinde cuentas directamente ante el órgano de dirección en su conjunto, ante un miembro del órgano de dirección o ante la alta dirección;
 - b) ejerce una de las funciones establecidas en el artículo 5, letra a);
 - c) dirige una unidad de negocio subordinada o ejerce una función de control subordinada en una entidad grande, tal como se define en el artículo 4, apartado 1, punto 146), del Reglamento (UE) n.º 575/2013, y depende de un miembro del personal que tenga las responsabilidades a que se refiere la letra a).
- 2) «función de control»: una función independiente de las unidades de negocio que controla y que tiene la responsabilidad de proporcionar una evaluación objetiva de los riesgos de la entidad, analizarlos o informar sobre ellos, incluidos, entre otros, la función de gestión de riesgos, la función de verificación del cumplimiento y la función de auditoría interna.

⁽³⁾ Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014, por el que se complementa la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación en relación con los criterios cualitativos y los criterios cuantitativos adecuados para determinar las categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad (DO L 167 de 6.6.2014, p. 30).

⁽⁴⁾ Directiva (UE) 2019/2034 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, relativa a la supervisión prudencial de las empresas de servicios de inversión, y por la que se modifican las Directivas 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE y 2014/65/UE (DO L 314 de 5.12.2019, p. 64).

⁽⁵⁾ Reglamento (UE) n.º 1093/2010 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de noviembre de 2010, por el que se crea una Autoridad Europea de Supervisión (Autoridad Bancaria Europea), se modifica la Decisión n.º 716/2009/CE y se deroga la Decisión 2009/78/CE de la Comisión (DO L 331 de 15.12.2010, p. 12).

- 3) «unidad de negocio importante»: una unidad de negocio, tal como se define en el artículo 142, apartado 1, punto 3), del Reglamento (UE) n.º 575/2013, que cumple alguno de los siguientes criterios:
- ha asignado un capital interno de al menos el 2 % del capital interno de la entidad al que se refiere el artículo 73 de la Directiva 2013/36/UE, o la entidad considera, por otros motivos, que tiene una incidencia importante en el capital interno de la entidad;
 - es una rama de actividad principal, tal como se define en el artículo 2, apartado 1, punto 36), de la Directiva 2014/59/UE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽⁶⁾.

Artículo 2

Aplicación de los criterios

- Cuando el presente Reglamento se aplique de forma individual de conformidad con el artículo 109, apartado 1, de la Directiva 2013/36/UE, el cumplimiento de los criterios establecidos en los artículos 3 a 6 del presente Reglamento se evaluará a la luz del perfil de riesgo individual de la entidad.
- Cuando el presente Reglamento se aplique en base consolidada o subconsolidada de conformidad con el artículo 109, apartados 2 a 6, de la Directiva 2013/36/UE, el cumplimiento de los criterios establecidos en los artículos 3 a 6 del presente Reglamento se evaluará a la luz del perfil de riesgo de la entidad matriz, la sociedad financiera de cartera o la sociedad financiera mixta de cartera pertinente en base consolidada o subconsolidada.
- Cuando se aplique el artículo 6, apartado 1, letra a), de forma individual, se considerará la remuneración concedida por la entidad. Cuando el artículo 6, apartado 1, letra a), se aplique en base consolidada o subconsolidada, la entidad en base consolidada considerará la remuneración concedida por cualquier entidad que entre en el ámbito de consolidación.
- El artículo 6, apartado 1, letra b), solo se aplicará de forma individual.

Artículo 3

Criterios para determinar si las actividades profesionales de los miembros del personal tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de la unidad de negocio importante pertinente a que se refiere el artículo 94, apartado 2, letra b), de la Directiva 2013/36/UE

Las entidades aplicarán en sus políticas de remuneración todos los criterios siguientes para determinar si las actividades profesionales de los miembros del personal tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante:

- el perfil de riesgo de la unidad de negocio importante;
- la distribución del capital interno para cubrir la naturaleza y el nivel de los riesgos a que se refiere el artículo 73 de la Directiva 2013/36/UE;
- los límites de riesgo de la unidad de negocio importante;
- los indicadores de riesgo y de rendimiento utilizados por la entidad para detectar, gestionar y controlar los riesgos de la unidad de negocio importante, de conformidad con el artículo 74 de la Directiva 2013/36/UE;
- los criterios de rendimiento pertinentes establecidos por la entidad de conformidad con el artículo 94, apartado 1, letras a) y b), de la Directiva 2013/36/UE;
- los cometidos y las facultades de los miembros del personal o de las categorías de personal de la unidad de negocio importante de que se trate.

⁽⁶⁾ Directiva 2014/59/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, por la que se establece un marco para la reestructuración y la resolución de entidades de crédito y empresas de servicios de inversión, y por la que se modifican la Directiva 82/891/CEE del Consejo, y las Directivas 2001/24/CE, 2002/47/CE, 2004/25/CE, 2005/56/CE, 2007/36/CE, 2011/35/UE, 2012/30/UE y 2013/36/UE, y los Reglamentos (UE) n.º 1093/2010 y (UE) n.º 648/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo (DO L 173 de 12.6.2014, p. 190).

*Artículo 4***Miembros del personal o categorías de personal cuyas actividades profesionales tienen una incidencia en el perfil de riesgo de la entidad de importancia comparable a la del personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE**

Las entidades identificarán a los miembros del personal o a las categorías de personal que tengan una incidencia en el perfil de riesgo de una entidad que sea de importancia comparable a la de los miembros del personal mencionados el artículo 92, apartado 3, de la Directiva 2013/36/UE, cuando dichos miembros del personal o categorías de personal cumplan alguno de los criterios establecidos en los artículos 5 o 6 del presente Reglamento.

*Artículo 5***Criterios cualitativos**

Además de los miembros del personal determinados con arreglo a los criterios establecidos en el artículo 92, apartado 3, letras a), b) y c), de la Directiva 2013/36/UE, se considerará que los miembros del personal tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad cuando se cumplan uno o varios de los siguientes criterios cualitativos:

- a) el miembro del personal tiene responsabilidades de dirección en relación con:
 - i) los asuntos jurídicos,
 - ii) la solidez de las políticas y procedimientos contables,
 - iii) las finanzas, incluida la fiscalidad y la presupuestación,
 - iv) la realización de análisis económicos,
 - v) la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo,
 - vi) los recursos humanos,
 - vii) el desarrollo y la aplicación de la política de remuneración,
 - viii) la tecnología de la información,
 - ix) la seguridad de la información,
 - x) la gestión de los acuerdos de externalización de funciones esenciales o importantes a que se refiere el artículo 30, apartado 1, del Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión ⁽⁷⁾;
- b) el miembro del personal tiene responsabilidades de dirección respecto de cualquiera de las categorías de riesgo establecidas en los artículos 79 a 87 de la Directiva 2013/36/UE, o es miembro con derecho a voto de un comité responsable de la gestión de cualquiera de las categorías de riesgo establecidas en dichos artículos;
- c) con respecto a las exposiciones al riesgo de crédito de un importe nominal por transacción que represente el 0,5 % del capital ordinario de nivel 1 de la entidad y que sea de al menos 5 000 000 EUR, el miembro del personal cumple uno de los siguientes criterios:
 - i) el miembro del personal tiene la facultad de tomar, aprobar o vetar decisiones sobre tales exposiciones al riesgo de crédito,
 - ii) el miembro del personal es miembro con derecho a voto de un comité que tiene la facultad de adoptar las decisiones contempladas en el inciso i) de la presente letra c);
- d) en relación con una entidad a la que no se aplique la excepción para carteras de negociación de pequeño volumen prevista en el artículo 94 del Reglamento (UE) n.º 575/2013, el miembro del personal cumple uno de los siguientes criterios:
 - i) el miembro del personal tiene la facultad de tomar, aprobar o vetar decisiones sobre operaciones en la cartera de negociación que, en términos agregados, alcancen uno de los umbrales siguientes:
 - cuando se utilice el método estándar, un requisito de fondos propios por riesgos de mercado que represente un 0,5 % o un porcentaje mayor del capital ordinario de nivel 1 de la entidad,
 - cuando se apruebe un método basado en modelos internos a efectos de regulación, el 5 % o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrico),

⁽⁷⁾ Reglamento Delegado (UE) 2017/565 de la Comisión, de 25 de abril de 2016, por el que se completa la Directiva 2014/65/UE del Parlamento Europeo y del Consejo en lo relativo a los requisitos organizativos y las condiciones de funcionamiento de las empresas de servicios de inversión y términos definidos a efectos de dicha Directiva (DO L 87 de 31.3.2017, p. 1).

- ii) el miembro del personal es miembro con derecho a voto de un comité que tiene la facultad de adoptar las decisiones contempladas en el inciso i) de la presente letra;
- e) el miembro del personal dirige un grupo de miembros del personal, cada uno de los cuales tiene la facultad de comprometer a la entidad en operaciones, y se cumple una de las siguientes condiciones:
 - i) la suma de los importes abarcados por esas facultades es igual o superior al umbral fijado en la letra c), inciso i), o en la letra d), inciso i), primer guion,
 - ii) que, cuando se apruebe un método basado en modelos internos a efectos de regulación, dichas facultades representen el 5 % o un porcentaje superior del límite interno del valor en riesgo de la entidad para las exposiciones de la cartera de negociación en el percentil 99 (intervalo de confianza asimétrica); cuando la entidad no calcule un valor en riesgo al nivel de dicho miembro del personal, se sumarán los límites de valor en riesgo del personal bajo la dirección de este miembro del personal;
- f) el miembro del personal cumple uno de los siguientes criterios en lo que respecta a la decisión de aprobar o vetar la introducción de nuevos productos:
 - i) el miembro del personal está facultado para tomar tales decisiones,
 - ii) el miembro del personal es miembro con derecho a voto de un comité facultado para tomar tales decisiones.

Artículo 6

Criterios cuantitativos

1. Además de los miembros del personal determinados con arreglo a los criterios establecidos en el artículo 92, apartado 3, letras a), y b), de la Directiva 2013/36/UE, se considerará que los miembros del personal tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de una entidad cuando se cumpla alguno de los siguientes criterios cuantitativos:
 - a) que los miembros del personal, incluidos los miembros del personal a que se refiere el artículo 92, apartado 3, letra c), de la Directiva 2013/36/UE, hayan recibido una remuneración total igual o superior a 750 000 EUR en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior;
 - b) que los miembros del personal, en el caso de las entidades con más de 1 000 efectivos, formen parte del 0,3 % del personal —redondeado a la cifra entera inmediatamente superior— al que, dentro de la entidad, se le haya concedido de forma individual la remuneración total más elevada en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior.
2. Los criterios establecidos en el apartado 1 no serán de aplicación cuando la entidad determine que las actividades profesionales del miembro del personal no tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo de la entidad porque el miembro del personal o la categoría de personal a la que pertenece cumplen alguna de las condiciones siguientes:
 - a) el miembro del personal o las categorías de personal únicamente llevan a cabo actividades profesionales y tienen facultades en una unidad de negocio que no es una unidad de negocio importante;
 - b) las actividades profesionales del miembro del personal o de la categoría de personal no tienen una incidencia significativa en el perfil de riesgo de una unidad de negocio importante en virtud de los criterios establecidos en el artículo 3.
3. La aplicación del apartado 2 por una entidad estará supeditada a la aprobación previa de la autoridad competente responsable de la supervisión prudencial de la citada entidad. La autoridad competente solo dará su aprobación previa si la entidad puede demostrar que se cumple una de las condiciones establecidas en el apartado 2.
4. En caso de que se haya concedido al miembro del personal una remuneración total igual o superior a 1 000 000 EUR en el ejercicio anterior o por el ejercicio anterior, la autoridad competente solo dará su aprobación previa con arreglo al apartado 3 en circunstancias excepcionales. A fin de garantizar la aplicación uniforme del presente apartado, la autoridad competente informará a la ABE antes de dar su aprobación con respecto a dicho miembro del personal.

La existencia de circunstancias excepcionales será demostrada por la entidad y evaluada por la autoridad competente. Se considerarán circunstancias excepcionales las situaciones inusuales y muy infrecuentes o muy alejadas de lo habitual. Las circunstancias excepcionales estarán relacionadas con el miembro del personal.

*Artículo 7***Cálculo de la remuneración total media de los miembros del órgano de dirección y de la alta dirección y de la remuneración variable concedida**

1. La remuneración total media de todos los miembros del órgano de dirección y de la alta dirección se calculará teniendo en cuenta el total de la remuneración fija y variable de todos los miembros del órgano de dirección en su función de dirección y su función de supervisión, así como de todo el personal que pertenezca a la alta dirección, tal como se define en el artículo 3, apartado 1, punto 9), de la Directiva 2013/36/UE.
2. A efectos del presente Reglamento, la remuneración variable que haya sido concedida pero aún no haya sido abonada se valorará en la fecha de la concesión, sin tener en cuenta la aplicación del tipo de descuento a que se refiere el artículo 94, apartado 1, letra g), inciso iii), de la Directiva 2013/36/UE, ni las reducciones en los pagos, ya sea a través de cláusulas de penalización o de recuperación de las remuneraciones ya satisfechas, o de cualquier otro modo.
3. Todos los importes de la remuneración variable y fija serán brutos y se calcularán sobre la base de equivalente a tiempo completo.
4. Las políticas de remuneración de la entidad establecerán el año de referencia para la remuneración variable que tengan en cuenta al calcular la remuneración total. Dicho año de referencia será el año anterior al ejercicio en el que se conceda la remuneración variable o el año anterior al ejercicio por el que se conceda la remuneración variable.

*Artículo 8***Derogación del Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014**

Queda derogado el Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014. No obstante, el Reglamento Delegado seguirá aplicándose a las empresas de inversión tal como se definen en el artículo 4, apartado 1, punto 2), del Reglamento (UE) n.º 575/2013, hasta el 26 de junio de 2021.

*Artículo 9***Entrada en vigor**

El presente Reglamento entrará en vigor el quinto día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Hecho en Bruselas, el 25 de marzo de 2021.

Por la Comisión
La Presidenta
Ursula VON DER LEYEN
