

ROZPORZĄDZENIE DELEGOWANE KOMISJI (UE) 2025/418**z dnia 16 grudnia 2024 r.****uzupełniające rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/1114 w odniesieniu do regulacyjnych standardów technicznych określających minimalną treść zasad zarządzania dotyczących polityki wynagrodzeń emitentów znaczących tokenów powiązanych z aktywami lub będących e-pieniędзем****(Tekst mający znaczenie dla EOG)**

KOMISJA EUROPEJSKA,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,

uwzględniając rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/1114 z dnia 31 maja 2023 r. w sprawie rynków kryptoaktywów oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 1093/2010 i (UE) nr 1095/2010 oraz dyrektyw 2013/36/UE i (UE) 2019/1937 ⁽¹⁾, w szczególności jego art. 45 ust. 7 akapit czwarty,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Wymogi określone w art. 45 ust. 1 rozporządzenia (UE) 2023/1114 stosuje się również do instytucji pieniądza elektronicznego emitujących znaczące tokeny będące e-pieniędзем zgodnie z art. 58 ust. 1 lit. a) tego rozporządzenia, jeżeli wymaga tego właściwy organ na podstawie art. 35 ust. 4 tego rozporządzenia, do emitentów tokenów powiązanych z aktywami, które nie są znaczące, oraz, jeżeli wymaga tego właściwy organ na podstawie art. 58 ust. 2 tego rozporządzenia, do instytucji pieniądza elektronicznego emitujących inne niż znaczące tokeny będące e-pieniędзем.
- (2) Oprócz wymogów określonych w rozporządzeniu (UE) 2023/1114 i niniejszym rozporządzeniu w sprawie zasad zarządzania dotyczących polityki wynagrodzeń instytucje kredytowe, firmy inwestycyjne, przedsiębiorstwa zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe (spółki zarządzające UCITS) oraz zarządzający alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (ZAFI), którzy są emitentami znaczących tokenów powiązanych z aktywami, muszą spełniać odpowiednie, bardziej szczegółowe lub bardziej rygorystyczne wymogi określone dla tych emitentów w dyrektywach Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE ⁽²⁾, (UE) 2019/2034 ⁽³⁾, 2009/65/WE ⁽⁴⁾ i 2011/61/UE ⁽⁵⁾. Aby osiągnąć cel, jakim jest rozsądne i skuteczne zarządzanie ryzykiem emitentów znaczących tokenów powiązanych z aktywami lub znaczących tokenów będących e-pieniędзем, polityka wynagrodzeń powinna stwarzać zachęty dla personelu do podejmowania ryzyka w perspektywie długoterminowej zgodnie z gotowością do podejmowania ryzyka przez emitentów znaczących tokenów powiązanych z aktywami lub znaczących tokenów będących e-pieniędзем oraz przyczyniać się do ochrony posiadaczy tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniędзем.
- (3) Biorąc pod uwagę podobieństwo modelu biznesowego emitentów znaczących tokenów powiązanych z aktywami lub znaczących tokenów będących e-pieniędзем do modelu biznesowego firm inwestycyjnych emitujących instrumenty finansowe oraz w celu zapewnienia równych warunków działania w całej Unii, konieczne jest ustanowienie ram zarządzania dotyczących polityki wynagrodzeń, które będą obejmowały te same elementy co zasady dotyczące polityki wynagrodzeń mające zastosowanie do firm inwestycyjnych. Ramy te jednak powinny być dostosowane do emitentów znaczących tokenów powiązanych z aktywami i znaczących tokenów będących e-pieniędзем, których model biznesowy różni się od działalności polegającej na emisji instrumentów finansowych przez firmy inwestycyjne lub świadczeniu powiązanych usług inwestycyjnych. Ramy te powinny być ukierunkowane na osiągnięcie tych samych celów co ramy wynagrodzeń mające zastosowanie do firm inwestycyjnych określone w dyrektywie (UE) 2019/2034.

⁽¹⁾ Dz.U. L 150 z 9.6.2023, s. 40, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2023/1114/oj>.⁽²⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/36/UE z dnia 26 czerwca 2013 r. w sprawie warunków dopuszczenia instytucji kredytowych do działalności oraz nadzoru ostrożnościowego nad instytucjami kredytowymi, zmieniająca dyrektywę 2002/87/WE i uchylająca dyrektywy 2006/48/WE oraz 2006/49/WE (Dz.U. L 176 z 27.6.2013, s. 338, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2013/36/oj>).⁽³⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/2034 z dnia 27 listopada 2019 r. w sprawie nadzoru ostrożnościowego nad firmami inwestycyjnymi oraz zmieniająca dyrektywy 2002/87/WE, 2009/65/WE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE i 2014/65/UE (Dz.U. L 314 z 5.12.2019, s. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/2034/oj>).⁽⁴⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/65/WE z dnia 13 lipca 2009 r. w sprawie koordynacji przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych odnoszących się do przedsiębiorstw zbiorowego inwestowania w zbywalne papiery wartościowe (UCITS) (Dz.U. L 302 z 17.11.2009, s. 32, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/65/oj>).⁽⁵⁾ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/61/UE z dnia 8 czerwca 2011 r. w sprawie zarządzających alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi i zmiany dyrektyw 2003/41/WE i 2009/65/WE oraz rozporządzeń (WE) nr 1060/2009 i (UE) nr 1095/2010 (Dz.U. L 174 z 1.7.2011, s. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/61/oj>).

- (4) W celu zapewnienia, aby polityka wynagrodzeń promowała rozsądne i skuteczne zarządzanie ryzykiem emitentów znaczących tokenów powiązanych z aktywami lub instytucji pieniądza elektronicznego emitujących znaczące tokeny będące e-pieniądem, nie stwarzała zachęt do podejmowania nadmiernego ryzyka i była dostosowana do długoterminowych interesów tych emitentów w całej Unii Europejskiej, konieczne jest określenie głównych aspektów polityki wynagrodzeń, która ma być stosowana przez takich emitentów, poprzez uwzględnienie i dostosowanie zasad już istniejących na mocy innych przepisów sektorowych dotyczących podmiotów działających na rynku finansowym.
- (5) W celu zapewnienia, by ramy wynagrodzeń nie stanowiły zachęty do obniżania standardów ryzyka, należy określić szczegółowe wymogi dotyczące zmiennego wynagrodzenia personelu funkcji kontroli, służące zagwarantowaniu, by był on wynagradzany głównie w oparciu o cele w zakresie kontroli, natomiast polityka wynagrodzeń mająca zastosowanie do wszystkich członków personelu, w tym pracowników marketingu czy sprzedaży, nie powinna stanowić zachęty do preferencyjnego traktowania klientów lub kontrahentów.
- (6) Oprócz wymogu określenia odpowiedniego maksymalnego stosunku wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego na emitentów znaczących tokenów powiązanych z aktywami lub znaczących tokenów będących e-pieniądem należy nałożyć dodatkowe wymogi dotyczące dostosowania zmiennego wynagrodzenia personelu, który ma istotny wpływ na profil ryzyka emitentów tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniądem objętych zakresem stosowania niniejszego rozporządzenia lub na profil ryzyka emitowanych przez nich tokenów, tak aby zapewnić powiązanie wynagrodzenia zmiennego z dostosowanymi do ryzyka wynikami osiąganymi przez emitenta, w tym poprzez wymóg stosowania ustaleń dotyczących odroczenia wypłaty, zmniejszenia jej wysokości lub jej cofnięcia.
- (7) Aby zapewnić odpowiednie dostosowanie wynagrodzenia zmiennego przyznawanego w instrumentach do ryzyka, przyznawane instrumenty powinny obejmować akcje, instrumenty powiązane z akcjami lub równoważne instrumenty bądź wyemitowane znaczące tokeny.
- (8) W przypadku emitentów tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniądem objętych zakresem stosowania niniejszego rozporządzenia istotne znaczenie mają czynniki z zakresu ochrony środowiska, polityki społecznej i ładu korporacyjnego (ESG), w tym niekorzystny wpływ na klimat wynikający ze zużycia energii i śladu węglowego spowodowanych infrastrukturą informatyczną i algorytmami mechanizmów konsensusu, stosowanymi do zatwierdzania transakcji w systemach łańcucha bloków. Czynniki ESG mogą wpływać na profil ryzyka takich emitentów, ich model biznesowy i akceptację ich tokenów. Chociaż czynniki klimatyczne i środowiskowe są szczególnie istotne dla działalności i usług takich emitentów, duże znaczenie mają również inne rodzaje czynników ESG, takie jak przejrzystość podatkowa, prawa człowieka, warunki zatrudnienia i odpowiednie zarządzanie ryzykiem związanym z praniem pieniędzy i innymi przestępstwami finansowymi. Emitenci tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniądem objęci zakresem stosowania niniejszego rozporządzenia muszą zatem zapewniać, by ich polityka wynagrodzeń była spójna z celami związanymi z ryzykami ESG oraz uwzględniała te ryzyka i ich ewentualne niekorzystne skutki. W szczególności wynagrodzenie zmienne powinno być dostosowane do czynników ryzyka ESG istotnych dla klimatu i innych skutków dla środowiska spowodowanych stosowanymi mechanizmami konsensusu i zatwierdzania.
- (9) Podstawę niniejszego rozporządzenia stanowi projekt regulacyjnych standardów technicznych opracowany przez Europejski Urząd Nadzoru (Europejski Urząd Nadzoru Bankowego, EUNB) w porozumieniu z Europejskim Urzędem Nadzoru Giełd i Papierów Wartościowych i przedłożony Komisji przez EUNB.
- (10) EUNB przeprowadził otwarte konsultacje publiczne na temat projektu regulacyjnych standardów technicznych, który stanowi podstawę niniejszego rozporządzenia, dokonał analizy potencjalnych powiązanych z nim kosztów i korzyści oraz zwrócił się o wydanie opinii do Bankowej Grupy Interesariuszy ustanowionej zgodnie z art. 37 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1093/2010⁽⁶⁾,

⁽⁶⁾ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1093/2010 z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Urzędu Nadzoru (Europejskiego Urzędu Nadzoru Bankowego), zmiany decyzji nr 716/2009/WE oraz uchylenia decyzji Komisji 2009/78/WE (Dz.U. L 331 z 15.12.2010, s. 12, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2010/1093/oj>).

PRZYJMUJE NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

Artykuł 1

Zakres stosowania

Niniejsze rozporządzenie ma zastosowanie do następujących emitentów tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniędzem:

- a) emitentów znaczących tokenów powiązanych z aktywami;
- b) instytucji pieniądza elektronicznego emitujących znaczące tokeny będące e-pieniędzem;
- c) emitentów tokenów powiązanych z aktywami, które nie są znaczące, jeżeli wymaga tego właściwy organ na podstawie art. 35 ust. 4 rozporządzenia (UE) 2023/1114;
- d) instytucji pieniądza elektronicznego emitujących tokeny będące e-pieniędzem, które nie są znaczące, jeśli wymaga tego właściwy organ na podstawie art. 58 ust. 2 rozporządzenia (UE) 2023/1114.

Artykuł 2

Definicje

Do celów niniejszego rozporządzenia stosuje się następujące definicje:

- 1) „personel” oznacza wszystkich pracowników emitenta tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniędzem oraz wszystkich członków organów zarządzających takiego emitenta;
- 2) „kadra kierownicza wyższego szczebla” oznacza osoby fizyczne, które sprawują funkcje wykonawcze u emitenta tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniędzem i które są odpowiedzialne przed organem zarządzającym, nie będąc członkami tego organu, za bieżące zarządzanie działalnością emitenta pod kierownictwem jego organu zarządzającego;
- 3) „określony personel” oznacza personel, który ma istotny wpływ na profil ryzyka emitenta tokenów powiązanych z aktywami lub emitenta tokenów będących e-pieniędzem lub na profil ryzyka emitowanych przez te podmioty znaczących tokenów powiązanych z aktywami lub znaczących tokenów będących e-pieniędzem;
- 4) „obowiązki kierownicze” oznaczają sytuację, w której członek personelu:
 - a) stoi na czele jednostki gospodarczej, istotnej jednostki gospodarczej lub funkcji kontroli i jest bezpośrednio odpowiedzialny wobec organu zarządzającego jako całości, wobec członka organu zarządzającego lub wobec kadry kierowniczej wyższego szczebla; albo
 - b) wykonuje funkcję lub zadanie określone w art. 5 ust. 2 lit. c);
- 5) „gotowość do podejmowania ryzyka” oznacza łączny poziom i rodzaje ryzyka, które emitent tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniędzem jest gotów podjąć w ramach swojej zdolności do podejmowania ryzyka, zgodnie ze swoim modelem biznesowym, aby osiągnąć swoje cele strategiczne;
- 6) „jednostka gospodarcza” oznacza jednostkę gospodarczą w rozumieniu art. 142 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia (UE) nr 575/2013;
- 7) „istotna jednostka gospodarcza” oznacza jednostkę gospodarczą w rozumieniu art. 142 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia (UE) nr 575/2013, którą emitent tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniędzem ocenia jako mającą istotny wpływ na model biznesowy emitenta lub jako stanowiącą istotne źródło przychodów, zysku lub wartości koncesji (ang. *franchise value*) emitenta;
- 8) „funkcja kontroli” oznacza funkcję, która jest niezależna od kontrolowanych przez siebie jednostek gospodarczych i która odpowiada za procedury kontroli wewnętrznej i obejmuje funkcję zarządzania ryzykiem, funkcję nadzoru zgodności z prawem i funkcję audytu wewnętrznego;

- 9) „wynagrodzenie” oznacza wszelkie formy stałego i zmiennego wynagrodzenia, w tym:
- a) pieniężne lub niepieniężne płatności i świadczenia przyznawane bezpośrednio personelowi przez emitentów tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniądem lub w imieniu tych emitentów w zamian za profesjonalne usługi świadczone przez personel;
 - b) wypłaty wynagrodzenia dodatkowego w rozumieniu art. 4 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2011/61/UE;
 - c) inne wypłaty dokonywane metodami i kanałami, które, gdyby nie były uznawane za wynagrodzenie, prowadziłyby do obchodzenia wymogów dotyczących wynagrodzeń określonych w rozporządzeniu (UE) 2023/1114 i w niniejszym rozporządzeniu.

Artykuł 3

Zasady zarządzania dotyczące polityki wynagrodzeń

1. Organ zarządzający emitentów tokenów powiązanych z aktywami i tokenów będących e-pieniądem wykonuje wszystkie następujące zadania:
 - a) zatwierdza politykę wynagrodzeń emitenta i ponosi za nią ostateczną odpowiedzialność;
 - b) zatwierdza wszelkie zmiany w polityce wynagrodzeń;
 - c) zasięga porady komitetu ds. wynagrodzeń, jeśli emitent ustanowił taki komitet, w sprawie polityki wynagrodzeń emitenta.
2. Emitenci tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniądem zapewniają, aby:
 - a) wdrażanie ich polityki wynagrodzeń podlegało co najmniej raz w roku przeglądowi przez funkcje kontroli pod kątem zgodności z politykami i procedurami;
 - b) funkcja nadzoru zgodności z prawem i funkcja zarządzania ryzykiem, o ile zostały ustanowione, lub personel, któremu powierzono stosowanie procedur nadzoru zgodności z prawem lub procedur zarządzania ryzykiem, funkcja audytu wewnętrznego, o ile została ustanowiona, oraz funkcja zasobów ludzkich wносиły rzeczywisty wkład w opracowywanie polityki wynagrodzeń;
 - c) identyfikowano i odpowiednio ograniczano potencjalne konflikty interesów spowodowane wypłatą w instrumentach w ramach wynagrodzenia zmiennego lub stałego.
3. Przegląd, o którym mowa w ust. 2 lit. a), może zostać zlecony podmiotowi zewnętrznemu.

Artykuł 4

Polityka wynagrodzeń dotycząca wszystkich członków personelu

1. Emitenci tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniądem zapewniają, aby ich polityka wynagrodzeń dotycząca wszystkich członków personelu spełniała następujące kryteria:
 - a) była spójna z prawami i interesami posiadaczy tokenów z myślą o zapewnieniu sprawiedliwego traktowania tych posiadaczy i nienaruszania ich interesów przez praktyki w zakresie wynagrodzeń przyjęte przez emitenta;
 - b) była neutralna pod względem płci i opierała się na zasadzie równości wynagrodzeń dla pracowników i pracownic za tę samą pracę lub pracę o tej samej wartości w rozumieniu art. 3 ust. 1 pkt 65 dyrektywy 2013/36/UE;
 - c) była spójna z celami strategii biznesowej i strategii w zakresie ryzyka, w tym z celami dotyczącymi ryzyka z zakresu ochrony środowiska, polityki społecznej i ładu korporacyjnego (ESG), kulturą i wartościami korporacyjnymi, kulturą ryzyka i gotowością do podejmowania ryzyka;
 - d) personel zaangażowany w funkcje kontroli był wynagradzany stosownie do realizacji celów związanych z jego funkcjami, niezależnie od wyników w obszarach działalności, nad którymi sprawuje kontrolę;

- e) była spójna z zarządzaniem ryzykami ESG i zapewniała zachęty do kontroli i ograniczania skutków ESG spowodowanych działalnością gospodarczą emitenta;
- f) nie powodowała konfliktu interesów ani zachęt, które mogłyby skłaniać członków personelu do faworyzowania własnych interesów lub interesów emitenta z potencjalną szkodą dla jakiegokolwiek posiadacza znaczących tokenów emitowanych przez emitenta;
- g) nie zachęcała do podejmowania ryzyka wykraczającego poza poziom gotowości emitenta do podejmowania ryzyka;
- h) była stale dostępna dla zainteresowanego personelu;
- i) była przejrzysta dla wszystkich członków personelu w odniesieniu do wynagrodzenia stałego, procesów i kryteriów ustalania wynagrodzenia zmiennego oraz stosowanych kryteriów przyznawania wynagrodzenia;
- j) była jasna, dobrze udokumentowana, przejrzysta, proporcjonalna do wielkości, organizacji wewnętrznej i charakteru emitenta, a także do zakresu i złożoności jego działalności gospodarczej.

Artykuł 5

Wskazanie określonych członków personelu

1. Emitenci tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniędzem wskazują wszystkich członków personelu, którzy mają istotny wpływ na profil ryzyka tych emitentów lub na profil ryzyka emitowanych przez nich tokenów, stosując co najmniej kryteria określone w ust. 2 i 3.
2. Daną osobę uważa się za członka personelu, o którym mowa w ust. 1, jeżeli spełnia ona co najmniej jedno z następujących kryteriów:
 - a) jest członkiem organu zarządzającego lub należy do kadry kierowniczej wyższego szczebla;
 - b) pełni obowiązki kierownicze związane z zarządzaniem funkcjami kontroli emitenta lub istotnymi jednostkami gospodarczymi;
 - c) pełni obowiązki kierownicze w zakresie:
 - (i) zarządzania co najmniej jedną z następujących kategorii ryzyka: ryzyko utraty płynności, ryzyko operacyjne, w tym ryzyko prawne oraz ryzyko związane z technologiami informacyjno-komunikacyjnymi;
 - (ii) technologii informacyjno-komunikacyjnych wykorzystywanych do obsługi tokenów;
 - (iii) zapobiegania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu;
 - (iv) zarządzania aktywami rezerwowymi;
 - (v) funkcji emisji tokenów;
 - (vi) zarządzania umowami outsourcingu z zewnętrznymi dostawcami usług wspierającymi krytyczne lub ważne funkcje;
 - (vii) finansów, w tym opodatkowania i budżetowania;
 - (viii) kwestii prawnych;
 - (ix) bezpieczeństwa zasad i procedur rachunkowości;
 - (x) zasobów ludzkich;
 - (xi) sporządzania lub wewnętrznego zatwierdzania dokumentów informacyjnych.
3. Daną osobę uważa się za członka personelu, o którym mowa w ust. 1, jeżeli jej działalność zawodowa ma porównywalny wpływ na profil ryzyka emitentów lub profil ryzyka emitowanych przez nich tokenów jak działalność członków personelu określonych w ust. 2 lit. a)–c).

Artykuł 6

Polityka wynagrodzeń członków określonego personelu

1. Emitenci tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniądem zapewniają, aby polityka wynagrodzeń określonego personelu zgodnie z art. 5 niniejszego rozporządzenia, z uwzględnieniem krajowego prawa umów i prawa pracy, zawierała wyraźne rozróżnienie między następującymi dwoma składnikami łącznego wynagrodzenia:

- a) podstawowym stałym wynagrodzeniem, które przede wszystkim musi odzwierciedlać odpowiednie doświadczenie zawodowe i zakres odpowiedzialności organizacyjnej przewidziany w opisie stanowiska członka personelu jako element warunków zatrudnienia;
- b) wynagrodzeniem zmiennym, które musi odzwierciedlać zrównoważone i dostosowane do ryzyka wyniki, a także osiągnięte wyniki wykraczające poza zakres obowiązków wyrażony w opisie stanowiska członka personelu jako element warunków zatrudnienia.

2. Emitenci tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniądem dopilnowują, aby ich polityka wynagrodzeń dotycząca określonego personelu zgodnie z art. 5 niniejszego rozporządzenia spełniała następujące wymogi:

- a) wynagrodzenie zmienne jest powiązane z oceną wyników emitenta, jednostki gospodarczej i poszczególnych członków personelu, a przy ocenie wyników uwzględnia się kryteria finansowe i niefinansowe, w tym zarządzanie ryzykami ESG oraz kontrolę nad niekorzystnymi skutkami ESG;
- b) istnieje skuteczny mechanizm dostosowania do ryzyka pozwalający uwzględnić wszystkie istotne rodzaje obecnego i przyszłego ryzyka;
- c) wynagrodzenie zmienne jest gwarantowane wyłącznie dla nowych członków personelu w pierwszym roku zatrudnienia;
- d) pakiety wynagrodzenia w związku z odprawami lub płatnościami z tytułu przedterminowego rozwiązania umów poprzedniego zatrudnienia są zgodne z długoterminowymi interesami emitenta;
- e) płatności z tytułu przedterminowego rozwiązania umowy o pracę odzwierciedlają wyniki osiągnięte przez poszczególnych członków personelu w dłuższym okresie i nie wynagradzają złych wyników ani uchybień;
- f) proporcja stałych i zmiennych składników łącznego wynagrodzenia jest odpowiednio wyważona, a składniki stałe stanowią na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, aby możliwe było prowadzenie całkowicie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia, w tym niewypłacanie zmiennego składnika wynagrodzenia;
- g) ustalono odpowiedni maksymalny stosunek składników zmiennych do składników stałych łącznego wynagrodzenia, z uwzględnieniem działalności gospodarczej emitenta i związanego z nią ryzyka, a także wpływu różnych kategorii członków personelu, o których mowa w art. 5, na profil ryzyka emitenta lub profil ryzyka emitowanych przez niego tokenów;
- h) wynagrodzenie zmienne personelu pełniącego funkcje kontroli jest związane głównie z celami w zakresie kontroli, a stosunek składników zmiennych do składników stałych łącznego wynagrodzenia personelu pełniącego funkcje kontroli jest znacznie niższy niż odpowiedni stosunek mający zastosowanie do jednostek gospodarczych, nad którymi personel ten sprawuje kontrolę;
- i) na co najmniej 50 % wynagrodzenia zmiennego składają się którekolwiek spośród następujących instrumentów:
 - (i) akcje lub równoważne tytuły własności, w zależności od struktury prawnej danego emitenta;
 - (ii) instrumenty związane z akcjami, w zależności od struktury prawnej danego emitenta;
 - (iii) instrumenty w kapitale dodatkowym Tier I, które mogą zostać w pełni przekształcone w instrumenty w kapitale podstawowym Tier I lub umorzone i które odpowiednio odzwierciedlają jakość kredytową emitenta przy założeniu kontynuacji działalności;

- (iv) tokeny powiązane z aktywami lub tokeny będące e-pieniędzem wyemitowane przez emitenta, chyba że emitent jest instytucją kredytową, firmą inwestycyjną, spółką zarządzającą UCITS lub zarządzającym alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi (ZAFI) i jest zobowiązany do wypłacenia personelowi części wynagrodzenia zmiennego w instrumentach zgodnie z art. 94 ust. 1 lit. l) dyrektywy 2013/36/UE, art. 32 ust. 1 lit. j) dyrektywy (UE) 2019/2034 lub art. 14b ust. 1 lit. m) dyrektywy 2009/65/WE lub pkt 1 lit. m) załącznika II do dyrektywy 2011/61/UE;
- (v) inne instrumenty, które mogą być wykorzystane do wypłacania wynagrodzenia zmiennego przez emitenta, jeżeli emitent posiada zezwolenie zgodnie z unijnym aktem prawnym, który wymaga od emitenta wypłaty części wynagrodzenia zmiennego w takich innych instrumentach;
- j) ustanowiono szczegółowe kryteria stosowania mechanizmu zmniejszenia wysokości lub cofnięcia wynagrodzenia zmiennego, obejmujące w szczególności sytuacje, w których dany członek personelu:
 - (i) uczestniczył w działaniach, których wynikiem były znaczne straty dla emitenta, lub był odpowiedzialny za takie działania, jak określono w polityce wynagrodzeń emitenta;
 - (ii) nie spełnił odpowiednich standardów dotyczących kompetencji i reputacji;
- k) co najmniej 40 % wynagrodzenia zmiennego określonego personelu jest odroczone na okres nie krótszy niż od 3 do 5 lat, w zależności od cyklu koniunkturalnego emitenta, charakteru jego działalności, związanych z nią ryzyk i działań danego pracownika, z wyjątkiem przypadku szczególnie wysokiego wynagrodzenia zmiennego, w przypadku którego co najmniej 60 % jego kwoty podlega odroczeniu;
- l) odroczonego wynagrodzenia zmiennego, o której mowa w lit. k), nie przysługuje wcześniej niż 12 miesięcy po rozpoczęciu okresu odroczenia i nie wcześniej, niż to wynika z zasady proporcjonalności;
- m) określonemu personelowi nie wypłaca się żadnych odsetek ani dywidend od instrumentów, które zostały przyznane jako wynagrodzenie zmienne w ramach uzgodnień o odroczeniu wypłaty, za okresy poprzedzające nabycie uprawnień do instrumentu;
- n) zmienny składnik wynagrodzenia jest wypłacany lub przysługuje do niego uprawnienie tylko wówczas, jeżeli nie wpływa to niekorzystnie na sytuację finansową emitenta oraz jest to uzasadnione na podstawie wyników emitenta, danej jednostki gospodarczej i danego członka personelu;
- o) w okresie, w którym emitent nie spełnił wymogów ostrożnościowych określonych zgodnie z art. 67 rozporządzenia (UE) 2023/1114, nie powstaje obowiązek wypłacania zmiennego składnika wynagrodzenia.

3. Wymóg określony w ust. 2 lit. i) ma zastosowanie do odroczonej i nieodroczonej części wynagrodzenia zmiennego. W przypadku gdy emitent tokenów powiązanych z aktywami lub tokenów będących e-pieniędzem wypłaca więcej niż 50 % odroczonej części wynagrodzenia zmiennego w instrumentach, o których mowa w ust. 2 lit. i), może on wypłacić mniej niż 50 % nieodroczonej części wynagrodzenia zmiennego w instrumentach, o których mowa w ust. 2 lit. i), o ile łącznie spełniony jest wymóg wypłaty co najmniej 50 % wynagrodzenia zmiennego w instrumentach.

4. Ust. 2 lit. i) i k) nie mają zastosowania do członków personelu, których roczne zmienne wynagrodzenie nie przekracza 50 000 EUR i stanowi nie więcej niż jedną czwartą całkowitego rocznego wynagrodzenia tych członków personelu

*Artykuł 7***Wejście w życie**

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia 16 grudnia 2024 r.

W imieniu Komisji
Przewodnicząca
Ursula VON DER LEYEN
