



REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2025/418 DELLA COMMISSIONE

del 16 dicembre 2024

che integra il regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che specificano il contenuto minimo delle disposizioni di governance sulla politica retributiva degli emittenti di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica significativi

(Testo rilevante ai fini del SEE)

LA COMMISSIONE EUROPEA,

visto il trattato sul funzionamento dell'Unione europea,

visto il regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle crypto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937 ⁽¹⁾, in particolare l'articolo 45, paragrafo 7, quarto comma,

considerando quanto segue:

- (1) I requisiti di cui all'articolo 45, paragrafo 1, del regolamento (UE) 2023/1114 si applicano anche agli istituti di moneta elettronica che emettono token di moneta elettronica significativi, conformemente all'articolo 58, paragrafo 1, lettera a), di tale regolamento, laddove richiesto dall'autorità competente a norma dell'articolo 35, paragrafo 4, del medesimo regolamento, agli emittenti di token collegati ad attività non significativi e, laddove richiesto dall'autorità competente a norma dell'articolo 58, paragrafo 2, di tale regolamento, agli istituti di moneta elettronica che emettono token di moneta elettronica non significativi.
- (2) Gli enti creditizi, le imprese di investimento, gli organismi di investimento collettivo in valori mobiliari (società di gestione di OICVM) e i gestori di fondi di investimento alternativi (GEFIA) che sono emittenti di token collegati ad attività significativi devono rispettare i pertinenti requisiti più specifici o più rigorosi stabiliti per tali emittenti nelle direttive 2013/36/UE ⁽²⁾, (UE) 2019/2034 ⁽³⁾, 2009/65/CE ⁽⁴⁾ e 2011/61/UE ⁽⁵⁾ del Parlamento europeo e del Consiglio, in aggiunta ai requisiti di cui al regolamento (UE) 2023/1114 e al presente regolamento sulle disposizioni di governance per le politiche retributive. Per conseguire l'obiettivo di una gestione sana ed efficace del rischio degli emittenti di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica significativi, le politiche retributive dovrebbero fornire incentivi al personale per l'assunzione di rischi orientata sul lungo periodo in linea con la propensione al rischio degli emittenti di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica significativi, e contribuire alla protezione dei possessori di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica.
- (3) Considerando le analogie tra il modello di business degli emittenti di token collegati ad attività o token di moneta elettronica significativi e il modello di business delle imprese di investimento che emettono strumenti finanziari, e al fine di garantire condizioni di parità in tutta l'Unione, è necessario stabilire un quadro di governance in materia di politiche retributive che comprenda gli stessi elementi delle norme in materia di politica retributiva applicabili alle imprese di investimento. Tuttavia tale quadro dovrebbe essere adattato agli emittenti di token collegati ad attività e token di moneta elettronica significativi, la cui attività è diversa dall'attività di emissione di strumenti finanziari da parte delle imprese di investimento o dalla prestazione dei relativi servizi di investimento. Tale quadro dovrebbe mirare a garantire gli stessi obiettivi del quadro sulle remunerazioni per le imprese di investimento ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034.

⁽¹⁾ GU L 150 del 9.6.2023, pag. 40, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2023/1114/oj>.

⁽²⁾ Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE (GU L 176 del 27.6.2013, pag. 338, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2013/36/oj>).

⁽³⁾ Direttiva (UE) 2019/2034 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativa alla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento e recante modifica delle direttive 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE e 2014/65/UE (GU L 314 del 5.12.2019, pag. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/2034/oj>).

⁽⁴⁾ Direttiva 2009/65/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 13 luglio 2009, concernente il coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative in materia di taluni organismi d'investimento collettivo in valori mobiliari (OICVM) (GU L 302, 17.11.2009, pag. 32, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/65/oj>).

⁽⁵⁾ Direttiva 2011/61/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'8 giugno 2011, sui gestori di fondi di investimento alternativi, che modifica le direttive 2003/41/CE e 2009/65/CE e i regolamenti (CE) n. 1060/2009 e (UE) n. 1095/2010 (GU L 174, 1.7.2011, pag. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/61/oj>).

- (4) Al fine di garantire che le politiche retributive promuovano una gestione sana ed efficace del rischio degli emittenti di token collegati ad attività significativi o degli istituti di moneta elettronica che emettono token di moneta elettronica significativi, non forniscano incentivi a un'eccessiva assunzione di rischi e siano in linea con gli interessi a lungo termine di tali emittenti in tutta l'Unione europea, è necessario specificare i principali aspetti delle politiche retributive che tali emittenti devono applicare prendendo in considerazione e adeguando quelle già esistenti nell'ambito di altre normative settoriali per i soggetti che operano sul mercato finanziario.
- (5) Al fine di garantire che il quadro in materia di remunerazione non fornisca incentivi a ridurre le norme in materia di rischio, è opportuno stabilire requisiti specifici per la remunerazione variabile dei membri del personale che svolgono funzioni di controllo, per far sì che essi siano remunerati principalmente sulla base degli obiettivi di controllo, mentre le politiche retributive per tutto il personale, compreso il personale addetto alla commercializzazione o alla vendita, non dovrebbero fornire incentivi a un trattamento preferenziale dei clienti o delle controparti.
- (6) Oltre alla determinazione di un adeguato rapporto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, è opportuno che gli emittenti di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica significativi impongano requisiti aggiuntivi per allineare la remunerazione variabile del personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio degli emittenti di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica rientranti nell'ambito del presente regolamento o sul profilo di rischio dei token che emettono, per far sì che la remunerazione variabile sia collegata ai risultati dell'emittente corretti per il rischio, anche richiedendo l'applicazione di meccanismi di differimento, dispositivi di malus e restituzione.
- (7) Per garantire un adeguato allineamento al rischio della remunerazione variabile riconosciuta in strumenti, gli strumenti riconosciuti dovrebbero consistere in azioni, strumenti collegati alle azioni o equivalenti o token significativi emessi.
- (8) I fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), compreso l'effetto negativo sul clima derivante dall'uso dell'energia e dall'impronta di carbonio associati alle infrastrutture informatiche sottostanti e agli algoritmi (meccanismi) di consenso, utilizzati per la convalida delle operazioni nei sistemi di blockchain sono pertinenti per gli emittenti di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica rientranti nell'ambito del presente regolamento. I fattori ESG possono incidere sul profilo di rischio di tali emittenti, sul loro modello di business e sull'accettazione dei loro token. Sebbene i fattori climatici e ambientali siano particolarmente rilevanti per le attività e i servizi di tali emittenti, anche altri tipi di fattori ESG quali la trasparenza fiscale, i diritti umani, le condizioni di lavoro e un'adeguata gestione dei rischi connessi al riciclaggio di denaro e ad altri reati finanziari sono fattori pertinenti. È pertanto necessario che gli emittenti di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica rientranti nell'ambito del presente regolamento assicurino la coerenza delle proprie politiche retributive con gli obiettivi relativi ai rischi ESG e tengano conto dei rischi ESG e dei loro possibili effetti negativi. In particolare la remunerazione variabile dovrebbe essere allineata ai fattori di rischio ESG pertinenti per gli impatti climatici e altri impatti ambientali causati dai meccanismi di consenso e di convalida utilizzati.
- (9) Il presente regolamento si basa sui progetti di norme tecniche di regolamentazione elaborati dall'Autorità europea di vigilanza (Autorità bancaria europea, ABE) in consultazione con l'Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati e presentati dall'ABE alla Commissione.
- (10) L'ABE ha effettuato consultazioni pubbliche sui progetti di norme tecniche di regolamentazione sui quali è basato il presente regolamento, ha analizzato i potenziali costi e benefici correlati e ha chiesto il parere del gruppo delle parti interessate nel settore bancario istituito a norma dell'articolo 37 del regolamento (UE) n. 1093/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio⁽⁶⁾,

⁽⁶⁾ Regolamento (UE) n. 1093/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 novembre 2010, che istituisce l'Autorità europea di vigilanza (Autorità bancaria europea), modifica la decisione n. 716/2009/CE e abroga la decisione 2009/78/CE della Commissione (GU L 331 del 15.12.2010, pag. 12, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2010/1093/oj>).

HA ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

Ambito di applicazione

Il presente regolamento si applica agli emittenti di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica seguenti:

- a) emittenti di token collegati ad attività significativi;
- b) istituti di moneta elettronica che emettono token di moneta elettronica significativi;
- c) emittenti di token collegati ad attività non significativi, laddove richiesto dall'autorità competente a norma dell'articolo 35, paragrafo 4, del regolamento (UE) 2023/1114;
- d) istituti di moneta elettronica che emettono token di moneta elettronica non significativi, ove richiesto dall'autorità competente a norma dell'articolo 58, paragrafo 2, del regolamento (UE) 2023/1114.

Articolo 2

Definizioni

Ai fini del presente regolamento si applicano le definizioni seguenti:

- (1) «personale»: tutti i dipendenti di un emittente di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica e tutti i membri degli organi di amministrazione di tali emittenti;
- (2) «alta dirigenza»: le persone fisiche che esercitano funzioni esecutive all'interno di un emittente di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica, e che sono responsabili della gestione quotidiana dell'emittente dinanzi all'organo di amministrazione, e ne rispondono, sotto la direzione dello stesso organo di amministrazione, ma che non sono membri di tale organo;
- (3) «personale identificato»: il personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'emittente di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica, oppure sul profilo di rischio dei token collegati ad attività o dei token di moneta elettronica significativi che emettono;
- (4) «responsabilità manageriale»: situazione in cui un membro del personale:
 - a) è a capo di un'unità operativa, un'unità operativa/aziendale rilevante o di una funzione di controllo e risponde direttamente all'organo di amministrazione nel suo complesso o a un suo membro, o all'alta dirigenza; oppure
 - b) svolge una funzione o un compito di cui all'articolo 5, paragrafo 2, lettera c);
- (5) «propensione al rischio»: il livello aggregato e i tipi di rischio che un emittente di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica è disposto ad assumersi nell'ambito della sua capacità di rischio, in linea con il suo modello di business, per conseguire i propri obiettivi strategici;
- (6) «unità operativa»: un'unità operativa quale definita all'articolo 142, paragrafo 1, punto 3), del regolamento (UE) n. 575/2013;
- (7) «unità operativa rilevante»: un'unità operativa quale definita all'articolo 142, paragrafo 1, punto 3), del regolamento (UE) n. 575/2013 che, secondo la valutazione dell'emittente di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica, ha un impatto rilevante sul modello di business dell'emittente o rappresenta una fonte significativa di entrate, profitti o valore di avviamento per un emittente;
- (8) «funzione di controllo»: una funzione indipendente dalle unità operative che controlla, responsabile delle procedure di controllo interno; comprende la gestione dei rischi, il controllo di conformità e l'audit interno;

- (9) «remunerazione»: tutte le forme di remunerazione fissa e variabile, comprendenti:
- a) i pagamenti e le prestazioni, monetarie o non monetarie, riconosciuti direttamente al personale degli emittenti di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica o per loro conto in cambio di servizi professionali prestati dal personale;
 - b) i pagamenti delle commissioni di gestione ai sensi dell'articolo 4, paragrafo 1, lettera d), della direttiva 2011/61/UE;
 - c) altri pagamenti effettuati mediante modalità e strumenti che, se non fossero considerati una remunerazione, comporterebbero un'elusione delle disposizioni in materia di remunerazione di cui al regolamento (UE) 2023/1114 e al presente regolamento.

Articolo 3

Disposizioni di governance sulle politiche retributive

1. L'organo di amministrazione degli emittenti di token collegati ad attività e di token di moneta elettronica svolge i compiti seguenti:
 - a) approva e mantiene la responsabilità ultima della politica retributiva dell'emittente;
 - b) approva eventuali modifiche alla politica retributiva;
 - c) chiede la consulenza del comitato per le remunerazioni, laddove istituito dall'emittente, in merito alla politica retributiva dell'emittente.
2. Gli emittenti di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica garantiscono quanto segue:
 - a) l'attuazione delle politiche retributive è soggetta almeno una volta all'anno a un riesame, effettuato dalle funzioni di controllo, mirante a verificare la conformità delle politiche e delle procedure;
 - b) la funzione di controllo della conformità e la funzione di gestione dei rischi, laddove istituite, o il personale incaricato dell'esecuzione di procedure di conformità o di gestione dei rischi, la funzione di audit interno, laddove istituita, e la funzione delle risorse umane offrono un contributo efficace all'elaborazione delle politiche retributive;
 - c) i potenziali conflitti di interesse causati dal pagamento in strumenti nell'ambito della remunerazione variabile o fissa sono individuati e adeguatamente attenuati.
3. Il riesame di cui al paragrafo 2, lettera a), può essere esternalizzato a una parte esterna.

Articolo 4

Politiche retributive per tutto il personale

1. Gli emittenti di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica provvedono affinché le loro politiche retributive per tutto il personale soddisfino i criteri seguenti:
 - a) siano coerenti con i diritti e gli interessi dei possessori di token affinché i possessori siano trattati in modo equo e i loro interessi non siano lesi dalle prassi retributive adottate dall'emittente;
 - b) siano neutrali rispetto al genere e si basino sul principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, punto 65), della direttiva 2013/36/UE;
 - c) siano coerenti con gli obiettivi della strategia aziendale e in materia di rischi, compresi gli obiettivi relativi ai rischi ambientali, sociali e di governance (ESG), la cultura e i valori aziendali, la cultura del rischio e la propensione al rischio;
 - d) assicurino che i membri del personale che svolgono funzioni di controllo siano remunerati in base al conseguimento degli obiettivi legati alle loro funzioni, indipendentemente dai risultati conseguiti dagli ambiti dell'impresa soggetti al loro controllo;

- e) siano coerenti con la gestione dei rischi ESG e prevedano incentivi per il controllo e la limitazione dell'impatto dei fattori ESG derivante dalle attività commerciali dell'emittente;
- f) non creino un conflitto di interessi o un incentivo che possa indurre i membri del personale a favorire i propri interessi o gli interessi dell'emittente a potenziale discapito di eventuali possessori di token significativi da loro emessi;
- g) non incoraggino un'assunzione di rischi superiore al livello di propensione al rischio dell'emittente;
- h) siano sempre a disposizione del personale interessato;
- i) siano trasparenti per tutto il personale per quanto riguarda la remunerazione fissa, i processi e i criteri per la determinazione della remunerazione variabile e i criteri di riconoscimento utilizzati;
- j) siano chiare, ben documentate, trasparenti, proporzionate alle dimensioni, all'organizzazione interna e alla natura, nonché alla portata e alla complessità delle attività commerciali dell'emittente.

Articolo 5

Identificazione dei membri del personale

1. Gli emittenti di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica identificano tutti i membri del personale che hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio di tali emittenti o sul profilo di rischio dei token che emettono, applicando almeno i criteri di cui ai paragrafi 2 e 3.
2. Una persona è identificata come membro del personale di cui al paragrafo 1 se soddisfa uno o più dei seguenti criteri:
 - a) è membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza;
 - b) ha responsabilità manageriale sulle funzioni di controllo o sulle unità operative/aziendali rilevanti dell'emittente;
 - c) ha responsabilità manageriale per quanto riguarda:
 - i) la gestione di almeno una delle categorie di rischio seguenti: il rischio di liquidità, il rischio operativo, compreso il rischio giuridico e il rischio connesso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
 - ii) le tecnologie dell'informazione e della comunicazione utilizzate per il trattamento dei token;
 - iii) la prevenzione del riciclaggio di denaro e del finanziamento del terrorismo;
 - iv) la gestione delle attività di riserva;
 - v) la funzione di emissione dei token;
 - vi) la gestione di accordi di esternalizzazione con prestatori terzi di servizi a sostegno di funzioni essenziali o importanti;
 - vii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting;
 - viii) gli affari giuridici;
 - ix) la solidità delle politiche e delle procedure contabili;
 - x) le risorse umane;
 - xi) l'elaborazione o l'approvazione interna di libri bianchi.
3. Una persona è considerata un membro del personale di cui al paragrafo 1 se le sue attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio degli emittenti o sul profilo di rischio dei token che emettono comparabile a quello dei membri del personale di cui al paragrafo 2, lettere da a) a c).

*Articolo 6***Politiche retributive per i membri del personale identificato**

1. Gli emittenti di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica provvedono affinché le politiche retributive per il personale identificato conformemente all'articolo 5 del presente regolamento, tenuto conto del diritto contrattuale e del lavoro a livello nazionale, operino una chiara distinzione tra le due componenti seguenti della remunerazione complessiva:

- a) la remunerazione fissa di base, che riflette innanzitutto l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative pertinenti quali indicate nella descrizione delle mansioni del membro del personale, che compare nelle condizioni di impiego;
- b) la remunerazione variabile, che riflette le prestazioni sostenibili e corrette per il rischio e le prestazioni che vanno oltre il lavoro richiesto per rispondere alla descrizione delle mansioni del membro del personale, che compare nelle condizioni di impiego.

2. Gli emittenti di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica provvedono affinché le proprie politiche retributive per il personale identificato conformemente all'articolo 5 del presente regolamento rispettino i requisiti seguenti:

- a) la remunerazione variabile sia legata alla valutazione dei risultati dell'emittente, dell'unità operativa e del singolo membro del personale interessato e, nel valutare i risultati, si tenga conto di criteri finanziari e non finanziari, tra cui la gestione dei rischi ESG e il controllo sugli effetti negativi ESG;
- b) l'esistenza di un efficace meccanismo di correzione per il rischio per integrare tutti i tipi pertinenti di rischi attuali e futuri;
- c) l'assenza di una remunerazione variabile garantita diversa da quella per il nuovo personale solo per il primo anno di servizio;
- d) i pacchetti di remunerazione collegati a compensi o riacquisto derivanti da contratti per precedenti impieghi siano in linea con gli interessi a lungo termine dell'emittente;
- e) i pagamenti relativi alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro rispecchino i risultati raggiunti nel tempo dal singolo membro del personale e non ricompensino gli insuccessi o gli abusi;
- f) le componenti fisse e variabili della remunerazione complessiva siano adeguatamente equilibrate, e la componente fissa rappresenti una parte sufficientemente elevata della remunerazione complessiva per consentire l'attuazione di politiche pienamente flessibili in materia di componenti della remunerazione variabile, tra cui la possibilità di ridurre a zero la remunerazione variabile;
- g) siano fissati adeguati rapporti massimi tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione complessiva, tenendo conto delle attività commerciali dell'emittente e dei rischi associati, nonché dell'impatto che le diverse categorie del personale di cui all'articolo 5 hanno sul profilo di rischio degli emittenti o sul profilo di rischio dei token che emettono;
- h) la remunerazione variabile per il personale che svolge funzioni di controllo sia prevalentemente legata agli obiettivi di controllo e il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione complessiva del personale che svolge funzioni di controllo sia notevolmente inferiore rispetto al rapporto applicabile alle unità operative che controllano;
- i) almeno il 50 % della remunerazione variabile consista in uno degli strumenti seguenti:
 - i) azioni o partecipazioni al capitale equivalenti, in funzione della struttura giuridica dell'emittente interessato;
 - ii) strumenti legati alle azioni, in funzione della struttura giuridica dell'emittente interessato;
 - iii) strumenti di capitale aggiuntivo di classe 1 che possono essere pienamente convertiti in strumenti di capitale primario di classe 1 o svalutati e che rispecchiano in modo adeguato la qualità del credito dell'emittente in situazione di continuità aziendale;

- iv) token collegati ad attività o token di moneta elettronica emessi dall'emittente, tranne il caso in cui l'emittente sia un ente creditizio, un'impresa di investimento, una società di gestione di OICVM o gestori di fondi di investimento alternativi (GEFIA) e sia tenuto a pagare una parte della remunerazione variabile del personale in strumenti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera l), della direttiva 2013/36/UE, all'articolo 32, paragrafo 1, lettera j), della direttiva (UE) 2019/2034 o all'articolo 14 *ter*, paragrafo 1, lettera m), della direttiva 2009/65/CE o all'allegato II, paragrafo 1, lettera m), della direttiva 2011/61/UE;
- v) altri strumenti che possono essere utilizzati per il pagamento della remunerazione variabile da parte dell'emittente, se quest'ultimo è autorizzato in conformità di un atto giuridico dell'Unione che impone all'emittente di pagare parte della remunerazione variabile in tali altri strumenti;
- j) sono fissati criteri specifici per l'applicazione del malus e della restituzione alla remunerazione variabile, che riguardano in particolare le situazioni in cui il membro del personale interessato:
 - i) ha tenuto una condotta che ha comportato perdite significative per l'emittente (o ne è stato responsabile), come definito nella politica di remunerazione dell'emittente;
 - ii) non ha soddisfatto livelli adeguati di competenza e onorabilità;
- k) almeno il 40 % della remunerazione variabile riconosciuta al personale identificato sia differito su un periodo che va da tre a cinque anni, in funzione del ciclo economico dell'emittente, della natura delle sue attività e dei rischi che sostiene e delle attività svolte dal singolo membro del personale interessato; nel caso di remunerazione variabile di importo particolarmente elevato, invece, la parte della remunerazione variabile differita sia pari almeno al 60 %;
- l) la parte differita della remunerazione variabile di cui alla lettera k) non maturi prima di 12 mesi dall'inizio del periodo di differimento e sia attribuita non più velocemente che pro rata;
- m) nessun interesse o dividendo su strumenti che sono stati riconosciuti come remunerazione variabile nel quadro di meccanismi di differimento sia versato al personale identificato per periodi precedenti all'attribuzione dello strumento;
- n) la remunerazione variabile sia riconosciuta e attribuita soltanto se è sostenibile in base alla situazione finanziaria dell'emittente nel suo complesso, e giustificata secondo i risultati dell'emittente, dell'unità operativa e del membro del personale interessato;
- o) non sia previsto alcun obbligo di pagare la remunerazione variabile durante il periodo in cui l'emittente non ha soddisfatto i requisiti prudenziali di cui all'articolo 67 del regolamento (UE) n. 2023/1114.

3. Il requisito di cui al paragrafo 2, lettera i), si applica alla parte differita e non differita della remunerazione variabile. Se l'emittente di token collegati ad attività o di token di moneta elettronica versa una parte superiore al 50 % della parte differita della remunerazione variabile in strumenti di cui al paragrafo 2, lettera i), esso può versare una parte inferiore al 50 % della parte non differita della remunerazione variabile in strumenti di cui al paragrafo 2, lettera i), purché sia soddisfatto complessivamente il requisito per il pagamento della remunerazione variabile in strumenti pari ad almeno il 50 %.

4. Il paragrafo 2, lettere i) e k), non si applica a un singolo membro del personale la cui remunerazione variabile annua non superi 50 000 EUR e non rappresenti più di un quarto della remunerazione annua complessiva di tale membro del personale.

*Articolo 7***Entrata in vigore**

Il presente regolamento entra in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, il 16 dicembre 2024

Per la Commissione
La presidente
Ursula VON DER LEYEN
