



**REGLAMENTO DELEGADO (UE) 2025/418 DE LA COMISIÓN**

**de 16 de diciembre de 2024**

**por el que se completa el Reglamento (UE) 2023/1114 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a las normas técnicas de regulación que especifican el contenido mínimo del sistema de gobernanza en relación con la política de remuneración de los emisores de fichas significativas referenciadas a activos o de dinero electrónico**

(Texto pertinente a efectos del EEE)

LA COMISIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

Visto el Reglamento (UE) 2023/1114 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de mayo de 2023, relativo a los mercados de criptoactivos y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 1093/2010 y (UE) n.º 1095/2010 y las Directivas 2013/36/UE y (UE) 2019/1937<sup>(1)</sup>, y en particular su artículo 45, apartado 7, párrafo cuarto,

Considerando lo siguiente:

- (1) Los requisitos establecidos en el artículo 45, apartado 1, del Reglamento (UE) 2023/1114 se aplican también a las entidades de dinero electrónico que emitan fichas significativas de dinero electrónico, de conformidad con el artículo 58, apartado 1, letra a), de dicho Reglamento; a los emisores de fichas referenciadas a activos que no sean significativas, cuando así lo exija la autoridad competente en virtud del artículo 35, apartado 4, del mismo Reglamento; y a las entidades de dinero electrónico que emitan fichas de dinero electrónico que no sean significativas, cuando así lo exija la autoridad competente en virtud del artículo 58, apartado 2, del mismo Reglamento.
- (2) Las entidades de crédito, las empresas de servicios de inversión, los organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (sociedades de gestión de OICVM) y los gestores de fondos de inversión alternativos (GFIA) que sean emisores de fichas significativas referenciadas a activos deben cumplir los requisitos pertinentes más específicos o estrictos establecidos para tales emisores en las Directivas 2013/36/UE<sup>(2)</sup>, (UE) 2019/2034<sup>(3)</sup>, 2009/65/CE<sup>(4)</sup> y 2011/61/UE<sup>(5)</sup> del Parlamento Europeo y del Consejo, además de los requisitos en virtud del Reglamento (UE) 2023/1114 y del presente Reglamento Delegado de la Comisión relativo a los sistemas de gobernanza para las políticas de remuneración. A fin de lograr el objetivo de una gestión de riesgos sólida y eficaz de los emisores de fichas significativas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico, las políticas de remuneración deben ofrecer incentivos al personal para que adopte un comportamiento de asunción de riesgos orientado al largo plazo, en consonancia con el apetito de riesgo de los emisores de fichas significativas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico, y contribuir a la protección de los titulares de fichas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico.
- (3) Teniendo en cuenta las similitudes entre el modelo de negocio de los emisores de fichas significativas referenciadas a activos o de dinero electrónico y el modelo de negocio de las empresas de servicios de inversión que emiten instrumentos financieros, y con el fin de garantizar la igualdad de condiciones en toda la Unión, es necesario establecer un marco para los sistemas de gobernanza en relación con las políticas de remuneración que cuente con los mismos elementos que las normas sobre política de remuneración aplicables a las empresas de servicios de inversión. No obstante, dicho marco debe estar adaptado a los emisores de fichas significativas referenciadas a activos y de dinero electrónico, cuyo negocio es distinto de la actividad de emisión de instrumentos financieros por parte de las empresas de servicios de inversión o la prestación de los servicios de inversión conexos. Además, el marco debe perseguir los mismos objetivos que los del marco de remuneración de las empresas de servicios de inversión con arreglo a la Directiva (UE) 2019/2034.

<sup>(1)</sup> DO L 150 de 9.6.2023, p. 40, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2023/1114/oj>.

<sup>(2)</sup> 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, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE (DO L 176 de 27.6.2013, p. 338, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2013/36/oj>).

<sup>(3)</sup> 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, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/2034/oj>).

<sup>(4)</sup> Directiva 2009/65/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de julio de 2009, por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM) (DO L 302 de 17.11.2009, p. 32, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/65/oj>).

<sup>(5)</sup> Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos y por la que se modifican las Directivas 2003/41/CE y 2009/65/CE y los Reglamentos (CE) n.º 1060/2009 y (UE) n.º 1095/2010 (DO L 174 de 1.7.2011, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/61/oj>).

- (4) A fin de garantizar que las políticas de remuneración fomenten una gestión de riesgos sólida y eficaz de los emisores de fichas significativas referenciadas a activos o de las entidades de dinero electrónico emisoras de fichas significativas de dinero electrónico, así como que no ofrezcan incentivos para la asunción de riesgos excesivos y estén en consonancia con los intereses a largo plazo de dichos emisores en toda la Unión Europea, es necesario especificar los principales aspectos de las políticas de remuneración que los mencionados emisores deben aplicar, teniendo en cuenta y adaptando las políticas de remuneración ya existentes en virtud de otros actos legislativos sectoriales para las entidades que operan en el mercado financiero.
- (5) A fin de garantizar que el marco de remuneración no ofrezca incentivos para relajar las normas sobre el riesgo, es preciso establecer requisitos específicos en relación con la remuneración variable de los miembros del personal que ejerzan funciones de control, de manera que su remuneración se base principalmente en objetivos de control, mientras que las políticas de remuneración aplicables al conjunto del personal, incluido el personal comercial o de ventas, no deben ofrecer incentivos para que se dé un trato preferente a determinados clientes o contrapartes.
- (6) Además de determinar una ratio máxima adecuada entre la remuneración variable y la fija, conviene que los emisores de fichas significativas referenciadas a activos o de dinero electrónico impongan requisitos adicionales con el objetivo de armonizar la remuneración variable de los miembros del personal que tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de los emisores de fichas referenciadas a activos o fichas de dinero electrónico contemplados en el presente Reglamento o en el perfil de riesgo de las fichas que emitan dichos emisores, de manera que se garantice que la remuneración variable esté vinculada a los resultados del emisor ajustados en función del riesgo, en particular exigiendo la aplicación de mecanismos de diferimiento, penalizaciones y reembolsos.
- (7) Para garantizar una adecuada adaptación al riesgo de la remuneración variable concedida en instrumentos, los instrumentos concedidos deben consistir en acciones, en instrumentos vinculados a acciones o instrumentos equivalentes, o en las fichas significativas emitidas.
- (8) Los factores ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), incluidos los efectos adversos sobre el clima que se derivan del consumo de energía y de la huella de carbono asociados a las infraestructuras de tecnología de la información subyacentes y a los algoritmos de los mecanismos de consenso, utilizados en la validación de operaciones en los sistemas de cadena de bloques, son pertinentes para los emisores de fichas referenciadas a activos o de dinero electrónico contemplados en el presente Reglamento. Los factores ASG pueden afectar al perfil de riesgo de dichos emisores, a su modelo de negocio y a la aceptación de sus fichas. Si bien los factores climáticos y medioambientales son especialmente pertinentes en relación con las actividades y los servicios de dichos emisores, también son pertinentes otros factores ASG, como la transparencia fiscal, los derechos humanos, las condiciones de trabajo y la adecuada gestión de los riesgos relacionados con el blanqueo de capitales y otros delitos financieros. Por consiguiente, es necesario que los emisores de fichas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico contemplados en el presente Reglamento garanticen que sus políticas de remuneración sean coherentes con los objetivos relacionados con los riesgos ASG y tengan en cuenta dichos riesgos y sus posibles efectos adversos. En particular, la remuneración variable debe ajustarse a los factores de riesgo ASG pertinentes para el clima y otros efectos medioambientales causados por los mecanismos de consenso y validación utilizados.
- (9) El presente Reglamento se basa en los proyectos de normas técnicas de regulación presentados a la Comisión por la Autoridad Europea de Supervisión (la Autoridad Bancaria Europea, ABE) y elaborados por esta en consulta con la Autoridad Europea de Valores y Mercados.
- (10) La ABE ha llevado a cabo consultas públicas abiertas sobre los proyectos 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 <sup>(6)</sup>.

<sup>(6)</sup> 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, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2010/1093/oj>).

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

#### Artículo 1

### Ámbito de aplicación

El presente Reglamento se aplica a los siguientes emisores de fichas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico:

- a) emisores de fichas significativas referenciadas a activos;
- b) entidades de dinero electrónico que emitan fichas significativas de dinero electrónico;
- c) emisores de fichas referenciadas a activos que no sean significativas, cuando así lo exija la autoridad competente con arreglo al artículo 35, apartado 4, del Reglamento (UE) 2023/1114;
- d) entidades de dinero electrónico que emitan fichas de dinero electrónico que no sean significativas, cuando así lo exija la autoridad competente con arreglo al artículo 58, apartado 2, del Reglamento (UE) 2023/1114.

#### Artículo 2

### Definiciones

A efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

- 1) «personal»: todos los empleados de un emisor de fichas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico y todos los miembros de los órganos de dirección de dichos emisores;
- 2) «alta dirección»: las personas físicas que ejercen funciones ejecutivas en un emisor de fichas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico, deben rendir cuentas ante el órgano de dirección, pero no son miembros de este, y son responsables de la gestión diaria del emisor bajo la dirección del órgano de dirección;
- 3) «miembros del personal identificados»: los miembros del personal que tienen una incidencia importante en el perfil de riesgo del emisor de fichas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico o en el perfil de riesgo de las fichas significativas referenciadas a activos o de dinero electrónico emitidas;
- 4) «responsabilidades de dirección»: situación en la que un miembro del personal:
  - a) dirige una unidad de negocio o una unidad de negocio importante 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, o
  - b) desempeña una función o tarea contemplada en el artículo 5, apartado 2, letra c);
- 5) «apetito de riesgo»: el nivel agregado y los tipos de riesgo que un emisor de fichas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico está dispuesto a asumir dentro de su capacidad de riesgo, en consonancia con su modelo de negocio, para alcanzar sus objetivos estratégicos;
- 6) «unidad de negocio»: una unidad de negocio tal como se define en el artículo 142, apartado 1, punto 3, del Reglamento (UE) n.º 575/2013;
- 7) «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 el emisor de fichas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico considera que tiene una incidencia importante en su modelo de negocio o que representa para él una fuente importante de ingresos, beneficios o valor de franquicia;
- 8) «función de control»: una función que es independiente de las unidades de negocio bajo su control y que es responsable de los procedimientos de control interno e incluye las funciones de gestión de riesgos, cumplimiento normativo y auditoría interna;

- 9) «remuneración»: todas las formas de remuneración fija y variable, incluidas las siguientes:
- a) pagos y beneficios monetarios o no monetarios, concedidos directamente al personal por los emisores de fichas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico o en su nombre, a cambio de los servicios profesionales prestados;
  - b) pagos en concepto de participación en cuenta en el sentido del artículo 4, apartado 1, letra d), de la Directiva 2011/61/UE;
  - c) otros pagos efectuados a través de métodos e instrumentos que, si no tuvieran la consideración de remuneración, conducirían a la elusión de los requisitos de remuneración establecidos en el Reglamento (UE) 2023/1114 y en el presente Reglamento.

### Artículo 3

#### Sistemas de gobernanza para las políticas de remuneración

1. El órgano de dirección de los emisores de fichas referenciadas a activos y de fichas de dinero electrónico desempeñará todas las funciones siguientes:
  - a) aprobará la política de remuneración del emisor y conservará la responsabilidad última respecto de dicha política;
  - b) aprobará todo cambio en la política de remuneración;
  - c) recabará el asesoramiento del comité de remuneraciones sobre la política de remuneración del emisor, cuando este haya establecido dicho comité.
2. Los emisores de fichas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico garantizarán lo siguiente:
  - a) que la aplicación de sus políticas de remuneración se someta a un examen del cumplimiento de las políticas y procedimientos por parte de las funciones de control al menos una vez al año;
  - b) que la función de cumplimiento normativo y la función de gestión de riesgos, cuando se hayan establecido tales funciones, o los miembros del personal a los que se haya encomendado la ejecución de procedimientos de cumplimiento normativo o de gestión de riesgos, la función de auditoría interna, cuando se haya establecido tal función, y la función de recursos humanos contribuyan de manera efectiva al diseño de las políticas de remuneración;
  - c) que los posibles conflictos de intereses causados por el pago en instrumentos como parte de la remuneración fija o variable se detecten y mitiguen de forma adecuada.
3. El examen a que se refiere el apartado 2, letra a), podrá externalizarse.

### Artículo 4

#### Políticas de remuneración para el conjunto del personal

1. Los emisores de fichas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico velarán por que sus políticas de remuneración para el conjunto del personal cumplan los criterios siguientes:
  - a) serán coherentes con los derechos e intereses de los titulares de fichas con el fin de garantizar que estos reciban un trato justo y que sus intereses no se vean perjudicados por las prácticas de remuneración adoptadas por el emisor;
  - b) serán imparciales en cuanto al género y se basarán en el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor en el sentido del artículo 3, apartado 1, punto 65, de la Directiva 2013/36/UE;
  - c) serán coherentes con los objetivos de la estrategia empresarial y en materia de riesgo, incluidos los objetivos relacionados con los riesgos ambientales, sociales y de gobernanza (ASG), la cultura y los valores de la empresa, la cultura de riesgo y el apetito de riesgo;
  - d) garantizarán que los miembros del personal que ejerzan funciones de control sean remunerados en función de la consecución de los objetivos vinculados a sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio bajo su control;

- e) serán coherentes con la gestión de los riesgos ASG y ofrecerán incentivos para el control y la limitación de los efectos ASG causados por las actividades empresariales del emisor;
- f) no crearán ningún conflicto de intereses ni incentivo que pueda llevar a los miembros del personal a favorecer sus propios intereses o los intereses del emisor en posible detrimento de cualquier titular de las fichas significativas que emita;
- g) no fomentarán una asunción de riesgos que supere el nivel de apetito de riesgo del emisor;
- h) estarán a disposición de los miembros del personal afectados en todo momento;
- i) serán transparentes para todo el personal en lo que respecta a la remuneración fija, los procesos y criterios para fijar la remuneración variable y los criterios de concesión utilizados;
- j) serán claras, estarán adecuadamente documentadas y serán transparentes y proporcionadas al tamaño, la organización interna y la naturaleza del emisor, así como al alcance y la complejidad de sus actividades empresariales.

#### Artículo 5

### Identificación de los miembros del personal

1. Los emisores de fichas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico identificarán a todos los miembros del personal que tengan una incidencia importante en su perfil de riesgo o en el perfil de riesgo de las fichas que emitan aplicando al menos los criterios establecidos en los apartados 2 y 3.
2. Una persona será identificada como un miembro del personal a que se refiere el apartado 1 si cumple uno o varios de los criterios siguientes:
  - a) es miembro del órgano de dirección o de la alta dirección;
  - b) tiene responsabilidades de dirección sobre las funciones de control o las unidades de negocio importantes del emisor;
  - c) tiene responsabilidades de dirección sobre:
    - i) la gestión de al menos una de las categorías de riesgo siguientes: riesgo de liquidez, riesgo operativo, incluido el riesgo jurídico, y riesgo de las tecnologías de la información y de las comunicaciones
    - ii) la tecnología de la información y de las comunicaciones utilizada para el tratamiento de las fichas,
    - iii) la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo,
    - iv) la gestión de los activos de reserva,
    - v) la función de emisión de las fichas,
    - vi) la gestión de acuerdos de externalización con proveedores terceros de servicios que sustenten funciones esenciales o importantes,
    - vii) las finanzas, incluida la fiscalidad y la presupuestación,
    - viii) los asuntos jurídicos,
    - ix) la solidez de las políticas y procedimientos contables,
    - x) los recursos humanos,
    - xi) el establecimiento o la aprobación interna de libros blancos.
3. Se considerará que una persona es un miembro del personal a que se refiere el apartado 1 cuando sus actividades profesionales tengan una incidencia en el perfil de riesgo de los emisores o en el de las fichas que estos emitan comparable a la de los miembros del personal especificados en el apartado 2, letras a) a c).

*Artículo 6***Políticas de remuneración para los miembros del personal identificados**

1. Los emisores de fichas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico velarán por que las políticas de remuneración para los miembros del personal identificados de conformidad con el artículo 5 del presente Reglamento, teniendo en cuenta el Derecho contractual y laboral nacional, distingan claramente entre los dos componentes siguientes de la remuneración total:

- a) la remuneración fija de base, que reflejará principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en materia de organización de acuerdo con lo indicado en la descripción del puesto de trabajo del miembro del personal en cuestión como parte de las condiciones de empleo;
- b) la remuneración variable, que reflejará un desempeño sostenible y adaptado al riesgo, así como el desempeño superior al requerido para cumplir lo indicado en la descripción del puesto de trabajo del miembro del personal en cuestión como parte de las condiciones de empleo.

2. Los emisores de fichas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico velarán por que sus políticas de remuneración para los miembros del personal identificados de conformidad con el artículo 5 del presente Reglamento cumplan los requisitos siguientes:

- a) la remuneración variable estará vinculada a la evaluación de los resultados del emisor, la unidad de negocio y el miembro del personal de que se trate y, al llevar a cabo dicha evaluación, se tendrán en cuenta criterios financieros y no financieros, incluida la gestión de los riesgos ASG y el control de los efectos ASG adversos;
- b) existirá un mecanismo eficaz de ajuste en función del riesgo para integrar todos los tipos pertinentes de riesgos actuales y futuros;
- c) no habrá remuneración variable garantizada, salvo para los nuevos miembros del personal únicamente durante el primer año de empleo;
- d) los paquetes de remuneración relativos a compensaciones o pagos por abandono de un contrato de trabajo anterior estarán en consonancia con los intereses a largo plazo del emisor;
- e) los pagos por rescisión anticipada de un contrato de trabajo reflejarán los resultados del miembro del personal a lo largo del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas;
- f) los componentes fijo y variable de la remuneración total estarán debidamente equilibrados, y el componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que puedan aplicarse políticas plenamente flexibles en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, a tal punto que sea posible reducir la remuneración variable a cero;
- g) se establecerán ratios máximas adecuadas entre el componente fijo y el componente variable de la remuneración total, teniendo en cuenta las actividades empresariales del emisor y los riesgos asociados, así como la incidencia que tienen las diferentes categorías de personal a que se refiere el artículo 5 en el perfil de riesgo de los emisores o en el de las fichas que emiten;
- h) la remuneración variable de los miembros del personal que ejerzan funciones de control estará vinculada principalmente a objetivos de control, y la ratio entre los componentes variable y fijo de la remuneración total de dichos miembros del personal se fijará significativamente por debajo de la ratio aplicable a las unidades de negocio bajo su control;
- i) al menos el 50 % de la remuneración variable consistirá en cualquiera de los instrumentos siguientes:
  - i) acciones o participaciones equivalentes de propiedad, en función de la estructura jurídica del emisor de que se trate,
  - ii) instrumentos vinculados a acciones, en función de la estructura jurídica del emisor de que se trate,
  - iii) instrumentos de capital de nivel 1 adicional que puedan convertirse en instrumentos de capital de nivel 1 ordinario o amortizarse íntegramente y que reflejen de manera adecuada la calidad crediticia del emisor como empresa en funcionamiento,

- iv) fichas referenciadas a activos o fichas de dinero electrónico emitidas por el emisor, a menos que este sea una entidad de crédito, una empresa de servicios de inversión, una sociedad de gestión de un OICVM o un gestor de fondos de inversión alternativos (GFIA) y esté obligado a pagar una parte de la remuneración variable del personal en instrumentos de conformidad con el artículo 94, apartado 1, letra l), de la Directiva 2013/36/UE, el artículo 32, apartado 1, letra j), de la Directiva (UE) 2019/2034, el artículo 14 *ter*, apartado 1, letra m), de la Directiva 2009/65/CE o el apartado 1, letra m), del anexo II de la Directiva 2011/61/UE,
- v) otros instrumentos que pueda utilizar el emisor para el pago de la remuneración variable, si está autorizado de conformidad con un acto jurídico de la Unión que le exija abonar parte de la remuneración variable en esos otros instrumentos;
- j) se establecerán criterios específicos para la aplicación de penalizaciones y reembolsos de la remuneración variable que abarcarán, en particular, las situaciones en las que el miembro del personal de que se trate:
  - i) haya participado en una conducta que haya dado lugar a pérdidas significativas para el emisor, según se defina en la política de remuneración del emisor, o sea responsable de dicha conducta,
  - ii) haya incumplido las oportunas exigencias de idoneidad y honorabilidad;
- k) al menos el 40 % de la remuneración variable concedida a los miembros del personal identificados se diferirá durante un período de al menos tres a cinco años, en función del ciclo económico del emisor, la naturaleza de su actividad, sus riesgos y las actividades del miembro del personal en cuestión, excepto en el caso de la remuneración variable de una cuantía especialmente elevada, en el que el porcentaje diferido de la remuneración variable será como mínimo del 60 %;
- l) la parte diferida de la remuneración variable a que se refiere la letra k) no se consolidará antes de doce meses después del inicio del período de diferimiento ni se consolidará más rápidamente que de manera proporcional;
- m) no se abonará a los miembros del personal identificados ningún interés o dividendo sobre instrumentos que se hayan concedido como remuneración variable en virtud de acuerdos de diferimiento con respecto a períodos anteriores a la consolidación del instrumento;
- n) la remuneración variable se concederá y consolidará solo si es sostenible en función de la situación financiera del emisor en su conjunto y si está justificada sobre la base de los resultados del emisor, de la unidad de negocio y del miembro del personal de que se trate;
- o) no se creará ninguna obligación de abonar remuneración variable durante el período en el que el emisor no haya cumplido los requisitos prudenciales establecidos de conformidad con el artículo 67 del Reglamento (UE) 2023/1114.

3. El requisito establecido en el apartado 2, letra i), se aplicará a la parte diferida y no diferida de la remuneración variable. Cuando el emisor de fichas referenciadas a activos o de fichas de dinero electrónico abone una parte superior al 50 % de la parte diferida de la remuneración variable en los instrumentos a que se refiere el apartado 2, letra i), podrá abonar una parte inferior al 50 % de la parte no diferida de la remuneración variable en dichos instrumentos, siempre que, en total, se cumpla el requisito mínimo de abonar al menos el 50 % de la remuneración variable en instrumentos.

4. El apartado 2, letras i) y k), no se aplicará a los miembros del personal cuya remuneración variable anual no exceda de 50 000 EUR ni represente más de una cuarta parte de su remuneración anual total.

*Artículo 7***Entrada en vigor**

El presente Reglamento entrará en vigor a los veinte días 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 16 de diciembre de 2024.

*Por la Comisión*  
*La Presidenta*  
Ursula VON DER LEYEN

---