

Zusammenfassung der Vergütungspolitik: Februar 2025

BUX B.V. (BUX) hat eine Vergütungspolitik eingeführt. Sie soll dazu beitragen, die richtigen Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, um die Unternehmensstrategie zu unterstützen und zu verwirklichen, die Einhaltung der geltenden Vergütungsvorschriften zu gewährleisten und sicherzustellen, dass unser Team im besten Interesse des Kunden handelt (und nicht über die Vergütung Anreize erhält, in einer bestimmten Weise zu handeln).

1. Zielsetzung

Die Vergütungspolitik zielt darauf ab, übermäßiger Risikobereitschaft und Kurzfristigkeit entgegenzuwirken, eine unvorsichtige Behandlung von Kunden zu verhindern, ein wirksames Risikomanagement zu fördern und positive Verhaltensweisen im Einklang mit den Grundsätzen und der Kultur von BUX zu unterstützen.

2. Geltungsbereich der Vergütungspolitik

Die Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter von BUX und BUX Technology BV (BUX Technology) sowie für alle anderen Personen, die unter der Verantwortung von BUX oder BUX Technology arbeiten.

3. Allgemeine Grundsätze:

3.1 Den Mitarbeitern ist es nicht gestattet, zu versuchen, die Richtlinie zu umgehen oder auf andere Weise den beabsichtigten Auswirkungen der Richtlinie entgegenzuwirken;

3.2 Die Richtlinie ist geschlechtsneutral, d.h. eine Diskriminierung bei der Entlohnung aufgrund des Geschlechts ist strengstens untersagt. Die Richtlinie beruht auch auf dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit;

3.3 Bei der Anwendung der Politik müssen Interessenkonflikte gemäß der BUX-Politik zu Interessenkonflikten vermieden und verhindert werden;

3.4 BUX ist sich seiner Rolle in der Gesellschaft als Teil des Finanzsektors bewusst und bekennt sich zum gesellschaftlichen Verantwortungsträger;

3.5 Diese Richtlinie wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst, z.B. aufgrund von Änderungen der Vergütungsgesetze oder -vorschriften.

4. Variable Vergütungsarten:

4.1 Leistungsabhängige variable Vergütung: Innerhalb BUX wird keine erfolgsabhängige variable Vergütung gewährt.

4.2 Besondere variable Vergütungskomponenten: In bestimmten Situationen kann den Mitarbeitern im Einklang mit den geltenden Vergütungsbeschränkungen eine besondere (spezifische) variable Vergütungskomponente gewährt werden (z. B. ein Sign-on-Bonus). Diese ist nicht leistungsabhängig.

4.3 Maximale variable Vergütung: Wird eine variable Vergütung gewährt, so wird diese durch die geltenden Prozentsätze der variablen Vergütung auf der Grundlage der Vergütungsvorschriften maximiert.

5. Verwaltung und Entscheidungsfindung:

Der Vorstand: Der Vorstand ist für die tägliche Umsetzung der Richtlinie und die Überwachung der diesbezüglichen Compliance-Risiken zuständig und kann Ausnahmen von der Politik genehmigen, wenn dies erforderlich und sinnvoll ist.

Einhaltung: Die Compliance-Funktion hat eine unterstützende und beratende Funktion in Bezug auf den Inhalt und die Umsetzung dieser Politik.

Risikomanagement: Die Risikomanagementfunktion hat eine unterstützende und beratende Funktion in Bezug auf den Inhalt und die Umsetzung dieser Richtlinie.

Interne Prüfung: Die interne Auditstelle führt jährlich eine unabhängige Prüfung der Konzipierung, Umsetzung und Auswirkungen dieser Richtlinie durch.

People-Team (HR): Das People Team hat eine führende und beratende Rolle in Bezug auf den Inhalt und die Umsetzung dieser Politik. Darüber hinaus formuliert das People Team die Methoden zur Festlegung der Vergütungsniveaus für die Mitarbeiter und koordiniert das Genehmigungsverfahren für diese Politik.

6. Gesetze und Vorschriften:

Diese Richtlinie unterliegt den folgenden Gesetzen und Vorschriften:

- Gesetz über die Vergütungspolitik der niederländischen Finanzinstitute (Wbfo).
- Niederländisches Gesetz über die Finanzaufsicht (Wft) (Abschnitte 1:111 bis 1:130 und 4:14 Wft).
- Niederländisches Gesetz über weitere Vergütungsmaßnahmen für Finanzunternehmen (Wnbfo).
- Richtlinie über Märkte für Finanzinstrumente einschließlich delegierter Rechtsakte (MiFID II).
- Europäische Richtlinie über Eigenkapitalanforderungen (CRD).

- Europäische Verordnung über Eigenkapitalanforderungen (CRR).
- Verordnung über eine solide Vergütungspolitik 2017 (Rbb 2017) der De Nederlandsche Bank N.V. (DNB).
- Richtlinie über Wertpapierfirmen (IFD) und Verordnung über Wertpapierfirmen (IFR).
- Verordnung über eine solide Vergütungspolitik 2021 (Rbb 2021).

Und die folgenden Leitlinien:

- ESMA-Leitlinien zu bestimmten Aspekten der Vergütungsanforderungen der MiFID II.
- EBA-Leitlinien zur soliden Vergütungspolitik im Rahmen der Richtlinie (EU) 2019/2034.
- EBA-Leitlinien zum Benchmarking der Vergütungspraktiken und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles gemäß der Richtlinie (EU) 2019/2034.
- EBA-Leitlinien zu den Datenerhebungen über Spitzenverdiener gemäß Richtlinie 2013/36/EU und gemäß Richtlinie (EU) 2019/2034.
- Dekret über Aufsichtsregeln für Finanzunternehmen (Artikel 23b jo newsletter risk committee Juli 2022).