

## Resumen de la Política de Remuneración: Febrero 2025

BUX B.V. (BUX) tiene establecida una Política de Remuneración. La Política está diseñada para apoyar la atracción y retención del personal adecuado para ayudar a apoyar y realizar la estrategia de la empresa, para garantizar el cumplimiento de la legislación de remuneración aplicable y para garantizar que nuestro equipo actúe en el mejor interés del cliente (no incentivado a través de la remuneración para operar de una manera específica).

### 1. Objetivo

La Política de Remuneración tiene como objetivo desincentivar la asunción excesiva de riesgos y el cortoplacismo, evitando que los clientes sean tratados de forma descuidada, fomentando una gestión eficaz del riesgo y apoyando comportamientos positivos acordes con las políticas y la cultura de la BUX.

### 2. Ámbito de aplicación de la Política de Remuneración

La Política se aplica a todos los empleados de BUX y BUX Technology BV (BUX Technology) y a todas las demás personas que trabajen bajo la responsabilidad de BUX o BUX Technology.

### 3. Principios generales:

3.1 Los empleados no están autorizados a intentar eludir o contravenir la Política, ni a contrariar de cualquier otro modo los efectos perseguidos por la misma;

3.2 La Política es neutral en cuanto al género, lo que significa que la discriminación en la remuneración basada en el género o sexo de la persona está estrictamente prohibida. La Política también se basa en el principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor;

3.3 En la aplicación de la Política deberán evitarse y prevenirse los conflictos de intereses, de conformidad con la Política de Conflictos de Intereses de BUX;

3.4 BUX es consciente del papel que desempeña en la sociedad como parte del sector financiero y asume el decoro social.

3.5 Esta Política se revisará anualmente y se ajustará cuando sea necesario, por ejemplo, debido a cambios en las leyes o reglamentos de remuneración.

### 4. Tipos de retribución variable:

4.1 Retribución variable relacionada con los resultados: Dentro de BUX no se concede ninguna retribución variable vinculada a resultados.

4.2 Componentes especiales de retribución variable: En situaciones muy específicas se puede conceder a los empleados un componente de retribución variable especial (específico) de acuerdo con las Restricciones sobre Remuneración aplicables (un ejemplo es un bonus por firma). Esto no se basa en el rendimiento.

4.3 Remuneración variable máxima: En caso de que se conceda una remuneración variable, ésta se maximiza con los porcentajes de remuneración variable aplicables en función de la legislación en materia de remuneración.

## 5. Gobernanza y toma de decisiones:

**El Consejo de Administración:** El Consejo de Administración es responsable de la aplicación cotidiana de la Política y de la supervisión de los riesgos de cumplimiento relacionados a este respecto, y puede aprobar excepciones a la Política cuando sea necesario y pertinente.

**Cumplimiento:** La función de Cumplimiento tiene un papel de apoyo y asesoramiento en relación con el contenido y la aplicación de esta Política.

**Gestión de Riesgo:** La función de Gestión de Riesgo desempeña un papel de apoyo y asesoramiento en relación con el contenido y la aplicación de esta Política.

**Auditoría interna:** La función de auditoría interna lleva a cabo una auditoría anual independiente sobre el diseño, la aplicación y los efectos de esta Política.

**People Team ( Recursos Humanos):** El People Team desempeña un papel de liderazgo y asesoramiento en relación con el contenido y la aplicación de esta Política. Además, el People Team formula los métodos para determinar los niveles de remuneración de los empleados y coordina el proceso de aprobación de la Política.

## 6. Leyes y reglamentos:

Esta Política se rige por las siguientes leyes y reglamentos:

- Ley de Política de Remuneración de las Instituciones Financieras Holandesas (Wbfo)
- Ley holandesa de Supervisión Financiera (Wft) (Secciones 1:111 a 1:130 y 4:14 Wft)
- Ley neerlandesa sobre otras medidas de remuneración de las empresas financieras (Wnbfo)
- Directiva relativa a los mercados de instrumentos financieros, incluidos los actos delegados (MiFID II)
- Directiva europea sobre requisitos de capital (CRD)
- Reglamento europeo sobre requisitos de capital (CRR)
- Reglamento sobre políticas de remuneración racionales 2017 (Rbb 2017) del De Nederlandsche Bank N.V. (DNB)
- Directiva sobre empresas de inversión (IFD) y Reglamento sobre empresas de inversión (IFR)

- Reglamento sobre políticas de remuneración racionales 2021 (Rbb 2021)

Y las siguientes Directrices:

- Directrices de la ESMA sobre determinados aspectos de los requisitos de remuneración de MiFID II
- Directrices de la EBA sobre las políticas de remuneración de sonido bajo la directiva (UE) 2019/2034
- Directrices de la EBA sobre los ejercicios de evaluación comparativa de las prácticas de remuneración y la brecha salarial de género en virtud de la Directiva (UE) 2019/2034
- Directrices de la EBA sobre los ejercicios de recopilación de datos relativos a las personas con salarios elevados con arreglo a la Directiva 2013/36/UE y a la Directiva (UE) 2019/2034
- Decreto sobre normas prudenciales para las entidades financieras (artículo 23 ter jo boletín comité de riesgos julio 2022)