

Sintesi della politica retributiva: Febbraio 2025

BUX B.V. (BUX) ha stabilito una politica retributiva. La politica è stata concepita per favorire l'attrazione e la fidelizzazione del personale più adatto a sostenere e realizzare la strategia aziendale, per garantire la conformità alla legislazione sulle remunerazioni e per assicurare che il nostro team agisca nel migliore interesse del cliente (senza essere incentivato tramite la remunerazione a operare in un modo specifico).

1. Obiettivo

La Politica di remunerazione mira a scoraggiare l'eccessiva assunzione di rischi e il breve termine, impedendo che i clienti siano trattati con negligenza, incoraggiando un'efficace gestione del rischio e sostenendo comportamenti positivi in conformità con le politiche e la cultura di BUX.

2. Ambito di applicazione della politica retributiva

La Politica si applica a tutti i dipendenti di BUX e BUX Technology BV (BUX Technology) e a tutte le altre persone che lavorano sotto la responsabilità di BUX o BUX Technology.

3. Principi generali:

3.1 I dipendenti non sono autorizzati a tentare di aggirare la Politica o a contrastarne gli effetti;

3.2 La Politica è neutrale dal punto di vista del genere, il che significa che è severamente vietata la discriminazione retributiva basata sul proprio sesso o genere. La Politica si basa inoltre sul principio della parità di retribuzione per un lavoro di pari valore;

3.3 Nell'applicazione della Politica, i conflitti di interesse devono essere evitati e prevenuti, in conformità con la Politica sui conflitti di interesse della BUX;

3.4 La BUX è consapevole del suo ruolo nella società in quanto parte del settore finanziario e abbraccia la correttezza sociale.

3.5 La presente Politica sarà rivista annualmente e adeguata se necessario, ad esempio in seguito a modifiche delle leggi o dei regolamenti in materia di retribuzione.

4. Tipi di retribuzione variabile:

4.1 Remunerazione variabile legata ai risultati: All'interno della BUX non vengono assegnate remunerazioni variabili legate ai risultati.

4.2 Componenti variabili speciali della retribuzione: In situazioni molto specifiche, ai dipendenti può essere assegnata una componente retributiva variabile speciale (specifica) in linea con le Restrizioni retributive applicabili (un esempio è il bonus di firma). Tale componente non è basata sulla performance.

4.3 Remunerazione variabile massima: In caso di assegnazione di una remunerazione variabile, questa viene massimizzata dalle percentuali di remunerazione variabile applicabili in base alla legislazione sulla remunerazione.

5. Governance e processo decisionale:

Il Consiglio di amministrazione: Il Consiglio di amministrazione è responsabile dell'attuazione quotidiana della Politica e del monitoraggio dei rischi di conformità a essa correlati e può approvare eccezioni alla Politica, ove necessario e pertinente.

Compliance: La funzione Compliance ha un ruolo di supporto e consulenza per quanto riguarda il contenuto e l'attuazione di questa Politica.

Gestione del rischio: La funzione di Risk Management ha un ruolo di supporto e consulenza per quanto riguarda il contenuto e l'implementazione di questa Politica.

Audit interno: La funzione di revisione interna effettua ogni anno un audit indipendente sulla progettazione, l'implementazione e gli effetti di questa Politica.

Team Persone (HR): Il People Team ha un ruolo di guida e di consulenza per quanto riguarda il contenuto e l'attuazione di questa Politica. Inoltre, il People Team formula i metodi per determinare i livelli di retribuzione dei dipendenti e coordina il processo di approvazione della Politica.

6. Leggi e regolamenti:

La presente Politica è disciplinata dalle seguenti leggi e regolamenti:

- Legge sulla politica retributiva delle istituzioni finanziarie olandesi (Wbfo).
- Legge olandese sulla vigilanza finanziaria (Wft) (sezioni da 1:111 a 1:130 e 4:14 Wft).
- Legge olandese sulle misure di remunerazione delle imprese finanziarie (Wnbfo).
- Direttiva sui mercati degli strumenti finanziari, compresi gli atti delegati (MiFID II).
- Direttiva europea sui requisiti patrimoniali (CRD).
- Regolamento europeo sui requisiti patrimoniali (CRR).
- Regolamento sulle politiche retributive 2017 (Rbb 2017) di De Nederlandsche Bank N.V. (DNB).
- Direttiva sulle imprese di investimento (IFD) e Regolamento sulle imprese di investimento (IFR).
- Regolamento su sane politiche retributive 2021 (Rbb 2021).

E i seguenti Orientamenti:

- Linee guida dell'ESMA su alcuni aspetti dei requisiti retributivi della MiFID II.
- Linee guida dell'EBA sulle politiche retributive sane ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034.
- Linee guida dell'EBA sugli esercizi di benchmarking sulle pratiche retributive e sul divario retributivo di genere ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034.
- Orientamenti dell'EBA sugli esercizi di raccolta dati relativi ai lavoratori con redditi elevati ai sensi della direttiva 2013/36/UE e della direttiva (UE) 2019/2034.
- Decreto sulle norme prudenziali per le imprese finanziarie (articolo 23 ter comitato rischi newsletter luglio 2022).