

Samenvatting Remuneratiebeleid : februari 2025

BUX B.V. (BUX) heeft een vastgesteld Remuneratiebeleid. Het beleid is ontworpen om het aantrekken en behouden van het juiste personeel te ondersteunen om de bedrijfsstrategie te ondersteunen en te realiseren, om naleving van de toepasselijke remuneratie wetgeving te waarborgen en om ervoor te zorgen dat ons personeel handelt in het beste belang van de klant (niet gestimuleerd door beloning om op een bepaalde manier te werken).

1. Doel

Het remuneratiebeleid is gericht op het ontmoedigen van het nemen van buitensporige risico's en kortetermijndenken, het voorkomen dat klanten onzorgvuldig worden behandeld, het aanmoedigen van effectief risicobeheer en het ondersteunen van positief gedrag in overeenstemming met het beleid en de cultuur van BUX.

2. Reikwijdte van het remuneratiebeleid

Het Beleid is van toepassing op alle werknemers binnen BUX en BUX Technology BV (BUX Technology) en alle andere personen die werken onder de verantwoordelijkheid van BUX of BUX Technology.

3. Algemene principes

3.1 Het is aan werknemers niet toegestaan om te proberen het Beleid te omzeilen, te omzeilen of op een andere manier de beoogde effecten van het Beleid tegen te gaan;

3.2 Het Beleid is genderneutraal, dit betekent dat discriminatie in beloning op basis van geslacht of sekse strikt verboden is. Het beleid is ook gebaseerd op het principe van gelijke beloning voor werk van gelijke waarde;

3.3 Bij de toepassing van het Beleid moeten belangenconflicten worden vermeden en voorkomen, in overeenstemming met het Beleid inzake Belangenconflicten van BUX;

3.4 BUX is zich bewust van haar rol in de samenleving als onderdeel van de financiële sector en omarmt maatschappelijk verantwoord ondernemen.

3.5 Dit Beleid wordt jaarlijks geëvalueerd en waar nodig aangepast, bijvoorbeeld als gevolg van wijzigingen in wet- en regelgeving op het gebied van beloningen.

4. Typen variabele Remuneratie:

4.1 Prestatiegerelateerde variabele remuneratie: Binnen BUX wordt geen prestatiegerelateerde variabele remuneratie toegekend.

4.2 Bijzondere variabele remuneratie componenten: In zeer specifieke situaties kan een speciale (specifieke) variabel remuneratie component worden toegekend aan medewerkers in overeenstemming met de toepasselijke remuneratie beperkingen (een voorbeeld is een tekenbonus). Dit is niet gebaseerd op prestaties.

4.3 Maximale variabele remuneratie: Indien een variabele remuneratie wordt toegekend, wordt de toekenning gemaximaliseerd door de toepasselijke variabele remuneratie percentages op basis van de remuneratie wetgeving.

5. Bestuur en besluitvorming

De Raad van Bestuur : De Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor de dagelijkse uitvoering van het beleid en het toezicht op compliance risico's in dit verband en kan, waar nodig en relevant, uitzonderingen op het beleid goedkeuren.

Compliance: De functie Compliance heeft een ondersteunende en adviserende rol met betrekking tot de inhoud en implementatie van dit beleid.

Risicomanagement: De Risicomanagement functie heeft een ondersteunende en adviserende rol met betrekking tot de inhoud en implementatie van dit beleid.

Interne audit: De interne auditfunctie voert jaarlijks een onafhankelijke audit uit met betrekking tot het ontwerp, de implementatie en de effecten van dit beleid.

People Team (HR): Het People Team heeft een leidende en adviserende rol met betrekking tot de inhoud en uitvoering van dit beleid. Daarnaast formuleert het People Team de methoden voor het bepalen van beloningsniveaus voor medewerkers en coördineert het het goedkeuringsproces van het beleid.

6. Wet en regelgeving:

Op dit beleid is de volgende wet- en regelgeving van toepassing:

- Wet beloningsbeleid financiële instellingen (Wbfo)
- Wet op het financieel toezicht (Wft) (artikelen 1:111 tot 1:130 en 4:14 Wft)
- Wet nadere beloningsmaatregelen financiële ondernemingen (Wnbfo)
- Markets in Financial Instruments Directive inclusief gedelegeerde handelingen (MiFID II)
- Europese Richtlijn Kapitaalvereisten (ERK)
- Europese Verordening Kapitaalvereisten (EVR)
- Regeling beheerst beloningsbeleid 2017 (Rbb 2017) van De Nederlandsche Bank N.V. (DNB)

- Richtlijn beleggingsondernemingen (IFD) en Verordening beleggingsondernemingen (IFR)
- Regeling beheerst beloningsbeleid 2021 (Rbb 2021).

- En de volgende Richtsnoeren:
 - ESMA Guidelines on certain aspects of the MiFID II remuneration requirements.
 - EBA-richtsnoeren voor een deugdelijk beloningsbeleid in het kader van Richtlijn (EU) 2019/2034
 - EBA Richtsnoeren betreffende de benchmarkoefeningen inzake beloningspraktijken en de loonkloof tussen mannen en vrouwen onder Richtlijn (EU) 2019/2034
 - EBA-richtsnoeren inzake de gegevensverzameling betreffende veelverdieners in het kader van Richtlijn 2013/36/EU en in het kader van Richtlijn (EU) 2019/2034
 - Besluit prudentiële regels financiële ondernemingen (artikel 23b jo nieuwsbrief risicocomité juli 2022