

Résumé de la Politique de Rémunération : Février 2025

BUX B.V. (BUX) a mis en place une Politique de Rémunération. Cette Politique vise à attirer et à retenir le personnel adéquat pour soutenir et réaliser la stratégie de l'entreprise, à garantir le respect de la législation applicable en matière de rémunération et à s'assurer que notre équipe agit dans le meilleur intérêt du client (sans être incitée par la rémunération à opérer d'une manière spécifique).

1. Objectif

La Politique de Rémunération vise à décourager la prise de risque excessive et le court-termisme, à éviter que les clients ne soient traités avec négligence, à encourager une gestion efficace des risques et à soutenir les comportements positifs en accord avec les politiques et la culture du BUX.

2. Champ d'application de la Politique de Rémunération

La Politique s'applique à tous les employés du BUX et de BUX Technology BV (BUX Technology) et à toutes les autres personnes travaillant sous la responsabilité du BUX ou de BUX Technology.

3. Principes généraux:

3.1 Les employés ne sont pas autorisés à tenter de contourner la Politique ou à en contrer les effets escomptés ;

3.2 La Politique est neutre sur le plan du genre, ce qui signifie que la discrimination en matière de rémunération fondée sur le genre ou le sexe est strictement interdite. La Politique est également fondée sur le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale ;

3.3 Dans l'application de la Politique, les conflits d'intérêts doivent être évités et prévenus, conformément à la Politique de Conflits d'Intérêts du BUX ;

3.4 BUX est conscient de son rôle dans la société en tant que membre du secteur financier et s'engage à respecter les règles sociales.

3.5 Cette Politique sera revue annuellement et adaptée si nécessaire, par exemple en raison de changements dans les lois ou réglementations en matière de rémunération.

4. Types de rémunération variable:

4.1 Rémunération variable liée à la performance: Au sein du BUX, aucune rémunération variable liée à la performance n'est attribuée.

4.2 Composantes spéciales de la rémunération variable: Dans des situations très spécifiques, une composante spéciale (spécifique) de rémunération variable peut être attribuée aux employés conformément aux restrictions applicables en matière de rémunération (par exemple, un bonus de signature). Cette composante n'est pas basée sur les performances.

4.3 Rémunération variable maximale: En cas d'attribution d'une rémunération variable, celle-ci est maximisée par les pourcentages de rémunération variable applicables, conformément à la législation en matière de rémunération.

5. Gouvernance et prise de décision:

Le Conseil de Direction: Le Conseil de Direction est responsable de la mise en œuvre quotidienne de la Politique et de la surveillance des risques de conformité associés; il peut approuver des exceptions à la Politique lorsque cela est nécessaire et pertinent.

Compliance: La fonction de Compliance a un rôle de soutien et de conseil en ce qui concerne le contenu et la mise en œuvre de la présente Politique.

Gestion des Risques: La fonction de Gestion des Risques joue un rôle de soutien et de conseil en ce qui concerne le contenu et la mise en œuvre de la présente Politique.

Audit interne: La fonction d'audit interne réalise chaque année un audit indépendant portant sur la création, la mise en œuvre et les effets de la présente Politique.

People Team (RH): People Team joue un rôle de direction et de conseil en ce qui concerne le contenu et la mise en œuvre de la présente Politique. Cette équipe élabore également les méthodes de détermination des niveaux de rémunération des employés et coordonne le processus d'approbation de la Politique.

6. Lois et règlements:

La présente Politique est régie par les lois et réglementations suivantes:

- Loi sur la politique de rémunération des institutions financières néerlandaises (Wbfo).
- Loi néerlandaise sur la surveillance financière (Wft) (sections 1:111 à 1:130 et 4:14 Wft).
- Loi néerlandaise sur les mesures complémentaires de rémunération des entreprises financières (Wnbfo).
- Directive sur les marchés d'instruments financiers, y compris les actes délégués (MiFID II).
- Directive européenne sur l'adéquation des fonds propres (CRD).
- Règlement européen sur l'adéquation des fonds propres (CRR).
- Règlement sur les bonnes pratiques de rémunération 2017 (Rbb 2017) de la Nederlandsche Bank N.V. (DNB).
- Directive sur les entreprises d'investissement (IFD) et règlement sur les entreprises d'investissement (IFR).

- Règlement sur les bonnes politiques de rémunération 2021 (Rbb 2021).

Et les lignes directrices suivantes:

- Lignes directrices de la ESMA sur certains aspects des exigences en matière de rémunération de la MiFID II.
- Lignes directrices de EBA sur les politiques de rémunération saines en vertu de la directive (UE) 2019/2034.
- Lignes directrices de l'ABE sur les exercices d'étalonnage des pratiques de rémunération et l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au titre de la directive (UE) 2019/2034.
- Lignes directrices de EBA sur les exercices de collecte de données concernant les hauts revenus en vertu de la directive 2013/36/UE et de la directive (UE) 2019/2034.
- Décret relatif aux règles prudentielles applicables aux entreprises financières (article 23b jo comité des risques de la lettre d'information juillet 2022).