

Automatisch gegenereerde vertaling vanuit brontaal Engels. In geval van tegenstrijdigheid is de brontaal doorslaggevend.

Toelichting bij het Beloningsbeleid voor de raad van bestuur en de raad van commissarissen

Onder punt 5 wordt voorgesteld om een beloningsbeleid 2025 (het "Beloningsbeleid") voor de raad van bestuur ("RvB") en de raad van commissarissen ("RvC") vast te stellen. Deze toelichting beschrijft het gevolgde proces en de wijze waarop Triodos Bank diverse belanghebbenden heeft geconsulteerd, alsmede de belangrijkste voorgestelde wijzigingen in het Beloningsbeleid voor de raad van bestuur en het Beloningsbeleid voor de raad van commissarissen (de "Beleidslijnen"). Deze toelichting is door middel van verwijzing opgenomen in de voorgestelde Beleidslijnen die op onze website is gepubliceerd, en vormt een integraal onderdeel van de voorstellen.

Onder voorbehoud van goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders ("AVA") zal het Beloningsbeleid voor de raad van bestuur van kracht worden vanaf de datum van de notering aan Euronext Amsterdam ("Notering") en het beleid 2023 vervangen. Als de Notering niet plaatsvindt, zal het geactualiseerde Beloningsbeleid voor de raad van bestuur niet van kracht worden. Het Beloningsbeleid voor de raad van commissarissen is onderhevig aan goedkeuring door de AvA en zal in werking treden vanaf de datum van de AvA. Dit is het eerste Beloningsbeleid voor de raad van commissarissen.

De voorstellen worden gedaan in overeenstemming met de Nederlandse wettelijke eis dat het beloningsbeleid van een onderneming ten minste eenmaal in de vier jaar moet worden vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van de onderneming. Het voorgestelde beleid is opgesteld door het Nomination & Remuneration Committee van de raad van commissarissen (NRC), is ondersteund door de raad van commissarissen na overleg met en een positieve aanbeveling van de Nederlandse ondernemingsraad, en wordt voorgelegd aan de AVA.

Proces voor het ontwikkelen van het beleid

Triodos Bank waardeert de meningen van haar stakeholders en is zich bewust van de gevoeligheden binnen Triodos Bank en in de samenleving met betrekking tot RvB- en RvC-beloningen.

In maart en april 2025 hebben de voorzitter van de raad van commissarissen en de voorzitter van de NRC van de raad van commissarissen overleg gevoerd met belanghebbenden om hun feedback en steun te vragen voor het voorgestelde beleid. Er is gesproken met het bestuur van Stichting Administratiekantoor Aandelen Triodos Bank ("SAAT"), verschillende van Triodos Bank's grootste institutionele beleggers, (vertegenwoordigers van) grote certificaathouders en vertegenwoordigers van institutionele en particuliere aandeelhouders, die samen een aanzienlijk percentage van het geplaatste aandelenkapitaal vertegenwoordigen. Bij het opstellen van het Beloningsbeleid RvB is ook rekening gehouden met de lonen en andere arbeidsvoorwaarden van medewerkers (inclusief interne beloningsverhoudingen).

Benchmarkbenadering voor het beleid

Triodos Bank wil transparant zijn over haar RvB en RvC beloningsbenadering. De benchmark is de Euronext Small Cap Index (AScX) binnen de bandbreedte van geselecteerde sectorgenoten die het meest vergelijkbaar worden geacht met Triodos Bank, waarbij de noodzaak van contextualisering door een bredere maatschappelijke analyse wordt onderkend. De samenstelling van de referentiegroep wordt elk jaar duidelijk vermeld in het remuneratierapport en eventuele wijzigingen in de samenstelling worden toegelicht.

De Code *Banken* benadrukt het belang van sector-overschrijdende beloningsbenchmarking. Triodos Bank bevindt zich rond de mediaan van de AScX in termen van verwachte marktkapitalisatie en aantal werknemers. Zodra Triodos Bank aan Euronext Amsterdam genoteerd is en de handelsliquiditeit toeneemt,

zal zij waarschijnlijk deel gaan uitmaken van de AscX. Daarom is de Small Cap een natuurlijke vergelijkingsgroep voor Triodos Bank. De huidige ASCX benchmark groep is als volgt:

	Company	Market Cap (Euro)	Employees	GICS Subindustry	Country of HQ
1	Koninklijke BAM Groep	1,095	13,263	Construction & Engineering	Netherlands
2	Theon International	887	303	Aerospace & Defense	Cyprus
3	TomTom	771	3,499	Application Software	Netherlands
4	PostNL	641	33,488	Air Freight & Logistics	Netherlands
5	Silgro Food Group	613	4,524	Food Distributors	Netherlands
6	Wereldhave	602	117	Retail REITs	Netherlands
7	Renewi	594	6,756	Environmental & Facilities Services	United Kingdom
8	Pharming Group	568	415	Biotechnology	Netherlands
9	Brunel International	535	12,539	Human Resource & Employment Services	Netherlands
10	Acomo	520	1,151	Food Distributors	Netherlands
11	Koninklijke Heijmans	512	5,487	Construction & Engineering	Netherlands
12	Triodos Bank	450	1,851	Financial Services	Netherlands
13	Vastned Retail	439	31	Retail REITs	Netherlands
14	Nedap	420	964	Electronic Equipment & Services	Netherlands
15	Fastned	419	222	Automotive Retail	Netherlands
16	B&S Group	409	2,102	Distributors	Luxembourg
17	NSI	383	67	Office REITs	Netherlands
18	Sif Holding	313	762	Heavy Electrical Equipment	Netherlands
19	ForFarmers	237	2,269	Agricultural Products & Services	Netherlands
20	NX Filtration	234	166	Industrial Machinery & Supplies & Components	Netherlands
21	Azerion	208	1,110	Interactive Media & Services	Netherlands
22	Avantium	205	262	Research & Consulting Services	Netherlands
23	Kendrion	201	2,606	Automotive Parts & Equipment	Netherlands
24	CM.com	200	720	Application Software	Netherlands
25	Ebusco Holding	173	834	Construction Machinery & Heavy Transportation Equipment	Netherlands
26	Accsys Technologies	162	245	Forest Products	United Kingdom

Houd er rekening mee dat de marktkapitalisatiewaarden in de bovenstaande tabel gebaseerd zijn op 3-maandsgemiddelden van 5 april 2024 tot 5 juli 2024. Deze marktkapitalisaties kunnen in 2025 licht gewijzigd zijn.

Naast de robuuste ASCX-benchmark kunnen geselecteerde *peers* die het meest vergelijkbaar worden geacht met Triodos Bank een extra bandbreedte bieden om op af te stemmen. Dit zijn voornamelijk Nederlandse *peers* in de financiële dienstverlening: Volksbank, NIBC, Van Lanschot Kempen, BNG, FMO, NWB Bank.

Daarnaast heeft Triodos Bank ook gekeken naar een maatschappelijke benchmark en de samenstelling van deze benchmark die bestaat uit non-profitorganisaties (voor zover gegevens openbaar beschikbaar zijn).

Uitkomsten van het beleid en overweging van toekomstige ontwikkelingen

Beloningsbeleid raad van bestuur

De meeste voorgestelde wijzigingen in het Beloningsbeleid voor de RvB zijn om ervoor te zorgen dat de bepalingen in overeenstemming zijn met het Burgerlijk Wetboek voor beursgenoteerde ondernemingen. Daarnaast is er de wens om meer duidelijkheid te verschaffen over de benchmark en referentiegroep voor de beloning van de raad van bestuur.

Wij wijzen u erop dat het als aan Euronext genoteerde bank na verloop van tijd wenselijk kan worden geacht dat de leden van de raad van bestuur een persoonlijke financiële afstemming (*alignment*) hebben op de prestaties van de aan Euronext genoteerde certificaten van Triodos Bank. De raad van commissarissen zal overwegen of en wanneer een dergelijke afstemming wenselijk is, rekening houdend met de missie en waarden van Triodos Bank en de perspectieven op waardecreatie op de lange termijn voor alle belanghebbenden van Triodos Bank, met inbegrip van de samenleving als geheel. Als de raad van commissarissen tot de conclusie komt dat het huidige standpunt ten aanzien van de prestatie-gerelateerde beloning van de raad van bestuur moet worden gewijzigd, zal hiervoor voorafgaande goedkeuring worden verkregen van de AVA. Tot die tijd wordt er bij Triodos Bank geen aandelen- of certificatenregeling aangeboden aan de leden van de raad van bestuur.

Vergeleken met de benchmark is de beloning bij Triodos Bank zeer bescheiden. De huidige beloning van de leden van de raad van bestuur ligt rond het 25^e percentiel van de benchmark. Ook wanneer de analyse wordt verrijkt met sociale benchmarkvergelijkingen, komt de beloning van Triodos aan de lage kant uit. We constateren dan ook dat de beloning van de leden van de raad van bestuur aanzienlijk afwijkt van die

van vergelijkbare ondernemingen. Desondanks is de raad van commissarissen van mening dat dit niet het juiste moment is om significante wijzigingen aan te brengen in de salarisstructuur van de raad van bestuur.

Beloningsbeleid raad van commissarissen

Het hebben van een beloningsbeleid voor de raad van commissarissen is een vereiste voor beursgenoteerde ondernemingen. Andere doelstellingen, zoals het aanbrengen van wijzigingen in de vergoedingen of de vergoedingenstructuur van de raad van commissarissen, hebben momenteel niet de hoogste prioriteit van de raad van commissarissen. Daarom vindt de raad van commissarissen dit niet het juiste moment om significante wijzigingen aan te brengen in de vergoedingen of de vergoedingenstructuur, ook al zien we bij Triodos Bank een aanzienlijk verschil tussen de vergoedingen van de raad van commissarissen en die van vergelijkbare ondernemingen. De thans voorgestelde wijzigingen in de vergoedingen en de vergoedingenstructuur zijn tot een minimum beperkt en zijn uitsluitend gericht op toekomstige inflatie-indexatie en het creëren van consistentie in de vergoedingenstructuur voor alle commissarissen. Zoals uitgelegd in de specifieke toelichting hieronder, betekent het voorgestelde beleid voor sommige niet-Nederlandse leden van de raad van commissarissen dat hun totale vergoeding zal dalen, aangezien er in het voorgestelde beleid niet langer een vergoeding zal zijn voor internationale reisdagen.

De raad van commissarissen zal de marktontwikkelingen op het gebied van vergoedingen en vergoedingsstructuren voor de raad van commissarissen blijven volgen. Als de raad van commissarissen overweegt om in de toekomst wijzigingen aan te brengen in de vergoedingen en/of de vergoedingenstructuur, zal zij opnieuw belanghebbenden om feedback en afstemming vragen. Voor eventuele wijzigingen zal voorafgaande goedkeuring worden verkregen van de AVA.

Specifieke opmerkingen over het voorgestelde Beloningsbeleid voor de raad van bestuur

Hoofdstuk 1: De stakeholderpeilingen, waaronder die met de ondernemingsraad, worden genoemd. Er wordt vermeld dat er wijzigingen worden doorgevoerd naar aanleiding van de voorgenomen Notering van de certificaten van aandelen van Triodos Bank op Euronext, waaraan bepaalde eisen worden gesteld. Opgemerkt wordt dat leden van de raad van bestuur geen arbeidscontract zullen hebben, maar een overeenkomst van opdracht (hoofdstuk 5). De ingangsdatum van het voorgestelde Beloningsbeleid voor de RvB zal de datum van Notering zijn. Als er geen Notering plaatsvindt, is dit voorgestelde Beloningsbeleid voor de RvB niet van toepassing.

Hoofdstuk 3: Dit hoofdstuk geeft de visie weer dat het Beloningsbeleid voor de RvB bijdraagt aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen, het streven naar positieve impact en de duurzaamheid van de onderneming, zoals vereist volgens artikel 2:135 (6) (a) van het Burgerlijk Wetboek.

Hoofdstuk 4: Het Beloningsbeleid voor de RvB houdt rekening met het salaris en de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers en de leden van de raad van bestuur van de onderneming, de *beloningsverhoudingen* binnen de onderneming en het *maatschappelijk draagvlak*.

Hoofdstuk 4: Er is taal toegevoegd om aan te geven dat het beloningsbeleid de raad van bestuur niet aanmoedigt om ESG-risico's te nemen.

Hoofdstuk 4: De bepalingen over 'arbeidsvoorwaarden voor nieuwe werknemers' zijn vervangen door tekst over een eenmalige bonus bij indiensttreding, die in specifieke omstandigheden kan worden toegekend om de indienstneming van een nieuw bestuurslid veilig te stellen. Dergelijke beloningen worden tot een minimum beperkt.

Hoofdstuk 4: De benchmark wordt aangepast aan de Euronext Small Cap Index en binnen de bandbreedte van geselecteerde sectorgenoten die het meest vergelijkbaar worden geacht met Triodos Bank. Bovendien wordt de stijging van de beloning in de context geplaatst van een bredere maatschappelijke analyse.

Hoofdstuk 4: Er is een paragraaf opgenomen over producten van Triodos Bank.

Hoofdstuk 4: De beloningselementen die van toepassing zijn op de overeenkomsten van opdracht worden uiteengezet, inclusief consistentie tussen de leden van de raad van bestuur wat betreft ontslagregelingen. De verwijzing naar andere vergoedingen is beperkt en hierover wordt gerapporteerd in jaarverslagen.

Hoofdstuk 5: Andere contractuele regelingen worden gespecificeerd.

Hoofdstuk 7: De afwijkingsclausule op basis van artikel 2:135a lid 4 Burgerlijk Wetboek wordt uiteengezet. De afwijkingsclausule is aangepast aan de huidige marktpraktijken. Elke afwijking en de beweegredenen daartoe, zullen worden bekendgemaakt in het remuneratierapport over het jaar waarin deze wordt toegepast, indien en waar deze wordt toegepast.

Hoofdstuk 8: Het documenteigendom en de herzieningstermijn zijn toegevoegd.

Specifieke opmerkingen over het voorgestelde beloningsbeleid voor de raad van commissarissen

Dit is het eerste geformaliseerde beloningsbeleid van de RvC, waarover wordt gestemd door de aandeelhouders. Het beleid is erop gericht om een gevarieerde groep van voldoende gekwalificeerde en ervaren commissarissen te kunnen blijven aantrekken en behouden, zoals passend is voor een gereguleerde bank, die de missie en waarden van Triodos Bank volledig ondersteunen in het belang van alle belanghebbenden, met inbegrip van de gemeenschap van certificaathouders zoals deze is en zich zal ontwikkelen gedurende de beleidsperiode 2025-2029. De beloning voor de RvC is niet afhankelijk van de resultaten van Triodos Bank en bevordert een adequate vervulling van de rol van de RvC en weerspiegelt de verantwoordelijkheden en bestede tijd.

De meest opvallende items zijn:

Indexering van vergoedingen: in het voorgestelde Beloningsbeleid voor de RvC worden toekomstige verhogingen van vergoedingen doorgevoerd door middel van indexering, gelijk aan en gelijktijdig met de loonindexatie in de CAO die van toepassing is op de medewerkers van Triodos Bank in Nederland (CAO Banken). Indexatie dicht het verschil tussen de vergoedingen van de raad van commissarissen van Triodos Bank en de relevante benchmark en referentiegroep niet. Desalniettemin zullen toekomstige vergoedingen - behoudens indexatie - op enig moment tijdens de beleidsperiode uitsluitend worden verhoogd nadat voorstellen daartoe zijn voorgelegd aan een specifieke bindende aandeelhoudersstemming waarvoor een goedkeuring van 50% is vereist.

Internationale reiskostenvergoeding: Voorheen verstrekte Triodos Bank een vergoeding voor commissarissen die voor de uitoefening van hun functie naar het buitenland reisden van € 1.000 per gelegenheid, met een maximum van € 12.000 cumulatief per jaar. Deze vergoeding stamt uit een tijd waarin online vergaderen nog niet zo gebruikelijk was en heeft geleid tot inconsistente vergoedingen voor de verschillende leden van de RvC. De RvC stelt voor om deze vergoeding te schrappen.

Afwijkingsclausule: Deze is aangepast om de huidige marktpraktijken weer te geven. Elke afwijking en de beweegredenen om deze toe te passen zullen worden vermeld in het volgende remuneratierapport in het jaar waarin deze wordt toegepast, indien en waar deze wordt toegepast.

Honorariumschema:

- Het grote verschil tussen de huidige beloning en de markt is deels veroorzaakt doordat de raad van commissarissen van Triodos sinds de AVA van 2019 heeft afgezien van indexatie. In diezelfde periode bedroeg de loonindexatie in de CAO Banken cumulatief 20%.
- Op basis van de CAO Banken zullen de tarieven het komende jaar met 4,535% worden verhoogd. Dit cijfer is bepaald in overeenstemming met de CAO-Banken loonsverhogingen van 1% per 1-7-2025 en 3,5% per 1-1-2026, cumulatief optellend tot 4,535%.
- Daarom is de huidige tariefstructuur en de voorgestelde tariefstructuur:

	Huidige vergoedingen	Kosten per 2025 AVA	Vergoedingen per 1-7-2025	Vergoedingen 1-1- 2026
Lidmaatschapskosten				
Voorzitter	€30.000	€30.000	€30.300	€31.361
Vice-voorzitter	€20.000	€20.000	€20.200	€20.907
Lid	€20.000	€20.000	€20.200	€20.907
Commissie Vergoedingen				
ARC voorzitter	€6.000	€6.000	€6.060	€6.272
ARC-lid	€5.000	€5.000	€5.050	€5.227
NRC voorzitter	€5.000	€5.000	€5.050	€5.227
NRC lid	€4.000	€4.000	€4.040	€4.181
Internationale reiskostenvergoeding	€1.000 per gelegenheid tot €12.000 per jaar	Niet langer van toepassing	Niet langer van toepassing	Niet langer van toepassing