



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

Beloningsbeleid raad van bestuur

Na goedkeuring door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 23 mei 2025

Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	3
2.	Toepassingsgebied.....	3
3.	De missie en waarden van Triodos Bank.....	3
4.	De beloning van Triodos Bank.....	3
5.	Andere regelingen	5
6.	Procedures.....	5
7.	Eigendom en onderhoud	6

1. Inleiding

Dit beloningsbeleid (het "Beleid") zet de algemene beginselen uiteen met betrekking tot de beloning van de leden van de raad van bestuur (de "raad van bestuur") van Triodos Bank N.V. ("Triodos Bank") en wordt op voorstel van en ondersteund door de raad van commissarissen van Triodos Bank (de "raad van commissarissen") voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders ("AvA") op 23 mei 2025. Indien goedgekeurd, zal dit Beleid van kracht zijn vanaf de datum van notering aan Euronext ("Notering") en vervangt het alle eerdere versies van het beloningsbeleid van Triodos Bank voor leden van de raad van bestuur. Bij het evalueren en herzien van dit Beleid heeft de raad van commissarissen de feedback van relevante belanghebbenden in overweging genomen. Met een aantal belanghebbenden van Triodos Bank (particuliere en institutionele beleggers) is gesproken over de wijzigingen in het beleid en de Ondernemingsraad heeft positief geadviseerd over het herziene beleid.

In vergelijking met de vorige versie is de formulering van deze versie van het Beleid aangepast om te voldoen aan de wettelijke vereisten voor beursgenoteerde ondernemingen, in het bijzonder de vereisten zoals uiteengezet in artikel 2:135a van het Burgerlijk Wetboek. Daarnaast verduidelijkt het Beleid dat de leden van de raad van bestuur een overeenkomst van opdracht zullen hebben in plaats van een arbeidsovereenkomst zoals bij de Notering van Triodos Bank en dat de beloning van de leden van de raad van bestuur zal worden vergeleken met een referentiegroep bestaande uit de volledige Euronext Small Cap Index en binnen de bandbreedte van geselecteerde sectorgenoten ligt.

Triodos Bank streeft ernaar dit Beleid uit te voeren in overeenstemming met alle toepasselijke wet- en regelgeving en de relevante governance codes, in het bijzonder Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo), de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2021 van DNB en AFM, de Code Banken en alle overige wet- en regelgeving op het gebied van beloningen. Triodos Bank houdt ook rekening met de Nederlandse Corporate Governance Code 2025 (CGC 2025).

Dit Beleid wordt ten minste elke vier jaar herzien en ter goedkeuring voorgelegd in overeenstemming met artikel 2:135a van het Burgerlijk Wetboek en de gebruiken van Triodos Bank

2. Toepassingsgebied

Het Beleid is van toepassing op de raad van bestuur van Triodos Bank.

3. De missie en waarden van Triodos Bank

Het Beleid is opgesteld in het kader van de ondersteuning van de missie en waarden van Triodos Bank en om bij te dragen aan haar strategie, langetermijnbelangen, het nastreven van een positieve impact en de duurzaamheid van de onderneming. Als koploper op het gebied van verantwoord bankieren en als waardegedreven dienstverlener houdt Triodos Bank rekening met de belangen van al haar belanghebbenden om de missie en waarden van Triodos Bank verder te versterken in een duurzame, sociaal inclusieve samenleving.

Het Beleid is ontworpen in overeenstemming met het beloningsbeleid voor de gehele organisatie, gebaseerd op het principe dat de inkomsten van Triodos Bank worden gegenereerd door de gezamenlijke inspanningen van alle medewerkers.

4. De beloning van Triodos Bank

Beloning van de raad van bestuur en beloningsverhouding

Triodos Bank streeft naar een passend evenwicht tussen interne consistentie en externe ontwikkelingen

(zoals de concurrentiepositie en relevante ontwikkelingen op de arbeidsmarkt). Het handhaven van dit evenwicht kan uitdagingen met zich meebrengen naarmate de onderneming zich ontwikkelt.

De beloning van de leden van de raad van bestuur is gericht op duurzame waardecreatie op de lange termijn en houdt rekening met de rol en verantwoordelijkheden van de leden van de raad van bestuur, evenals met de interne beloningsverhouding die door Triodos Bank wordt gehanteerd en waarover door Triodos Bank wordt gerapporteerd. De interne beloningsverhouding dient als een belangrijke indicator voor de raad van commissarissen bij het vaststellen van de individuele beloning van ieder lid van de raad van bestuur en bij het evalueren en herzien van dit Beleid.

Variabele beloning

Triodos Bank heeft ervoor gekozen de raad van bestuur geen variabele beloning aan te bieden, omdat dit niet in het langetermijnbelang van de bank wordt geacht. De raad van bestuur heeft geen recht op een bonusregeling.

Als duurzame bank met een grote impact worden alle bestuursleden beoordeeld op hun effectiviteit om ervoor te zorgen dat onze activiteiten een meetbare positieve impact hebben op het milieu en de maatschappij, met behoud van gezonde financiële prestaties en een bescheiden risicoprofiel. Het Beleid legt de nadruk op vaste compensatie, wat ons helpt om kortetermijn-prikkels te vermijden die tot duurzaamheidsrisico's zouden kunnen leiden. Deze benadering integreert onze duurzaamheidsdoelstellingen in onze *core governance* en versterkt tegelijkertijd ons streven naar effectief ESG-risicobeheer. Door verantwoorde besluitvorming en langetermijndenken te stimuleren, bereiken we duurzame groei zonder onze waarden en principes in gevaar te brengen.

In specifieke omstandigheden kan de raad van commissarissen een introductiebonus toekennen aan nieuwe leden van de, met inachtneming van de relevante wettelijke vereisten. Dergelijke toekenningen worden tot een minimum beperkt.

Benchmark en referentiegroep

Om de verantwoordelijkheid van de leden van de raad van bestuur adequaat te weerspiegelen en om hooggekwalificeerde leden van de raad van bestuur te kunnen blijven aantrekken en behouden, die nodig zijn om de missie van Triodos Bank en duurzame waardecreatie op de lange termijn te waarborgen, wordt het vaste salaris van de leden van de raad van bestuur ten minste elke drie jaar gebenchmarkt met ondersteuning van een externe leverancier. De gebruikte benchmark is de volledige Euronext Small Cap Index en ligt binnen een bandbreedte van geselecteerde sectorgenoten en wordt het meest vergelijkbaar geacht met Triodos Bank. Bovendien wordt de stijging van de beloning in context geplaatst van een bredere maatschappelijke analyse. In lijn met de bedrijfspraktijk zal de beloning van de leden van de raad van bestuur onder de mediaan blijven van de referentiegroep van vergelijkbare ondernemingen die in de benchmark wordt gebruikt.

Vast

Het vaste salaris van elk lid van de is een gebruikelijk contant salaris van een vooraf vastgesteld bedrag dat de rol en verantwoordelijkheden van het individu weerspiegelt en een voortdurende bijdrage aan de functie beloont.

Individuele vaste salarissen worden vastgesteld door de raad van commissarissen, op advies van de Nomination & Remuneration Committee ("NRC") en kunnen naar goeddunken van de raad van commissarissen worden aangepast, rekening houdend met benchmarkgegevens, input van de leden van de raad van bestuur zelf, collectieve verhogingen voor de toepasselijke medewerkerspopulatie binnen Triodos Bank en de interne beloningsverhouding.

Pensioen

Leden van de raad van bestuur nemen op dezelfde wijze deel aan de toepasselijke pensioenregeling van Triodos Bank als andere medewerkers van Triodos Bank in Nederland. De pensioenregeling van Triodos Bank in Nederland is gekwalificeerd als een toegezegde-bijdrageregeling. De verplichting aan de deelnemende leden bestaat daarom uit het betalen van de overeengekomen pensioenbijdrage. Leden van de raad van bestuur ontvangen een bruto maandelijkse toelage voor het deel van hun vaste

salaris boven het wettelijk maximum pensioengevend inkomen, op dezelfde manier als andere medewerkers van Triodos Bank die hiervoor in aanmerking komen.

Triodos Bank producten

Voor de leden van de raad van bestuur gelden met betrekking tot de door Triodos Bank en haar dochtermaatschappijen aangeboden producten en diensten geen gunstiger voorwaarden dan voor andere klanten.

Overige voordelen

Er zijn een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden van toepassing, zoals de lease-autoregeling. Voor meer informatie over de secundaire arbeidsvoorwaarden verwijzen we naar de verantwoording in het jaarverslag in onder andere het 'remuneratierapport'.

De raad van commissarissen zal de waarde van het arbeidsvoorwaardenpakket jaarlijks bekendmaken in het Remuneratierapport, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.

Ontslagvergoeding

De leden van de raad van bestuur kunnen in aanmerking komen voor een (contractuele) ontslagvergoeding in geval van voortijdige beëindiging. Dit is verder vastgelegd in de individuele overeenkomst van opdrachten. Zoals vastgelegd in het beloningsbeleid voor de gehele organisatie, zal een eventuele ontslagvergoeding te allen tijde gemaximeerd zijn op twaalf maanden vast salaris en te allen tijde in overeenstemming zijn met de toepasselijke wettelijke en reglementaire regels en zal het falen van een lid van de raad van bestuur niet belonen

5. Andere regelingen

Benoemingstermijn

Tot 2021 werden de leden van de raad van bestuur voor onbepaalde tijd benoemd. Vanaf 2021 worden nieuwe leden van de raad van bestuur benoemd voor een periode van vier jaar, met de mogelijkheid tot herbenoeming.

Overeenkomst van opdracht

Alle leden van de raad van bestuur hebben een overeenkomst van opdracht met Triodos Bank voor onbepaalde tijd, met een opzegtermijn van ten minste drie maanden voor zowel Triodos Bank als de leden van de raad van bestuur.¹ De overeenkomst van opdracht eindigt in het algemeen van rechtswege aan het einde van een (her)benoemingstermijn. De voorwaarden van de overeenkomst van opdrachten zullen worden afgestemd op dit Beleid.

Leningen

Triodos Bank verstrekt geen persoonlijke leningen, garanties of voorschotten aan de leden van de raad van bestuur, tenzij dit gebeurt in het kader van de normale bedrijfsuitoefening tegen voorwaarden die gelden voor alle medewerkers en met voorafgaande goedkeuring van de raad van commissarissen. Er wordt geen kwijtschelding van leningen verleend.

Triodos Bank voorziet in een vrijwaring voor de leden van de raad van bestuur, voor zover toegestaan onder de toepasselijke wet- en regelgeving.

6. Procedures

Uitvoering van het Beleid

Dit Beleid wordt vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders van Triodos Bank na het standpunt van de ondernemingsraad en andere relevante belanghebbenden te hebben ingewonnen

¹ Voor de contracten die eindigen in 2025 kan een andere opzegtermijn gelden op basis van bestaande contracten.

en ondersteund door de raad van commissarissen. Het Beleid wordt ten minste elke vier jaar na vaststelling opnieuw ter vaststelling voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders. Het Beleid wordt gecontroleerd, geïmplementeerd en uitgevoerd door de raad van commissarissen. De NRC adviseert de raad van commissarissen over zaken met betrekking tot de beloning van de raad van bestuur. De beloning van de raad van bestuur wordt vastgesteld door de raad van commissarissen in overeenstemming met dit Beleid, op advies van de NRC.

Afwijking

Zoals bepaald in de Nederlandse wet kan de raad van commissarissen tijdelijk en onder uitzonderlijke omstandigheden afwijken van dit Beleid, uiterlijk totdat een nieuw beloningsbeleid is vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders. Uitzonderlijke omstandigheden omvatten alleen situaties waarin de afwijking van dit Beleid noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de onderneming als geheel te dienen of om haar levensvatbaarheid te waarborgen. Dit kan betrekking hebben op alle aspecten van het Beleid. Afwijkingen zullen worden afgestemd op de belangrijkste doelstellingen en principes van het Beleid en dergelijke afwijkingen zullen worden gemaakt door de raad van commissarissen op voorstel van de NRC. Afwijkingen worden openbaar gemaakt in het daaropvolgende remuneratierapport.

7. Eigendom en onderhoud

Dit document is eigendom van de Group Director HR. Dit document en alle wijzigingen daarin moeten worden goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders. Het zal minimaal elke vier jaar worden herzien. Ontwikkelingen in de organisatie, de markt of in wetgeving kunnen aanleiding geven tot een snellere herziening.