

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

## **Beloningsbeleid raad van commissarissen**

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. Beloning Triodos Bank .....	3
5. Contractuele voorwaarden en andere voordelen .....	4
6. Afwijking .....	5
7. Eigendom en onderhoud .....	5

## 1. Inleiding

Dit beloningsbeleid (het "Beleid") zet algemene beginselen uiteen met betrekking tot de beloning van de leden van de raad van commissarissen (de "raad van commissarissen") van Triodos Bank N.V. ("Triodos Bank") die van invloed zijn op de individuele beloning van leden van de raad van commissarissen in de toekomst en wordt daarom op voorstel van de raad van commissarissen voorgelegd aan de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders ("AvA") op 23 mei 2025. Na goedkeuring zal dit Beleid van kracht worden op de datum van goedkeuring door de AVA op 23 mei 2025.

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 toepassingsgebied van het Beleid is de raad van commissarissen 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 stakeholders 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. Beloning

De beloning van de leden van de raad van commissarissen is niet afhankelijk van de resultaten van Triodos Bank, het bevordert een adequate vervulling van hun rol en is een afspiegeling van de verantwoordelijkheden en tijdsbesteding.

Gezien de aard en verantwoordelijkheid van de leden van de raad van commissarissen bestaat hun vergoeding alleen uit een vaste beloning en wordt deze alleen in contanten uitbetaald.

Om de hooggekwalificeerde leden van de raad van commissarissen te kunnen blijven aantrekken en behouden, die Triodos Bank nodig heeft om haar missie en duurzame waardecreatie op lange termijn te waarborgen en om de verantwoordelijkheid van de leden van de raad van commissarissen adequaat te weerspiegelen, worden de vergoedingen die aan de leden van de raad van commissarissen worden toegekend regelmatig gebenchmarkt, met behulp van een externe leverancier. De gebruikte benchmark is de volledige Euronext Small Cap Index en ligt binnen een 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.

In lijn met de bedrijfspraktijk zal de vergoeding van de leden van de raad van commissarissen onder de mediaan blijven van de referentiegroep van vergelijkbare ondernemingen die in de benchmark wordt gebruikt.

Leden van de raad van commissarissen ontvangen een vaste jaarlijkse basisvergoeding, met specifieke bedragen voor de voorzitter van de raad van commissarissen en voor individuele leden van de raad van commissarissen. Daarnaast is een vaste jaarlijkse vergoeding voorzien voor degenen die zitting hebben in een commissie van de raad van commissarissen. Een aanvullend bedrag wordt betaald aan de voorzitter van elke commissie.

#### **Indexering vergoedingen**

De vaste jaarlijkse basisvergoeding en de vaste jaarlijkse commissievergoedingen zullen gelijk worden geïndexeerd en gelijktijdig met de jaarlijkse indexatieaanpassingen van kracht worden conform de CAO die van toepassing is op Triodos Bank in Nederland (op dit moment: "*Cao Banken*").

#### **Kostenvergoeding**

Leden van de raad van commissarissen krijgen een vergoeding voor alle redelijke kosten die zij maken in verband met het bijwonen van vergaderingen. Alle andere kosten worden alleen vergoed na voorafgaande toestemming van de voorzitter, die de raad van commissarissen hierover jaarlijks informeert. De vergoeding van werkelijk gemaakte kosten wordt niet beschouwd als onderdeel van de bezoldiging.

## **5. Contractuele voorwaarden en andere gunsten**

#### **Overeenkomsten**

Alle commissarissen hebben een dienstverleningsovereenkomst (*overeenkomst van opdracht*) met Triodos Bank, waarin de contractuele relatie tussen Triodos Bank en de commissaris voor de duur van de benoeming is vastgelegd. Er is geen opzegtermijn of contractuele ontslagregeling van toepassing.

#### **Pensioenregelingen**

Leden van de raad van commissarissen hebben geen pensioenregeling.

#### **Vrijwaring**

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

#### **Leningen**

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

#### **Producten van Triodos Bank**

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

#### **Benoemingstermijn**

Leden van de raad van commissarissen zullen hun functie uitoefenen voor een periode van maximaal vier jaar en zullen daarna herbenoembaar zijn voor een periode van maximaal vier jaar. In geval van buitengewone omstandigheden kan de algemene vergadering van aandeelhouders besluiten om de leden van de raad van commissarissen opnieuw te benoemen voor een benoemingstermijn van twee jaar, die met maximaal twee jaar kan worden verlengd.

#### **Aandelenbezit**

Aan leden van de raad van commissarissen worden bij wijze van bezoldiging geen aandelen of certificaten en/of rechten op aandelen of certificaten toegekend. De leden van de raad van commissarissen mogen privé verworven certificaten van Triodos Bank aanhouden als langetermijn

belegging, in welk geval de certificaten ten minste tot het einde van het lidmaatschap van de raad van commissarissen zullen worden aangehouden.

## **6. Afwijking**

Zoals bepaald in de Nederlandse wet kan de algemene vergadering van aandeelhouders 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 het 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 worden in lijn gebracht met de belangrijkste doelstellingen en principes van het Beleid en dergelijke afwijkingen worden gemaakt door de algemene vergadering van aandeelhouders op voorstel van de raad van commissarissen. Afwijkingen worden vermeld in het eerstvolgende 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.