



# Ease2pay N.V. Bezoldigingsbeleid

## Directie

### Introductie

Het bezoldigingsbeleid (het "**Bezoldigingsbeleid**") voor de leden van de directie (de "**Directie**") van Ease2pay N.V. (de "**Vennootschap**") is aangenomen door de (buitengewone) algemene vergadering van aandeelhouders (de "**Vergadering van Aandeelhouders**") op 19 januari 2022. Het bezoldigingsbeleid treedt in werking op 19 januari 2022 en geldt, in lijn met relevante wet- en regelgeving waaronder de Nederlandse Corporate Governance Code, voor een periode van vier jaar. Het Bezoldigingsbeleid geldt voor zittende leden van de Directie en voor toekomstige leden van de Directie. De Directie bestaat uit 4 statutaire bestuurders.

### Toelichting op de wijze waarop het bezoldigingsbeleid bijdraagt aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de beursvennootschap

Uitgangspunt voor het beloningsbeleid is, dat op langere termijn gekwalificeerde en deskundige bestuurders kunnen worden aangetrokken en behouden voor de Directie van de Vennootschap. De Vennootschap streeft daarbij naar een gestage groei naar meer marktconforme arbeidsvoorwaarden en beloning voor de Directie. Marktconform wil zeggen: vastgesteld vanuit een vergelijking met wat gebruikelijk is in de voor de Vennootschap relevante arbeidsmarkt in Nederland. Daarnaast draagt het Bezoldigingsbeleid bij aan het streven naar een duurzaam winstgevende onderneming. Het Bezoldigingsbeleid houdt daarbij rekening met de langetermijnstrategie van de Vennootschap en de ambitie om een positieve impact te hebben op de omgeving, haar werknemers, de gemeenschap en de samenleving.

### Beschrijving van de verschillende onderdelen van de vaste en variabele remuneratie van de Directie

De remuneratie van de Directie bestaat uit een vast jaarsalaris. Dit vaste jaarsalaris is een bruto all-in jaarsalaris en is vastgesteld op een niveau dat past bij een scale- up zoals de Vennootschap. Er geldt daarbij geen additionele kostenvergoeding of pensioenvoorziening. Er is voor de Directie geen variabele remuneratie.

### Overeenkomsten van opdracht met de Directie

In lijn met de Nederlandse Corporate Governance Code worden leden van de Directie

benoemd voor een periode van vier jaar. De leden van de Directie zijn conform artikel 2:132 lid 3 BW werkzaam voor de Vennootschap op basis van een overeenkomst van opdracht.

Met betrekking tot de beëindiging van de overeenkomsten van opdrachten van de leden van de Directie geldt een tussentijdse opzegtermijn van drie maanden voor de Vennootschap en drie maanden voor de leden van de Directie. In geval van tussentijdse opzegging is de Vennootschap niet gehouden tot betaling van enige schadevergoeding of compensatie.

Er geldt geen vooraf overeengekomen contractuele ontslagvergoeding voor de Directie. Het al dan niet toekennen van een discretionaire ontslagvergoeding bij het einde van de overeenkomsten van opdracht hangt af van de omstandigheden van het geval en zal worden vastgesteld met inachtneming van de van tijd tot tijd geldende wet- en (interne) regelgeving.

## Omschrijving van het besluitvormingsproces en governance dat voor de vaststelling, herziening en uitvoering van het Bezoldigingsbeleid wordt gevolgd

Op het moment van vaststelling van dit Bezoldigingsbeleid bestaat de Raad van Commissarissen van de Vennootschap uit twee commissarissen en is er geen remuneratiecommissie. Op korte termijn verwacht de Raad van Commissarissen wel uit drie commissarissen te bestaan, er zal dan ook weer een remuneratiecommissie worden ingesteld bij de Vennootschap. In lijn met het Reglement Principles en Best Practices Raad van Commissarissen van de Vennootschap heeft de Raad van Commissarissen dit Bezoldigingsbeleid voorgesteld aan de Vergadering van Aandeelhouders. In lijn met de Nederlandse Corporate Governance Code bereidt de Remuneratiecommissie zodra deze is ingesteld de beslissingen en besluiten met betrekking tot het Bezoldigingsbeleid en de uitvoering daarvan voor. In lijn met de Nederlandse wetgeving zal het Beloningsbeleid iedere vier jaar worden vastgesteld door de Vergadering van Aandeelhouders of zo vaak als het Bezoldigingsbeleid wordt aangepast.

Alle materiële wijzigingen aan het Bezoldigingsbeleid zullen worden voorzien van omschrijvingen en onderbouwing voordat wordt overgaan tot implementatie. Dit geldt ook voor het besluitvormingsproces wat hieraan vooraf is gegaan. Uiteraard worden stemrechten en zienswijzen van de aandeelhouders en stakeholders in acht genomen en gerespecteerd. Als de Vergadering van Aandeelhouders de voorgestelde aanpassingen aan het Bezoldigingsbeleid niet accepteert dan zal de Vennootschap het wel goedgekeurde Bezoldigingsbeleid blijven volgen en dan zal er een hernieuwd voorstel voor herziening worden ingediend voor de volgende Vergadering van Algemene van Aandeelhouders.

Dit Bezoldigingsbeleid geldt als herziening van het eerdere bezoldigingsbeleid dat gold tot 19 januari 2022. De reden voor herziening is gelegen in de business transaction die de Vennootschap is aangegaan met Involtum. Met de vaststelling van die Bezoldigingsbeleid is rekening gehouden met de remuneratierapporten over de afgelopen jaren.

## Interne beloningsverhoudingen en toelichting op de wijze waarop

in het Bezoldigingsbeleid rekening is gehouden met de identiteit, missie en waarden van de Vennootschap en de daarmee verbonden ondernemingen

Bij de vaststelling van dit Bezoldigingsbeleid is rekening gehouden met het loon en de overige arbeidsvoorwaarden van de werknemers van de Vennootschap en is de remuneratie van de Directie afgezet tegen het salarishuis van de Vennootschap.

De Vennootschap is een innovatieve betaaldienstverlener die betalen goedkoper wil maken voor consumenten en winkeliers. Het transactieplatform maakt van iedere smartphone een pinterminal: de app laat consumenten in één handeling bestellen, betalen en sparen zonder gebruik te maken van kassa's of pinterminals. Passend bij deze missie en waarden is er gekozen voor een bescheiden remuneratie van de Directie zonder variabele componenten.

Het Bezoldigingsbeleid past daarmee ruim binnen het maatschappelijk draagvlak voor bestuurdersbeloningen.

## Afwijkingen Bezoldigingsbeleid

Enkel in uitzonderlijke gevallen kan de Raad van Commissarissen, op aanwijzing en aanbeveling van de Remuneratiecommissie, tijdelijk besluiten af te wijken van het Bezoldigingsbeleid. Hieronder vallen enkel situaties waarin afwijking van het Remuneratiebeleid nodig is om de langetermijnbelangen, duurzaamheid en vitaliteit van de Vennootschap te waarborgen zoals situaties waarin een interim lid van de Directie moet worden benoemd of wanneer er nieuwe leden van de Directie moeten worden benoemd. De rationale voor een dergelijke afwijking en ieder hiermee verband houdend detail zal worden gepubliceerd in het bezoldigingsverslag.