



# Ease2pay N.V. Bezoldigingsbeleid

## Introductie

Het bezoldigingsbeleid (het "**Bezoldigingsbeleid**") voor de leden van de directie (de "**Directie**") en de leden van de raad van commissarissen (de "**Raad van Commissarissen**") van Ease2pay N.V. (de "**Vennootschap**") is vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders (de "**Vergadering van Aandeelhouders**") op 26 juni 2026. Het Bezoldigingsbeleid treedt in werking op 26 juni 2026 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 de Raad van Commissarissen en voor binnen de geldingsduur benoemde toekomstige leden van de Directie en de Raad van Commissarissen.

Op het moment van de inwerkingtreding van het Bezoldigingsbeleid bestaat de Directie uit twee statutaire bestuurders en de Raad van Commissarissen uit vier commissarissen.

## Toelichting op de wijze waarop het Bezoldigingsbeleid bijdraagt aan de bedrijfsstrategie, de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap

Uitgangspunt voor het Bezoldigingsbeleid is dat op lange 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 beloning van de Directie

De beloning van de Directie bestaat uit een vaste vergoeding. Deze vaste vergoeding 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 vaste onkostenvergoeding (maar onkosten kunnen wel op declaratiebasis worden vergoed) of pensioenregeling- of voorziening. Er is voor de Directie geen variabele beloning.

## 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, zo deze wordt toegekend, worden vastgesteld met inachtneming van de van tijd tot tijd geldende wet- en (interne) regelgeving.

## Beschrijving van de verschillende onderdelen van de vaste en variabele beloning van de Raad van Commissarissen

De beloning van de Raad van Commissarissen bestaat uit een vaste vergoeding. Deze vergoeding is een all-in bedrag en is vastgesteld op een niveau dat past bij een scale-up zoals de Vennootschap. Er geldt daarbij geen vaste additionele kostenvergoeding (maar onkosten kunnen wel op declaratiebasis worden vergoed). Er is voor de Raad van Commissarissen geen variabele beloning.

Met de leden van de Raad van Commissarissen kan een, maar hoeft geen, overeenkomst van opdracht worden gesloten. De beloning van een lid van de Raad van Commissarissen wordt in elk geval vastgelegd in het benoemings- en bezoldigingsbesluit.

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

In lijn met het Reglement Principes 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 de beslissingen en besluiten met betrekking tot het Bezoldigingsbeleid en de uitvoering daarvan voor. In lijn met de Nederlandse wetgeving zal het Bezoldigingsbeleid 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 een omschrijving en onderbouwing voordat wordt overgaan tot implementatie. Dit geldt ook voor het besluitvormingsproces dat hieraan vooraf is gegaan. Voor zover mogelijk 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 Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Dit Bezoldigingsbeleid geldt als herziening van het eerdere bezoldigingsbeleid dat gold tot 26 juni 2026 voor de Directie en de Raad van Commissarissen.

## 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 beloning van de Directie afgezet tegen het salarishuis van de Vennootschap.

De Vennootschap biedt een intelligent activatie- en betaalplatform dat beheerders van tankstations, laadpalen, parkeergarages, camperterreinen, jachthavens, binnenvaarthavens en truck parkings in staat stelt om er een self-service locatie van te maken. Passend bij deze missie en waarden is er gekozen voor een relatief bescheiden beloning van de Directie en geen variabele beloning.

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 voor de beloning van de Directie af te wijken van het Bezoldigingsbeleid.

Hieronder vallen enkel situaties waarin afwijking van het Bezoldigingsbeleid 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 de daarmee verband houdende bezoldigingsgegevens zullen worden gepubliceerd in het bezoldigingsverslag.