

## Bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur Ordina N.V.

### A

Mede in het licht van de gewijzigde Aandeelhoudersrechtenrichtlijn en op basis van de rol- en taakopvatting van de huidige Raad van Bestuur, heeft de remuneratie-, nominatie- en HR-commissie ("RNH-commissie") van de Raad van Commissarissen begin 2020 het bezoldigingsbeleid van de Raad van Bestuur geëvalueerd. De evaluatie heeft plaatsgevonden op basis van de resultaten van een door FocusOrange uitgevoerd benchmarkonderzoek, waarbij de bezoldiging is getoetst op marktconformiteit. Daarbij is bijzondere aandacht besteed aan de aansluiting op de bedrijfsstrategie en aan consistente interne beloningsverhoudingen, in het licht van de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden.

Op basis van de evaluatie heeft de RNH-commissie aan de Raad van Commissarissen voorgesteld om het huidige bezoldigingsbeleid aan te passen. Dit voorstel is door de Raad van Commissarissen overgenomen en vervat in het onderhavige Bezoldigingsbeleid 2020. Dit beleid is besproken met de Ondernemingsraad en deze ondersteunt het voorstel. Het voorstel zal op 2 april 2020 ter stemming aan de Algemene Vergadering worden voorgelegd.

De belangrijkste voorgestelde wijzigingen zijn dat de formulering van het nieuwe beleid in lijn is gebracht met nieuw geldende wettelijke vereisten (Herziene Aandeelhoudersrechtenrichtlijn). Daarnaast is, o.b.v. de gekozen referentiemarkt in het uitgevoerde benchmarkonderzoek, voor de totale directe bezoldiging (basissalaris incl. vakantiegeld en variabele bezoldiging) tot uitgangspunt genomen dat deze rond de mediaan van de referentiemarkt ligt en recht doet aan de statutaire verantwoordelijkheid van de leden. De Raad van Bestuur van Ordina functioneert als een team met een CEO die de eindverantwoordelijkheid draagt en een CFO die naast zijn eigen aandachtsgebied mede aanspreekbaar is op het eindresultaat van het totaal. De bezoldiging ondersteunt daarnaast de waardecreatie op lange termijn en de gebruikte prestatie maatstaven voor variabele bezoldiging zijn een reflectie van de belangrijkste value drivers voor Ordina.

### B Algemeen

- 1 In dit document wordt het bezoldigingsbeleid 2020 van de Raad van Bestuur van Ordina N.V. (hierna "Raad van Bestuur") weergegeven dat tijdens de Algemene Vergadering van Ordina N.V. van 2 april 2020 is vastgesteld respectievelijk goedgekeurd en met ingang van 1 januari 2020 van kracht is. Lange termijn variabele bezoldigingsregelingen waarbij de in het kader van de desbetreffende regeling te verkrijgen prestatieaandelen reeds voor 1 januari 2020 onvoorwaardelijk of voorwaardelijk zijn toegekend zullen ongewijzigd blijven en onder toepassing van het bezoldigingsbeleid 2017 ten uitvoer worden gelegd.
- 2 Het bezoldigingsbeleid wordt, voorzien van een deugdelijke motivering, bij iedere wijziging en tenminste iedere vier jaar na vaststelling opnieuw herzien en ter vaststelling aan de Algemene Vergadering voorgelegd. De remuneratie, nominatie en HR commissie van de Raad van Commissarissen van Ordina N.V. (hierna "RNH-commissie") zal hiertoe een voorstel opmaken, voorzien van een beschrijving van en toelichting op de belangrijkste wijzigingen en dit voorstel ter goedkeuring aan de Raad van Commissarissen van Ordina N.V. (hierna: "Raad van

Commissarissen”) voorleggen. De Raad van Commissarissen zal het voorstel uiterlijk bij de oproeping van de betreffende Algemene Vergadering aanbieden aan de Algemene Vergadering. De Ondernemingsraad van Ordina N.V. (hierna: “Ordina”) wordt, bij de opmaak van een dergelijk voorstel en uiterlijk voorafgaand aan de oproeping van de betreffende Algemene Vergadering, in de gelegenheid gesteld om een advies uit te brengen. Indien het advies niet of niet geheel is gevolgd, wordt tevens een schriftelijke onderbouwing voor het afwijken van het advies door de Raad van Commissarissen aangeboden aan de Algemene Vergadering.

- 3 Bij het formuleren van het bezoldigingsbeleid neemt de RNH-commissie de aspecten als genoemd in artikel 3.1.2 van de Nederlandse Corporate Governance Code, voor zover van toepassing, in aanmerking. Op basis hiervan wordt onder meer een passende verhouding tussen vaste en variabele bezoldiging bepaald.
- 4 De bezoldiging van leden van de Raad van Bestuur wordt, in overeenstemming met het bezoldigingsbeleid 2020, door de Raad van Commissarissen vastgesteld en uitgevoerd. Bezoldigingsvoorstellen van de RNH-commissie worden besproken in de Raad van Commissarissen, waarna vaststelling plaatsvindt. Bij het formuleren van het voorstel voor de bezoldiging van bestuurders neemt de RNH-commissie kennis van de visie van de leden van de Raad van Bestuur met betrekking tot de hoogte en structuur van hun eigen bezoldiging. Bestuurders kunnen niet rechtstreeks rechten ontleen aan het bezoldigingsbeleid 2020.
- 5 Onder uitzonderlijke omstandigheden (waaronder verstaan wordt: het dienen van lange termijnbelangen en duurzaamheid of het garanderen van de levensvatbaarheid van de vennootschap) kan tijdelijk en uiterlijk tot dat een nieuw bezoldigingsbeleid is vastgesteld, afgeweken worden van het bezoldigingsbeleid. Afwijking is mogelijk voor alle onderdelen op basis van een hiertoe strekkend besluit van de Raad van Commissarissen.

## C Uitgangspunten

- 6 Ordina wenst een marktconform bezoldigingsbeleid te hanteren dat leden van het bestuur beloont voor het realiseren van uitdagende operationele en performancegedreven doelstellingen op korte termijn en ambitieuze strategische en financiële doelstellingen op de lange termijn. Het bezoldigingsbeleid dient ertoe bij te dragen dat gekwalificeerde en deskundige bestuurders van een hoog kaliber kunnen worden aangetrokken en behouden, die bovendien beschikken over een oriëntering en achtergrond die is vereist om leiding te geven aan en beheer te voeren over een succesvol IT bedrijf. Het bezoldigingsbeleid mag geen prikkels bevatten die aanleiding geven tot gedrag van de leden van de Raad van Bestuur gericht op het eigen belang en in strijd met het belang van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming.
- 7 Bij de vaststelling van het bezoldigingsbeleid wordt rekening gehouden met de identiteit, missie en waarden van Ordina. Dit betekent dat bij het formuleren van het bezoldigingsbeleid aangesloten wordt bij Ordina's streven naar duurzame lange termijn waardecreatie via innovatieve oplossingen die relevant en aantrekkelijk zijn voor diverse stakeholders zoals klanten en medewerkers op grond van Ordina's waardecreatiemodel. De aldus geformuleerde concrete doelen (op het gebied van rendementsverbetering, groei, hoogwaardige dienstverlening, hoge medewerkersbetrokkenheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen) vormen de basis voor het formuleren van de prestatiecriteria op basis waarvan de bezoldiging van de Raad van Bestuur wordt vastgesteld.

- 8 Het bezoldigingsbeleid draagt bij aan de duurzame lange termijn waardecreatie van Ordina mede geformuleerd in de bedrijfsstrategie. Contacten met stakeholders zijn drijfveren voor de te volgen bedrijfsstrategie van duurzaam innoveren en over de mede hierop gebaseerde doelstellingen wordt gerapporteerd.
- 9 Bij de vaststelling van de totale bezoldiging worden de bezoldigingsverhoudingen binnen de Ordina Groep en het op enig moment binnen de Groep gevoerde beleid op het gebied van de bezoldiging van medewerkers in ogeschouw genomen. Zo gelden voor leden van de Raad van Bestuur dezelfde regelingen als voor overige werknemers, voor zover op deze werknemers van toepassing. Bij de vaststelling wordt bovendien waar opportuun mede rekening gehouden met antecedenten en de specifieke Ordina-context/historie. Aansluiting bij maatschappelijke ontwikkelingen en maatschappelijk draagvlak wordt gezocht middels frequente contacten met stakeholders. Ook wordt jaarlijks in de overlegvergadering met de Ondernemingsraad van Ordina gesproken over onder meer hoogte en inhoud van arbeidsvoorwaardelijke regelingen.
- 10 Het bezoldigingsbeleid houdt rekening met het loon en de arbeidsvoorwaarden van werknemers van Ordina. Voor het salaris en overige emolumenten geldt dat voor leden van de Raad van Bestuur formeel dezelfde regelingen van toepassing zijn als voor de overige werknemers waarop genoemde elementen van toepassing zijn. De materiële invulling is conform de aard van de rechtsverhouding tussen bestuurder en vennootschap.
- 11 Er dient een evenwichtige balans te bestaan tussen vaste en variabele bezoldiging en tussen de korte en de lange termijn variabele bezoldiging. Doelstellingen met een overwegend lange termijn karakter maken een wezenlijk onderdeel uit van de te formuleren prestatiecriteria van de variabele bezoldiging. Enerzijds wegens de aard van de betreffende doelstelling (bijv. doelstellingen op het gebied van duurzaamheid), anderzijds wegens het feit dat de doelstellingen onderdeel uitmaken van een managementagenda die meerdere jaren bestrijkt.

## D Overeenkomsten van opdracht

### Benoemings- en opzegtermijn

- 12 De rechtsverhouding tussen Ordina en een bestuurder wordt op grond van de wet aangemerkt als een overeenkomst van opdracht.
- 13 De leden van de Raad van Bestuur worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaren, althans tot het tijdstip waarop de eerste Algemene Vergadering wordt gehouden nadat vier jaren na hun benoeming is verstreken. Voor herbenoeming geldt hetzelfde principe. Bij (her) benoeming neemt de vennootschap de voor de vennootschap relevante aspecten van diversiteit in overweging.
- 14 De overeenkomsten van opdracht met de leden van de Raad van Bestuur worden voor een periode van vier jaren aangegaan. Uiterlijk zes maanden voor afloop van een overeenkomst van opdracht wordt een lid van de Raad van Bestuur geïnformeerd over het al dan niet verlengen daarvan. In de overeenkomsten van opdracht is daarnaast de mogelijkheid opgenomen dat ieder van partijen de overeenkomst tussentijds, met inachtneming van de geldende opzegtermijn, tegen het einde van een kalendermaand kan opzeggen. In beginsel geldt een opzegtermijn van zes maanden voor Ordina en drie maanden voor de leden van de Raad van Bestuur. Een opzegtermijn van zes maanden valt in dit kader niet als bovenmatig aan te merken.

### Concurrentie- en relatiebeding

- 15 In de overeenkomst van opdracht is in beginsel een concurrentie-/geheimhoudingsbeding, een relatiebeding en een beding ten aanzien van het niet-overnemen van medewerkers van Ordina opgenomen met een zodanige duur dat de belangen van Ordina in voldoende mate worden gewaarborgd.

### Beëindigingsvergoeding en overige betalingen in verband met beëindiging

- 16 De vergoeding bij beëindiging bedraagt maximaal eenmaal het jaarsalaris (het "vaste" deel van de bezoldiging). Een beëindigingsvergoeding wordt niet uitgekeerd wanneer een bestuurder wordt ontslagen wegens ernstig verwijtbaar dan wel nalatig handelen. Ook wordt een beëindigingsvergoeding niet uitgekeerd wanneer de overeenkomst voortijdig wordt beëindigd op initiatief van de bestuurder, behoudens in het geval als opgenomen in paragraaf 17.
- 17 Indien een lid van de Raad van Bestuur zijn overeenkomst van opdracht met Ordina beëindigt omdat diens functie of het takenpakket significant wijzigt als gevolg van een overname van Ordina of de met haar verbonden onderneming, leidend tot een verandering van de zeggenschap over Ordina of de met haar verbonden onderneming, heeft deze recht op een vergoeding conform het bepaalde in paragraaf 16.
- 18 In geval sprake is van een beëindiging van de overeenkomst van opdracht, kan de Raad van Commissarissen, met inachtneming van het bepaalde in de paragrafen 35-37, besluiten dat naast een beëindigingsvergoeding als bedoeld in paragraaf 16, een (deel van de) lange termijn variabele bezoldiging wordt toegekend. Hetzelfde geldt mutatis mutandis voor de korte termijn variabele bezoldiging, met inachtneming van het bepaalde in de paragrafen 28, 29 en 37.

## E Bezoldigingselementen

### Algemeen

- 19 Het totale bezoldigingspakket van leden van de Raad van Bestuur zal bestaan uit de navolgende elementen:
- Basissalaris inclusief vakantiegeld;
  - Korte termijn variabele bezoldiging;
  - Lange termijn variabele bezoldiging;
  - Pensioenvoorziening;
  - Deelname aan de bij Ordina toepasselijke auto leaseregeling en vergoeding mobiele telefoonkosten.
- 20 In lijn met de gebruiken in de markt is in het bezoldigingsbeleid 2020 geen koppeling van toepassing tussen de korte termijn variabele bezoldiging en de lange termijn variabele bezoldiging.
- 21 In het jaarlijks op te maken remuneratierapport zal informatie over de variabele bezoldiging en de gehanteerde prestatiecriteria worden opgenomen. Hierbij wordt gestreefd naar een juist evenwicht tussen transparantie enerzijds en overwegingen van concurrentiegevoeligheid anderzijds.
- 22 Het bezoldigingsbeleid draagt bij aan de bedrijfsstrategie, de lange termijnbelangen en de duurzaamheid van de vennootschap. Ordina streeft naar duurzame lange termijn waardecreatie via innovatieve oplossingen die relevant en aantrekkelijk zijn voor klanten en medewerkers. Duurzaamheid staat daarbij prominent op de agenda van de Raad van Bestuur, en de hieraan verbonden doelstellingen zijn onderdeel van de korte termijn en lange termijn variabele bezoldiging. Hiermee wordt beoogd een goed evenwicht te hebben tussen korte termijn belangen en lange termijn belangen en waardecreatie, aansluitend bij de bedrijfsstrategie van de vennootschap.

### Bezoldigingsniveaus

- 23 Om de in dit bezoldigingsbeleid vermelde uitgangspunten te realiseren, is het beleid erop gericht om in algemene zin de totale bezoldiging voor de Raad van Bestuur te positioneren op een concurrerend niveau in de algemene bestuurdersmarkt Nederland, beoordeeld op basis van functieniveau. De relevante referentiemarkt is begin 2020 door de Raad van Commissarissen vastgesteld, en uitgangspunt is een positionering van het totale vaste- en variabele bezoldigingspakket rond mediaan-niveau. Dit bestaat uit een passend basissalaris, daarnaast is er sprake van een variabele bezoldiging in de vorm van een korte termijn variabele bezoldiging in contanten en een lange termijn variabele bezoldiging in de vorm van aandelen Ordina. Indien de als on target gestelde doelstellingen worden gerealiseerd bedraagt de totale variabele bezoldiging 100% van het bruto basissalaris (50% korte termijn- en 50% lange termijn variabele bezoldiging), waarbij het bruto basissalaris en de waarde van de in het kader van de lange termijn variabele bezoldiging uit te keren aandelen Ordina wordt bepaald op het moment van voorwaardelijke toekenning. Uitzonderlijk goede prestaties kunnen leiden tot een maximale variabele bezoldiging van 155% (70% korte termijn- en 85% lange termijn variabele bezoldiging) van het bruto basissalaris.
- 24 De Raad van Bestuur van Ordina functioneert als een team met een duidelijk eindverantwoordelijkheid dragende voorzitter, waarbij de overige leden naast hun eigen aandachtsgebied mede aanspreekbaar zijn op het eindresultaat van het totaal. Dit principe rechtvaardigt in beginsel een bezoldigingsverschil van circa 20% tot 30% van het totale salaris tussen de voorzitter en de overige leden van de Raad van Bestuur.

### Basissalaris

- 25 De hoogte van het basissalaris vormt een afspiegeling van de eisen die aan de functie van de voorzitter en overige leden van de Raad van Bestuur worden gesteld. De totale bezoldiging (vast en variabel) is marktconform (mediaanniveau) waarbij rekening wordt gehouden met de taken en verantwoordelijkheden van de voorzitter en overige leden van de Raad van Bestuur. Er is de mogelijkheid tot jaarlijkse indexatie van het basissalaris. Hierbij wordt de jaarlijkse loonruimte die beschikbaar wordt gesteld voor het personeel (in Nederland) gevolgd, met een toetsing vooraf door de RNH-commissie. Voor de berekening van de korte termijn variabele bezoldiging en de lange termijn variabele bezoldiging wordt als grondslag genomen het gegarandeerde basissalaris op jaarbasis verhoogd met het geldende percentage vakantietoeslag (hierna "referentiesalaris").

### Korte termijn variabele bezoldiging

- 26 De korte termijn variabele bezoldiging over een boekjaar (hierna "referentiejaar") wordt, tenzij het gestelde in paragraaf 37 van toepassing is, in het eerste kwartaal van het boekjaar volgend op het referentiejaar toegekend en binnen een termijn van 14 dagen na toekenning in contanten uitbetaald. De navolgende prestatiecriteria worden voor de toekenning van de korte termijn variabele bezoldiging gehanteerd:

Minimaal 70% van de korte termijn variabele bezoldiging is gekoppeld aan de ontwikkeling van het bedrijfsresultaat van de onderneming in het referentiejaar. KPI's zijn zoal de omzet, de EBITDA marge, nettowinst en (vrije) kasstromen. De Raad van Commissarissen stelt aan het begin van elk referentiejaar, afhankelijk van de actuele omstandigheden en (strategische) prioriteiten, vast of de (lijst van) KPI's aanpassing behoeft. Tevens stelt de Raad van Commissarissen jaarlijks de doelstellingen voor dat referentiejaar vast, inclusief de weging.

Maximaal 30% van de korte termijn variabele bezoldiging wordt gebaseerd op duidelijk meetbare doelstellingen (kwalitatieve en kwantitatieve) in het referentiejaar. KPI's zijn zoal medewerkerbetrokkenheid, klanttevredenheid, hoogwaardige dienstverlening, leiderschap in niches, weerbaarheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

De Raad van Commissarissen stelt aan het begin van elk referentiejaar, afhankelijk van de actuele omstandigheden en (strategische) prioriteiten, vast of de (lijst van) KPI's aanpassing behoeft. Tevens stelt de Raad van Commissarissen jaarlijks de doelstellingen voor dat referentiejaar vast, inclusief de weging.

- 27 In het geval dat naar het oordeel van de Raad van Commissarissen in een referentiejaar aan alle genoemde prestatiecriteria is voldaan (on target), wordt over dit referentiejaar een korte termijn variabele bezoldiging aan de leden van de Raad van Bestuur toegekend van 50% van het referentiesalaris. Uitzonderlijk goede prestaties kunnen leiden tot een maximale korte termijn variabele bezoldiging van 70% van het referentiesalaris. Geen korte termijn variabele bezoldiging wordt uitbetaald indien de bestuurders er niet in zijn geslaagd minimaal 80% van de genoemde prestatiecriteria te realiseren.
- 28 Indien de benoeming van een lid van de Raad van Bestuur eindigt, al dan niet aan het einde van een benoemingstermijn, en er geen sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 jo. 7:678 Burgerlijk Wetboek kan de Raad van Commissarissen besluiten de korte termijn variabele bezoldiging over een referentiejaar naar rato af te wikkelen, proportioneel naar het aantal maanden dat sinds het begin van het referentiejaar is verstreken. De Raad van Commissarissen zal, om het niveau van de in zo'n geval toe te kennen korte termijn variabele bezoldiging vast te stellen, jaarlijks beoordelen of de prestaties tot op het moment van beoordeling, in relatie tot de gestelde doelstellingen voor een bepaald referentiejaar, onder, op of boven target zijn. Hierbij geldt dat paragraaf 37 onverkort van toepassing is.
- 29 De Raad van Commissarissen heeft het recht de korte termijn variabele bezoldiging over enig jaar vervroegd toe te kennen indien er sprake is van een situatie waarin de kapitaalstructuur van Ordina materieel wijzigt, bijvoorbeeld door een overname van Ordina, leidend tot een verandering van de zeggenschap over de onderneming, of een fusie met een derde partij waardoor een wezenlijk andere onderneming ontstaat. In voorkomend geval vindt toekenning pro rata temporis plaats.

### Lange termijn variabele bezoldiging

- 30 In lijn met de gebruiken in de markt wordt er jaarlijks voorwaardelijk een aantal lange termijn prestatieaandelen Ordina N.V. (hierna "prestatieaandelen") toegekend aan de leden van de Raad van Bestuur. Toekenning wordt geacht per 1 januari van het jaar van toekenning plaats te vinden.
- 31 De jaarlijks toe te kennen lange termijn variabele bezoldiging kent telkens een looptijd van vijf jaar, ingaande op 1 januari van het jaar van voorwaardelijke toekenning. In de eerste drie jaar na toekenning (te rekenen vanaf 1 januari van het jaar van voorwaardelijke toekenning, deze driejaarsperiode hierna de "referentieperiode") is sprake van een voorwaardelijke toekenning van prestatieaandelen. Onvoorwaardelijke verkrijging van de toegekende prestatieaandelen is afhankelijk van het behalen van vooraf vastgestelde en duidelijk meetbare doelstellingen die betrekking hebben op de referentieperiode. Onvoorwaardelijk toegekende prestatieaandelen worden binnen een termijn van 14 dagen na de datum van toekenning aan de leden van Raad van Bestuur geleverd. Maximaal 50% van de in het kader van de onvoorwaardelijk toegekende prestatieaandelen mag door de bestuurders worden verkocht om de door hen verschuldigde loonheffing te voldoen. Indien een bestuurder van deze mogelijkheid gebruik wenst te maken zal hij dat uiterlijk een dag voor de onvoorwaardelijke toekenning kenbaar maken. De resterende aandelen dienen door de bestuurders tenminste voor een aansluitende periode van twee jaar na de datum van onvoorwaardelijke toekenning te worden aangehouden. Indien een bestuurder geen gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om onvoorwaardelijk toegekende prestatieaandelen te verkopen om de verschuldigde

loonheffing te voldoen dienen ook de voor vervreemding in aanmerking komende aandelen tenminste voor een aansluitende periode van twee jaar na de onvoorwaardelijke toekenning te worden aangehouden.

- 32 De navolgende prestatiecriteria worden voor de onvoorwaardelijke toekenning van de lange termijn variabele bezoldiging gehanteerd:

Minimaal 70% van de lange termijn variabele bezoldiging is gekoppeld aan de ontwikkeling van de bedrijfsresultaten van Ordina, waarmee wordt aangesloten bij de lange termijn belangen en de duurzaamheid van de vennootschap en de realisatie van de bedrijfsstrategie. KPI's zijn zoals de omzet en de EBITDA marge, nettowinst en (vrije) kasstromen. In de weging van de KPI's houdt de Raad van Commissarissen rekening met het lange termijn karakter van (dit onderdeel van) de bezoldiging. De Raad van Commissarissen stelt, aan het begin van elke referentieperiode en afhankelijk van de actuele omstandigheden en (strategische) prioriteiten, vast of de (lijst van) KPI's aanpassing behoeft. Tevens stelt de Raad van Commissarissen jaarlijks de doelstellingen voor de referentieperiode vast, inclusief de weging.

Maximaal 30% van de lange termijn variabele bezoldiging wordt gebaseerd op individuele, duidelijk meetbare doelstellingen (kwalitatieve en kwantitatieve). KPI's zijn zoals medewerkerbetrokkenheid, klanttevredenheid, hoogwaardige dienstverlening, leiderschap in niches, weerbaarheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen. De Raad van Commissarissen stelt aan het begin van elke referentieperiode en afhankelijk van de actuele omstandigheden en (strategische) prioriteiten, vast of de (lijst van) KPI's aanpassing behoeft. Tevens stelt de Raad van Commissarissen jaarlijks de doelstellingen voor de referentieperiode vast, inclusief de weging.

- 33 Aan het begin van elke referentieperiode stelt de Raad van Commissarissen het aantal prestatieaandelen vast dat na afloop van de referentieperiode onvoorwaardelijk kan worden verkregen bij een on target prestatie en kent dit bij het on target niveau behorende aantal prestatieaandelen voorwaardelijk toe. Op het moment van voorwaardelijke toekenning is de waarde van het aantal aandelen dat kan worden verkregen bij een on target prestatie gelijk aan 50% van het in het in het eerste jaar van de referentieperiode aan de bestuurder te betalen referentiesalaris. De waarde per aandeel bij voorwaardelijke toekenning wordt vastgesteld op basis van verschillende waarderingsindicatoren. Uitzonderlijk goede prestaties kunnen leiden tot onvoorwaardelijke toekenning, na afloop van de referentieperiode, van 170% van het on target aantal voorwaardelijk toegekende prestatieaandelen. Indien de bestuurders 80% van de voor de desbetreffende referentieperiode vastgestelde prestatiecriteria realiseren, leidt dat tot onvoorwaardelijke toekenning van 50% van het on target aantal voorwaardelijk toegekende prestatieaandelen. Geen uitkering vindt plaats indien de bestuurders er niet in zijn geslaagd minimaal 80% van de voor de desbetreffende referentieperiode vastgestelde prestatiecriteria te realiseren.

- 34 Naar mate de Raad van Commissarissen in het eerste kwartaal van het kalenderjaar volgend op de referentieperiode vaststelt dat is voldaan aan de geformuleerde prestatiecriteria worden voorwaardelijk toegekende prestatieaandelen onvoorwaardelijk toegekend.

- 35 Indien de benoeming van een bestuurder eindigt, al dan niet aan het einde van een benoemingstermijn, en er geen sprake is van een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 jo. 7:678 Burgerlijk Wetboek kan de Raad van Commissarissen besluiten nog lopende lange termijn variabele bezoldigingsregelingen waarvan de referentieperiode nog niet is afgelopen naar rato worden afgewikkeld, proportioneel naar het aantal maanden van de referentieperiode dat sinds het begin van de referentieperiode is verstreken. Om geen afbreuk te doen aan het lange termijn karakter van de regelingen zal de Raad van Commissarissen om het niveau van de in zo'n geval toe te kennen lange termijn variabele bezoldiging vast te stellen jaarlijks beoordelen of de prestaties tot op het moment

van beoordeling, in relatie tot de lange termijn gestelde doelstellingen voor een bepaalde referentieperiode, onder, op of boven target zijn. Hierbij geldt dat paragraaf 37 onverkort van toepassing is.

- 36 De Raad van Commissarissen heeft het recht voorwaardelijk toegekende prestatieaandelen vervroegd onvoorwaardelijk toe te kennen indien er sprake is van een situatie waarin de kapitaalstructuur van Ordina materieel wijzigt, bijvoorbeeld door een overname van Ordina, leidend tot een verandering van de zeggenschap over de onderneming, of een fusie met een derde partij waardoor een wezenlijk andere onderneming ontstaat. In voorkomend geval vindt onvoorwaardelijke toekenning van het on target aantal voorwaardelijk toegekende prestatieaandelen plaats, proportioneel naar het aantal maanden van de referentieperiode dat sinds het begin van de referentieperiode is verstreken. Het bepaalde in paragraaf 30 ten aanzien van blokkering van de onvoorwaardelijk toegekende aandelen is van overeenkomstige toepassing.

#### **Correctie variabele bezoldiging**

- 37 De Raad van Commissarissen is bevoegd de hoogte van een bonus aan te passen tot een passende hoogte indien uitkering van de bonus naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. Ook heeft de Raad van Commissarissen, ingeval de variabele bezoldiging is toegekend op basis van onjuiste (financiële of andersoortige) gegevens, de mogelijkheid deze bij te stellen en de vennootschap heeft het recht (dat deel van) de variabele bezoldiging, toegekend op basis van onjuiste (financiële of andersoortige) gegevens, terug te vorderen van een bestuurder. De Raad van Commissarissen is bevoegd een dergelijke vordering namens de vennootschap in te stellen, op basis van een besluit van de Raad van Commissarissen gebaseerd op een voorstel van de RNH-commissie.

#### **Pensioen**

- 38 Leden van de Raad van bestuur kunnen deelnemen aan de standaard pensioenregeling van Ordina, zoals omschreven in het aanhangsel Verzekeringen in de Algemene Arbeidsvoorwaarden en conform het gestelde in het vigerende pensioenreglement. De gehanteerde pensioengrondslag is het wettelijk gemaximeerde pensioengevende salaris verminderd met de franchise. De jaarlijkse pensioenpremies voor genoemde regeling komen voor rekening van de Vennootschap en zullen door de Vennootschap worden afgedragen.

#### **F. Leningen**

- 39 Ordina verstrekt geen leningen, bankgaranties en dergelijke aan de leden van de Raad van Bestuur.