

Bijlage 7

Beloningsbeleid

Vastgesteld en gewijzigd in de bestuursvergadering van 12 mei 2022

Beloningsbeleid

1 Doel en reikwijdte beloningsbeleid

Het bestuur van Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland (hierna: het fonds) verklaart hierbij dat het beloningsbeleid van het fonds binnen de normen blijft zoals die zijn neergelegd in de Code Pensioenfondsen, de Principes voor beheerst beloningsbeleid zoals die door De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten zijn gepubliceerd en de Sustainable Finance Disclosure Regulation die met ingang van 10 maart 2021 in werking trad. Doel van het geformuleerde beloningsbeleid van het fonds is de bevordering van de integriteit en soliditeit van het fonds met een focus op de langetermijn belangen van het fonds, waarbij het beloningsbeleid geen prikkels bevat die afbreuk doen aan de verplichtingen van het fonds om zich in te zetten voor de belangen van zijn participanten en andere stakeholders, of andere op het fonds rustende zorgvuldigheidverplichtingen. De beloning moedigt niet aan tot het nemen van vermijdbare duurzaamheidsrisico's of tot het afwijken van het maatschappelijk verantwoord beleggingsbeleid van het fonds.

- In de normen 13, 41, 42, 43, 44 en 45 van de Code Pensioenfondsen staan de volgende beloningsregels:
- Het bestuur zorgt ervoor dat het beloningsbeleid van partijen aan wie taken worden uitbesteed, niet aanmoedigt om meer risico's te nemen dan voor het fonds aanvaardbaar is. Om dit te bereiken maakt het bestuur dit onderdeel van de contractafspraken bij het sluiten of verlengen van de uitbestedingsovereenkomst of - indien van toepassing - via zijn aandeelhouderspositie.
 - Het fonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Dit beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het fonds. Ook is het beleid passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het fonds de pensioenregeling uitvoert.
 - De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.
 - Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatiegerelateerde beloningen. Prestatiegerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning. Ze zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het fonds.
 - Het bestuur voorkomt dat door een te hoge beloning van de leden van het intern toezicht, een financieel belang een kritische opstelling in de weg staat.
 - Bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht verstrekt het bestuur geen transitie- of ontslagvergoeding. Bij ontslag van een (andere) medebeleidsbepaler moet een eventuele transitie- of ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagreden.
- Het fonds identificeert op basis van artikel 21a Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen op gestructureerde en logische wijze de mogelijk negatieve stimulansen van het beloningsbeleid, hoe deze stimulansen te vermijden en te beheersen middels een periodieke analyse van de beloningsstructuren en -componenten.

In artikel 21a van dit besluit is bepaald dat:

- De beloning niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico dan voor het fonds aanvaardbaar is.
- Het beloningsbeleid inzake beloningen schriftelijk is vastgelegd, dat het fonds zorgdraagt voor de implementatie en instandhouding van het beleid.
- Het beloningsbeleid is afgestemd op de omvang en organisatie van het fonds en op de aard, omvang en complexiteit van zijn bedrijf, in overeenstemming is met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het fonds als geheel, en bijdraagt aan een deugdelijk, prudent en doeltreffend bestuur van het fonds (proportionaliteit).
- Het beloningsbeleid de beloningscomponenten en beloningsstructuren omschrijft die ertoe zouden kunnen bijdragen dat het fonds meer risico's neemt dan aanvaardbaar is, inclusief te volgen procedures en maatregelen die dit voorkomen en beheersen.
- Het fonds zijn beleid inzake beloningen openbaar maakt.
- Het fonds het beleid inzake beloningen ten minste driejaarlijks evalueert en actualiseert.

2 Beloningsstructuur:

2.1 Bestuursleden

De externe bestuursvoorzitter (en bestuurslid namens de werkgever) ontvangt van de werkgever een op jaarbasis overeengekomen vaste vergoeding tegen markttaarif. Bestuursleden niet in actieve dienst ontvangen voor het uitvoeren van hun werkzaamheden een op jaarbasis overeengekomen vergoeding tegen markttaarif. Bestuursleden in actieve dienst ontvangen 50% van de vergoeding die bestuursleden niet in actieve dienst ontvangen. Deze vergoedingen worden jaarlijks verhoogd met de stijging van de prijsindex over de maand september ten opzichte van het

prijnsindexcijfer over de maand september in het voorgaande jaar (Consumenten Prijsindexcijfer Alle Huishoudens, zoals door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) vastgesteld). Daarnaast worden de reis- en onkosten vergoed voor zover dit niet reeds door de werkgever geschiedt.

2.2 Extern bestuurslid in de beleggingscommissie

Het externe bestuurslid ontvangt, naast de vergoeding voor het bestuurslidmaatschap, een op jaarbasis overeengekomen vergoeding tegen markttarief voor het voorzitterschap van de beleggingscommissie.

2.3 Sleutelfunctiehouders

De sleutelfunctiehouder risicobeheer en de sleutelfunctiehouder interne audit, niet in actieve dienst, ontvangen een vergoeding voor zijn of haar werkzaamheden. Deze vergoeding is een op jaarbasis overeengekomen vergoeding tegen markttarief. Sleutelfunctiehouders in actieve dienst ontvangen 50% van de vergoeding die sleutelfunctiehouders niet in actieve dienst ontvangen. Deze vergoedingen worden jaarlijks verhoogd met de stijging van de prijsindex over de maand september ten opzichte van het prijsindexcijfer over de maand september in het voorgaande jaar (Consumenten Prijsindexcijfer Alle Huishoudens, zoals door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) vastgesteld).

Daarnaast worden de reis- en onkosten vergoed voor zover dit niet reeds door de werkgever geschiedt.

2.4 Raad van toezicht

De leden van de raad van toezicht ontvangen voor hun werkzaamheden een op jaarbasis overeengekomen vergoeding tegen markttarief. Deze vergoeding wordt jaarlijks verhoogd met de stijging van de prijsindex over de maand september ten opzichte van het prijsindexcijfer over de maand september in het voorgaande jaar (Consumenten Prijsindexcijfer Alle Huishoudens, zoals door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) vastgesteld).

Daarnaast worden de reis- en onkosten vergoed.

2.5 Medewerkers pensioenbureau

De medewerkers van het pensioenbureau zijn in dienst van Wolters Kluwer Nederland en zijn gedetacheerd bij het fonds. De beloning vindt plaats conform de arbeidsvoorwaarden van Wolters Kluwer Nederland. De kwalitatieve doelen (plannings- en eventuele SOP afspraken) waaraan de medewerkers van het pensioenbureau dienen te voldoen, zijn afgeleid van het opgestelde jaarplan en worden aan het begin van ieder jaar goedgekeurd door de voorzitter van het bestuur en de directeur van het pensioenbureau. De kwalitatieve doelstellingen van de directeur van het pensioenbureau worden goedgekeurd door de voorzitter van het bestuur.

2.6 Leden van het verantwoordingsorgaan

De voorzitter en de secretaris van het verantwoordingsorgaan ontvangen jaarlijks een vergoeding. Deze vergoeding is in 2022 gelijk aan de maximale vrijwilligersvergoeding met reiskosten inbegrepen. Vanaf 2023 en verder zal deze vergoeding worden gebruteerd en worden de reis- en onkosten vergoed voor zover dit niet reeds door de werkgever geschiedt. De overige leden van het verantwoordingsorgaan ontvangen 50% van de maximaal fiscaal vrijgestelde vrijwilligersvergoeding. Daarnaast worden de reis- en onkosten vergoed voor zover dit niet reeds door de werkgever geschiedt.

2.7 Externe partijen

Aan de vermogensbeheerders en andere relevante uitbestedingspartijen wordt periodiek verzocht te bevestigen dat zij de voor hen geldende regels ten aanzien van beheerst beloningsbeleid naleven. Ook vermogensbeheerders en andere relevante uitbestedingspartijen in het buitenland dienen een beloningsbeleid te hanteren dat voldoet aan regels die vergelijkbaar zijn aan de Nederlandse wet- en regelgeving.