

Beloningsbeleid

Vastgesteld en gewijzigd in de bestuursvergadering van 14 februari 2019

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 en de Principes voor beheerst beloningsbeleid zoals door De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten zijn gepubliceerd. 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.

- In de normen 13, 41, 42, 43, 44 en 45 van de Code Pensioenfondsen 2018 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.

Beloningsstructuur:

- *Bestuursleden*

Bestuursleden in actieve dienst ontvangen jaarlijks een vrijwilligersvergoeding. Bestuursleden niet in actieve dienst bij WKNL ontvangen een (al of niet) afgetopte SER-vacatieregeling voor zowel de bijgewoonde bestuursvergaderingen als de bijgewoonde commissievergaderingen en overige vergaderingen. Het externe onafhankelijke bestuurslid ontvangt een met het fonds overeengekomen vaste vergoeding op jaarbasis.

- *Extern bestuurslid in de beleggingscommissie*

Het externe bestuurslid in de beleggingscommissie ontvangt een vergoeding op uurbasis tegen markttarief.

- *Raad van toezicht*

De leden van de raad van toezicht ontvangen voor het uitvoeren van hun werkzaamheden een met hen op jaarbasis overeengekomen vaste vergoeding tegen markttarief.

- *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 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.

- *Leden van het verantwoordingsorgaan*

De (reserve)leden van het verantwoordingsorgaan ontvangen jaarlijks een gedeeltelijke vrijwilligersvergoeding.

- *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.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het bestuur van Stichting Pensioenfonds Wolters Kluwer Nederland op 14 februari 2019.