



Agenda

Algemene Vergadering van Aandeelhouders

Agenda

Agenda voor de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van Wolters Kluwer N.V., te houden op donderdag 23 april 2020, aanvang 11.00 uur ten kantore van Wolters Kluwer, Zuidpoolsingel 2, 2408 ZE te Alphen aan den Rijn. ~~in Hotel Casa Amsterdam, Eerste Ringdijkstraat 4, 1097 BC te Amsterdam.~~

1 Opening

2 Jaarverslag 2019

a Verslag van de Raad van Bestuur over het jaar 2019

b Bericht van de Raad van Commissarissen over het jaar 2019

c Adviserende stemming over het bezoldigingsverslag zoals opgenomen in het jaarverslag (Annual Report) over het jaar 2019*

3 Jaarrekening 2019 en dividend

a Voorstel tot vaststelling van de jaarrekening (Financial Statements) over het jaar 2019 zoals opgenomen in het jaarverslag (Annual Report) over het jaar 2019*

b Toelichting op het dividendbeleid

c Voorstel tot uitkering van een totaal dividend van € 1,18 per gewoon aandeel, resulterend in een slotdividend van € 0,79 per gewoon aandeel*

4 Kwijting aan de leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen voor de uitoefening van hun taak

a Voorstel tot verlenen van kwijting aan de leden van de Raad van Bestuur voor de uitoefening van hun taak*

b Voorstel tot verlenen van kwijting aan de leden van de Raad van Commissarissen voor de uitoefening van hun taak*

5 Samenstelling Raad van Commissarissen

a Voorstel tot herbenoeming van mevrouw Jeanette Horan als lid van de Raad van Commissarissen*

b Voorstel tot benoeming van de heer Jack de Kreij als lid van de Raad van Commissarissen*

c Voorstel tot benoeming van mevrouw Sophie Vandebroek als lid van de Raad van Commissarissen*

6 Voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur*

7 Bezoldiging Raad van Commissarissen

a Voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid voor de leden van de Raad van Commissarissen*

b Voorstel tot wijziging van de bezoldiging van de leden van de Raad van Commissarissen*

8 Voorstel tot verlenging van de bevoegdheden van de Raad van Bestuur

a tot uitgifte van aandelen en/of verlenen van rechten tot het nemen van aandelen*

b tot beperking of uitsluiting van het wettelijk voorkeursrecht*

9 Voorstel om de Raad van Bestuur te machtigen om aandelen in de vennootschap te verwerven*

10 Voorstel om aandelen in te trekken*

11 Rondvraag

12 Sluiting

* Onderwerpen geagendeerd ter stemming. De overige onderwerpen staan uitsluitend op de agenda ter bespreking.

Toelichting op de agenda

2 Jaarverslag 2019

Dit agendapunt omvat twee onderwerpen die niet voor stemming in aanmerking komen: het verslag van de Raad van Bestuur over het jaar 2019 en het bericht van de Raad van Commissarissen over het jaar 2019. Onder dit agendapunt wordt, in overeenstemming met de implementatie van de gewijzigde Europese Richtlijn Aandeelhoudersrechten (*Shareholder Rights Directive - SRD*) in Nederland, het bezoldigingsverslag over 2019, gebaseerd op het huidige bezoldigingbeleid, ter adviserende stemming voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Voorgesteld wordt het bezoldigingsverslag over 2019 goed te keuren. De vennootschap heeft het bezoldigingsverslag over boekjaar 2019 opgesteld, inclusief een overzicht van de bezoldiging van individuele leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen, in overeenstemming met de wettelijke vereisten.

Voor het bezoldigingsverslag over 2019 verwijzen wij u naar www.wolterskluwer.com/agm, evenals naar het jaarverslag (*Annual Report*) over 2019.

3 Jaarrekening 2019 en dividend

Onder dit agendapunt 3 zijn opgenomen het voorstel tot vaststelling van de jaarrekening (*Financial Statements*) over het jaar 2019 zoals opgenomen in het jaarverslag (*Annual Report*) over het jaar 2019, een toelichting op het dividendbeleid van de vennootschap (geen stempunt) en het voorstel tot uitkering van een totaal dividend van €1,18 per gewoon aandeel in contanten over het volledige boekjaar 2019.

De vennootschap heeft een progressief dividendbeleid op basis waarvan de vennootschap ernaar streeft het dividend per aandeel in euro's ieder jaar te verhogen. De jaarlijkse verhoging is afhankelijk van de financiële prestaties, marktcondities, en de benodigde financiële flexibiliteit. In lijn met het progressieve dividendbeleid stelt de Raad van Bestuur de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voor om een totaal dividend van €1,18 per gewoon aandeel in contanten vast te stellen over het volledige boekjaar 2019, een stijging van 20% ten opzichte van het vorige jaar. In lijn met de halfjaarlijkse uitkering van dividend die in 2015 is ingevoerd, is een interim-dividend ter hoogte van €0,39 per gewoon aandeel uitgekeerd in september 2019, in overeenstemming met artikel 29 (6) van de statuten. Het slotdividendbedrag, betaalbaar in mei 2020, zal derhalve €0,79 per gewoon aandeel bedragen

4 Kwijting aan de leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen voor de uitoefening van hun taak

De voorstellen tot het verlenen van kwijting aan de leden van de Raad van Bestuur en aan de leden van de Raad van Commissarissen voor de uitoefening van hun taak, zoals bedoeld in artikel 28 van de statuten, zijn aparte agendapunten. Voorgesteld wordt kwijting te verlenen aan de leden van de Raad van Bestuur en aan de leden van de Raad van Commissarissen voor de uitoefening van hun taak, voor zover van die taakuitoefening blijkt uit de jaarrekening of uit informatie die anderszins voorafgaand aan de vaststelling van de jaarrekening aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders is verstrekt. De reikwijdte van een verleende kwijting is onderworpen aan beperkingen op grond van de wet.

5 Samenstelling Raad van Commissarissen

De heer René Hooft Graafland treedt terug uit de Raad van Commissarissen na de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2020. De heer Hooft Graafland werd voor het eerst benoemd in 2012 en herbenoemd in 2016. Verder is mevrouw Russo eind 2019 teruggetreden uit de Raad van Commissarissen vanwege andere verplichtingen.

In verband met het terugtreden van de heer Hooft Graafland en mevrouw Russo, is de Raad van Commissarissen verheugd de benoeming van de heer Jack de Kreij en mevrouw Sophie Vandebroek als nieuwe leden van de Raad van Commissarissen voor te stellen, voor een periode van vier jaar eindigend na de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders die in 2024 zal worden gehouden. Na zijn benoeming als lid van de Raad van Commissarissen door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, zal de heer De Kreij de heer Hooft Graafland opvolgen als voorzitter van de Audit Commissie. Na de benoeming van de heer De Kreij en van mevrouw Vandebroek en na herbenoeming van mevrouw Horan, door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, zal de Raad van Commissarissen uit zeven leden bestaan, in lijn met het profiel, waarvan drie vrouwen en vier mannen, met vier nationaliteiten.

a Voorstel tot herbenoeming van mevrouw Jeanette Horan als lid van de Raad van Commissarissen met ingang van 23 april 2020

Mevrouw Jeanette Horan zal volgens rooster aftreden en is beschikbaar voor herbenoeming. Mevrouw Horan werd in 2016 benoemd tot lid van de Raad van Commissarissen. Mevrouw Horan is voorzitter van de

Selectie- en Remuneratiecommissie met betrekking tot bezoldigingskwesties. Op basis van artikel 21 (4) van de statuten, draagt de Raad van Commissarissen, na zorgvuldige overweging, mevrouw Horan voor herbenoeming als lid van de Raad van Commissarissen voor, gezien haar brede internationale management ervaring, haar IT- en cybersecurity-expertise en de wijze waarop zij haar rol vervult als lid van de Raad van Commissarissen en als voorzitter van de Selectie- en Remuneratiecommissie die zich bezighoudt met bezoldigingskwesties. Voorgesteld wordt mevrouw Horan te herbenoemen voor een periode van vier jaar eindigend na de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders die in 2024 zal worden gehouden.

Mevrouw Horan (1955) heeft de Britse nationaliteit. Mevrouw Horan bekleedde verschillende belangrijke leidinggevende posities bij IBM, waaronder die van Chief Information Officer. Zij heeft meer dan 30 jaar ervaring in verschillende ontwikkelings- en managementfuncties in de computerindustrie. Mevrouw Horan is lid van de Board (non-executive director) en lid van de Audit Commissie en de Technologie Commissie van Nokia Corporation.

Mevrouw Horan bezit geen aandelen in de vennootschap. Het aantal commissariaten dat mevrouw Horan bekleedt, valt binnen de beperkingen zoals deze zijn neergelegd in artikel 2:142a van het Burgerlijk Wetboek. Mevrouw Horan is onafhankelijk van de vennootschap in de zin van Best Practice Bepaling 2.1.8 van de Nederlandse Corporate Governance Code.

Een uitgebreider curriculum vitae van mevrouw Horan is te vinden op www.wolterskluwer.com/agm.

b *Voorstel tot benoeming van de heer Jack de Kreij als lid van de Raad van Commissarissen met ingang van 23 april 2020*

De Raad van Commissarissen doet, op grond van artikel 21 (4) van de statuten, een voordracht om de heer Jack de Kreij als lid van de Raad van Commissarissen te benoemen, op grond van zijn uitgebreide internationale managementervaring bij wereldwijde bedrijven in verschillende industrieën, en zijn financiële expertise.

De heer De Kreij (1959) heeft de Nederlandse nationaliteit. De heer De Kreij was van 2003 tot 2018 CFO en lid van de Raad van Bestuur van de Nederlandse beursgenoteerde onderneming Vopak, en sinds 2010 vicevoorzitter van de Raad van Bestuur. Daarvoor bekleedde de heer De Kreij de functie van senior partner bij PricewaterhouseCoopers. De heer De Kreij

is momenteel lid van de Raad van Commissarissen van Koninklijke Boskalis Westminster N.V., lid van de Raad van Commissarissen en voorzitter van de Audit Commissie van TomTom N.V., lid van de Raad van Commissarissen en voorzitter van de Audit Commissie van Corbion N.V., niet-uitvoerend bestuurslid van Stichting Oranje Fonds, en lid van de Advisory Council van YGroup Companies.

De heer De Kreij bezit geen aandelen in de vennootschap. Het aantal commissariaten dat de heer De Kreij bekleedt, valt binnen de beperkingen zoals deze zijn neergelegd in artikel 2:142a van het Burgerlijk Wetboek. De heer De Kreij is onafhankelijk van de vennootschap in de zin van Best Practice Bepaling 2.1.8 van de Nederlandse Corporate Governance Code.

Een uitgebreider curriculum vitae van de heer De Kreij is te vinden op www.wolterskluwer.com/agm.

c *Voorstel tot benoeming van mevrouw Sophie Vandebroek als lid van de Raad van Commissarissen met ingang van 23 april 2020*

De Raad van Commissarissen doet, op grond van artikel 21 (4) van de statuten, een voordracht om mevrouw Sophie Vandebroek als lid van de Raad van Commissarissen te benoemen, op grond van haar uitgebreide management ervaring bij grote technologie bedrijven en haar diepgaande kennis in het creëren en toepassen van technologieën die groei stimuleren.

Mevrouw Vandebroek (1962) heeft de Amerikaanse nationaliteit. Mevrouw Vandebroek heeft leidinggevende functies bekleed bij IBM en Xerox, evenals bij andere technologie gedreven organisaties. Meer recent was zij Chief Operating Officer bij IBM Research en Vice President van Emerging Technology Partnerships voor IBM Corporation. Hiervoor was ze ruim 10 jaar werkzaam als Chief Technology Officer van Xerox Corporation. Mevrouw Vandebroek is momenteel lid van de Board (non-executive director) en lid van de Finance Commissie en de Nomination & Governance Commissie van IDEXX Laboratories, Inc. Mevrouw Vandebroek is sinds 2010 lid van de *Advisory Council* van de *Dean of Engineering* van het Massachusetts Institute of Technology (MIT) en is momenteel de *Inaugural School of Engineering Visiting Scholar* bij het MIT. Mevrouw Vandebroek heeft een Ph.D. behaald in Electrical Engineering aan Cornell University (VS) en een master's degree Magna Cum Laude in Electro-Mechanical Engineering aan de KU Leuven, België.

Mevrouw Vandebroek bezit geen aandelen in de vennootschap. Het aantal commissariaten dat mevrouw Vandebroek bekleedt, valt binnen de beperkingen zoals deze zijn neergelegd in artikel 2:142a van het Burgerlijk Wetboek. Mevrouw Vandebroek is onafhankelijk van de vennootschap in de zin van Best Practice Bepaling 2.1.8 van de Nederlandse Corporate Governance Code.

Een uitgebreider curriculum vitae van mevrouw Vandebroek is te vinden op www.wolterskluwer.com/agm.

6 Voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur

In overeenstemming met de wetgeving ter implementatie van de gewijzigde Europese SRD in Nederland en met de statuten, legt de Raad van Commissarissen het bezoldigingsbeleid, waaronder de voorwaarden van het Long-Term Incentive Plan (LTIP), van de Raad van Bestuur ter vaststelling voor aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Onder voorbehoud van vaststelling door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders zal dit bezoldigingsbeleid (met terugwerkende kracht) in werking treden vanaf 1 januari 2020 voor een beoogde periode van vier jaar. De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen, met inachtneming van dit bezoldigingsbeleid.

Na overleg met aandeelhouders en na zorgvuldige afweging, stelt de Raad van Commissarissen wijzigingen voor in het bestaande bezoldigingsbeleid. Het bestaande beleid is in 2004 vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders en in 2007 en 2011 gewijzigd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De belangrijkste wijzigingen hebben betrekking op het volgende:

- Het beleid in overeenstemming brengen met de Nederlandse wetgeving ter implementatie van de SRD;
- Het voorstellen van een vooraf vastgestelde lijst met criteria (inclusief financiële, niet-financiële, belangrijke operationele of strategische criteria) waaruit de Raad van Commissarissen jaarlijks passende criteria voor het Short-Term Incentive Plan (STIP) kan selecteren, in plaats van de huidige volledige flexibiliteit voor de Raad van Commissarissen. Deze wijziging is bedoeld om een evenwicht te vinden tussen flexibiliteit voor de Raad van Commissarissen en transparantie voor de stakeholders over mogelijke prestatiedoelen;
- Het vervangen van verwaterde winst per aandeel (*diluted earnings per share, of diluted EPS*) door de verwaterde gecorrigeerde winst per aandeel (*diluted adjusted earnings per share*) als criterium voor het

LTIP in overeenstemming met de marktpraktijk (het andere criterium voor het LTIP, het relatieve totaal aandeelhoudersrendement (*Total Shareholder Return - TSR*), blijft van kracht). De verwaterde gecorrigeerde winst per aandeel is een belangrijke prestatie-indicator om de prestaties van de vennootschap te meten en wordt door de vennootschap gebruikt als belangrijke maatstaf om financiële vooruitzichten te schetsen;

- Het introduceren van een vereiste van een tweejarige aanhoudingsperiode na de driejarige verwervingsperiode van Performance Shares onder het LTIP;
- Het introduceren van formele richtlijnen voor aandelenbezit, waaronder de CEO en Voorzitter van de Raad van Bestuur een aandelenbezit ten belope van 3x het basissalaris dient aan te houden, en de overige leden van de Raad van Bestuur ten belope van 2x het basissalaris; en
- Het mogelijk maken voor de Raad van Commissarissen om in geval van externe werving van nieuwe leden van de Raad van Bestuur deze nieuwe leden te vergoeden voor het verlies aan bezoldiging dat zij zouden kunnen lijden als gevolg van een overgang naar een andere werkkring, teneinde het beste externe talent aan te kunnen trekken.

In aanvulling op de wijzigingen in het beleid, heeft de Raad van Commissarissen, na overleg met stakeholders, en na zorgvuldige afweging, besloten de TSR-referentiegroep voor de LTIP-cyclus 2020-2022 te herzien, om de transformatie van de vennootschap en haar transformatie van uitgeverij naar informatie oplossingen, software en diensten te reflecteren. Voor iedere LTIP-cyclus zal de toepasselijke TSR-referentiegroep in het jaarlijkse bezoldigingsverslag worden vermeld.

Het voorgestelde bezoldigingsbeleid van de Raad van Bestuur is hierna te vinden als bijlage 1 bij de agenda en omvat de herziene TSR-referentiegroep. Het voorgestelde bezoldigingsbeleid van de Raad van Bestuur is ook gepubliceerd op www.wolterskluwer.com/agm, is beschikbaar ten kantore van de vennootschap en ter vergadering.

7 Bezoldiging Raad van Commissarissen

Dit agendapunt bevat twee door de Raad van Commissarissen voorgestelde stempunten, die betrekking hebben op de implementatie van de gewijzigde SRD in Nederland. Agendapunt 7a weerspiegelt het algemene beleid voor de Raad van Commissarissen in overeenstemming met wettelijke vereisten. Agendapunt 7b geeft de precieze bezoldigingsbedragen weer voor de

leden van de Raad van Commissarissen voor het boekjaar 2020 en verder, en wordt beschouwd als een bijlage bij het algemene beleid voor de Raad van Commissarissen. De agendapunten 7a en 7b zijn gescheiden voor transparantiedoelinden.

De bezoldiging van de Raad van Commissarissen wordt, binnen de grenzen van het beleid, vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, op grond van afzonderlijke voorstellen die door de Raad van Commissarissen aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden voorgelegd.

a Voorstel tot vaststelling van het bezoldigingsbeleid voor de leden van de Raad van Commissarissen

Onder dit agendapunt doet de Raad van Commissarissen het voorstel aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders om, in overeenstemming met de Nederlandse wetgeving die de gewijzigde SRD implementeert, het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Commissarissen vast te stellen. Dit beleid, dat van toepassing zal zijn op de leden van de Raad van Commissarissen, zal indien vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, (met terugwerkende kracht) in werking treden vanaf 1 januari 2020, en de leden van de Raad van Commissarissen zullen dienovereenkomstig hun bezoldiging ontvangen. Met dit bezoldigingsbeleid voor de Raad van Commissarissen wordt beoogd capabele personen met relevante vaardigheden en ervaring aan te trekken in de Raad van Commissarissen en te behouden, om de ontwikkeling en uitvoering van de strategie van de vennootschap te sturen en lange termijn waarde te creëren.

Het voorgestelde bezoldigingsbeleid voor de Raad van Commissarissen is hierna te vinden als bijlage 2 bij de agenda. Het voorgestelde bezoldigingsbeleid voor de Raad van Commissarissen is ook gepubliceerd op www.wolterskluwer.com/agm, is beschikbaar ten kantore van de vennootschap en zal tijdens de vergadering beschikbaar zijn.

b Voorstel tot wijziging van de bezoldiging van de leden van de Raad van Commissarissen

De bezoldiging van de Raad van Commissarissen wordt op regelmatige basis door de Raad van Commissarissen geëvalueerd en is laatstelijk gewijzigd in 2018. Voorgesteld wordt om met ingang van 1 januari 2020 de bezoldiging van de Raad van Commissarissen te verhogen. De Raad van Commissarissen heeft daarbij gelet op de verantwoordelijkheden van de leden van de Raad van Commissarissen, de hoogte van bezoldigingen van andere Nederlandse beursgenoteerde (AEX)

ondernemingen, en geselecteerde Europese bedrijven, evenals de internationale samenstelling van de Raad van Commissarissen. Voorgesteld wordt de bezoldiging voor de Raad van Commissarissen als volgt te verhogen:

<i>in euros</i>	Jaarlijkse vergoeding 2020 (voorgesteld)	Jaarlijkse vergoeding 2018 en 2019 (ter referentie)
Voorzitter	112.000	100.000
Vicevoorzitter	83.500	75.000
Leden	70.000	65.000
Voorzitter Audit Commissie	22.500	20.000
Leden Audit Commissie	16.500	15.000
Voorzitter Selectie- en Remuneratiecommissie	17.500*	15.000**
Leden Selectie- en Remuneratiecommissie	11.500	10.000
Reiskostenvergoeding voor intercontinentale reizen per vergadering	5.000	3.000

* vanwege het co-voorzitterschap, ontvangt elke vicevoorzitter €14.500

** vanwege het co-voorzitterschap, ontving elke vicevoorzitter €12.500

8 Voorstel tot verlenging van de bevoegdheden van de Raad van Bestuur

De Algemene Vergadering van Aandeelhouders heeft op 18 april 2019 krachtens de artikelen 4 en 5 van de statuten de bevoegdheden van de Raad van Bestuur tot uitgifte van aandelen en tot beperking of uitsluiting van het voorkeursrecht bij uitgifte van gewone aandelen verlengd voor de duur van 18 maanden. Deze bevoegdheden eindigen derhalve op 18 oktober 2020, behoudens verlenging. Verlenging van deze bevoegdheden is wettelijk toegestaan voor de duur van vijf jaar, maar ook dit jaar wordt wederom voorgesteld de bevoegdheden te verlengen tot een tijdstip gelegen 18 maanden na de datum van deze Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

a Voorstel tot verlenging van de bevoegdheid van de Raad van Bestuur tot uitgifte van aandelen en/of verlenen van rechten tot het nemen van aandelen
Voorstel tot verlenging van de bevoegdheid van de Raad van Bestuur tot een tijdstip gelegen 18 maanden na 23 april 2020, om met goedkeuring van de Raad van Commissarissen, aandelen uit te geven en/of rechten tot het nemen van aandelen te verlenen, welke bevoegdheid beperkt zal zijn tot 10% van het op 23 april 2020 geplaatste kapitaal.

b *Voorstel tot verlenging van de bevoegdheid van de Raad van Bestuur tot beperking of uitsluiting van het wettelijk voorkeursrecht*

Voorstel tot verlenging van de bevoegdheid van de Raad van Bestuur tot een tijdstip gelegen 18 maanden na 23 april 2020, om met goedkeuring van de Raad van Commissarissen, het voorkeursrecht van houders van gewone aandelen te beperken of uit te sluiten wanneer op grond van de in agendapunt 8a gevraagde bevoegdheid gewone aandelen worden uitgegeven en/of rechten tot het nemen van gewone aandelen worden verleend, tot maximaal 10% van het op 23 april 2020 geplaatste kapitaal. De bevoegdheid van de Raad van Bestuur tot uitsluiting of beperking van het wettelijk voorkeursrecht houdt verband met het feit dat – als gevolg van sommige buitenlandse rechtsstelsels – de aandeelhouders buiten Nederland niet in alle gevallen in aanmerking kunnen komen voor de uitoefening van het wettelijk voorkeursrecht. Voor het geval een uitgifte van aandelen aan de orde is, zal de Raad van Bestuur kunnen besluiten om bestaande aandeelhouders overeenkomstig marktgebruik een niet-wettelijk voorkeursrecht toe te kennen.

9 Voorstel om de Raad van Bestuur te machtigen om aandelen in de vennootschap te verwerven

De Algemene Vergadering van Aandeelhouders heeft krachtens besluit van 18 april 2019, de Raad van Bestuur gemachtigd om eigen aandelen in te kopen voor een periode van 18 maanden. Deze machtiging eindigt derhalve op 18 oktober 2020. Het voorstel wordt gedaan om de Raad van Bestuur voor een periode van 18 maanden, ingaande op 23 april 2020, te machtigen om anders dan om niet, eigen volgestorte aandelen in de vennootschap door inkoop op de beurs of anderszins te verwerven tot een maximum van 10% van het op 23 april 2020 geplaatste kapitaal tegen een prijs die voor gewone aandelen ligt tussen de nominale waarde van aandelen en 110% van de slotkoers van de aandelen op de beurs van Euronext Amsterdam de dag voorafgaand aan de inkoop zoals vermeld in de Officiële Prijscourant van Euronext Amsterdam en die voor preferente aandelen gelijk is aan de nominale waarde van die aandelen. De machtiging van de Raad van Bestuur met betrekking tot de inkoop van aandelen in de vennootschap kan door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders worden ingetrokken met goedkeuring van de Raad van Commissarissen. De voorgestelde machtiging zal in de plaats treden van de op 18 april 2019 aan de Raad van Bestuur verleende machtiging.

10 Voorstel om aandelen in te trekken

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld om voor kapitaalverminderingdoeleinden een gedeelte danwel alle gewone aandelen in het geplaatste kapitaal van de vennootschap die door de vennootschap worden gehouden, of worden ingekocht op grond van de machtiging als bedoeld onder agendapunt 9, in te trekken, alsdan resulterend in een vermindering van door de vennootschap uitgegeven gewone aandelen. De intrekking kan worden gedaan in één of meerdere tranches. Het aantal gewone aandelen dat zal worden ingetrokken (in één of meerdere tranches) ingevolge dit agendapunt zal worden bepaald door de Raad van Bestuur, met een maximum van de 10% van het geplaatste kapitaal op 23 april 2020. Ingevolge de relevante wettelijke bepalingen wordt de intrekking niet eerder van kracht dan twee maanden nadat een besluit door de Raad van Bestuur is genomen tot vaststelling van het in te trekken aantal gewone aandelen en dit openbaar is gemaakt; dit geldt voor iedere tranche. De intrekking zal verder worden uitgevoerd conform de relevante bepalingen die worden voorgeschreven door de wet en de statuten van de vennootschap. Het doel van de intrekking is om het aantal eigen aandelen, dat niet zal worden aangewend om verplichtingen af te dekken uit hoofde van aandelengerelateerde beloningsregelingen of andere verplichtingen, te verminderen.

Annex 1 Bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur

Inleiding

In overeenstemming met de wetgeving ter implementatie van de gewijzigde Europese Richtlijn Aandeelhoudersrechten (*Shareholder Rights Directive - SRD*) in Nederland heeft de Raad van Commissarissen, op basis van een aanbeveling van de Selectie- en Remuneratiecommissie, het bezoldigingsbeleid van de Raad van Bestuur opgesteld ter vaststelling door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (hierna: Algemene Vergadering) in 2020. Onder voorbehoud van vaststelling door de Algemene Vergadering zal dit bezoldigingsbeleid, dat van toepassing zal zijn op de leden van de Raad van Bestuur (met terugwerkende kracht), in werking treden vanaf 1 januari 2020 met als doel dat dit beleid gedurende vier jaar van kracht blijft.

Doelstellingen van het beleid

Het bezoldigingsbeleid biedt een structuur die de beloning van de leden van de Raad van Bestuur laat aansluiten bij de succesvolle uitvoering van onze langetermijnstrategie.

De belangrijkste doelstellingen van het beleid zijn:

- a Koppeling van de beloningen aan individuele prestaties en prestaties van de vennootschap;
- b Versterking van de lange termijn verbondenheid met de vennootschap;
- c Aansluiting bij de strategie, missie en waarden van de vennootschap en lange termijn waardecreatie voor onze stakeholders; en
- d Het aantrekken, motiveren en behouden van het beste topmanagement talent.

Referentie voor benchmarking

Om bezoldigingen met elkaar te kunnen vergelijken, zal de Raad van Commissarissen marktgegevens voor alle elementen van bezoldiging van ondernemingen van een vergelijkbare omvang, complexiteit, branche of bedrijfsprofiel, en internationale reikwijdte in aanmerking nemen. De benchmarkbedrijven betreffen een groep die bestaat uit vergelijkbare organisaties in Europa en de VS, rekening houdend met zowel de ondernemingen als geografische locaties waarvandaan of waar naartoe leden van de Raad van Bestuur kunnen worden geworven. Wij vinden het gepast om in de VS gevestigde ondernemingen op te nemen aangezien het grootste deel van onze inkomsten (2019: 61%) wordt gegenereerd in Noord-Amerika en aangezien dit een belangrijke markt is voor het werven van talent in topmanagement. Deze referentiegroep voor bezoldigingen zal in het jaarlijkse bezoldigingsverslag worden gepubliceerd.

Belangrijkste wijzigingen

De belangrijkste wijzigingen ten opzichte van het bestaande bezoldigingsbeleid (dat in 2004 door de Algemene Vergadering werd vastgesteld en in 2007 en 2011 na goedkeuring door de Algemene Vergadering werd gewijzigd) zijn de volgende:

- Het beleid in overeenstemming brengen met de Nederlandse wetgeving ter implementatie van de SRD;
- Het voorstellen van een vooraf vastgestelde lijst met criteria waaruit de Raad van Commissarissen jaarlijks passende criteria voor het Short-Term Incentive Plan (STIP) kan selecteren, in plaats van de huidige volledige flexibiliteit voor de Raad van Commissarissen, om zo een evenwicht te vinden tussen flexibiliteit voor de Raad van Commissarissen en transparantie voor de stakeholders over mogelijke prestatiedoelen;
- Het vervangen van verwaterde winst per aandeel (*diluted earnings per share, of diluted EPS*) door de verwaterde gecorrigeerde winst per aandeel (*diluted adjusted earnings per share*) als criterium voor het Long-Term Incentive Plan (LTIP) in overeenstemming met de marktpraktijk (het andere LTIP-criterium, het relatieve totaal aandeelhoudersrendement (*Total Shareholder Return - TSR*), blijft van kracht). De verwaterde gecorrigeerde winst per aandeel is een belangrijke prestatie-indicator om de prestaties van de vennootschap te meten en wordt door de vennootschap gebruikt als belangrijke maatstaf om financiële vooruitzichten te schetsen;
- Het introduceren van een vereiste van een tweejarige aanhoudingsperiode na verwerving van aandelen;
- Het introduceren van richtlijnen voor aandelenbezit; en
- Het mogelijk maken voor de Raad van Commissarissen om in geval van externe werving van nieuwe leden van de Raad van Bestuur deze nieuwe leden te vergoeden voor het verlies aan bezoldiging dat zij zouden kunnen lijden als gevolg van een overgang naar een andere werkkring, teneinde het beste externe talent aan te kunnen trekken.

Beloningselementen en -filosofie

De bezoldiging van de Raad van Bestuur bestaat uit de volgende elementen: een basissalaris, een kortetermijn-incentive die jaarlijks in contanten wordt uitbetaald, een langetermijn-incentive in de vorm van voorwaardelijke rechten op gewone aandelen die zijn onderworpen aan driejarige prestatiecriteria, en pensioneringen en overige vergoedingen. De variabele, op prestaties gebaseerde beloningen vormen de grootste component van de bezoldiging, waardoor de koppeling tussen de bezoldiging en de prestaties van de vennootschap wordt versterkt en de filosofie wordt weerspiegeld dat de beloning van de Raad van Bestuur moet worden verbonden aan de

strategie die is gericht op lange termijn waardecreatie. Vanwege de toepasselijke prestatiecriteria en het feit dat het LTIP is gebaseerd op de prestaties over een periode van drie jaar, draagt het bezoldigingsbeleid bij aan de langetermijnbelangen en de waardecreatie van de vennootschap. De STIP-doelstellingen worden jaarlijks door de Raad van Commissarissen vastgesteld en zijn grotendeels terug te vinden in de belangrijkste prestatie-indicatoren waarover de vennootschap rapporteert in haar jaarresultaten, welke een belangrijke graadmeter vormen voor de succesvolle uitvoering van de strategie van de vennootschap. Op deze manier is de bezoldiging direct gekoppeld aan de strategie, de prestaties en de langetermijnbelangen van de vennootschap. De mogelijkheid om niet-financiële en belangrijke operationele of strategische doelstellingen vast te stellen, draagt verder bij aan de verbinding tussen het beleid en duurzaamheid, alsook de bedrijfswaarden, welke zijn: *Focus on customer success, Make it better, Aim high and deliver* en *Win as a team*. De Raad van Commissarissen heeft ook de mate waarin de variabele bezoldiging de vennootschap aan risico's kan blootstellen in aanmerking genomen, rekening houdend met het algehele risicoprofiel en de risicobereidheid van de vennootschap. De Raad van Commissarissen is van mening dat het bezoldigingsbeleid het management goede stimulansen biedt om de innovatieve en prestatiegerichte cultuur van de vennootschap te stimuleren en waarde op lange termijn te creëren, zonder het algehele risicoprofiel van de vennootschap te verhogen. Dit zou moeten bijdragen aan het bereiken van de missie van de vennootschap om onze professionele klanten te voorzien van de informatie, softwareoplossingen en diensten die nodig zijn om kritische beslissingen te nemen, succesvolle resultaten te behalen en tijd te besparen.

Basissalaris

Het basissalaris vormt het belangrijkste vaste onderdeel van het bezoldigingspakket en wordt vastgesteld op een in de markt concurrerend niveau om het vereiste kaliber van topmanagers aan te trekken en te behouden om de strategie van de vennootschap te bedenken en uit te voeren. Het basissalaris wordt jaarlijks door de Raad van Commissarissen geëvalueerd. De Raad van Commissarissen kan verschillende factoren in aanmerking nemen bij het bepalen van eventuele wijzigingen in het basissalaris, waaronder de hoogte van salarisverhogingen voor medewerkers van Wolters Kluwer wereldwijd, benchmarkgegevens met behulp van de referentiegroep voor bezoldiging, bedrijfsprestaties, reikwijdte van functies, marktpraktijken in relevante landen en individuele bijdragen. Het feitelijke basissalaris en de jaarlijkse verhogingen zullen worden opgenomen in het jaarlijkse bezoldigingsverslag.

De Raad van Commissarissen beschouwt het salaris van medewerkers en de gemiddelde jaarlijkse wereldwijde verhogingen als belangrijke elementen bij het bepalen van de jaarlijkse verhoging van het basissalaris van de leden van de Raad van Bestuur. Verhogingen die substantieel hoger zijn dan die voor medewerkers van Wolters Kluwer wereldwijd, kunnen onder bepaalde omstandigheden worden toegekend, zoals een materiële wijziging in de verantwoordelijkheid, omvang of complexiteit van de functie, of als het basissalaris van een lid van de Raad van Bestuur op basis van benchmarkinformatie lager is dan het salaris in de markt. In dat geval zal de Raad van Commissarissen de motivering voor de verhoging in het bezoldigingsverslag voor het betreffende jaar geven. Voor 2020 heeft de Raad van Commissarissen een verhoging van het basissalaris voor de leden van de Raad van Bestuur van 2,5% goedgekeurd, hetgeen in lijn is met de algehele gebudgetteerde salarisverhoging voor leidinggevenden van Wolters Kluwer wereldwijd voor 2020.

Short-Term Incentive Plan

Het STIP geeft de leden van de Raad van Bestuur een beloning in contanten voor het behalen van specifieke jaarlijkse doelstellingen die zijn afgestemd op de bedrijfsstrategie voor waardecreatie. De prestatiecriteria en doelstellingen daarvoor worden jaarlijks door de Raad van Commissarissen vastgesteld. De criteria kunnen bestaan uit een balans tussen financiële criteria, belangrijke operationele criteria en niet-financiële criteria die zijn afgestemd op de strategische doelen van de vennootschap. Financiële criteria kunnen zijn: geconsolideerde opbrengsten, autonome omzetgroei, gecorrigeerde nettowinst, gecorrigeerde bedrijfswinst, gecorrigeerde bedrijfswinstmarge, gecorrigeerde vrije kasstroom en de cash conversion ratio. Niet-financiële (milieu, sociale en governance-gerelateerde) of belangrijke operationele of strategische criteria kunnen bestaan uit: inkomsten uit digitale producten en diensten als percentage van de totale inkomsten, inkomsten uit expert solutions als percentage van de totale inkomsten, scores op het gebied van werknemersbetrokkenheid, scores op het gebied van klanttevredenheid of op energieverbruik gebaseerde criteria. Niet-financiële of belangrijke operationele criteria zullen meetbaar zijn en gerapporteerd worden. De financiële criteria zijn belangrijke prestatie-indicatoren om de succesvolle tenuitvoerlegging van de strategie van de vennootschap, gericht op lange termijn waardecreatie te meten. Door deze financiële criteria met de niet-financiële criteria en/of belangrijke operationele of strategische criteria te combineren, zal het STIP bijdragen aan de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de vennootschap. De prestatiecriteria en de weging kunnen van jaar tot jaar verschillen, afhankelijk van de prioriteiten

van de vennootschap, maar in ieder jaar zal minimaal 60% van de criteria gebaseerd zijn op financiële criteria. De details van de jaarlijkse prestatiecriteria en de wijze waarop deze de bedrijfsstrategie ondersteunen, zullen in het jaarlijkse bezoldigingsverslag worden gerapporteerd.

Na afloop van elk jaar beoordeelt de Raad van Commissarissen de prestaties van de Raad van Bestuur en stelt vast in hoeverre elk van de doelstellingen is behaald, teneinde het uiteindelijke uitbetalingsniveau te bepalen. Uitbetalingen vinden pas plaats na verificatie door de externe accountant van de jaarrekening van de vennootschap, inclusief de financiële prestatie-indicatoren waarop de financiële STIP-doelstellingen zijn gebaseerd. De maximale uitbetaling is alleen verschuldigd als de feitelijke prestaties voor alle individuele criteria meer dan 110% van de doelstelling bedragen. Er zal geen uitbetaling plaatsvinden voor afzonderlijke criteria waarvan de resultaten minder dan 90% van de doelstelling bedragen. STIP-uitbetalingen worden in principe alleen in contanten betaald.

In overeenstemming met het bezoldigingsbeleid van vóór 2020 worden de uitbetalingspercentages die op grond van het STIP afhankelijk van de prestaties kunnen worden verdiend, voor elk van de leden van de Raad van Bestuur vastgesteld, waarbij de relevante benchmarkinformatie en de marktpraktijk worden gereflecteerd. Derhalve kunnen de mogelijkheden voor de respectieve leden van de Raad van Bestuur verschillen. De maximale mogelijkheid voor leden van de Raad van Bestuur in geval van het overtreffen van de prestaties zal echter niet meer bedragen dan 175% van het basissalaris. In het jaarlijkse bezoldigingsverslag zal worden gerapporteerd over het behalen van de doelstellingen en de uitbetalingsniveaus.

Long-Term Incentive Plan

Het LTIP brengt de belangen van bestuurders en aandeelhouders op één lijn door aandelen toe te kennen aan leden van de Raad van Bestuur als beloning voor het behalen van de langetermijnprestatiedoelstellingen en voor het creëren van waarde voor stakeholders. Toekenning vindt plaats in de vorm van voorwaardelijke rechten op aandelen (*Performance Shares*). Aan het begin van een prestatieperiode van drie jaar wordt een voorwaardelijke toekenning van Performance Shares vastgesteld. De voorwaardelijke toekenningen zijn gebaseerd op een vast percentage van het basissalaris. Het aantal Performance Shares dat aan het begin van de prestatieperiode voorwaardelijk wordt toegekend, wordt vastgesteld door het bedrag dat is berekend op basis van het vaste percentage van het basissalaris te delen door de reële waarde (*fair value*) van de Performance Shares

aan het begin van de prestatieperiode. Het maximale voorwaardelijke toekenningspercentage gebaseerd op het conform target behalen van de doelstellingen zal niet hoger zijn dan 285% van het basissalaris.

Het totale aantal aandelen dat de leden van de Raad van Bestuur daadwerkelijk zullen ontvangen aan het einde van de driejarige prestatieperiode, is afhankelijk van het behalen van vooraf vastgestelde prestatiecriteria. Voor 50% van de streefwaarde van de voorwaardelijke Performance Shares is de uitbetaling aan het einde van de prestatieperiode afhankelijk van het totaal aandeelhoudersrendement (TSR) van Wolters Kluwer ten opzichte van een groep TSR-referentiebedrijven (aldus, de TSR-gerelateerde aandelen). Voor de overige 50% van de streefwaarde van de Performance Shares die aan het begin van een driejarige periode voorwaardelijk worden toegekend, zal de uitbetaling aan het einde van de prestatieperiode afhankelijk zijn van een doelstelling op basis van de verwaterde gecorrigeerde EPS (aldus, de EPS-gerelateerde aandelen), hetgeen afwijkt van het beleid dat werd toegepast voor de toekenning van aandelen van vóór 2020, waarbij verwaterde EPS werd gebruikt. De uitbetaling van de Performance Shares aan het einde van de periode van drie jaar zal pas plaatsvinden na verificatie door de externe accountant van het behalen van de TSR- en EPS-doelstellingen.

TSR-referentiegroep en incentive-zones

TSR wordt berekend als de koersontwikkeling van het aandeel over een periode van drie jaar, inclusief herbelegging van het dividend. Door gebruik te maken van een driejarige prestatieperiode is er een duidelijk verband tussen bezoldiging en waardecreatie op lange termijn. De vennootschap gebruikt een 60-dagen-gemiddelde van de aandelenkoers aan het begin en het einde van elke driejarige prestatieperiode om de invloed van potentiële beursvolatiliteit te verminderen.

De TSR-referentiegroep bestaat uit vijftien ondernemingen die door de Raad van Commissarissen zijn geselecteerd. In geval van beëindiging van de beursnotering van een onderneming uit de referentiegroep zal de Raad van Commissarissen zorgvuldig een passende vervangende onderneming selecteren. Criteria voor het selecteren van TSR-referentiebedrijven kunnen zijn: branche, geografische focus, bedrijfsgrootte, financiële gezondheid van de onderneming, TSR-correlatie en -volatiliteit, en historische TSR-prestaties. De TSR-referentiegroep zal in het jaarlijkse bezoldigingsverslag worden vermeld.

Voor de 2020-2022 LTIP-cyclus heeft de Raad van Commissarissen de TSR-referentiegroep als volgt herzien:

- Bureau Veritas SA
- Equifax Inc.
- Experian PLC
- IHS Markit Ltd.
- Informa PLC
- Intertek Group PLC
- John Wiley & Sons, Inc. – Class A
- News Corp. – Class A
- Pearson PLC
- Relx PLC
- S&P Global Inc.
- SGS SA
- The Sage Group PLC
- Thomson Reuters Corp.
- Verisk Analytics, Inc.

De Raad van Bestuur kan 0-150% van het aantal voorwaardelijk toegekende TSR-gerelateerde aandelen aan het einde van de driejarige prestatieperiode verdienen afhankelijk van de TSR-prestaties van Wolters Kluwer in vergelijking met de referentiegroep (TSR-ranking). Er vindt geen uitbetaling plaats voor de leden van de Raad van Bestuur met betrekking tot TSR-gerelateerde aandelen indien Wolters Kluwer onder de mediaan (de achtste positie) in de TSR-ranking eindigt, 150% voor de eerste of tweede positie, 125% voor de derde of vierde positie, 100% voor de vijfde of zesde positie, en 75% uitbetaling voor de zevende of achtste positie. Deze incentive-zones zijn in overeenstemming met de best practice aanbevelingen voor het beheer van langetermijnbeloningsplannen. Driejarige TSR-doelstellingen bieden de leden van de Raad van Bestuur stimulansen om op lange termijn waarde te creëren en ondersteunen als zodanig de langetermijnbelangen en de succesvolle uitvoering van de strategie.

EPS-doelstellingen en uitbetalingsschema's

Met betrekking tot EPS-gerelateerde aandelen kunnen de leden van de Raad van Bestuur 0-150% van het aantal voorwaardelijk toegekende EPS-aandelen verdienen, afhankelijk van de EPS-prestaties van Wolters Kluwer gedurende de driejarige prestatieperiode. Voor de berekening wordt de definitie van de verwaterde gecorrigeerde EPS zoals vermeld in de jaarverslagen van Wolters Kluwer gebruikt. De verwaterde gecorrigeerde EPS is gebaseerd op de gecorrigeerde nettowinst, die als volgt wordt gedefinieerd: "Winst voor de periode uit voortgezette bedrijfsactiviteiten, toe te rekenen aan de eigenaar van de onderneming, exclusief het effect na belastingen van niet-benchmark posten, afschrijving van verworven identificeerbare immateriële activa en bijzondere

waardeverminderingen van goodwill en verworven identificeerbare immateriële activa".

De gecorrigeerde verwaterde EPS-doelstellingen voor elke prestatieperiode van drie jaar zullen gebaseerd zijn op de groei van de EPS (CAGR), rekening houdend met het strategisch plan. Aan het einde van de driejarige prestatieperiode ontvangen de leden van de Raad van Bestuur 100% van het aantal voorwaardelijk toegekende EPS-gerelateerde aandelen indien de prestatie over de driejarige periode in lijn met de doelstelling is. Er zal geen uitbetaling plaatsvinden als de prestatie over de periode van drie jaar minder dan 50% van de doelstelling bedraagt. Bij overschrijding van de doelstelling kunnen de leden van de Raad van Bestuur maximaal 150% van de voorwaardelijk toegekende aandelen verdienen. De Raad van Commissarissen stelt de exacte doelstellingen voor de EPS-gerelateerde aandelen vast voor elke prestatieperiode van drie jaar. De doelstellingen zullen gebaseerd zijn op de verwaterde gecorrigeerde EPS-prestatie in constante koersen, om eventuele positieve of negatieve effecten van wisselkoersschommelingen waarover de Raad van Bestuur geen controle heeft, uit te sluiten. Passende verwaterde gecorrigeerde EPS-doelstellingen vormen voor de leden van de Raad van Bestuur een stimulans om de prestaties van de EPS op lange termijn te verbeteren en ondersteunen zo de uitvoering van de strategie die gericht is op lange termijn waardecreatie.

Pensioneringen en overige vergoedingen

De pensioenen en overige vergoedingen waarvoor de leden van de Raad van Bestuur in aanmerking komen, zijn bedoeld om concurrerend te zijn in de relevante markt en kunnen zich van jaar tot jaar ontwikkelen. De leden van de Raad van Bestuur komen in aanmerking voor deelname aan voorwaarden zoals een ziektekostenverzekering, levensverzekering, een auto, evenals aan enig plan voor medewerkers dat op een bepaald moment wordt aangeboden. In geval van een verhuizing of een internationale opdracht kunnen aanvullende vergoedingen worden aangeboden, waaronder verhuiskostenvergoeding, expat toelage, tax equalization, vergoeding voor internationale scholen, huisvestingssteun en andere voorwaarden die de lokale marktpraktijk weerspiegelen. Pensioenregelingen zijn een afspiegeling van de relevante marktpraktijk. De leden van de Raad van Bestuur nemen deel aan de geldende pensioenregelingen die beschikbaar zijn voor andere leidinggevenden in het land van de werkgever. De leden van de Raad van Bestuur komen ook in aanmerking om deel te nemen aan welke medische zorgregeling voor gepensioneerden dan ook, die de vennootschap heeft voor andere medewerkers in het land van werknemerschap op dat moment.

Mevrouw McKinstry zal een uitkering ontvangen uit een inmiddels gesloten, bevroren Defined Benefit Plan in de Verenigde Staten, vergelijkbaar met andere Amerikaanse medewerkers die in dienst waren op het moment dat dit plan van kracht was.

Nadere informatie over de vergoedingen en pensioenregelingen voor de huidige leden van de Raad van Bestuur is opgenomen in het jaarlijkse bezoldigingsverslag en in de jaarrekening.

Vereiste betreffende de houdperiode

Naast het vereiste dat de verkrijging van Performance Shares is gebaseerd op de prestaties over een periode van drie jaar, zullen Performance Shares (na aftrek van belastingen) vervolgens onderhevig zijn aan een tweejarige houdperiode (te beginnen met de 2020-2022 LTIP-cyclus), zoals bepaald in de Nederlandse Corporate Governance Code. Indien een lid van de Raad van Bestuur echter in aanmerking komt voor een door de vennootschap ondersteund uitstelprogramma (*deferral program*) en ervoor kiest om deel te nemen door de opbrengsten van het LTIP uit te stellen zodra deze zijn verworven na drie jaar, dan is dit lid van de Raad van Bestuur verplicht om de resterende verworven aandelen of minimaal 50% van de verworven aandelen (na aftrek van belastingen) aan te houden, afhankelijk van welke van deze twee het hoogste is, voor een periode van twee jaar.

Richtlijnen voor aandelenbezit

De Raad van Commissarissen is van mening dat de leden van de Raad van Bestuur de langetermijnbelangen van onze aandeelhouders het best kunnen behartigen als zij zelf aandeelhouder zijn. Als gevolg daarvan worden richtlijnen voor aandelenbezit ingevoerd. Ons beleid vereist dat de CEO een aandelenbezit ten belope van 3x het basissalaris aanhoudt en de overige leden van de Raad van Bestuur 2x het basissalaris om aan deze richtlijn te voldoen. In het eerste kwartaal van 2020 voldoen onze huidige leden van de Raad van Bestuur aan deze richtlijn. Nieuwe leden van de Raad van Bestuur hebben vanaf de datum van hun benoeming vijf jaar de tijd om aan deze richtlijn te voldoen.

Clawback en discretionaire bevoegdheid

In overeenstemming met de Nederlandse wet kan de Raad van Commissarissen de uitkomst van de variabele beloning aanpassen indien de uitkering naar het oordeel van de Raad van Commissarissen op basis van redelijkheids- en billijkheidscriteria onaanvaardbaar zou zijn. De vennootschap kan variabele beloningen (geheel of gedeeltelijk) terugvorderen als de uitbetaling gebaseerd was op onjuiste informatie over het behalen

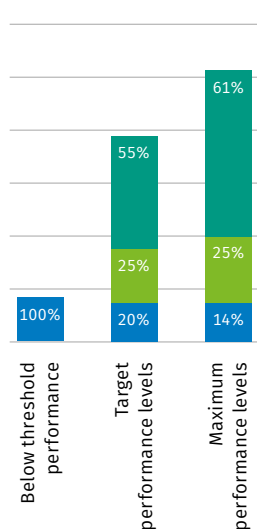
van de doelstellingen. Elke toepassing van clawback of discretionaire bevoegdheid zal worden bekendgemaakt en toegelicht in het jaarlijkse bezoldigingsverslag.

Relatief aandeel van de diverse bezoldigingsonderdelen

In overeenstemming met de Nederlandse Corporate Governance Code heeft de Raad van Commissarissen scenarioanalyses uitgevoerd bij het bepalen van de structuur en het niveau van de bezoldiging van de Raad van Bestuur. Onderstaande grafieken illustreren het absolute en relatieve aandeel van de bezoldiging onder de drempel, de doelstelling en het maximale prestatieniveau.

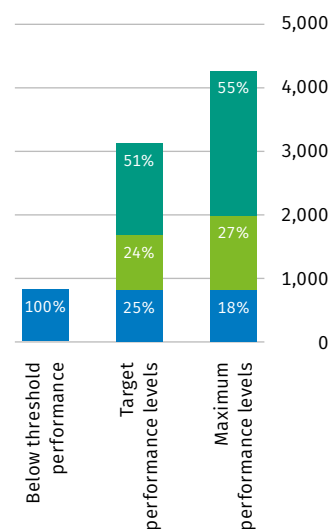
CEO bezoldigings-scenario's (2020)

USD x 1,000



CFO bezoldigings-scenario's (2020)

USD x 1,000



■ Base salary ■ STIP ■ LTIP

Wervingsbeleid

Bij het bepalen van de bezoldiging van een nieuw lid van de Raad van Bestuur houdt de Raad van Commissarissen rekening met de eisen van de functie, de behoeften van de vennootschap, de relevante vaardigheden en ervaring van het individu en de relevante externe markt voor talent.

In het algemeen zal de Raad van Commissarissen ernaar streven het bezoldigingspakket van het nieuwe lid van de Raad van Bestuur af te stemmen op het bezoldigingsbeleid. Het basissalaris, incentive mogelijkheden en pensioenvergoedingen worden in overeenstemming met het beleid vastgesteld. In geval van externe werving kan de Raad van Commissarissen ook bepalen dat er in contanten en/of aandelen een 'sign-on award' wordt toegekend ter compensatie van het verlies aan bezoldiging dat inkomende leden van de Raad van Bestuur zouden ondervinden bij een verandering van functie. Deze sign-on award is beperkt tot een waarde die vergelijkbaar is met

de regelingen die komen te vervallen door de overstap. De Raad van Commissarissen kan bij het vaststellen van de voorwaarden van de sign-on award de voorwaarden aanpassen, rekening houdend met de structuur, de tijdshorizon, de waarde en de prestatiedoelstellingen die verbonden zijn aan de vervallen regelingen. De motivering en de details van voornoemde toekenning zullen in het jaarlijkse bezoldigingsverslag worden bekendgemaakt.

Servicecontracten en beëindigingsvergoedingen

Servicecontracten

In overeenstemming met de Nederlandse Corporate Governance Code worden de leden van de Raad van Bestuur in de regel benoemd voor een periode van vier jaar. In 2017 werd de CFO herbenoemd voor een tweede termijn van vier jaar. Het bestaande contract voor de CEO die voor de invoering van de eerste Nederlandse Corporate Governance Code is aangesteld en een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, zal worden gehonoreerd.

Opzegtermijn

De maximale opzegtermijn voor een lid van de Raad van Bestuur bedraagt 180 dagen. De huidige opzegtermijnen variëren tussen 45 en 90 dagen voor de CEO, afhankelijk van de omstandigheden, en 180 dagen voor de CFO.

Beëindigingsvergoedingen

In overeenstemming met de Nederlandse Corporate Governance Code worden de ontslagvergoedingen als beleid beperkt tot één jaar basissalaris. In overeenstemming met dit beleid bevat het contract van de CFO een ontslagvergoeding van één jaar basissalaris. Het contract voor de CEO dat voor de invoering van de eerste Nederlandse Corporate Governance Code werd afgesloten, zal worden gehonoreerd.

De contracten van de leden van de Raad van Bestuur bevatten bepalingen met betrekking tot een wijziging van de zeggenschap over de vennootschap (*change of control*). Volgens deze bepalingen zullen de leden van de Raad van Bestuur, in geval van een wijziging van de zeggenschap, 100% van het aantal aan hen toegekende voorwaardelijke rechten op aandelen ontvangen met betrekking tot lopende LTIP's waarvan de prestatieperiode nog niet is geëindigd. Daarnaast hebben de leden van de Raad van Bestuur recht op een contante ontslagvergoeding die gelijk is aan hun ontslagregeling als hun dienstverband zou eindigen na een wijziging van de zeggenschap.

Incentives vergoedingen op het moment van vertrek

De behandeling van incentives vergoedingen zal afhangen van de omstandigheden van het vertrek.

In het kader van het STIP verliezen de leden van de Raad van Bestuur de vergoeding voor de huidige cyclus indien zij niet actief werkzaam zijn op de laatste dag van het prestatiejaar in kwestie. In geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid of pensionering van een lid van de Raad van Bestuur kan een evenredig bedrag worden uitgekeerd. In geval van een wijziging in de zeggenschap kunnen de betalingen in het kader van het STIP nog steeds worden uitgekeerd, maar kunnen de prestatiedoelstellingen opnieuw worden vastgesteld.

In het kader van het LTIP verliezen de leden van de Raad van Bestuur hun beloning als zij op de datum van verwerving niet actief in dienst zijn ten gevolge van: (i) beëindiging wegens gegronde reden en zonder gegronde reden (*termination for cause and not for cause*), (ii) vrijwillig ontslag. In geval van overlijden, arbeidsongeschiktheid of pensionering van een lid van de Raad van Bestuur kan naar evenredigheid toekenning worden vastgesteld. In geval van een wijziging in de zeggenschap worden voorwaardelijk toegekende aandelen volledig verworven. Volledige informatie over alle lopende maar nog niet onvoorwaardelijke LTIP-plannen voor elk van de leden van de Raad van Bestuur wordt bekendgemaakt in het jaarlijkse bezoldigingsverslag en de jaarrekening.

Besluitvormingsproces en overwegingen van belanghebbenden

In overeenstemming met de Nederlandse Corporate Governance Code bereidt de Selectie- en Remuneratiecommissie de besluiten voor over de herziening van het bezoldigingsbeleid en de uitvoering daarvan. De Raad van Commissarissen vraagt advies aan een onafhankelijke externe bezoldigingscommissie adviseur. Beslissingen worden altijd in de voltallige Raad van Commissarissen genomen. In overeenstemming met de Nederlandse wetgeving zal het bezoldigingsbeleid ten minste om de vier jaar, evenals in geval van materiële wijzigingen in het beleid, ter vaststelling aan de Algemene Vergadering worden voorgelegd.

Bij de ontwikkeling van dit beleid en het overwegen van wijzigingen ten opzichte van het bestaande beleid heeft de Raad van Commissarissen rekening gehouden met het perspectief en de inbreng van meerdere stakeholders. De Raad van Commissarissen heeft zich gebogen over de algehele beloningsfilosofie binnen de organisatie en in overeenstemming met de Nederlandse Corporate Governance Code heeft de Raad van Commissarissen de beloningsverhouding tussen de bezoldiging van de CEO en het gemiddelde salaris van medewerkers in overweging genomen. De beloningsverhouding, zoals vermeld in het bezoldigingsverslag van 2019, wordt berekend door

de totale bezoldiging van de CEO in 2019 te delen door het gemiddelde totale salaris van alle medewerkers wereldwijd. De Raad van Commissarissen zal monitoren in hoeverre deze beloningsverhouding in de loop der jaren zal veranderen en hiermee rekening houden bij het nemen van bezoldigingsbeslissingen voor de Raad van Bestuur. Er vond een constructieve dialoog plaats met de Ondernemingsraad van de vennootschap. Op basis van deze dialoog en de verstrekte informatie zag de Ondernemingsraad geen toegevoegde waarde in het uitbrengen van een formeel advies. Daarnaast heeft de Raad van Commissarissen kennis genomen van de opvattingen van de leden van de Raad van Bestuur over de structuur en de hoogte van hun bezoldiging, zoals vereist door de Nederlandse Corporate Governance Code. Rekening houdend met de standpunten van de stakeholders en de publieke opinie, streeft de Raad van Commissarissen ernaar passende doelstellingen vast te stellen en heeft de Raad van Commissarissen passende plafonds voor de variabele beloningselementen in het beleid opgenomen die moeten bijdragen aan het maatschappelijk draagvlak daarvoor.

N.B. In geval van tegenstrijdigheid tussen de Engelstalige en de Nederlandstalige versie van dit beleid, heeft de Engelstalige versie voorrang.

Annex 2 Bezoldigingsbeleid Raad van Commissarissen

Inleiding

In overeenstemming met de wetgeving ter implementatie van de gewijzigde Europese Richtlijn Aandeelhoudersrechten (*Shareholder Rights Directive - SRD*) in Nederland heeft de Raad van Commissarissen, op basis van een aanbeveling van de Selectie- en Remuneratiecommissie, het bezoldigingsbeleid van de Raad van Commissarissen opgesteld ter vaststelling door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (hierna: Algemene Vergadering) in 2020. Vaststelling van het bezoldigingsbeleid van de Raad van Commissarissen is een nieuw vereiste in de Nederlandse wetgeving ter implementatie van de SRD. Onder voorbehoud van vaststelling door de Algemene Vergadering zal dit beleid, dat van toepassing zal zijn op de leden van de Raad van Commissarissen, (met terugwerkende kracht) in werking treden vanaf 1 januari 2020. De Algemene Vergadering zal de vergoeding van de Raad van Commissarissen binnen de grenzen van dit beleid vaststellen op grond van aparte voorstellen die door de Raad van Commissarissen aan de Algemene Vergadering worden voorgelegd.

Wolters Kluwer heeft een *two-tier board* bestuursmodel. Het is de rol van de Raad van Commissarissen om toezicht te houden op het beleid van de Raad van Bestuur en op de algemene gang van zaken in de vennootschap, en om de Raad van Bestuur te adviseren, rekening houdend met de relevante belangen van de stakeholders van de vennootschap en met inachtneming van risicomanagement en duurzaamheid. De Raad van Commissarissen is betrokken bij de ontwikkeling van de strategie van de vennootschap, gericht op lange termijn waardecreatie. De leden van de Raad van Commissarissen zijn onafhankelijk zoals bepaald in de Nederlandse Corporate Governance Code. De Raad van Commissarissen streeft naar een diverse samenstelling. Elementen van diversiteit zijn onder meer nationaliteit, geslacht, leeftijd en deskundigheid. In het profiel en de competentiematrix van de Raad van Commissarissen wordt nader gespecificeerd welke deskundigheid binnen de Raad van Commissarissen vertegenwoordigd moet zijn. Het bezoldigingsbeleid van de Raad van Commissarissen zoals hieronder beschreven, draagt bij aan een sterke, onafhankelijke en diverse samenstelling van de Raad van Commissarissen. Dit is een belangrijk onderdeel van de bestuursstructuur van de vennootschap en draagt als zodanig direct bij aan de strategie en de langetermijnbelangen van de vennootschap, afgestemd op haar identiteit, missie en waarden.

Beleid

Een volgens marktgegevens competitieve bezoldiging wordt aangeboden om capabele personen voor de Raad van Commissarissen aan te trekken en te behouden met relevante vaardigheden en ervaring om de ontwikkeling en uitvoering van de strategie van de vennootschap te sturen, en lange termijn waardecreatie te creëren, toezicht te houden op de Raad van Bestuur en te zorgen voor passende corporate governance. De bezoldiging weerspiegelt de verantwoordelijkheden, de ervaring en het internationale karakter van zowel de leden als de vennootschap, alsook de tijd die wordt besteed.

Om bezoldigingen met elkaar te kunnen vergelijken, wordt gebruik gemaakt van marktgegevens voor ondernemingen van een vergelijkbare omvang, complexiteit en internationale reikwijdte. De groep ondernemingen zal bestaan uit ondernemingen die deel uitmaken van de Euronext Amsterdam (AEX) index met een *two-tier board* bestuursmodel als primaire vergelijkingsgroep. Daarnaast kan een bredere groep van internationale ondernemingen met een beursnotering in Europa en concurrenten uit de sector van de Raad van Bestuur worden gebruikt om de juiste vergoedingsniveaus vast te stellen.

Gezien de aard van de verantwoordelijkheden van de Raad van Commissarissen en het onafhankelijke karakter ervan, is de beloning niet gebonden aan de prestaties van de vennootschap en omvat deze derhalve alleen een vaste vergoeding. De leden van de Raad van Commissarissen ontvangen een basisvergoeding voor hun taken. De vergoedingen kunnen per lid variëren afhankelijk van de verantwoordelijkheden en tijdsbesteding ten behoeve van de Raad van Commissarissen, met inbegrip van, maar niet beperkt tot het voorzitterschap en het vicevoorzitterschap van de Raad van Commissarissen, en het voorzitterschap en het lidmaatschap van de reguliere commissies (momenteel de Audit Commissie en de Selectie- en Remuneratiecommissie).

In geval van uitzonderlijke omstandigheden, met inbegrip van maar niet beperkt tot een bod op de aandelen of op onderdelen van de vennootschap, kan het nodig zijn ad-hoc commissies op te richten, waarvoor de voorzitter en de leden een vergoeding kunnen ontvangen die (pro rata) is gebaseerd op de vergoeding voor de voorzitter en de leden van de Audit Commissie. Het maximum van de jaarlijkse vergoeding voor de ad-hoc commissies wordt gesteld op vijf keer de jaarlijkse vergoeding van de Audit Commissie.

Aan de leden van de Raad van Commissarissen kan een vergoeding voor internationale reizen worden toegekend. Dit wordt beschouwd als een belangrijk onderdeel van de vergoeding gezien de internationale samenstelling van

de Raad van Commissarissen, waarbij de leden worden gecompenseerd voor extra bestede tijd en reiskosten.

De leden van de Raad van Commissarissen kunnen een vaste onkostenvergoeding ontvangen, alsmede een vergoeding voor reis- en overige kosten die zij in het kader van de uitoefening van hun functie voor de vennootschap maken, welke vergoeding rechtstreeks door de vennootschap kan worden vergoed of betaald.

De vergoedingen en eventuele wijzigingen daarin worden ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering voorgelegd. De details van de vergoedingen worden vermeld in het jaarlijkse bezoldigingsverslag, samen met de individuele bezoldigingen.

De leden van de Raad van Commissarissen worden door de Algemene Vergadering benoemd voor een maximale periode van vier jaar per termijn. De toepasselijke regels en procedures met betrekking tot benoemingen, herbenoemingen, schorsing en ontslag worden beheerst door Nederlands recht, de statuten van de vennootschap en de By-Laws van de Raad van Commissarissen (zoals gepubliceerd op de website van de vennootschap). De leden van de Raad van Commissarissen hebben geen servicecontracten ondertekend.

In overeenstemming met de Nederlandse Corporate Governance Code bereidt de Selectie- en Remuneratiecommissie de besluiten voor betreffende de herziening van het bezoldigingsbeleid en de uitvoering daarvan. De Raad van Commissarissen vraagt advies aan een onafhankelijke externe bezoldigingsadviseur. Besluiten worden altijd in de voltallige Raad van Commissarissen genomen. In overeenstemming met de Nederlandse wetgeving zal het bezoldigingsbeleid ten minste om de vier jaar, evenals in geval van materiële wijzigingen in het beleid, ter vaststelling aan de Algemene Vergadering worden voorgelegd. De vergoeding voor de leden van de Raad van Commissarissen wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering op basis van een voorstel van de Raad van Commissarissen dat in lijn is met het bezoldigingsbeleid. Bij de ontwikkeling van dit beleid heeft de Raad van Commissarissen rekening gehouden met het perspectief en de inbreng van meerdere stakeholders evenals publieke steun.

N.B. In geval van tegenstrijdigheid tussen de Engelstalige en de Nederlandstalige versie van dit beleid, heeft de Engelstalige versie voorrang.



World in Flux

Machine Learning

Mitigate Risk

Lean

Transformation

Testing