

Beloningsbeleid PDN

PDN kent twee categorieën waarop het beloningsbeleid van toepassing is:

1. Leden van fondsorganen en de externe adviseurs die voor een langere tijd aan een van de fondsorganen zijn verbonden.
2. Uitbestedingsrelaties.

Het beloningsbeleid is gebaseerd op de volgende algemene uitgangspunten:

- Het fonds voert overeenkomstig de Pensioenwet, het Besluit uitvoering Pensioenwet, de Code Pensioenfonds en Verordening (EU) 2019/2088 een beloningsbeleid dat niet aanmoedigt tot het nemen van meer risico's (waaronder duurzaamheidsrisico's) dan voor het fonds aanvaardbaar is.
- De vergoedingen die het fonds hanteert zijn in overeenstemming met de werkzaamheden, het risicoprofiel, de doelstellingen, het langetermijnbelang, de financiële stabiliteit en de prestaties van het fonds als geheel.
- Het beloningsbeleid draagt bij aan een deugdelijk, beheerst en doeltreffend bestuur van het fonds.
- Voor de hoogte van de gehanteerde vergoeding geldt het uitgangspunt dat de beloning in een redelijke verhouding staat tot de te dragen verantwoordelijkheid, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag.

Het bestuur voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. Aan (voormalige) bestuurders zijn geen leningen verstrekt door PDN. Tevens is geen sprake van vorderingen op (voormalige) bestuurders. PDN heeft geen medewerkers in dienst. Voor de inzet van de bestuursleden, RvT-leden en externe adviseurs is een beloning en onkostenvergoeding van toepassing. In het beloningsbeleid is tevens de vergoeding voor VO-leden geregeld.

In het beloningsbeleid is zeker gesteld dat de beloningen beheerst zijn en in redelijke verhouding staan tot de gedragen verantwoordelijkheden, de aan de functie gestelde eisen en het tijdsbeslag. Prestatiegerelateerde beloningen en ontslagvergoedingen vinden niet plaats. Voorafgaand aan de vaststelling van het beloningsbeleid heeft het bestuur zich een beeld gevormd van de beloningen die gebruikelijk zijn bij ondernemingspensioenfonds die qua omvang en positionering vergelijkbaar zijn met PDN. Hiertoe is gebruik gemaakt van een expertopinie van Montae.

Het beloningsbeleid wordt ten minste eenmaal per drie jaar geëvalueerd en geactualiseerd. Indien een belangrijke wijziging daartoe aanleiding geeft, wordt het tussentijds aangepast. Wijziging van het beloningsbeleid is mogelijk per bestuursbesluit na ingewonnen advies van het Verantwoordingsorgaan en na goedkeuring van de Raad van Toezicht (met uitzondering van de beloning van de Raad van Toezicht zelf).

Het beloningsbeleid wordt door middel van een samenvatting op hoofdlijnen openbaar gemaakt op de website van het fonds. De beloningen worden toegelicht in de jaarrekening.