

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.
- De totale vergoeding per lid kan in beginsel naar rato niet meer bedragen dan het algemene bezoldigingsmaximum zoals opgenomen in de Wet normering topinkomens.
- Het bestuur kan de vergoedingen in dit beloningsbeleid periodiek herijken onder meer op basis van tijdsbeslag en/of de stijging van het algemene bezoldigingsmaximum zoals opgenomen in de Wet normering topinkomens.

Het bestuur voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid. 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.

De bestuursleden, de onafhankelijk voorzitter, de leden van de raad van toezicht, de leden van het verantwoordingsorgaan en externe adviseurs ontvangen een beloning en/of onkostenvergoeding voor hun werkzaamheden voor het fonds. PDN verstrekt geen leningen aan (voormalige) leden van de fondsorganen en heeft geen vorderingen op (voormalige) leden van de fondsorganen. PDN heeft geen werknemers in dienst.

Het beloningsbeleid wordt ten minste eenmaal per drie jaar geëvalueerd en geactualiseerd. Als een belangrijke wijziging daartoe aanleiding geeft, wordt het beloningsbeleid 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 is laatstelijk gewijzigd in maart 2023.

Het bestuur wijst tenminste twee bestuursleden aan (“Werkgroep Renumeratie”), niet zijnde externe (expert) bestuursleden, de operationeel bestuurders en/of de onafhankelijk voorzitter, die jaarlijks de vergoedingen van de leden van de fondsorganen en het beloningsbeleid periodiek evalueren, het bestuur adviseren over de beloning van de externe (expert) bestuursleden, de operationeel bestuurders en/of de onafhankelijk voorzitter, eventuele aanpassing van de vergoedingen van de leden van de fondsorganen en aanpassing van het beloningsbeleid. Bij wisselingen in de bezetting van de Werkgroep Renumeratie, streeft het bestuur ernaar dat tenminste één lid van de werkgroep aanblijft met oog op continuïteit.

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.