

Dit is de tekst van de op 1 januari 2016 in werking getreden uitvoeringsovereenkomst tussen MSD B.V. en Stichting Pensioenfonds MSD.

Met elke aangesloten onderneming is separaat een overeenkomst afgesloten.

De overeenkomsten zijn in juni 2016 door het pensioenfonds en de ondernemingen getekend.

UITVOERINGSOVEREENKOMST TUSSEN WERKGEVER (MSD B.V.) EN PENSIOENFONDS MSD

Ondergetekenden,

Merck Sharp & Dohme B.V., gevestigd te Haarlem, nader te noemen "de werkgever",
en

Stichting Pensioenfonds MSD, gevestigd te Haarlem, nader te noemen "het Pensioenfonds",

in aanmerking nemende

- dat de werkgever ter uitvoering van een pensioenregeling voor zijn werknemers aan zijn onderneming een ondernemingspensioenfonds heeft opgericht, te weten het Pensioenfonds;
- dat de werkgever met zijn werknemers een pensioenovereenkomst heeft gesloten waarvan de uitwerking is omschreven in het Pensioenreglement 2014, hierna te noemen "het pensioenreglement";
- dat beide partijen hun wederzijdse rechten en verplichtingen, welke voor partijen onderling uit de toepassing van de pensioenwetgeving alsmede de statuten en het pensioenreglement van het Pensioenfonds voortvloeien, nader dienen te regelen, waaronder de bijdrage van de werkgever in de kosten van de pensioenregeling;
- dat het Pensioenfonds en de werkgever, naar aanleiding van de CAO afspraken voor 2014-2015 een wijziging in de financiering van de pensioenregeling zijn overeengekomen en afspraken hebben gemaakt over een bij- en terugstortingsregeling voor de periode 1 januari 2014 tot en met 31 december 2018;
- dat per 1 januari 2015 de Wet aanpassing financieel toetsingskader pensioenfondsen in werking is getreden waarin een nieuw financieel toetsingskader ("nFTK") is opgenomen voor pensioenfondsen;
- dat partijen de oorspronkelijke bijstortingsregeling, zoals opgenomen in de uitvoeringsovereenkomst van 1 januari 2014, in lijn willen brengen met het nFTK onder handhaving van de bedoeling van partijen bij de bijstortingsregeling;

- dat per 1 januari 2016 de kostendeckende bijdrage wordt berekend uitgaande van demping op basis van verwacht rendement;

verklaren te zijn overeengekomen dat:

Artikel 1 – Begripsbepalingen

In deze uitvoeringsovereenkomst zijn de volgende begripsbepalingen van toepassing:

1. ABTN: Actuariële en bedrijfstechnische nota van het Pensioenfonds waarin onder andere het beleidskader (toeslag-, premie- en beleggingsbeleid) is vastgelegd. Een exemplaar van de ABTN zal ter informatie aan de werkgever worden verstrekt.
2. Pensioenovereenkomst: hetgeen tussen de werkgever en de werknemer is overeengekomen met betrekking tot pensioen. De pensioenovereenkomst is gebaseerd op en voldoet aan het bepaalde in hoofdstuk 2 van de Pensioenwet. De uitwerking van de pensioenovereenkomst is vastgelegd in het pensioenreglement.
3. Nominale dekkingsgraad: de marktwaarde van het vermogen van het Pensioenfonds gedeeld door de waarde van de technische voorzieningen bepaald tegen markttrente en overige fondsgrondslagen.
4. Reële dekkingsgraad: de marktwaarde van het vermogen van het Pensioenfonds gedeeld door de waarde van de technische voorzieningen inclusief indexatie op basis van inflatie bepaald tegen markttrente en overige fondsgrondslagen. Hierbij zij opgemerkt dat voor de berekening van de premiekortingsgrens en de grens voor terugstorting van vermogen wordt uitgegaan van een reële dekkingsgraad waarbij de inflatie minstens 2% bedraagt.
5. Markttrente: de rentecurve zoals DNB die per berekeningsdatum zou publiceren indien de methodiek voor vaststelling van de rentetermijnstructuur van DNB van vóór ultimo 2011 nog zou gelden (zuivere markttrente, zonder driemaandsmiddeling en zonder UFR).
6. Inflatie: de uit de markt af te leiden inflatieverwachting voor de Eurozone, waarbij wordt uitgegaan van de verwachte euro inflatie ex tobacco.
7. Wettelijke dekkingsgraad: de marktwaarde van het vermogen van het Pensioenfonds gedeeld door de waarde van de technische voorzieningen bepaald tegen de door De Nederlandsche Bank voorgeschreven rentetermijnstructuur en overige fondsgrondslagen.
8. Vereist Vermogen: Het Vereist Eigen Vermogen plus de waarde van de technische voorzieningen bepaald tegen de door De Nederlandsche Bank voorgeschreven rentetermijnstructuur en overige fondsgrondslagen.
9. Beleidsdekkingsgraad: De gemiddelde wettelijke dekkingsgraad van de twaalf maanden voorafgaand aan het moment van vaststelling.

Verder zijn de begripsbepalingen uit de Pensioenwet, statuten en het pensioenreglement van toepassing.

Artikel 2 – Wederzijdse verplichtingen

1. De werkgever informeert het Pensioenfonds over (wijzigingen in) de pensioenovereenkomst waarna het Pensioenfonds zorg draagt voor de uitwerking van de (wijzigingen in) de pensioenovereenkomst in het pensioenreglement.
2. Het Pensioenfonds verbindt zich mee te werken aan de uitvoering van de pensioenovereenkomst, met inachtneming van het bepaalde in artikel 7 van deze overeenkomst.
3. Werkgever en Pensioenfonds zijn verplicht tot getrouwe naleving van al datgene wat ten aanzien van hen is bepaald in de statuten, de pensioenreglementen alsmede deze overeenkomst. Voorts zijn partijen verplicht tot getrouwe naleving van alle op de pensioenregeling toepasselijke wet- en andere regelgeving.
4. De werkgever verbindt zich het Pensioenfonds schriftelijk in kennis te stellen van aansluiting of toelating van een nieuwe onderneming alsmede de eventuele voorwaarden van aansluiting of toelating. Tevens zal de werkgever het Pensioenfonds in kennis stellen van het feit dat een aangesloten onderneming ophoudt te bestaan danwel niet meer als een aangesloten onderneming kan worden aangemerkt.
In deze gevallen zal het bestuur van het Pensioenfonds er voor zorgdragen dat het pensioenreglement (bijlage 1, overzicht aangesloten ondernemingen) wordt aangepast. Het Pensioenfonds zal met elke aangesloten onderneming afzonderlijk een uitvoeringsovereenkomst aangaan.
5. Het Pensioenfonds zal de werkgever de inlichtingen betreffende het Pensioenfonds verstrekken die de werkgever nodig acht, tenzij het vertrouwelijke karakter van de gegevens zich daartegen verzet.

Artikel 3 – Informatieverstrekking door de werkgever

1. De werkgever is verplicht aan het Pensioenfonds, op door of namens het Pensioenfonds vast te stellen wijze en tijdstippen, de gegevens en mutaties te verstrekken, respectievelijk bescheiden te overleggen, die voor een goede administratieve uitvoering van de statuten en het pensioenreglement door het Pensioenfonds nodig wordt geacht. Dit moet geschieden binnen de door het Pensioenfonds gestelde termijn.
2. De werkgever zal de werknemers die voor het (aspirant-) deelnemerschap in aanmerking komen, binnen één maand, bij het Pensioenfonds aanmelden.
Het Pensioenfonds zal de (aspirant-) deelnemers binnen drie maanden na aanvang van het (aspirant-) deelnemerschap ten minste de informatie verstrekken die het Pensioenfonds bij of krachtens de Pensioenwet verplicht is te geven.

3. De werkgever is verplicht aan het Pensioenfonds, op door of namens het Pensioenfonds vast te stellen wijze en tijdstippen, de gegevens en mutaties te verstrekken, welke naar het oordeel van het Pensioenfonds nodig zijn voor het berekenen van de verschuldigde premie en het te vorderen voorschot. Indien de werkgever naar het oordeel van het Pensioenfonds niet, niet juist of niet volledig aan deze verplichting voldoet, is het Pensioenfonds bevoegd de verschuldigde premie naar beste weten vast te stellen.
4. De werkgever is verplicht wijzigingen in de pensioenovereenkomst aan het Pensioenfonds door te geven ten behoeve van het opstellen en wijzigen van het pensioenreglement door het Pensioenfonds (zie artikel 7 van deze overeenkomst).
5. Tot de in dit artikel door de werkgever aan het Pensioenfonds te verstrekken gegevens en mutaties behoren:
 - a. de naam van de (aspirant-) deelnemers;
 - b. het adres van de (aspirant-) deelnemers;
 - c. het e-mailadres van de (aspirant-) deelnemers;
 - d. de geboortedatum van de (aspirant-) deelnemers;
 - e. het burgerservicenummer van de (aspirant-) deelnemers;
 - f. het personeelsnummer;
 - g. de salarisgegevens (inclusief ploegentoeslag) van de (aspirant-) deelnemers;
 - h. de ingangsdatum van de pensioenovereenkomst, en
 - i. alle overige relevante gegevens en mutaties om een pensioenaanspraak te kunnen vaststellen waaronder de werktijd (parttimepercentage), aanvang en wijziging (mate van) arbeidsongeschiktheid (WIA-beschikkingen), ingang onbetaald verlof en/of levensloopverlof, datum einde dienstverband, etc.).

Bij uitdiensttreding zal de werkgever de desbetreffende (gewezen) werknemers bij het Pensioenfonds afmelden.

De werkgever levert vorengenoemde gegevens en mutaties maandelijks op de met (de administrateur van) het Pensioenfonds overeengekomen wijze aan.

Artikel 4 – Vaststelling van de jaarlijkse bijdragen

1. Vóór 1 januari van elk kalenderjaar worden door het bestuur van het Pensioenfonds, gehoord de actuaris van het fonds, de (totale) bijdragen vastgesteld welke benodigd zijn voor de uitvoering van de pensioenregeling. De bijdragen worden vastgesteld op basis van in de ABTN (actuariële en bedrijfstechnische nota) opgenomen bepalingen ten aanzien van het premiebeleid zoals overeengekomen bij CAO en het geïntegreerde beleidskader voor het toeslag-, premie- en beleggingsbeleid.
In bijzondere omstandigheden kan het bestuur van het Pensioenfonds, gehoord de actuaris van het fonds, tussentijds nieuwe bijdragen vaststellen.
2. De bijdrage die per deelnemer wordt vastgesteld is een doorsneepremie die bepaald wordt per 1 januari of de latere datum van toetreding tot het fonds en zal worden uitgedrukt in een percentage van de pensioengrondslag als bedoeld in artikel 3.4 van het pensioenreglement. Bij deelname gedurende een gedeelte van het jaar wordt de doorsneepremie naar rato van de duur van deelname vastgesteld.

3. De in lid 2 bedoelde doorsneebijdrage bedraagt minimaal 20% en maximaal 30% van de pensioengrondslag. De doorsneebijdrage wordt als volgt vastgesteld:
 - Bij een nominale dekkingsgraad beneden 140% bedraagt de doorsneebijdrage 30% van de pensioengrondslag.
 - Bij een nominale dekkingsgraad boven 140% wordt de doorsneebijdrage gesteld op 24,6% van de pensioengrondslag indien eventuele in het verleden niet verleende toeslagen en/of korting van pensioenaanspraken over de 10 voorgaande jaren zijn ingehaald / gecompenseerd. Indien nog niet is ingehaald / gecompenseerd bedraagt de doorsneebijdrage 30% van de pensioengrondslag.
 - Bij een reële dekkingsgraad van 100% of meer bedraagt de doorsneebijdrage 20% en is korting mogelijk op grond van artikel 9 van deze overeenkomst.
4. De doorsneebijdrage wordt betaald door de werkgever en de deelnemers.
5. De eigen bijdrage van de deelnemers wordt in het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg bij de werkgever bepaald.
6. De doorsneebijdrage is een kostendekkende bijdrage ten behoeve van de pensioenvoorziening van de collectiviteit der deelnemers en zal door het Pensioenfonds als zodanig worden geboekt. Bij de vaststelling van de doorsneebijdrage worden de bepalingen in artikel 9 van deze overeenkomst in acht genomen.
7. De kostendekkende bijdrage wordt berekend uitgaande van demping op basis van verwacht reëel rendement. De kostendekkende bijdrage wordt ieder jaar vastgesteld aan de hand van een actueel deelnemersbestand, actuele overlevingsgrondslagen, actuele kosten- en risico-opslagen, de actuele beleggingsmix, de actuele maximaal te hanteren rendementen en de vigerende pensioenregeling.

Verwacht rendement

Het verwacht rendement wordt gebaseerd op de actuele beleggingsmix, de maximaal te hanteren rendementen conform het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds en wijzigingen daarvan in verband met vaststelling van de parameters, en de actuele marktrente. Het rendement op vastrentende waarden wordt voor een periode van 5 jaar, te rekenen vanaf 1 januari 2016, vastgezet op de stand per 30 september 2015.

Daarnaast worden de volgende voorwaarden gesteld aan het rekenen met het verwacht rendement:

- het fonds moet rekening houden met toeslagverlening die ten minste gelijk is aan de minimale verwachtingswaarde van de prijsindex (thans 2%). Gegeven de ambitie voor toeslagverlening zoals vastgelegd in artikel 8 van deze overeenkomst wordt tot de pensioendatum rekening gehouden met een opslag voor toeslagverlening van 2,5% en daarna met 2,0%;
 - het rendement op vastrentende waarden moet voor 5 jaar worden vastgezet op basis van de actuele marktrente bij aanvang van deze periode;
 - de te hanteren solvabiliteitsopslag is het maximum van de koopsom van de in de premie opgenomen opslag voor toeslagverlening en de solvabiliteitsopslag.
8. Het Pensioenfonds verplicht zich de bijdragen uitsluitend aan te wenden ter voldoening aan zijn verplichtingen, genoemd in de pensioenwet- en regelgeving, de statuten en het pensioenreglement.

Artikel 5 – Betaling van de bijdragen en procedures bij het niet nakomen van de betalingsverplichtingen van de werkgever

1. Maandelijks wordt een naar rato vastgesteld deel van de totale op grond van artikel 4 vastgestelde bijdragen van de werkgever, alsmede de eventuele van het salaris (en/of ontvangen bonussen) van de (aspirant-) deelnemers ingehouden bijdragen, voor het einde van elke maand, door de werkgever aan het Pensioenfonds overgemaakt op een door het Pensioenfonds aan te geven wijze.
2. De werkgever verbindt zich om over door hem aan het Pensioenfonds verschuldigde gelden over de tijdvakken, lopende van de eerste dag na afloop van elke maand tot het tijdstip waarop zij bij het Pensioenfonds zijn bijgeschreven, rente te vergoeden ter hoogte van de geldende depositorente van de Europese Centrale Bank, verhoogd met 2,25 procentpunt. Het bestuur kan van deze rentevergoeding afzien, indien naar haar oordeel sprake is van een gering openstaand bedrag en/of een geringe overschrijding van de betalingstermijn.
3. Elk kwartaal informeert de administrateur van het Pensioenfonds namens het bestuur de werkgever over eventuele achterstanden in de betaling van de bijdragen. Indien er sprake is van betalingsachterstanden verzoekt de administrateur van het Pensioenfonds namens het bestuur de werkgever om de bijdragen per ommegaande te voldoen.
4. Het bestuur informeert elk kwartaal schriftelijk het verantwoordingsorgaan en bij het ontbreken daarvan de (aspirant-) deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden, wanneer sprake is van een premieachterstand ter grootte van minimaal 5% van de totale door het Pensioenfonds te ontvangen jaarpremie en tevens niet voldaan wordt aan de bij of krachtens wettelijke bepalingen geldende eisen inzake het minimaal vereist eigen vermogen van het Pensioenfonds. Gedurende de in de vorige volzin bedoelde situatie informeert het Pensioenfonds tevens elk kwartaal de ondernemingsraad van de onderneming die nog premie aan het Pensioenfonds verschuldigd is.
5. Het Pensioenfonds maakt gebruik van rechtsmiddelen die het ter beschikking heeft indien de werkgever in gebreke blijft de door hem verschuldigde premies te voldoen. Dat houdt in dat het fonds:
 - beslag kan leggen op goederen van de werkgever, en
 - uiteindelijk faillissement kan aanvragen van de werkgever.

Artikel 6 – Betalingsvoorbehoud werkgever

1. De werkgever kan de betaling van de premie als bedoeld in artikel 4 verminderen of geheel staken, indien naar zijn oordeel het bedrijfsbelang dit noodzakelijk maakt als gevolg van een ingrijpende wijziging van omstandigheden. Wordt van dit recht gebruik gemaakt, dan zullen de toe te kennen pensioenaanspraken aan de gewijzigde omstandigheden worden aangepast.
2. Indien de werkgever tot de in lid 1 vermelde vermindering of staking van de premiebetaling wenst over te gaan, stelt hij de deelnemers en het Pensioenfonds hiervan onmiddellijk schriftelijk in kennis.
De op grond van al gedane betalingen verworven pensioenaanspraken zullen echter niet worden aangetast.

Artikel 7 – Opstellen en wijzigen van het pensioenreglement

1. De werkgever informeert het Pensioenfonds binnen een maand schriftelijk over (iedere wijziging in) de pensioenovereenkomst (pensioenregeling) van de werkgever. Het Pensioenfonds stelt vervolgens uiterlijk binnen drie maanden na het van kracht worden van de (gewijzigde) pensioenovereenkomst een (gewijzigd) pensioenreglement op, voor zover de (wijziging in de) pensioenovereenkomst:
 - a. niet strijdig is met de geldende wet- en regelgeving;
 - b. naar het oordeel van het bestuur verenigbaar is met de statuten;
 - c. naar het oordeel van het bestuur niet strijdig is met een verantwoord beheer van het Pensioenfonds;
 - d. mogelijk is op basis van de financiële toestand van het Pensioenfonds; en
 - e. naar het oordeel van het bestuur in redelijkheid uitvoerbaar is.
2. Indien één of meerdere van de bepalingen (restricties) als bedoeld in lid 1, sub a. tot en met e. van toepassing zijn, zal het bestuur van het Pensioenfonds de werkgever hierover binnen drie maanden informeren en zal onderling overleg plaatsvinden.
Indien dit overleg niet binnen drie maanden leidt tot een voor beide partijen bevredigende oplossing, kan de werkgever en/of het Pensioenfonds de overeenkomst in afwijking van het bepaalde in artikel 12, lid 2, van deze overeenkomst, per direct beëindigen, voor zover daarmee artikel 23 van de Pensioenwet niet wordt overtreden.
3. Het Pensioenfonds zal de werkgever informeren over de door de wetgever of toezichthouder vereiste wijzigingen van het pensioenreglement die van invloed zijn op de omvang of de aard van de pensioenaanspraken.
De werkgever zal, indien de vereiste wijzigingen daartoe aanleiding geven, de pensioenovereenkomst aanpassen en het Pensioenfonds zal binnen drie maanden na wijziging van de pensioenovereenkomst een gewijzigd pensioenreglement opstellen.
4. De vaststelling dan wel wijziging van het pensioenreglement geschiedt op basis van een besluit van het bestuur met inachtneming van het bepaalde in de statuten. Een wijziging van het pensioenreglement treedt in werking per het moment waarop de wijziging van de pensioenovereenkomst van kracht is geworden.
5. Het door het Pensioenfonds vast te stellen pensioenreglement dient in overeenstemming te zijn met de (wijziging van de) pensioenovereenkomst van de werkgever en met de bepalingen in deze uitvoeringsovereenkomst.
Indien het bepaalde in lid 3 van toepassing is en er binnen de geldende termijn voor doorvoering van de door de wetgever of toezichthouder vereiste wijzigingen door de werkgever en de werknemers(vertegenwoordiging) geen wijziging van de pensioenovereenkomst tot stand is komen, zal het bestuur desalniettemin de noodzakelijke wijzigingen in het pensioenreglement doorvoeren.
6. De werkgever heeft het recht deze overeenkomst op te zeggen indien het door het Pensioenfonds opgestelde pensioenreglement niet in overeenstemming is met de (gewijzigde) pensioenovereenkomst. Hierbij geldt in afwijking van het bepaalde in artikel 12, lid 2, een opzegtermijn van drie maanden.

Artikel 8 – Voorwaardelijke toeslagverlening

1. Het Pensioenfonds heeft de ambitie om ieder jaar per 1 juli de op 30 juni opgebouwde of ingegane pensioenaanspraken te verhogen met een toeslag.

Uitgangspunt (ambitie) voor de toeslagverlening aan de deelnemers, met uitzondering van de arbeidsongeschikte deelnemers met recht op premievrije pensioendoorbouw, is maximaal de stijging van de algemene looncomponent van de loonontwikkeling bij MSD gedurende de periode 1 april t/m 31 maart voorafgaande aan het tijdstip van de toeslagverlening.

Uitgangspunt (ambitie) voor de toeslagverlening aan de gewezen deelnemers, arbeidsongeschikte deelnemers met recht op premievrije pensioendoorbouw en pensioengerechtigden is maximaal de stijging van het door het Centraal Bureau voor de Statistiek vastgestelde afgeleide consumentenprijsindexcijfer, reeks voor alle huishoudens, zoals deze zich heeft voorgedaan in de twaalf maanden voor de maand april van het tijdstip van toeslagverlening.

De besluitvorming over de toeslagverlening vindt plaats uitgaande van het in de ABTN beschreven geïntegreerde beleidskader voor het toeslag-, premie- en beleggingsbeleid. Het bestuur van het Pensioenfonds beslist evenwel jaarlijks, de actuaris van het fonds gehoord hebbende, in hoeverre daadwerkelijk per 1 juli toeslagen worden verleend.

2. De voorwaardelijke toeslagverlening wordt gefinancierd uit beleggingsrendement. Voor deze voorwaardelijke toeslagverlening is geen reserve gevormd en wordt geen premie betaald; de doorsneepremie als bedoeld in artikel 4 bevat derhalve geen opslag voor toeslagverlening.
3. Het Pensioenfonds behoudt zich het recht voor om het toeslagbeleid aan te passen.

Artikel 9 – Premietekort en premiekorting

1. Indien de op grond van artikel 4 vastgestelde jaarlijkse bijdrage niet toereikend is voor de pensioenopbouw in dat jaar zullen de in het betreffende jaar en eventuele in volgende jaren in te kopen pensioenaanspraken worden verlaagd, indien en voorzover het Pensioenfonds niet op andere wijze in het tekort kan voorzien.
2. Indien de reële dekkingsgraad van het Pensioenfonds hoger is dan 100% kan een korting worden verleend op de bijdrage (doorsneepremie). De korting bedraagt 0% bij een reële dekkingsgraad van 100% en 100% bij een reële dekkingsgraad van 110% of meer. Hierbij geldt als randvoorwaarde dat de premiekorting pas kan worden toegepast nadat eventuele in het verleden niet verleende toeslagen en/of korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten over de 10 voorgaande jaren zijn gecompenseerd / ingehaald. Tevens zal bij premiekorting worden voldaan aan de vereisten van artikel 129 van de Pensioenwet.

Artikel 10 – Bijstorting en terugstorting van vermogen

1. De in dit artikel vastgelegde afspraken zijn geldig van 1 januari 2014 tot en met 31 december 2018.

2. Een eventuele bij- of terugstorting wordt bepaald per balansdatum van het Pensioenfonds (31 december) en dient binnen 6 maanden na balansdatum te worden voldaan.
3. Onverminderd het bepaalde in lid 5 van dit artikel stort de werkgever bij indien de beleidsdekkingsgraad onder het niveau ligt van het Vereist Vermogen (vastgesteld op basis van de strategische beleggingsmix) + [5 procent van de technische voorzieningen bepaald tegen de door De Nederlandsche Bank voorgeschreven rentetermijnstructuur en overige fondsgrondslagen].

De bijstorting is gelijk aan:

A: het aantal procentpunten verschil tussen (i) de beleidsdekkingsgraad en (ii) het Vereist Vermogen (vastgesteld op basis van de strategische beleggingsmix) + [5 procent van de technische voorzieningen bepaald tegen de door De Nederlandsche Bank voorgeschreven rentetermijnstructuur en overige fondsgrondslagen],

vermenigvuldigt met

B: de waarde van de technische voorzieningen bepaald tegen de door De Nederlandsche Bank voorgeschreven rentetermijnstructuur en overige fondsgrondslagen.

Indien rekening houdend met een eventuele bijstorting op basis van het voorgaande een wettelijke dekkingsgraad resulteert die lager is dan het Vereist Vermogen (vastgesteld op basis van de strategische beleggingsmix), dan wordt bijgestort zodanig dat de wettelijke dekkingsgraad gelijk is aan het Vereist Vermogen (vastgesteld op basis van de strategische beleggingsmix).

Indien bijstorting zou leiden tot een nominale dekkingsgraad hoger dan 125% wordt de bijstorting gemaximeerd zodanig dat een nominale dekkingsgraad van 125% resulteert.

4. Indien de reële dekkingsgraad meer bedraagt dan 110% wordt het meerdere door het Pensioenfonds aan de werkgever terug gestort. Hierbij geldt als randvoorwaarde dat de terugstorting pas kan worden toegepast nadat eventuele in het verleden niet verleende toeslagen en/of korting van pensioenaanspraken en pensioenrechten over de 10 voorgaande jaren zijn gecompenseerd / ingehaald.
Tevens zal bij terugstorting worden voldaan aan de vereisten van artikel 129 van de Pensioenwet.
5. De werkgever behoudt zich het recht voor de bijstortingsregeling toe te passen op grond van de oorspronkelijke wijze van toepassing / berekening geldend op 1 januari 2014 indien en voor zover dat geen strijdigheid met wetgeving betekent. Deze werkwijze is vastgelegd in een bijlage bij deze overeenkomst.
6. VMHP c.s. hebben in een rechtszaak een vergoeding van de werkgever gevorderd voor aangepaste inkoopfactoren in de beschikbare premie regeling zoals uitgevoerd door Stichting Schering-Plough Pensioenfonds (SPPF). De werkgever wijst deze vordering af en inmiddels heeft het Hof Den Bosch het vonnis in eerste aanleg bekrachtigd en het hoger beroep van VMHP c.s. afgewezen. De verplichtingen en het vermogen van SPPF zijn middels collectieve waardeoverdracht overgenomen door het Pensioenfonds. Indien VMHP c.s. een vergoeding van het Pensioenfonds zou vorderen, en het Pensioenfonds onherroepelijk zou worden veroordeeld (een deel) van de gevorderde vergoeding te betalen, zal de bijstorting zoals gedefinieerd in lid 3 of lid 5 worden verlaagd met het bedrag van de toegewezen vordering.

Artikel 11 – Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

1. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2016 en vervangt per deze datum de overeenkomst van 1 januari 2014, tussen Merck Sharp & Dohme B.V. en de Stichting Pensioenfonds MSD.
2. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, maar kan door de werkgever of het fonds, bij ingrijpende wijziging van omstandigheden, per aangetekend schrijven worden beëindigd per 31 december van enig jaar, met inachtneming van een opzeggingstermijn van tenminste zes maanden. Opzegging geschiedt door middel van een voor ontvangst bevestigd schrijven aan de andere partij.
3. In aanvulling op het bepaalde in lid 2 van dit artikel alsmede het bepaalde in artikel 7, lid 2 of artikel 7, lid 6, van deze overeenkomst, kan deze overeenkomst door de werkgever worden beëindigd indien het Pensioenfonds zich niet houdt aan de afspraken en het beleidskader zoals vastgelegd in de ABTN van het Pensioenfonds.
4. Bij beëindiging van deze overeenkomst zijn alsnog verschuldigde bedragen, ineens opeisbaar en aflosbaar. De werkgever en het Pensioenfonds behouden alsdan de rechten en verplichtingen, uit hoofde van deze overeenkomst ontstaan vóór de beëindiging; zij zullen deze afwikkelen overeenkomstig het bepaalde in deze overeenkomst.
5. Wijzigingen van deze overeenkomst behoeven de schriftelijke vorm.

Aldus overeengekomen en getekend te Haarlem d.d. juni 2016

Bijlage – oorspronkelijke afspraken per 1 januari 2014 t.a.v. de bijstorting door de werkgever

Door Merck is een toezegging tot bijstorting in het Pensioenfonds MSD gedaan die van toepassing is op de periode 2014 t/m 2018. December is het toetsmoment voor een eventuele bijstorting. Door wijziging van het Financieel Toetsingskader per 1 januari 2015 zijn de afspraken tussen het Pensioenfonds MSD en MSD c.q. Merck gewijzigd. In deze afspraak is vastgelegd dat de eventuele bijstorting minstens op het niveau zal zijn als op basis van de oorspronkelijk afspraak tussen MSD en vakbonden zou resulteren. Deze oorspronkelijke afspraak is, inclusief de nadere duiding van technische termen, als volgt:

Bijstorting vindt plaats als de dekkingsgraad lager is dan het Vereist Vermogen op basis van de feitelijke asset mix verhoogd met 5 procentpunt.

Hierbij wordt de dekkingsgraad (marktwaarde van het fondsvermogen gedeeld door de waarde van de technische voorzieningen) berekend door de waarde van de technische voorzieningen vast te stellen op basis van de rentetermijnstructuurmethodiek zoals die door De Nederlandsche Bank op 1 januari 2014 werd voorgeschreven (d.w.z. op basis van 3 maandsmiddeling van de rentetermijnstructuur en met toepassing van een UFR van 4,2%) en overige fondsgrondslagen. Onder 'overige fondsgrondslagen' zijn te verstaan de overlevingstafel, de correctiefactoren op de overlevingstafel en de excasso-opslag, op het toetsmoment.

Hierbij wordt het Vereist Vermogen vastgesteld op basis van de feitelijke assetmix en op basis van de manier van vaststellen per 1 januari 2014.

De bijstorting mag niet automatisch leiden tot toeslagverlening; in verband hiermee wordt de dekkingsgraad na bijstorting omgerekend naar een marktwaarde-dekkingsgraad (nominale dekkingsgraad). Indien bijstorting leidt tot een nominale dekkingsgraad hoger dan 125% wordt de bijstorting gemaximeerd zodanig dat een nominale dekkingsgraad van 125% resulteert.