

Dit is de tekst van de op 1 januari 2022 in werking getreden uitvoeringsovereenkomst tussen MSD B.V. en Stichting Pensioenfonds MSD.

Met elke aangesloten onderneming is separaat een overeenkomst afgesloten.

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 pensioenovereenkomst, onder toepassing van de pensioenwetgeving alsmede de statuten van het Pensioenfonds voortvloeien, nader dienen te regelen, waaronder de financiering van de pensioenregeling;
- dat het Pensioenfonds en de werkgever afspraken hebben gemaakt over een bij- en terugstortingsregeling voor de periode 1 januari 2019 tot en met 31 december 2021 waarna de regeling per 1 januari 2022 voor de looptijd van CAO 2022 (dus tot en met 31 december 2022) wordt voortgezet;
- deze overeenkomst wordt aangegaan in aansluiting op de tot 1 januari 2022 van toepassing zijnde uitvoeringsovereenkomst;
- dat met het aangaan van deze overeenkomst er geen significante wijzigingen plaatsvinden, zodat geen nieuwe aanvangshaalbaarheidstoets is gedaan;
- dat de risicohouding van het Pensioenfonds na overleg met de CAO-partijen en de overige organen van het Pensioenfonds is vastgesteld door het bestuur van het Pensioenfonds in overeenstemming met artikel 1a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds, wat heeft geleid tot de in deze overeenkomst opgenomen ondergrenzen voor de haalbaarheidstoets;

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 swapcurve op basis waarvan de nominale rentetermijnstructuur wordt geconstrueerd zoals gedefinieerd in het Financieel Toetsingskader.
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. Deze verplichting eindigt niet door het eindigen van deze uitvoeringsovereenkomst.
4. De werkgever verbindt zich het Pensioenfonds schriftelijk in kennis te stellen van een nieuwe onderneming waarvan zij wenst dat deze met inachtneming van de statuten en de Pensioenwet aangesloten onderneming wordt. 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.

6. De hiervoor genoemde mutaties en gegevens worden met inachtneming van de (Implementatiewet) Algemene verordening gegevensbescherming door de werkgever aangeleverd en door (de administrateur) van het pensioenfonds verwerkt.

Artikel 3a - Doelstellingen, ambities voor toeslagverlening en risicohouding

1. Op basis van de toetsing in de zin van artikel 102a van de Pensioenwet is in de pensioenregeling de toeslagenambitie bepaald zoals vastgelegd in het pensioenreglement van het Pensioenfonds en artikel 8 van deze overeenkomst.
2. Na overleg met CAO-partijen betrokken bij de pensioenregeling en de overige organen van het Pensioenfonds zijn de ondergrenzen (inclusief maximale afwijking) voor het pensioenresultaat als volgt vastgesteld:
 - a. Ondergrens bij verwacht pensioenresultaat op fondsniveau: 95% (zowel vanuit het vereist eigen vermogen als vanuit de feitelijke financiële positie)
 - b. Maximale afwijking van pensioenresultaat op fondsniveau in slechtweersscenario: 35%
3. Het Pensioenfonds zal met inachtneming van het bepaalde bij en krachtens de Pensioenwet jaarlijks een haalbaarheidstoets uitvoeren en zal bij iedere significante wijziging in de zin van artikel 22 lid 2 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds een aanvangshaalbaarheidstoets uitvoeren. Over de uitkomsten van de haalbaarheidstoets zal het Pensioenfonds verantwoording afleggen aan het verantwoordingsorgaan en de werkgever.

Indien uit de haalbaarheidstoets blijkt dat het verwachte pensioenresultaat op fondsniveau onder de in lid 2 genoemde ondergrenzen voor dit pensioenresultaat uitkomt of blijkt dat het pensioenresultaat op fondsniveau in een slechtweersscenario teveel afwijkt van het verwachte pensioenresultaat op fondsniveau op basis van de in lid 2 opgenomen maximale afwijking, dan treedt het Pensioenfonds in overleg met de werkgever en zal de werkgever in het arbeidsvoorwaardenoverleg afstemmen of dit moet leiden tot een wijziging van de pensioenovereenkomst en/of van de daaraan ten grondslag liggende doelstellingen, ambities

en risicohouding. Indien dit leidt tot nieuwe ondergrenzen wordt lid 2 daarmee in overeenstemming gebracht.

4. Indien uit een aanvangshaalbaarheidstoets blijkt dat niet langer wordt voldaan aan artikel 22 lid 3 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds, zal in overleg met de werkgever worden vastgesteld welke maatregelen kunnen worden genomen zodat wordt voldaan aan die bepaling, waarbij de werkgever de maatregelen die worden genomen afstemt in het arbeidsvoorwaardenoverleg volgens het bepaalde in dit artikel.

Indien binnen 3 maanden nadat dit verzoek is gedaan niet tot overeenstemming is gekomen eindigt vanaf die datum deze uitvoeringsovereenkomst.

Artikel 4 – Vaststelling van de jaarlijkse bijdragen

1. Primo 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 totale bijdrage komt tot stand door toepassing van de verschillende heffingspremiepercentages over de diverse salariscomponenten (pensioengrondslag exclusief ploegentoeslag, de ploegentoeslag, het pensioengevend salaris tot de WIA-uitkeringsgrens en het pensioengevend salaris boven de WIA-uitkeringsgrens).
Deze samengestelde berekening leidt tot een totale doorsneebijdrage uitgedrukt als percentage van de pensioengrondslag.
3. De totale bijdrage wordt betaald door de werkgever en de deelnemers. De eigen bijdrage van de deelnemers wordt in het collectieve arbeidsvoorwaardenoverleg bij de werkgever bepaald. 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. Er gelden verschillende heffingspremiepercentages over de diverse salariscomponenten (pensioengrondslag exclusief ploegentoeslag, de ploegentoeslag, het pensioengevend salaris tot de WIA-uitkeringsgrens en het pensioengevend salaris boven de WIA-uitkeringsgrens). Bij deelname gedurende een gedeelte van het jaar wordt de doorsneepremie naar rato van de duur van deelname vastgesteld.
4. Voor 2021 bedroeg de bijdrage eenmalig circa 33,5% van de pensioengrondslag. Vanaf 2022 bedraagt de in lid 2 bedoelde doorsneebijdrage (net als tot 2021) minimaal circa 20% en maximaal circa 30% van de pensioengrondslag. De doorsneebijdrage wordt als volgt vastgesteld:
 - Bij een nominale dekkingsgraad beneden 140% bedraagt de doorsneebijdrage circa 30% van de pensioengrondslag.
 - Bij een nominale dekkingsgraad boven 140% wordt de doorsneebijdrage gesteld op 24,6% van de pensioengrondslag.
 - Bij een reële dekkingsgraad van 100% of meer bedraagt de doorsneebijdrage circa 20% en is korting van de doorsneebijdrage mogelijk.

In de bovengenoemde percentages ligt een afzonderlijke vergoeding voor pensioenuitvoering besloten.

5. In de doorsneepremie is een afzonderlijke vergoeding opgenomen ter dekking van de kosten van het Pensioenfonds om de pensioenregeling uit te voeren. Het Pensioenfonds brengt de vergoeding afzonderlijk in rekening aan de werkgever (vermeerderd met eventueel verschuldigde btw). Deze afzonderlijke vergoeding omvat in ieder geval, maar is niet beperkt tot, de (verwachte) kosten van pensioenadministratie en adviesdiensten. De hoogte van de vergoeding wordt jaarlijks overeengekomen.
6. De doorsneebijdrage dient ten minste gelijk te zijn aan de kostendekkende premie vastgesteld met inachtneming van het bepaalde bij en krachtens artikel 128 en 129 van de Pensioenwet. Bij de vaststelling van de doorsneebijdrage worden de bepalingen in artikel 9 van deze overeenkomst in acht genomen.
7. De kostendekkende premie wordt berekend uitgaande van demping op basis van verwacht reëel rendement. De kostendekkendheid van de premie wordt jaarlijks vastgesteld in het vierde kwartaal van het jaar voorafgaand aan het boekjaar (ex-ante) 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.

Ook in de kostendekkende premie ligt een afzonderlijke vergoeding besloten voor pensioenuitvoering door het Pensioenfonds. Deze afzonderlijke vergoeding omvat in ieder geval, maar is niet beperkt tot, de (verwachte) kosten van pensioenadministratie en adviesdiensten.

Verwacht rendement

Het verwacht rendement wordt met inachtneming van artikel 4 van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfonds vastgesteld en is mede gebaseerd op de actuele beleggingsmix, de maximaal te hanteren rendementen conform dit Besluit en wijzigingen daarvan in verband met vaststelling van de parameters, en de actuele marktrente. Het rendement op vastrentende waarden is voor een periode van 5 jaar, te rekenen vanaf 1 januari 2021, vastgezet op de stand per 30 september 2020.

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 1,9%). Gegeven de ambitie voor toeslagverlening zoals vastgelegd in artikel 8 van deze overeenkomst wordt voor de verwachte gemiddelde duur dat een deelnemer actief blijft rekening gehouden met een opslag voor toeslagverlening van 2,3% en daarna met 1,9% (beiden inclusief ingroeipad);
 - 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 ploegentoeslag) 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 ommekeer 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 te verwerven 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 verschuldigde 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, mede gelet op lid 2;
 - 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. De werkgever informeert het Pensioenfonds over de doelstellingen, het ambitieniveau van de toeslagverlening en de risicohouding, die ten grondslag liggen aan de (gewijzigde) pensioenovereenkomst bij iedere wijziging van de pensioenovereenkomst of bij iedere vaststelling van een nieuwe pensioenovereenkomst die door het Pensioenfonds in uitvoering wordt genomen. Het Pensioenfonds toetst de pensioenovereenkomst, inclusief de daaraan ten grondslag liggende doelstellingen, ambities en risicohouding als geheel en voor de relevante beleidsgebieden, aan de doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding, van het Pensioenfonds. De risicohouding van het Pensioenfonds wordt daarbij vastgesteld in overeenstemming met artikel 1a van het Besluit financieel toetsingskader pensioenfondsen. Indien deze toetsing leidt tot andere ondergrenzen wordt artikel 3a van deze overeenkomst hieraan aangepast.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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 4 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.

7. 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, gewezen partners, 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 bestedingen, zoals deze zich heeft voorgedaan in de twaalf maanden voor de maand april van het tijdstip van toeslagverlening.

Het bestuur heeft tevens de mogelijkheid tot het verlenen van een extra toeslag indien in eerdere jaren geen of minder toeslag is verleend (inhaaltoeslag).

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 financiering van de pensioenverwerving in dat jaar op basis van de (gedempte) kostendekkende premie, zullen de in het betreffende jaar en eventuele in volgende jaren te verwerven pensioenaanspraken worden verlaagd met inachtneming van het pensioenreglement indien en voor zover niet op andere wijze in het premietekort kan worden 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 2019 tot en met 31 december 2022.
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],

vermenigvuldigd 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.

Artikel 11 – Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

1. Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2022 en vervangt vanaf deze datum de overeenkomst van 1 januari 2021 tussen Merck Sharp & Dohme B.V. en de Stichting Pensioenfonds MSD voor de verbintenissen die ingevolge deze overeenkomst vanaf 1 januari 2022 ontstaan.
Het addendum d.d. juni 2021 bij de uitvoeringsovereenkomst per 1 januari 2021 tussen MSD B.V. en het Pensioenfonds (addendum inzake het toeslagendepot n.a.v. de afsplitsing van Organon & Co.) blijft van toepassing op deze overeenkomst.
2. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, maar kan door de werkgever of het Pensioenfonds, 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. februari 2022.