

## **Pensioenovereenkomst**

*(Stichting pensioenfonds HaskoningDHV)*

Werkgever en werknemer gaan met elkaar een pensioenovereenkomst aan zoals hierna verwoord. De pensioenregeling is een Collective Defined Contribution (collectieve beschikbare premieregeling) op basis van een uitkeringsovereenkomst. Met een vaste premie wordt een jaarlijkse opbouw van het ouderdomspensioen van 1,875% bij 67 jaar nagestreefd tot een pensioengevend salaris van thans € 100.000,-. Deze opbouw is gelijk aan het fiscaal maximale opbouwpercentage per 1 januari 2015. Het partnerpensioen op opbouwbasis bedraagt 70% van het ouderdomspensioen. De toeslagen/indexaties zijn voorwaardelijk en afhankelijk van het rendement op het belegde vermogen en de bepalingen van het Financieel Toetsingskader. De CDC-premie is overeengekomen voor een periode van 5 jaar.

Het multi-ondernemingspensioenfonds (multi-opf) HaskoningDHV is ontstaan door een fusie van de ondernemingspensioenfondsen Stichting Pensioenfonds Haskoning (SPH) en Stichting Pensioenfonds DHV (SPDHV) per 1 januari 2015. Het multi-opf HDHV kent twee compartimenten: SPH en SPDHV die juridisch van elkaar gescheiden zijn. De deelnemers, gewezen deelnemers en pensioengerechtigden van de voormalige pensioenfondsen zijn bij de fusie overgegaan naar het betreffende compartiment. Nieuwe medewerkers van de aangesloten ondernemingen na 1 januari 2015 worden deelnemers in het compartiment SPDHV.

Door de instroom van alle nieuwe deelnemers in het compartiment SPDHV ontstaat mogelijk een verschil in vergrijzing tussen de compartimenten met als gevolg een verschil in de actuariële benodigde premie per compartiment voor de jaarlijkse opbouw. Dit verschil zal worden vereffend tussen de compartimenten door een correctie op de verdeling van de inkomende vaste pensioenpremie over de beide compartimenten. Deze vereffening is met het bestuur overeengekomen in de uitvoeringsovereenkomst tussen de aangesloten ondernemingen en het multi-opf HDHV.

De aangesloten ondernemingen hebben het bestuur van het multi-opf HDHV verzocht om haar beleid zodanig in te richten en zich dusdanig in te spannen dat de verschillende compartimenten binnen een redelijke termijn kunnen worden samengevoegd. Door deze samenvoeging zullen de beoogde doelen worden bereikt. Deze doelen zijn het verkrijgen van één collectief, met één premiebeleid, één beleggingsbeleid, één indexatiebeleid en één kostenefficiënte uitvoeringsorganisatie.

Kenmerken	Pensioenovereenkomst (tussen werkgever en medewerker)
Pensioenfonds	Stichting Pensioenfonds HaskoningDHV (het multi-opf HDHV).
Werkgever	De aangesloten ondernemingen Koninklijke HaskoningDHV Groep B.V., HaskoningDHV Nederland B.V. en DHV NPC B.V.
Uitzonderingen	Om historische redenen zijn er medewerkers van voormalige geacquireerde bedrijven die elders (her)verzekerd zijn en middels een collectieve of individuele polis pensioen opbouwen. Dit betreffen deelnemers aan de regelingen van BM/IM, Naco Netherlands Airport Consultants, DHV NPC B.V., Temid Raadgevende Ingenieurs (58767, 50308), Iraco, Bierhaus Konstruktors B.V. en IBZH Raadgevend Ingenieurs B.V.
Deelnemers	Medewerkers van de werkgever behoudens de bovengenoemde uitzonderingen.
Compartiment SPH	Deelnemers ex-SPH.
Compartiment SPDHV	Deelnemers ex-SPDHV en alle nieuwe medewerkers van de werkgever na 1 januari 2015.
CDC-pensioensysteem	Een collectieve beschikbare premieregeling in de vorm van een voorwaardelijke geïndexeerde middelloonregeling (CDC regeling).
Voorwaardelijke indexatie/toeslagen	Indexaties/toeslagen zijn voorwaardelijk. Er is geen recht op toeslagen. De toeslagverlening wordt gefinancierd uit het beleggingsrendement. Het bestuur van het Pensioenfonds beslist jaarlijks of een toeslag wordt verleend, rekening houdend met de financiële positie van het Pensioenfonds en de bepalingen van het pensioenreglement en het Financiële Toetsingskader.
Indexatie voor deelnemers	Maximaal de loonindex tenzij de prijsindex hoger is, dan geldt maximaal de prijsindex (CBS: CAO lonen en CPI alle huishoudens afgeleid).
Indexatie voor gewezen deelnemers en pensioengerechtigden	Maximaal de prijsindex (CBS: CPI alle huishoudens afgeleid).
Mogelijk korten	Alle pensioenen kunnen worden gekort als de financiële situatie van het fonds daartoe aanleiding geeft. In de Pensioenwet en het Financiële Toetsingskader zijn hieraan strikte voorwaarden verbonden en DNB ziet er op toe dat het pensioenfondsbestuur deze evenwichtig toepast.
Pensioengrondslag	De pensioengrondslag is het pensioengevend salaris minus de franchise.
Pensioengevend salaris tot €100.000,-	Het pensioengevend salaris is $12,96 \times \{ \text{Bruto Maand Salaris plus arbeidsmarkttoeslag (indien van toepassing) plus functietoeslag (indien van toepassing)} \}$ . Daarnaast worden eventuele afwijkende afspraken m.b.t. pensioengevende salariscomponenten gerespecteerd. Het pensioengevend salaris is fiscaal beperkt tot maximaal €100.000,- en zal mogelijke toekomstige wijzigingen volgen.
Franchise	De franchise wordt bevroren op €13.449,- totdat de franchise gelijk is aan de fiscaal minimale franchise. Daarna stijgt de franchise mee met de jaarlijkse indexatie van de fiscaal minimale franchise. De franchise is het deel van het pensioengevend salaris waarover geen pensioen wordt opgebouwd en geen premies worden betaald.
Deeltijd	Het pensioengevend salaris is gebaseerd op de aanname van een voltijdsdienstverband. Voor de berekening van de pensioenopbouw bij

	deeltijd werken wordt de pensioengrondslag op voltijdsbasis vermenigvuldigd met een het actuele deeltijdpercentage.
<b>Premie</b>	
Premiebeleid en premie	Er is een vaste pensioenpremie afgesproken. Met deze premie streeft het pensioenfonds naar een jaarlijkse opbouw van het ouderdomspensioen van 1,875% bij 67 jaar. De pensioenpremie is vastgesteld voor een periode van 5 jaar (vanaf 1 januari 2015).
Premie per compartiment	De pensioenpremie bedraagt 25,9% van de pensioengrondslag voor compartiment SPH en 28,1% van de pensioengrondslag voor compartiment SPDHV. Deze premies zijn gebaseerd op afspraken met de voormalige fondsen.
Werknemersbijdrage	Voor alle medewerkers bedraagt de werknemersbijdrage in de premie 8,2% van de pensioengrondslag.
Premievereffening tussen de compartimenten	Nieuwe medewerkers vanaf 1 januari 2015 van de werkgever worden deelnemers in het compartiment SPDHV. Hiermee gepaard gaat een mogelijk verschil in vergrijzing en daarmee verschil in actuariel benodigde premie tussen de compartimenten. Dit premieverschil zal door het bestuur van het Pensioenfonds worden vereffend.
<b>Pensioen</b>	
Pensioenrichtleeftijd	De pensioenrichtleeftijd is 67 jaar. Er is geen pensioenopbouw toegestaan na de AOW- gerechtigde leeftijd. Dankzij de eenmalige keuzemogelijkheid kan de werkelijke pensioenleeftijd zo gekozen worden dat deze samenvalt met de geldende AOW-leeftijd.
Ouderdomspensioen (OP)	Een opbouw van 1,875% per jaar van de pensioengrondslag uitgaande van een pensioenleeftijd van 67 jaar. Dit is de streefopbouw bij de vaste pensioenpremie. De pensioengrondslag wordt maandelijks vastgesteld.
Partnerpensioen (PP)	Met betrekking tot partnerpensioen geldt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- op opbouwbasis tot thans € 100.000,- pensioengevend salaris: leidend tot 70% van het ouderdomspensioen (1,3125% per jaar);</li> <li>- aanvullend dat deze is verzekerd in geval van overlijden van de deelnemer voor de pensioengerechtigde leeftijd. De basis hiervoor vormt het op basis van het op AOW-leeftijd bereikbare ouderdomspensioen.</li> <li>- een partnerpensioen voor het deel boven het fiscaal maximale pensioensalaris van € 100.000, - verzekert de werkgever standaard (met een 'opt out' optie) voor alle betreffende medewerkers, op risicobasis.</li> </ul>
ANW hiaat (tijdelijk partnerpensioen)	De partner van de medewerker komt bij overlijden van de medewerker in aanmerking voor een uitkering van 10% van het bruto salaris (tot €100.000, -) met een minimum van bruto € 8.897, - per jaar. Een eventuele uitkering loopt tot de eerste van de maand volgend op de maand waarin de partner 67 wordt, de eerdere AOW datum of een eerder overlijden van de partner.
Wezenpensioen	14% van het bereikbare ouderdomspensioen ten behoeve van wezen tot 21 jaar of indien studierend of een beroepsopleiding volgend tot maximaal 27 jaar.
<b>Arbeidsongeschiktheid</b>	De regeling voldoet aan het arbeidsongeschiktheidsconvenant (23 januari 2013), opgesteld door het verbond van verzekeraars. Het convenant voorziet o.a. in het uitlooprisico bij uitdiensttreding.
Aanvullend arbeidsongeschiktheids-pensioen	Maximaal 75% van het excedent zijnde het deel boven het max. dagloon pensioengevend salaris (afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage). Op risico-basis.
Premievrije voortzetting	Maximaal 100% premievrijstelling is van toepassing bij een

tijdens WIA-periode (WIA excedent pensioen)	arbeidsongeschiktheidspercentage vanaf 35% gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid (afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage conform het klassensysteem).
<b>Keuzevrijheden</b>	De regeling kent diverse opties. Een deelnemer mag hier eenmalig een keuze uit maken binnen de gestelde randvoorwaarden (fiscaal en/of aanpassing dienstverband). Het pensioen zal dan actuariael neutraal worden omgerekend.
Vervroeging/uitstel	Het pensioen kan worden vervroegd of uitgesteld worden binnen de fiscaal toegestane grenzen.
Deeltijdpensioen	Deeltijdpensioen is mogelijk. De pensioenopbouw wordt aangepast aan de resterende deeltijd van het dienstverband.
Hoog/laag constructie	De ouderdomspensioenuitkering mag binnen de fiscaal maximale grenzen gedurende een periode worden verhoogd ten koste van een verlaging gedurende een andere periode.
Uitruil (OP-PP of PP-OP)	Opgebouwd partnerpensioen kan desgewenst op de pensioendatum binnen bepaalde fiscale grenzen actuariael neutraal worden aangewend voor een verhoging van het ouderdomspensioen. Uiteraard vervalt daarmee het partnerpensioen.
<b>Verlof</b>	
Onbetaald verlof Ouderschapsverlof en sabbatical	De mogelijkheid wordt geboden om de opbouw van ouderdomspensioen en partnerpensioen vrijwillig voort te zetten op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur. De deelnemer bekostigt dan zowel de werkgeverspremie voor dat deel dat boven het naar rato deel zit als het werknemersdeel in de premie.  <i>Het partnerpensioen op risicobasis, het tijdelijk partnerpensioen op risicobasis, het wezenpensioen op risicobasis en de arbeidsongeschiktheidsdekkingen op risicobasis worden voortgezet en bekostigd door de werkgever, ook na de verplichte periode van 18 maanden.</i>
Seniorenverlof	In voorkomende gevallen kan door de werkgever besloten worden om seniorenverlof toe te kennen en de pensioenregeling en premiebetaling binnen de fiscale grenzen voort te zetten op basis van de oorspronkelijke arbeidsduur. Er is geen recht op seniorenverlof.
<b>Overige zaken</b>	
Bijsparen niet mogelijk	Bijsparen voor pensioen is niet mogelijk via het pensioenfonds.
Bij beëindiging deelnemerschap	Het opgebouwde ouderdomspensioen en partnerpensioen blijven premievrij achter. Op verzoek van de gewezen deelnemer kan dit via een individuele waardeoverdracht worden overgedragen aan de pensioenuitvoerder van de nieuwe werkgever. Het aanvullende risicodeel van het partnerpensioen is na uitdiensttreding niet meer verzekerd.
Vrijwillige voortzetting niet mogelijk	Vrijwillige voortzetting door een gewezen deelnemer is niet mogelijk.
Afkoopverbod	Er geldt een wettelijk verbod op afkoop, behoudens voor een klein pensioen (in 2014 tot € 458, - bruto per jaar).

Eenzijdig wijzigingsbeding	<p>Royal HaskoningDHV behoudt zich conform artikel 19 van de Pensioenwet het recht voor de inhoud van de pensioenovereenkomst zonder instemming van de deelnemer te wijzigen. Om over te gaan tot eenzijdige wijziging van de pensioenovereenkomst en pensioenregeling dient er volgens de wet sprake te zijn van een zodanig zwaarwichtig belang van de werkgever, dat het belang van de deelnemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.</p> <p>Ook behoudt Royal HaskoningDHV zich conform artikel 12 van de Pensioenwet het recht voor de bijdrage in de premiebetaling te verminderen of te beëindigen in geval van ingrijpende wijziging van omstandigheden. Onder een ingrijpende wijziging van omstandigheden kan o.a. worden verstaan dat de financiële positie van de aangesloten ondernemingen de uitgaven ter zake van de pensioenregelingen niet meer toelaten, wat dient te worden ondersteund door een daartoe strekkend advies van een onafhankelijke registeraccountant, niet zijnde de controlerend accountant van (één van) de aangesloten ondernemingen.</p>
N.B.	<p>Bij verschil van mening over de inhoud van de pensioenovereenkomst is, voor zover van toepassing, maatgevend de tekst van de geldende wettelijke bepalingen, en het geldende pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds HaskoningDHV.</p>