

Vodafone

Pensionsregelung
Führungskräfte

1. Juli 2007

Inhalt

A.	EINFÜHRUNG.....	1
B.	ZWECK DER PENSIONSREGELUNG.....	4
C.	TEILNAHME AN DER PENSIONSREGELUNG.....	4
D.	RISIKOABSICHERUNG.....	5
1.	Versorgungsleistungen/Definition Versorgungsfall.....	5
2.	Invalidenkapital.....	5
3.	Todesfallkapital.....	6
4.	Unverfallbarkeit.....	7
5.	Auszahlung.....	7
6.	Rückdeckungsversicherung.....	7
E.	BASISVERSORGUNG.....	8
1.	Beitragsfähiges Einkommen.....	8
2.	Beiträge.....	8
3.	Versorgungskonto.....	9
4.	Beitragszeit.....	9
F.	ZUSATZVERSORGUNG.....	10
1.	Entgeltumwandlung.....	10
2.	Beiträge der Führungskraft.....	10
3.	Versorgungskonto.....	10

G.	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN DER BASIS- UND ZUSATZVERSORGUNG	11
1.	Anlage der Beiträge in die Basis- und in die Zusatzversorgung.....	11
2.	Jährliche Mitteilungen.....	12
3.	Versorgungsleistungen/Definition Versorgungsfall.....	12
4.	Altersleistung.....	13
5.	Invalidenleistung.....	13
6.	Todesfalleistung.....	14
7.	Unverfallbarkeit.....	15
8.	Auszahlung.....	16
H.	ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN ZUR PENSIONSREGELUNG FÜHRUNGSKRÄFTE.....	17
1.	Abtretung und Verpfändung	17
2.	Datenschutz.....	17
3.	Anwendung des Betriebsrentengesetzes	17
I.	AUSZAHLUNGSBESTIMMUNGEN	18
J.	INKRAFTTRETEN	19
	ANLAGE 1	20
	ANLAGE 2	21

A. EINFÜHRUNG

Für alle Führungskräfte, die die Voraussetzungen des Abschnitts C dieser Pensionsregelung erfüllen und die nach dem 30. Juni 2007 bei einem Unternehmen der Vodafone-Gruppe, das in Anlage 1 zu dieser Pensionsregelung aufgezählt ist*, eintreten, wird im Rahmen dieser Neuordnung die betriebliche Altersversorgung auf eine neue Basis gestellt. Die Neuordnung gilt auch für Führungskräfte, die bereits vor dem 1. Juli 2007 bei Vodafone beschäftigt sind und die gemäß den Überleitungsregelungen in diese neue Pensionsregelung einbezogen werden. Den Führungskräften wird eine moderne und zukunftsweisende Altersversorgung angeboten und Vodafone wird nachhaltig in die Lage versetzt, auch zukünftig betriebliche Altersversorgung zu gewähren. Die Hauptmerkmale der Pensionsregelung lassen sich wie folgt skizzieren.

Die neue Pensionsregelung enthält eine Risikoabsicherung, eine Basis- und eine Zusatzversorgung.

Risikoabsicherung

Für die vorzeitigen Risikofälle Invalidität oder Tod während des Arbeitsverhältnisses bietet die Pensionsregelung Führungskräften eine Mindestabsicherung in Höhe von 3 Jahres-Brutto-Grundgehältern bei Invalidität und 2 Jahres-Brutto-Grundgehältern bei Tod. Die Kosten hierfür trägt Vodafone.

Basisversorgung

Vodafone entrichtet im Rahmen der Basisversorgung Beiträge, die sich nach dem beitragsfähigen Einkommen der Führungskraft richten. Das beitragsfähige Einkommen für die Basisversorgung ist das monatliche Brutto-Grundgehalt. Die Führungskraft kann freiwillig monatlich eigene Beiträge aus dem Grundgehalt leisten (Entgeltumwandlung).

* Alle in Anlage 1 aufgezählten Unternehmen der Vodafone-Gruppe in Deutschland werden nachfolgend zusammenfassend und einzeln als „Vodafone“ bezeichnet.

Zusatzversorgung

Die Zusatzversorgung gibt der Führungskraft die Möglichkeit, die Basisversorgung durch die Entrichtung zusätzlicher Beiträge aus Einmalzahlungen (Entgeltumwandlung) aufzustocken, um – je nach persönlicher Versorgungssituation – mögliche Versorgungslücken zu schließen.

Versorgungskonto

Vodafone bzw. ein von Vodafone beauftragter Dritter führt für jede Führungskraft ein persönliches Versorgungskonto. Auf dem Konto werden alle Beiträge, die Vodafone bzw. die Führungskraft leisten, gutgeschrieben.

Anlage der Beiträge

Alle Beiträge zur Basis- und Zusatzversorgung werden von Vodafone in Investmentfonds angelegt, die ausschließlich der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung dienen. Vodafone eröffnet der Führungskraft die Möglichkeit, an den Chancen, die die Entwicklung der Fonds bietet, zu partizipieren, indem Vodafone der Führungskraft für die Beiträge Anlagealternativen mit unterschiedlichen Risikoprofilen anbietet und jeweils das von der Führungskraft zukünftig gewünschte Risikoprofil für die Anlage von bereits entrichteten und zukünftig zu entrichtenden Beiträgen und den entsprechenden Erträgen berücksichtigt.

Das Risiko der Sicherstellung aller geleisteten Beiträge trägt Vodafone. Diese Sicherstellung wird durch Vodafone in der Fondsanlage mit Hilfe einer altersabhängigen Anlage der Beiträge berücksichtigt („Life-Cycle-Modelle“).

Anfallende Kosten für die Vermögensverwaltung reduzieren nicht die Beiträge, sondern werden mit dem Fondsvermögen verrechnet.

Vodafone wird mit einem Treuhänder einen Treuhandvertrag über die treuhänderische Verwaltung der Investmentfonds schließen. Damit wird gewährleistet, dass auch im Insolvenzfall die geleisteten Beiträge auf jeden Fall der Führungskraft bzw. den versorgungsberechtigten Angehörigen zugute kommen.

Jährliche Mitteilungen

Jede Führungskraft erhält jährlich eine Mitteilung. Diese Mitteilung weist die auf dem persönlichen Versorgungskonto angesammelte Summe der Beiträge aus und informiert über den aktuellen Wert der Investmentfondsanteile.

Versorgungsguthaben bei Eintritt in den Altersruhestand

Das Versorgungsguthaben entspricht dem aktuellen Wert der mit den Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile zum Zeitpunkt des Eintritts in den Altersruhestand, mindestens jedoch der Summe aller geleisteten Beiträge.

Versorgungsguthaben bei Invalidität und Tod

Das Versorgungsguthaben entspricht dem aktuellen Wert der mit den Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile bei Invalidität oder Tod der Führungskraft vor Eintritt in den Altersruhestand, mindestens jedoch der Summe aller geleisteten Beiträge. Die Risikoabsicherung bei Tod oder Invalidität wird auf das Versorgungsguthaben, basierend auf den Beiträgen von Vodafone, angerechnet.

Wechsel der Investmentfonds

Vodafone wählt die Investmentfonds aus. Vodafone kann einzelne oder alle bereits ausgewählten Investmentfonds durch andere ersetzen. Die Führungskraft hat kein Mitspracherecht bei der Auswahl der Investmentfonds.

Unverfallbarkeit

Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass ein Versorgungsfall eingetreten ist, behält die ausgeschiedene Führungskraft eine unverfallbare Anwartschaft mindestens auf die Summe der bis zum Ausscheiden geleisteten Beiträge. Die zu diesem Zeitpunkt mit den Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile nehmen weiterhin an der Fondsentwicklung teil. Garantiert ist bei Eintritt des Versorgungsfalles mindestens die Summe aller bis zum Ausscheiden geleisteten Beiträge.

B. ZWECK DER PENSIONSREGELUNG

1. Mit der Pensionsregelung bezweckt Vodafone, seinen Führungskräften sowie deren versorgungsberechtigten Angehörigen für den Fall der Invalidität, Tod oder im Alter eine ausreichende Absicherung zu bieten. Die Pensionsregelung besteht aus 3 Teilen:
 - Risikoabsicherung
 - Basisversorgung
 - Zusatzversorgung
2. Vodafone gewährt den Führungskräften eine Mindestabsicherung bei Tod und Invalidität. Die Kosten hierfür trägt Vodafone.
3. Im Rahmen der Basisversorgung entrichtet Vodafone einen Beitrag zur finanziellen Sicherheit im Versorgungsfall. Darüber hinaus kann die Führungskraft auf freiwilliger Basis monatlich eigene Beiträge aus Ihrem Bruttoentgelt leisten (Entgeltumwandlung).
4. Im Rahmen der Zusatzversorgung hat die Führungskraft die Möglichkeit, Einmalzahlungen (z. B. Bonus) in Versorgungsanwartschaften umzuwandeln, um eine weitere Absicherung im Alter und für den Fall von Invalidität und Tod zu erreichen (Entgeltumwandlung).

C. TEILNAHME AN DER PENSIONSREGELUNG

Eine Führungskraft nimmt erstmalig an der Pensionsregelung teil, wenn sie alle folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- ein Broad Band von E oder höher trifft für sie zu und
- die Teilnahme an dieser Pensionsregelung wird zwischen Vodafone und der Führungskraft vertraglich vereinbart.

D. RISIKOABSICHERUNG

1. Versorgungsleistungen/Definition Versorgungsfall

1.1 Der Versorgungsfall tritt ein, wenn die Voraussetzungen für eine der nachstehend genannten Versorgungsleistungen vorliegen:

- a) Invalidenkapital nach Ziffer 2 der Risikoabsicherung
- b) Todesfallkapital nach Ziffer 3 der Risikoabsicherung

1.2 Auf die unter Ziffer 1.1 genannten Leistungen besteht ein Rechtsanspruch.

2. Invalidenkapital

2.1 Eine Führungskraft, die vor Vollendung des 60. Lebensjahres wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung in der jeweils geltenden Fassung aus den Diensten von Vodafone ausscheidet, erwirbt einen Anspruch auf ein Invalidenkapital.

2.2 Als Nachweis der teilweisen oder vollen Erwerbsminderung ist die Vorlage eines Rentenbescheides der gesetzlichen Rentenversicherung oder eines anderen Versorgungsträgers erforderlich.

2.3 Die Höhe des Invalidenkapitals entspricht 3 Jahres-Brutto-Grundgehältern zum Zeitpunkt des Ausscheidens wegen Erwerbsminderung.

3. Todesfallkapital

- 3.1 Stirbt die Führungskraft während des Arbeitsverhältnisses vor Vollendung ihres 60. Lebensjahres, so hat der schriftlich gegenüber Vodafone benannte Begünstigte Anspruch auf die Todesfalleistung, wenn er folgendem Personenkreis angehört: verwitweter Ehepartner, eingetragener Lebenspartner, früherer Ehepartner, Lebensgefährte der Führungskraft, der Vodafone namentlich mit Geburtsdatum und Adresse benannt ist, oder die Kinder im Sinne des Einkommensteuerrechts (§ 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 – 3 EStG).
- 3.2 Setzt die Führungskraft mehrere Begünstigte ein, so muss sie die jeweilige Höhe des auf die einzelnen Begünstigten entfallenden Anspruchs auf das Todesfallkapital (in %) beziffern.
- 3.3 Ist im Todesfall kein Begünstigter namentlich benannt oder ein namentlich benannter Begünstigter bereits verstorben oder nicht mehr bezugsberechtigt, erhält ein verwitweter Ehepartner oder ein eingetragener Lebenspartner das auf diese Begünstigten entfallende Todesfallkapital; falls ein verwitweter Ehepartner oder ein eingetragener Lebenspartner nicht vorhanden ist, erhalten die bezugsberechtigten Kinder das auf diese Begünstigten entfallende Todesfallkapital als Gesamtgläubiger.
- 3.4 Die Höhe des Todesfallkapitals entspricht 2 Jahres-Brutto-Grundgehältern.

4. Unverfallbarkeit

- 4.1 Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass ein Versorgungsfall gemäß Abschnitt D Ziffer 1 eingetreten ist, so behält die Führungskraft eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen.
- 4.2 Hinsichtlich der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft gilt das Betriebsrentengesetz in seiner jeweils gültigen Fassung.
- 4.3 Bei einem Wechsel zu einer anderen Gesellschaft der deutschen Vodafone-Gruppe wird der unverfallbare Anspruch aus der Risikoabsicherung im Rahmen der Risikoabsicherung des aufnehmenden Unternehmens angerechnet.

5. Auszahlung

- 5.1 Das Invalidenkapital oder das Todesfallkapital wird als Einmalzahlung gewährt. Die Einmalzahlung wird am 31. Januar des Kalenderjahres, das dem Kalenderjahr folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist, fällig.
- 5.2 Auf Wunsch der Führungskraft bzw. des/der Begünstigten und mit Zustimmung von Vodafone kann die Einmalzahlung zu einem früheren Zeitpunkt erfolgen, frühestens aber im Kalendermonat nach Eintritt des Versorgungsfalles.

6. Rückdeckungsversicherung

- 6.1 Vodafone ist berechtigt, die Verpflichtungen aus der Risikoabsicherung ganz oder zum Teil durch den Abschluss einer Rückdeckungsversicherung auf das Leben der Führungskraft zu finanzieren. Sämtliche Rechte aus einer solchen Rückdeckungsversicherung stehen ausschließlich Vodafone zu.
- 6.2 Die Kosten der Rückdeckungsversicherung trägt Vodafone.

- 6.3 Vodafone ist berechtigt, dem Versicherungsunternehmen alle für den Abschluss und die Durchführung der Versicherung sowie für die Erlangung von Leistungen geforderten Informationen über die Führungskraft zur Verfügung zu stellen und entsprechende Auskünfte zu erteilen. Die Führungskraft oder ggf. die bezugsberechtigte Person ist verpflichtet, Vodafone, oder wenn von Vodafone gewünscht, unmittelbar gegenüber dem Versicherungsunternehmen die geforderten Informationen und Auskünfte zu geben und die notwendigen Unterlagen zu überlassen.

E. BASISVERSORGUNG

1. Beitragsfähiges Einkommen

- 1.1 Das beitragsfähige Einkommen entspricht dem monatlich bezogenen Brutto-Grundgehalt der Führungskraft.
- 1.2 Andere Gehaltsbestandteile gehören nicht zum beitragsfähigen Einkommen (z. B. Bonus).

2. Beiträge

- 2.1 Im Rahmen der Basisversorgung wendet Vodafone einen monatlichen Beitrag auf.
- 2.2 Der monatliche Beitrag von Vodafone für die Basisversorgung beträgt:
- 3 % des beitragsfähigen Einkommens bis zur maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze
 - 16 % des beitragsfähigen Einkommens oberhalb der maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze

- 2.3 Darüber hinaus hat jede Führungskraft die Möglichkeit, eigene monatliche Beiträge zu leisten. Vodafone kann im Einzelfall einen Höchstbeitrag festsetzen. Die Führungskraft erhält hierfür keinen weiteren Beitrag von Vodafone. Die Führungskraft kann jederzeit über die Beitragshöhe für noch nicht fällige Einkommen neu entscheiden. Die Entscheidung der Führungskraft gilt solange fort, bis sie eine andere trifft.
- 2.4 Bemessungsgrundlage für künftige Gehaltserhöhungen oder sonstige gehaltsabhängige Leistungen bleibt die Bruttovergütung, die die Führungskraft ohne die Umwandlung eines Teiles dieser Vergütung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung beziehen würde.
- 2.5 Maßgeblich ist die Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung des Monats, in dem die Beiträge aufgewendet werden. Eine Verringerung der Beitragsbemessungsgrenze bleibt zur Bestimmung der Beiträge unberücksichtigt.
- 2.6 Alle Beiträge werden auf 2 Dezimalstellen kaufmännisch gerundet.

3. Versorgungskonto

Für jede Führungskraft wird ein individuelles Versorgungskonto eingerichtet, auf dem alle Beiträge monatlich spätestens zum Ultimo eines Monats gutgeschrieben werden.

4. Beitragszeit

Die Beitragszeit beginnt mit der Teilnahme an dieser Pensionsregelung, frühestens jedoch am 1. Juli 2007. Die Beitragszeit endet, wenn die Teilnahme an dieser Pensionsregelung endet.

F. ZUSATZVERSORGUNG

1. Entgeltumwandlung

- 1.1 Jede Führungskraft hat zusätzlich die Möglichkeit, einen Teil ihrer Vergütung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung gemäß dieser Zusatzversorgung umzuwandeln.
- 1.2 Umwandlungsfähig sind Einmalzahlungen (z. B. der Bonus).
- 1.3 Die Umwandlung darf sich nur auf künftige, noch nicht fällige Vergütungsansprüche erstrecken.

2. Beiträge der Führungskraft

- 2.1 Der jährliche Beitrag der Führungskraft beträgt mindestens 200 EUR. Vodafone kann im Einzelfall einen Höchstbetrag festsetzen, wenn die sich bei Fälligkeit ergebenden Leistungen zusammen mit anderen Versorgungsbezügen eine Höhe erreichen würden, die die steuerliche Anerkennung der Rückstellungen gefährden würde.
- 2.2 Bemessungsgrundlage für künftige Gehaltserhöhungen oder sonstige gehaltsabhängige Leistungen bleibt die Bruttovergütung, die die Führungskraft ohne die Umwandlung eines Teiles dieser Vergütung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung beziehen würde.

3. Versorgungskonto

Die Beiträge werden dem eingerichteten persönlichen Versorgungskonto der Führungskraft zum Ultimo des Monats, in dem die Vergütungsbestandteile fällig geworden wären, separat gutgeschrieben.

G. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN DER BASIS- UND ZUSATZVERSORGUNG

1. Anlage der Beiträge in die Basis- und in die Zusatzversorgung
 - 1.1 Zum Zwecke der Finanzierung der Versorgungsleistungen werden die Beiträge in die Basis- und die Zusatzversorgung (im Folgenden „Beiträge“) von Vodafone in Investmentfonds angelegt. Erträge werden wieder in den Investmentfonds angelegt. Eigentümerin der Investmentfondsanteile, einschließlich neu hinzukommender Fondsanteile aus der Anlage neuer Beiträge und Erträge, wird allein Vodafone. Die Führungskraft erwirbt keine unmittelbaren Ansprüche gegenüber den Fonds.
 - 1.2 Vodafone bietet den Führungskräften mehrere Anlagealternativen mit unterschiedlichen Risikoprofilen (siehe Anlage 2) an. Bei der Anlage der Beiträge berücksichtigt Vodafone das von der Führungskraft zukünftig gewünschte Risikoprofil. Das Risikoprofil kann unterschiedlich sein für die Anlage der Beiträge in die Basis- und die Anlage in die Zusatzversorgung.
 - 1.3 Macht eine Führungskraft keine Angaben zum gewünschten Risikoprofil, wird Vodafone die Beiträge in dem in der Anlage 2b genannten Risikoprofil (Balance) anlegen.
 - 1.4 Das Risikoprofil für die Beiträge der Basisversorgung kann die Führungskraft jederzeit, das Risikoprofil für die Beiträge der Zusatzversorgung bei erneuter Umwandlung, für die bereits entrichteten und zukünftigen Beiträge angeben.
 - 1.5 Die Struktur der Kapitalanlage ist auf das individuelle Lebensalter der Führungskraft abgestimmt („Life-Cycle-Modelle“). Die Aufteilung der Beiträge in den Anlagealternativen (Investmentfonds) erfolgt auf Basis des für das jeweilige Risikoprofil hinterlegten Life-Cycle-Modells.

- 1.6 Die Anlage der Beiträge in die Investmentfonds nach Maßgabe der Ziffern 1.2 bis 1.5 erfolgt für alle Beiträge jeweils spätestens am Ultimo des Monats, in dem die Vergütungsbestandteile fällig geworden wären.
- 1.7 Vodafone wird mit einem Treuhänder einen Treuhandvertrag über die treuhänderische Verwaltung der Investmentfonds schließen. Damit wird gewährleistet, dass auch im Insolvenzfall die geleisteten Beiträge der Führungskraft bzw. den versorgungsberechtigten Angehörigen zugute kommen.
- 1.8 Anfallende Kosten für die Vermögensverwaltung reduzieren nicht die Beiträge, sondern werden mit den Fondserträgen verrechnet.
- 1.9 Vodafone wählt die Investmentfonds aus. Vodafone kann einzelne oder alle bereits ausgewählten Investmentfonds durch andere ersetzen. Die Führungskraft hat kein Mitspracherecht bei der Auswahl der Investmentfonds.

2. Jährliche Mitteilungen

Die Führungskraft erhält einmal jährlich eine Mitteilung über den Stand ihres individuellen Versorgungskontos. Diese Mitteilung weist die Summe der Beiträge aus und informiert über den aktuellen Wert der Investmentfondsanteile.

3. Versorgungsleistungen/Definition Versorgungsfall

- 3.1 Der Versorgungsfall tritt ein, wenn die Voraussetzungen für eine der nachstehend genannten Versorgungsleistungen vorliegen:
 - a) Altersleistung nach Ziffer 4 dieser allgemeinen Bestimmungen
 - b) Invalidenleistung nach Ziffer 5 dieser allgemeinen Bestimmungen
 - c) Todesfalleistung nach Ziffer 6 dieser allgemeinen Bestimmungen
- 3.2 Auf die unter Ziffer 3.1 genannten Leistungen besteht ein Rechtsanspruch.

4. Altersleistung

- 4.1 Die Führungskraft kann die Altersleistung in Anspruch nehmen, wenn sie mit oder nach Erreichen der Altersgrenze gemäß Ziffer 4.2 aus den Diensten von Vodafone ausscheidet.
- 4.2 Die Altersgrenze ist der Letzte des Monats, in dem das 60. Lebensjahr vollendet wird.
- 4.3 Die Höhe der Altersleistung richtet sich nach dem vorhandenen Versorgungsguthaben bei Eintritt in den Altersruhestand. Das Versorgungsguthaben bei Eintritt in den Altersruhestand entspricht dem Wert der aus den geleisteten Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile am letzten Werktag des Monats, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist, jedoch mindestens der Summe der geleisteten Beiträge.
- 4.4 Bei Eintritt in den Ruhestand werden die Investmentfondsanteile veräußert. Soll die Altersleistung erst im Januar des Folgejahres ausgezahlt werden, so erfolgt eine Umschichtung aller Investmentfondsanteile in den Geldmarktfonds.

5. Invalidenleistung

- 5.1 Führungskräfte, die wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung vor Vollendung des 60. Lebensjahres aus den Diensten von Vodafone ausscheiden, erhalten eine Invalidenleistung.
- 5.2 Als Nachweis der teilweisen oder vollen Erwerbsminderung ist die Vorlage des Rentenbescheides der gesetzlichen Sozialversicherung erforderlich.

- 5.3 Die Höhe der Invalidenleistung richtet sich nach dem vorhandenen Versorgungsguthaben bei Eintritt der Invalidität. Das Versorgungsguthaben im Invaliditätsfall entspricht dem Wert der aus den geleisteten Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Unternehmen, jedoch mindestens der Summe der geleisteten Beiträge. Die Risikoabsicherung nach Abschnitt D Ziffer 2 wird auf das Versorgungsguthaben, basierend auf den Beiträgen von Vodafone, angerechnet.
- 5.4 Bei Ausscheiden wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung werden die Investmentfondsanteile veräußert. Soll die Invalidenleistung erst im Januar des Folgejahres ausgezahlt werden, so erfolgt eine Umschichtung aller Investmentfondsanteile in den Geldmarktfonds.

6. Todesfalleistung

- 6.1 Stirbt die Führungskraft während ihres Arbeitsverhältnisses mit Vodafone, so hat der schriftlich gegenüber Vodafone benannte Begünstigte Anspruch auf die Todesfalleistung, wenn er folgendem Personenkreis angehört: verwitweter Ehepartner, eingetragener Lebenspartner, früherer Ehepartner, Lebensgefährte der Führungskraft, der Vodafone namentlich mit Geburtsdatum und Adresse benannt ist, oder die Kinder im Sinne des Einkommensteuerrechts (§ 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 – 3 EStG).
- 6.2 Setzt die Führungskraft mehrere Begünstigte ein, so muss sie die jeweilige Höhe des auf die einzelnen Begünstigten entfallenden Anspruchs auf die Todesfalleistung (in %) beziffern.

- 6.3 Ist im Todesfall kein Begünstigter namentlich benannt oder ein namentlich benannter Begünstigter bereits verstorben oder nicht mehr bezugsberechtigt, erhält ein verwitweter Ehepartner oder ein eingetragener Lebenspartner die auf diese Begünstigten entfallende Todesfallleistung; falls ein verwitweter Ehepartner oder ein eingetragener Lebenspartner nicht vorhanden ist, erhalten die versorgungsberechtigten Kinder die auf diese Begünstigten entfallende Todesfallleistung als Gesamtgläubiger.
- 6.4 Die Höhe der Todesfallleistung richtet sich nach dem vorhandenen Versorgungsguthaben zum Zeitpunkt des Todes. Das Versorgungsguthaben im Todesfall entspricht dem Wert der aus den geleisteten Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile am letzten Werktag des Monats, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist. Die Risikoabsicherung nach Abschnitt D Ziffer 3 wird auf das Versorgungsguthaben, basierend auf den Beiträgen von Vodafone, angerechnet.
- 6.5 Bei Tod der Führungskraft werden die Investmentfondsanteile veräußert. Soll die Todesfallleistung erst im Januar des Folgejahres ausgezahlt werden, so erfolgt eine Umschichtung aller Investmentfondsanteile in den Geldmarktfonds.

7. Unverfallbarkeit

- 7.1 Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass ein Versorgungsfall gemäß Abschnitt G Ziffer 3 eingetreten ist, so behält die Führungskraft eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen.
- 7.2 Der Wert der bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens mit den Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile verändert sich bis zum Eintritt des Versorgungsfalles gemäß der Wertentwicklung des Investmentfonds.
- 7.3 Die unverfallbare Anwartschaft auf Altersleistung entspricht mindestens der Summe der bis zum Ausscheiden geleisteten Beiträge (garantierte Leistung).

- 7.4 Die unverfallbare Anwartschaft bei Invalidität oder Tod entspricht dem Stand des Versorgungsguthabens, also dem Wert der aus den geleisteten Beiträgen erworbenen Investmentfondanteile am letzten Werktag des Monats, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist, jedoch mindestens der Summe der bis zum Ausscheiden geleisteten Beiträge. Die nach Abschnitt D Ziffer 4 ermittelte Anwartschaft auf das Invalidenkapital oder Todesfallkapital aus der Risikoabsicherung wird auf das Versorgungsguthaben, basierend auf den Beiträgen von Vodafone, angerechnet.
- 7.5 Vodafone berücksichtigt bei der weiteren Anlage der zum Ausscheidzeitpunkt mit den Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile das beim Ausscheiden der Führungskraft gewünschte zukünftige Risikoprofil (gemäß Anlage 2). Dieses Risikoprofil hat die ausscheidende Führungskraft bis zum Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber Vodafone schriftlich zu erklären (Website). Ein Wechsel des Risikoprofils ist nur möglich, wenn die Führungskraft ein Profil wählt, das in der Anlage konservativer ist als das vor dem Ausscheiden maßgebliche Risikoprofil.
- 7.6 Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält die Führungskraft von Vodafone eine schriftliche Bestätigung über die Höhe der bei Erreichen der Altersgrenze aufgrund der garantierten unverfallbaren Anwartschaft zu zahlenden Altersleistung. Diese Garantie entspricht den bis zum Ausscheiden geleisteten Beiträgen.

8. Auszahlung

Das Versorgungsguthaben wird als Einmalkapital ausgezahlt. Auf Antrag der Führungskraft wird das Versorgungsguthaben bei Eintritt in den Ruhestand bzw. bei Ausscheiden wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung in Raten ausgezahlt bzw. ganz oder teilweise verrentet. Näheres regeln die Auszahlungsbestimmungen. Bei Tod der Führungskraft erfolgt die Auszahlung des Versorgungsguthabens ausschließlich als Einmalkapital, sofern die Führungskraft keine anderweitige Entscheidung schriftlich mitgeteilt hat.

H. ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN ZUR PENSIONSREGELUNG FÜHRUNGSKRÄFTE

1. Abtretung und Verpfändung

Die Ansprüche aus der Pensionsregelung Führungskräfte können von der Führungskraft weder abgetreten noch verpfändet werden. Jede dennoch erfolgte Abtretung oder Verpfändung ist Vodafone gegenüber unwirksam.

2. Datenschutz

Vodafone ist verpflichtet, bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes einzuhalten. Vodafone ist berechtigt, im Rahmen der Durchführung dieser Pensionsregelung personenbezogene Daten der Führungskräfte zu verarbeiten und – soweit notwendig – an Dritte zu übermitteln.

3. Anwendung des Betriebsrentengesetzes

Die Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes finden auf diese Pensionsregelung Anwendung. Die gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanwartschaften und die laufenden Leistungen werden durch den Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) nach Maßgabe der jeweils geltenden Vorschriften abgesichert.

I. AUSZAHLUNGSBESTIMMUNGEN

1. Die Auszahlung erfolgt als Einmalkapital. Das Einmalkapital wird am 31. Januar des Kalenderjahres fällig, das dem Kalenderjahr folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist.

Auf Wunsch der Führungskraft bzw. sonstigen Versorgungsberechtigten kann die Einmalzahlung zu einem früheren Zeitpunkt erfolgen, frühestens aber im Kalendermonat nach Eintritt des Versorgungsfalles.

2. Für Versorgungsguthaben über 40.000 EUR kann die Führungskraft vor Eintritt in den Ruhestand bzw. Ausscheiden wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung eine Auszahlung in höchstens 10 Jahresraten beantragen.

Die Höhe ergibt sich, indem das jeweils vorhandene Versorgungsguthaben durch die Anzahl der noch zu leistenden Raten dividiert wird.

Wählt die Führungskraft die Ratenzahlung, so erfolgt spätestens zum Eintritt des Versorgungsfalles die Anlage des Versorgungsguthabens zu 100 % in Geldmarktpapieren.

Die erste Ratenzahlung erfolgt am 31. Januar des Kalenderjahres, das dem Kalenderjahr folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist.

Bei Tod der Führungskraft während der Ratenzahlung hat der schriftlich gegenüber Vodafone benannte Begünstigte Anspruch auf die ausstehenden Raten, wenn er folgendem Personenkreis angehört: verwitweter Ehepartner, eingetragener Lebenspartner, früherer Ehepartner, Lebensgefährte der Führungskraft, der Vodafone namentlich mit Geburtsdatum und Adresse benannt ist, oder die Kinder im Sinne des Einkommensteuerrechts (§ 32 Abs. 3 und 4 Satz 1 Nr. 1 – 3 EStG).

Setzt die Führungskraft mehrere Begünstigte ein, so muss sie die jeweilige Höhe des auf die einzelnen Begünstigten entfallenden Anspruchs (in %) beziffern.

Ist im Todesfall kein Begünstigter namentlich benannt oder ein namentlich benannter Begünstigter bereits verstorben oder nicht mehr bezugsberechtigt, erhält ein verwitweter Ehepartner oder ein eingetragener Lebenspartner den auf diese Begünstigten entfallenden Teil der noch ausstehenden Raten; falls ein verwitweter Ehepartner oder ein eingetragener Lebenspartner nicht vorhanden ist, erhalten die versorgungsberechtigten Kinder den auf diese Begünstigten entfallenden Teil der ausstehenden Raten als Gesamtgläubiger.

3. Für Versorgungsguthaben über 60.000 EUR kann die Führungskraft vor Eintritt in den Ruhestand bzw. Ausscheiden wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung eine Verrentung beantragen. Die jährliche Rente errechnet sich durch versicherungsmathematische Umwandlung in eine lebenslängliche Rente. Die versicherungsmathematische Umwandlung basiert auf einem bei Rentenbeginn erhältlichen Versicherungstarif. Die Versicherungsgesellschaft und der Versicherungstarif werden von Vodafone ausgewählt.

Die Führungskraft kann wählen zwischen einer Verrentung mit oder ohne Hinterbliebenenversorgung; Näheres richtet sich nach den Bestimmungen des Versicherungstarifs.

Lebenslange Rentenleistungen werden jährlich um 1 % p. a. erhöht.

Die erste Rentenzahlung erfolgt im Monat, der dem Entstehen des Anspruchs folgt. Die Auszahlung erfolgt spätestens zum Letzten des Monats.

J. INKRAFTTRETEN

Diese Pensionsregelung tritt am 1. Juli 2007 in Kraft.

ANLAGE 1

Vodafone Deutschland GmbH

Vodafone Group Services GmbH

Vodafone D2 GmbH

Vodafone Information Systems GmbH

Vodafone Stiftung Deutschland GmbH

Vodafone Europe GmbH & Co. KG

ANLAGE 2

- a) Wachstum
- b) Balance
- c) Sicherheit

Anlagestrategie Wachstum (Anlage 2a)

Alter	Geldmarkt	Staatsanleihen Euroland	Aktien Global
18	0 %	10 %	90 %
19	0 %	10 %	90 %
20	0 %	10 %	90 %
21	0 %	10 %	90 %
22	0 %	10 %	90 %
23	0 %	10 %	90 %
24	0 %	10 %	90 %
25	0 %	10 %	90 %
26	0 %	10 %	90 %
27	0 %	10 %	90 %
28	0 %	10 %	90 %
29	0 %	10 %	90 %
30	0 %	10 %	90 %
31	0 %	10 %	90 %
32	0 %	13 %	87 %
33	0 %	16 %	84 %
34	0 %	19 %	81 %
35	0 %	22 %	78 %
36	0 %	25 %	75 %
37	0 %	28 %	72 %
38	0 %	31 %	69 %
39	0 %	34 %	66 %
40	0 %	37 %	63 %
41	0 %	40 %	60 %
42	0 %	43 %	57 %
43	0 %	46 %	54 %
44	0 %	48 %	52 %
45	0 %	50 %	50 %
46	0 %	52 %	48 %
47	0 %	54 %	46 %
48	0 %	56 %	44 %
49	0 %	58 %	42 %
50	0 %	60 %	40 %
51	0 %	62 %	38 %
52	0 %	64 %	36 %
53	0 %	66 %	34 %
54	0 %	68 %	32 %
55	10 %	60 %	30 %
56	15 %	57 %	28 %
57	20 %	54 %	26 %
58	25 %	51 %	24 %
59	30 %	48 %	22 %
60	35 %	45 %	20 %
61	40 %	40 %	20 %
62	45 %	35 %	20 %
63	50 %	30 %	20 %
64	55 %	25 %	20 %
65	60 %	20 %	20 %

Anlagestrategie Balance (Anlage 2b)

Alter	Geldmarkt	Staatsanleihen Euroland	Aktien Global
18	0 %	20 %	80 %
19	0 %	20 %	80 %
20	0 %	20 %	80 %
21	0 %	20 %	80 %
22	0 %	20 %	80 %
23	0 %	20 %	80 %
24	0 %	20 %	80 %
25	0 %	22 %	78 %
26	0 %	24 %	76 %
27	0 %	26 %	74 %
28	0 %	28 %	72 %
29	0 %	30 %	70 %
30	0 %	32 %	68 %
31	0 %	34 %	66 %
32	0 %	36 %	64 %
33	0 %	38 %	62 %
34	0 %	40 %	60 %
35	0 %	42 %	58 %
36	0 %	44 %	56 %
37	0 %	46 %	54 %
38	0 %	48 %	52 %
39	0 %	50 %	50 %
40	0 %	52 %	48 %
41	0 %	54 %	46 %
42	0 %	56 %	44 %
43	0 %	58 %	42 %
44	0 %	60 %	40 %
45	0 %	62 %	38 %
46	0 %	64 %	36 %
47	0 %	66 %	34 %
48	0 %	68 %	32 %
49	0 %	70 %	30 %
50	0 %	72 %	28 %
51	0 %	74 %	26 %
52	0 %	76 %	24 %
53	0 %	78 %	22 %
54	0 %	80 %	20 %
55	10 %	72 %	18 %
56	15 %	69 %	16 %
57	20 %	64 %	16 %
58	25 %	59 %	16 %
59	30 %	54 %	16 %
60	35 %	49 %	16 %
61	40 %	44 %	16 %
62	45 %	39 %	16 %
63	50 %	34 %	16 %
64	55 %	29 %	16 %
65	60 %	24 %	16 %

Anlagestrategie Sicherheit (Anlage 2c)

Alter	Geldmarkt	Staatsanleihen Euroland	Aktien Global
18	0 %	50,0 %	50,0 %
19	0 %	50,0 %	50,0 %
20	0 %	50,0 %	50,0 %
21	0 %	50,0 %	50,0 %
22	0 %	50,0 %	50,0 %
23	0 %	50,0 %	50,0 %
24	0 %	50,0 %	50,0 %
25	0 %	50,0 %	50,0 %
26	0 %	50,0 %	50,0 %
27	0 %	50,0 %	50,0 %
28	0 %	50,0 %	50,0 %
29	0 %	50,0 %	50,0 %
30	0 %	50,0 %	50,0 %
31	0 %	50,0 %	50,0 %
32	0 %	50,0 %	50,0 %
33	0 %	50,0 %	50,0 %
34	0 %	50,0 %	50,0 %
35	0 %	50,0 %	50,0 %
36	0 %	52,5 %	47,5 %
37	0 %	55,0 %	45,0 %
38	0 %	57,5 %	42,5 %
39	0 %	60,0 %	40,0 %
40	0 %	62,5 %	37,5 %
41	0 %	65,0 %	35,0 %
42	0 %	67,5 %	32,5 %
43	0 %	70,0 %	30,0 %
44	0 %	72,5 %	27,5 %
45	0 %	75,0 %	25,0 %
46	0 %	77,5 %	22,5 %
47	0 %	80,0 %	20,0 %
48	0 %	82,5 %	17,5 %
49	0 %	85,0 %	15,0 %
50	10 %	77,5 %	12,5 %
51	20 %	70,0 %	10,0 %
52	30 %	61,0 %	9,0 %
53	40 %	52,0 %	8,0 %
54	50 %	43,0 %	7,0 %
55	60 %	34,0 %	6,0 %
56	70 %	25,0 %	5,0 %
57	72 %	23,0 %	5,0 %
58	74 %	21,0 %	5,0 %
59	76 %	19,0 %	5,0 %
60	78 %	17,0 %	5,0 %
61	80 %	15,0 %	5,0 %
62	82 %	13,0 %	5,0 %
63	84 %	11,0 %	5,0 %
64	86 %	9,0 %	5,0 %
65	88 %	7,0 %	5,0 %

