

Betriebsvereinbarung

zwischen der

Vodafone West GmbH

vertreten durch die Geschäftsführung

- nachfolgend: Unternehmen -

und dem

Betriebsrat der Vodafone West GmbH

vertreten durch die/den Betriebsratsvorsitzende/n

- nachfolgend: Betriebsrat -

über die Einführung des Vodafone Pensionsplan AT 2022, des Vodafone Pensionsplan
Mitarbeiter 2021 sowie des Vodafone Risikoplan Mitarbeiter 2021

Präambel

Die betriebliche Altersversorgung des Unternehmens wird für die unter den Geltungsbereich fallenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹ an die betriebliche Altersversorgung bei der Vodafone GmbH angepasst.

Die Geschäftsführung des Unternehmens und der Betriebsrat sind sich daher darin einig, dass

- Bestandsmitarbeiter mit Zusagen gemäß Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung (AT-Versorgungsplan 2015) vom 22.06.2015 weitere Versorgungsanwartschaften ab dem 01.07.2022 ausschließlich auf Basis des Vodafone Pensionsplan AT 2022 (VPP AT 2022) erwerben

und

- für Mitarbeiter, die ab dem 01.07.2022 neu in das Unternehmen eintreten und vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erfasst werden, sowie für bislang unversorgte Bestandsmitarbeiter ausschließlich der Vodafone Pensionsplan Mitarbeiter 2021 (VPM 2021) gilt.

Zudem wird mit dieser Betriebsvereinbarung ein neuer, versicherungsbasierter Schutz bei Berufsunfähigkeit und bei Tod über einen separaten Risikoplan eingeführt (Vodafone Risikoplan Mitarbeiter 2021 - VRM 2021).

Vor diesem Hintergrund vereinbaren das Unternehmen und der Betriebsrat Folgendes:

1. Geltungsbereich

1.1 Räumlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Betriebe des Unternehmens in Deutschland.

1.2 Persönlicher Geltungsbereich

1.2.1 Diese Betriebsvereinbarung gilt für folgende Mitarbeiter des Unternehmens:

- **Bestandsmitarbeiter**

Mitarbeiter, die bei Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen stehen und eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung gemäß einer der nachfolgend genannten Versorgungsregelungen haben:²

- Freiwillige Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung (AT-Versorgungsplan 2015) – Arbeitgeberfinanzierte sowie arbeitnehmerfinanzierte Versorgung – zwischen der Unitymedia GmbH und dem Konzernbetriebsrat der Unitymedia GmbH vom 22.06.2015 (im Folgenden: KBV 2015),
- Tarifvertrag vom 29.06.2012 zwischen der Unitymedia NRW GmbH, Unitymedia Services GmbH & Co KG, Unitymedia Hessen GmbH & Co KG und der Kabel BW GmbH und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) – unterzeichnet mit Datum vom 27.11.2012/14.12.2012 – über eine

¹ Bei der Bezeichnung von Personen oder Personengruppen sind zur sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit stets Personen jeglichen Geschlechts (m/w/d) gemeint.

² Protokollnotiz Nr. 1: Mitarbeiter, die vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung aus dem Unternehmen oder eines seiner Vorgängergesellschaften ausgeschieden sind, erhalten Leistungen ausschließlich nach dem bis zum Ausscheiden für sie geltenden Pensionsplan.

betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer Direktversicherung bei der R+V Lebensversicherung a.G. (im Folgenden: TV Direktversicherung).

- **Neueintritte**

Mitarbeiter, die – vorbehaltlich Ziffer 1.2.2 – mit oder nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung ein Arbeitsverhältnis zum Unternehmen aufnehmen.

Mitarbeiter in diesem Sinne sind auch Mitarbeiter mit befristetem Arbeitsverhältnis sowie Auszubildende; ein Arbeitsverhältnis in diesem Sinne ist auch ein Ausbildungsverhältnis.

- **Unversorgte Bestandsmitarbeiter**

Mitarbeiter, die bei Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung bereits in einem Arbeitsverhältnis zum Unternehmen stehen, aber bis zum Inkrafttreten weder vom Geltungsbereich der KBV 2015 noch vom Geltungsbereich des TV Direktversicherung erfasst wurden.

1.2.2 Aus dem Geltungsbereich ausgeschlossen sind folgende Neueintritte und unversorgten Bestandsmitarbeiter:

- Mitarbeiter, die im Sinne des § 8 SGB IV geringfügig beschäftigt sind;
- Aushilfen mit einem entsprechenden Aushilfsvertrag;
- Praktikanten und Werkstudenten;
- Mitarbeiter, denen das Unternehmen einzelvertraglich eine arbeitgeberfinanzierte Zusage auf betriebliche Altersversorgung erteilt hat;
- Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnisse nach Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung durch Rechtsnachfolge, insbesondere im Rahmen eines Betriebsübergangs, auf das Unternehmen übergehen, sofern sie nicht durch einen Nachtrag zur dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ausdrücklich in den Geltungsbereich aufgenommen werden;
- Leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 und Abs. 4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und gesetzliche Vertreter juristischer Personen gemäß § 5 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG.

1.2.3 Von Arbeitgeberbeiträgen ausgeschlossen sind folgende vom Geltungsbereich erfassten Mitarbeiter:

- Mitarbeiter, die in der Renten-Zusatzversicherung (ehemals Abteilung B-Betriebsrente) pflichtversichert sind sowie die gemäß Art. 2 § 12 Abs. 1 ENeuOG beurlaubten Beamten sowie die beurlaubten Beamten der Deutsche Telekom AG.

Diese Mitarbeiter können nur an der Entgeltumwandlung teilnehmen und haben weder Anspruch auf arbeitgeberfinanzierte Beiträge zum Vodafone Pensionsplan noch zum Vodafone Risikoplan.

Handelt es sich bei dem Mitarbeiter um einen Bestandsmitarbeiter und wurden diesem vor Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung bereits Arbeitgeberbeiträge auf Basis der KBV 2015 gewährt, hat der Mitarbeiter allerdings auch nach Inkrafttreten der Betriebsvereinbarung weiterhin Anspruch auf Gewährung von Arbeitgeberbeiträgen nach Maßgabe des Vodafone Pensionsplan AT 2022 in seiner jeweils geltenden Fassung (VPP AT 2022). Ein Anspruch auf arbeitgeberfinanzierte Beiträge zum Vodafone Risikoplan besteht dagegen nicht.

2. Ablösung der KBV 2015 durch den VPP AT 2022

- 2.1 Ab Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung erwerben Bestandsmitarbeiter mit Zusagen gemäß KBV 2015 Versorgungsanwartschaften ausschließlich auf Grundlage von Versorgungsbeiträgen bzw. Umwandlungsbeträgen nach Maßgabe des Vodafone Pensionsplan AT 2022 in seiner jeweils geltenden Fassung (VPP AT 2022).³
- 2.2 Ab Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung werden den Mitarbeitern keine arbeitgeberfinanzierten Versorgungsbeiträge auf Basis der KBV 2015 mehr gewährt und es können auch keine arbeitnehmerfinanzierten Versorgungsbeiträge auf Basis der KBV 2015 mehr geleistet werden.
- 2.3 Die bei Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen gelten ausschließlich für die Umwandlung von bis zum Inkrafttreten entstandenem bzw. fälligem Entgelt zugunsten von Anwartschaften gemäß KBV 2015 und enden mit Inkrafttreten. Ab Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung entstandenes bzw. fälliges Entgelt kann dagegen nur zugunsten von Anwartschaften gemäß VPP AT 2022 umgewandelt werden. Die künftige Teilnahme an der Entgeltumwandlung setzt voraus, dass ein Bestandsmitarbeiter diese entsprechend den Vorgaben des VPP AT 2022 vereinbart (siehe Abschnitt B Ziffer 5 VPP AT 2022).
- 2.4 Die bis zum Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung erdienten arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Versorgungsanwartschaften auf Basis der bis zu diesem Zeitpunkt gemäß KBV 2015 gewährten Versorgungsbeiträge werden als Besitzstand aufrechterhalten. Dazu wird die Rückdeckungsversicherung, welche zur Finanzierung und kongruenten Rückdeckung der aus der KBV 2015 resultierenden Versorgungsleistungen abgeschlossen wurde, ab dem Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung beitragsfrei fortgeführt.
- 2.5 Die Leistungsbedingungen für die aus der KBV 2015 resultierenden Versorgungsleistungen richten sich weiterhin nach den Regelungen der KBV 2015 i. V. m. den Anlagen (Versorgungsplan und Teilungsordnung) und Nachträgen sowie den Gruppenversicherungsverträgen in ihrer jeweils geltenden Fassung und den beitragsfrei fortgeführten Rückdeckungsversicherungen.
- 2.6 Die aus der KBV 2015 resultierenden Versorgungsleistungen werden zusätzlich zu den aus dem VPP AT 2022 resultierenden Versorgungsleistungen gewährt, wenn und soweit die Voraussetzungen für eine Auszahlung gemäß den Leistungsbedingungen der KBV 2015 i. V. m. dem Versorgungsplan sowie den Gruppenversicherungsverträgen in ihrer jeweils geltenden Fassung erfüllt sind.
- 2.7 Die KBV 2015 inklusive Anlagen und Nachträgen sowie die Gruppenversicherungsverträge und der VPP AT 2022 sind als Anlage Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

³ Protokollnotiz Nr. 3: Es besteht Einigkeit darüber, dass arbeitnehmerfinanzierte Beiträge in den VPP AT 2022 erstmalig nach Fertigstellung der notwendigen Schnittstellen geleistet werden können. Dies wird voraussichtlich im September 2022 erfolgen, sofern technisch möglich, zu einem früheren Zeitpunkt.

Da den Bestandsmitarbeitern mit Zusagen gemäß KBV 2015 zum 01.04.2022 bereits ein Jahresbeitrag gemäß KBV 2015 für den Zeitraum 01.04.2022 bis 31.03.2023 gewährt wurde, besteht Einigkeit darüber, dass arbeitgeberfinanzierte Beiträge in den VPP AT 2022 erstmalig ab dem 01.04.2023 geleistet werden.

3. Einführung des VPM 2021 für Neueintritte und unversorgte Bestandsmitarbeiter

- 3.1 Neueintritte und unversorgte Bestandsmitarbeiter erwerben Ansprüche auf Versorgungsleistungen ausschließlich nach Maßgabe des
- Vodafone Pensionsplan Mitarbeiter 2021 vom 01.04.2021 (VPM 2021) in seiner jeweils geltenden Fassung.
- 3.2 Mit Neueintritten wird eine Umwandlung von 0,5% des (monatlichen) beitragsfähigen Einkommens bis zur maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze zur Finanzierung der monatlichen Basisbeiträge (vgl. Abschnitt B Ziffer 1.1 VPM 2021) abweichend von Abschnitt B Ziffer 7.1 VPM 2021 bereits im Rahmen des Anstellungsvertrags vereinbart.
- 3.3. Der VPM 2021 ist als Anlage Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

4. Einführung eines Risikoplans

- 4.1 Ab Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung bzw. ab Eintritt in das Unternehmen haben alle vom Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung erfassten Mitarbeiter (mit Ausnahme der Mitarbeiter i. S. v. Ziffer 1.2.3) Anspruch auf Risikoleistungen nach Maßgabe des
- Vodafone Risikoplan Mitarbeiter 2021 - Schutz bei Berufsunfähigkeit und Tod - vom 01.04.2021 (VRM 2021) in seiner jeweils geltenden Fassung.⁴
- 4.2 Der VRM 2021 ist als Anlage Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung.

5. Schlussbestimmungen

- 5.1 Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.07.2022 in Kraft und löst die KBV 2015 – vorbehaltlich der vorstehenden Regelungen zum Besitzstand – ab. Die Versorgung gemäß KBV 2015 wird für Mitarbeiter, die ab bzw. nach Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung ein Arbeitsverhältnis zum Unternehmen begründen oder die erstmals ab bzw. nach Inkrafttreten vom Geltungsbereich der KBV 2015 erfasst würden, geschlossen.
- 5.2 Sollten sich einzelne oder mehrere Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung ganz oder teilweise als unwirksam oder undurchführbar erweisen, bleiben die übrigen Bestimmungen und die Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung im Ganzen hiervon unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll diejenige Bestimmung treten, die dem Sinn und Zweck der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung möglichst nahekommt. Entsprechendes gilt für den Fall, dass sich die Betriebsvereinbarung als lückenhaft erweist.

⁴ Protokollnotiz Nr. 4: Für alle Bestandsmitarbeiter und unversorgten Bestandsmitarbeiter, die vom Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erfasst werden, wird zum 01.07.2022 ein anteiliger Beitrag zum VPM 2021 für den Zeitraum 01.07.2022 bis 31.03.2023 bereitgestellt.

Düsseldorf, den _____

Düsseldorf, den _____

Geschäftsführung der
Vodafone West GmbH

Betriebsrat der
Vodafone West GmbH

Anlagen

- Freiwillige Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung (AT-Versorgungsplan 2015) vom 22.06.2015 (KBV 2015) inklusive Anlagen, Nachträge und Gruppenversicherungsverträge
- Vodafone Pensionsplan AT 2022 vom 01.07.2022 (VPP AT 2022)
- Vodafone Pensionsplan Mitarbeiter 2021 vom 01.04.2021 (VPM 2021)
- Vodafone Risikoplan Mitarbeiter 2021 - Schutz bei Berufsunfähigkeit und Tod - vom 01.04.2021 (VRM 2021)

**Freiwillige Konzernbetriebsvereinbarung
zur betrieblichen Altersversorgung
(AT-Versorgungsplan 2015)**

- Arbeitgeberfinanzierte sowie arbeitnehmerfinanzierte Versorgung -

Zwischen der

Unitymedia GmbH

- Im Folgenden „UM“ genannt -

und dem

Konzernbetriebsrat der Unitymedia GmbH

- Im Folgenden „KBR“ genannt –

wird folgende Konzernbetriebsvereinbarung geschlossen:

Präambel

Die betriebliche Altersversorgung ist neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Vorsorge wichtiger Bestandteil der gesamten Altersversorgung der Arbeitnehmer¹. Sie trägt dazu bei, den Lebensstandard im Alter oder bei Eintritt vorzeitiger Versorgungsfälle zu sichern.

Um der Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung Rechnung zu tragen und einen wesentlichen Beitrag zur Altersversorgung der Arbeitnehmer zu leisten, vereinbaren der Arbeitgeber und der Betriebsrat die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg Direktzusage mit versicherungsförmiger, kongruenter Rückdeckung (nachfolgend „Versorgung“ genannt).

Im Rahmen dieser betrieblichen Altersversorgung erbringt der Arbeitgeber für alle teilnahmeberechtigten Arbeitnehmer zur Finanzierung der Versorgungsleistungen aus eigenen Mitteln entsprechende Versorgungsbeiträge.

Darüber hinaus bietet der Arbeitgeber allen teilnahmeberechtigten Arbeitnehmern die Möglichkeit der freiwilligen Entgeltumwandlung zugunsten dieser Versorgung.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Konzernbetriebsvereinbarung gilt in allen Unternehmen des Unitymedia-Konzerns, derzeit Unitymedia NRW GmbH, Unitymedia International GmbH, Unitymedia BW GmbH und Unitymedia Management GmbH. Sie gilt für alle außertariflich beschäftigten Arbeitnehmer (nachfolgend „AT-Arbeitnehmer“ genannt) im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG, die in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis zu den Konzernunternehmen stehen. Ausgenommen sind Personen im Sinne von § 5 Absatz 2 BetrVG, dazu zählen auch die Geschäftsführer von UM, Leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, Praktikanten, Schüler, Werkstudenten und Aushilfen.

Die Regelungen zur arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung dieser Konzernbetriebsvereinbarung gelten **nicht** für

- AT-Arbeitnehmer, denen vor dem 01.04.2015 arbeitgeberfinanzierte Leistungen der betrieblichen Altersversorgung – ausgenommen vom Arbeitgeber aus eigenen Mitteln finanzierte Direktversicherungen – zugesagt wurden oder nach dem 31.03.2015 auf einzelvertraglicher Grundlage – ohne Bezug auf die Versorgung nach dieser Konzernbetriebsvereinbarung – zugesagt werden,
- AT-Arbeitnehmer, die in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen. Ein Aufhebungsvertrag bzw. Abwicklungsvertrag kommt einem gekündigten Arbeitsverhältnis gleich,
- AT-Arbeitnehmer, die sich bei Inkrafttreten dieser Konzernbetriebsvereinbarung in der Passivphase der Altersteilzeit befinden,
- AT-Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse durch Einzel- oder Gesamtrechtsnachfolge – insbesondere auch durch Betriebsübergang nach § 613 a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) oder Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz (UmwG) – auf den Arbeitgeber übergehen und die bereits eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung haben²,
- AT-Arbeitnehmer mit einem Arbeitsvertrag beim Arbeitgeber, die sich dauerhaft im Ausland befinden und deren Einkommen im Ausland versteuert und verbeitragt wird, sofern nicht die Teilnahme an der Versorgung gesondert vereinbart wird.

Die Entgeltumwandlung kann grundsätzlich von allen AT-Arbeitnehmern in Anspruch genommen werden.

¹ Im Interesse einer leichteren Lesbarkeit und Verständlichkeit dieser Konzernbetriebsvereinbarung wird für entsprechende Begrifflichkeiten grundsätzlich die männliche Form verwendet. Eine Diskriminierung weiblicher Personen soll dadurch nicht erfolgen.

² Ziel des Ausschlusses ist, die bisherige Versorgung der übergegangenen Arbeitsverhältnisse in geeigneter Form und Weise in das Versorgungssystem nach dieser Konzernbetriebsvereinbarung zu integrieren bzw. eine gegenüber den bisherigen Arbeitnehmern nicht zu rechtfertigende Doppelversorgung zu vermeiden.



§ 2 Maßgebender Versorgungsplan

Maßgeblich für die betrieblichen Versorgungsleistungen ist die vorliegende Konzernbetriebsvereinbarung in Verbindung mit dem „Versorgungsplan zur arbeitgeberfinanzierten sowie arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung für die außertariflich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ (im Folgenden „Versorgungsplan“ genannt).

Die textliche Abfassung des Versorgungsplanes ist als Anlage 1 Bestandteil der vorliegenden Konzernbetriebsvereinbarung und kann einseitig vom Arbeitgeber geändert werden, ohne dass es einer Kündigung dieser Konzernbetriebsvereinbarung bedarf.

§ 3 Finanzierung der Versorgungsleistungen

Der Versorgungsplan stellt eine beitragsorientierte Leistungszusage dar. Die Versorgungsleistungen werden mit Versorgungsbeiträgen über entsprechende Rückdeckungsversicherungen finanziert.

Die Finanzierung erfolgt obligatorisch durch den Arbeitgeber sowie auf freiwilliger Basis durch Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer.

§ 4 Versorgungsausgleich

Für Versorgungsausgleichsfälle nach dem Gesetz über den Versorgungsausgleich (Versorgungsausgleichsgesetz) finden die Bestimmungen der Teilungsordnung gemäß Anlage 2 Anwendung. Diese Anlage kann einseitig vom Arbeitgeber geändert werden, ohne dass es einer Kündigung dieser Konzernbetriebsvereinbarung bedarf.

§ 5 Datenschutz

Zur Durchführung der Versorgung werden die in diesem Zusammenhang benötigten personenbezogenen Daten vom Arbeitgeber und vom Lebensversicherungsunternehmen sowie von dem vom Arbeitgeber ggf. beauftragten Beratungsunternehmen und/oder Versicherungsvermittler erhoben, verarbeitet, genutzt und übermittelt. Sowohl der Arbeitgeber als auch das Lebensversicherungsunternehmen sowie das Beratungsunternehmen und/oder der Versicherungsvermittler sind verpflichtet, dabei die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes und anderer einschlägiger Datenschutzbestimmungen einzuhalten.

§ 6 Salvatorische Klausel

Die - ggf. teilweise - Unwirksamkeit oder Nichtigkeit einzelner Bestimmungen dieser Konzernbetriebsvereinbarung berühren die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.

Der Arbeitgeber und der Betriebsrat verpflichten sich, die unwirksame oder nichtige Bestimmung durch eine wirksame zu ersetzen, die dem ursprünglichen und wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen oder nichtigen Bestimmung entspricht. Dies gilt in gleicher Weise für Regelungslücken in dieser Konzernbetriebsvereinbarung.

Sofern durch die Änderung gesetzlicher Vorschriften eine Änderung dieser Konzernbetriebsvereinbarung notwendig werden sollte, wird der Arbeitgeber eine entsprechende Änderung vorschlagen und mit dem Betriebsrat in Verhandlungen bezüglich einer entsprechenden Änderungsvereinbarung treten.

§ 7
Inkrafttreten / Kündigung

Diese Konzernbetriebsvereinbarung tritt nach Unterzeichnung mit Wirkung zum 01.04.2015 in Kraft.

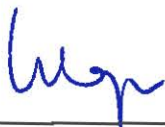
Sie kann von den Betriebsparteien gemäß § 77 Abs. 5 BetrVG mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Die Kündigung hat in schriftlicher Form zu erfolgen. Die Konzernbetriebsvereinbarung entfaltet nach einer Kündigung keine Nachwirkung.

Darüber hinaus ggf. beim Arbeitgeber bestehende sonstige Versorgungsregelungen zur betrieblichen Altersversorgung bleiben von der Versorgungsregelung gemäß dieser Konzernbetriebsvereinbarung unberührt.

Köln, den 22.06.2015



Lutz Schüler
CEO



Winfried Rapp
CFO



Stefan Kerpers
Konzernbetriebsratsvorsitzender

Anlagen

- Anlage 1: Versorgungsplan zur arbeitgeberfinanzierten sowie arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung für die außertariflich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Anlage 2: Teilungsordnung

Versorgungsplan

**zur
arbeitgeberfinanzierten sowie
arbeitnehmerfinanzierten
betrieblichen Altersversorgung**

für

**die außertariflich beschäftigten
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

der

Unitymedia GmbH



Präambel

Der Unitymedia-Konzern, derzeit Unitymedia NRW GmbH, Unitymedia International GmbH, Unitymedia Management GmbH und Unitymedia BW GmbH (nachfolgend mit „Arbeitgeber“ oder „Unitymedia“ bezeichnet) führen eine Direktzusage ein.

Über die Direktzusage wird eine betriebliche Altersversorgung für die Arbeitnehmer von Unitymedia durchgeführt.

Die Einzelheiten dieser durchzuführenden Versorgung ergeben sich aus den nachfolgenden „Allgemeine Vertragsbestimmungen“ und „Besondere Vertragsbestimmungen“ dieses Versorgungsplans.

Im Interesse einer leichteren Lesbarkeit und Verständlichkeit dieses Versorgungsplans wird für entsprechende Begrifflichkeiten grundsätzlich die männliche Form verwendet. Eine Diskriminierung weiblicher Personen soll dadurch nicht erfolgen.

Allgemeine Vertragsbestimmungen

1. Allgemeine rechtliche Bestimmungen

- 1.1 Die Direktzusage ist ein Weg zur Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung. Die Durchführung erfolgt dabei unmittelbar über den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber gewährt den Anspruchsberechtigten Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mit Rechtsanspruch.
- 1.2 Die Versorgungsleistungen dürfen, um den Zweck der Versorgung sicherzustellen, vom Arbeitnehmer weder abgetreten noch beliehen, verpfändet oder anderweitig verfügt werden. Dennoch erfolgte Abtretungen, Beleihungen, Verpfändungen oder Verfügungen sind dem Arbeitgeber gegenüber unwirksam.

2. Rückdeckungsversicherung und Mitwirkungspflichten

- 2.1 Die in den besonderen Vertragsbestimmungen definierten Versorgungsleistungen werden vom Arbeitgeber extern über entsprechende Rückdeckungsversicherungen finanziert. Diese Rückdeckungsversicherungen werden vom Arbeitgeber, als Versicherungsnehmer, bei einem Lebensversicherungsunternehmen abgeschlossen. Sämtliche Rechte aus diesen Rückdeckungsversicherungen stehen ausschließlich dem Arbeitgeber zu.
- 2.2 Der Arbeitnehmer ist versicherte Person zu der auf sein Leben abzuschließenden Versicherung. Er oder die Anspruchsberechtigten sind verpflichtet, sämtliche für den Versicherungsabschluss, die Durchführung der Versorgung und die Leistungsgewährung erforderlichen Unterlagen und Angaben auf Anforderung durch den Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen und den in diesem Zusammenhang bestehenden Mitwirkungspflichten nachzukommen.
- 2.3 Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer verpflichtet, alle Angaben zu machen und allen Mitwirkungspflichten nachzukommen, die für eine etwaige Verpfändung der Rückdeckungsversicherungen an seine Person bzw. an die anspruchsberechtigten Hinterbliebenen erforderlich sind.

3. Finanzierung und Höhe der Versorgungsleistungen

- 3.1 Bei dieser Direktzusage handelt es sich um eine beitragsorientierte Leistungszusage. Die in den besonderen Vertragsbestimmungen definierten Versorgungsbeiträge werden vom Arbeitgeber als Beiträge für die Rückdeckungsversicherungen gezahlt.

- 3.2 Die Höhe der in den besonderen Vertragsbestimmungen definierten Versorgungsleistungen ist abhängig von der versicherungstechnischen Umsetzung des einzelnen Versorgungsbeitrags im Rahmen der Rückdeckungsversicherung.
- 3.3 Umfang und Höhe der Versorgungsleistungen ergeben sich aus einer individuellen Versorgungsbescheinigung, die dem Arbeitnehmer unverzüglich nach Aufnahme zur Versorgung ausgehändigt wird. Die Versorgungsbescheinigung wird jährlich zu dem in den besonderen Vertragsbestimmungen genannten Stichtag aktualisiert. Die jeweilige Versorgungsbescheinigung wird für den betreffenden Arbeitnehmer gleichzeitig als Anlage Bestandteil des Versorgungsplans.

4. Beginn, Auszahlung und Ende der Versorgungsleistungen

- 4.1 Die Zahlung der jeweiligen Versorgungsleistung erfolgt bei Vorliegen der in den besonderen Vertragsbestimmungen definierten Leistungsvoraussetzungen.
- 4.2 Ein einmaliges Alterskapital wird zum 01.02. des auf die Erfüllung der Leistungsvoraussetzungen folgenden Kalenderjahres gezahlt. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann die Auszahlung auch unverzüglich nach Erfüllung der Leistungsvoraussetzungen erfolgen.

Ein einmaliges Hinterbliebenenkapital wird spätestens zum Ende des zweiten Monats gezahlt, der auf die Erfüllung der Leistungsvoraussetzungen folgt.

- 4.3 Die Zahlung der Versorgungsleistung erfolgt seitens des Arbeitgebers bzw. einer von diesem beauftragten Zahlstelle. Vor Auszahlung der Versorgungsleistung an den Versorgungsberechtigten werden hiervon die Beträge einbehalten, für deren Abführung der Arbeitgeber verantwortlich ist. Vor Auszahlung muss der Empfänger der Versorgungsleistung daher dem Arbeitgeber bzw. der Zahlstelle mitteilen, bei welcher Krankenkasse er versichert ist und rechtzeitig alle notwendigen einkommensteuerrechtlichen Informationen vorlegen.
- 4.4 Die Überweisung der Versorgungsleistung erfolgt bargeldlos auf ein Girokonto bei einem Geldinstitut, das dem Arbeitgeber bzw. der Zahlstelle vom Empfänger der Versorgungsleistung mitgeteilt werden muss. Etwa anfallende Kosten einer Überweisung ins Ausland, die über die Kosten einer Inlandsüberweisung hinausgehen, gehen zu Lasten des Empfängers der Versorgungsleistung und werden von der auszuzahlenden Versorgungsleistung einbehalten.

5. Allgemeiner Leistungsvorbehalt

Der Arbeitgeber behält sich vor, die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei Aufnahme zur Versorgung maßgebenden Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, dass dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung der vereinbarten Leistungen auch unter objektiver Beachtung der Belange des Versorgungsberechtigten nicht mehr zugemutet werden kann.

6. Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz)

Auf diesen Versorgungsplan findet das Betriebsrentengesetz in seiner jeweiligen Fassung Anwendung.

7. Datenschutz

Zur Durchführung der Versorgung werden die in diesem Zusammenhang benötigten personenbezogenen Daten vom Arbeitgeber und vom Lebensversicherungsunternehmen sowie von dem vom Arbeitgeber ggf. beauftragten Beratungsunternehmen und/oder Versicherungsvermittler erhoben, verarbeitet, genutzt und übermittelt. Sowohl der Arbeitgeber als auch das Lebensversicherungsunternehmen sowie das Beratungsunternehmen und/oder der Versicherungsvermittler sind verpflichtet, dabei die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes und anderer einschlägiger Datenschutzbestimmungen einzuhalten.

Besondere Vertragsbestimmungen

1. Finanzierung der Versorgung

- 1.1 Die Versorgung wird vom Arbeitgeber aus eigenen Mitteln finanziert. Darüber hinaus kann die Versorgung durch Entgeltumwandlung aus der jährlichen Bonuszahlung vom Arbeitnehmer finanziert werden.
- 1.2 Der Arbeitgeber erbringt zu der aus eigenen Mitteln finanzierten Versorgung entsprechende Beiträge für die Rückdeckungsversicherungen. Darüber hinaus erbringt der Arbeitgeber zu der durch Entgeltumwandlung finanzierten Versorgung entsprechende Beiträge für die Rückdeckungsversicherungen, sofern und solange eine entsprechende Entgeltumwandlung erfolgt.
- 1.3 Die entsprechenden Rückdeckungsversicherungen werden vom Arbeitgeber bei der Allianz Lebensversicherungs-AG (nachfolgend mit „Lebensversicherer“ bezeichnet) im Rahmen eines Gruppenvertrages abgeschlossen.

2. Aufnahme zur Versorgung

- 2.1 Die Aufnahme des Arbeitnehmers als Versorgungsberechtigter erfolgt zum entsprechenden Stichtag.
- 2.2 Aufnahmestichtag für die vom Arbeitgeber finanzierte Versorgung ist der 01.04. eines Jahres, erstmals der 01.04.2015.

Aufnahmestichtag für die durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgung ist der sich aus der Teilnahmeerklärung/Entgeltumwandlungsvereinbarung ergebende Termin. Eine Aufnahme zu dieser Versorgung ist jeweils am 01.04. eines Jahres möglich, erstmals am 01.04.2015.

- 2.3 Für die Aufnahme zur Versorgung müssen am Aufnahmestichtag folgende Voraussetzungen erfüllt sein:
 - Für den Arbeitnehmer finden die Regelungen der Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung (AT-Versorgungsplan 2015) vom 22.06.2015 (nachfolgend mit „Betriebsvereinbarung“ bezeichnet) Anwendung oder es besteht für ihn eine einzelvertragliche Zusage auf diese Direktzusage.
 - Der Arbeitnehmer kommt seinen in den allgemeinen Vertragsbestimmungen beschriebenen Mitwirkungspflichten vollumfänglich nach.
 - Der Arbeitnehmer ist in einem ungekündigten, nicht ruhenden sowie unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt und hat die arbeitsvertragliche Probezeit vollendet.

Ergänzend ist für die durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgung Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber eine Entgeltumwandlung zugunsten dieser Direktzusage wirksam vereinbart.

- 2.4 Stichtag zur Ermittlung der Höhe der maßgebenden Bemessungsgrundlagen und zur Anpassung der Versorgungsbeiträge und -leistungen ist der 01.04. eines Jahres.

3. Besondere Leistungsvorbehalte

- 3.1 Im Rahmen der Versorgung sind keine besonderen Leistungsvorbehalte vorgesehen.
- 3.2 Für den Arbeitnehmer besteht somit ab dem betreffenden Stichtag der Anspruch auf Versorgungsleistungen bzw. angepasste Versorgungsleistungen.

4. Altersversorgung

- 4.1 Wenn der Arbeitnehmer nach Erreichen der für ihn maßgebenden Regelaltersgrenze (siehe Anlage) beim Arbeitgeber ausscheidet, wird als Altersversorgungsleistung ein einmaliges Alterskapital gewährt.
- 4.2 Wenn der Arbeitnehmer vor Erreichen der für ihn maßgebenden Regelaltersgrenze (siehe Anlage), frühestens jedoch nach Vollendung des 62. Lebensjahres, beim Arbeitgeber ausscheidet, wird als Altersversorgungsleistung ein vorgezogenes einmaliges Alterskapital gewährt, sofern der Arbeitnehmer zum Ausscheidezeitpunkt oder zu einem späteren Zeitpunkt die Zahlung einer vorgezogenen Altersversorgungsleistung beantragt. Der Antrag ist bis spätestens 4 Monate vor dem Zeitpunkt, an dem die vorgezogene Altersversorgungsleistung in Anspruch genommen werden soll, schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu stellen.

5. Hinterbliebenenversorgung

- 5.1 Wenn der Arbeitnehmer vor Inanspruchnahme einer Altersversorgungsleistung verstirbt, erhält der Ehegatte bzw. eingetragene Lebenspartner, mit dem zum Zeitpunkt des Ablebens eine gültige Ehe bzw. eingetragene Lebenspartnerschaft besteht, ein einmaliges Hinterbliebenenkapital.

Die Höhe des Hinterbliebenenkapitals entspricht der im Todesfall fälligen Leistung (versicherte Beitragsrückzahlung) aus der Rückdeckungsversicherung, bei der ggf. ein versicherungstechnischer Abzug von zukünftigen Beitragsanteilen bzw. von der Todesfallleistung selbst berücksichtigt wird. Maßgeblich hierfür sind die Tarifbestimmungen der zugrundeliegenden Rückdeckungsversicherungen.

- 5.2 Sofern kein Ehegatte bzw. eingetragener Lebenspartner vorhanden ist, erhalten die Kinder des Arbeitnehmers (Kinder i. S. d. § 32 Abs. 3, 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 Einkommensteuergesetz), jeweils zu gleichen Teilen das Hinterbliebenenkapital. Sofern auch keine anspruchsberechtigten Kinder vorhanden sind, erhält ein vom Arbeitnehmer schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber namentlich benannter Lebensgefährte bzw. Lebenspartner einer nicht eingetragenen Lebenspartnerschaft das Hinterbliebenenkapital, sofern hierfür zum Zeitpunkt des Ablebens die dann gültigen steuerrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Sind keine der zuvor genannten Hinterbliebenen vorhanden, erhalten die Erben des Arbeitnehmers ein Sterbegeld in Höhe der fälligen Todesfallleistung aus der Rückdeckungsversicherung, maximal in Höhe des im Sinne von § 150 Versicherungsvertragsgesetz zulässigen Betrages.

6. Höhe und Fälligkeit des Versorgungsbeitrags

- 6.1 Für die vom Arbeitgeber finanzierte Versorgung gilt:

Der Versorgungsbeitrag für den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer beträgt 1.000,00 EUR. Für den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer reduziert sich der Versorgungsbeitrag entsprechend dem Verhältnis der Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung. Der so ermittelte Versorgungsbeitrag wird um den Jahresbeitrag zu einer für den Arbeitnehmer bestehenden, vom Arbeitgeber aus eigenen Mitteln finanzierten Direktversicherung gekürzt. Erfolgt die Beitragszahlung zur bestehenden Direktversicherung nicht jährlich, wird zur Ermittlung des gekürzten Versorgungsbeitrags der Beitrag zur bestehenden Direktversicherung auf Jahresbasis umgerechnet. Die Kürzung erfolgt soweit und solange wie die bestehende Direktversicherung am jeweiligen Stichtag beitragspflichtig geführt wird.

Der Versorgungsbeitrag wird auf dieser Basis zum Aufnahmestichtag und nachfolgend jeweils zum Stichtag berechnet.

Der jeweils berechnete Versorgungsbeitrag wird ab dem Aufnahmestichtag für die Dauer des Arbeitsverhältnisses gewährt. Er wird bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis – vorbehaltlich der für Zeiten ohne Versorgungsbeitrag maßgebenden Bestimmungen – ab dem Aufnahmestichtag jährlich vorschüssig erbracht.

Im Jahr des vorzeitigen Ausscheidens vor Eintritt eines Versorgungsfalles erfolgt keine anteilige Kürzung des zum vorangehenden Stichtag erbrachten Versorgungsbeitrags.

Am letzten Stichtag vor Erreichen der Regelaltersgrenze wird nur ein entsprechend anteiliger Versorgungsbeitrag für die Monate vom Stichtag bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erbracht.

6.2 Für die durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgung gilt:

Die Höhe und Fälligkeit des Versorgungsbeitrags für den Arbeitnehmer ergibt sich aus der maßgebenden Teilnahmeerklärung/Entgeltumwandlungsvereinbarung.

Der jeweilige durch Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanzierte Versorgungsbeitrag muss mindestens 1.500,00 EUR betragen und grundsätzlich durch 500 auf volle EUR teilbar sind.

Der Versorgungsbeitrag wird auf dieser Basis zum Aufnahmestichtag und nachfolgend jeweils zum Stichtag berechnet.

Der jeweils berechnete Versorgungsbeitrag wird zu den jeweiligen Stichtagen, erstmals zum Aufnahmestichtag, erbracht.

7. Zeiten ohne Versorgungsbeitrag

Für die vom Arbeitgeber finanzierte Versorgung gilt:

Der Versorgungsbeitrag wird ab dem Stichtag nicht mehr erbracht, an dem erstmals das Arbeitsverhältnis seit mindestens 12 Monaten ruht.

In diesem Fall besteht ab dem betreffenden Stichtag eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen, deren Höhe sinngemäß nach den für eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebenden Bestimmungen dieses Versorgungsplans – bezogen auf den maßgebenden Stichtag – ermittelt und dem Arbeitnehmer mit einer neuen Versorgungsbescheinigung mitgeteilt wird.

Ab dem Stichtag, an dem das Arbeitsverhältnis erstmals nicht mehr ruht und fortbesteht, wird der Versorgungsbeitrag neu berechnet und erbracht. Unter Berücksichtigung des Zeitraumes, für den kein Versorgungsbeitrag erbracht wurde, ergibt sich aus der versicherungstechnischen Umsetzung des ursprünglichen und nunmehr neu berechneten Versorgungsbeitrags die Höhe der neuen Versorgungsleistungen. Hierüber erhält der Arbeitnehmer eine neue Versorgungsbescheinigung.

8. Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

8.1 Für die vom Arbeitgeber finanzierte Versorgung gilt:

Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt eines Versorgungsfalles beim Arbeitgeber aus, behält er eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen, unabhängig davon, ob zum Zeitpunkt des Ausscheidens die gesetzliche Unverfallbarkeit gemäß den maßgebenden Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes vorliegt.

Liegt zum Zeitpunkt des Ausscheidens keine gesetzliche Unverfallbarkeit vor, so wird die vom Zeitpunkt der Zusage auf betriebliche Altersversorgung bis zum Ausscheiden erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin gewährten Versorgungsbeiträgen aufrecht erhalten.

Zur Ermittlung der Höhe der gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanwartschaft gelten die für beitragsorientierte Leistungszusagen maßgebenden Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes, wonach die vom Zeitpunkt der Zusage auf betriebliche Altersversorgung bis zum Ausscheiden erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin gewährten Versorgungsbeiträgen aufrechterhalten wird.

Der Arbeitgeber wird die vertraglich unverfallbare Anwartschaft grundsätzlich durch Zahlung eines einmaligen Kapitalbetrages abfinden. Die gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft wird abgefunden, sofern dies nach § 3 Betriebsrentengesetz möglich ist („Kleinstanwartschaften“). Hierfür wird der Lebensversicherer dem Arbeitgeber die Auflösungsleistung aus der Rückdeckungsversicherung zur Verfügung stellen. Eine Abfindung der unverfallbaren Anwartschaft erfolgt jedoch nicht, wenn für den Arbeitnehmer auch eine unverfallbare Anwartschaft aus der durch Entgeltumwandlung finanzierten Versorgung gemäß dem vorliegenden Versorgungsplan aufrechtzuerhalten ist.

Der ausgeschiedene Arbeitnehmer erhält eine Erklärung über die erfolgte Abfindung bzw. eine Bescheinigung über die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft, die jährlich zum Stichtag aktualisiert wird.

8.2 Für die durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgung gilt:

Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt eines Versorgungsfalles beim Arbeitgeber aus, behält er eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen, die gemäß den maßgebenden Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes unverfallbar ist.

Zur Ermittlung der Höhe der gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanwartschaft gelten die für durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgungsleistungen maßgebenden Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes, wonach die vom Zeitpunkt der Zusage auf betriebliche Altersversorgung bis zum Ausscheiden erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen aufrechterhalten wird.

Der Arbeitgeber wird die gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaft durch Zahlung eines einmaligen Kapitalbetrages abfinden, sofern dies nach § 3 Betriebsrentengesetz möglich ist („Kleinstanwartschaften“). Hierfür wird der Lebensversicherer dem Arbeitgeber die Auflösungsleistung aus der Rückdeckungsversicherung zur Verfügung stellen.

Der ausgeschiedene Arbeitnehmer erhält eine Erklärung über die erfolgte Abfindung bzw. eine Bescheinigung über die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft, die jährlich zum Stichtag aktualisiert wird.

9. Erhöhung der Versorgungsanwartschaften

Der Arbeitgeber wird nach Maßgabe der ihm aus der Überschussbeteiligung der jeweiligen Rückdeckungsversicherung zur Verfügung stehenden Mittel die Versorgungsanwartschaften des jeweiligen Arbeitnehmers sowie unverfallbar ausgeschiedenen Arbeitnehmers bis zum Eintritt eines Versorgungsfalles durch entsprechende versicherungstechnische Umsetzung der jeweils vorhandenen Überschussanteile erhöhen.

10. Inkrafttreten

Dieser Versorgungsplan tritt mit Wirkung vom 01.04.2015 in Kraft.

Köln, den 22.06.2015

Unitymedia GmbH



(Unterschrift/en)
Lutz Schüler



Winfried Rapp

Anlage zum Versorgungsplan

Geburtsjahr des Arbeitnehmers	Regelaltersgrenze gemäß Ziffer 4 des Versorgungsplanes ist die Vollendung des	
	... Lebensjahres	zzgl. ... Monat/e
vor 1947	65.	0
1947	65.	1
1948	65.	2
1949	65.	3
1950	65.	4
1951	65.	5
1952	65.	6
1953	65.	7
1954	65.	8
1955	65.	9
1956	65.	10
1957	65.	11
1958	66.	0
1959	66.	2
1960	66.	4
1961	66.	6
1962	66.	8
1963	66.	10
ab 1964	67.	0

**Ordnung für die Teilung von Anrechten auf betriebliche Altersversorgung
aufgrund des Gesetzes zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs (VASTrRefG)
(nachfolgend als „Teilungsordnung“ bezeichnet)**

der
**Unitymedia NRW GmbH, Köln und
Unitymedia International GmbH, Köln und
Unitymedia Management GmbH, Köln sowie
Kabel BW GmbH, Heidelberg**
(nachfolgend jeweilig „Arbeitgeber“ genannt)

**zu Direktzusagen im Rahmen des Versorgungsplans
zur arbeitgeberfinanzierten sowie arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung
vom 01.04.2015**

§ 1 Anwendungsbereich

Diese Teilungsordnung regelt für Fälle der Ehescheidung bzw. der Aufhebung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft¹, die unter den Anwendungsbereich des Gesetzes über den Versorgungsausgleich (Versorgungsausgleichsgesetz – VersAusglG) fallen, die Teilung der Versorgungsanrechte aus den einzelvertraglichen Direktzusagen gemäß dem Versorgungsplan vom 01.04.2015.

§ 2 Begriffsdefinitionen

Versorgungsträger sind die benannten Arbeitgeber.

Ehezeit ist die Zeit vom Beginn des Monats, in dem die Ehe geschlossen wurde, bis zum Ende des Monats, der dem Eintritt der Rechtshängigkeit des Scheidungsantrags (d. h. Zustellung durch das Familiengericht an den anderen Ehegatten) vorausgeht.

Ehezeitanteil ist der in der Ehezeit erworbene Anteil eines Anrechts auf betriebliche Altersversorgung. Dieser ist zur Hälfte zwischen den geschiedenen Ehepartnern zu teilen.

Ausgleichspflichtige Person (nachfolgend als „**Verpflichteter**“² bezeichnet) ist derjenige, der Anrechte aus einer vom Arbeitgeber erteilten Versorgungszusage hat. Solche Anrechte sind insbesondere Anrechte auf betriebliche Altersversorgung im Sinne des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG).

Ausgleichsberechtigte Person (nachfolgend als „**Berechtigter**“ bezeichnet) ist derjenige, dem die Hälfte des jeweiligen Ehezeitanteils zusteht.

Ausgleichswert ist die Hälfte des Ehezeitanteils.

Lebensversicherungsunternehmen ist das Unternehmen der Lebensversicherung, bei dem der Arbeitgeber für die Anrechte des Verpflichteten eine entsprechende Rückdeckungsversicherung abgeschlossen hat.

§ 3 Art der Teilung

- (1) Der Versorgungsausgleich erfolgt grundsätzlich in Form der **externen** Teilung gemäß §§ 14 ff. VersAusglG unter Berücksichtigung der Regelungen in dieser Teilungsordnung, sofern der Ausgleichswert als Kapitalwert am Ende der Ehezeit höchstens die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nach den §§ 159 und 160 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch erreicht.
- (2) Übersteigt der Ausgleichswert als Kapitalwert am Ende der Ehezeit die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nach den §§ 159 und 160 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch, erfolgt der Versorgungsausgleich ebenfalls in Form der externen Teilung, sofern der Berechtigte der externen Teilung zustimmt.
- (3) Stimmt der Berechtigte im Falle von Abs. (2) der externen Teilung nicht zu, erfolgt der Versorgungsausgleich in Form der **internen** Teilung gemäß §§ 10 ff. VersAusglG unter Berücksichtigung der Regelungen in dieser Teilungsordnung.
- (4) Sofern das über den Arbeitgeber durchgeführte Versorgungsanrecht nach den Bestimmungen der zugrundeliegenden Versorgungszusage oder nach den Bestimmungen einer anderweitigen Versorgungsregelung des Arbeitgebers auf ein anderweitiges Versorgungsanrecht des Verpflichteten – insbesondere auf betriebliche Altersversorgung nach dem BetrAVG – gegenüber dem Arbeitgeber anzurechnen ist, kann auf Wunsch des Arbeitgebers abweichend von Abs. 1 und 2 eine interne Teilung durchgeführt werden.

¹ Im Interesse einer leichteren Lesbarkeit und Verständlichkeit dieser Teilungsordnung werden hier nur die Begriffe Ehe und Ehepartner verwandt. Die Regelungen dieser Teilungsordnung gelten jedoch gleichermaßen für eingetragene Lebenspartnerschaften nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz (LPatG).

² Im Interesse einer leichteren Lesbarkeit und Verständlichkeit dieser Teilungsordnung wird im Folgenden nur noch die männliche Form verwendet. Eine Diskriminierung weiblicher Personen soll dadurch nicht erfolgen.

§ 4 Bestimmung des Ehezeitanteils und des Ausgleichswertes

(1) Unmittelbare Bewertung des Anrechts (Maßgeblichkeit der Rückdeckungsversicherung)

Bei den Versorgungszusagen handelt es sich um kongruent rückgedeckte Direktzusagen, bei denen alle zugesagten Leistungen bezogen auf den Eintritt des Versorgungsfalles kongruent durch den Abschluss einer Versicherung abgesichert sind (die Versorgungsleistungen sind in Art, Höhe und Fälligkeit identisch mit den Leistungen der Rückdeckungsversicherung).

Die von dem Arbeitgeber erteilten Versorgungszusagen umfassen ausschließlich Versorgungsanrechte aus einer beitragsorientierten Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) und/oder aus Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG). Die Ermittlung der Höhe unverfallbarer Anwartschaften aus Beiträgen im Rahmen von beitragsorientierten Leistungszusagen und aus Entgeltumwandlung erfolgt durch den Arbeitgeber nach § 2 Abs. 5 a BetrAVG. Für die Bestimmung des Ehezeitanteils und des daraus resultierenden Ausgleichswertes werden daher die Bezugsgrößen der dem auszugleichenden Anrecht zugrunde liegenden Rückdeckungsversicherung herangezogen. Der Arbeitgeber erhält entsprechende Berechnungsunterlagen und Wertangaben nach Anforderung vom betreffenden Lebensversicherungsunternehmen. Die Berechnungsunterlagen und Wertangaben werden dem Familiengericht von dem Arbeitgeber im Rahmen des Auskunftsverfahrens zur Verfügung gestellt.

(2) Ehezeitanteil

Der Ehezeitanteil wird als Kapitalwert gemäß § 45 Abs. 1 Satz 1 Alternative 2 VersAusglG (Kapitalwert nach § 4 Abs. 5 BetrAVG) von dem Lebensversicherungsunternehmen, bei dem die betreffende Rückdeckungsversicherung abgeschlossen ist, ermittelt. Die Ermittlung erfolgt unter Berücksichtigung der für Lebensversicherungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung maßgeblichen Bestimmungen der jeweils gültigen Teilungsordnung des Lebensversicherungsunternehmens.

Die jeweils gültige Teilungsordnung des betreffenden Lebensversicherungsunternehmens wird dem Familiengericht von dem Arbeitgeber im Rahmen des Auskunftsverfahrens zur Verfügung gestellt.

(3) Ausgleichswert

Der Ausgleichswert in Form eines Kapitalwertes (Halbierung des Kapitalwerts gemäß § 45 Abs. 1 Satz 1 Alternative 2 VersAusglG i. V. m. § 4 Abs. 5 BetrAVG) wird von dem Lebensversicherungsunternehmen, bei dem die betreffende Rückdeckungsversicherung abgeschlossen ist, ermittelt. Die Ermittlung erfolgt unter Berücksichtigung der für Lebensversicherungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung maßgeblichen Bestimmungen der jeweils gültigen Teilungsordnung des Lebensversicherungsunternehmens.

§ 5 Teilungskosten

- (1) Im Falle der **externen Teilung** fallen keine Teilungskosten an.
- (2) Im Falle der **internen Teilung** fallen Teilungskosten in der Höhe an, wie das Lebensversicherungsunternehmen in diesem Zusammenhang Kosten ansetzt und schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber ausweist. Der Arbeitgeber zieht von den Anrechten keine darüber hinaus gehenden Kosten ab. Die anfallenden Teilungskosten werden je zur Hälfte von dem auf den Berechtigten zu übertragenden und dem bei dem Verpflichteten verbleibenden Anrecht in Abzug gebracht.

§ 6 Verfahren zur Begründung eines Anrechts bei externer Teilung

- (1) Im Falle der externen Teilung begründet das Familiengericht für den Berechtigten zu Lasten des Anrechts des Verpflichteten ein Anrecht in Höhe des Ausgleichswertes bei einem anderen Versorgungsträger (Zielversorgungsträger) als dem Arbeitgeber.
- (2) In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber den nach § 4 Abs. 3 der vorliegenden Teilungsordnung ermittelten Ausgleichswert an den Zielversorgungsträger. Die Auszahlung des Ausgleichswertes kann auch direkt im Namen des Arbeitgebers durch das betreffende Lebensversicherungsunternehmen an den Zielversorgungsträger erfolgen.
- (3) Die Zahlung erfolgt unverzüglich nach Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung des Familiengerichts über den Versorgungsausgleich.

§ 7 Verfahren zur Übertragung eines Anrechts bei interner Teilung

- (1) Im Falle der internen Teilung überträgt das Familiengericht für den Berechtigten zu Lasten des Anrechts des Verpflichteten ein Anrecht in Höhe des Ausgleichswertes bei dem Arbeitgeber.
- (2) Für das durch den Arbeitgeber einzuräumende Anrecht des Berechtigten gelten die Regelungen des Anrechts des Verpflichteten entsprechend, soweit sich aus dieser Teilungsordnung nichts anderes ergibt.
- (3) Der Arbeitgeber räumt dem Berechtigten ein Anrecht in Höhe des Ausgleichswertes nach § 4 Abs. 3 der vorliegenden Teilungsordnung – gemindert um die zu berücksichtigenden hälftigen Teilungskosten nach § 5 Abs. 2 der vorliegenden Teilungsordnung – ein.

- (4) Der Risikoschutz des zugunsten des Berechtigten einzurichtenden Anrechts wird gemäß § 11 Abs. 1 Nr. 3 HS 2 VersAusglG auf eine Altersversorgung beschränkt. Sofern das ausgleichende Anrecht des Verpflichteten Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung vorsieht, erfolgt für die wegfallende Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung bei dem zugunsten des Berechtigten einzurichtenden Anrecht ein zusätzlicher Ausgleich bei der Altersleistung. Diese wird um den versicherungsmathematischen Wert der entfallenen Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung erhöht. Gemäß den nachfolgend unter Abs. 6 ff. ausgeführten Bestimmungen werden hierfür die Rechengrundlagen der zugrunde liegenden Rückdeckungsversicherung berücksichtigt.
- (5) Abweichend von Abs. 4 wird in Fällen der internen Teilung gemäß § 3 Abs. 4 der vorliegenden Teilungsordnung der Risikoschutz des zugunsten des Berechtigten einzurichtenden Anrechts auf Wunsch des Arbeitgebers ganz oder teilweise aufrecht erhalten.
- (6) Die Einräumung des Anrechts für den Berechtigten durch den Arbeitgeber wird wie folgt umgesetzt: Mit dem um die zu berücksichtigenden hälftigen Teilungskosten nach § 5 Abs. 2 der vorliegenden Teilungsordnung geminderten Ausgleichswert gemäß § 4 Abs. 3 der vorliegenden Teilungsordnung wird eine beitragsfreie aufgeschobene bzw. sofort beginnende Altersrentenversicherung als Rückdeckungsversicherung auf das Leben des Berechtigten bei dem Lebensversicherungsunternehmen, bei dem die Rückdeckungsversicherung des Verpflichteten besteht, eingerichtet. Umfasst das Anrecht des Verpflichteten ein Kapitalwahlrecht, wird dies auch für das Anrecht des Berechtigten im Rahmen der einzurichtenden Rückdeckungsversicherung eingeräumt. Sieht das Anrecht des Verpflichteten als Altersleistung ausschließlich eine einmalige Kapitalzahlung vor, wird dies auch für das Anrecht des Berechtigten im Rahmen der einzurichtenden Rückdeckungsversicherung berücksichtigt. Versicherungsnehmer der einzurichtenden Rückdeckungsversicherung wird der Arbeitgeber.
- (7) Bezüglich der für den Berechtigten nach Abs. 6 einzurichtenden Rückdeckungsversicherung und damit auch für die Art und Höhe der sich daraus ergebenden Altersversorgung für den Berechtigten finden die maßgeblichen Bestimmungen der jeweils gültigen Teilungsordnung des betreffenden Lebensversicherungsunternehmens zur „Ausgestaltung der Versicherung der ausgleichsberechtigten Person“ im Rahmen einer internen Teilung Anwendung.
- (8) Ergänzend zu Abs. 6 und 7 wird für die nach Abs. 6 einzurichtende Rückdeckungsversicherung in Fällen gemäß Abs. 5 auch ein entsprechender Risikoschutz berücksichtigt.
- (9) Die Einrichtung des Anrechts des Berechtigten in Form der entsprechenden Rückdeckungsversicherung gemäß vorstehenden Absätzen 6 bis 8 wird von dem Arbeitgeber unverzüglich nach Eintritt der Rechtskraft der Entscheidung des Familiengerichts über den Versorgungsausgleich beim betreffenden Lebensversicherungsunternehmen zum versicherungstechnisch nächstmöglichen Beginnstermin veranlasst. Über die Höhe der sich hieraus ergebenden Versorgung erhält der Berechtigte von dem Arbeitgeber unverzüglich nach Einrichtung der Versorgung eine entsprechende Versorgungsbescheinigung.
- (10) Ist die dem ausgleichenden Anrecht zugrunde liegende Rückdeckungsversicherung am Tag der Rechtskraft der Entscheidung des Familiengerichts über den Versorgungsausgleich von dem Arbeitgeber an den Verpflichteten verpfändet, so wird der Arbeitgeber auch die Rückdeckungsversicherung für den Berechtigten unverzüglich nach deren Einrichtung mittels gesonderter Vereinbarung an den Berechtigten verpfänden.

§ 8 Kürzung des Anrechts des Verpflichteten

- (1) Die entsprechenden Bezugsgrößen der Rückdeckungsversicherung des Verpflichteten werden auf Veranlassung des Arbeitgebers vom betreffenden Lebensversicherungsunternehmen um den Ausgleichswert nach § 4 Abs. 3 der vorliegenden Teilungsordnung – bei interner Teilung zuzüglich der zu berücksichtigenden hälftigen Teilungskosten nach § 5 Abs. 2 der vorliegenden Teilungsordnung – herabgesetzt. Die Herabsetzung erfolgt auf Grundlage der für Lebensversicherungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung maßgeblichen Bestimmungen der jeweils gültigen Teilungsordnung des Lebensversicherungsunternehmens. Die Leistungen und ggf. eingeschlossene Garantien der Rückdeckungsversicherung vermindern sich entsprechend.
- (2) Im selben Umfang vermindert sich das Anrecht des Verpflichteten auf betriebliche Altersversorgung aus der der Teilung zugrunde liegenden Versorgungszusage des Arbeitgebers ab dem Tag der Rechtskraft der Entscheidung des Familiengerichts über den Versorgungsausgleich auf Dauer. Hierbei bleibt die für den Verpflichteten nach der maßgebenden Versorgungszusage des Arbeitgebers vorliegende Struktur – insbesondere die Risikostruktur – des Anrechts auf betriebliche Altersversorgung erhalten, wodurch die zugrunde liegenden Leistungen proportional reduziert werden.
- (3) Über die neue Höhe der verminderten Versorgungsleistungen erhält der Verpflichtete von dem Arbeitgeber unverzüglich nach Abschluss des Teilungsverfahrens eine neue Versorgungsbescheinigung.

§ 9 Schlussbestimmungen

- (1) Sollten sich einzelne Bestimmungen dieser Teilungsordnung ganz oder teilweise als undurchführbar erweisen oder infolge einer höchstrichterlichen Entscheidung, eines bestandskräftigen Verwaltungsakts oder infolge von Änderungen der Gesetzgebung unwirksam werden, bleiben die übrigen Bestimmungen und die Wirksamkeit der Teilungsordnung im Ganzen hiervon unberührt. An die Stelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung soll die wirksame und durchführbare Bestimmung treten, die dem Sinn und Zweck der bisherigen Bestimmung möglichst nahe kommt.
- (2) Erweist sich die Teilungsordnung als lückenhaft, gelten die Bestimmungen als maßgebend, die dem Sinn und Zweck der Teilungsordnung entsprechen und im Falle des Bedachtwerdens als maßgebend festgelegt worden wären.

- (3) Der Arbeitgeber behält sich vor, diese Teilungsordnung abzuändern oder aufzuheben.
- (4) Die Teilung der Anrechte im Rahmen des Versorgungsausgleichs erfolgt nach den Regelungen des VAStrRefG durch richterlichen Gestaltungsakt in Form einer Entscheidung des Familiengerichts. Diejenigen Regelungen der vorliegenden Teilungsordnung, die zwingend eine entsprechende Entscheidung des Familiengerichts voraussetzen, entfalten daher dann keine Wirkung, wenn eine diesen Regelungen entgegenstehende rechtskräftige Entscheidung eines Familiengerichts vorliegt.

Köln, den 22.06.2015

Unitymedia NRW GmbH



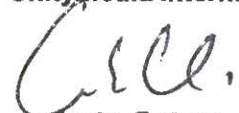
 Lutz Schüler
 (Unterschrift/en)



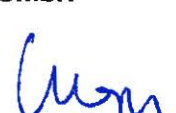
 Winfried Rapp

Köln, den 22.06.2015

Unitymedia International GmbH



 Lutz Schüler
 (Unterschrift/en)



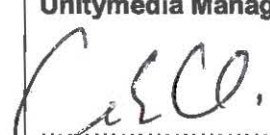
 Winfried Rapp



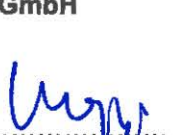
 Thomas Funke

Köln, den 22.06.2015

Unitymedia Management GmbH



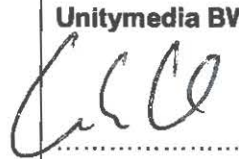
 Lutz Schüler
 (Unterschrift/en)



 Winfried Rapp

Heidelberg, den 22.06.2015

Unitymedia BW GmbH



 Lutz Schüler
 (Unterschrift/en)



 Winfried Rapp

Lutz Schüler

Nachtrag Nr. 1

zur Anlage 1 zur Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung (AT-Versorgungsplan 2015) vom 22.06.2015 (Versorgungsplan zur arbeitgeberfinanzierten sowie arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung für die außertariflich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Unitymedia GmbH vom 22.06.2015)

1. Ziffer 6.2 der besonderen Vertragsbestimmungen erhält folgende Fassung:

6.2 Für die durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgung gilt:

Die Höhe und Fälligkeit des Versorgungsbeitrags für den Arbeitnehmer ergibt sich aus der maßgebenden Teilnahmeerklärung/Entgeltumwandlungsvereinbarung.

Der jeweilige durch Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanzierte Versorgungsbeitrag muss mindestens 500,00 EUR betragen und grundsätzlich durch 500 auf volle EUR teilbar sein. Wenn die fällige variable Vergütung (Bonus), aus der die einzelne Entgeltumwandlung erfolgen soll, einen Betrag von 1.500,00 EUR erreicht oder übersteigt, muss der betreffende durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgungsbeitrag abweichend von Satz 1 mindestens 1.500,00 EUR betragen.

Der Versorgungsbeitrag wird auf dieser Basis zum Aufnahmestichtag und nachfolgend jeweils zum Stichtag berechnet.

Der jeweils berechnete Versorgungsbeitrag wird zu den jeweiligen Stichtagen, erstmals zum Aufnahmestichtag, erbracht.

2. Übrige Bestimmungen

Die übrigen Bestimmungen des Versorgungsplans bleiben unverändert.

3. Inkrafttreten

Dieser Nachtrag Nr. 1 zum Versorgungsplan tritt rückwirkend zum 01.04.2016 in Kraft.

Köln, den 16.08.2016
(Datum)

Unitymedia GmbH

Stefan Kerpers Philipp Wohland
(Unterschriften)

KBR
Stefan Kerpers

Philipp Wohland

Nachtrag Nr. 2

zur Anlage 1 zur Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung (AT-Versorgungsplan 2015 / Versorgungsplan zur arbeitgeberfinanzierten sowie arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung für die außertariflich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Unitymedia GmbH vom 22.06.2015)

1. Ziffer 2.2 der besonderen Vertragsbestimmungen erhält folgende Fassung:

- 2.2 Aufnahmestichtag für die vom Arbeitgeber finanzierte Versorgung ist der 01.04. eines Jahres, erstmals der 01.04.2015.

Aufnahmestichtag für die durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgung ist der sich aus der Teilnahmeerklärung/Entgeltumwandlungsvereinbarung ergebende Termin. Eine Aufnahme zu dieser Versorgung ist jeweils am 01. des Monats eines Jahres möglich, in dem die umwandlungsfähige variable Vergütung (Bonus) jeweils fällig ist, erstmals am 01.04.2015.

2. Ziffer 2.4 der besonderen Vertragsbestimmungen erhält folgende Fassung:

Stichtag zur Ermittlung der Höhe der maßgebenden Bemessungsgrundlagen und zur Anpassung der Versorgungsbeiträge und -leistungen ist für die vom Arbeitgeber finanzierte Versorgung der 01.04. eines Jahres und für die durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgung der 01. des Monats eines Jahres, in dem die umwandlungsfähige variable Vergütung (Bonus) jeweils fällig ist.

3. Übrige Bestimmungen

Die übrigen Bestimmungen des Versorgungsplans bleiben unverändert.

3. Inkrafttreten

Dieser Nachtrag Nr. 2 zum Versorgungsplan tritt nach Unterzeichnung zum 01.12.2020 in Kraft.

Köln, den
(Datum)

Vodafone NRW GmbH

.....
(Unterschrift/en)

Vodafone

**Pensionsplan
AT 2022
(VPP AT 2022)**

1. Juli 2022

Inhalt

A.	ZWECK UND HAUPTMERKMALE DES PENSIONSPLANS	4
B.	VERSORGUNGSBEITRÄGE.....	6
1.	Monatliche Grundbeiträge	6
2.	Monatliche Zusatzbeiträge	7
3.	Einmalbeiträge	7
4.	Umsetzung der Entgeltumwandlung	7
5.	Beitragszeit	8
C.	VERSORGUNGSKONTO UND ANLAGE DER BEITRÄGE	8
1.	Individuelles Versorgungskonto.....	8
2.	Anlage der Versorgungsbeiträge	9
D.	VERSORGUNGSLEISTUNGEN	11
1.	Definition Versorgungsfall.....	11
2.	Altersleistung.....	11
3.	Invalidenleistung	11
4.	Todesfallleistung	12
5.	Höhe der Versorgungsleistungen	13
E.	UNVERFALLBARKEIT	14
F.	AUSZAHLUNG	15
1.	Einmalkapital.....	15
2.	Raten	16
3.	Rente	17

G.	ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN	18
1.	Abtretung und Verpfändung	18
2.	Datenschutz	18
3.	Anwendung des Betriebsrentengesetzes	18
ANLAGE 1		19

A. ZWECK UND HAUPTMERKMALE DES PENSIONS-PLANS

Mit dem Pensionsplan bezweckt Vodafone den Mitarbeitern¹ sowie deren versorgungsberechtigten Angehörigen eine größere finanzielle Sicherheit im Alter und bei Eintritt eines Invaliditäts- oder Todesfalls zu bieten.

Der Pensionsplan sieht dazu folgende von Vodafone bzw. vom Mitarbeiter aufzuwendende Versorgungsbeiträge² vor:

- Beiträge von Vodafone:
 - monatliche Grundbeiträge (Abschnitt B Ziffer 1).
- Mitarbeiterbeiträge:
 - monatliche Zusatzbeiträge (Abschnitt B Ziffer 2),
 - Einmalbeiträge (Abschnitt B Ziffer 3).

Voraussetzung der Geltung dieses Pensionsplans für einen Mitarbeiter ist, dass dieser vom Geltungsbereich der „Betriebsvereinbarung über die Einführung des Vodafone Pensionsplan AT 2022, des Vodafone Pensionsplan Mitarbeiter 2021 sowie des Vodafone Risikoplan Mitarbeiter 2021“ vom 01.07.2022 erfasst wird und der Mitarbeiter bislang Anspruch auf Versorgung gemäß der Vorgängerregelung „Freiwillige Konzernbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung (AT-Versorgungsplan 2015) – Arbeitgeberfinanzierte sowie arbeitnehmerfinanzierte Versorgung –“ zwischen der Unitymedia GmbH und dem Konzernbetriebsrat der Unitymedia GmbH vom 22.06.2015 (KBV 2015) hatte.

Die Hauptmerkmale des Pensionsplans lassen sich wie folgt skizzieren:

¹ Bei der Bezeichnung von Personen oder Personengruppen sind zur sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit stets Personen jeglichen Geschlechts (m/w/d) gemeint.

² Alle Versorgungsbeiträge werden auf zwei Dezimalstellen kaufmännisch gerundet.

Monatliche Grund- und Zusatzbeiträge

Vodafone entrichtet im Rahmen des Pensionsplans monatliche Grundbeiträge zur Altersversorgung. Der monatliche Grundbeitrag beträgt für einen vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter 84,00 EUR. Für einen teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter reduziert sich der monatliche Grundbeitrag entsprechend dem Verhältnis der Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung.

Der Mitarbeiter kann außerdem freiwillig eigene monatliche Beiträge durch Entgeltumwandlung finanzieren (monatliche Zusatzbeiträge).

Einmalbeiträge

Der Mitarbeiter hat zudem die Möglichkeit, Einmalzahlungen in Einmalbeiträge umzuwandeln und damit seine Versorgung aufzustocken, um – je nach persönlicher Versorgungssituation – mögliche Versorgungslücken weiter zu schließen.

Versorgungskonto

Vodafone bzw. ein von Vodafone beauftragter Dritter führt für jeden Mitarbeiter ein individuelles Versorgungskonto. Auf dem Konto werden alle von Vodafone und vom Mitarbeiter geleisteten Beiträge gutgeschrieben.

Anlage der Beiträge

Alle Beiträge werden von Vodafone in thesaurierenden Investmentfonds angelegt, die ausschließlich der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung dienen. Vodafone eröffnet dem Mitarbeiter die Möglichkeit, an den Chancen, die die Entwicklung der Fonds bietet, zu partizipieren. Um unterschiedlichen Risikoneigungen der Mitarbeiter gerecht zu werden, bietet Vodafone dem Mitarbeiter für die Beiträge Anlagealternativen mit unterschiedlichen Risikoprofilen.

Das Risiko der Sicherstellung der arbeitgeber- und der arbeitnehmerfinanzierten Beiträge trägt Vodafone (Beitragsgarantie). Diese Sicherstellung wird durch Vodafone in der Fondsanlage sowohl durch die Auswahl geeigneter Fonds als auch 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 hat mit einem Treuhänder einen Treuhandvertrag über die treuhänderische Verwaltung der Investmentfonds geschlossen.

Versorgungsguthaben bei Eintritt eines Versorgungsfalls (Alter, Invalidität oder Tod)

Das Versorgungsguthaben entspricht dem aktuellen Wert der mit den Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile zum Zeitpunkt des Vormonats der Fälligkeit der Versorgungsleistung, mindestens jedoch der Summe der arbeitgeber- bzw. arbeitnehmerfinanzierten Beiträge (Beitragsgarantie).

Unverfallbarkeit

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

B. VERSORGUNGSBEITRÄGE

1. Monatliche Grundbeiträge

Vodafone gewährt den Mitarbeitern während der Beitragszeit³ monatliche Grundbeiträge.⁴ Diese betragen für einen vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter

- 84,00 EUR.

³ Da den Mitarbeitern zum 01.04.2022 bereits ein Jahresbeitrag gemäß KBV 2015 für den Zeitraum 01.04.2022 bis 31.03.2023 gewährt wurde, beginnt die Beitragszeit für die arbeitgeberfinanzierten Beiträge ab dem 01.04.2023.

⁴ Der monatliche Grundbeitrag wird um den Versorgungsbeitrag zu einer für den Mitarbeiter bestehenden, vom Arbeitgeber finanzierten Direktversicherung gekürzt.

Für einen teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter reduzieren sich die monatlichen Grundbeiträge entsprechend dem Verhältnis der Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung. Der geänderte Beitrag wird ab dem ersten vollen Kalendermonat gewährt, ab dem der neue Beschäftigungsgrad gilt.

2. Monatliche Zusatzbeiträge

- 2.1 Jeder Mitarbeiter hat während der Beitragszeit die Möglichkeit, Entgelt aus seinem monatlich gezahlten Brutto-Grundgehalt zur Finanzierung monatlicher Zusatzbeiträge umzuwandeln.
- 2.2 Die monatlichen Zusatzbeiträge dürfen 80% des Entgelts des Mitarbeiters gemäß Ziffer 2.1 im jeweiligen Umwandlungsmonat nicht übersteigen.

3. Einmalbeiträge

- 3.1 Jeder Mitarbeiter hat während der Beitragszeit die Möglichkeit, Einmalzahlungen, die zusätzlich zum monatlichen Grundgehalt gezahlt werden (z. B. Boni, einmalige Sonderzahlungen etc.), zur Finanzierung von Einmalbeiträgen umzuwandeln.
- 3.2 Vodafone kann einen Höchstbetrag für die Umwandlung von Einmalzahlungen festsetzen.

4. Umsetzung der Entgeltumwandlung

- 4.1 Die Entgeltumwandlung sowie deren Beendigung oder Änderung erfolgt rein elektronisch über das Vodafone Online-Konto des Mitarbeiters (Pension Plan Konto). Für die Entgeltumwandlung sowie deren Änderung gibt der Mitarbeiter die Höhe des Umwandlungsbetrags (nominal oder als Prozentwert vom beitragsfähigen Einkommen) sowie den umzuwandelnden Vergütungsbestandteil auf seinem Pension Plan Konto ein.
- 4.2 Alle Entgeltumwandlungen nach diesem Pensionsplan gelten so lange, bis der Mitarbeiter sie beendet oder eine neue, geänderte Entgeltumwandlung vornimmt.

- 4.3 Eine Beendigung oder Änderung der Entgeltumwandlung wird ab dem aktuellen Kalendermonat wirksam, wenn sie bis spätestens zum jeweiligen Stichtag vorgenommen wird. Der Stichtag wird auf der Pension Plan Webseite veröffentlicht.
- 4.4 Die Umwandlung darf sich nur auf künftige, noch nicht fällige Entgeltansprüche des Mitarbeiters erstrecken.
- 4.5 Bemessungsgrundlage für künftige Entgelterhöhungen oder sonstige entgeltabhängige Leistungen bleibt die Bruttovergütung, die der Mitarbeiter ohne die Umwandlung von Entgelt beziehen würde.

5. Beitragszeit

- 5.1 Die Beitragszeit endet grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.
- 5.2 Die Beitragszeit endet spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Mitarbeiter seine individuelle Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sofern zwischen Vodafone und dem Mitarbeiter individualvertraglich nichts hiervon Abweichendes vereinbart wurde.

C. VERSORGUNGSKONTO UND ANLAGE DER BEITRÄGE

1. Individuelles Versorgungskonto

- 1.1 Für jeden Mitarbeiter wird ein individuelles Versorgungskonto eingerichtet, auf dem die Versorgungsbeiträge auf separaten Unterkonten und getrennt nach Beiträgen von Vodafone und Beiträgen des Mitarbeiters spätestens zum Ultimo des Monats, in dem die umgewandelten Vergütungsbestandteile fällig geworden wären, gutgeschrieben werden.

- 1.2 Der Mitarbeiter hat jederzeit die Möglichkeit, den Stand seines individuellen Versorgungskontos über sein Pension Plan Konto einzusehen. Zusätzlich erhält der Mitarbeiter einmal jährlich eine Mitteilung über den Stand seines individuellen Versorgungskontos. Diese Mitteilung weist die Summe der Versorgungsbeiträge aus und informiert über den aktuellen Wert der Investmentfondsanteile.⁵

2. Anlage der Versorgungsbeiträge

- 2.1 Zum Zwecke der Finanzierung der Versorgungsleistungen werden alle Versorgungsbeiträge von Vodafone in thesaurierenden Investmentfonds angelegt. Inhaberin der Investmentfondsanteile, einschließlich neu hinzukommender Fondsanteile aus der Anlage neuer Versorgungsbeiträge, wird allein Vodafone. Der Mitarbeiter erwirbt keine unmittelbaren Ansprüche an den Fonds. Vodafone wählt die konkreten Investmentfonds aus und kann diese jederzeit ersetzen bzw. durch weitere ergänzen. Der Mitarbeiter hat hierbei kein Mitspracherecht.
- 2.2 Vodafone bietet dem Mitarbeiter mehrere Anlagealternativen mit unterschiedlichen Risikoprofilen (siehe Anlage 1) an. Bei der Anlage der Versorgungsbeiträge berücksichtigt Vodafone das vom Mitarbeiter gewünschte Risikoprofil. Das Risikoprofil kann unterschiedlich sein für die Anlage der monatlichen Beiträge einerseits und die Anlage der Einmalbeiträge andererseits. Vodafone ist berechtigt, die Anlagealternativen bzw. die Risikoprofile zu ändern und die Anlage der Versorgungsbeiträge entsprechend der neuen Anlagealternativen bzw. Risikoprofile umzuschichten.

⁵ Die jährliche Mitteilung dient in erster Linie dem Zweck, dass Vodafone steuerlich wirksam Pensionsrückstellungen bilden darf. Vodafone behält sich vor, zukünftig auf eine Versendung der Mitteilung zu verzichten, sofern dies aus steuerlicher Sicht nicht mehr erforderlich ist.

- 2.3 Macht ein Mitarbeiter keine Angaben zum gewünschten Risikoprofil, wird Vodafone die Versorgungsbeiträge in dem in der Anlage 1b genannten Risikoprofil (Balance) anlegen.
- 2.4 Das Risikoprofil für die monatlichen Beiträge einerseits sowie für die Einmalbeiträge andererseits kann der Mitarbeiter jederzeit mit Wirkung für die Zukunft ändern. Die Änderung des Risikoprofils gilt einheitlich für alle Versorgungsbeiträge (bereits entrichtete und zukünftige Beiträge) der jeweiligen Beitragsform (monatliche Beiträge bzw. Einmalbeiträge) und wird zum Ultimo des aktuellen Kalendermonats umgesetzt, wenn sie bis spätestens zum jeweiligen seitens Vodafone festgelegten und auf der Pension Plan Webseite aufgeführten Stichtag erklärt wird.
- 2.5 Die Struktur der Kapitalanlage ist auf das individuelle Lebensalter des Mitarbeiters abgestimmt („Life-Cycle-Modelle“). Die Aufteilung der Versorgungsbeiträge in den Anlagealternativen erfolgt durch Vodafone auf Basis des für das jeweilige Risikoprofil hinterlegten Life-Cycle-Modells.
- 2.6 Die Anlage der Versorgungsbeiträge in die Investmentfonds nach Maßgabe der Ziffern 2.2 bis 2.5 erfolgt jeweils zum Ultimo des Monats, in dem das beitragsfähige Einkommen bzw. die umgewandelten Vergütungsbestandteile fällig geworden wären.
- 2.7 Vodafone hat mit einem Treuhänder einen Treuhandvertrag über die treuhänderische Verwaltung der Investmentfonds abgeschlossen. Damit wird gewährleistet, dass auch im Insolvenzfall die geleisteten Versorgungsbeiträge dem Mitarbeiter bzw. den versorgungsberechtigten Angehörigen zugutekommen.
- 2.8 Anfallende Kosten für die Vermögensverwaltung reduzieren nicht die Versorgungsbeiträge, sondern werden mit den Fondserträgen verrechnet.

D. VERSORGUNGSLEISTUNGEN

1. Definition Versorgungsfall

- 1.1 Der Versorgungsfall tritt ein, wenn die Voraussetzungen für eine der nachstehend genannten Versorgungsleistungen vorliegen:
- a) Altersleistung nach Ziffer 2;
 - b) Invalidenleistung nach Ziffer 3;
 - c) Todesfalleistung nach Ziffer 4.
- 1.2 Auf die unter Ziffer 1.1 genannten Versorgungsleistungen besteht ein Rechtsanspruch.

2. Altersleistung

- 2.1 Der Mitarbeiter kann die Altersleistung auf Antrag in Anspruch nehmen, wenn er mit oder nach Erreichen der normalen Altersgrenze i. S. v. Ziffer 2.2 aus dem Arbeitsverhältnis mit Vodafone ausscheidet.
- 2.2 Die normale Altersgrenze ist der Letzte des Monats, in dem der Mitarbeiter das 60. bzw. (bei Erteilung einer Zusage ab dem 01.01.2012) das 62. Lebensjahr vollendet.

3. Invalidenleistung

- 3.1 Mitarbeiter, die wegen Berufsunfähigkeit im Sinne des Vodafone Risikoplan 2021 (VRP 2021) vom 01.04.2021 in seiner jeweils geltenden Fassung vor Erreichen der normalen Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis mit Vodafone ausscheiden, erhalten auf Antrag eine Invalidenleistung.
- 3.2 Ab Erreichen der für den Mitarbeiter geltenden normalen Altersgrenze besteht kein Anspruch auf eine Invalidenleistung nach Ziffer 3.1 mehr, da ab diesem Zeitpunkt die Altersleistung nach Ziffer 2 in Anspruch genommen werden kann.

4. Todesfalleistung

4.1 Stirbt der Mitarbeiter vor Eintritt eines Versorgungsfalls nach Ziffer 2 oder 3, so haben die Hinterbliebenen des Mitarbeiters in der nachfolgend genannten Rangfolge auf Antrag Anspruch auf eine Todesfalleistung, sofern der Mitarbeiter keine hiervon abweichende Hinterbliebenenbenennung nach Ziffer 4.2 vorgenommen hat:

- der Ehepartner bzw. der eingetragene Lebenspartner des Mitarbeiters;
- sofern kein Ehepartner, bzw. eingetragener Lebenspartner, vorhanden ist:
 - der namentlich benannte Lebensgefährte des Mitarbeiters;
- sofern weder ein Ehepartner bzw. eingetragener Lebenspartner noch ein namentlich benannter Lebensgefährte vorhanden ist:
 - die Kinder des Mitarbeiters, die durch das Bundesministerium der Finanzen (BMF) als Hinterbliebene im steuerlichen Sinne⁶ anerkannt werden, als Gesamtgläubiger.

4.2 Der Mitarbeiter kann schriftlich gegenüber Vodafone eine abweichende Rangfolge der in Ziffer 4.1 genannten Hinterbliebenen festlegen sowie, bei mehreren gleichrangig begünstigten Hinterbliebenen, die prozentuale Verteilung der Todesfalleistung auf diese.⁷

⁶ Siehe Rn. 4 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 12.08.2021, IV C 5 – S 2333/19/10008 :017.

⁷ Bei Inkrafttreten dieses Pensionsplans bereits bestehende und Vodafone vorliegende Hinterbliebenenbenennungen behalten – bis zu einer etwaigen Änderung derselben durch den jeweiligen Mitarbeiter – ihre Gültigkeit.

- 4.3 Voraussetzung für die Berechtigung eines Lebensgefährten auf die Hinterbliebenenleistung ist, dass bei der benannten Person die jeweils geltenden steuerlichen Voraussetzungen für das Vorliegen einer Hinterbliebenenversorgung bei Benennung eines Lebensgefährten erfüllt sind.⁸
- 4.4 Sollte kein nach den zuvor genannten Regelungen Begünstigter vorhanden sein, so wird auf Antrag an die erbberechtigte Person ein Sterbegeld in Höhe des für Pensionskassen jeweils steuerlich zulässigen Höchstbetrages (aktuell sind dies 8.000 EUR) geleistet, maximal jedoch in Höhe des Versorgungsguthabens. Sind mehrere Personen erbberechtigt, so erhält jede Person den Anteil am Sterbegeld, der dem ihr zuerkannten Erbteil gemäß Erbschein entspricht.

5. Höhe der Versorgungsleistungen

- 5.1 Die Höhe der Versorgungsleistungen bei Eintritt eines Versorgungsfalls gemäß Ziffer 1 i. V. m. Ziffern 2 bis 4 richtet sich nach der Summe des vorhandenen Versorgungsguthabens, welches sich aus dem arbeitgeberfinanzierten Teil des Versorgungsguthabens und dem arbeitnehmerfinanzierten Teil des Versorgungsguthabens zusammensetzt. Der jeweilige Teil des Versorgungsguthabens entspricht dem Wert der aus den arbeitgeberfinanzierten bzw. arbeitnehmerfinanzierten Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile am letzten Werktag des Monats, der vor dem Monat der Auszahlung gemäß Abschnitt F liegt; jedoch mindestens der Summe der für den jeweiligen Teil des Versorgungsguthabens geleisteten Versorgungsbeiträge (Beitragsgarantie).

⁸ Aktuelle Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung einer Leistung an einen Lebensgefährten ist, dass spätestens zu Beginn der Auszahlungsphase der Hinterbliebenenleistung eine Versicherung des Beschäftigten in Textform vorliegt, in der neben der geforderten namentlichen Benennung des Lebensgefährten bestätigt wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht (vgl. Rn. 4 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 12.08.2021, IV C 5 – S 2333/19/10008 :017).

- 5.2 Die Investmentfondsanteile werden am letzten Werktag des Monats, der vor dem Monat der Auszahlung des Versorgungsguthabens liegt, veräußert.

E. UNVERFALLBARKEIT

1. Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass ein Versorgungsfall gemäß Abschnitt D Ziffer 1 i. V. m. Ziffern 2 bis 4 eingetreten ist, so behält der Mitarbeiter eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen (unverfallbare Anwartschaft).
2. Vodafone berücksichtigt bei der weiteren Anlage der zum Ausscheidenszeitpunkt mit den Versorgungsbeiträgen erworbenen Investmentfondsanteile das beim Ausscheiden des Mitarbeiters bestehende Risikoprofil (gem. Anlage 1). Ein Wechsel des Risikoprofils ist jederzeit mit Wirkung für die Zukunft möglich. Abschnitt C Ziffer 2.4 gilt insoweit entsprechend.
3. Für die Höhe der Versorgungsleistungen bei Eintritt eines Versorgungsfalls i. S. v. Abschnitt D Ziffer 1 i. V. m. Ziffern 2 bis 4 nach unverfallbarem Ausscheiden gilt Abschnitt D Ziffer 5 entsprechend.
4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Mitarbeiter von Vodafone eine Bestätigung über die Höhe der bei Eintritt eines Versorgungsfalls garantierten Leistung. Diese entspricht der Summe der bis zum Ausscheiden für den jeweiligen Teil des Versorgungsguthabens i. S. v. Abschnitt D Ziffer 5.1 geleisteten Versorgungsbeiträge (Beitragsgarantie).

F. AUSZAHLUNG

1. Einmalkapital

- 1.1 Das Versorgungsguthaben wird in allen Versorgungsfällen grundsätzlich als Einmalkapital ausgezahlt. Ebenso das Sterbegeld nach Abschnitt D Ziffer 4.4, welches zeitnah nach Versterben des Mitarbeiters, frühestens aber nach Vorlage des Erbscheins ausgezahlt wird.
- 1.2 Das Einmalkapital wird am 31. Januar des Kalenderjahres fällig, das dem Kalenderjahr folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist, sofern der Antrag auf die Versorgungsleistung rechtzeitig – in der Regel drei Monate vor Fälligkeit – gestellt wurde. Andernfalls erfolgt die Auszahlung des Einmalkapitals zum nächstmöglichen Zeitpunkt.⁹
- 1.3 Auf Antrag des Mitarbeiters bzw. des sonstigen Versorgungsberechtigten und mit Zustimmung von Vodafone kann die Einmalzahlung zu einem früheren Zeitpunkt erfolgen, frühestens aber im Kalendermonat nach Eintritt des Versorgungsfalls.
- 1.4 Bei Tod des Mitarbeiters nach Eintritt eines Versorgungsfalls, aber vor Auszahlung des Einmalkapitals haben die Hinterbliebenen des Mitarbeiters im Sinne von Abschnitt D Ziffern 4.1 bis 4.3 in der sich daraus ergebenden Rangfolge und unter Berücksichtigung einer etwaig gemäß Abschnitt D Ziffer 4.2 vorgenommenen prozentualen Verteilung Anspruch auf das Einmalkapital.

⁹ Die Änderung des Auszahlungszeitpunkts und damit der Fälligkeit hat Auswirkungen auf den Zeitpunkt der Feststellung der Höhe des Versorgungsguthabens sowie den Zeitpunkt der Veräußerung des Versorgungsguthabens gemäß Abschnitt D Ziffer 5. Dies gilt auch für alle anderen gemäß Abschnitt F erfolgenden Änderungen des Auszahlungszeitpunkts.

2. Raten

- 2.1 Auf Antrag des Mitarbeiters und mit Zustimmung von Vodafone wird das Versorgungsguthaben in den Versorgungsfällen Alter und Invalidität in höchstens zehn Jahresraten ausgezahlt. Der Antrag kann frühestens drei Monate vor Eintritt des Versorgungsfalls gestellt werden.
- 2.2 Die erste Ratenzahlung erfolgt – bei rechtzeitiger Antragstellung (in der Regel drei Monate vor Fälligkeit der ersten Rate) – am 31. Januar des Kalenderjahres, das dem Kalenderjahr folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist. Andernfalls erfolgt die Auszahlung der ersten Rate zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Die weiteren Raten werden jeweils am 31. Januar der Folgejahre ausgezahlt.
- 2.3 Wählt der Mitarbeiter die Ratenzahlung, so erfolgt spätestens am letzten Werktag des Monats, der vor der ersten Ratenzahlung liegt, die Anlage des Versorgungsguthabens zu 100% in Rentenfonds.
- 2.4 Die Höhe der einzelnen Rate ergibt sich, indem der Wert der am letzten Werktag des Monats, der vor der jeweiligen Ratenzahlung liegt, jeweils vorhandenen Rentenfonds durch die Anzahl der noch zu leistenden Raten dividiert wird. Die ausgezahlten Raten reduzieren das in Rentenfonds angelegte Versorgungsguthaben.
- 2.5 Bei Tod des Mitarbeiters nach Eintritt des Versorgungsfalls, aber vor Auszahlung der ersten Rate oder während der Ratenzahlung haben die Hinterbliebenen des Mitarbeiters im Sinne von Abschnitt D Ziffern 4.1 bis 4.3 in der sich daraus ergebenden Rangfolge und unter Berücksichtigung einer etwaig gemäß Abschnitt D Ziffer 4.2 vorgenommenen prozentualen Verteilung Anspruch auf die ausstehenden Raten.

3. Rente

- 3.1 Auf Antrag des Mitarbeiters und mit Zustimmung von Vodafone wird das Versorgungsguthaben in den Versorgungsfällen Alter und Invalidität ganz oder teilweise verrentet. Der Antrag kann frühestens drei Monate vor Eintritt des Versorgungsfalls gestellt werden.
- 3.2 Die Höhe der Rente errechnet sich durch versicherungsmathematische Umwandlung des Versorgungsguthabens in eine lebenslange monatliche Rente. Die versicherungsmathematische Umwandlung basiert auf einem bei Eintritt des Versorgungsfalls erhältlichen Versicherungstarif. Die Versicherungsgesellschaft und der Versicherungstarif werden von Vodafone ausgewählt.
- 3.3 Der Mitarbeiter kann wählen zwischen einer Verrentung mit oder ohne Hinterbliebenenversorgung; näheres richtet sich nach den Bestimmungen des Versicherungstarifs.
- 3.4 Höhe, Art und Umfang der Rente bzw. der Versorgung werden dem Mitarbeiter durch einen entsprechenden Versorgungsausweis vor Rentenbeginn mitgeteilt.
- 3.5 Die Rentenzahlung beginnt – bei rechtzeitiger Antragstellung (in der Regel drei Monate vor Fälligkeit der ersten Rente) – im Januar des Kalenderjahres, das dem Kalenderjahr folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist, frühestens jedoch ab dem Kalendermonat, ab dem die Versicherung mit der Rentenzahlung beginnen würde.
- 3.6 Auf Antrag des Mitarbeiters und mit Zustimmung von Vodafone kann die Rentenzahlung zu einem früheren Zeitpunkt beginnen, frühestens aber im Kalendermonat nach Eintritt des Versorgungsfalls.
- 3.7 Die Auszahlung der Renten erfolgt jeweils spätestens zum Letzten eines Kalendermonats.
- 3.8 Die lebenslang gezahlten Renten werden jährlich um 1% p. a. erhöht.

G. ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN

1. Abtretung und Verpfändung

Die Ansprüche aus dem Pensionsplan können von dem Mitarbeiter 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 der EU-Datenschutzgrundverordnung sowie des Bundesdatenschutzgesetzes einzuhalten. Vodafone ist berechtigt, im Rahmen der Durchführung des Pensionsplans personenbezogene Daten der Mitarbeiter zu verarbeiten und – soweit notwendig – an Dritte zu übermitteln.

3. Anwendung des Betriebsrentengesetzes

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

ANLAGE 1

a) Wachstum

b) Balance

c) Sicherheit

Vodafone

Pensionsplan

Mitarbeiter 2021

(VPM 2021)

1. April 2021

Inhalt

A.	ZWECK UND HAUPTMERKMALE DES PENSIONSPLANS	4
B.	VERSORGUNGSBEITRÄGE.....	7
1.	Monatliche Basisbeiträge	7
2.	Monatliche Förderbeiträge.....	7
3.	Monatliche Zusatzbeiträge	7
4.	Einmalbeiträge	8
5.	Beitragsfähiges Einkommen.....	8
6.	Beitragsbemessungsgrenze	9
7.	Umsetzung der Entgeltumwandlung	9
8.	Beitragszeit	10
C.	VERSORGUNGSKONTO UND ANLAGE DER BEITRÄGE	10
1.	Individuelles Versorgungskonto.....	10
2.	Anlage der Versorgungsbeiträge	11
D.	VERSORGUNGSLEISTUNGEN	12
1.	Definition Versorgungsfall.....	12
2.	Altersleistung.....	13
3.	Invalidenleistung	13
4.	Todesfallleistung	13
5.	Höhe der Versorgungsleistungen	15
E.	UNVERFALLBARKEIT	16
F.	AUSZAHLUNG	16

1.	Einmalkapital	16
2.	Raten	17
3.	Rente	18
G.	ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN	19
1.	Abtretung und Verpfändung	19
2.	Datenschutz	19
3.	Anwendung des Betriebsrentengesetzes	19
4.	Härtefälle	20
ANLAGE 1		21

A. ZWECK UND HAUPTMERKMALE DES PENSIONS-PLANS

Mit dem Pensionsplan bezweckt Vodafone, den Mitarbeitern¹ sowie deren versorgungsberechtigten Angehörigen eine größere finanzielle Sicherheit im Alter und bei Eintritt eines Invaliditäts- oder Todesfalls zu bieten.

Der Pensionsplan sieht dazu folgende vom Mitarbeiter bzw. von Vodafone aufzuwendende Versorgungsbeiträge² vor:

- Mitarbeiterbeiträge:
 - monatliche Basisbeiträge (Abschnitt B Ziffern 1.1 und 1.2),
 - monatliche Zusatzbeiträge (Abschnitt B Ziffer 3),
 - Einmalbeiträge (Abschnitt B Ziffer 4).
- Beiträge von Vodafone:
 - monatliche Förderbeiträge (Abschnitt B Ziffer 2).

Voraussetzung der Geltung dieses Pensionsplans für einen Mitarbeiter ist, dass das Vodafone-Unternehmen, bei dem der Mitarbeiter beschäftigt ist („Vodafone“), seinen Mitarbeitern (oder bestimmten Gruppen von Mitarbeitern) die Leistungen nach diesem Pensionsplan durch eine gesonderte Rechtsgrundlage zugesagt hat und dass der Mitarbeiter von dieser Rechtsgrundlage erfasst wird.

Die Hauptmerkmale des Pensionsplans lassen sich wie folgt skizzieren:

¹ Bei der Bezeichnung von Personen oder Personengruppen sind zur sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit stets Personen jeglichen Geschlechts (m/w/d) gemeint.

² Alle Versorgungsbeiträge werden auf zwei Dezimalstellen kaufmännisch gerundet.

Monatliche Basis-, Förder- und Zusatzbeiträge

Die Mitarbeiter entrichten im Rahmen des Pensionsplans durch Entgeltumwandlung monatliche Basisbeiträge zur Altersversorgung. Das (monatliche) beitragsfähige Einkommen ist das monatliche (tarifliche) Brutto-Grundgehalt zuzüglich etwaiger übertariflicher Zulagen des Mitarbeiters, dessen Umwandlung für Einkommensteile bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) und für Einkommensteile oberhalb der monatlichen BBG zu unterschiedlichen Anteilen möglich ist. Für Mitarbeiter mit Provisionsvergütung³ entspricht das (monatliche) beitragsfähige Einkommen dem monatlich gezahlten (tariflichen) Brutto-Grundgehalt zuzüglich etwaiger übertariflicher Zulagen zuzüglich 50% der vereinbarten Zielprovision (Garantieprovision).

Vodafone honoriert die Entgeltumwandlung des Mitarbeiters, indem es die monatlichen Basisbeiträge des Mitarbeiters durch monatliche Förderbeiträge auf das Dreifache aufstockt.

Der Mitarbeiter kann außerdem weitere, über die monatlichen Basisbeiträge hinausgehende monatliche Beiträge durch Entgeltumwandlung finanzieren (monatliche Zusatzbeiträge). Diese Beiträge werden seitens Vodafone allerdings nicht mit Beiträgen gefördert.

Einmalbeiträge

Der Mitarbeiter hat zudem die Möglichkeit, Einmalzahlungen in Einmalbeiträge umzuwandeln und damit seine Versorgung aufzustocken, um – je nach persönlicher Versorgungssituation – mögliche Versorgungslücken weiter zu schließen. Eine Förderung der Einmalbeiträge seitens Vodafone sieht der Pensionsplan nicht vor.

Versorgungskonto

Vodafone bzw. ein von Vodafone beauftragter Dritter führt für jeden Mitarbeiter ein individuelles Versorgungskonto. Auf dem Konto werden alle vom Mitarbeiter und von Vodafone geleisteten Beiträge gutgeschrieben.

³ Bei der TKS errechnet sich das (monatliche) beitragsfähige Einkommen für Provisionsempfänger gemäß der entsprechenden Betriebsvereinbarung zur Provisionsvergütung .

Anlage der Beiträge

Alle Beiträge werden von Vodafone in thesaurierenden Investmentfonds angelegt, die ausschließlich der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung dienen. Vodafone eröffnet dem Mitarbeiter die Möglichkeit, an den Chancen, die die Entwicklung der Fonds bietet, zu partizipieren. Um unterschiedlichen Risikoneigungen der Mitarbeiter gerecht zu werden, bietet Vodafone dem Mitarbeiter für die Beiträge Anlagealternativen mit unterschiedlichen Risikoprofilen.

Das Risiko der Sicherstellung der arbeitnehmer- und der arbeitgeberfinanzierten Beiträge trägt Vodafone (Beitragsgarantie). Diese Sicherstellung wird durch Vodafone in der Fondsanlage sowohl durch die Auswahl geeigneter Fonds als auch 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 hat mit einem Treuhänder einen Treuhandvertrag über die treuhänderische Verwaltung der Investmentfonds geschlossen.

Versorgungsguthaben bei Eintritt eines Versorgungsfalls (Alter, Invalidität oder Tod)

Das Versorgungsguthaben entspricht dem aktuellen Wert der mit den Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile zum Zeitpunkt des Vormonats der Fälligkeit der Versorgungsleistung, mindestens jedoch der Summe der arbeitnehmer- bzw. arbeitgeberfinanzierten Beiträge (Beitragsgarantie).

Unverfallbarkeit

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

B. VERSORGUNGSBEITRÄGE

1. Monatliche Basisbeiträge

1.1 Zur Finanzierung der monatlichen Basisbeiträge muss der Mitarbeiter während der Beitragszeit

- 0,5% seines (monatlichen) beitragsfähigen Einkommens (Ziffer 5) bis zur maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze (Ziffer 6)

umwandeln.

1.2 Darüber hinaus kann der Mitarbeiter während der Beitragszeit zur Finanzierung weiterer monatlicher Basisbeiträge

- bis zu 4,5% seines (monatlichen) beitragsfähigen Einkommens oberhalb der maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze

umwandeln, sofern das (monatliche) beitragsfähige Einkommen des Mitarbeiters oberhalb dieser Grenze liegt. Voraussetzung hierfür ist die vorrangige Umwandlung des (monatlichen) beitragsfähigen Einkommens nach Ziffer 1.1.

2. Monatliche Förderbeiträge

Für die monatlichen Basisbeiträge nach Ziffer 1.1 und Ziffer 1.2 gewährt Vodafone dem Mitarbeiter während der Beitragszeit monatliche Förderbeiträge in Höhe des Doppelten der monatlichen Basisbeiträge.

3. Monatliche Zusatzbeiträge

3.1 Jeder Mitarbeiter hat während der Beitragszeit die Möglichkeit, über die Umwandlungen im Sinne von Ziffer 1.1 und Ziffer 1.2 hinaus Entgelt aus seinem (monatlichen) beitragsfähigen Einkommen (Ziffer 5) zur Finanzierung monatlicher Zusatzbeiträge umzuwandeln. Ebenso können die monatlichen vermögenswirksamen Leistungen zugunsten monatlicher Zusatzbeiträge umgewandelt werden, sofern der entsprechende

Tarifvertrag, auf dessen Basis dem Mitarbeiter vermögenswirksame Leistungen zustehen, dies zulässt.⁴

- 3.2 Die monatlichen Zusatzbeiträge dürfen 80% des (monatlichen) beitragsfähigen Einkommens (Ziffer 5) des Mitarbeiters im jeweiligen Umwandlungsmonat nicht übersteigen.
- 3.3 Für die monatlichen Zusatzbeiträge erhält der Mitarbeiter keine Förderbeiträge von Vodafone.

4. Einmalbeiträge

- 4.1 Jeder Mitarbeiter hat während der Beitragszeit die Möglichkeit, Einmalzahlungen, die zusätzlich zum monatlichen Grundgehalt gezahlt werden (z. B. Boni, einmalige Sonderzahlungen etc.), zur Finanzierung von Einmalbeiträgen umzuwandeln.
- 4.2 Vodafone kann einen Höchstbetrag für die Umwandlung von Einmalzahlungen festsetzen.
- 4.3 Für die Einmalbeiträge erhält der Mitarbeiter keine Förderbeiträge von Vodafone.

5. Beitragsfähiges Einkommen

- 5.1 Das (monatliche) beitragsfähige Einkommen entspricht dem monatlich gezahlten (tariflichen) Brutto-Grundgehalt⁵ zuzüglich etwaiger übertariflicher Zulagen des Mitarbeiters. Für Mitarbeiter mit Provisionsvergütung³ entspricht das (monatliche) beitragsfähige Einkommen dem monatlich gezahlten (tariflichen) Brutto-Grundgehalt zuzüglich etwaiger übertariflicher Zulagen zuzüglich 50% der vereinbarten Zielprovision (Garantieprovision).

⁴ Es kann nur der jeweils volle kalendermonatliche Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen umgewandelt werden.

⁵ Bei Auszubildenden tritt an die Stelle des monatlich gezahlten (tariflichen) Brutto-Grundgehalts die monatlich gezahlte Brutto-Ausbildungsvergütung zzgl. etwaiger übertariflicher Zulagen.

- 5.2 Andere Vergütungsbestandteile gehören nicht zum (monatlichen) beitragsfähigen Einkommen (z. B. Boni, einmalige Sonderzahlungen etc.), können aber, sofern es sich um Einmalzahlungen handelt, gemäß Ziffer 4 in Einmalbeiträge umgewandelt werden.

6. Beitragsbemessungsgrenze

Maßgeblich ist die (monatliche) Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung des Monats, in dem die Versorgungsbeiträge gutgeschrieben werden. Eine Verringerung der (monatlichen) Beitragsbemessungsgrenze bleibt zur Bestimmung der Versorgungsbeiträge unberücksichtigt.

7. Umsetzung der Entgeltumwandlung

- 7.1 Die Entgeltumwandlung sowie deren Beendigung oder Änderung erfolgt rein elektronisch über das Vodafone Online-Konto des Mitarbeiters (Pension Plan Konto). Für die Entgeltumwandlung sowie deren Änderung gibt der Mitarbeiter die Höhe des Umwandlungsbetrags (nominal oder als Prozentwert vom beitragsfähigen Einkommen) sowie den umzuwandelnden Vergütungsbestandteil auf seinem Pension Plan Konto ein.
- 7.2 Alle Entgeltumwandlungen nach diesem Pensionsplan gelten so lange, bis der Mitarbeiter sie beendet oder eine neue, geänderte Entgeltumwandlung vornimmt.
- 7.3 Eine Beendigung oder Änderung der Entgeltumwandlung wird ab dem aktuellen Kalendermonat wirksam, wenn sie bis spätestens zum jeweiligen Stichtag vorgenommen wird. Der Stichtag wird auf der Pension Plan Webseite veröffentlicht. Mit der Beendigung der Umwandlung zur Finanzierung der monatlichen Basisbeiträge endet auch der Anspruch des Mitarbeiters auf die monatlichen Förderbeiträge.
- 7.4 Die Umwandlung darf sich nur auf künftige, noch nicht fällige Entgeltansprüche des Mitarbeiters erstrecken.

- 7.5 Bemessungsgrundlage für künftige Entgelterhöhungen oder sonstige entgeltabhängige Leistungen bleibt die Bruttovergütung, die der Mitarbeiter ohne die Umwandlung von Entgelt beziehen würde.

8. Beitragszeit

- 8.1 Die Beitragszeit endet grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.
- 8.2 Die Beitragszeit endet spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem der Mitarbeiter seine individuelle Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sofern zwischen Vodafone und dem Mitarbeiter individualvertraglich nichts hiervon Abweichendes vereinbart wurde.

C. VERSORGUNGSKONTO UND ANLAGE DER BEITRÄGE

1. Individuelles Versorgungskonto

- 1.1 Für jeden Mitarbeiter wird ein individuelles Versorgungskonto eingerichtet, auf dem die Versorgungsbeiträge auf separaten Unterkonten und getrennt nach Beiträgen des Mitarbeiters und Beiträgen von Vodafone spätestens zum Ultimo des Monats, in dem die umgewandelten Vergütungsbestandteile fällig geworden wären, gutgeschrieben werden.
- 1.2 Der Mitarbeiter hat jederzeit die Möglichkeit, den Stand seines individuellen Versorgungskontos über sein Pension Plan Konto einzusehen. Zusätzlich erhält der Mitarbeiter einmal jährlich eine Mitteilung über den Stand seines individuellen Versorgungskontos. Diese Mitteilung weist

die Summe der Versorgungsbeiträge aus und informiert über den aktuellen Wert der Investmentfondsanteile.⁶

2. Anlage der Versorgungsbeiträge

- 2.1 Zum Zwecke der Finanzierung der Versorgungsleistungen werden alle Versorgungsbeiträge von Vodafone in thesaurierenden Investmentfonds angelegt. Inhaberin der Investmentfondsanteile, einschließlich neu hinzukommender Fondsanteile aus der Anlage neuer Versorgungsbeiträge, wird allein Vodafone. Der Mitarbeiter erwirbt keine unmittelbaren Ansprüche an den Fonds. Vodafone wählt die konkreten Investmentfonds aus und kann diese jederzeit ersetzen bzw. durch weitere ergänzen. Der Mitarbeiter hat hierbei kein Mitspracherecht.
- 2.2 Vodafone bietet dem Mitarbeiter mehrere Anlagealternativen mit unterschiedlichen Risikoprofilen (siehe Anlage 1) an. Bei der Anlage der Versorgungsbeiträge berücksichtigt Vodafone das vom Mitarbeiter gewünschte Risikoprofil. Das Risikoprofil kann unterschiedlich sein für die Anlage der monatlichen Beiträge einerseits und die Anlage der Einmalbeiträge andererseits. Vodafone ist berechtigt, die Anlagealternativen bzw. die Risikoprofile zu ändern und die Anlage der Versorgungsbeiträge entsprechend der neuen Anlagealternativen bzw. Risikoprofile umzuschichten.
- 2.3 Macht ein Mitarbeiter keine Angaben zum gewünschten Risikoprofil, wird Vodafone die Versorgungsbeiträge in dem in der Anlage 1b genannten Risikoprofil (Balance) anlegen.
- 2.4 Das Risikoprofil für die monatlichen Beiträge einerseits sowie für die Einmalbeiträge andererseits kann der Mitarbeiter jederzeit mit Wirkung für die Zukunft ändern. Die Änderung des Risikoprofils gilt einheitlich

⁶ Die jährliche Mitteilung dient in erster Linie dem Zweck, dass Vodafone steuerlich wirksam Pensionsrückstellungen bilden darf. Vodafone behält sich vor, zukünftig auf eine Versendung der Mitteilung zu verzichten, sofern dies aus steuerlicher Sicht nicht mehr erforderlich ist.

für alle Versorgungsbeiträge (bereits entrichtete und zukünftige Beiträge) der jeweiligen Beitragsform (monatliche Beiträge bzw. Einmalbeiträge) und wird zum Ultimo des aktuellen Kalendermonats umgesetzt, wenn sie bis spätestens zum jeweiligen seitens Vodafone festgelegten und auf der Pension Plan Webseite aufgeführten Stichtag erklärt wird.

- 2.5 Die Struktur der Kapitalanlage ist auf das individuelle Lebensalter des Mitarbeiters abgestimmt („Life-Cycle-Modelle“). Die Aufteilung der Versorgungsbeiträge in den Anlagealternativen erfolgt durch Vodafone auf Basis des für das jeweilige Risikoprofil hinterlegten Life-Cycle-Modells.
- 2.6 Die Anlage der Versorgungsbeiträge in die Investmentfonds nach Maßgabe der Ziffern 2.2 bis 2.5 erfolgt jeweils zum Ultimo des Monats, in dem das beitragsfähige Einkommen bzw. die umgewandelten Vergütungsbestandteile fällig geworden wären.
- 2.7 Vodafone hat mit einem Treuhänder einen Treuhandvertrag über die treuhänderische Verwaltung der Investmentfonds abgeschlossen. Damit wird gewährleistet, dass auch im Insolvenzfall die geleisteten Versorgungsbeiträge dem Mitarbeiter bzw. den versorgungsberechtigten Angehörigen zugutekommen.
- 2.8 Anfallende Kosten für die Vermögensverwaltung reduzieren nicht die Versorgungsbeiträge, sondern werden mit den Fondserträgen verrechnet.

D. VERSORGUNGSLEISTUNGEN

1. Definition Versorgungsfall

- 1.1 Der Versorgungsfall tritt ein, wenn die Voraussetzungen für eine der nachstehend genannten Versorgungsleistungen vorliegen:
 - a) Altersleistung nach Ziffer 2;

b) Invalidenleistung nach Ziffer 3;

c) Todesfalleistung nach Ziffer 4.

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

2. Altersleistung

2.1 Der Mitarbeiter kann die Altersleistung auf Antrag in Anspruch nehmen, wenn er mit oder nach Erreichen der normalen Altersgrenze i. S. v. Ziffer 2.2 aus dem Arbeitsverhältnis mit Vodafone ausscheidet.

2.2 Die normale Altersgrenze ist der Letzte des Monats, in dem der Mitarbeiter das 60. bzw. (bei Erteilung einer Zusage ab dem 01.01.2012) das 62. Lebensjahr vollendet.

3. Invalidenleistung

3.1 Mitarbeiter, die wegen Berufsunfähigkeit im Sinne des Vodafone Risikoplan Mitarbeiter 2021 (VRM 2021) vom 01.04.2021 in seiner jeweils geltenden Fassung vor Erreichen der normalen Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis mit Vodafone ausscheiden, erhalten auf Antrag eine Invalidenleistung.

3.2 Ab Erreichen der für den Mitarbeiter geltenden normalen Altersgrenze besteht kein Anspruch auf eine Invalidenleistung nach Ziffer 3.1 mehr, da ab diesem Zeitpunkt die Altersleistung nach Ziffer 2 in Anspruch genommen werden kann.

4. Todesfalleistung

4.1 Stirbt der Mitarbeiter vor Eintritt eines Versorgungsfalles nach Ziffer 2 oder 3, so haben die Hinterbliebenen des Mitarbeiters in der nachfolgend genannten Rangfolge auf Antrag Anspruch auf eine Todesfalleistung, sofern der Mitarbeiter keine hiervon abweichende Hinterbliebenenbenennung nach Ziffer 4.2 vorgenommen hat:

- der Ehepartner bzw. der eingetragene Lebenspartner des Mitarbeiters;
- sofern kein Ehepartner, bzw. eingetragener Lebenspartner, vorhanden ist:
 - der namentlich benannte Lebensgefährte des Mitarbeiters;
- sofern weder ein Ehepartner bzw. eingetragener Lebenspartner noch ein namentlich benannter Lebensgefährte vorhanden ist:
 - die Kinder des Mitarbeiters, die durch das Bundesministerium der Finanzen (BMF) als Hinterbliebene im steuerlichen Sinne⁷ anerkannt werden, als Gesamtgläubiger.

4.2 Der Mitarbeiter kann schriftlich gegenüber Vodafone eine abweichende Rangfolge der in Ziffer 4.1 genannten Hinterbliebenen festlegen sowie, bei mehreren gleichrangig begünstigten Hinterbliebenen, die prozentuale Verteilung der Todesfallleistung auf diese.⁸

4.3 Voraussetzung für die Berechtigung eines Lebensgefährten auf die Hinterbliebenenleistung ist, dass bei der benannten Person die jeweils geltenden steuerlichen Voraussetzungen für das Vorliegen einer Hinterbliebenenversorgung bei Benennung eines Lebensgefährten erfüllt sind.⁹

⁷ Siehe Rn. 4 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 06.12.2017, IV C 5 – S 2333/17/10002.

⁸ Bei Inkrafttreten dieses Pensionsplans bereits bestehende und Vodafone vorliegende Hinterbliebenenbenennungen behalten – bis zu einer etwaigen Änderung derselben durch den jeweiligen Mitarbeiter – ihre Gültigkeit.

⁹ Aktuelle Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung einer Leistung an einen Lebensgefährten ist, dass spätestens zu Beginn der Auszahlungsphase der Hinterbliebenenleistung eine Versicherung des Beschäftigten in Textform vorliegt, in der neben der geforderten namentlichen Benennung des Lebensgefährten bestätigt wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht (vgl. Rn. 4 des BMF-Schreibens

- 4.4 Sollte kein nach den zuvor genannten Regelungen Begünstigter vorhanden sein, so wird auf Antrag an die erbberechtigte Person ein Sterbegeld in Höhe des für Pensionskassen jeweils steuerlich zulässigen Höchstbetrages (aktuell sind dies 8.000 EUR) geleistet, maximal jedoch in Höhe des Versorgungsguthabens. Sind mehrere Personen erbberechtigt, so erhält jede Person den Anteil am Sterbegeld, der dem ihr zuerkannten Erbteil gemäß Erbschein entspricht.

5. Höhe der Versorgungsleistungen

- 5.1 Die Höhe der Versorgungsleistungen bei Eintritt eines Versorgungsfalls gemäß Ziffer 1 i. V. m. Ziffern 2 bis 4 richtet sich nach der Summe des vorhandenen Versorgungsguthabens, welches sich aus dem arbeitnehmerfinanzierten Teil des Versorgungsguthabens und dem arbeitgeberfinanzierten Teil des Versorgungsguthabens zusammensetzt. Der jeweilige Teil des Versorgungsguthabens entspricht dem Wert der aus den arbeitnehmerfinanzierten bzw. arbeitgeberfinanzierten Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile am letzten Werktag des Monats, der vor dem Monat der Auszahlung gemäß Abschnitt F liegt; jedoch mindestens der Summe der für den jeweiligen Teil des Versorgungsguthabens geleisteten Versorgungsbeiträge (Beitragsgarantie).
- 5.2 Die Investmentfondsanteile werden am letzten Werktag des Monats, der vor dem Monat der Auszahlung des Versorgungsguthabens liegt, veräußert.

E. UNVERFALLBARKEIT

1. Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass ein Versorgungsfall gemäß Abschnitt D Ziffer 1 i. V. m. Ziffern 2 bis 4 eingetreten ist, so behält der Mitarbeiter eine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen (unverfallbare Anwartschaft).
2. Vodafone berücksichtigt bei der weiteren Anlage der zum Ausscheidenszeitpunkt mit den Versorgungsbeiträgen erworbenen Investmentfondsanteile das beim Ausscheiden des Mitarbeiters bestehende Risikoprofil (gem. Anlage 1). Ein Wechsel des Risikoprofils ist jederzeit mit Wirkung für die Zukunft möglich. Abschnitt C Ziffer 2.4 gilt insoweit entsprechend.
3. Für die Höhe der Versorgungsleistungen bei Eintritt eines Versorgungsfalls i. S. v. Abschnitt D Ziffer 1 i. V. m. Ziffern 2 bis 4 nach unverfallbarem Ausscheiden gilt Abschnitt D Ziffer 5 entsprechend.
4. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhält der Mitarbeiter von Vodafone eine Bestätigung über die Höhe der bei Eintritt eines Versorgungsfalls garantierten Leistung. Diese entspricht der Summe der bis zum Ausscheiden für den jeweiligen Teil des Versorgungsguthabens i. S. v. Abschnitt D Ziffer 5.1 geleisteten Versorgungsbeiträge (Beitragsgarantie).

F. AUSZAHLUNG

1. Einmalkapital

- 1.1 Das Versorgungsguthaben wird in allen Versorgungsfällen grundsätzlich als Einmalkapital ausgezahlt. Ebenso das Sterbegeld nach Abschnitt D Ziffer 4.4, welches zeitnah nach Versterben des Mitarbeiters, frühestens aber nach Vorlage des Erbscheins ausgezahlt wird.
- 1.2 Das Einmalkapital wird am 31. Januar des Kalenderjahres fällig, das dem Kalenderjahr folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist, sofern der Antrag auf die Versorgungsleistung rechtzeitig – in der Regel

drei Monate vor Fälligkeit – gestellt wurde. Andernfalls erfolgt die Auszahlung des Einmalkapitals zum nächstmöglichen Zeitpunkt.¹⁰

- 1.3 Auf Antrag des Mitarbeiters bzw. des sonstigen Versorgungsberechtigten und mit Zustimmung von Vodafone kann die Einmalzahlung zu einem früheren Zeitpunkt erfolgen, frühestens aber im Kalendermonat nach Eintritt des Versorgungsfalls.
- 1.4 Bei Tod des Mitarbeiters nach Eintritt eines Versorgungsfalls, aber vor Auszahlung des Einmalkapitals haben die Hinterbliebenen des Mitarbeiters im Sinne von Abschnitt D Ziffern 4.1 bis 4.3 in der sich daraus ergebenden Rangfolge und unter Berücksichtigung einer etwaig gemäß Abschnitt D Ziffer 4.2 vorgenommenen prozentualen Verteilung Anspruch auf das Einmalkapital.

2. Raten

- 2.1 Auf Antrag des Mitarbeiters und mit Zustimmung von Vodafone wird das Versorgungsguthaben in den Versorgungsfällen Alter und Invalidität in höchstens zehn Jahresraten ausgezahlt. Der Antrag kann frühestens drei Monate vor Eintritt des Versorgungsfalls gestellt werden.
- 2.2 Die erste Ratenzahlung erfolgt – bei rechtzeitiger Antragstellung (in der Regel drei Monate vor Fälligkeit der ersten Rate) – am 31. Januar des Kalenderjahres, das dem Kalenderjahr folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist. Andernfalls erfolgt die Auszahlung der ersten Rate zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Die weiteren Raten werden jeweils am 31. Januar der Folgejahre ausgezahlt.
- 2.3 Wählt der Mitarbeiter die Ratenzahlung, so erfolgt spätestens am letzten Werktag des Monats, der vor der ersten Ratenzahlung liegt, die Anlage des Versorgungsguthabens zu 100% in Geldmarktfonds

¹⁰ Die Änderung des Auszahlungszeitpunkts und damit der Fälligkeit hat Auswirkungen auf den Zeitpunkt der Feststellung der Höhe des Versorgungsguthabens sowie den Zeitpunkt der Veräußerung des Versorgungsguthabens gemäß Abschnitt D Ziffer 5. Dies gilt auch für alle anderen gemäß Abschnitt F erfolgenden Änderungen des Auszahlungszeitpunkts.

- 2.4 Die Höhe der einzelnen Rate ergibt sich, indem der Wert der am letzten Werktag des Monats, der vor der jeweiligen Ratenzahlung liegt, jeweils vorhandenen Geldmarktfonds durch die Anzahl der noch zu leistenden Raten dividiert wird. Die ausgezahlten Raten reduzieren das in Geldmarktfonds angelegte Versorgungsguthaben.
- 2.5 Bei Tod des Mitarbeiters nach Eintritt des Versorgungsfalls, aber vor Auszahlung der ersten Rate oder während der Ratenzahlung haben die Hinterbliebenen des Mitarbeiters im Sinne von Abschnitt D Ziffern 4.1 bis 4.3 in der sich daraus ergebenden Rangfolge und unter Berücksichtigung einer etwaig gemäß Abschnitt D Ziffer 4.2 vorgenommenen prozentualen Verteilung Anspruch auf die ausstehenden Raten.

3. Rente

- 3.1 Auf Antrag des Mitarbeiters und mit Zustimmung von Vodafone wird das Versorgungsguthaben in den Versorgungsfällen Alter und Invalidität ganz oder teilweise verrentet. Der Antrag kann frühestens drei Monate vor Eintritt des Versorgungsfalls gestellt werden.
- 3.2 Die Höhe der Rente errechnet sich durch versicherungsmathematische Umwandlung des Versorgungsguthabens in eine lebenslange monatliche Rente. Die versicherungsmathematische Umwandlung basiert auf einem bei Eintritt des Versorgungsfalls erhältlichen Versicherungstarif. Die Versicherungsgesellschaft und der Versicherungstarif werden von Vodafone ausgewählt.
- 3.3 Der Mitarbeiter kann wählen zwischen einer Verrentung mit oder ohne Hinterbliebenenversorgung; näheres richtet sich nach den Bestimmungen des Versicherungstarifs.
- 3.4 Höhe, Art und Umfang der Rente bzw. der Versorgung werden dem Mitarbeiter durch einen entsprechenden Versorgungsausweis vor Rentenbeginn mitgeteilt.

- 3.5 Die Rentenzahlung beginnt – bei rechtzeitiger Antragstellung (in der Regel drei Monate vor Fälligkeit der ersten Rente) – im Januar des Kalenderjahres, das dem Kalenderjahr folgt, in dem der Versorgungsfall eingetreten ist, frühestens jedoch ab dem Kalendermonat, ab dem die Versicherung mit der Rentenzahlung beginnen würde.
- 3.6 Auf Antrag des Mitarbeiters und mit Zustimmung von Vodafone kann die Rentenzahlung zu einem früheren Zeitpunkt beginnen, frühestens aber im Kalendermonat nach Eintritt des Versorgungsfalls.
- 3.7 Die Auszahlung der Renten erfolgt jeweils spätestens zum Letzten eines Kalendermonats.
- 3.8 Die lebenslang gezahlten Renten werden jährlich um 1% p. a. erhöht.

G. ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN

1. Abtretung und Verpfändung

Die Ansprüche aus dem Pensionsplan können von dem Mitarbeiter 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 der EU-Datenschutzgrundverordnung sowie des Bundesdatenschutzgesetzes einzuhalten. Vodafone ist berechtigt, im Rahmen der Durchführung des Pensionsplans personenbezogene Daten der Mitarbeiter zu verarbeiten und – soweit notwendig – an Dritte zu übermitteln.

3. Anwendung des Betriebsrentengesetzes

Die Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes finden auf den Pensionsplan Anwendung. Die gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanswartschaften und die laufenden Leistungen werden durch den Pensions-Sicherungs-Verein auf

Gegenseitigkeit (PSVaG) nach Maßgabe der jeweils geltenden Vorschriften abgesichert.

4. Härtefälle

In Härtefällen entscheidet eine paritätische Kommission aus je zwei Mitgliedern von Vodafone und des jeweils zuständigen Gesamtbetriebsrats über den Antrag des Mitarbeiters auf Befreiung von der Zahlung eigener Versorgungsbeiträge.

ANLAGE 1

a) Wachstum

b) Balance

c) Sicherheit

Vodafone

**Risikoplan Mitarbeiter 2021
(VRM 2021)**

**- Schutz bei Berufsunfähigkeit
und Tod -**

1. April 2021

Inhalt

A.	EINFÜHRUNG	3
B.	RISIKOBEITRAG	4
1.	Beitragsbereitstellung	4
2.	Beitragshöhe	5
C.	ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN.....	6
1.	Versorgungsleistungen.....	6
2.	Definition Versorgungsfall.....	7
3.	Leistung bei Berufsunfähigkeit	7
4.	Leistung bei Tod.....	7
5.	Unverfallbarkeit	8
6.	Auszahlung	9
D.	ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN	10
1.	Pflichten	10
2.	Abtretung und Verpfändung	10
3.	Datenschutz	11
4.	Anwendung des Betriebsrentengesetzes	11
	ANLAGE 1	12

A. EINFÜHRUNG

Mit der Risikoabsicherung möchte Vodafone eine Absicherung der Mitarbeiter¹ bei Berufsunfähigkeit sowie von deren Angehörigen bei Versterben eines Mitarbeiters sicherstellen. Die Kosten für die Risikoabsicherung trägt Vodafone.

Voraussetzung für die Geltung dieses Plans für einen Mitarbeiter ist, dass das Vodafone-Unternehmen, bei dem der Mitarbeiter beschäftigt ist („Vodafone“), seinen Mitarbeitern (oder bestimmten Gruppen von Mitarbeitern) die Leistungen nach diesem Plan durch eine gesonderte Rechtsgrundlage zugesagt hat und dass der Mitarbeiter vom Geltungsbereich dieser gesonderten Rechtsgrundlage erfasst wird.

Vodafone stellt für jeden nach diesem Plan berechtigten Mitarbeiter während des laufenden Arbeitsverhältnisses jährliche Risikobeiträge bereit.

Die Risikoabsicherung umfasst einen Risikoschutz bei Berufsunfähigkeit sowie einen Risikoschutz im Todesfall. Voraussetzung für die Gewährung einer beitragsorientierten Versorgungsleistung in den Versorgungsfällen Berufsunfähigkeit bzw. Tod ist, dass für den Mitarbeiter am letzten Bereitstellungsstichtag vor Eintritt des Versorgungsfalls ein Risikobeitrag bereitgestellt wurde.

Für die Dauer der Berufsunfähigkeit wird eine den Leistungen des Versicherungstarifs einer Risiko-Rückdeckungsversicherung entsprechende laufende monatliche Rente an den Mitarbeiter ausgezahlt, längstens jedoch bis zu dem Zeitpunkt, zu dem der Mitarbeiter die individuelle Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

Als Leistung bei Tod wird ein den Leistungen des Versicherungstarifs einer Risiko-Rückdeckungsversicherung entsprechendes Einmalkapital an die Hinterbliebenen des Mitarbeiters ausgezahlt. Die Leistung wird nur gezahlt, wenn der Todesfall vor dem Zeitpunkt eintritt, zu dem der Mitarbeiter die individuelle Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

¹ Bei der Bezeichnung von Personen oder Personengruppen sind zur sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit stets Personen jeglichen Geschlechts (m/w/d) gemeint.

Umfang und Höhe der Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod ergeben sich ausschließlich aus den bereitgestellten Beiträgen und dem jeweiligen Tarif der Risiko-Rückdeckungsversicherung.

Bei Ausscheiden vor Eintritt eines Versorgungsfalls wird die Risikoabsicherung des Mitarbeiters beitragsfrei aufrechterhalten. Aus einer beitragsfrei aufrechterhaltenen Risikoabsicherung werden gemäß § 2 Abs. 5 BetrAVG ausschließlich die Leistungen gewährt, die aus den für das laufende Versicherungsjahr bereitgestellten Beiträgen resultieren. Die Anwartschaft auf Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod bleibt damit für das laufende Versicherungsjahr, in dessen Zeitraum das Ausscheiden des Mitarbeiters fällt, aufrechterhalten und entfällt mit dessen Ablauf.

B. RISIKOBEITRAG

1. Beitragsbereitstellung

- 1.1 Vodafone stellt für jeden Mitarbeiter jährlich einen Beitrag zur jeweils einjährigen Finanzierung von Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod (Risikobeitrag) bereit. Die Bereitstellung erfolgt jeweils am 01.04. eines Kalenderjahres (Bereitstellungsstichtag).
- 1.2 Bei unterjährigen Eintritten² ist Bereitstellungsstichtag für den anteiligen Beitrag für das bei Eintritt laufende Versicherungsjahr (Ziffer 2.1 Satz 2) der Eintrittszeitpunkt.³
- 1.3 Voraussetzung für die Beitragsbereitstellung ist, dass der Mitarbeiter zum Bereitstellungsstichtag in einem Arbeitsverhältnis zu Vodafone steht.

² **Protokollnotiz:** Unterjährige Eintritte sind Eintritte, die zwischen dem 01.04 und dem 31.03. erfolgen.

³ **Protokollnotiz:** Auch für Mitarbeiter, die unterjährig innerhalb des Vodafone-Konzerns von einem Unternehmen zu einem anderen Unternehmen wechseln (Konzernwechsler), wird zum Wechselzeitpunkt ein anteiliger Beitrag von dem neuen Arbeitgeberunternehmen bereitgestellt. Sollte in diesem Fall ein Versorgungsfall gemäß vorliegendem Risikoplan innerhalb des zum Wechselzeitpunkt laufenden Versicherungsjahres eintreten, werden etwaige auf Beiträgen von Vorarbeitgebern beruhende Leistungsansprüche des Mitarbeiters aus dem Risikoplan auf den Leistungsanspruch angerechnet, der dem Mitarbeiter auf Basis des bei dem neuen Arbeitgeberunternehmen gewährten unterjährigen Beitrags zusteht.

- 1.4 Eine Beitragsbereitstellung nach den vorstehenden Ziffern erfolgt nur für Bereitstellungsstichtage, die vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Mitarbeiter die individuelle Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht.

2. Beitragshöhe

- 2.1 Der jährliche Risikobeitrag zur Finanzierung von Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod beträgt 0,6% des beitragsfähigen Einkommens. Bei unterjährigen Eintritten wird der Beitrag anteilig im Verhältnis des Zeitraums vom Eintrittszeitpunkt bis zum Ende des laufenden Versicherungsjahres zum Zeitraum des gesamten laufenden Versicherungsjahres ermittelt.
- 2.2 Das beitragsfähige Einkommen entspricht dem Zwölfwachen des im Monat Februar vor der jeweiligen Beitragsbereitstellung (Ziffer 1) - bei unterjährigen Eintritten des im Monat des Eintritts - vereinbarten (tariflichen) Brutto-Grundgehalts zuzüglich etwaiger übertariflicher Zulagen des Mitarbeiters. Für Mitarbeiter mit Provisionsvergütung tritt an die Stelle des Zwölfwachen monatlichen (tariflichen) Brutto-Grundgehalts zuzüglich etwaiger übertariflicher Zulagen das Zwölfwache monatliche (tarifliche) Brutto-Grundgehalt zuzüglich etwaiger übertariflicher Zulagen zuzüglich 50% der monatlich vereinbarten Zielprovision (Garantieprovision).

Andere Gehaltsbestandteile gehören nicht zum beitragsfähigen Einkommen (z. B. Einmalzahlungen, Funktionszulagen, vermögenswirksame Leistungen etc.).
- 2.3 Der Beitrag wird auf volle EUR kaufmännisch gerundet.

C. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Versorgungsleistungen

- 1.1 Der nach Abschnitt B Ziffer 1 bereitgestellte Risikobeitrag wird von Vodafone zur jeweils einjährigen Finanzierung von Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod verwendet. Nach näherer Maßgabe von Ziffer 1.2 wird für die Dauer der Berufsunfähigkeit eine laufende monatliche Berufsunfähigkeitsrente zugesagt und bei Tod ein Einmalkapital.
- 1.2 Jeder Risikobeitrag wird zum Bereitstellungsstichtag in eine Anwartschaft auf Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod umgerechnet. Die Anwartschaft entspricht der Versicherungsleistung, die die Risiko-Rückdeckungsversicherung bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod des Mitarbeiters zahlen würde, wenn Vodafone für die von diesem Plan erfassten Mitarbeiter eine technisch einjährige, kollektiv kalkulierte Risiko-Rückdeckungsversicherung auf Basis des in Anlage 1 genannten Versicherungstarifs mit den dort genannten Annahmen abschließen würde. Hierbei wird unterstellt, dass Vodafone an die Versicherung am jeweiligen Bereitstellungsstichtag einen Versicherungsbeitrag in Höhe der Summe aller nach Abschnitt B bereitzustellenden Risikobeiträge leisten würde.⁴
- 1.3 Vodafone behält sich vor, durch in Textform abgegebene Erklärung mit Wirkung ab dem nächsten Bereitstellungsstichtag die Bezugnahme auf den in Anlage 1 genannten Versicherungstarif als Bezugsgröße für die Leistungshöhe bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod zu beenden. Vodafone wird in diesem Fall eine alternative gleichwertige Risiko-Rückdeckungsversicherung auswählen oder eine alternative gleichwertige Verwendung des Risikobeitrags zugunsten der Mitarbeiter festlegen.

⁴ **Protokollnotiz:** Auch bei unterjährigem Eintritt ergibt sich die Anwartschaft auf Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod aus der Versicherungsleistung, welche die Versicherung gemäß Versicherungstarif im bei Eintritt laufenden Versicherungsjahr zahlen würde.

2. Definition Versorgungsfall

- 2.1 Der Versorgungsfall tritt ein, wenn die Voraussetzungen für eine der nachstehend genannten Versorgungsleistungen vorliegen:
- a) Leistung bei Berufsunfähigkeit nach Ziffer 3 dieser allgemeinen Bestimmungen;
 - b) Leistung bei Tod nach Ziffer 4 dieser allgemeinen Bestimmungen.
- 2.2 Weitere Anspruchsvoraussetzung ist, dass für den Mitarbeiter an dem letzten Bereitstellungsstichtag (Abschnitt B Ziffer 1), der dem Eintritt des Versorgungsfalls vorausgegangen ist, ein Risikobeitrag gemäß Abschnitt B bereitgestellt worden ist.
- 2.3 Auf die unter Ziffer 2.1 genannten Leistungen besteht ein Rechtsanspruch.

3. Leistung bei Berufsunfähigkeit

Mitarbeiter, die während eines laufenden Versicherungsjahres der Risiko-Rückdeckungsversicherung (Ziffer 1.2) berufsunfähig im Sinne des in Anlage 1 bezeichneten Versicherungstarifs werden und die noch nicht das Versicherungsendalter erreicht haben, haben auf Antrag Anspruch auf die entsprechende Leistung, die gemäß Risiko-Rückdeckungsversicherung geleistet würde. Während des Bezugs einer Leistung wegen Berufsunfähigkeit nach dem vorliegenden Plan wird für den Mitarbeiter weiter ein (anteiliger) jährlicher Risikobeitrag für die Leistung bei Tod bereitgestellt.

4. Leistung bei Tod

- 4.1 Stirbt der Mitarbeiter während eines laufenden Versicherungsjahres der Risiko-Rückdeckungsversicherung (Ziffer 1.2) und vor Erreichen des Versicherungsendalters, so haben die Hinterbliebenen des Mitarbeiters in der nachfolgend genannten Rangfolge auf Antrag Anspruch auf die entsprechende Leistung, die gemäß Risiko-Rückdeckungsversicherung geleistet würde, sofern der Mitarbeiter keine hiervon abweichende Hinterbliebenenbenennung nach Ziffer 4.2 vorgenommen hat:

- der verwitwete Ehepartner bzw. der eingetragene Lebenspartner des Mitarbeiters;
- sofern kein Ehepartner, bzw. eingetragener Lebenspartner, vorhanden ist: der namentlich benannte Lebensgefährte des Mitarbeiters;
- sofern weder ein Ehepartner bzw. eingetragener Lebenspartner noch ein namentlich benannter Lebensgefährte vorhanden ist: die Kinder des Mitarbeiters, die durch das Bundesministerium der Finanzen (BMF) als Hinterbliebene im steuerlichen Sinne⁵ anerkannt werden, als Gesamtgläubiger.

4.2 Der Mitarbeiter kann schriftlich gegenüber Vodafone eine abweichende Rangfolge der in Ziffer 4.1 genannten Hinterbliebenen festlegen sowie, bei mehreren gleichrangig begünstigten Hinterbliebenen, die prozentuale Verteilung der Leistung auf diese.

4.3 Voraussetzung für die Berechtigung eines Lebensgefährten auf die Leistung ist, dass bei der benannten Person die jeweils geltenden steuerlichen Voraussetzungen für das Vorliegen einer Hinterbliebenenversorgung bei Benennung eines Lebensgefährten erfüllt sind.⁶

5. Unverfallbarkeit

5.1 Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, bleibt die Anwartschaft auf die Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod aufrechterhalten, unabhängig davon, ob die gesetzlichen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen (§ 1b Abs. 1 BetrAVG) bereits erfüllt sind (vertragliche Unverfallbarkeit). Die Anwartschaft wird beitragsfrei fortgeführt.

⁵ Siehe Rn. 4 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 06.12.2017, IV C 5 – S 2333/17/10002.

⁶ Aktuelle Voraussetzung für die steuerliche Anerkennung einer Leistung an einen Lebensgefährten ist, dass spätestens zu Beginn der Auszahlungsphase der Hinterbliebenenleistung eine Versicherung des Beschäftigten in Textform vorliegt, in der neben der geforderten namentlichen Benennung des Lebensgefährten bestätigt wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht (vgl. Rn. 4 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 06.12.2017, IV C 5 – S 2333/17/10002).

- 5.2 Die Höhe des Anspruchs bei Eintritt des Versorgungsfalls richtet sich gemäß § 2 Abs. 5 BetrAVG nach den aus der beitragsfreien Fortführung der Anwartschaft für das laufende Versicherungsjahr für den jeweiligen Versorgungsfall resultierenden Leistungen. Die Anwartschaft auf Leistungen bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod bleibt damit im laufenden Versicherungsjahr bestehen (maximal bis zum Versicherungs- endalter) und entfällt danach mangels eines neuen Risikobeitrags für den ausgeschiedenen Mitarbeiter.

6. Auszahlung

6.1 Leistung bei Berufsunfähigkeit

- 6.1.1 Die Leistung wird als monatliche Rente ausgezahlt.

- 6.1.2 Die Auszahlung der monatlichen Rente erfolgt spätestens zum Letzten eines Kalendermonats und beginnt zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Eintritt der Berufsunfähigkeit, frühestens jedoch ab dem Kalendermonat, ab dem die Risiko-Rückdeckungsversicherung (Ziffer 1.2) nach Ablauf einer sich aus dem Versicherungsvertrag ergebenden Karenzzeit mit der Rentenzahlung beginnen würde. Bei ununterbrochener Fortdauer der Berufsunfähigkeit im Sinne des Versicherungstarifs wird die Rente letztmals für den Kalendermonat ausgezahlt, in dem der Mitarbeiter verstirbt, im Erlebensfall jedoch längstens bis zum Versicherungs- endalter.

- 6.1.3 Endet die Berufsunfähigkeit im Sinne des Versicherungstarifs vor einem der in Satz 2 von Ziffer 6.1.2 genannten Zeitpunkte, so endet der Anspruch auf die Leistung mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Berufsunfähigkeit endet.

- 6.1.4 Die laufende monatliche Rente wird jährlich um 1% p.a. angehoben.

6.2 Leistung bei Tod

6.2.1 Die Leistung wird als Einmalkapital ausgezahlt.

6.2.2 Das Einmalkapital wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt nach Eintritt des Todesfalls ausgezahlt, frühestens jedoch zu dem Kalendermonat, zu dem die Auszahlung der entsprechenden Leistung durch die Risiko-Rückdeckungsversicherung erfolgen würde.

D. ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN

1. Pflichten

Vodafone beabsichtigt, zur Finanzierung der Versorgungsleistungen eine Risiko-Rückdeckungsversicherung (Abschnitt C Ziffer 1.2) abzuschließen. Die zum Abschluss der Risiko-Rückdeckungsversicherung sowie die zur Weitergabe der von der Versicherungsgesellschaft benötigten Daten erforderliche Zustimmung gilt als erteilt, wenn der Mitarbeiter nicht unverzüglich schriftlich widerspricht. Der Mitarbeiter hat der Versicherungsgesellschaft die verlangten Auskünfte zu erteilen und sich einer etwa notwendigen Risikoprüfung zu unterziehen. Wer dem Versicherungsabschluss widerspricht oder die Mitwirkung unterlässt, verliert seine Anwartschaft auf Versorgungsleistungen.

Satz 4 gilt entsprechend, wenn und soweit ein Mitarbeiter nach dem Ergebnis einer Risikoprüfung nach Satz 3 nicht versicherbar ist. Sämtliche Rechte aus der abgeschlossenen Risiko-Rückdeckungsversicherung stehen ausschließlich Vodafone zu.

2. Abtretung und Verpfändung

Die Ansprüche aus dem Plan können von dem Mitarbeiter weder abgetreten noch verpfändet werden. Jede dennoch erfolgte Abtretung oder Verpfändung ist Vodafone gegenüber unwirksam.

3. Datenschutz

Vodafone ist verpflichtet, bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung sowie des Bundesdatenschutzgesetzes einzuhalten. Vodafone ist berechtigt, im Rahmen der Durchführung des Plans personenbezogene Daten der Mitarbeiter zu verarbeiten und – soweit notwendig – an Dritte zu übermitteln.

4. Anwendung des Betriebsrentengesetzes

Die Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes finden auf den Plan Anwendung.

ANLAGE 1

Versicherer:	Zurich Eurolife S.A.
Tarif:	Gruppenrisikolösung Team®
Versicherte Leistung:	Absicherung bei Berufsunfähigkeit bzw. bei Tod
Invaliditätsschutz:	Invaliditätsschutz für den eigenen Beruf
Art der Leistung:	Monatliche Rente (Berufsunfähigkeit) bzw. Einmalkapital (Tod)
Versicherungsendalter:	Individuelle Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung
Höchst Eintrittsalter:	66
Annahmelimit ohne Gesundheitsprüfung:	220.000 EUR p.a. (Invalidität) bzw. 3.5000.000 EUR (Todesfall)
Karenzzeit vor Beginn der Rentenzahlung bei Invalidität:	3 Monate
Garantierte Rentensteigerung bei Berufsunfähigkeit:	1% p.a.
Versicherungsbeitrag:	technisch einjährig in Höhe der Summe der am jeweiligen Bereitstellungsstichtag bereitgestellten Risikobeiträge
Versicherungsbeginn:	zum jeweiligen Bereitstellungsstichtag
Versicherungsablauf:	der Letzte des Monats, der dem nächsten Bereitstellungsstichtag vorausgeht; spätestens der Zeitpunkt, zu dem der Mitarbeiter das Versicherungsendalter erreicht
Versicherungsjahr:	Zeitraum, der mit dem Versicherungsbeginn beginnt und mit dem Versicherungsablauf endet.