

Vodafone

Pensionsplan Führungskräfte

SLT 2021

(VPF SLT 2021)

1. April 2021

Inhalt

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

H.	AUSZAHLUNG	16
1.	Einmalkapital.....	16
2.	Raten	17
3.	Rente	18
I.	ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN	19
1.	Abtretung und Verpfändung	19
2.	Datenschutz	19
3.	Anwendung des Betriebsrentengesetzes	19
J.	JEWELIGKEITSKLAUSEL	20
K.	INKRAFTTRETEN	20
	ANLAGE 1	21

A. EINFÜHRUNG

Mit diesem Pensionsplan werden die Regelungen der bisher bei Vodafone¹ für Führungskräfte geltenden Pensionspläne² neu strukturiert und an sich aus der praktischen Handhabung sowie der technischen Umsetzung des Pensionsplans ergebende Notwendigkeiten angepasst, ohne hierbei die grundlegende Systematik des Pensionsplans zu verändern. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass die bisher in den Pensionsplänen vorgesehene Grundabsicherung für die Versorgungsfälle Invalidität und Tod (Risikoabsicherung) ab dem 01.04.2021 durch einen neuen, versicherungsbasierten Schutz bei Berufsunfähigkeit und bei Tod ersetzt wird, deren Einführung über einen separaten Risikoplan erfolgt.

B. ZWECK UND HAUPTMERKMALE DES PENSIONSPLANS

Mit dem Pensionsplan bezweckt Vodafone, den Führungskräften³ 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. von der Führungskraft aufzuwendende Versorgungsbeiträge⁴ vor:

- Beiträge von Vodafone:
 - monatliche Grundbeiträge (Abschnitt D Ziffer 1),
- Beiträge der Führungskraft:

¹ Sofern in diesem Pensionsplan von „Vodafone“ die Rede ist, ist damit das Vodafone-Unternehmen gemeint, bei dem die jeweilige Führungskraft beschäftigt ist.

² Vodafone Pensionsplan Führungskräfte vom 01.07.2007 sowie Vodafone Pensionsplan Führungskräfte vom 01.01.2012.

³ Bei der Bezeichnung von Personen oder Personengruppen sind zur sprachlichen Vereinfachung und besseren Lesbarkeit stets Personen jeglichen Geschlechts (m/w/d) gemeint.

⁴ Alle Versorgungsbeiträge werden auf zwei Dezimalstellen kaufmännisch gerundet.

- monatliche Zusatzbeiträge (Abschnitt D Ziffer 2),
- Einmalbeiträge (Abschnitt D Ziffer 3).

Die Hauptmerkmale des Pensionsplans lassen sich wie folgt skizzieren:

Monatliche Grund- und Zusatzbeiträge

Vodafone entrichtet im Rahmen des Pensionsplans monatliche Grundbeiträge zur Altersversorgung. Das (monatliche) beitragsfähige Einkommen ist das monatliche Brutto-Grundgehalt.

Die Führungskraft kann außerdem freiwillig eigene monatliche Beiträge durch Entgeltumwandlung finanzieren (monatliche Zusatzbeiträge).

Einmalbeiträge

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

Versorgungskonto

Vodafone bzw. ein von Vodafone beauftragter Dritter führt für jede Führungskraft ein individuelles Versorgungskonto. Auf dem Konto werden alle von Vodafone und von der Führungskraft 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 der Führungskraft die Möglichkeit, an den Chancen, die die Entwicklung der Fonds bietet, zu partizipieren. Um unterschiedlichen Risikoneigungen der Führungskraft gerecht zu werden, bietet Vodafone der Führungskraft für die Beiträge Anlagealternativen mit unterschiedlichen Risikoprofilen.

Das Risiko der Sicherstellung der durch Vodafone und durch die Führungskraft finanzierten 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 durch Vodafone bzw. durch die Führungskraft finanzierten Beiträge (Beitragsgarantie).

Unverfallbarkeit

Endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass ein Versorgungsfall eingetreten ist, behält die ausgeschiedene Führungskraft 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.

C. GELTUNGSBEREICH

1. Dieser Pensionsplan gilt ab seinem Inkrafttreten für folgende Mitarbeiter:
 - Alle Führungskräfte von Vodafone, die dem Senior Leadership Team (SLT) angehören und mit denen Vodafone die Teilnahme an dem Pensionsplan vertraglich vereinbart.
 - Alle Führungskräfte von Vodafone, die bei Inkrafttreten des Pensionsplans in einem Arbeitsverhältnis zu Vodafone stehen und mit denen bislang die Teilnahme am Vodafone Pensionsplan Führungskräfte

vom 01.07.2007 bzw. am Vodafone Pensionsplan Führungskräfte vom 01.01.2012 vereinbart war oder die auf Basis einer der nachfolgend genannten Überleitungsregelungen in den Vodafone Pensionsplan Führungskräfte vom 01.07.2007 übergeleitet wurden:

- „Überleitung für die Essener Verband Leistungsordnung B in den Pensionsplan Führungskräfte“ vom 01.01.2007,
- „Überleitung für den Pensionsplan Mitarbeiter in den Pensionsplan Führungskräfte“ vom 01.07.2007.

2. Die bei Inkrafttreten dieses Pensionsplans bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen der Führungskräfte sowie die von diesen unter dem Vodafone Pensionsplan Führungskräfte vom 01.07.2007 bzw. unter dem Vodafone Pensionsplan Führungskräfte vom 01.01.2012 getroffenen Entscheidungen (z. B. bzgl. des Risikoprofils, der Hinterbliebenenbenennung) gelten bis zu einer neuen Entscheidung unverändert fort. Die für die Führungskräfte eingerichteten individuellen Versorgungskonten werden unter diesem Pensionsplan fortgeführt.
3. Die unter Ziffer 1 (2. Aufzählungspunkt) aufgeführten Überleitungsregelungen gelten unverändert fort. Soweit in diesen Überleitungsregelungen auf den Vodafone Pensionsplan Führungskräfte vom 01.01.2007 verwiesen wird, ist dies ab Inkrafttreten des vorliegenden Pensionsplans als Verweis auf diesen zu verstehen. Verweise in den Überleitungsregelungen auf konkrete Abschnitte bzw. Ziffern des Vodafone Pensionsplans vom 01.01.2007 sind als Verweise auf diejenigen Abschnitte und Ziffern des vorliegenden Pensionsplans zu verstehen, welche inhaltlich die entsprechenden Regelungen des Vodafone Pensionsplans vom 01.01.2007 ersetzen.

D. VERSORGUNGSBEITRÄGE

1. Monatliche Grundbeiträge

Vodafone gewährt den Führungskräften während der Beitragszeit monatliche Grundbeiträge. Diese betragen

- 3% des (monatlichen) beitragsfähigen Einkommens (Ziffer 4) bis zur maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze (Ziffer 5)

sowie

- 16% des (monatlichen) beitragsfähigen Einkommens (Ziffer 4) oberhalb der maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze (Ziffer 5).

2. Monatliche Zusatzbeiträge

2.1 Jede Führungskraft hat während der Beitragszeit die Möglichkeit, Entgelt aus ihrem (monatlichen) beitragsfähigen Einkommen (Ziffer 4) zur Finanzierung monatlicher Zusatzbeiträge umzuwandeln.

2.2 Die monatlichen Zusatzbeiträge dürfen 80% des (monatlichen) beitragsfähigen Einkommens (Ziffer 4) der Führungskraft im jeweiligen Umwandlungsmonat nicht übersteigen.

3. Einmalbeiträge

3.1 Jede Führungskraft 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. Beitragsfähiges Einkommen

- 4.1 Das (monatliche) beitragsfähige Einkommen entspricht dem monatlich gezahlten Brutto-Grundgehalt.
- 4.2 Andere Vergütungsbestandteile gehören nicht zum (monatlichen) beitragsfähigen Einkommen (z. B. Boni, einmalige Sonderzahlungen etc.), können aber, sofern es sich um Einmalzahlungen handelt, gemäß Ziffer 3 in Einmalbeiträge umgewandelt werden.

5. 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.

6. Umsetzung der Entgeltumwandlung

- 6.1 Die Entgeltumwandlung sowie deren Beendigung oder Änderung erfolgt rein elektronisch über das Vodafone Online-Konto der Führungskraft (Pension Plan Konto). Für die Entgeltumwandlung sowie deren Änderung gibt die Führungskraft die Höhe des Umwandlungsbetrags (nominal oder als Prozentwert vom beitragsfähigen Einkommen) sowie den umzuwandelnden Vergütungsbestandteil auf ihrem Pension Plan Konto ein.
- 6.2 Alle Entgeltumwandlungen nach diesem Pensionsplan gelten so lange, bis die Führungskraft sie beendet oder eine neue, geänderte Entgeltumwandlung vornimmt.
- 6.3 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.

- 6.4 Die Umwandlung darf sich nur auf künftige, noch nicht fällige Entgeltansprüche der Führungskraft erstrecken.
- 6.5 Bemessungsgrundlage für künftige Entgelterhöhungen oder sonstige entgeltabhängige Leistungen bleibt die Bruttovergütung, die die Führungskraft ohne die Umwandlung von Entgelt beziehen würde.

7. Beitragszeit

- 7.1 Die Beitragszeit endet grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.
- 7.2 Die Beitragszeit endet spätestens zu dem Zeitpunkt, zu dem die Führungskraft ihre individuelle Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, sofern zwischen Vodafone und der Führungskraft individualvertraglich nichts hiervon Abweichendes vereinbart wurde.

E. VERSORGUNGSKONTO UND ANLAGE DER BEITRÄGE

1. Individuelles Versorgungskonto

- 1.1 Für jede Führungskraft wird ein individuelles Versorgungskonto eingerichtet, auf dem die Versorgungsbeiträge auf separaten Unterkonten und getrennt nach Beiträgen von Vodafone und Beiträgen der Führungskraft spätestens zum Ultimo des Monats, in dem die umgewandelten Vergütungsbestandteile fällig geworden wären, gutgeschrieben werden.
- 1.2 Die Führungskraft hat jederzeit die Möglichkeit, den Stand ihres individuellen Versorgungskontos über ihr Pension Plan Konto einzusehen. Zusätzlich erhält die Führungskraft einmal jährlich eine Mitteilung über den Stand ihres 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. Die Führungskraft erwirbt keine unmittelbaren Ansprüche an den Fonds. Vodafone wählt die konkreten Investmentfonds aus und kann diese jederzeit ersetzen bzw. durch weitere ergänzen. Die Führungskraft hat hierbei kein Mitspracherecht.
- 2.2 Vodafone bietet der Führungskraft mehrere Anlagealternativen mit unterschiedlichen Risikoprofilen (siehe Anlage 1) an. Bei der Anlage der Versorgungsbeiträge berücksichtigt Vodafone das von der Führungskraft 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 eine Führungskraft 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 die Führungskraft jederzeit mit Wirkung für die Zukunft ändern. Die Änderung des Risikoprofils gilt einheitlich für alle Versorgungsbeiträge (bereits entrichtete und zukünftige

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.

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 der Führungskraft 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 der Führungskraft bzw. den versorgungsberechtigten Angehörigen zugutekommen.
- 2.8 Anfallende Kosten für die Vermögensverwaltung reduzieren nicht die Versorgungsbeiträge, sondern werden mit den Fondserträgen verrechnet.

F. 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 Die Führungskraft kann die Altersleistung auf Antrag in Anspruch nehmen, wenn sie 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 die Führungskraft das 60. bzw. (bei Erteilung einer Zusage ab dem 01.01.2012) das 62. Lebensjahr vollendet.

3. Invalidenleistung

3.1 Führungskräfte, die wegen Berufsunfähigkeit im Sinne des Vodafone Risikoplan Führungskräfte SLT 2021 (VRF SLT 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 die Führungskraft 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 die Führungskraft vor Eintritt eines Versorgungsfalls nach Ziffer 2 oder 3, so haben die Hinterbliebenen der Führungskraft in der nachfolgend genannten Rangfolge auf Antrag Anspruch auf eine Todesfalleistung, sofern die Führungskraft keine hiervon abweichende Hinterbliebenenbenennung nach Ziffer 4.2 vorgenommen hat:

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

4.2 Die Führungskraft 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.⁷

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

⁶ Siehe Rn. 4 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 06.12.2017, IV C 5 – S 2333/17/10002.

⁷ Bei Inkrafttreten dieses Pensionsplans bereits bestehende und Vodafone vorliegende Hinterbliebenenbenennungen behalten – bis zu einer etwaigen Änderung derselben durch die jeweilige Führungskraft – ihre Gültigkeit.

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

- 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 durch die Führungskraft finanzierten Teil des Versorgungsguthabens zusammensetzt. Der jeweilige Teil des Versorgungsguthabens entspricht dem Wert der aus den arbeitgeberfinanzierten bzw. durch die Führungskraft finanzierten Beiträgen erworbenen Investmentfondsanteile am letzten Werktag des Monats, der vor dem Monat der Auszahlung gemäß Abschnitt H 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.

G. UNVERFALLBARKEIT

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

H. AUSZAHLUNG

1. Einmalkapital

- 1.1 Das Versorgungsguthaben wird in allen Versorgungsfällen grundsätzlich als Einmalkapital ausgezahlt. Ebenso das Sterbegeld nach Abschnitt F Ziffer 4.4, welches zeitnah nach Versterben der Führungskraft, 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 der Führungskraft 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 der Führungskraft nach Eintritt eines Versorgungsfalls, aber vor Auszahlung des Einmalkapitals haben die Hinterbliebenen der Führungskraft im Sinne von Abschnitt F Ziffern 4.1 bis 4.3 in der sich daraus ergebenden Rangfolge und unter Berücksichtigung einer etwaig gemäß Abschnitt F Ziffer 4.2 vorgenommenen prozentualen Verteilung Anspruch auf das Einmalkapital.

2. Raten

- 2.1 Auf Antrag der Führungskraft 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.

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 F Ziffer 5. Dies gilt auch für alle anderen gemäß Abschnitt H erfolgenden Änderungen des Auszahlungszeitpunkts.

- 2.3 Wählt die Führungskraft die Ratenzahlung, so erfolgt spätestens am letzten Werktag des Monats, der vor der ersten Ratenzahlung liegt, die Anlage des Versorgungsguthabens zu 100% in Geldmarktfonds
- 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 der Führungskraft nach Eintritt des Versorgungsfalls, aber vor Auszahlung der ersten Rate oder während der Ratenzahlung haben die Hinterbliebenen der Führungskraft im Sinne von Abschnitt F Ziffern 4.1 bis 4.3 in der sich daraus ergebenden Rangfolge und unter Berücksichtigung einer etwaig gemäß Abschnitt F Ziffer 4.2 vorgenommenen prozentualen Verteilung Anspruch auf die ausstehenden Raten.

3. Rente

- 3.1 Auf Antrag der Führungskraft 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 Die Führungskraft 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 der Führungskraft 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 der Führungskraft 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.

I. ERGÄNZENDE BESTIMMUNGEN

1. Abtretung und Verpfändung

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

2. Datenschutz

Vodafone ist verpflichtet, bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung sowie des Bundesdatenschutzgesetzes einzuhalten. Vodafone ist berechtigt, im Rahmen der Durchführung des Pensionsplans personenbezogene Daten der Führungskräfte 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.

J. JEWEILIGKEITSKLAUSEL

Der Pensionsplan gilt für die von dessen Geltungsbereich erfassten Mitarbeiter in seiner jeweils gültigen Fassung.

K. INKRAFTTRETEN

Dieser Pensionsplan tritt am 01.04.2021 in Kraft und ersetzt den Vodafone Pensionsplan Führungskräfte vom 01.07.2007 sowie den Vodafone Pensionsplan Führungskräfte vom 01.01.2012.

1. April 2021

ANLAGE 1

a) Wachstum

b) Balance

c) Sicherheit