

**Vodafone**

**Pensionsplan**

**Mitarbeiter 2021**

**(VPM 2021)**

1. April 2021

# Inhalt

<b>A.</b>	<b>ZWECK UND HAUPTMERKMALE DES PENSIONSPLANS .....</b>	<b>4</b>
<b>B.</b>	<b>VERSORGUNGSBEITRÄGE.....</b>	<b>7</b>
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
<b>C.</b>	<b>VERSORGUNGSKONTO UND ANLAGE DER BEITRÄGE .....</b>	<b>10</b>
1.	Individuelles Versorgungskonto.....	10
2.	Anlage der Versorgungsbeiträge .....	11
<b>D.</b>	<b>VERSORGUNGSLEISTUNGEN .....</b>	<b>12</b>
1.	Definition Versorgungsfall.....	12
2.	Altersleistung.....	13
3.	Invalidenleistung .....	13
4.	Todesfalleistung .....	13
5.	Höhe der Versorgungsleistungen .....	15
<b>E.</b>	<b>UNVERFALLBARKEIT .....</b>	<b>16</b>
<b>F.</b>	<b>AUSZAHLUNG .....</b>	<b>16</b>

---

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

## **A. ZWECK UND HAUPTMERKMALE DES PENSIONS-PLANS**

Mit dem Pensionsplan bezweckt Vodafone, den Mitarbeitern<sup>1</sup> 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 Versorgungsbeiträge<sup>2</sup> 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:

---

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

<sup>2</sup> 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 Provisionsvergütung<sup>3</sup> 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.

---

<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup>

- 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-Grundgehalt<sup>5</sup> zuzüglich etwaiger übertariflicher Zulagen des Mitarbeiters. Für Mitarbeiter mit Provisionsvergütung<sup>3</sup> entspricht das (monatliche) beitragsfähige Einkommen dem monatlich gezahlten (tariflichen) Brutto-Grundgehalt zuzüglich etwaiger übertariflicher Zulagen zuzüglich 50% der vereinbarten Zielprovision (Garantieprovision).

---

<sup>4</sup> Es kann nur der jeweils volle kalendermonatliche Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen umgewandelt werden.

<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup>

## **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

---

<sup>6</sup> 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 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 Sinne<sup>7</sup> 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.<sup>8</sup>

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.<sup>9</sup>

---

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

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

<sup>9</sup> 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.<sup>10</sup>

- 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

---

<sup>10</sup> 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 Versorgungsanwartschaften 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