

Unilever-Versorgungsordnung

(U V O)

Stand: 1. Januar 2003



Deutsche Unilever-Gruppe

Inhalt

	<u>Seite</u>
I. Geltungsbereich	1
II. Versorgungszusage	2
III. Versorgungsordnung	2
1. Grundlagen der Versorgung	2
1.1 Versorgungsfähiges Einkommen	2
1.2 Versorgungsfähige Dienstzeit	4
2. Versorgung des Mitarbeiters	4
2.1 Anspruch auf Altersversorgung	4
2.2 Höhe der Altersversorgung	5
2.3 Bestandteile der Versorgung	6
2.4 Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
2.5 Invalidenversorgung	7
3. Hinterbliebenenversorgung	
3.1 Allgemeines	8
3.2 Witwen-/Witwerversorgung	9
3.3 Waisenversorgung	10
4. Zahlung und Sicherheit	11
4.1 Zahlung des Firmenzuschusses	11
4.2 Ansprüche ausgeschiedener Mitarbeiter	11
4.3 Sicherung der Ansprüche	12
4.4 Vorbehalte	12
5. Sonstige Regelungen	13
5.1 Pflichten der Anspruchsberechtigten	13
5.2 Änderungen	13
5.3 Erfüllungsort	13
5.4 Inkrafttreten	14
5.5 Besitzstand	14

Anlage 1: Verzeichnis der Firmen mit UVO-Zusage

Anlage 2: Beitragspflichtige Bezüge

Anlage 3: Besitzstandsregelung

Unilever-Versorgungsordnung (UVO)

Konzernbetriebsvereinbarung
über die betriebliche Altersversorgung
in der deutschen Unilever-Gruppe

Die Geschäftsleitung der Unilever Deutschland GmbH schliesst -auch im Namen der mit ihr verbundenen Unternehmen bzw. anderer Unternehmen der internationalen Unilevergruppe in Deutschland- mit dem Konzernbetriebsrat der deutschen Unilevergruppe folgende Konzernbetriebsvereinbarung ab:

I. Geltungsbereich

1. Ab 1. Januar 1992 wird die betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter der deutschen Unilevergruppe durch die Unilever-Versorgungsordnung (UVO) geregelt.
2. Mitarbeiter im Sinne dieser Versorgungsordnung sind die männlichen und weiblichen Mitarbeiter, die bei der Unilever Deutschland GmbH, den mit ihr verbundenen Unternehmen oder den Unternehmen der internationalen Unilevergruppe in Deutschland beschäftigt sind (Anlage 1).
3. Die UVO löst die Konzernbetriebsvereinbarung über die betriebliche Altersversorgung -Neue Versorgungsordnung- vom 4. September 1986 (NVO) sowie die Konzernbetriebsvereinbarung über die Gesamtversorgungsregelung vom 13. Juni 1985 (GVR) ab.
4. Dementsprechend umfasst die UVO die Versorgungsregelung für zwei Mitarbeitergruppen:

Gruppe G	(bisher GVR) und
Gruppe N	(bisher NVO sowie Neueinstellungen).

Zur **Gruppe G** gehören alle Mitarbeiter, bei denen das Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli 1985 und die Berolina-Mitgliedschaft vor dem 1. Januar 1986 begonnen haben.

Die **Gruppe N** umfasst alle Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis nach dem 30. Juni 1985 begonnen hat. Ferner gehören zu dieser Gruppe alle Mitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Juli 1985, die Berolina-Mitgliedschaft jedoch erst nach dem 1. Januar 1986 begonnen hat.

II. Versorgungszusage

1. Den Mitarbeitern wird eine Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung zugesagt.
2. Auf diese Leistungen besteht ein Rechtsanspruch, der mit Erfüllung der Voraussetzungen erworben wird.
3. Der Anspruch besteht gegen dasjenige Unternehmen, bei dem der Mitarbeiter zuletzt beschäftigt war (nachfolgend "Firma" genannt).
4. Voraussetzungen für die Leistungen aus dieser Versorgungsordnung sind die beitragspflichtige Mitgliedschaft des Mitarbeiters in der Pensionskasse Berolina und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Firma durch Erreichen der Altersgrenze, Invalidität oder Tod.

III. Versorgungsordnung

1. Grundlagen der Versorgung

1.1 Versorgungsfähiges Einkommen

- 1.1.1 Grundlage für die Berechnung der Versorgung ist das versorgungsfähige Einkommen.

Für die **Gruppe G** ist das versorgungsfähige Einkommen die Summe der Bezüge, die in den letzten 12 Monaten vor dem Einsetzen der Pension der Berolina-Beitragspflicht unterlegen haben.

Für die **Gruppe N** wird das versorgungsfähige Einkommen als Jahresdurchschnitt aus den Bezügen errechnet, die in den letzten 36 Monaten vor dem Einsetzen der Pension der Berolina-Beitragspflicht unterlegen haben.

Bei der Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung wird das Einkommen der letzten 12 Monate zugrundegelegt.

- 1.1.2 Setzt die Berolina-Pension im Laufe eines Monats ein, wird dieser Monat mit dem vollen versorgungsfähigen Einkommen in die Berechnung einbezogen.

- 1.1.3 Die Höchstgrenze für das versorgungsfähige Jahres-Einkommen beträgt im Jahr 2003 €92.700. Diese Höchstgrenze wird bei jeder Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung um 150% des Anhebungsbetrages erhöht.
- 1.1.4 Die beitragspflichtigen Bezüge setzen sich in der Regel aus mehreren Einkommensbestandteilen zusammen. Diejenigen Einkommensbestandteile, die bei der Ermittlung des versorgungsfähigen Einkommens bis zur Höchstgrenze berücksichtigt werden, sind in der Anlage 2 aufgeführt.
- 1.1.5 Schichtzuschläge werden gemäss Anlage 2 nicht bei der Ermittlung des versorgungsfähigen Einkommens berücksichtigt. ~~Ausserhalb dieser Versorgungsordnung werden jedoch Schichtzuschläge bei der Pensionskasse Berolina versichert.~~ (Diese Regelung wurde ab. 1.1.2003 für Neufälle ausser Kraft gesetzt)
- 1.1.6 Werden beitragspflichtige Einkommensbestandteile zwar laufend, aber in unregelmässiger Höhe gezahlt, sind der Berechnung des versorgungsfähigen Einkommens folgende Bezüge zugrunde zu legen:

bei der **Gruppe G** die Bezüge der letzten 12 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

bei der **Gruppe N** der Jahresdurchschnitt aus den Bezügen der letzten 36 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

- 1.1.7 Bei der Ermittlung des versorgungsfähigen Einkommens wird eine von Ziffer 1.1.1 abweichende Regelung angewendet, wenn sich Einkommensgrundlagen in den letzten 5 Jahren vor Eintritt des Versorgungsfalles ohne Verschulden des Mitarbeiters zu seinem Nachteil verändert haben. In einem derartigen Fall wird zur Ermittlung eines Firmenzuschusses
- eine Berechnung auf Basis des versorgungsfähigen Einkommens zum Zeitpunkt der Pensionierung und
 - eine Berechnung auf Basis des versorgungsfähigen Einkommens vor Eintritt der obengenannten Änderungen vorgenommen. Der Mitarbeiter erhält den höheren Firmenzuschuss. Diese Regelung gilt nicht für Änderungen des Beschäftigungsumfanges (z.B. Teilzeitbeschäftigung) nach Ziffer 2.2.3.

1.2 Versorgungsfähige Dienstzeit

1.2.1 Als versorgungsfähige Dienstzeit gilt die Dienstzeit, in der der Mitarbeiter beitragspflichtiges Mitglied der Berolina war.

1.2.2 Die versorgungsfähige Dienstzeit wird nach Dienstjahren und -monaten gerechnet. Die höchstmögliche versorgungsfähige Dienstzeit beträgt 38 Jahre.

Vor dem Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung liegende Dienstzeiten, die als versorgungsfähig anerkannt wurden, obwohl eine beitragspflichtige Mitgliedschaft in der Pensionskasse Berolina nicht bestanden hat, gelten in der UVO fort.

1.2.3 seit 23. Juni 2000 aufgehoben.

2. Versorgung des Mitarbeiters

2.1 Anspruch auf Altersversorgung

2.1.1 Der Mitarbeiter erwirbt einen Anspruch auf Altersversorgung, wenn das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 65. Lebensjahres (Regelaltersgrenze) beendet wird.

2.1.2 Endet das Arbeitsverhältnis vor der Regelaltersgrenze, hat der Mitarbeiter frühestens ab Vollendung des 60. Lebensjahres (z.B. Schwerbehinderung) Anspruch auf gekürzte Leistungen der Altersversorgung gemäss Ziffer 2.4.

2.1.3 Werden Mitarbeiter über die Regelaltersgrenze hinaus weiterbeschäftigt, ruht die Altersversorgung in Höhe des Anspruches per Alter 65 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Beim Einsetzen der Leistungen wird die Höhe der ruhenden Versorgung überprüft und gegebenenfalls angepasst. Hierfür gelten die Regeln von § 16 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 19. Dezember 1974 (Betriebsrentengesetz) entsprechend, jedoch mit der Massgabe, dass an die Stelle des gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungszeitraums von drei Jahren der Zeitraum tritt, der zwischen der Regelaltersgrenze und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegt.

2.2 Höhe der Altersversorgung

- 2.2.1 Für das versorgungsfähige Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, die am Tag vor Pensionsbeginn gültig ist, wird folgende Altersversorgung garantiert (wobei abweichend hierzu für 2003 eine fiktive Grenze von 56.400 € vereinbart wurde):

für Mitarbeiter der **Gruppe G** beträgt die Altersversorgung für jedes versorgungsfähige Dienstjahr 0,5%, höchstens jedoch 19,0% für die gesamte Dienstzeit. Die bis zum 31. Dezember 1991 erworbenen Ansprüche aus der Gesamtversorgungsregelung werden gegebenenfalls auch über die genannten 19,0% hinaus gemäss Ziffer 5.5 berücksichtigt;

für Mitarbeiter der **Gruppe N** beträgt die Altersversorgung für jedes versorgungsfähige Dienstjahr 0,4%, höchstens jedoch 15,2% für die gesamte Dienstzeit.

- 2.2.2 Für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens, der die (fiktive) Beitragsbemessungsgrenze übersteigt, beträgt die Altersversorgung für jedes versorgungsfähige Dienstjahr 1,5%, höchstens jedoch 55% für die gesamte Dienstzeit.
- 2.2.3 Hat sich bei einem Mitarbeiter während der versorgungsfähigen Dienstzeit eine Änderung im Beschäftigungsumfang (z.B. Teilzeitbeschäftigung) ergeben, wird der Zeitraum dieser Änderung anteilig in der Berechnung der Altersversorgung berücksichtigt.

Grundlage der Berechnung ist das versorgungsfähige Einkommen, das der Mitarbeiter gemäss Ziffer 1.1.1 vor Einsetzen der Pension auf Basis einer vollen Arbeitszeit erhalten hat oder erhalten hätte. Die hieraus ermittelte Altersversorgung wird entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad (Teilzeit/Vollzeit) während der gesamten versorgungsfähigen Dienstzeit gemindert.

2.3 Bestandteile der Versorgung

- 2.3.1 Der nach Ziffer 2.2 errechnete Betrag der betrieblichen Altersversorgung setzt sich zusammen aus:
- der Berolina-Pension und Pensionen anderer Versorgungseinrichtungen des Konzerns, soweit sie nicht aus der Versicherung der rentenversicherungspflichtigen Schichtzuschläge stammen sowie

- Leistungen aufgrund sonstiger Versorgungszusagen einer Konzernfirma und Versorgungsleistungen Dritter, wenn auf diese Leistungen während der versorgungsfähigen Dienstzeit ein Anspruch mit finanzieller Beteiligung einer Konzernfirma erworben wurde; ausgenommen hiervon sind Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung.

Erreicht die Summe dieser Bestandteile nicht die nach Ziffer 2.2 garantierte Höhe der Altersversorgung, gleicht die Firma den Fehlbetrag durch einen Firmenzuschuss aus.

- 2.3.2 Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) werden bis zur Höhe der Grundrente, die nach dem Bundes-Versorgungsgesetz entsprechend dem Grad der Erwerbsminderung ermittelt wird, nicht auf die betriebliche Altersversorgung angerechnet. Der darüber hinausgehende Teilbetrag der Unfallrente wird mit einem Drittel, höchstens jedoch bis zur Höhe des Firmenzuschusses gegen die betriebliche Altersversorgung verrechnet. Das gleiche gilt für entsprechende Renten aufgrund ausländischer Gesetze oder gesetzlicher Haftpflicht. Treffen mehrere derartige Renten zusammen, werden sie zur Feststellung des Anrechnungsbetrages zusammengerechnet.

Kinderzulagen bleiben unberücksichtigt.

- 2.3.3 Bei der Altersversorgung wird Arbeitslosengeld einschliesslich eventueller Sozialversicherungsbeiträge angerechnet, soweit die Firma zur Erstattung herangezogen wird.
- 2.3.4 Hat sich ein Mitarbeiter Versorgungsansprüche nach den Ziffern 2.3.1 und 2.3.2 abgelten lassen (z.B. Rückzahlung von Berolina-B-Beiträgen), werden die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung entsprechend dem abgefundenen Versorgungsanspruch gekürzt.

2.4 **Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Endet das Arbeitsverhältnis vor Erreichen des 65. Lebensjahres, wird die jährliche Altersversorgung wegen der längeren Laufzeit gemindert.

Die Minderung wegen der längeren Laufzeit beträgt für jedes bis zum 65. Lebensjahr fehlende Dienstjahr 3%. Die Altersversorgung wird jedoch höchstens um 9% beziehungsweise um den Betrag des Firmenzuschusses gekürzt. Die jeweils niedrigere Kürzung kommt zur Anwendung.

2.5 Invalidenversorgung

- 2.5.1 Invalidität im Sinne dieser Versorgungsordnung ist die Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit bzw. die teilweise oder volle Erwerbsminderung des Mitarbeiters. Sie ist vom Mitarbeiter nachzuweisen durch Vorlage des entsprechenden Bescheides eines Rentenversicherungsträgers.

Mitarbeiter, die am 01. Januar 2001 das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente eine Invalidenversorgung entsprechend dieser Vereinbarung. Dabei steht es im Ermessen der Firma, ausnahmsweise auch ohne Vorlage des Bescheids eines Rentenversicherungsträgers eine Invalidenversorgung nach dieser Versorgungsordnung unter folgenden Voraussetzungen zu gewähren:

- Der Mitarbeiter scheidet wegen Erwerbsminderung aus einem mit einer Konzernfirma bestehenden Arbeitsverhältnis aus und
- die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Erwerbsminderungsrente werden wegen einer Resterwerbsfähigkeit von mehr als sechs Stunden nicht erfüllt.

Ist der Mitarbeiter nicht bei einem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, entscheidet die Firma über die Anerkennung von Invalidität aufgrund eines firmenseitig einzuholenden ärztlichen Gutachtens.

- 2.5.2 Der Anspruch auf Invalidenversorgung entsteht, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Invalidität endet und der Mitarbeiter mindestens fünf Jahre beitragspflichtiges Mitglied der Berolina gewesen ist. Bei Arbeitsunfällen entfällt diese Wartezeit.

Massgebend für den Zeitpunkt, an dem der Anspruch auf Invalidenversorgung entsteht, sind die einschlägigen Regelungen in der Satzung der Pensionskasse Berolina.

- 2.5.3 Das versorgungsfähige Einkommen, das bei der Berechnung der Invalidenversorgung zugrundegelegt wird, ist die Summe der Bezüge, die in den letzten 12 Monaten vor Einsetzen der Pension der Berolina-Beitragspflicht unterlegen haben.
- 2.5.4 Die Invalidenversorgung orientiert sich an der Altersversorgung, die der Mitarbeiter mit Vollendung des 62. Lebensjahres erhalten würde. Hat der Mitarbeiter bei Eintritt der Invalidität das 62. Lebensjahr bereits vollendet, ist der Zeitpunkt der Invalidisierung massgebend für die Berechnung der Versorgung.

Hierbei werden für das versorgungsfähige Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (in 2003 der fiktiven Grenze) folgende Prozentsätze zugrundegelegt:

bei Mitarbeitern der **Gruppe G** 0,5% pro versorgungsfähiges Dienstjahr, höchstens jedoch 19,0% für die gesamte Dienstzeit. Die bis zum 31. Dezember 1991 aus der Gesamtversorgungsregelung erworbenen Ansprüche auf Invalidenversorgung werden gegebenenfalls auch über die genannten 19,0% hinaus gemäss Ziffer 5.5 berücksichtigt;

bei Mitarbeitern der **Gruppe N** 0,43% pro versorgungsfähiges Dienstjahr, höchstens jedoch 16,3% für die gesamte Dienstzeit.

Für den Teil des versorgungsfähigen Einkommens, der die (fiktive) Beitragsbemessungsgrenze übersteigt, gilt Ziffer 2.2.2 entsprechend.

- 2.5.5 Bei der Invalidenversorgung wird im Falle der Berufsunfähigkeit das Arbeitslosengeld einschliesslich eventueller Sozialversicherungsbeiträge - soweit es von der Firma zu erstatten ist- auf den Firmenzuschuss in der Höhe angerechnet, in der es die aus der Berufsunfähigkeit abgeleitete Erwerbsunfähigkeitsrente übersteigt.

3. **Hinterbliebenenversorgung**

3.1 **Allgemeines**

- 3.1.1 Beim Ableben eines Mitarbeiters oder Pensionärs erwerben die Hinterbliebenen einen Anspruch auf

- Witwen-/Witwerversorgung
- Voll-/Halbwaisenversorgung.

Der Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung besteht nur, wenn der/die Verstorbene mindestens fünf Jahre beitragspflichtiges Mitglied der Berolina war. Bei Arbeitsunfällen entfällt diese Wartezeit.

- 3.1.2 Berechnungsgrundlage für die Hinterbliebenenversorgung ist

- beim Ableben eines Pensionärs die Versorgung, die er zum Zeitpunkt seines Ablebens erhalten hat;
- beim Ableben eines Mitarbeiters während der aktiven Dienstzeit die Versorgung, die sich wie im Invaliditätsfall auf Basis des versorgungsfähigen Einkommens der letzten 12 Monate errechnet.

3.1.3 Sind mehrere Hinterbliebene versorgungsberechtigt, darf

- die Summe aller Hinterbliebenenversorgungen 100%,
- die Summe aller Waisenversorgungen neben einer Witwen- oder Witwerversorgung 40%

der Berechnungsgrundlage nicht überschreiten. Beim Überschreiten dieser Grenze wird jede Waisenversorgung anteilig gekürzt.

3.2 **Witwen-/Witwerversorgung**

3.2.1 Die Regelungen für die nachstehend aufgeführte Versorgung der Witwen gelten sinngemäß für die Witwerversorgung.

3.2.2 Die Witwenversorgung beträgt 60% der Berechnungsgrundlage nach Ziffer 3.1.2.

3.2.3 Auf die Witwenversorgung werden Versorgungsleistungen gemäss Ziffer 2.3 entsprechend angerechnet.

3.2.4 Der Prozentsatz der Versorgung mindert sich, wenn die Witwe deutlich jünger ist als ihr verstorbener Ehemann;

- erfolgte die Eheschliessung vor Vollendung des 65. Lebensjahres des verstorbenen Ehemannes, wird bis zu einem Altersunterschied von 10 Jahren kein Abschlag auf den Firmenzuschuss vorgenommen. Für jedes darüber hinausgehende Jahr vermindert sich die Höhe des Firmenzuschusses um 2.5%
- erfolgte die Eheschliessung nach Vollendung des 65. Lebensjahres des verstorbenen Ehemannes, wird bis zu einem Altersunterschied von fünf Jahren kein Abschlag vorgenommen. Für jedes darüber hinausgehende Jahr vermindert sich bis zu einem Altersunterschied von zehn Jahren die Höhe des Firmenzuschusses um 2.5%, für jedes weitere Jahr des Altersunterschiedes um 5%.

3.2.5 Bei Wiederheirat einer Witwe entfällt der Firmenzuschuss ohne Abfindung am Ende des Heiratsmonats. Bei erneuter Witwenschaft lebt der Firmenzuschuss in Höhe des zuletzt gezahlten Betrages wieder auf.

3.3 Waisenversorgung

- 3.3.1 Beim Ableben eines Mitarbeiters oder Pensionärs erwerben die Voll- und Halbweisen einen Anspruch auf Waisenversorgung.

Die Begriffe "Halbwaise" und "Vollwaise" werden durch die Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung definiert. Abweichend hiervon gelten als Vollweisen:

- Kinder aus geschiedenen Ehen und
- nicht-eheliche Kinder,

wenn nachgewiesen wird, dass der finanzielle Unterhalt des Kindes überwiegend von dem verstorbenen Mitarbeiter oder Pensionär bestritten worden ist.

- 3.3.2 Die Waisenversorgung beträgt für jede Halbwaise 20%, für jede Vollwaise 50% der Berechnungsgrundlage nach Ziffer 3.1.2.

- 3.3.3 Bestandteil der Waisenversorgung sind die auf die Waise entfallenden Versorgungsleistungen gemäss Ziffer 2.3.1. Wird die betriebliche Waisenversorgung über das 18. Lebensjahr hinaus gezahlt, werden folgende Leistungen auf die Waisenversorgung angerechnet:

- Versorgungsleistungen für die Waise aus der gesetzlichen Unfallversicherung gemäss Ziffer 2.3.2;
- Erhöhungsbetrag in Höhe des Kinderzuschusses aus der Waisenrente der gesetzlichen Rentenversicherung;
- Sonstige Leistungen Dritter (z.B. BAföG-Zuschüsse, Ausbildungsvergütungen).

Wird die Waisenversorgung nach Vollendung des 18. Lebensjahres gegen staatliche Beihilfen oder staatliche Versorgungsleistungen aufgerechnet, entfällt in Höhe des Aufrechnungsbetrages die Weitergewährung der betrieblichen Waisenversorgung.

- 3.3.4 Die Zahlung der Waisenversorgung endet mit dem Monat, in dem die Waise das 18. Lebensjahr vollendet.

Befindet sich jedoch die Waise über das 18. Lebensjahr hinaus in regelmäßiger und voller Schul-, Hochschul- oder Berufsausbildung, endet die Waisenversorgung mit dem Monat, in dem die Ausbildung abgeschlossen wird. Die Versorgung endet jedoch spätestens mit dem Monat, in dem die Waise das 25. Lebensjahr vollendet.

Die Waisenversorgung wird über das 25. Lebensjahr hinaus gewährt, wenn

- die Ausbildung der Waise durch die Erfüllung der gesetzlichen Wehr- oder Ersatzdienstpflicht verzögert oder unterbrochen wird und
- die Ausbildung im Anschluss an die Dienstzeit aufgenommen oder fortgesetzt wird.

Die Versorgung über das 25. Lebensjahr hinaus wird jedoch längstens für einen Zeitraum gewährt, der der abgeleiteten Dienstzeit entspricht. Während der Dienstzeit ruht die Versorgung.

4. Zahlung und Sicherheit

4.1 Zahlung des Firmenzuschusses

4.1.1 Der Firmenzuschuss wird monatlich nachträglich ausgezahlt. Die erste Zahlung des Firmenzuschusses erfolgt zusammen mit der ersten Zahlung der Berolina-Pension, die letzte Zahlung wird für den Monat vorgenommen, in dem der Anspruch endet.

4.1.2 Der Firmenzuschuss wird lebenslang gezahlt. Er endet jedoch

- bei einem wegen Invalidität pensionierten Mitarbeiter mit dem Wegfall der Invalidität vor Erreichen der in Ziffer 2.1 genannten Altersgrenze;
- bei einer Witwe oder einem Witwer mit der Wiederheirat;
- bei einer Waise mit dem Wegfall der Waisenversorgungsberechtigung nach Ziffer 3.3.

4.1.3 Die Höhe der betrieblichen Versorgung wird regelmäßig nach den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes überprüft und gegebenenfalls angepasst. Für Neuzusagen ab dem 01. Januar 2002 werden die laufenden Leistungen jährlich um ein Prozent angepasst. Eine Minderung des bei Beginn der Leistung festgesetzten Firmenzuschusses wird nicht vorgenommen.

4.2 Ansprüche ausgeschiedener Mitarbeiter

4.2.1 Ist das Arbeitsverhältnis beendet worden, ohne dass damit Leistungen nach dieser Versorgungsordnung einsetzen, bleibt eine unverfallbare Anwartschaft auf Firmenpension erhalten, wenn die Voraussetzungen des Betriebsrentengesetzes erfüllt werden.

4.2.2 Der Umfang dieser Anwartschaft richtet sich nach den Vorschriften des Gesetzes in seiner jeweils gültigen Fassung.

4.3 **Sicherung der Ansprüche**

Entsprechend dem Betriebsrentengesetz ist die Firma Mitglied des Pensions-Sicherungs-Vereins VVaG. Dieser Verein garantiert im Rahmen der vom Gesetz vorgegebenen Grenzen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers die Sicherheit der laufenden Firmenzuschüsse aus dieser Versorgungsordnung und die Sicherheit der unverfallbaren Anwartschaften auf Firmenzuschüsse.

4.4 **Vorbehalte**

- 4.4.1 Die Unilever Deutschland GmbH behält sich vor, die Versorgungsordnung zu ändern und künftige Ansprüche aus der Versorgungsordnung zu kürzen oder einzustellen, wenn
- die wirtschaftliche Lage der Firma sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert, dass der Firma eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann, oder
 - der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der Berolina oder anderen Versorgungseinrichtungen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändern, oder
 - die rechtliche, insbesondere die steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen sich so wesentlich ändert, dass der Firma die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann, oder
 - die praktische Anwendung dieser Versorgungsordnung zeigt, dass einzelne Bestimmungen nicht zu dem angestrebten Ziel führen.
- 4.4.2 Wenn die Geschäftsleitung der Unilever Deutschland GmbH von den Vorbehalten Gebrauch machen will, wird sie in Verhandlungen mit dem Konzernbetriebsrat eintreten. Sollten die Verhandlungen nicht zu einer Einigung führen, ist die Unilever Deutschland GmbH berechtigt, unter Beachtung der jeweils geltenden Rechtslage, die Vorbehalte mit einer Ankündigungsfrist von 3 Monaten zu erklären.
- 4.4.3 Die Firma behält sich vor, künftige Ansprüche aus dieser Versorgungsordnung zu kürzen oder einzustellen, wenn der Anspruchsberechtigte Handlungen begeht, die in grober Weise zum Nachteil der Firma gegen Treu und Glauben verstossen.

5. Sonstige Regelungen

5.1 Pflichten der Anspruchsberechtigten

5.1.1 Der versorgungsberechtigte Mitarbeiter und seine Hinterbliebenen sind verpflichtet, der Firma jederzeit sämtliche Auskünfte zu erteilen und sämtliche Nachweise zu erbringen, die im Zusammenhang mit dieser Versorgungsordnung erforderlich sind.

5.1.2 Der Anspruchsberechtigte ist insbesondere verpflichtet, der Firma

- bei Invalidität den Bescheid der Rentenversicherung vorzulegen,
- den Wegfall der Invalidität mitzuteilen und
- den Bezug von Einkünften und Leistungen anzuzeigen, die auf die betriebliche Altersversorgung nach Ziffer 2.3 anzurechnen sind.

5.1.3 Der Anspruchsberechtigte ist verpflichtet, rechtzeitig Versorgungsleistungen zu beantragen, die nach Ziffer 2.3 auf die betriebliche Altersversorgung angerechnet werden.

Wird eine derartige Leistung beim Einsetzen der Altersversorgung nicht gewährt, weil ein berechtigter Antrag nicht oder nicht rechtzeitig gestellt wurde, trägt der Anspruchsberechtigte die finanziellen Folgen. Dies gilt gleichermaßen für berechtigte Anträge, die aus Gründen abgelehnt werden, die im Verantwortungsbereich des Mitarbeiters liegen.

5.1.4 Der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung darf nicht abgetreten, verpfändet oder beliehen werden.

5.2 Änderungen

5.2.1 Für eine Kündigung oder Änderung dieser Konzernbetriebsvereinbarung sind die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes massgebend.

5.2.2 Bei Änderungen werden die bis zum Zeitpunkt der Änderung erworbenen Versorgungsanswartschaften dem Betrag nach nicht berührt.

5.2.3 Für Unternehmen, Betriebe oder Betriebsteile, die nach Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung vom Konzern übernommen werden, können durch Betriebs- oder Gesamtbetriebsvereinbarung Regelungen getroffen werden, die von dieser Versorgungsordnung abweichen.

5.3 Erfüllungsort

Erfüllungsort für alle Rechte und Pflichten, die sich aus dieser Versorgungsordnung ergeben, ist der Sitz der Firma.

5.4 Inkrafttreten

Diese Versorgungsordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 1992 in Kraft.

5.5 Besitzstand

Für Mitarbeiter der **Gruppe G** bleiben die bis zum 31. Dezember 1991 erworbenen Ansprüche aus der Gesamtversorgungsregelung wie folgt als Besitzstand erhalten:

- Die Ansprüche, die auf das versorgungsfähige Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entfallen, werden zum Stichtag individuell für jeden Mitarbeiter ermittelt und als Prozentsatz dieses Einkommensteils festgeschrieben. Hinsichtlich der Errechnung und Unverfallbarkeit dieser Ansprüche finden die Regelungen des Betriebsrentengesetzes Anwendung.
- Die Ansprüche, die auf das versorgungsfähige Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze entfallen, werden nach dem 31. Dezember 1991 unverändert mit 1,5% für jedes versorgungsfähige Dienstjahr bis zu der in Ziffer 1.1.3 genannten Höchstgrenze fortgeschrieben.

Einzelheiten der Besitzstandsregelung sowie Berechnungsbeispiele sind Anlage 3 zu entnehmen.

Für die Geschäftsleitung

Für den Konzernbetriebsrat

M. Knoth Dr. M. Jaeger

G. Baltes H. v. d. Lugt

Verzeichnis der Firmen

1. Bestfoods Deutschland GmbH & Co. OHG
2. Bestfoods Beteiligungs GmbH
3. DiverseyLever GmbH (bis 01.05.2002)
4. DU Gesellschaft für Arbeitnehmerüberlassung mbH
5. Frozen Fish International GmbH
6. Langnese-Iglo GmbH
7. Lever Fabergé Deutschland GmbH
8. PARFUMS INTERNATIONAL GmbH
9. Pensionskasse Berolina VVaG
10. Pfanni Werke GmbH & Co. KG
11. Pfanni GmbH & Co. OHG
12. Slim Fast Deutschland GmbH
13. Unilever Cosmetics International Vertriebs GmbH
14. Unilever Bestfoods Deutschland GmbH
15. Unilever Deutschland GmbH
16. Unileverhaus Verwaltung GmbH
17. UNIPATH Diagnostics GmbH (bis 31.12.2001)
18. Van den Bergh Food Service GmbH (bis 31.12.2002)
19. Vereinigte Fischmehlwerke Cuxhaven GmbH & Co KG

BEITRAGSPFLICHTIGE BEZÜGE

Der Berolina-Beitragspflicht unterliegen folgende Einkommensbestandteile:

1. Grundgehalt/Grundlohn
2. Zulagen, die als Basis für die Berechnung prozentualer Zuschläge dienen
3. Leistungsprämien
4. Arbeitsablaufprämien
5. Werksausgleichsprämien
6. Regelmäßig gezahlte Verkaufsprovisionen
7. Regelmäßig gezahlte Verkaufsprämien
8. Regelmäßige allgemeine Sonderzahlungen

Zu den beitragspflichtigen Einkommensbestandteilen gehören nicht:

1. Schmutz- und Erschwerniszulagen
2. Vergütungen für Mehrarbeit
3. Zuschläge/Zulagen für Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, auch wenn eine Abgeltung durch eine feste Pauschale erfolgt
4. Einmalige Verkaufsprämien
5. Verkaufsprämien aus Verkaufsrunden
6. Höhere Bezahlung aufgrund von Vertretung
7. Sonstige nicht regelmäßig anfallende Vergütungen

Besitzstandsregelung für die GVR
für versorgungsfähige Einkommensteile bis zur
Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung

Grundsätze:

Für die Errechnung der Leistungsansprüche aus der GVR bis zum Stichtag der Abkopplung per 31.12.1991 ist die zu diesem Termin geltende Gesamtversorgungsregelung mit allen Bestimmungen und praktizierten Auslegungen massgebend. Abweichend davon werden die bis zum Abkopplungsstichtag erworbenen Ansprüche aus den betrieblichen Altersleistungen für Männer im Falle der vorzeitigen Inanspruchnahme vor dem 65. Lebensjahr anstelle von ca. 6% p.a. nur mit einem Abschlag von 3% p.a., maximal 9% gekürzt. Die detaillierte Beschreibung der Rechenmethodik zur Besitzstandsermittlung ist in einer separaten Formelsammlung niedergelegt.

Zur Ermittlung der betrieblichen Leistung wird wie folgt vorgegangen:

- * Der Gesamtversorgungsanspruch wird auf Basis der möglichen Dienstzeit bis zur Regelaltersgrenze (Männer 65, Frauen 60 Jahre) und dem versorgungsfähigen Einkommen zum 01.01.1992 (auf Jahresbasis hochgerechnetes Januar-Entgelt) berechnet.
- * Massgebend für die Festlegung des Einkommensteils bis zur Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) ist der zum 01.01.1992 geltende Betrag in Höhe von DM 81.600,- pro Jahr.
- * Vom Gesamtanspruch aus der Gesamtversorgungsregelung wird die anrechenbare gesetzliche Rente in Abzug gebracht. Dieser Anteil wird auf Basis einer vom Mitarbeiter zu erbringenden individuellen Rentenauskunft ermittelt, die bis spätestens 30.06.1994 vorliegen muss. Die ersatzweise Anwendung des steuerlich zulässigen allgemeinen Näherungsverfahrens kann nur in begründeten Ausnahmefällen erfolgen.

Bei der Bestimmung der anrechenbaren gesetzlichen Rente wird ein Vorbehaltfaktor in Höhe von 3,9153% einbezogen. Mit dem Vorbehaltfaktor wird der Unterschied in der gesetzlichen Rente zwischen dem Rentenrecht per 31.12. 1982 und dem Rentenrecht zum Abkopplungsstichtag berechnet. Diese Differenz wird gemäss GVR Ziffer 6.1c) nicht ausgeglichen.

Jeder Mitarbeiter der Gruppe G erhält ein Besitzstandsschreiben, in dem der Prozentsatz seines bis zum 31.12.1991 erworbenen Leistungsanspruches an betrieblicher Altersrente zugesichert wird. Dieser Prozentsatz bezieht sich auf versorgungsfähige Einkommen bis zur BBG. Im Falle der Pensionierung ist zur Ermittlung des dann zugrundezulegenden versorgungsfähigen Einkommens als Bezugsbasis das Einkommen der letzten 12 beitragspflichtigen Monate vor dem Einsetzen der Berolina-Pension massgebend.

Annahmen für alle Beispielsrechnungen

Das Prinzip der Berechnung des Besitzstandes wird an einfachen Rechenbeispielen erläutert. Diese Beispiele stellen lediglich die Methode dar; in den echten Einzelfällen ist die Errechnung der Ergebnisse von den individuellen Gegebenheiten abhängig.

Für die Beispiele gelten folgende Annahmen:

- die Daten gelten für Männer und Frauen gleichermaßen
- 38 mögliche Dienstjahre bis Lebensalter 65
- 25 abgeleitete Dienstjahre bis Abkopplung per 31.12.1991
- DM 60.000,- versorgungsfähiges Einkommen

Die Beispiele sind auf versorgungsfähige Einkommen bis zur BBG beschränkt, da die darüber hinausgehenden Einkommensteile bezüglich Abkopplung von der gesetzlichen Rente nicht betroffen sind.

Im Falle von versorgungsfähigen Einkommen über der BBG greift die Besitzstandsregelung nur für den Einkommensteil bis zu dieser Bemessungsgrenze.

Hinweise zu den Rechenbeispielen

Die Berechnungsbeispiele für die GVR- und die UVO-Leistungen führen nicht zu gleichen DM-Beträgen für die Versorgungshöhe. Dies gilt auch für die im Rahmen der Abkopplung zu berechnenden einzelnen Versicherungen der Mitarbeiter.

Etwaige Unterschiede in den echten Berechnungen hängen u.a. maßgeblich ab von der Höhe der individuellen gesetzlichen Rente sowie von der kollektiv gestalteten Umwandlung der bisherigen GVR in die UVO-Versorgung, ausgedrückt im Prozentsatz von 0,5% je Dienstjahr für die zukünftige Dienstzeit nach dem Abkopplungsstichtag.

Beispiel 1

Besitzstandsregelung und Versorgungsleistungen für männliche Mitarbeiter
Alterspension per Lebensalter 65

<u>Gesamtversorgung nach GVR</u>		<u>DM pro Jahr</u>
38 x 1,7% x DM 60.000,--	=	38.760,--
anrechenbare gesetzliche Rente	=	<u>28.060,--</u>
betriebliche Leistung der GVR	=	10.700,--

Diese Beträge gelten nur für die insgesamt mögliche Konzerndienstzeit

Besitzstand aus der GVR zum Abkopplungstichtag

Bezogen auf die tatsächlich abgeleistete Dienstzeit sind es jedoch nur

$$25/38 \times \text{DM } 10.700,-- = 7.040,--$$

Dieser Betrag wird üblicherweise als Besitzstand bezeichnet. Um die künftige Gehaltsdynamik berücksichtigen zu können, wird dieser GVR-Besitzstand im Rahmen der Abkopplung als Prozentsatz vom versorgungsfähigen Einkommen festgelegt.

Im Beispiel beträgt dieser Prozentsatz 11.7%

UVO-Leistung ab Abkopplungstichtag für die noch
mögliche zukünftige Dienstzeit bis zum Regelpensionsalter

Nach der UVO ergibt sich:

$$13 \times 0,5\% \times \text{DM } 60.000,-- = 3.900,--$$

Alterspension per Lebensalter 65
unter Berücksichtigung der Abkopplung

Die gesamte betriebliche Leistung erhält man aus der Summe der Teilleistungen

-	GVR-Besitzstand	DM 7.040,--	
-	künftiger UVO-Anteil	<u>DM 3.900,--</u>	=
			<u>10.940,--</u>

Gegenüber der möglichen betrieblichen GVR-Leistung von 10.700,-- ist in diesem Beispiel die Leistung aus der UVO um 240,-- besser.

Wie bereits erwähnt, fällt dieser Unterschied zwischen der GVR- und der UVO-Leistung nicht grundsätzlich zu Gunsten der UVO aus.

Beispiel 2

Besitzstandsregelung und Versorgungsleistungen für weibliche Mitarbeiter
Alterspension per Lebensalter 60Gesamtversorgung nach GVR:DM pro Jahr

Die GVR geht bei weiblichen Mitarbeitern von einer Regelaltersgrenze 60 Jahre aus, d.h. bei 38 Dienstjahren bis Lebensalter 65 entspricht dies 33 möglichen Dienstjahren bis Alter 60:

33 x 1,7% x DM 60.000,--	=	33.660,--
anrechenbare gesetzliche Rente	=	<u>24.942,--</u>
betriebliche Leistung der GVR	=	8.718,--

Diese Beträge gelten nur für eine Dienstzeit bis Alter 60.

Besitzstand aus der GVR zum Abkopplungstichtag

Bezogen auf die tatsächlich abgeleistete Dienstzeit sind es jedoch nur

25/33 x DM 8.718,--	=	6.605,--
---------------------	---	----------

Dieser Betrag ist der Besitzstand. Entsprechend der Regelung im Beispiel 1 bei den Männern wird dieser GVR-Besitzstand als Prozentsatz vom versorgungsfähigen Einkommen festgelegt, um die künftige Gehaltsdynamik zu berücksichtigen.

Im Beispiel beträgt dieser Prozentsatz 11,0%

UVO-Leistung ab Abkopplungstichtag für
die zukünftige Dienstzeit bis Alter 60

Nach der UVO ergibt sich:

8 x 0,5% x 91% x DM 60.000,--	=	2.184,--
-------------------------------	---	----------

Die genannten 91% berücksichtigen den neuen satzungsmäßigen Abschlag wegen vorzeitigen Beginns (Alter 60 statt 65, d.h. 3% pro Jahr, höchstens jedoch 9%).

Alterspension per Lebensalter 60
unter Berücksichtigung der Abkopplung

Die gesamte betriebliche Leistung erhält man DM pro Jahr
aus der Summe der Teilleistungen

-	GVR-Besitzstand	DM 6.605,--	
-	künftiger UVO-Anteil	<u>DM 2.184,--</u> =	8.789,--

Gegenüber der möglichen betrieblichen GVR-Leistung von 8.718,--
ist in diesem Beispiel die Leistung aus der UVO um 71,--
besser.

Wie bereits erwähnt, fällt dieser Unterschied zwischen der GVR- und der UVO-Leistung nicht grundsätzlich zu Gunsten der UVO aus.

Alternative Berechnungsmethode

Die vorstehend beschriebenen Berechnungsmethoden können im Prinzip auf alle anderen Versorgungsleistungen übertragen werden. Wegen der speziellen Regelungen in der GVR und in der UVO (z.B. bei längeren Dienstzeiten über 38 Dienstjahre hinaus, im Falle der Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung und bei den Leistungen für Frauen im Falle von Pensionierungen zwischen dem Lebensalter 60 bis 65) empfiehlt es sich, die Berechnung des Besitzstandes aus der GVR über eine andere Rechenmethode zu bestimmen, die jedoch zu denselben Ergebnissen kommt. Diese Methode hat den Vorteil, dass damit die gesamte Versorgungsleistung bis zur Pensionierung unter Beachtung des Besitzstandes aus der GVR sehr einfach ermittelt werden kann.

Dabei wird zunächst der GVR-Besitzstand verglichen mit einer fiktiven Leistung wie sie sich aus der UVO bis zum Abkopplungstichtag ergeben hätte, wenn die UVO bereits zu dieser Zeit gegolten hätte.

Durch diese Rechenmethode erreicht man, dass die UVO durchgängig für die gesamte mögliche Dienstzeit zugrundegelegt werden kann. Zusätzlich wird die Abweichung zwischen der GVR und der UVO bis zum Abkopplungstichtag zur Sicherstellung des GVR-Besitzstandes dem UVO-Versorgungsanspruch hinzugefügt bzw. davon abgesetzt.

Diese so definierte Abweichung zwischen der GVR und der fiktiven UVO bis zum Abkopplungstichtag wird als Prozentsatz vom versorgungsfähigen Einkommen festgehalten, um die künftige Gehaltsdynamik berücksichtigen zu können.

Dieser Prozentsatz wird als

Anpassungsfaktor

bezeichnet. Ein derartiger Faktor wird sowohl für die Altersrente als auch für die Invaliden- bzw. Hinterbliebenenversorgung ermittelt und festgeschrieben.

Im Leistungsfall errechnen sich damit alle Versorgungsleistungen für Einkommensteile bis zur BBG nach folgendem Schema:

UVO-Leistung + Anpassungsfaktor x versorgungsfähiges Einkommen.

Darin enthalten ist der Besitzstand, der nach folgender Berechnungsmethode ermittelt wird :

+ Fiktive UVO-Leistung bis zum Abkopplungstichtag
 + Anpassungsfaktor x versorgungsfähiges Einkommen.

(Diese Berechnung führt genau zu demselben Ergebnis wie die Besitzstandsermittlung in den Beispielen 1 + 2).