

Unilever Pensions System (UPS)

Stand: 1. Januar 2009



Unilever Deutschland Gruppe

Inhaltsverzeichnis

	Seite
§ 1 Geltungsbereich	1
§ 2 Versorgungszusage	1
§ 3 Versorgungsleistungen	2
§ 4 Abtretungsverpflichtung	3
§ 5 Garantierte Mindestverzinsung und Anpassung der laufenden Versorgungsleistungen	3
§ 6 Erfüllungsort und Gerichtsstand	3
§ 7 Inkrafttreten und Kündigung	3
Anlage 1 Beispiele für Renten-Bausteine und unverfallbares Ausscheiden	
Anlage 2 Versicherungsbedingungen der Pensionskasse Berolina VVaG	

Konzernbetriebsvereinbarung

über die Betriebliche Altersversorgung in der Unilever Deutschland Gruppe

Die Geschäftsleitung der Unilever Deutschland Holding GmbH schließt – auch im Namen aller mit ihr verbundenen Unternehmen bzw. anderer Unternehmen der internationalen Unilevergruppe in Deutschland (Unilever Deutschland Gruppe) – mit dem Konzernbetriebsrat der Unilever Deutschland Gruppe folgende Konzernbetriebsvereinbarung ab:

§ 1 Geltungsbereich

1. Das UPS gilt für die Mitarbeiter der Unilever Deutschland Gruppe,
 - die erstmalig ab 1. Januar 2009 eine Betriebliche Altersversorgung (Hauptversorgung) beantragen bzw.
 - die ab dem 1. Januar 2009 ihr Beschäftigungsverhältnis in der Unilever Deutschland Gruppe begründen.
2. Mitarbeiter im Sinne dieser Versorgungsordnung sind die männlichen und weiblichen Mitarbeiter, die über ein ungekündigtes festes oder befristetes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit einer Laufzeit von über sechs Monaten verfügen.
3. Mitarbeiter, die ab dem 1. Januar 2009 ihr Beschäftigungsverhältnis in der Unilever Deutschland Gruppe begründen, nehmen automatisch mit Beginn ihres Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses an der betrieblichen Altersversorgung UPS teil, es sei denn, sie erklären innerhalb von zwei Wochen schriftlich gegenüber dem Pensionsreferat, dass eine Versorgung nicht erwünscht ist, oder der Mitarbeiter verfügt bereits über eine betriebliche Altersversorgung (Hauptversorgung) auf der Grundlage eines anderen Versorgungswerkes (z.B. auf Grund eines Betriebsüberganges, einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz oder einer einzelvertraglichen Zusage).
4. Das UPS ist insoweit die Nachfolgeregelung der Unilever Versorgungsordnung (U-VO)“ vom 1. Januar 1992 in der Fassung vom 1. Januar 2003., die zum 31. Dezember 2008 geschlossen wird. Für Mitarbeiter mit einer bereits bestehenden Betrieblichen Altersversorgung (Hauptversorgung) wie z.B. UVO oder Maizena) gelten diese unverändert in der jeweils gültigen Fassung fort.

§ 2 Versorgungszusage

1. Den Mitarbeitern wird eine Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage mit Mindestleistung zugesagt.
2. Auf diese Leistungen besteht ein Rechtsanspruch, der mit Erfüllung der Voraussetzungen erworben wird.
3. Der Anspruch besteht gegen den Versorgungsträger bzw. für die nicht durch den Versorgungsträger versicherten Teile gegen dasjenige Unternehmen, bei dem der Mitarbeiter zum Zeitpunkt des Ausscheidens beschäftigt war (nachfolgend Firma genannt).

§ 3 Versorgungsleistungen

1. Die jeweilige Firma verpflichtet sich, die nachfolgend spezifizierten Beitragsleistungen in Anwartschaften auf Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln.
2. Als Versorgungsträger für diese Versorgungszusage fungiert für beitragspflichtiges Einkommen bis zur Höhe der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) die Pensionskasse Berolina VVaG.

Beiträge über diese Grenze hinaus werden in eine insolvenzgesicherte Zusage der Firma umgewandelt.

3. Es gelten für die gesamte Zusage die jeweils aktuellen Versicherungsbedingungen der Pensionskasse Berolina VVaG mit der Maßgabe, dass als Versicherungsart die „Berolina Basic“ genutzt wird, die in der jeweils gültigen Fassung Bestandteil dieser Versorgungszusage ist.

Grundlage für die Festlegung der Beitragsleistungen ist das beitragspflichtige Einkommen innerhalb der Versicherungsbedingungen der Pensionskasse Berolina VVaG.

Beitragsleistungen werden mit Hilfe der jeweils geltenden Pensionsversicherungstabelle (laufende Monatsbeiträge) in Renten-Bausteine umgewandelt. Renten-Baustein ist dabei der durch die jeweilige Beitragsleistung hochgerechnete Pensionsanspruch.

4. Vom beitragspflichtigen Einkommen bis zur Höhe der jährlichen BBG werden seitens der Firma 3 % Beiträge im Rahmen der steuerlichen Entgeltumwandlung geleistet. Der Mitarbeiter zahlt 1,25 % des beitragspflichtigen Einkommens (Berolina Basic) aus seinem Netto-Einkommen.

Für beitragspflichtiges Einkommen oberhalb der jährlichen BBG gilt, dass Beiträge ausschließlich von der Unilever Deutschland Gruppe wie folgt berücksichtigt werden:

- a) 12 % des Teils des versorgungsfähigen Einkommens, der die jährliche BBG bis höchstens zum Doppelten dieses Wertes übersteigt,
- b) 15% des Teils des versorgungsfähigen Einkommens, der das Doppelte der jährlichen BBG übersteigt.

Die von der Firma eingebrachten Beiträge oberhalb der BBG berechtigen zu einer Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung ohne Wartezeit.

5. Der Mitarbeiter kann ebenfalls darüber hinaus auf freiwilliger Basis einen Entgeltverzicht auf Teile des Brutto-Einkommens, das die jährliche BBG übersteigt bis höchstens zum doppelten Wert dieser Beitragsbemessungsgrenze, entsprechend den Vorgaben der Unilever Deutschland Gruppe vornehmen, wobei dieser Verzicht nicht das beitragspflichtige Einkommen als Grundlage der Beitragsbemessung mindert.
6. Die Insolvenzsicherung findet grundsätzlich durch den Pensionssicherungsverein aG innerhalb dessen Vorgaben statt. Weiterhin werden die gemäß Ziffer 4 geleisteten Beiträge auf Einkommen oberhalb der BBG durch den Unilever Pensions Treuhandverein (UPT) gesichert.
7. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Eintritt eines Versorgungsfalles entspricht die unverfallbare Anwartschaft der Höhe der bisher erworbenen Pen-

sionsanwartschaften. Eine zeitanteilige Berechnung (M/N-telung) wird daher nicht vorgenommen.

§ 4 Abtretungsverpflichtung

Ist die Invalidität oder der Tod eines Mitarbeiters auf das schadenersatzpflichtige Verhalten eines Dritten zurückzuführen, so sind der Mitarbeiter oder dessen Hinterbliebene verpflichtet, die Schadensersatzansprüche hinsichtlich der Pensionsleistung an den Arbeitgeber abzutreten. Eine Minderung der Pensionsleistung wird nicht vorgenommen.

§ 5 Garantierte Mindestverzinsung und Anpassung der laufenden Versorgungsleistungen

1. Die Mindestverzinsung der Beiträge in die Pensionskasse Berolina ist im Versicherungstarif enthalten und beträgt derzeit 3,5 % p.a. Für die in dem Unilever Pensions Treuhandverein abgesicherten Beitragsleistungen wird der gleiche Zinssatz übertragen.
2. Die Anlagevorgaben des im Unilever Pensions Treuhandverein für den im Rahmen der UPS abgesicherten Mitarbeiter-Kapitalanteils werden im Vorstand der Pensionskasse Berolina VVaG beschlossen. Die Bonus-Entscheidungen der Pensionskasse Berolina werden ebenso übertragen.
3. Damit wird die gesetzliche Verpflichtung zur jährlichen Anpassung der laufenden Versorgungsleistung erfüllt.

§ 6 Erfüllungsort und Gerichtsstand

Erfüllungsort für alle Ansprüche aus dem UPS ist der Sitz des Arbeitgebers in Deutschland. Haben Versorgungsberechtigte ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort im Ausland, so ist Gerichtsstand auch in diesem Falle für alle Streitigkeiten aus dem UPS der Sitz des Arbeitgebers.

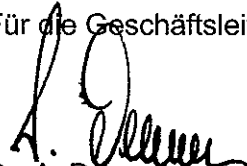
§ 7 Inkrafttreten und Kündigung

Diese Versorgungsordnung tritt mit Wirkung vom 1. Januar 2009 in Kraft.

Wenn die Geschäftsleitung diese Konzernbetriebsvereinbarung kündigen will, wird sie in Verhandlungen mit dem Konzernbetriebsrat eintreten. Sollten die Verhandlungen nicht zu einer Einigung führen, ist die Geschäftsleitung berechtigt, die Kündigung dieser Konzernbetriebsvereinbarung mit einer Ankündigungsfrist von drei Monaten zu erklären. Damit wird die UPS auf vor diesem Zeitpunkt zugesagte Versorgungsleistungen begrenzt.

Hamburg, den 11. Dezember 2008

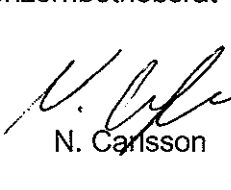
Für die Geschäftsleitung


Dr. A. Dammann


Dr. M. Jaeger

Für den Konzernbetriebsrat


G. Baltés


N. Carlsson


B. Stricker