

Konzernbetriebsvereinbarung

zur Modernisierung der Betrieblichen Altersversorgung der
Unilever Deutschland Gruppe

Umstellung der betrieblichen Altersversorgung
auf zukünftige beitragsbezogene Systematik

§ 1 Präambel

Die Unilever Deutschland Gruppe hat zum 01. Januar 2009 für Neuzusagen das Unilever Pensions System (UPS) eingeführt, welches eine beitragsbezogene Versorgung gewährleistet.

Maßgeblich dafür ist, dass beitragsorientierte Zusagen den aktuellen Erfordernissen an die betriebliche Altersversorgung wesentlich gerechter werden. Mit der Bezugnahme auf die jeweiligen Beiträge und nicht auf das durchschnittliche Entgelt der letzten 12 bzw. 36 Monate des Beschäftigungsverhältnisses wird die Werthaltigkeit der betrieblichen Altersversorgung zu jeder Phase der Erwerbstätigkeit widerspiegelt. Damit werden nicht nur situationsbedingte Einflüsse des Entgelts und zum Teil auf Veränderungen der Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung beruhende Effekte zum Ende des Beschäftigungszeitraumes verringert, sondern es kann auch zu jedem Zeitpunkt die aktuelle Versorgungssituation aufgezeigt werden. Ein Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis bedeutet ebenfalls nicht mehr, dass die betriebliche Altersversorgung damit in der Höhe am Austrittsdatum feststeht und die zwischen Austrittsdatum und Versorgungsbeginn eintretende Inflation in vollem Umfange die Werthaltigkeit vermindert. Denn statt des dann nicht mehr veränderlichen Entgelts können neben der zugesagten Pensionsleistung (welche durch den Tarif inklusive integrierten Rechenzins berechnet wird) nach der Beschäftigungszeit liegende Bonusgutschriften die Ansprüche dynamisieren. Das erhöht nach der Umstellung die Planungssicherheit für den aktuellen bzw. sogar für die zukünftig ausscheidenden Beschäftigten.

Aber auch die Veränderungen des sozialpolitischen Umfeldes, insbesondere die gesetzliche Erhöhung der Lebensarbeitszeit, können mit einer beitragsbezogenen Systematik wesentlich besser bewältigt werden. Während die endgehaltsbezogenen Systeme durch Maximalbegrenzungen bei den Beschäftigungsjahren ein vorgegebenes Leistungsniveau sichern – aber auch nach oben begrenzen – ist die beitragsbezogene Systematik geeignet, den individuellen Lebensarbeitszeiten auch bei der betrieblichen Altersversorgung zu entsprechen. Der Beschäftigte, der sich im beitragsbezogenen System für eine

längere individuelle Lebensarbeitszeit entschieden hat bzw. entscheiden wird, erhält nicht nur weitere Beiträge gutgeschrieben, sondern dessen gesamtes bisheriges Beitragsguthaben wird weiter verzinst und erhöht die Versorgungsleistung.

Und auch die Tatsache, dass nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Beschäftigungsfirmen die Beiträge ab der Umstellung sofort auf- bzw. einbringen und die zugesagten Versorgungen sofort mit Geld abgesichert sind (volle Ausfundierung), erhöht nicht nur das Sicherheitsgefühl, sondern stärkt konkret die Absicherung.

Die beitragsbezogene Systematik verbessert auch die Planungssicherheit der Unilever Deutschland Gruppe. Bei der endgehaltsbezogenen Systematik wurden zwar ebenfalls Rückstellungen und Kapitalanlagen getätigt, aber die Kosten einer betrieblichen Altersversorgung konnten erst zum Versorgungsbeginn näher bestimmt werden. Das führte und führt zu jährlichen Schwankungen bei den Aufwendungen und Personalkosten und damit auch in der Bilanz. Mit der genauen Kenntnis und der Zahlung der jährlich notwendigen Beiträge wird die finanzielle Planungssicherheit für die Beschäftigungsfirmen wesentlich erhöht.

Die Vorteile der beitragsbezogenen Systematik führen dazu, dass nunmehr auch den aktiven Beschäftigten, die aktuell eine Zusage der endgehaltsbezogenen Systematik haben, für die zukünftige Beschäftigungszeit das UPS gewährt werden wird und damit eine Harmonisierung erfolgt.

Rechtliche Vorgaben sowie die sozialpolitische Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung werden berücksichtigt. Die Modernisierung der betrieblichen Altersversorgung durch die beitragsbezogene Systematik wird nun auch den länger beschäftigten Mitarbeitern sowie den Beschäftigungsfirmen ermöglicht. Da dabei keine Einsparungen vorgenommen werden, wird zum Umstellungszeitpunkt unter realistischer Annahme zukünftiger Entwicklungen zumindest die Gleichwertigkeit zwischen der reinen endgehaltsbezogenen Zusage und der zukünftigen endgehaltsbezogenen Zusage für die bisherige Beschäftigungszeit und der beitragsbezogenen Zusage für die zukünftige Beschäftigungszeit zugesichert.

§ 2 Geltungsbereich

Der Geltungsbereich umfasst alle am 31. Dezember 2012 (Umstellungsstichtag) im Beschäftigungsverhältnis mit einer der folgenden Gesellschaften

- ➔ Unilever Deutschland Holding GmbH
- ➔ Unilever Deutschland Supply Chain Services GmbH
- ➔ Unilever Deutschland GmbH
- ➔ Unilever Deutschland Produktions GmbH & Co oHG
- ➔ Pfanni GmbH & Co oHG
- ➔ Pensionskasse Berolina VVaG
- ➔ Deutsche Unilever Gesellschaft für Arbeitnehmerüberlassung mbH

stehenden Beschäftigten, die eine der folgenden Pensionszusagen haben

- ➔ Maizena Pensionsordnung 1990 (Maizena Versorgung)
- ➔ Unilever Versorgungsordnung (UVO) (Gruppen G und N)
- ➔ Kollektiv gewährte individuelle Zusagen (Teil III-Zusagen) und auf die UVO bezugnehmend (im weiteren mit der UVO abgedeckt)

Ausnahmen werden für Pensionszusagen, welche durch eine Vorpensionierung begleitet werden, vereinbart, wenn diese spätestens zum 01. Juli 2013 zum Versorgungsbeginn führen.

§ 3 Grund - Systematik

a) Grundsatz

Die gleichwertige Umstellung der Maizena Versorgung und der UVO wird durch eine Besitzstandssicherung der bestehenden Versorgungszusagen mit einer „Basis-Rente“ (unverfallbarer Anspruch) und der dynamischen Entwicklung darauf („Dynamikscheiben“) – past service – und einer Neuzusage nach dem Unilever Pensions System (UPS) und einem ggf. notwendigen Zusatzbeitrag („Auffüll-Beitrag“) – future service – erfolgen. Die Altersversorgung wird also durch zwei Versorgungszusagen – eine für den past service und eine für den future service – statt bisher einer Versorgungszusage gebildet.

Die bisherige Versorgungszusage Maizena oder UVO mit der dann im Dezember 2012 berechneten „Basis-Rente“ und den „Dynamikscheiben“ sichern die Vergangenheit („past service“), während das UPS und ggf. die „Auffüll-Rente“ die Zukunft („future service“) gestalten werden.

Pensionen anderer Versorgungseinrichtungen des Konzerns sowie Leistungen auf Grund sonstiger Versorgungszusagen einer Konzernfirma und Versorgungsleistungen Dritter, wenn auf diese Leistungen während der versorgungsfähigen Dienstzeit ein Anspruch mit finanzieller Beteiligung einer Konzernfirma erworben wurde, werden bei der Besitzstandssicherung angerechnet.

Bei nach dem 01. September 2009 eingeleiteten Scheidungen werden die im Wege der Realteilung verursachten Versorgungsausgleiche bei der Umstellung berücksichtigt.

b) Parameter

Dabei verlangt der zum Umstellungs-Stichtag vorgenommene, gleichwertige Systematik-Wechsel einer endgehaltsbezogenen auf eine beitragsbezogene Zusage eine realistische Annahme zukünftiger Entwicklungen, welche durch sogenannte „Parametervorgaben“ erfolgen.

Benötigt werden für die Umstellung der Altersversorgung der Parameter Entgeltentwicklung, der Parameter Bonuserwartung und der Parameter zur Festlegung des Teilzeitfaktors.

Der Parameter Entgeltentwicklung ist notwendig, um die Gleichwertigkeit der Umstellung vorzugeben bzw. die Höhe der „Dynamikscheiben“ festzulegen. Die Bonuserwartung ist notwendig, um die aus den Beiträgen über den Garantiezins hinaus zu erwartenden Leistungszuwächse zu berechnen, die Teil des Vergleichs der Gleichwertigkeit sind. Der Parameter Teilzeitfaktor ist notwendig, um Arbeitszeitveränderungen während der bisherigen und der zukünftigen Beschäftigungszeit vergleichbar zu machen.

Der Parameter Entgeltentwicklung wird mit 2,8 Prozent Entgelterhöhung pro Jahr festgelegt.

Dieser Festlegung liegt die Untersuchung der tariflichen Entgelterhöhungen der letzten 20 Jahre der metall- und chemieverarbeitenden Industrie zugrunde. Danach wurden im Durchschnitt innerhalb der Tarifabschlüsse 2,8 Prozent pro Jahr erzielt, wobei diese eine inflationäre Komponente von 1,8 Prozent und eine effizienzsteigernde Komponente von 1,0 Prozent beinhalten und erfolgreiche sowie weniger erfolgreiche Wirtschaftsperioden umfassen. Neben dem Tarif der chemieverarbeitenden Industrie sind für die Unilever Deutschland Gruppe Tarife des Nahrungsmittelbereiches verbindlich. Im Bereich Süßwaren des Tarifgebietes Hamburg/Schleswig-Holstein sowie im Tarifgebiet Ernährungswirtschaft Niedersachsen/Sachsen-Anhalt liegen die durchschnittlichen Tarifabschlüsse leicht unter den Tarifabschlüssen der deutschen Schlüsselindustrien.

In der Einschätzung der zukünftigen Entwicklung ist auch weiterhin durchschnittlich von den bisherigen inflationären und effizienzsteigernden Komponenten auszugehen, die sich seit Jahren mit leichten Abweichungen in beide Richtungen auch in den Grunddaten für die internationale Rechnungslegung der Unilever Deutschland Gruppe wiederfinden. Auch die neuen deutschen Bundesländer weichen bei dieser Einschätzung nicht ab.

Der Parameter Bonuserwartung wird mit durchschnittlich 1,0 Prozent pro Jahr festgelegt. Diese Bonus-Erwartung ist bei der Gleichwertigkeitsberechnung für den Beschäftigten als Anwartschaftserhöhung des mit dem Garantiezins versehenen Anspruches mit einbezogen worden.

Diese Einschätzung basiert auf der durchschnittlichen Bonusgewährung der letzten 20 Jahre.

Auf Grund der gesetzlichen Rahmenbedingungen und der zur Zeit sehr volatilen Situation auf den Kapitalmärkten sowie den zuletzt erfahrenen Schwankungen hat Unilever insgesamt und insbesondere für seine Firmen-Pensionskasse Berolina VVaG sogenannte Asset Liability Managementstudien (ALM) durchgeführt. Danach werden bei Absicherung durch eine sogenannte Trärgarantie der Unilever Deutschland Holding GmbH und der dadurch möglichen risikoorientierten Kapital-Investmentstrategie mittel-langfristig 5,5 Prozent Kapitalmarktrendite erreicht werden. Damit werden der Garantiezins von 3,5 Prozent, die notwendigen Rückstellungen für die Höhe Lebenserwartung in

Höhe von 0,8 Prozent, Verwaltungskostenausgleich in Höhe von 0,2 Prozent sowie durchschnittlich der festgelegte Bonus von 1,0 Prozent erreicht werden können. Kurzfristig ist zu beachten, dass wegen Eintritts dieser Trägergarantie in den Vor-Jahren noch beabsichtigt ist, Rückzahlungen zu leisten, welche zunächst die Gewinnbildung für Bonus-Gewährungen minimieren, die mittel-langfristige Erwartung jedoch nicht beeinflussen..

c) Gleichwertigkeitsberechnung

Die Gleichwertigkeit wird über die zu erwartenden Pensionsansprüche erreicht. Voraussetzung ist daher die Berechnung aller dieser Vereinbarung unterliegenden Beschäftigten hinsichtlich des Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung aus der Maizena-Versorgung und aus der UVO zum Lebensalter des regulären, ungekürzten Anspruchs (Regelaltersgrenze). Größtenteils ist hiermit das Lebensalter 65 vorgegeben, jedoch gibt es noch die Möglichkeit des regulären, ungekürzten Anspruchs zu Lebensalter 60 bei weiblichen Anspruchsberechtigten älterer Jahrgänge der Maizena-Versorgung.

Da zukünftige Entgeltveränderungen einen Einfluss bei diesen endgehaltsbezogenen Zusagen haben, wird bei diesen Berechnungen für jedes weitere zukünftige Beschäftigungsjahr bis zur Erreichung des individuellen regulären, ungekürzten Anspruchs eine Entgelterhöhung von 2,8 Prozent gemäß der Parameter-Vorgabe angenommen. Die so errechnete Zielgröße der Altersversorgung wird nun durch die bisherige Versorgung gemäß Maizena und UVO für den „past service“ sowie der zukünftigen Versorgung gemäß UPS und ggf. „Auffüll-Rente“ für den „future service“ zum Umstellungszeitpunkt gewährleistet.

Zur Vergleichbarkeit wird für die Beitragsleistungen zum UPS ebenfalls von einer jährlichen Entwicklung der versorgungsfähigen Entgelte von 2,8 Prozent ausgegangen. Weiterhin wird, wegen der mittel-langfristig zu erwartenden Bonusgewährung, dieser Parameter bei der zu erwartenden Altersversorgungsleistung mit einbezogen.

Das – durch welche Ursachen auch immer bedingte – Nichteintreten der realistischen Annahmen zukünftiger Entwicklungen führt nicht zu einer Nachberechnung der Gleichwertigkeit an einem späteren Zeitpunkt. Gründe dafür sind der grundsätzliche Wechsel der Systematik ohne „best of“-Vorgehensweise und die mit dem Wechsel verbundene IT-Umstellung sowie der unverzichtbare Grundsatz, keine negativen Bilanzauswirkungen zu verursachen.

Bei der Umstellung der betrieblichen Altersversorgung auf die beitragsbezogene Systematik ist generell der kollektive Ansatz gewählt worden, so dass bei der Gleichwertigkeitsberechnung die kollektiven Parameter Anwendung finden, aber keine individuellen Einschätzungen über die persönliche Entwicklung einfließen. Das könnte im Individualfall in der nachträglichen Betrachtung zu Vor- oder auch Nachteilen führen. Die Nichtberücksichtigung individueller Einschätzungen bzw.

Entwicklungen stellt im Rahmen der kollektiven Umstellung keinen Nachteil dar und führt aus den vorgenannten Gründen zu keiner Nachberechnung.

§ 4 Systematik Altersversorgung

Die Voraussetzungen der Altersversorgung richten sich nach den Versicherungsbedingungen der Pensionskasse Berolina VVaG.

a) „Basis-Rente“

Zum Umstellungszeitpunkt am 31. Dezember 2012 wird auf Grund des bis dahin gemeldeten, aktuellen versorgungsfähigen Einkommens der erreichte Anteil der Zusage ermittelt. Die Höhe entspricht dem nach deutschen Gesetzen „unverfallbaren Anspruch“ – der genau der Anwartschaft entspricht, der nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der deutschen Unilever-Beschäftigungsfirma zum gleichen Zeitpunkt entstanden wäre und nun gemäß dieser Umstellung vereinbart ist. Das sogenannte ratierliche Verfahren (M/N-telung) findet Anwendung. Danach wird der dem Grunde nach zu erdienende Anspruch der Höhe nach auf alle möglichen Dienstjahre vom Eintritt bei einer der Beschäftigungsfirmen der Unilever Deutschland Gruppe bis zur Regelaltersgrenze verteilt.

b) „Dynamikscheiben“

Die für diesen „past service“-Teil bestehende Dynamik-möglichkeit durch zukünftige Entgeltveränderungen in der endgehaltsbezogenen Systematik wird über das Instrument der „Dynamikscheiben“ geregelt. Im Rahmen der Gleichwertigkeitsberechnung wird ermittelt, welche Pensionshöhe für den Teil bis zum Umstellungszeitpunkt („past service“) zur Regelaltersgrenze unter Anwendung des Parameters Entgelterhöhung (jährlich 2,8 Prozent) erreicht worden wäre. Die Differenz zwischen dieser hypothetischen „past service“-Pension und der Anspruchshöhe aus der „Basis-Rente“ wird konkret in Euro festgesetzt und durch die mögliche Anzahl der Beschäftigungsmonate zwischen Umstellungszeitpunkt und der Regelaltersgrenze geteilt. Für jeden Monat weiterer Beschäftigung bei einer Unilever-Beschäftigungsfirma weltweit erhöht sich der Pensionsanspruch des „past service“ um diese „Dynamikscheibe“. Dynamik auslösende Beschäftigungszeiten außerhalb der Unilever Deutschland Gruppe müssen durch den Beschäftigten im nachfolgenden Kalenderjahr nachgewiesen werden. Die konkreten „Dynamikscheiben“ werden auch über das Regelalter und damit über die Begrenzung der bisherigen Dienstjahre (UVO 38 bzw Maizena-Versorgung 35 Dienstjahre) hinaus, bis zum Ausscheiden aus dem Unileverkonzern gewährt.

c) UPS Versorgungszusage („UPS-Rente“)

Zum 01. Dezember 2012 erhalten alle dem Geltungsbereich unterliegenden Beschäftigten eine Zusage nach dem Unilever Pensions System (UPS). Für alle

(aus der Maizena-Versorgung kommenden) Beschäftigten, die damit zum ersten Mal eine Versicherung der Berolina Hauptversorgung begründen, wird ein „Begrüßungs-Beitrag“ von 1,-- Euro firmenseitig eingezahlt. Dieses beitragsbezogene System sieht Beiträge der Beschäftigungsfirmen in Höhe von 3,0 Prozent des beitragsfähigen Einkommens bis zur jeweils aktuellen Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung – BBG – im Rahmen der steuerlichen Entgeltumwandlung an die Pensionskasse Berolina VVaG vor. Für etwaige über der jeweils aktuellen BBG liegende beitragsfähige Einkommen gewähren die Beschäftigungsfirmen bis zur doppelten BBG 12,0 Prozent bzw. darüber hinaus 15,0 Prozent in Form von insolvenzgesicherten Direktzusagen mit jeweiliger analoger Versicherungs-tarifanwendung für die Versicherung Berolina Basic der Pensionskasse Berolina VVaG. Einzelheiten sind der Anlage 1 (Konzernbetriebsvereinbarung Unilever Pensions System – UPS – vom 11. Dezember 2008) zu entnehmen.

Die „UPS-Rente“ kann ggf. durch andere Versorgungsleistungen des Konzerns ersetzt werden (International Assignments). Es muss dabei sichergestellt werden, dass das Versorgungsniveau erhalten bleibt, ggf. mit Teilbeträgen in der „UPS-Rente“ aufgestockt wird.

d) „Auffüll-Rente“

Die Gleichwertigkeitsberechnung bildet nun die Grundlage, um ggf. „Auffüll-Beiträge“ festzuschreiben. Wenn die „Basis-Rente“, die „Dynamikscheiben“ und die „UPS-Rente“ – unter Berücksichtigung der Beitragserhöhungen – nicht die hochgerechnete Altersversorgung erreichen, werden ergänzende „Auffüll-Beiträge“ errechnet, die über den Zeitraum zwischen Umstellungszeitpunkt und Regelaltersgrenze im Wege einer insolvenzgesicherten, ergänzenden Direktzusage mit jeweiliger analoger Versicherungstarifanwendung für die Versicherung Berolina Basic der Pensionskasse Berolina VVaG zu einer die Differenz auffüllenden Altersversorgung sorgen. Diese Beiträge werden konkret in Euro festgeschrieben und gleichbleibend für jeden Monat weiterer Beschäftigung bei einer Unilever-Beschäftigungsfirma weltweit eingebracht. „Auffüll-Beiträge“ auslösende Beschäftigungszeiten außerhalb der Unilever Deutschland Gruppe müssen durch den Beschäftigten im nachfolgenden Kalenderjahr nachgewiesen werden. Die konkreten „Auffüll-Beiträge“ werden auch über das Regelalter hinaus, bis zum Ausscheiden aus dem Unileverkonzern gewährt.

§ 5 Systematik Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung

Die Voraussetzungen der Invaliden- bzw. Hinterbliebenenversorgung richten sich nach den Versicherungsbedingungen der Pensionskasse Berolina VVaG.

Der Systemwechsel zwischen Endgehalts- und Beitragsbezogenheit ist durch die Versicherungstarife der Pensionskasse Berolina VVaG bei der Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung nicht gleichwertig zu gestalten, so dass zu diesen

Versorgungsarten die Gleichwertigkeit über das Instrument der prozentualen Vergleichbarkeit vereinbart wird.

Für alle dieser Konzernbetriebsvereinbarung unterliegenden Beschäftigten wird zum Umstellungszeitpunkt berechnet und systemtechnisch festgehalten, welcher Leistungsanspruch an Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung bestände, wenn die jeweilige Versorgungsleistung zum Umstellungszeitpunkt nach bisheriger Versorgungszusage wirksam würde. Dieser jeweilige Leistungsanspruch wird prozentual zum jeweils versorgungs- bzw. beitragsfähigen Brutto-Entgelt ins Verhältnis gesetzt. Maßgeblich ist die jährliche Vergleichsbasis, wobei das am Umstellungszeitpunkt aktuelle Brutto-Entgelt auf eine Jahressumme hochgerechnet wird. Diese prozentuale Zusage bildet den neuen Rechtsanspruch, wobei dann das zum Versorgungseintritt aktuelle beitragsfähige Brutto-Entgelt auf Jahresbasis zugrunde gelegt wird.

Bei der Hinterbliebenenversorgung ist zu beachten, dass die Hinterbliebenen bei ihren Ansprüchen nach unterschiedlichen Prozentsätzen differenziert bzw. begrenzt werden (z.B. Witwen-/Witwer-/eingetragene Lebenspartnerpensionen, Witwen-/Witwer-/eingetragene Lebenspartnerpensionen mit großen Altersunterschieden sowie Voll- und Halbwaisen). Hierzu werden die jeweiligen Ausführungen zu den Versicherungsbedingungen der Pensionskasse Berolina VVaG Rechtsgrundlage dieser Konzernbetriebsvereinbarung.

Im Invaliditäts- oder Hinterbliebenenfall erhält der Beschäftigte die sich aus den Hauptversorgungen der Pensionskasse Berolina VVaG ergebenden Versicherungsleistungen und die darüber hinaus insolvenzgesicherten Teile des UPS und der „Auffüll-Rente“, deren Berechnung sich ebenfalls aus der UPS analog ableitet. Erreicht diese Versorgung nicht den bei der Umstellung festgelegten Prozentsatz, so wird durch die prozentuale Garantie, die Versorgung durch eine weitere Direktzusage der Beschäftigungsfirma aufgestockt.

Bei Beschäftigten, die von der UVO umgestellt werden, werden Renten aus der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft), deren Ansprüche im Zusammenhang mit den Unilever Beschäftigungsfirmen entstanden, bis zur Höhe der Grundrente, die nach dem Bundes-Versorgungsgesetz entsprechend dem Grad der Erwerbsminderung ermittelt wird, nicht angerechnet. Der darüber hinausgehende Teilbetrag der Unfallrente wird mit einem Drittel verrechnet, Versicherungsleistungen bleiben davon unberührt. Das gleiche gilt für entsprechende Renten auf Grund ausländischer Gesetze oder gesetzlicher Haftpflicht. Mehrere Renten werden zusammengerechnet.

Bei schuldhafter Eigenverursachung des Versorgungseintritts liegt die Versorgungsleistung im Ermessen der Beschäftigungsfirma.

Auf eventuell noch bestehende Wartezeiten zur Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung wird durch diese Umstellung verzichtet.

§ 6 Systematik Teilzeit

Innerhalb der Gleichwertigkeitsberechnung ist für die Teilzeit festgelegt, dass der bisherige, durchschnittliche Teilzeitfaktor zum Umstellungszeitpunkt – und nicht der aktuellen Beschäftigungsfaktor – maßgeblich ist.

Der jeweilige „Auffüll-Beitrag“ wird zum Umstellungszeitpunkt prozentual zum durchschnittlichen Teilzeitfaktor ins Verhältnis gesetzt und systemtechnisch festgehalten. Bei Veränderungen in der Arbeitszeit nach dem Umstellungszeitpunkt wird der „Auffüll-Beitrag“ und die Garantie des Prozentsatzes für die Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung gemäß dieser Vorgabe jeweils angepasst.

Für bestehende Altersteilzeit-Verträge wird zugesichert, diese während der Altersteilzeitphasen gemäß der direkt vor der Altersteilzeitvereinbarung zugrunde liegenden Arbeitszeit umzustellen bzw. beitragsmäßig zu behandeln.

§ 7 Systematik Spezialfragen

a) Berücksichtigung von Besitzständen bei UVO-Zusagen der Gruppe G oder Maizena Versorgungszusagen

Bei der Gleichwertigkeitsberechnung von UVO-Zusagen der Gruppe G bzw. bei der Maizena-Versorgung mit Besitzständen werden bei der Höhe der zu erwartenden Pensionsansprüche alle Besitzstandsregelungen in die Gleichwertigkeits-Berechnung mit einbezogen.

b) Ruhende Arbeitsverhältnisse

Auch ruhende Arbeitsverhältnisse (Elternzeiten bzw. Langzeitkranke o.ä.) werden umgestellt. Für Beschäftigte, die auf Grund Antrags auch die Versorgungszusage ruhend gestellt haben, bleiben für den „past-service“ die Zeiten der ruhenden Versorgungszusage für die „Basis-Rente“ und die „Dynamikscheiben“ unberücksichtigt. Die „UPS-Rente“ und ggf. „Auffüll-Beiträge“ setzen erst wieder bei Aufnahme der Beschäftigung ein.

c) Vorzeitiger Bezug

Die kollektive Gleichwertigkeit ist auch bei vorzeitigem, gekürztem Bezug der Altersversorgung gegeben. Der vorzeitige frühestmögliche, gesetzliche Altersrentenbezug liegt nunmehr bei vollendetem 63. Lebensjahr. Die Erhebung des vorzeitigen Bezuges von betrieblichen Altersversorgungsleistungen innerhalb der Unilever Deutschland Gruppe orientiert sich ebenfalls an diesem Wert, wobei jedoch Vorpensionierungen in die Erhebung nicht mit eingeflossen sind.

Bereits zugesagte Vorpensionierungen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bis zum 30. Juni 2013 sind vom Geltungsbereich nicht mit umfasst.

Vorpensionierungen mit einer längeren Vorlaufzeit sind nicht erfolgt, so dass hierzu keine Regelungen getroffen werden müssen.

Die kollektive Gleichwertigkeit kommt zunächst für die Umstellungen ohne Auffüllbeiträge durch ggf. höhere Altersversorgungen nach der Umstellung zustande. Auch bei der Notwendigkeit von Auffüll-Renten ist der Zinseszinsseffekt zu beachten, der für kurz vor der Altersversorgung stehende Beschäftigte zu wenig Einbußen führt. Durch die lineare Verteilung der Auffüllbeiträge (konkret in Euro) wird in dem der Umstellung folgenden Zeitraum prozentual mehr für die Gleichwertigkeit getan, als im dem Zeitraum vor der Regelaltersgrenze.

Die Kürzung hinsichtlich des vorzeitigen Bezugs von Altersleistungen erfolgt – wie bisher – für den „past service“ bei Beschäftigten mit einem Besitzstand, welcher aus der UVO hervorgeht, für jedes bis zum 65. Lebensjahr fehlende Dienstjahr um 3 Prozent, jedoch höchstens um 9 Prozent, wobei für die Pensionskassenleistung die versicherungstechnische Kürzung der Pensionskasse Berolina VVaG Anwendung findet und die sich ergebende Differenz mittels der Direktzusage geregelt wird. Bei Beschäftigten, bei denen sich der Besitzstand aus der Maizena-Versorgung ergibt, wird – wie bisher – für jeden Monat, um den der Rentenbezug vor Vollendung des 65. Lebensjahres beginnt, um 0,3 Prozent, höchstens jedoch um 10 Prozent für die Dauer des Rentenbezuges gekürzt. Ausnahmen dazu bilden innerhalb der Maizena-Versorgung weibliche Beschäftigte mit einem Beschäftigungsbeginn vor dem 01. Januar 1989 – Kürzung nur bei Rentenbeginn vor Vollendung des 60. Lebensjahres – und männliche Beschäftigte mit einem Beschäftigungsbeginn vor dem 01. Juli 1984 – Kürzung nur bei Rentenbeginn vor Vollendung des 63. Lebensjahres.

Die Kürzung hinsichtlich des vorzeitigen Bezugs von Altersleistungen für den „future service“ erfolgt für alle Bestandteile nach den versicherungstechnischen Kürzungen der Pensionskasse Berolina VVaG.

d) Betriebsrentenanpassungen

Für die gesamte betriebliche Altersversorgung („past service und future service“) werden Betriebsrentenanpassungen nach § 16 (1) BetrAVG zugesichert, die der Altzusage zugrunde lagen.

Für Altzusagen, die dem Grunde nach bis einschließlich 31. Dezember 2001 erteilt wurden, erfolgt die Betriebsrentenerhöhung gemäß § 16 (2) Ziffer 1 BetrAVG der Anpassung nach dem Anstieg des Verbraucherpreisindex. Bei Altzusagen, die dem Grunde nach ab dem 01. Januar 2002 erteilt wurden, wird die Betriebsrentenanpassung nach § 16 (3) Ziffer 1 BetrAVG vorgenommen.

§ 8 Unverfallbarkeit nach zukünftigem Ausscheiden

Die Umstellung auf die Beitragsbezogenheit beinhaltet ab dem Umstellungszeitpunkt, dass bei einem Ausscheiden neben dem in den Tarif integrierten

Rechenzins die Bonus-Beschlüsse die Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung des Beschäftigten auch nach dessen Ausscheiden erhöhen. Dies gilt für Bonusgewährungen, die innerhalb der UVO den Anteil der Pensionskasse Berolina VVaG am „past service“ betreffen, sowie für alle Bestandteile des „future service“, seien es Bonusgewährungen der Pensionskasse Berolina VVaG oder auch analoge Bonusgewährungen für die insolvenzgesicherten Direktzusagen des UPS und der Auffüll-Rente.

Die Teile des „past service“ der Maizena-Versorgung bzw. die Teile der UVO, die innerhalb des Besitzstandes weiterhin der Direktzusagensystematik unterliegen, sind von der Dynamisierung nicht betroffen.

Das Umstellen der Unverfallbarkeitsberechnung von einer Zusage auf eine Unverfallbarkeitsberechnung mittels Altzusage („past service“) und durch eine Neuzusage („future service“) ist gleichwertig, da in der Regel die Ratierlichkeit auf die Altzusage und die beitragsfreie Versicherungs- bzw. Versorgungsleistung der Neuzusage auch die Höhe der Altersversorgung erreichen, die mittels der Ratierlichkeit für nur eine Zusage erreicht worden wäre. Leichte Nachteile, die durch das erhebliche Auseinanderfallen von Konzerneintritt und Beginn der Versorgungszusage herrühren könnten, werden durch den Vorteil der dynamischen Entwicklungsmöglichkeit nach vorzeitigem Ausscheiden ausgeglichen.

§ 9 Umstellungszeitpunkt

Die Umstellung findet am 31. Dezember 2012 mit Beitragsauswirkung zu Januar 2013 statt.

Jeder dieser Vereinbarung unterliegende Beschäftigte erhält im Laufe des Jahres 2012 ein auf diese Konzernbetriebsvereinbarung bezugnehmendes Umstellungsschreiben (Anlage 2), in dem diesem die Zielgröße der Versorgung bei Erreichung der Regelaltersgrenze unter Berücksichtigung der Parameter beziffert wird und die Gleichwertigkeit der Umstellung unter Darstellung der Komponenten der zukünftigen Zusagen gemäß § 4 dieser Konzernbetriebsvereinbarung zum Umstellungszeitpunkt aufgezeigt wird.

Gleichzeitig enthält dieses Umstellungsschreiben auch die prozentualen Zusicherungen bezüglich Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung.

§ 10 Einfluss auf und Geltung bestehender Konzern- und Betriebsvereinbarungen

Die Maizena-Versorgung und die Unilever Versorgungsordnung verlieren nach dem Umstellungszeitpunkt für die dem Geltungsbereich unterliegenden Beschäftigten ihre Wirksamkeit.

Das beitragsfähige Einkommen entspricht dem bisherigen versorgungsfähigen Einkommen. Die versicherungsmäßigen Rechte der bisherigen Versicherung

Berolina Classic bleiben auch innerhalb der Versicherung Berolina Basic der Pensionskasse Berolina VVaG erhalten.

Auf mögliche Gesundheitsuntersuchungen nach § 4 Punkt B. der Versicherungsbedingungen der Pensionskasse Berolina VVaG wird verzichtet.

Abweichend von den Regelungen der Konzernbetriebsvereinbarung UPS vom 11. Dezember 2008 wird § 1 (4) außer Kraft gesetzt. § 3 (4) und (5) werden insofern modifiziert, als dass die aktuellen Beitragsregelungen für die Eigenbeiträge (1,25 % Prozent bis zur BBG und 8 % über der BBG – insgesamt maximal 243,-- Euro pro Monat) der Beschäftigten, die von der UVO umgestellt werden, fortgelten und zu individuellen Beiträgen in der Versicherung Berolina Basic werden und dass die Beschäftigten, die von der Maizena-Versorgung umgestellt werden, keine Eigenbeiträge leisten.

§ 11 Rechte der Vertragsschließenden Parteien

Das Sonderkündigungsrecht wird für beide Vertragsparteien gewahrt, indem der „Störfall der Geschäftsgrundlage“ und die daraus abzuleitenden Maßnahmen definiert (Revisionsklausel) werden.

Alle 5 Jahre, beginnend vom 01. Januar 2013 an, wird eine Kommission beraten, die jeweils aus vier Vertretern der vertragsschließenden Parteien unter Mitwirkung des Pensionsreferats zusammengesetzt ist. Jeder Vertragspartei steht es – bei begründeter Ausnahmesituation – zu, die Beratung der Kommission zu beantragen.

Ziel der Kommission ist es, zu überprüfen, ob die innerhalb des § 3 genannten Umstellungsparameter auch für die zukünftige Einschätzung in der kollektiven Betrachtung realistisch sind. Zum Umstellungszeitpunkt 31. Dezember 2012 ist bei objektiver Betrachtung bei den unter § 3 genannten Gesichtspunkten davon auszugehen, dass die gleichwertige Versorgung erreicht wird.

Sollte die Kommission überzeugt sein, dass auf Grund der gesamtwirtschaftlichen Situation die nunmehr vereinbarte, beitragsbezogene Pensionszusage in der mittel-langfristigen Erwartung bei kollektiver Betrachtung von den ursprünglich bei der Umstellung vereinbarten Erwartungen erheblich abweichen wird und damit ein Risiko-Korridor überschritten wird, ist von diesem Zeitpunkt an Handlungsbedarf gegeben. Das „ob“ des Handlungsbedarfes wird damit über die Zeitspanne festgelegt bzw. am Ende der Zeitspanne über die Hebelwirkung der kollektiven erheblichen Abweichung der Parameter mit ermittelt.

„Zeitspanne“ bedeutet, dass jeweils für den Zeitraum bis zur jeweiligen Kommissionsberatung eine erhebliche Abweichung von den Parametern Entgeltentwicklung und Bonusentwicklung innerhalb des zumutbaren Risiko-Korridors liegt und damit eine ergänzende Altersversorgungszusage zur Korrektur nur für die Zukunft ausgesprochen werden wird.

Die Hebelwirkung der Parameter ist nur bei „erheblichen Abweichungen“ bei der „Entgeltentwicklung“ oder kumulativ in Verbindung mit der „Bonusentwicklung“ erheblich.

Die mittel-langfristige Kapitalmarktentwicklung wird mit einer Nettorendite von 4,5 Prozent angenommen. Der Parameter „Bonusentwicklung“ ist bei der Umstellung jedoch auf maximal 1 Prozent im Risiko begrenzt, da der bisher in den Tarifen der Mitarbeiter-Hauptversorgungen der Pensionskasse Berolina VVaG angewandte Rechenzins von 3,5 Prozent weiterhin für alle durch diese Vereinbarung umgestellten Pensionszusagen als Mindestgarantie erhalten bleibt. Das Maximalrisiko des Parameters „Bonusentwicklung“ führt bei dauerhafter Nichterreichung im Vergleich zur angenommenen Erreichung eines jährlichen Bonus von 1 Prozent zu einer Reduzierung der Gesamtpension zwischen 2 und 6 Prozent und im Mittel knapp unter 4 Prozent. Diese Risikospanne liegt innerhalb eines zumutbaren Korridors, so dass eine reine Bonusverfehlung in der mittel-langfristigen Erwartung zwar nicht erwünscht, jedoch auch nicht erheblich ist.

Ein mittel-langfristiges Abweichen gegenüber den zum Umstellungszeitpunkt angenommenen Parameter „Entgeltentwicklung“ hat wegen der größeren Hebelwirkung eine weit tiefergreifende Auswirkung. Als erheblich wird hierbei eine Abweichung von 0,5 Prozent-Punkten von der angenommenen Entgeltentwicklung von 2,8 Prozent in der mittel-langfristigen Erwartung festgelegt. Da diese Erheblichkeit auf der Basis von 98 Musterfällen berechnet wurde, wird unter Darlegung der Berechnungen auf Basis des gesamten umzustellenden Bestandes ggf. nachjustiert.

In der kumulativen Betrachtung ist im Regelfall davon auszugehen, dass bei höherer Entgeltentwicklung auch von einem geringeren Risiko für die Bonusentwicklung auszugehen ist. Um jedoch auch für von der Regel abweichende Entwicklungen die Erheblichkeit zu definieren, darf kumulativ maximal eine Abweichung in der mittel-langfristigen Erwartung unter kollektiver Betrachtungsweise vorliegen, die einer Abweichung von 0,5 Prozent-Punkten im Entgeltparameter entspricht.

Die innerhalb der internationalen Rechnungslegung für die Unilever Deutschland Gruppe verwendeten und mit den Wirtschaftsprüfungsgesellschaften abgestimmten Kennzahlen (IFRS) für die Unilever Deutschland Gruppe sind Grundbasis der mittel-langfristigen Erwartung.

Sollte innerhalb der Kommission kein Konsens über die Erwartung bzw. dadurch verbundenen Auswirkungen erreicht werden, so müssen zwei unabhängige Sachverständige, jeweils einer durch jede Vertragspartei benannt, in die Entscheidungsfindung mit einbezogen werden. Für den Fall, dass die Einbeziehung zu keiner gemeinsamen Entscheidung führt, wird die Entscheidung durch die unabhängigen Sachverständigen – ggf. unter Hinzuziehung des Präsidenten des Landesarbeitsgerichts – getroffen.

Sollte die Kommission zu der Entscheidung kommen, dass der Handlungsbedarf (das „ob“) gegeben ist, so wird eine ergänzende Altersversorgungszusage erteilt, die der Systematik der „Auffüll-Rente bzw. -beiträge“ entspricht. Durch eine

entsprechende Beitragsfestlegung kann damit die Umstellung ergänzt werden, um „erhebliche Abweichungen“ für den Zeitraum ab Kommissions-Entscheidung zu vermeiden. Das „wie“ wird in der Art und Weise vorgenommen, dass der zum Umstellungszeitpunkt für jeden Umstellungsbetroffenen berechnete individuelle Hebel berücksichtigt wird und gemäß dieser Konstellation die Festlegung der Beiträge der ergänzenden Altersversorgung getroffen wird. Diese Vorgehensweise wird in der Anlage mit Hilfe eines Beispiels dokumentiert (Anlage 3).

Sollte die Kommission, ggf. unter Hinzuziehung unabhängiger Sachverständiger, die Notwendigkeit eines Handlungsbedarfs festlegen, so wird die Grundlage für die ergänzende Altersversorgung mit Wirkung des Kommissionsbeginns, also ggf. jeweils zum 01. Januar wirksam, unabhängig vom Zeitraum der Kommissionsberatungen.

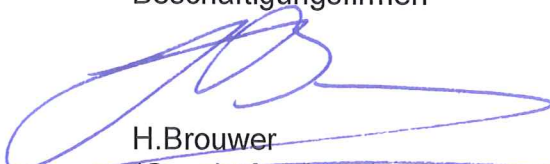
Durch die Revisionsklausel wird eine ergänzende Zusage gegeben. Das bedeutet, dass die Revisionsklausel zunächst nur zugunsten der Beschäftigten wirken kann und die Beschäftigungsfirmen die Revisionsklausel nur dann nutzen können, sofern diese zumindest einmal zugunsten der Beschäftigten umgesetzt wurde.

§ 12 Salvatorische Klausel

Nichtgeregelter noch nicht sehbare Umstellungskonstellationen werden im Sinne der Umstellungs-Systematik einvernehmlich rückwirkend geregelt, wobei die Problematik des Abweichens der zukünftigen Entwicklung von Annahme-Parametern durch § 11 geregelt ist.

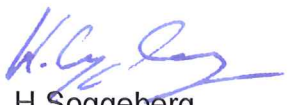
Hamburg, den 16. April 2012

Unilever Deutschland Holding GmbH , handelnd für alle in § 2 benannten Beschäftigungsfirmen


H. Brouwer
(Geschäftsleitung)


H. Schirmer


U. Werkmeister


H. Soggeberg
(Konzernbetriebsrat)


T. Fischer