



Deferred Compensation

**Vertragsbedingungen für die Entgeltumwandlung
nach dem Modell "Deferred Compensation"
für das Jahr 2022**

(Vertragsbedingungen DC 2022)

Inhalt

Präambel	2
1. Geltungsbereich	2
2. Leistungen	2
3. Versorgungsträger	3
4. Verfahren der Entgeltumwandlung	3
5. Allgemeine Leistungsvoraussetzungen	6
6. Besondere Leistungsvoraussetzungen	6
7. Höhe der Firmenrente / des Versorgungsaufwands	7
8. Unverfallbarkeit	9
9. Rentenanpassung	9
10. Kapitalwahlrecht / Ratenzahlung	10
11. Abtretung und Verpfändung	11
12. Kein Einfluss auf andere betriebliche Leistungen	11
Anhang 1: Verrentungsfaktoren	12
Anhang 2: Kapitalisierungsfaktoren	13
Anhang 3: Versicherungsmathematische Abschlagsfaktoren	14
Anhang 4: Mustertext Versorgungszusage	15

Präambel

Die vorliegenden Vertragsbedingungen DC 2022 (nachfolgend „Vertragsbedingungen DC“ genannt) regeln den Inhalt der Versorgungszusagen nach dem Modell „Deferred Compensation“ für das Jahr 2022 (nachfolgend „Kalenderjahr“ genannt), d.h. die Voraussetzungen, den Umfang und die Gewährung der Versorgungsleistungen, wenn der jeweilige Arbeitgeber des Mitarbeiters des BAYER-Konzerns (nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt) seinem Mitarbeiter eine Entgeltumwandlung nach dem Modell Deferred Compensation im Jahr 2022 gewährt. Der Arbeitgeber schließt mit dem jeweiligen Mitarbeiter eine Vergütungsvereinbarung ab, auf deren Basis der Arbeitgeber gleichzeitig die Versorgungszusage erteilt, die auf die vorliegenden Vertragsbedingungen DC verweist.

1. Geltungsbereich

- 1.1 Die Vertragsbedingungen DC gelten nur für Entgeltumwandlungsvereinbarungen (nachfolgend „Vergütungsvereinbarung“ genannt), die für das Funktionseinkommen oder für die Short Term Incentive – Zahlung (nachfolgend: „STI“ genannt) bis zu der vom Arbeitgeber kommunizierten Frist getroffen werden und eine Umwandlung für das jeweilige Kalenderjahr beinhalten. Dabei ist der Mitarbeiter frei in seiner Entscheidung, nur laufendes Funktionseinkommen oder nur einen Teil oder die gesamte STI oder beide Entgeltbestandteile umzuwandeln. Die STI umfasst sowohl den Company Bonus (CB) als auch den Top Performance Award (TPA).
- 1.2 Die Vertragsbedingungen DC gelten für Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab Vertragsstufe 1.1 und Leitende Angestellte (nachfolgend zur besseren Verständlichkeit und Lesbarkeit „Mitarbeiter“ genannt), die eine Vergütungsvereinbarung über die Umwandlung von Entgelt nach dem Modell „Deferred Compensation“ für das Kalenderjahr 2022 abschließen, unabhängig davon, ob sie bereits früher an dem Modell „Deferred Compensation“ teilgenommen haben oder erstmalig für das Kalenderjahr 2022 die Umwandlung von Entgelt nach dem Modell „Deferred Compensation“ vereinbaren.

2. Leistungen

- 2.1 Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (Firmenrenten) bestehen aus

- Altersrenten (Regelaltersrente und vorgezogene Altersrente)
- Erwerbsminderungsrenten
- Hinterbliebenenrenten

Auf diese Leistungen besteht ein Rechtsanspruch, wenn die allgemeinen und besonderen Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind.

- 2.2 Der Arbeitgeber gewährt dem Mitarbeiter mit Rechtsanspruch lebenslange Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in Form einer Altersrente ab Vollendung des 67. Lebensjahres.
- 2.3 Alternativ hat der Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf vorzeitige Altersrente bei vorzeitigem Eintritt in den Altersruhestand, frühestens aber ab Vollendung des 62. Lebensjahres.
- 2.4 An Stelle einer lebenslangen, monatlichen Rentenzahlung kann die Altersleistung auch in Form einer Einmalkapitalzahlung oder in bis zu maximal drei Jahresraten ausbezahlt werden.
- 2.5 Der Mitarbeiter hat zudem Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsminderung bei Eintritt der Erwerbsminderung vor Vollendung des 62. Lebensjahres.
- 2.6 An den Ehegatten/die Ehegattin (nachfolgend zur besseren Verständlichkeit und Lesbarkeit „Ehegatten“ oder „Ehepartner“ genannt), den eingetragenen Lebenspartner/die eingetragene Lebenspartnerin (nachfolgend zur besseren Verständlichkeit und Lesbarkeit „Lebenspartner“ genannt) und die versorgungsberechtigten Kinder des Mitarbeiters wird im Todesfall vor oder nach Eintritt in den Ruhestand eine Hinterbliebenenrente gewährt, sofern die Hinterbliebenenrente nicht vor Rentenbeginn zugunsten einer höheren Altersrente bzw. einer höheren Rente wegen Erwerbsminderung abgewählt wird.

3. Versorgungsträger

- 3.1 Träger der Betriebsrente nach den Vertragsbedingungen DC ist der jeweilige Arbeitgeber.
- 3.2 Die Versorgungszusage nach den Vertragsbedingungen DC wird im Wege der Direktzusage erteilt.

4. Verfahren der Entgeltumwandlung

- 4.1 Der Mitarbeiter verzichtet im Rahmen der Entgeltumwandlung „Deferred Compensation“ auf Gehaltsbestandteile zugunsten einer höheren Rente. Dabei wird entweder das laufende individuelle Bruttoentgelt (nachfolgend „Funktionseinkommen“ genannt) oder die STI – sofern in dem betreffenden Kalenderjahr eine STI von dem Arbeitgeber gezahlt wird – um den in der Vergütungsvereinbarung festgelegten Betrag reduziert, der als zusätzlicher Versorgungsaufwand in die betriebliche Altersversorgung eingebracht wird.
- 4.2 Mit Abschluss einer entsprechenden, auf die Vertragsbedingungen DC Bezug nehmenden Vergütungsvereinbarung vereinbaren der Mitarbeiter und der Arbeitgeber die Reduzierung des künftigen Bruttoeinkommens des Mitarbeiters bei gleichzeitiger Erteilung einer Versorgungszusage durch den Arbeitgeber. Die Vergütungsvereinba-

rung, auf deren Basis der Arbeitgeber gleichzeitig die Versorgungszusage erteilt, wird nur für das jeweilige Kalenderjahr abgeschlossen und gilt wie die Vertragsbedingungen DC nicht darüber hinaus.

- 4.3 Ob und unter welchen Bedingungen danach ein weiteres Angebot folgt, wird der Arbeitgeber jeweils neu entscheiden. Auch der Mitarbeiter kann damit jedes Jahr neu entscheiden, ob er an der Entgeltumwandlung nach dem Modell „Deferred Compensation“ teilnehmen will.

Angebote des Arbeitgebers auf Umwandlung von Entgeltansprüchen in wertgleiche Anwartschaften auf betriebliche Versorgungsleistungen erfolgen, soweit keine entsprechende gesetzliche Verpflichtung besteht (vgl. § 1 a Betriebsrentengesetz), freiwillig. Auch die wiederholte Unterbreitung solcher Angebote begründet daher keinen Rechtsanspruch auf Unterbreitung entsprechender Angebote in künftigen Kalenderjahren. Der Arbeitgeber behält sich daher insbesondere vor, die Umwandlung von Entgeltansprüchen in Anwartschaften auf betriebliche Versorgungsleistungen künftig nur in dem gesetzlich geschuldeten Umfang anzubieten. Der Arbeitgeber behält sich darüber hinaus vor, etwaige Angebote für künftige Kalenderjahre zu geänderten Vertragsbedingungen DC zu unterbreiten; soweit der Arbeitgeber durch die Unterbreitung solcher Angebote einer gesetzlichen Verpflichtung entspricht, gilt dies nur in den durch die gesetzliche Regelung vorgegebenen Grenzen.

- 4.4 Der Antrag auf Entgeltumwandlung und damit auf Abschluss einer Vergütungsvereinbarung ist unter Angabe des gewünschten Umwandlungsbetrages von dem Mitarbeiter online im Self-Service oder mittels des vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Formulars zu stellen. Die Vereinbarung wird im myServices-Portal in Textform abgeschlossen und kommt damit rechtswirksam zustande. Die Vereinbarung kann unmittelbar nach ihrem Abschluss auf Datenträger gespeichert oder ausgedruckt werden. Zur Wahrung steuerlicher Formerfordernisse wird der Inhalt der abgeschlossenen Vereinbarung durch den Arbeitgeber nochmals mittels handschriftlich unterzeichneter oder mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehenen Erklärung bestätigt.

- 4.5 Bei dem in Ziffer 2 der Vergütungsvereinbarung für die Umwandlung von Funktionseinkommen angegebenen Betrag handelt es sich um einen Betrag für das gesamte Kalenderjahr. Das Funktionseinkommen wird dann monatsanteilig in gleicher Höhe um ein Zwölftel des angegebenen Betrages reduziert. Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Kalenderjahres, verkürzt sich damit auch die Laufzeit der Entgeltumwandlung. Der Umwandlungszeitraum endet im Fall des Satzes 3 mit dem Ausscheiden beim Arbeitgeber und der in Ziffer 2 der Vergütungsvereinbarung angegebene Umwandlungsbetrag reduziert sich pro rata temporis. Für die Dauer von Zeiträumen, in denen der Mitarbeiter kein Entgelt und keine Entgeltersatzleistungen von seinem Arbeitgeber erhält (z.B. nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums, während der Elternzeit) wird der in Ziffer 2 der Vergütungsvereinbarung für die Umwandlung von Funktionseinkommen angegebene Betrag ebenfalls pro rata temporis reduziert und eine Entgeltumwandlung nur in entsprechend verringertem Umfang durchgeführt.

- 4.6 Im Rahmen der Umwandlung von Funktionseinkommen können nur Beträge in 300-

Euro-Schritten umgewandelt werden. Der Mindestumwandlungsbetrag im Rahmen der Umwandlung von Funktionseinkommen liegt bei 1.500 Euro pro Kalenderjahr, der individuelle Höchstumwandlungsbetrag bei 30 Prozent des jeweiligen Funktionseinkommens. Anträge, die diesen Vorgaben nicht entsprechen, werden von dem Arbeitgeber nicht berücksichtigt.

Für die Umwandlung der STI kann der Mitarbeiter einen Prozentsatz zwischen 5% und 100% der STI wählen, welcher in dem Antrag auf Umwandlung der STI anzugeben ist. Anträge auf Umwandlung von STI, die an Stelle einer Prozentangabe einen festen Betrag enthalten oder deren Angabe weniger als 5% beträgt, werden von dem Arbeitgeber nicht berücksichtigt.

Der gegebenenfalls verbleibende Restbetrag des Company Bonus wird zusammen mit dem laufenden Entgelt im April des Kalenderjahres ausgezahlt, soweit nicht eine weitere Vereinbarung zur Umwandlung von Teilen des Company Bonus, zum Beispiel in Entgeltguthaben für das Langzeitkonto „BayZeit“, getroffen ist. Der gegebenenfalls verbleibende Restbetrag einer TPA-Zahlung wird entsprechend der TPA-Regularien ausgezahlt, soweit nicht eine weitere Vereinbarung zur Umwandlung von Teilen der TPA-Zahlung, z.B. in Entgeltguthaben für das Langzeitkonto „BayZeit“, getroffen wurde. Im Falle weiterer Umwandlungsvereinbarungen kommt lediglich der nach Berücksichtigung sämtlicher Umwandlungen aus dem Company Bonus oder der TPA-Zahlung gegebenenfalls verbleibende Restbetrag zur Auszahlung. Die Höhe des Restbetrages ist der jeweiligen Entgeltabrechnung zu entnehmen. Der Abschluss einer Vereinbarung über die Umwandlung von Funktionseinkommen bzw. über die Umwandlung der STI (Company Bonus / TPA) berührt nicht die Wirksamkeit einer bereits vorliegenden Vereinbarung über die Umwandlung des jeweils anderen Entgeltbestandteils. Sobald die Höhe des Company Bonus des Mitarbeiters feststeht, erhält er im Rahmen der Versorgungszusage von seinem Arbeitgeber eine schriftliche Bestätigung über den bereitgestellten Versorgungsaufwand.

- 4.7 Wird im Kalenderjahr Entgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung umgewandelt und überschreitet der Umwandlungsbetrag 4 % der Beitragsbemessungsgrenze, wird der überschreitende Teil bis zur Beitragsbemessungsgrenze beitragspflichtig in der Sozialversicherung. Unterschreitet der Mitarbeiter infolge der Entgeltumwandlung als privat Krankensversicherter die für ihn maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze im Kalenderjahr, entsteht die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung.
- 4.8 Bei dem Mitarbeiter kann es durch die Entgeltumwandlung zu einer Minderung des beitragspflichtigen Entgeltes in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- oder Pflegeversicherung kommen, mit der Folge, dass später die Leistungen aus diesen Sicherungssystemen entsprechend niedriger ausfallen können. Dem Arbeitgeber entstehen hieraus keinerlei Verpflichtungen. Ändern sich die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Verhältnisse zu Lasten des Mitarbeiters, ergeben sich hieraus keinerlei Verpflichtungen für den Arbeitgeber.

5. Allgemeine Leistungsvoraussetzungen

- 5.1 Die Firmenrenten werden nur auf Antrag, frühestens für die Zeit ab dem auf die Antragstellung folgenden Tag, monatlich nachträglich gezahlt. Abweichend hiervon werden rückwirkende Erwerbsminderungsrenten längstens für den Zeitraum erbracht, für den aufgrund eines Bescheides eines Trägers der allgemeinen Rentenversicherung von diesem eine rückwirkende Erwerbsminderungsrente gewährt wird.
- 5.2 Die Gewährung der Firmenrenten bzw. der Kapital- oder Ratenzahlung nach Ziff. 10 der Vertragsbedingungen DC setzt die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder die vorübergehende Pensionierung des Mitarbeiters voraus.
- 5.3 Auf die Erfüllung einer Wartezeit wird verzichtet.
- 5.4 Sämtliche Rentenleistungen enden mit Ablauf des Monats, in dem eine der Leistungsvoraussetzungen entfällt.

6. Besondere Leistungsvoraussetzungen

- 6.1 Altersleistungen
 - 6.1.1 Der Mitarbeiter hat ab Vollendung des 67. Lebensjahres Anspruch auf Altersrente.
 - 6.1.2 Der Mitarbeiter hat ab Vollendung des 62. Lebensjahres Anspruch auf eine vorzeitige Altersleistung, wenn er dies entsprechend beantragt.
 - 6.1.3 Der Zahlungsbeginn der Altersleistungen aus dieser Direktzusage kann bei vorzeitiger Alterspensionierung zwischen der Vollendung des 62. Lebensjahres und der Vollendung des 67. Lebensjahres durch einmalige verbindliche Festlegung frei gewählt werden.
 - 6.1.4 Die Voraussetzungen der alternativen Kapitalleistung und Ratenzahlung bestimmen sich nach Ziffer 10 der Vertragsbedingungen DC.
- 6.2 Erwerbsminderungsleistungen
 - 6.2.1 Voraussetzung für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente ist, dass der Mitarbeiter teilweise oder voll erwerbsgemindert im Sinne der allgemeinen Rentenversicherung ist und er seine Erwerbsminderung dem Arbeitgeber nachweist. Als Nachweis der Erwerbsminderung gilt die Vorlage des entsprechenden Bescheides eines Trägers der allgemeinen Rentenversicherung, die Vorlage eines entsprechenden Bescheids einer mit dem Träger der allgemeinen Rentenversicherung vergleichbaren Einrichtung (z.B. eines berufsständischen Versorgungswerks), bzw. das entsprechende Gutachten eines von dem Arbeitgeber benannten Arztes.
 - 6.2.2 Eine Erwerbsminderungsrente wird nur gewährt, wenn der Mitarbeiter bei Eintritt der Erwerbsminderung das 62. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Erwerbsminderungsrente wird nicht gewährt, wenn der Mitarbeiter die Erwerbsminderung vorsätzlich her-

beigeführt hat, oder wenn die Erwerbsminderung bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bei dem Arbeitgeber vorgelegen hat.

- 6.2.3 Die Erfordernisse nach Ziffer 5.2 können entfallen, wenn das Vorliegen der Voraussetzungen einer vollen Erwerbsminderung im Sinne der Vorschriften der allgemeinen Rentenversicherung durch Bescheid eines Trägers der allgemeinen Rentenversicherung mit Wirkung für die Vergangenheit festgestellt wird; längstens jedoch für den Zeitraum, für den durch den Bescheid eine rückwirkende Erwerbsminderungsrente gewährt wird. Voraussetzung ist ein entsprechender Antrag sowie die Zustimmung des Arbeitgebers. Für die Zeit nach dem rückwirkenden Bezugszeitraum besteht ein Anspruch nur, wenn und solange die Voraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente erfüllt sind.
- 6.2.4 Eine Erwerbsminderungsrente wird nur für die Dauer des Vorliegens einer Erwerbsminderung gewährt.
- 6.2.5 Liegt Erwerbsminderung durchgehend bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres vor, wird die Erwerbsminderungsrente ab diesem Zeitpunkt in gleicher Höhe als Altersrente weitergezahlt.
- 6.3 Hinterbliebenenleistungen
 - 6.3.1 Die Hinterbliebenenrente wird nach dem Tod des Mitarbeiters gewährt als Ehegatten- bzw. Lebenspartnerrente oder Waisenrente.
 - 6.3.2 Ehepartner und eingetragene Lebenspartner haben keinen Anspruch auf Hinterbliebenenrente, wenn die Ehe / eingetragene Lebenspartnerschaft nach Eintritt des Versorgungsfalls „Altersrente“, „vorgezogene Altersrente“ oder „Erwerbsminderungsrente“ geschlossen worden ist oder nicht mindestens ein Jahr bestanden hat.
 - 6.3.3 Der Mitarbeiter kann die Hinterbliebenenrente zugunsten einer höheren Alters- bzw. Erwerbsminderungsrente abwählen. Die Entscheidung über eine Abwahl muss spätestens mit der Antragstellung auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung getroffen werden.
 - 6.3.4 Die Waisenrente wird nach dem Tod des Mitarbeiters für die leiblichen oder vor Eintritt des Versorgungsfalls adoptierten Kinder gewährt.
 - 6.3.5 Die Waisenrentenzahlung entfällt mit Ablauf des Monats, in dem die Waise das 18. Lebensjahr vollendet. Die Waisenrente wird abweichend hiervon bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres gewährt, wenn und solange sich das Kind in einer Schul- oder Berufsausbildung befindet oder infolge körperlicher oder geistiger Gebrechen außerstande ist, seinen Lebensunterhalt selbst zu verdienen.

7. Höhe der Firmenrente / des Versorgungsaufwands

- 7.1 Die Bemessungsgrundlage für die Firmenrente ist der einzelvertraglich zwischen Ar-

beitgeber und Mitarbeiter vereinbarte Versorgungsaufwand (Bruttobetrag), wie er in der Vergütungsvereinbarung für das Kalenderjahr bzw. für die STI-Umwandlung festgelegt wurde.

- 7.2 Die Höhe der Firmenrente ergibt sich aus dem für das Kalenderjahr erworbenen Rentenbaustein. Dieser wird errechnet durch Multiplikation des Versorgungsaufwandes mit dem für das erreichte Alter maßgeblichen Verrentungssatz entsprechend der Verrentungstabelle im Anhang 1 zu den Vertragsbedingungen DC. Der Rentenbaustein erhöht sich zudem um die Beträge, die die Rheinische Pensionskasse VVaG als Überschussbeteiligung gewähren würde, wenn der entsprechende Versorgungsaufwand gemäß Teil 2 der Allgemeinen Versicherungsbedingungen (Tarif 4) der Rheinischen Pensionskasse VVaG als Kassenbeitrag gezahlt worden wäre.
- 7.3 Bei vorzeitigem Eintritt in den Altersruhestand vor Vollendung des 67. Lebensjahres verringert sich die zum Zeitpunkt des vorzeitigen Rentenbeginns erworbene Anwartschaft auf Firmenrente nach versicherungsmathematischen Grundsätzen um einen Abschlagsfaktor entsprechend der Tabelle im Anhang 3 zu den Vertragsbedingungen DC für jeden Monat des vorgezogenen Rentenbeginns vor Vollendung des 67. Lebensjahres. Satz 1 gilt sowohl für Altersrentenleistungen als auch für die Alterskapitalleistung. Die nach Vornahme der Abschläge nach Satz 1 geringere Altersrente gilt für den gesamten Rentenbezugszeitraum.
- 7.4 Wird vor Beginn der Alters- oder Erwerbsminderungsrente die Hinterbliebenenrente abgewählt, so erhöhen sich die Firmenrenten um den zum Zeitpunkt des Rentenbeginns maßgeblichen Aufschlagsfaktor entsprechend der Tabelle im Anhang 1 zu den Vertragsbedingungen DC. Die nach Vornahme der Aufschläge nach Satz 1 höhere Rentenleistung gilt für den gesamten Rentenbezugszeitraum.
- 7.5 Die Höhe der Kapitalleistung bzw. der Ratenzahlung richtet sich nach Ziffer 10 der Vertragsbedingungen DC.
- 7.6 Bei der Erwerbsminderungsrente wird ein Abschlag nicht vorgenommen. Die Höhe der Erwerbsminderungsrente entspricht der bis zum Eintritt des Versorgungsfalles erreichten Anwartschaft und richtet sich nach den Ziffern 7.1, 7.2 und 7.4 der Vertragsbedingungen DC.
- 7.7 Die Hinterbliebenenrente beträgt für Ehepartner und eingetragene Lebenspartner 60 % der Rente, auf die der Mitarbeiter zum Zeitpunkt seines Todes Anspruch oder Anwartschaft hatte.

Hat die Ehe oder eingetragene Lebenspartnerschaft bei Eheschließung oder Begründung der eingetragenen Lebenspartnerschaft nach dem 55. Lebensjahr oder im Zeitpunkt des Eintritts der Erwerbsminderung noch keine zehn Jahre bestanden, ist aus der Ehe kein Kind hervorgegangen und ist der hinterbliebene Ehegatte oder der hinterbliebene eingetragene Lebenspartner um mehr als fünfzehn Jahre jünger, wird die Ehepartner- oder Lebenspartnerrente für jedes angefangene Jahr des Altersunterschiedes, der größer ist als fünfzehn Jahre, um 5 % gekürzt.

Die Höchstkürzung beträgt 50 % der Ehepartner- oder Lebenspartnerrente. Die Kürzung vermindert sich nach fünfjähriger Ehedauer oder Dauer der Lebenspartnerschaft für jedes weitere angefangene Jahr um 5 % der ungekürzten Ehepartner- oder Lebenspartnerrente. Die Hinterbliebenenrente der Ehepartner und eingetragenen Lebenspartner entfällt mit Ablauf des Monats einer erneuten / neuen Eheschließung oder mit Ablauf des Monats der erneuten / neuen Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft.

Die Halbwaisenrente beträgt 12 %, die Vollwaisenrente grundsätzlich 50 % der Rente, auf die der Mitarbeiter zum Zeitpunkt seines Todes Anspruch oder Anwartschaft hatte. Abweichend vom vorherigen Satz beträgt die Vollwaisenrente für zwei Vollwaisen zusammen 60 %, bei drei und mehr Vollwaisen 75 % der Rente des Mitarbeiters jeweils zu gleichen Teilen, mindestens jedoch für jede Vollwaise 12 % der Rente des Mitarbeiters.

Die Hinterbliebenenrenten dürfen zusammen nicht höher sein als die eigene Rente, auf die der Mitarbeiter zum Zeitpunkt seines Todes Anspruch oder Anwartschaft hatte. Ergeben die Hinterbliebenenrenten zusammen einen höheren Betrag, so werden sie im Verhältnis ihrer Höhe gekürzt.

8. Unverfallbarkeit

- 8.1 Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, bleibt die Versorgungsanwartschaft nach § 1b Abs. 5 BetrAVG erhalten.
- 8.2 Die Höhe der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft entspricht der bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Ziffer 7.2 erreichten Versorgungsanwartschaft zuzüglich etwaig anfallender künftiger Überschüsse.

9. Rentenanpassung

- 9.1 Nach Eintritt des Versorgungsfalles werden die Rentenleistungen in analoger Anwendung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG im Umfang der Überschussanteile erhöht, die bei einer entsprechenden Finanzierung durch die Rheinische Pensionskasse VVaG gemäß Teil 2 der Allgemeinen Versicherungsbedingungen (Tarif 4) der Rheinischen Pensionskasse VVaG gewährt würden.
- 9.2 Soweit die Erhöhung nach Ziffer 9.1 eine jährliche Anpassung von 1 % nicht gewährleistet, erfolgt gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG eine Aufstockung des Anpassungsbetrags auf 1 %. Liegt zwischen Rentenbeginn und der erstmaligen Anpassung weniger als ein volles Kalenderjahr, ermäßigt sich die Erstanpassung (nach § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG) zeitanteilig.

10. Kapitalwahlrecht / Ratenzahlung

- 10.1 Anstelle der lebenslangen Altersrente bzw. vorgezogenen lebenslangen Altersrente wird eine Kapitalleistung gewährt, wenn der Mitarbeiter diese bis zu dem Tag beantragt, der dem Tag der Vollendung seines 59. Lebensjahres vorausgeht. Entsprechend ist auch für Entgeltumwandlungen, die für das Kalenderjahr nach Vollendung des 59. Lebensjahres vereinbart werden, keine Kapitalisierung mehr möglich. Die Ausübung des Wahlrechts nach Satz 1 ist unwiderruflich.
- 10.2 Die Höhe der Kapitalleistung bestimmt sich durch Multiplikation des Zwölffachen des (fiktiven) Betrags der erstmals fälligen monatlichen Altersrente, die dem Mitarbeiter bei Beginn des Rentenbezugs in dem von ihm gewählten Monat der Auszahlung der Kapitalleistung zugestanden hätte, mit dem für diesen Zeitpunkt maßgeblichen Kapitalisierungsfaktor aus der Tabelle im Anhang 2 der Vertragsbedingungen DC.
- 10.3 Im Rahmen der Auszahlung der Kapitalleistung nach Ziffer 10.1 besteht auch die Möglichkeit, sich das Kapital statt in einer Summe in maximal drei Jahresraten gleicher Höhe auszahlen zu lassen. In diesem Fall werden die Raten jeweils im Januar eines Jahres ausgezahlt. Die letzte Rate muss spätestens im Januar des Jahres ausgezahlt werden, in dem das 67. Lebensjahr vollendet wird. Die Wahl der Ratenzahlung kann der Mitarbeiter einmalig im Rahmen des Antrags auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung festlegen.
- 10.4 Soweit der Mitarbeiter eine Kapitalleistung in maximal drei gleichen Jahresraten vereinbart hat, erhöhen sich die noch nicht ausgezahlten Jahresraten des Mitarbeiters für jedes volle Kalenderjahr zwischen dem Zeitpunkt der Auszahlung der ersten Jahresrate und dem Zeitpunkt der Auszahlung der jeweiligen Jahresrate im Umfang der im Zeitpunkt der Pensionierung aktuellen Umlaufrendite für Bundesanleihen mit entsprechender Laufzeit.
- 10.5 Wählt der Mitarbeiter die Auszahlung als Kapitalleistung nach Ziffer 10.1, so kann er die Hinterbliebenenrente nicht abwählen. Hat er die Hinterbliebenenrente zum Zeitpunkt der Wahl der Kapitalleistung bereits abgewählt, wird diese Abwahl der Hinterbliebenenrente mit Wahl der Kapitalleistung unwirksam. Mit der vollständigen Auszahlung der Kapitalleistung sind alle Ansprüche des Mitarbeiters und seiner versorgungsberechtigten Hinterbliebenen aus dieser Versorgungszusage erfüllt.
- 10.6 Tritt im Zeitraum zwischen Ausübung des Kapitalwahlrechts und dem Vorliegen sämtlicher Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von Altersleistungen oder im Zeitraum zwischen der Wahl der Ratenzahlung und dem Vorliegen sämtlicher Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von Altersleistungen Erwerbsminderung oder Tod ein, entfällt die Anwartschaft oder der Anspruch auf Kapitalleistung und die Anwartschaft oder der Anspruch auf Ratenzahlung lebt wieder auf. Weder der Mitarbeiter noch die Hinterbliebenen haben in diesem Fall Anspruch auf Auszahlung der Kapitalleistung oder Raten.
- 10.7 Tritt bei vereinbarter Kapitalleistung oder Ratenzahlung nach dem Vorliegen sämtli-

cher Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von Altersleistungen und vor Auszahlung der Kapitalleistung oder vor Auszahlung einer der Raten der Todesfall ein, wird / werden die noch ausstehende(n) Kapitalleistung oder Rate(n) in einem Gesamtbetrag ausgezahlt.

- 10.8 Die Auszahlung nach Ziffer 10.7 erfolgt an den überlebenden hinterbliebenen leistungsberechtigten Ehe- oder eingetragenen Lebenspartner des verstorbenen Mitarbeiters. Falls ein Hinterbliebener nach Satz 1 zum Zeitpunkt des Todes nicht vorhanden ist, erfolgt die Auszahlung an die nach den Vertragsbedingungen DC leistungsberechtigten Kinder zu gleichen Teilen. Falls weder Hinterbliebene nach Satz 1 noch nach Satz 2 vorhanden sind, erfolgt die Auszahlung an die Erben des verstorbenen Mitarbeiters. Eine Auszahlung an die Erben des Mitarbeiters erfordert die Vorlage eines Erbscheins.

11. Abtretung und Verpfändung

- 11.1 Verpfändungen oder Abtretungen der Ansprüche aus einer Versorgungszusage nach den Vertragsbedingungen DC sind dem Arbeitgeber gegenüber unwirksam. Dies gilt nicht für Abtretungen laufender Leistungen, die aufgrund eines schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs erfolgen. Über eine erfolgte Abtretung hat der Versorgungsberechtigte den Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten.
- 11.2 Eine Verfügung über den zur Altersversorgung angesparten Betrag vor Rentenbeginn ist ausgeschlossen.

12. Kein Einfluss auf andere betriebliche Leistungen

- 12.1 Die sonstigen betrieblichen Versorgungsleistungen bleiben von dieser Versorgungszusage unberührt.
- 12.2 Künftige Anpassungen des Funktionseinkommens sowie einkommensabhängige betriebliche Leistungen, wie z. B. Jubiläumsgeld oder Anwartschaften aus der Zusatzrentenordnung, basieren auf dem vollen Brutto-Funktionseinkommen unter Einbeziehung der umgewandelten Teile des Funktionseinkommens.
- 12.3 Bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und vergleichbaren Leistungen bleibt der Entgeltumwandlungsbetrag bei der Bemessungsgrundlage für die Höhe der Zahlungen unberücksichtigt.
- 12.4 Hinsichtlich der Pensionskassenleistungen (Grundversorgung) bleibt der Umwandlungsbetrag außer Betracht, wenn das beitragsfähige Entgelt die Beitragsbemessungsgrenze unterschreitet. Für die Beiträge in der Zusatzrente ist das Entgelt vor Abzug der Umwandlung maßgeblich.

Anhang 1: Verrentungsfaktoren

Verrentungstabelle: Garantierte Altersrente (Hinweis: Abschläge bei vorgezogener Altersrente ab Vollendung des 62. Lebensjahres, s. Anh. 3) Erwerbsminderungsrente, 60% Hinterbliebenenrente (optional)			
Alter*	Jährliche Rentenanwartschaft in % des jeweiligen Versorgungsaufwandes	Alter bei Rentenbeginn	Aufschlagsfaktor bei Verzicht auf Hinterbliebenenrente
20	4,77 %	20	1,6188
21	4,73 %	21	1,5665
22	4,69 %	22	1,5216
23	4,66 %	23	1,4836
24	4,62 %	24	1,4520
25	4,58 %	25	1,4263
26	4,54 %	26	1,4057
27	4,47 %	27	1,3973
28	4,44 %	28	1,3843
29	4,40 %	29	1,3737
30	4,36 %	30	1,3650
31	4,33 %	31	1,3577
32	4,30 %	32	1,3513
33	4,26 %	33	1,3455
34	4,19 %	34	1,3480
35	4,16 %	35	1,3423
36	4,13 %	36	1,3364
37	4,10 %	37	1,3303
38	4,07 %	38	1,3238
39	4,04 %	39	1,3169
40	4,01 %	40	1,3095
41	3,95 %	41	1,3102
42	3,92 %	42	1,3017
43	3,89 %	43	1,2925
44	3,87 %	44	1,2827
45	3,84 %	45	1,2722
46	3,81 %	46	1,2613
47	3,79 %	47	1,2498
48	3,76 %	48	1,2381
49	3,74 %	49	1,2260
50	3,71 %	50	1,2138
51	3,69 %	51	1,2015
52	3,67 %	52	1,1892
53	3,64 %	53	1,1770
54	3,62 %	54	1,1650
55	3,60 %	55	1,1531
56	3,59 %	56	1,1415
57	3,57 %	57	1,1314
58	3,56 %	58	1,1228
59	3,54 %	59	1,1158
60	3,53 %	60	1,1104
61	3,52 %	61	1,1064
62	3,51 %	62	1,1027
63	3,48 %	63	1,1053
64	3,45 %	64	1,1082
65	3,41 %	65	1,1114
66	3,38 %	66	1,1149
67	3,35 %	67	1,1185

* Als Alter gilt die Differenz zwischen dem Kalenderjahr des Versorgungsaufwandes und dem Geburtsjahr.

Anhang 2: Kapitalisierungsfaktoren

Kapitalisierungsfaktoren für die Altersrente 67 und die vorgezogene Altersrente					
Alter*			Alter*		
Jahre	Monate	Kapitalisie- rungsfaktor	Jahre	Monate	Kapitalisie- rungsfaktor
62	0	36,90	64	7	34,32
	1	36,82		8	34,23
	2	36,73		9	34,15
	3	36,65		10	34,07
	4	36,57		11	33,98
	5	36,48	65	0	33,90
	6	36,40		1	33,82
	7	36,32		2	33,73
	8	36,23		3	33,65
	9	36,15		4	33,57
	10	36,07		5	33,48
	11	35,98		6	33,40
63	0	35,90		7	33,32
	1	35,82		8	33,23
	2	35,73		9	33,15
	3	35,65		10	33,07
	4	35,57		11	32,98
	5	35,48	66	0	32,90
	6	35,40		1	32,82
	7	35,32		2	32,74
	8	35,23		3	32,65
	9	35,15		4	32,57
	10	35,07		5	32,49
	11	34,98		6	32,41
64	0	34,90		7	32,32
	1	34,82		8	32,24
	2	34,73		9	32,16
	3	34,65		10	32,08
	4	34,57		11	31,99
	5	34,48	67	0	31,91
	6	34,40			

* Als Alter gelten die vollendeten Lebensjahre und -monate bei erstmaliger Fälligkeit der Altersrente bzw. der vorgezogenen Altersrente.

Berechnung: Modifizierte Heubeck Richttafeln 2005 G; Zins 0,9 %; Rententrend mind. 1 %

Anhang 3: Versicherungsmathematische Abschlagsfaktoren

Versicherungsmathematische Abschlagsfaktoren bei Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente ab Alter 62 (bis zum Alter 66 Jahre u. 11 Monate)					
Alter *		Abschlagsfaktor	Alter *		Abschlagsfaktor
Jahre	Monate		Jahre	Monate	
62	0	16,38 %	64	6	9,05 %
	1	16,15 %		7	8,79 %
	2	15,92 %		8	8,52 %
	3	15,69 %		9	8,26 %
	4	15,45 %		10	8,00 %
	5	15,22 %		11	7,73 %
	6	14,99 %	65	0	7,47 %
	7	14,76 %		1	7,19 %
	8	14,53 %		2	6,91 %
	9	14,30 %		3	6,63 %
	10	14,06 %		4	6,35 %
	11	13,83 %		5	6,07 %
63	0	13,60 %		6	5,79 %
	1	13,35 %		7	5,51 %
	2	13,11 %		8	5,23 %
	3	12,86 %		9	4,95 %
	4	12,61 %		10	4,67 %
	5	12,36 %		11	4,39 %
	6	12,12 %	66	0	4,11 %
	7	11,87 %		1	3,77 %
	8	11,62 %		2	3,43 %
	9	11,37 %		3	3,08 %
	10	11,13 %		4	2,74 %
	11	10,88 %		5	2,40 %
64	0	10,63 %		6	2,06 %
	1	10,37 %		7	1,71 %
	2	10,10 %		8	1,37 %
	3	9,84 %		9	1,03 %
	4	9,58 %		10	0,69 %
	5	9,31 %		11	0,34 %

* Als Alter gelten die vollendeten Lebensjahre und -monate bei erstmaliger Fälligkeit der Altersrente bzw. der vorgezogenen Altersrente.

Anhang 4: Mustertext Versorgungszusage

Versorgungszusage

Die <Gesellschaft> gewährt Ihnen mit Rechtsanspruch lebenslange Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Für das Kalenderjahr 2022 wird die <Gesellschaft> einen Versorgungsbeitrag in dem in der Vergütungsvereinbarung festgelegten Umfang zur Verfügung stellen, welcher in wertgleiche Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt wird, deren Voraussetzungen, Umfang und Gewährung sich nach den Vertragsbedingungen DC 2022 richten, und die Ihnen bzw. Ihren versorgungsberechtigten Hinterbliebenen erst nach Eintritt des Versorgungsfalles zufließen. Die Vertragsbedingungen DC 2022 sind maßgeblicher Bestandteil der Versorgungszusage.

Die Versorgungsleistungen unterliegen bei Auszahlung, unabhängig davon, ob diese als Einmal-, Raten- oder Rentenzahlung erfolgt, der sozialversicherungsrechtlichen Verbeitragung sowie der Steuerpflicht.

Ort, Datum

<Gesellschaft>

Mit der vorstehenden Vereinbarung bin ich einverstanden. Die Vertragsbedingungen DC 2022 habe ich zur Kenntnis genommen.

Ort, Datum

Mitarbeiter/in



Herausgeber:
BAYER AG
HR Germany

Stand: Juli 2021