

Gesamtbetriebsvereinbarung Evonik

Nr. 2023/06

ergänzt um Ergänzungsvereinbarung vom 15.06.203
ergänzt um Ergänzungsvereinbarung II vom 15.06.2023
ergänzt um Ergänzungsvereinbarung vom 14.12.2023

Vereinbarung über die Ausgestaltung der betrieblichen Altersver-sorgung im Evonik-Konzern über Direktzusage für Neueintritte ab dem 01.01.2023 – „Evonik Versorgungsplan“ – (EVP 2023)

Evonik Industries AG

Unterschriftsdatum: 21. April 2023

Vereinbarung

über die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung im Evonik-Konzern über Direktzusage für Neueintritte ab dem 01.01.2023
– Evonik Versorgungsplan 2023 („EVP 2023“) –

zwischen der Evonik Industries AG

dem

bei Evonik Industries AG gebildeten rechtsträgerübergreifenden Gesamtbetriebsrat
(nachfolgend: „Gesamtbetriebsrat Evonik“)

und dem

rechtsträgerübergreifenden Gesamtsprecherausschuss Evonik-Konzern¹
(nachfolgend: „Gesamtsprecherausschuss Evonik-Konzern“)

Präambel

Der bisher im Rahmen der RUK 2018 für die Rückdeckung der Unterstützungskasse Degussa e. V. („RUK“) verwendete Tarif der Pensionskasse Degussa wurde für Neuaufnahmen aufgrund von Vorgaben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zum 31.12.2022 geschlossen. Die Evonik Industries AG führt daher auf Konzernebene sowohl für das eigene Unternehmen als auch für ihre von dieser Vereinbarung erfassten Konzernunternehmen für ab dem 01.01.2023 neu eintretende Mitarbeiter² ein neues Altersversorgungssystem ein. Dieses basiert auf einer Direktzusage und stellt eine flexible und zugleich marktgerechte und moderne Form der betrieblichen Altersversorgung dar, mit der die Chancen des Kapitalmarktes genutzt werden.

¹ Gemäß § 2 Satz 2 der Konzernsprecherausschussvereinbarung über einen rechtsträgerübergreifenden Gesamtsprecherausschuss Evonik-Konzern in der Fassung vom 15.09.2022 nennt sich der für den Evonik-Konzern gebildete Konzernsprecherausschuss "rechtsträgerübergreifender Gesamtsprecherausschuss Evonik-Konzern".

² Im Folgenden werden der Begriff Mitarbeiter und weitere nicht geschlechtsneutrale Begriffe einheitlich für Personen jeglichen Geschlechts verwendet.

Mit dieser betrieblichen Versorgungsordnung (nachfolgend auch „EVP 2023“ genannt) wird für den begünstigten Personenkreis ein beitragsorientiertes Versorgungssystem über eine beitragsorientierte Leistungszusage eingeführt.

Im Rahmen des EVP 2023 werden vom Arbeitgeber für jeden begünstigten Mitarbeiter regelmäßig Zuwendungen in ein individuelles virtuelles Versorgungskonto („Versorgungskonto“) als Prozentsatz des Einkommens („versorgungsfähiges Einkommen“) geleistet (nachfolgend auch als „Beiträge“ bezeichnet). Die Höhe dieser Beiträge bemisst sich danach, ob und in welchem Umfang der begünstigte Mitarbeiter durch laufende Entgeltumwandlung eigene Beiträge in sein Versorgungskonto einbringt. Die dem Versorgungskonto zugeteilten sogenannten Sparbeiträge des Arbeitgebers und des Mitarbeiters entwickeln sich nach Maßgabe der Wertentwicklung des festgelegten Kapitalanlagekonzeptes und bilden das Versorgungsguthaben. Der Arbeitgeber garantiert, dass das Versorgungsguthaben im Leistungsfall „Alter“ 80 % der eingezahlten Sparbeiträge nicht unterschreitet.

Das Versorgungsguthaben wird zum jeweiligen Leistungszeitpunkt einmalig als Kapital ausgezahlt. Das Alterskapital kann bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auf entsprechende Wahl des Begünstigten und nach Zustimmung des Arbeitgebers auch als Rente ausgezahlt werden.

Die Rechtsverhältnisse der Mitarbeiter, die vor dem 01.01.2023 in die Evonik eingetreten sind und Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung auf Grundlage der bis dahin jeweils geltenden Regelungen erworben haben, bleiben von dem EVP 2023 unberührt, sofern nachfolgend nichts Abweichendes vorgesehen ist.

Im Einzelnen ist die Versorgung wie folgt geregelt:

§ 1

Geltungsbereich

1. „Evonik“ bezeichnet im Rahmen der nachfolgenden Regelungen die kollektivrechtliche Position der Evonik Industries AG und der vom Geltungsbereich dieser Vereinbarung erfassten Konzernunternehmen gegenüber dem Gesamtbetriebsrat und dem Gesamtsprecherausschuss.

Der Begriff „Arbeitgeber“ betrifft in dieser Vereinbarung die jeweilige individualrechtliche Rechtsbeziehung zwischen dem Begünstigten und der Evonik Industries AG bzw. zwischen dem Begünstigten und dem jeweiligen

Konzernunternehmen. Individuelle Rechte und Pflichten aus der Versorgung bestehen damit nur zwischen dem Begünstigten und dem Arbeitgeber.

2. Die Bestimmungen dieser Vereinbarung gelten – vorbehaltlich von Einschränkungen durch die folgenden Absätze – als Gesamtbetriebsvereinbarung nach § 11 Absatz 2 des Tarifvertrages über Arbeitnehmervertretungsstrukturen im Evonik-Konzern für alle Tarifmitarbeiter und außertariflichen nichtleitenden Mitarbeiter der Evonik Industries AG und der weiteren Konzerngesellschaften, die jeweils in den Geltungsbereich des oben genannten Tarifvertrages in seiner jeweils gültigen Fassung einbezogen sind.
3. Diese Vereinbarung hat – vorbehaltlich von Einschränkungen durch die folgenden Absätze – als Gesamtsprecherausschussvereinbarung Evonik-Konzern für alle leitenden Angestellten³ im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG der Evonik Industries AG und ihrer Konzerngesellschaften im Sinne von § 18 Abs. 1 AktG kollektivrechtliche Wirkung gemäß § 28 Abs. 2 S. 1 SprAuG.
4. Die Vereinbarung gilt nicht für die jeweils in Anlage 1 aufgelisteten Unternehmen des Evonik-Konzerns in Deutschland und sie gilt nicht für Unternehmen, die erst nach Abschluss dieser Vereinbarung zu einem Konzernunternehmen im Sinne von § 18 AktG werden, es sei denn, es handelt sich um eine konzerninterne Neugründung oder die Parteien beschließen ausdrücklich etwas Abweichendes.
5. Für Mitarbeiter im Geltungsbereich gemäß den obigen Ziffern 2 und 3, die ab dem 01.01.2023 in die Evonik Industries AG oder ein in diese Vereinbarung einbezogenes Konzernunternehmen („Arbeitgeber“) von außerhalb des Evonik-Konzerns erstmals neu oder – nach unterbrochener Konzernzugehörigkeit und ohne Vereinbarung der Fortsetzung einer vor dem 01.01.2023 bereits bestehenden Versorgungszusage nach der GBV/GSprAV RUK 2018 oder einer Vorgängerregelung – wieder eintreten („Begünstigte“), gelten die Bestimmungen dieser Vereinbarung nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen.

Sie gelten nicht für

- die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses (Wartefrist), vorbehaltlich von Sondervereinbarungen im Rahmen von konzerninternen Wechseln
- Auszubildende, soweit nicht nachfolgend etwas Abweichendes geregelt ist

³ Nachfolgend allein oder gemeinsam mit den Mitarbeitern gemäß obiger Ziffer 2 auch als „Mitarbeiter“ bezeichnet.

- sonstige Personen, die im Unternehmen nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt werden (z. B. Praktikanten oder Ersteller einer Bachelor-/Masterarbeit)
- Mitarbeiter, die an einem Standort außerhalb der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt sind⁴
- Konzernführungskräfte und ehemalige Konzernführungskräfte, falls für sie eine anderweitige arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung besteht (insbesondere: Teilnahme am Executive Pension Plan)
- Mitarbeiter, die ab dem 01.01.2023 auf Grundlage eines Betriebsübergangs (§ 613a BGB) oder aufgrund einer umwandlungsrechtlichen Maßnahme von außerhalb des Evonik-Konzerns in ein Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber treten, sofern sie nicht ausdrücklich in den EVP 2023 aufgenommen werden.

Konzerninterne Wechsel zwischen Arbeitgebern ab dem 01.01.2023 von in den EVP 2023 einbezogenen Mitarbeitern im Geltungsbereich gemäß den obigen Ziffern 2 und 3, die aufgrund Einzelwechsels, konzerninterner Betriebsübergänge (§ 613a BGB) oder aufgrund einer umwandlungsrechtlichen Maßnahme erfolgen, gelten nicht als Neueintritte. In diesen Fällen wird der EVP 2023 ununterbrochen beim neuen Arbeitgeber fortgeführt.

6. Die Bestimmungen dieser Vereinbarung gelten nach Maßgabe von Ziffer 5 auch für Mitarbeiter im Geltungsbereich, die bereits vor dem 01.01.2023 in den Evonik-Konzern eingetreten sind, die aber aufgrund des Ablaufs der sechsmonatigen Wartezeit erst nach dem 31.12.2022 keine Versorgungszusage gemäß der GBV/GSprAV RUK 2018 mehr erhielten, sondern eine arbeitsvertragliche „Zusage auf Zusage“ nach dem neuen Versorgungssystem.
7. Für Mitarbeiter im Geltungsbereich gemäß den obigen Ziffern 2 und 3, die bereits vor dem 01.01.2023 im Evonik-Konzern beschäftigt waren und unter den Geltungsbereich der RUK 2018 fielen, die jedoch bis zum 31.12.2022
 - entweder keine Entgeltumwandlungsvereinbarung im Anwendungsbereich der RUK 2018 bzw. der RUK 2018 Top vereinbart oder
 - nur Versorgungsrechte nach § 2 Abschnitt I⁵ der GBV/GSprAV RUK 2018 erworben haben,

⁴ Für Mitarbeiter, die aufgrund einer Entsendung oder einer gleichgestellten Maßnahme außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieser Vereinbarung beschäftigt sind, gelten die im Entsendungsvertrag zur betrieblichen Altersversorgung getroffenen Regelungen.

⁵ Dies betrifft die arbeitgeberfinanzierte Versorgung nach der RUK 2018. Mitarbeiter, die bereits vor dem 01.01.2023 im Evonik-Konzern beschäftigt waren und unter den Geltungsbereich der RUK 2018 fielen,

sind die Regelungen des EVP 2023 maßgebend, sofern diese Mitarbeiter ab dem 01.01.2023 eine Entgeltumwandlung neu abschließen wollen. Im Fall der Teilnahme dieser Mitarbeiter am EVP 2023 wird die bis dahin erreichte Dienstzeit auf die sechsmonatige Wartezeit nach obiger Ziffer 5 angerechnet. Ein Teilnahmebeginn dieser Mitarbeiter ist jeweils nur zum 1. Januar oder 1. Juli eines Kalenderjahres möglich.

8. Für Mitarbeiter, die aufgrund einer vor dem 01.01.2023 begonnenen und nach diesem Datum noch andauernden befristeten Beschäftigung von bis zu zwei Jahren Dauer nicht in den Geltungsbereich der Versorgung nach § 2 Abschnitt I der GBV/GSprAV RUK 2018 fielen und daher keine Versorgungsrechte in der RUK 2018 erwerben konnten, sind bei Abschluss eines unmittelbar anschließenden weiteren befristeten Vertrages ab dem 01.01.2023 oder einer ab dann vereinbarten Verlängerung einer zuvor begonnenen sachgrundlosen Befristung – die insofern wie ein Neueintritt behandelt wird – ab Beginn der neuen Befristung bzw. einer Verlängerung die Regelungen des EVP 2023 maßgebend. Gleiches gilt bei der unmittelbaren Übernahme aus einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ab dem 01.01.2023.⁶ Dienstzeiten im Rahmen der vorherigen befristeten Beschäftigung werden auf die sechsmonatige Wartezeit nach obiger Ziffer 5 angerechnet.
9. Für Mitarbeiter im Geltungsbereich gemäß den obigen Ziffern 2 und 3, die bereits vor dem 01.01.2023 im Evonik-Konzern beschäftigt waren und nicht unter den Anwendungsbereich der vorstehenden Ziffern 5 und 6 bzw. unter die

die jedoch bis zum 31.12.2022 keine Versorgungsrechte nach Abschnitt II der RUK 2018 im Rahmen des Tarifvertrags über Einmalzahlungen und Altersvorsorge ("TEA") erworben haben, können ab dem 01.01.2023 nur noch Rechte auf Grundlage der Regelungen dieser Vereinbarung zur Umsetzung der tariflichen Altersvorsorge nach TEA erwerben. Dies gilt auch für Bestandsmitarbeiter, die über eine andere geschlossene Altversorgungszusage als nach der RUK 2018 verfügen, insbesondere nach der RUK seit 1999, und bisher keine Versorgungsrechte nach der RUK 2018 Top oder einer Vorgängerregelung zur Umsetzung des TEA, insbesondere gemäß Baustein 3 der RUK, erworben haben.

⁶ Zugunsten dieser Arbeitnehmer wird – analog zu den bisher für die RUK 2018 geltenden Regelungen – im Zeitpunkt der Verlängerung der Befristung bzw. einer – ggf. auch früheren – unbefristeten Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses eine Direktzusage für einen Rentenbaustein nach Maßgabe der „Evonik Rente plus – SAG“ erteilt. Die Höhe der Direktzusage bemisst sich nach den (fiktiven) Arbeitgeberzuwendungen in die RUK 2018, die im Zeitraum der bisherigen Befristung – unter Berücksichtigung der sechsmonatigen Wartezeit – zugewendet worden wären, wenn das Arbeitsverhältnis von vornherein über zwei Jahre bzw. nicht befristet gewesen wäre. Maßgeblich für diese (fiktiven) Arbeitgeberzuwendungen auf Basis der RUK 2018 und der für sie geltenden Aufwände ist die Variante (Basis, Standard oder Komfort, siehe § 3 Abschnitt I Ziffer 2.1), für die sich der Arbeitnehmer, vorbehaltlich der Einschränkung für geringfügig Beschäftigte, ab Verlängerung der Befristung bzw. bei unbefristeter Einstellung für künftige Zuwendungen im Rahmen des EVP 2023 entscheidet.

Ausnahmeregelungen der Ziffern 7 und 8 fallen, bleiben die bis dahin für sie jeweils geltenden Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung weiter maßgeblich.

§ 2

Versorgungsleistungen im Rahmen der Direktzusage

1. Leistungsfälle

Der Arbeitgeber zahlt an die Begünstigten bzw. deren Hinterbliebene bei Eintritt eines Leistungsfalles in der Regel

- Alterskapital
- Hinterbliebenenkapital als Leistung an
 - o Witwen oder Witwer oder an
 - o Waisen.

Ein Leistungsfall tritt ein, wenn die jeweiligen Leistungsvoraussetzungen im Sinne von Ziffer 2 erfüllt sind und das Arbeitsverhältnis zwischen dem Begünstigten und dem Arbeitgeber rechtlich beendet ist. Der Begünstigte, der die Voraussetzungen für die Zahlung von Versorgungsleistungen erfüllt hat, wird Leistungsempfänger genannt. An die Stelle der Kapitalleistungen kann nach Maßgabe von § 4 eine Rentenleistung treten.

2. Leistungsvoraussetzungen

Alle Versorgungsleistungen werden nur auf Antrag und für die Zukunft gewährt. Im Übrigen gelten folgende Leistungsvoraussetzungen:

2.1 Alterskapital

Ein Begünstigter hat Anspruch auf eine Altersleistung in Form eines Versorgungskapitals mit Ablauf des Monats des Erreichens der für ihn jeweils maßgeblichen Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung („Altersgrenze“). Bei Begünstigten, die am ersten Tag eines Monats Geburtstag haben, gilt die Altersgrenze bereits mit Ablauf des Vormonats als erreicht, so dass der Anspruch auf eine Altersleistung bereits mit Beginn des laufenden Monats besteht.

Eine vorgezogene Altersleistung wird auf Antrag des Begünstigten gewährt, wenn der Begünstigte eine (vorzeitige) Altersrente als Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 6 BetrAVG) oder aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung

bezieht. Der Bezug der vorzeitigen Altersrente ist durch Vorlage des Bescheides der gesetzlichen Rentenversicherung oder eines vergleichbaren berufsständischen Versorgungsträgers nachzuweisen.

2.2 Witwen-/Witwerkapital

Voraussetzung für die Zahlung eines Witwen- bzw. Witwerkapitals ist, dass der Begünstigte vor Bezug einer Versorgungsleistung als Leistungsanwärter verstirbt und bei seinem Tode eine Ehegattin bzw. einen Ehegatten hinterlässt. Einer Ehegattin / einem Ehegatten gleichgestellt sind eingetragene Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes sowie der mit dem Begünstigten bei seinem Tod in häuslicher Lebensgemeinschaft lebende, zuvor dem Arbeitgeber schriftlich oder in Text-form benannte Lebensgefährte unter der Voraussetzung, dass diese/r die sonstigen jeweils für die Anerkennung als Hinterbliebene maßgeblichen steuerlichen Voraussetzungen erfüllt. Während der Ehedauer bzw. der Dauer einer eingetragenen Lebenspartnerschaft kann keine Benennung eines Lebensgefährten erfolgen. Ein Anspruch auf die Zahlung eines Witwen- oder Witwerkapitals besteht nicht, wenn die Ehe oder die Lebenspartnerschaft bzw. Lebensgemeinschaft zum Todeszeitpunkt weniger als ein Jahr bestanden hat; Zeiten einer benannten Lebensgemeinschaft und Zeiten einer sich unmittelbar anschließenden Ehe oder Lebenspartnerschaft sind dabei zu addieren. Dies gilt nicht, wenn der Begünstigte an den Folgen eines nach der Eheschließung erlittenen Unfalls oder an einer Krankheit gestorben ist, die erst nach der Eheschließung eingetreten bzw. diagnostiziert worden ist und der begünstigte Hinterbliebene dies gegenüber dem Arbeitgeber nachweist.

2.3 Waisenkapital

Voraussetzung für die Zahlung eines Waisenkapitals ist, dass der Begünstigte als Leistungsanwärter mindestens ein waisenleistungsberechtigtes Kind hinterlässt. Waisenleistungsberechtigt sind Kinder des Begünstigten im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches, solange sie die Voraussetzungen von § 32 Abs. 3, Abs. 4 Satz 1 Nr. 1-3 und Abs. 5 EStG erfüllen.

§ 3

Beiträge, Versorgungskonto und Leistungshöhe

Abschnitt I.

Arbeitgeberfinanzierte Versorgung (EVP 2023)

1. Beitragsarten, Versorgungskonto

Der Aufbau der Versorgung erfolgt sowohl durch originäre Arbeitgeberzuwendungen als auch – soweit der Mitarbeiter nicht darauf verzichtet – durch Entgeltumwandlung nach Maßgabe der in nachfolgender Ziffer 2.1 festgelegten Aufwandstabelle. Der Arbeitgeber hat dabei jährlich die Möglichkeit, den für diese Versorgungszusage festgelegten Arbeitgeberaufwand mit Wirkung für die jeweiligen Zuteilungstichtage zu reduzieren, soweit er den Beitrag zur Finanzierung einer gesonderten Absicherung der Risiken „Tod“ und „Invalidität“ verwenden wird. Arbeitgeber- und Mitarbeiterbeitrag ergeben zusammen den jeweiligen Sparbeitrag (= Aufwand für Altersleistung). Alle Sparbeiträge werden vom Arbeitgeber für den Begünstigten in einem individuellen virtuellen Konto geführt.

2. Beiträge

Die Höhe des Mitarbeiteraufwands ist vom Begünstigten nach Maßgabe der nachfolgenden Bedingungen als Prozentsatz des versorgungsfähigen Einkommens wählbar. Abhängig von der Höhe des Mitarbeiteraufwands sowie differenziert für Teile der Bemessungsgrundlage unterhalb und oberhalb der jeweils für den Mitarbeiter maßgeblichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG West bzw. Ost) variiert die Höhe des Arbeitgeberaufwands.

2.1 Beitragsvarianten

Es können folgende Varianten durch den Mitarbeiter gewählt werden:

Variante		Aufwand Mitarbeiter	Aufwand Arbeitgeber	Aufwand Gesamt
Basis	< BBG*	0,0 %	1,5 %	1,5 %
	> BBG	0,0 %	1,5 %	1,5 %
Standard	< BBG	3,0 %	2,4 %	5,4 %
	> BBG	3,0 %	10,0 %	13,0 %
Komfort	< BBG	4,0 %	2,8 %	6,8 %
	> BBG	4,0 %	13,0 %	17,0 %

* BBG = Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung

2.2 Beitrag bei Teilzeit

Bei Mitarbeitern in einem Teilzeitarbeitsverhältnis wird für die Bemessung der Aufwände eine entsprechend dem – gegenüber der Vollzeitarbeit (100 %) – anteiligen Beschäftigungsgrad reduzierte (fiktive) BBG zugrunde gelegt. Auf diese (fiktive) BBG (anstelle der tatsächlichen BBG) bezogen werden sowohl der Mitarbeiter- als auch der Arbeitgeberaufwand gemäß den obigen Prozentsätzen der jeweils gewählten Variante berechnet.

2.3 Beitrag bei Langzeitkonto-Teilnahme

Bei Einbringungen in ein Langzeitkonto wird für die Höhe des Arbeitgeber- und Mitarbeiteraufwands nach obiger Ziffer 2.1 das volle versorgungsfähige Einkommen, ohne Abzug dieser Langzeitkonto-Einbringungen, zugrunde gelegt.

Soweit das dem Begünstigten in der Freistellungsphase zufließende Entgelt aus dem Langzeitkonto-Wertguthaben finanziert wird, sind diese Entgeltbestandteile im Rahmen des EVP 2023 kein versorgungsfähiges bzw. zu verbeitragendes Einkommen. Eine freiwillige Entgeltumwandlung in die betriebliche Altersversorgung – durch fortgesetzte Teilnahme an bereits laufenden Altversorgungen (wie dem RUK Baustein 3, der RUK 2018 „Top“) oder durch erstmalige Teilnahme an offenen Versorgungen wie dem EVP 2023 „Top“ – bleibt auch während der Freistellung aus dem Langzeitkonto-Wertguthaben weiterhin möglich.

2.4 Auswahl einer Beitragsvariante

Die Mitarbeiter stellen grundsätzlich auf der Grundlage einer Entgeltumwandlungsvereinbarung dauerhaft einen Betrag von 3,0 % der Bemessungsgrundlage bis zur BBG und 3,0 % der Bemessungsgrundlage oberhalb der BBG für den Erwerb von Versorgungsanswartschaften zur Verfügung („Standard“). Die Mitarbeiter können sich jedoch vor Beginn der Teilnahme⁷ ausdrücklich für eine andere Variante entscheiden. Der Arbeitgeber wendet den umgewandelten Betrag dem individuellen Versorgungskonto des Begünstigten zu.

Die Mitarbeiter haben das Recht, jeweils nach Ablauf eines Fünfjahreszeitraums, beginnend ab dem Beginn der erstmaligen Teilnahme bzw. seit der letzten Entscheidung für eine Variante, für die Zukunft durch eine entsprechende neue Entgeltumwandlungsvereinbarung dauerhaft von der bisher gewählten in eine andere Beitragsvariante zu wechseln. Entsprechende Anträge müssen spätestens bis zum 30. November eines Jahres mit Wirkung ab dem 1. Januar des Folgejahres gestellt werden. Die Mitarbeiter sind innerhalb des Fünfjahreszeitraums an die getroffene Wahl der Variante grundsätzlich gebunden. Ein Verbleib in der bisherigen Variante nach Ablauf des Fünfjahreszeitraums führt nicht zu einer erneuten fünfjährigen Bindung, vielmehr ist danach jederzeit – unter Beachtung der Antragsfrist bis 30. November eines Jahres – zum 1. Januar des Folgejahres ein Wechsel der Variante möglich.

2.5 Beitrag für geringfügig Beschäftigte

Für Mitarbeiter, die eine dauerhaft geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ausüben und für die keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht⁸, gilt ausschließlich die Basis-Variante; die Wahl einer höheren Variante (mit Mitarbeiteraufwand) ist ausgeschlossen.

3. Bemessungsgrundlage / versorgungsfähiges Einkommen

Bemessungsgrundlage für die Arbeitgeber- und Mitarbeiteraufwände ist das Bruttojahresentgelt („versorgungsfähiges Einkommen“). Hierunter fallen auch regelmäßige Einmalzahlungen, wobei bei Entgeltarten, die leistungs- und/oder erfolgsabhängig sind (insbes. Bonus, Erfolgsbeteiligung und Leistungszulage), nicht auf den tatsächlich ausgezahlten Betrag abgestellt wird, sondern auf einen normierten Wert als ver-

⁷ Mitarbeiter, die im ersten Halbjahr 2023 neu eintreten, entfristet werden oder deren vor dem 01.01.2023 begonnene Befristung in diesem Zeitraum über zwei Jahre verlängert wird, können sich abweichend hiervon auch nach Beginn der erstmaligen Teilnahme am EVP 2023 noch bis Ende des Kalenderjahres 2023 für eine andere Beitragsvariante entscheiden.

⁸ Durch eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gemäß § 6 Abs. 1b SGB VI.

stetigtes versorgungsfähiges Einkommen. Dieses bemisst sich bei den Einmalzahlungen (Bonus, Erfolgsbeteiligung) nach dem jeweiligen Zielwert. Für die Leistungszulage gilt, dass der jeweilige Budgetwert versorgungsfähig ist.

Nicht regelmäßige Einmal- und Sonderzahlungen wie z.B. Erfindervergütungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Abfindungen und Jubiläumzahlungen sowie Sachbezüge und die Abgeltung von Sachbezügen bleiben bei der Ermittlung des Bruttojahresentgelts unberücksichtigt.

Die Entgeltumwandlung in betriebliche Altersversorgung mindert das versorgungsfähige Einkommen nicht.

Für Zeiten ohne Entgeltbezug liegt kein versorgungsfähiges Einkommen vor, soweit in dieser Versorgungsordnung nicht anderweitig geregelt.

4. Versorgungsfähige Dienstzeit, Beitragszuteilung und Versorgungskonto

4.1. Versorgungsfähige Dienstzeit

Die im Geltungsbereich des EVP 2023 versorgungsfähige Dienstzeit ist die Zeit, während der das Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber bis zum Eintritt des Leistungsfalls, maximal bis zum rechtlichen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, ununterbrochen bestanden hat. Im Falle des Ausscheidens mit fortbestehender unverfallbarer Anwartschaft im EVP 2023 und späterem Wiedereintritt in ein Unternehmen im Geltungsbereich des EVP 2023 beginnt eine neue versorgungsfähige Dienstzeit gemäß Satz 1.

4.2 Beitragszuteilung

Die Zuteilung des Arbeitgeber- und des Mitarbeiteraufwands wird während der Dauer der versorgungsfähigen Dienstzeit gemäß Ziffer 1 erbracht. Der monatliche Arbeitgeberaufwand wird – ausgehend vom Beschäftigungsprozentsatz – gewährt, wenn sich der Mitarbeiter mindestens einen Tag des Kalendermonats in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis befunden hat.

4.3 Zuteilungstichtag

Der sich aus Arbeitgeber- und Mitarbeiteraufwand ergebende Sparbeitrag wird innerhalb der versorgungsfähigen Dienstzeit spätestens am jeweils letzten Werktag des jeweiligen Monats („Zuteilungstichtag“) zugeteilt und dem Versorgungskonto zugeführt. Nachträgliche Korrekturen werden im Monat der Korrektur vorgenommen.

Sofern der Arbeitgeber- und der Mitarbeiteraufwand zu einem Zeitpunkt zugeteilt würden, zu dem die administrative Umsetzung des EVP 2023 noch nicht vollständig installiert ist, wird der jeweilige Mitarbeiteraufwand in dem jeweiligen Monat von dem Unternehmen einbehalten und zum Start der administrativen Umsetzung des EVP 2023 („Go-Live-Datum“) zusammen mit dem maßgeblichen Arbeitgeberaufwand dem Versorgungskonto zugeteilt. Eine wertmäßige Fortentwicklung der Beiträge bis zum Go-Live-Datum erfolgt nicht.

4.4 Versorgungskonto und Versorgungsguthaben

Das Versorgungskonto ist ein individuelles virtuelles Konto. Es wird für jeden Begünstigten mit der Zuteilung des ersten Beitrages eingerichtet. Auf dem Versorgungskonto wird das virtuelle Versorgungsguthaben geführt. Die durch die Führung und Administration des Versorgungskontos entstehenden Verwaltungskosten werden vom Arbeitgeber getragen und gehen mithin nicht zulasten des Versorgungskontos.

Das Versorgungsguthaben ergibt sich aus den gemäß einem Kapitalanlagekonzept angelegten Beiträgen und der daraus erzielten positiven oder negativen Wertentwicklung. Dabei nehmen die neu zugeteilten Beiträge zeitnah, spätestens aber ab dem letzten Bankarbeitstag des Folgemonats, an der Wertentwicklung gemäß dem Kapitalanlagekonzept teil.

Die dabei auf Ebene der Investmentfonds anfallenden Kosten (z. B. für die Portfolioverwaltung oder Fondsadministration) und Steuern (z. B. (ausländische) Quellensteuern) wirken sich direkt auf die Wertentwicklung der Investmentfonds aus. Die auf Ebene des Anlegers anfallenden Kosten (z. B. für die Führung von Wertpapierdepots und Verrechnungskonten) und Steuern (z. B. Versteuerung realisierter Gewinne) werden vom Arbeitgeber getragen und haben keinen Einfluss auf die Wertentwicklung. Das Kapitalanlagekonzept ist dieser Vereinbarung als gesonderte Anlage 2 beigelegt. Evonik ist berechtigt, das Kapitalanlagekonzept unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte jederzeit auch für bereits angelegtes Versorgungskapital zu ändern.

4.5 Beitragsgarantie

Der Arbeitgeber gewährt für die Altersleistung in Form eines Versorgungskapitals im Sinne von § 2 Ziffer 2.1 dieser Versorgungsordnung eine Beitragsgarantie in der Gestalt, dass mindestens 80 % der Summe der Sparbeiträge, die bis zum Eintritt des Leistungsfalles insgesamt dem Versorgungskonto zugeteilt wurden, zum Zeitpunkt des Leistungsfalles zur Verfügung stehen. Die Beitragsgarantie gilt nicht für die anderen Leistungsfälle im Sinne von § 2 dieser Versorgungsordnung (vorgezogene Altersleistung, Witwen-/Witwerkapital, Waisenkapital). Die Beitragsgarantie beginnt mit

der Zuteilung des Versorgungsbeitrags zu dem in Ziffer 4.3 definierten Zuteilungstichtag und endet mit Eintritt des Leistungsfalls Alter. Mit Eintritt des Leistungsfalls Alter wird die Höhe des Versorgungskontos festgestellt und fixiert, so dass Kurschwankungen für das Versorgungskonto unbeachtlich sind. Maßgeblich für die Bewertung des Versorgungsguthabens ist der Anteilspreis/Kurs am letzten Bankarbeitstag des Monats, bevor der Leistungsfall gemäß § 2 Ziffer 1 Satz 2 eingetreten ist.

Bei Arbeitnehmerbeiträgen ist die Aufklärung und Information der Mitarbeiter zur Beitragsgarantie nach Satz 1 durch den Arbeitgeber sicher zu stellen.

Wählt der Mitarbeiter mit Zustimmung des Arbeitgebers eine Auszahlung des Versorgungsguthabens als Rente nach § 4 Ziffer 2.3, wird für die Ermittlung der Rentenleistung ein Betrag zugrunde gelegt, der dem Versorgungsguthaben zum Feststellungstichtag gemäß § 4 Ziffer 1, mindestens jedoch in Höhe der Beitragsgarantie, entspricht. Maßgeblich für die Bewertung des Versorgungsguthabens ist der Anteilspreis/Kurs am letzten Bankarbeitstag des Monats, bevor der Leistungsfall gemäß § 2 Ziffer 1 Satz 2 eingetreten ist.

Abschnitt II.

Freiwillige Entgeltumwandlung (EVP 2023 „Top“)

1. Zur Umsetzung der im Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge („TEA“)⁹ geregelten tariflichen Altersvorsorge in der Chemieindustrie – ggf. in Verbindung mit Verwendung des Demografiebetrags gemäß Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie¹⁰ – wird Tarifmitarbeitern eine freiwillige Entgeltumwandlung über den EVP 2023 „Top“ angeboten. Diese ist einschließlich der Chemietarifförderung auf einen Betrag von kalenderjährlich 4 % der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung (West bzw. Ost) begrenzt.

Die Teilnahmemöglichkeit am EVP 2023 „Top“ besteht – bei Erfüllung der übrigen Anspruchsvoraussetzungen, insbesondere der sechsmonatigen Wartezeit – auch für Auszubildende.

⁹ TEA West vom 18.09.2001, derzeit in der Fassung vom 01.11.2022 bzw. TEA Ost vom 01.07.2005, derzeit in der Fassung vom 22.11.2019.

¹⁰ „TV Demo“ vom 16.04.2008, derzeit in der Fassung vom 05.04.2022.

Über den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags hinaus können diese Entgeltumwandlung – kalenderjährlich bis maximal 4 % der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung (West bzw. Ost) – auch die außertariflichen Mitarbeiter und leitenden Angestellten vornehmen; insoweit erfolgt die Umwandlung aus dem laufenden Entgelt.

2. Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung über den EVP 2023 „Top“ nach dem TEA ist ebenfalls die Direktzusage nach dem Evonik Versorgungsplan 2023. Die materiellen Rahmenbedingungen nach vorstehendem Abschnitt I gelten damit grundsätzlich entsprechend auch für den EVP 2023 „Top“, vorbehaltlich der nachfolgenden Abweichungen.
3. Statt aus Arbeitgeber- und Mitarbeiteraufwand als Grundlage für den Beitrag für den EVP 2023 speist sich der Beitrag für den EVP 2023 „Top“ allein aus dem Mitarbeiteraufwand in Höhe der jeweiligen Entgeltumwandlung gemäß TEA. Aus diesem Mitarbeiteraufwand ergibt sich der jeweilige Sparbeitrag (= Aufwand für Altersleistung) im Rahmen des EVP 2023 „Top“.
4. Die Entgeltumwandlung über den EVP 2023 „Top“ wird durch den Arbeitnehmer beantragt und vom Arbeitgeber angenommen. Sie wird im Folgemonat nach der Annahmeerklärung des Arbeitgebers wirksam, sofern zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kein abweichender Zeitpunkt vereinbart ist. Die Entgeltumwandlung wird – vorbehaltlich einer etwaigen vorzeitigen Kündigung – für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart.
5. Hinsichtlich der Fristen zur Geltendmachung der Entgeltumwandlung gilt, dass die erstmalige Entgeltumwandlung – abweichend von der tarifvertraglichen Regelung¹¹ – auch für das laufende Kalenderjahr (erstmalig für das Kalenderjahr 2023) geltend gemacht werden kann. Maßgeblicher Stichtag für die Geltendmachung der erstmaligen Entgeltumwandlung für das laufende Kalenderjahr und für die folgenden Kalenderjahre ist der 10. November eines Kalenderjahres. Eine bis dahin geltend gemachte Entgeltumwandlung erstreckt sich nur auf solche noch nicht fälligen Beträge, die ab Beginn des nächsten Monats nach der Geltendmachung der Entgeltumwandlung bzw. ab einem beantragten späteren Beginn der Entgeltumwandlung erdient werden. Dies gilt auch für den Entgeltumwandlungsgrundbetrag und die Chemietarifförderung.

¹¹ § 18 Ziffer 2 Satz 1 TEA West bzw. § 17 Ziffer 2 Satz 1 TEA Ost: Stichtag 30. September des Kalenderjahres für die folgenden Kalenderjahre.

Der Fälligkeitstermin für die umgewandelten Entgelte bleibt gegenüber der tariflichen Standardregelung unverändert der 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres. Dies gilt auch für die anteiligen Ansprüche auf den tariflichen Entgeltumwandlungsgrundbetrag und die Chemietarifförderung.

6. Die vorstehenden Regelungen für den EVP 2023 „Top“ gelten außer für Neueintritte (gemäß § 1 Ziffer 5 dieser Vereinbarung) auch für die erstmalige Teilnahme von Arbeitnehmern, die am 31.12.2022 bereits in einem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis zur Evonik Industries AG oder einem Konzernunternehmen im Geltungsbereich dieser Vereinbarung standen, sofern sie nicht bereits eine freiwillige Entgeltumwandlung nach den Vorgängerregelungen (RUK Baustein 3, RUK 2018 „Top“) vornehmen.

§ 4

Leistungshöhe und Auszahlungsmodalitäten

1. Grundsatz

Das Versorgungsguthaben ist Grundlage der Leistungsermittlung im Leistungsfall. Der Feststellungstichtag für die Höhe des Versorgungsguthabens ist der letzte Bankarbeitstag des Monats, der dem Monat des Eintritts des Leistungsfalles gemäß § 2 Ziffer 1 Satz 2 vorangeht („Feststellungstichtag“).

Das Versorgungsguthaben im Leistungsfall wird vorbehaltlich Ziffer 2.2 als einmalige Kapitalzahlung ausgezahlt.

Sollte es aufgrund gesetzlicher Änderungen zu einer von der bei Abschluss dieser Versorgungsordnung abweichenden steuerlichen Behandlung kommen, behält sich Evonik eine Anpassung vor.

Soweit keine gesetzlichen Beschränkungen entgegenstehen, hat der Arbeitgeber gemäß § 3 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG das Recht, die Anwartschaft eines Begünstigten nach dessen Ausscheiden abzufinden, ohne dass hierfür eine gesonderte Zustimmung des jeweiligen Begünstigten erforderlich ist. Dies gilt entsprechend auch für nach § 5 Ziffer 2 vertraglich unverfallbar gestellte Kleinstanwartschaften. Sofern der Arbeitgeber von diesem Recht Gebrauch macht, wird das Versorgungsguthaben, mindestens jedoch die Summe der bis zum Ausscheiden eingebrachten Mitarbeiterbeiträge ausgezahlt.

2. Auszahlung der Versorgungsleistungen

2.1 Einmalige Auszahlung als Leistung im Alter oder an Hinterbliebene

Der Arbeitgeber zahlt die Alters- oder Hinterbliebenenleistung in Höhe des Versorgungsguthabens im Januar des Kalenderjahres, das auf die Erfüllung der Voraussetzungen für die Zahlung der jeweiligen Versorgungsleistung folgt, in einem Betrag an den Leistungsempfänger aus, es sei denn, es wurde von dem Wahlrecht auf Verrentung Gebrauch gemacht.

Sind im Falle des Todes eines Leistungsanwärters, der keine Alters- und Hinterbliebenenrente gewählt hat, neben einem anspruchsberechtigten Ehegatten, Lebenspartner oder Lebensgefährten auch waisenleistungsberechtigte Kinder gemäß § 2 Ziffer 2.3 vorhanden, erhalten der anspruchsberechtigte Ehegatte, Lebenspartner oder Lebensgefährten einerseits und die waisenleistungsberechtigten Kinder andererseits jeweils 50 % des Versorgungsguthabens. Bei mehreren waisenleistungsberechtigten Kindern wird der auf diese Gruppe entfallende Anteil des Versorgungsguthabens gleichmäßig aufgeteilt. Falls es keinen anspruchsberechtigten Ehegatten, Lebenspartner oder Lebensgefährten gibt, erhalten die gemäß § 2 Ziffer 2.3 waisenleistungsberechtigten Kinder 100 % des Versorgungsguthabens.

2.2 Optionale Auszahlung des Versorgungsguthabens als Rente

Übersteigt das Alterskapital (Versorgungsguthaben im Leistungsfall Alter) einen Betrag in Höhe der jeweiligen jährlichen Bezugsgröße West¹² gemäß § 18 Abs. 1 SGB IV, kann das Versorgungsguthaben nach Wahl des Begünstigten – vorbehaltlich der Zustimmung des Arbeitgebers – verrentet werden. Die Verrentung kann wahlweise als reine Altersrente oder als Altersrente mit Einschluss einer Hinterbliebenenrente für Witwen/Witwer erfolgen. Die Wahl der Leistungsform Rente muss spätestens drei Jahre vor dem Eintritt des Leistungsfalls in Textform erklärt werden. Sofern der Begünstigte eine Rentenleistung mit Einschluss einer Hinterbliebenenrente wünscht, muss dem Arbeitgeber die Wahl der Hinterbliebenenrente spätestens einen Monat vor dem Eintritt des Leistungsfalls in Textform mitgeteilt werden. § 2 Ziffer 2.2, Sätze 4 und 5 gelten entsprechend. Waisenrenten werden nicht gewährt.

Der Begünstigte kann gleichzeitig mit der Entscheidung für eine Rente wählen, ob das Gesamtguthaben oder zwei Drittel des Versorgungsguthabens verrentet werden sollen. Im letzteren Fall wird das verbleibende Drittel des Versorgungsguthabens gemäß Ziffer 2.1 ausbezahlt.

¹² Diese Bezugsgröße gilt als maßgebliche einheitliche Bemessungsbasis auch für Begünstigte im Geltungsbereich der Bezugsgröße Ost, solange diese gem. § 18 SGB IV noch gesondert bestimmt wird.

Verstirbt der Begünstigte, bevor die Altersrente begonnen hat, wird anstelle einer Rentenleistung das Versorgungskapital nach Ziffer 2.1 an die Hinterbliebenen ausbezahlt.

2.3 Leistungsformen bei Ausübung des Rentenwahlrechts

Wenn und soweit eine Verrentung gewählt wurde, kommt eine Garantierente zur Auszahlung, die nach dem in Ziffer 2.3.1 beschriebenen Verfahren ermittelt und geleistet wird. Auf Basis und unter den Voraussetzungen des in den Ziffern 2.3.2 und 2.3.3 beschriebenen Verfahrens kann zudem jährlich ein Kapitalmarktbonus als zusätzliche Kapitalleistung zur Auszahlung kommen. Die Höhe des individuellen Versorgungskontos wird auch nach Leistungsbeginn entsprechend § 3 Abschnitt I, Ziffer 4.4 bestimmt. Der Stand aller Versorgungskonten von Leistungsempfängern aus diesem Versorgungsplan entspricht dabei dem kollektiven Rentnervermögen.

2.3.1 Garantierente

- a) Das bei Eintritt des Leistungsfalles maßgebende individuelle Versorgungsguthaben wird auf Basis der zum Feststellungsstichtag gemäß Ziffer 1 maßgebenden Verhältnisse in eine lebenslänglich laufende Altersrente („Garantierente“) umgerechnet. Begünstigte können dabei nach Maßgabe von Ziffer 2.2 für eine Umrechnung des Versorgungsguthabens in eine lebenslang laufende Rente mit Hinterbliebenenversorgung optieren.
- b) Es gelten die folgenden Berechnungsgrundlagen zur Ermittlung der Garantierente:
 - (1) Sterbetafeln: jeweils für die steuerliche Bilanzierung maßgebliche Richttafeln¹³
 - (2) Sterbetafeln auf geschlechtsunabhängiger Basis (Unisex-Werte)¹⁴
 - (3) Bei Beantragung einer Verrentung mit Hinterbliebenenleistung: Bewertung nach der sogenannten kollektiven Methode, wobei die Verheiratungswahrscheinlichkeit mit 100 % angesetzt wird
 - (4) Durchlaufender Rechnungszins in Höhe von 0,5 % p.a.
 - (5) Rentenanpassung in Höhe von 1 % p.a. zum 1. JuliIm Übrigen gelten die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik.
- c) Eine demgemäß einmal ermittelte Garantierente wird lebenslang geleistet und vom Arbeitgeber jährlich um 1 % zum 1. Juli angepasst; eine Neuermittlung findet nicht statt.

¹³ Neue Richttafeln sind dann anzuwenden, wenn sie für eine steuerliche Bilanzierung zum Eintritt des Leistungsfalles steuerlich anerkannt sind. Dabei ist es unerheblich, zu welchem Zeitpunkt Evonik die neuen Tafeln in der Steuerbilanz anwendet.

¹⁴ Sofern die verwendeten Sterbetafeln eine Standard-Unisex-Tafel beinhalten, ist diese zu verwenden. Andernfalls ist eine Unisex-Tafel für einen gleich hohen Anteil von Männern und Frauen maßgeblich.

2.3.2 Best Estimate-Rente

- a) Das bei Eintritt des Leistungsfalles maßgebende individuelle Versorgungsguthaben wird auf Basis der zum Feststellungsstichtag gemäß Ziffer 1 maßgebenden Verhältnisse in eine lebenslänglich laufende Altersrente („Best Estimate-Rente“) umgerechnet. Begünstigte können für eine Umrechnung des Versorgungsguthabens in eine lebenslang laufende Rente mit Hinterbliebenenversorgung optieren.
- b) Es gelten folgende Berechnungsgrundlagen zur Ermittlung der Best Estimate-Rente:
 - (1) Sterbetafeln: jeweils für die steuerliche Bilanzierung maßgebliche Richttafeln¹⁵
 - (2) Sterbetafeln auf geschlechtsunabhängiger Basis (Unisex-Werte)¹⁶
 - (3) Bei Beantragung einer Verrentung mit Hinterbliebenenleistung: Bewertung nach der sogenannten kollektiven Methode, wobei die Verheiratungswahrscheinlichkeit mit 100 % angesetzt wird
 - (4) Durchlaufender Rechnungszins in Höhe von 2,5 % p.a.
 - (5) Rentenanpassung in Höhe von 1 % p.a. zum 1. JuliIm Übrigen gelten die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik.
- c) Die Best Estimate-Rente kommt nicht zur Auszahlung, sondern stellt lediglich eine Bemessungsgröße zur Ermittlung des Kapitalmarktbonus gemäß Ziffer 2.3.3 dar, die jährlich um 1 % zum 1. Juli sowie anschließend durch Anwendung des Kapitalmarktprozentsatzes gemäß Ziffer 2.3.3 Buchst. c) angepasst wird.

2.3.3 Ermittlung und Auszahlung Kapitalmarktbonus

- a) Zu dem Stichtag 1. Juli eines laufenden Jahres („Bonusprüfungsstichtag“) wird die Höhe jeder Best-Estimate-Rente um 1 % angepasst. Auf dieser Basis wird der am Bonusprüfungsstichtag vorhandene Barwert aller Best Estimate-Renten im Evonik-Konzern („Best Estimate-Renten-Barwert“) ermittelt. Dabei sind die Berechnungsgrundlagen aus Ziffer 2.3.2 Buchst. b) maßgeblich, wobei an die Stelle des Eintritts des Leistungsfalles der Bonusprüfungsstichtag tritt.
- b) Das für den Rentnerbestand zum Bonusprüfungsstichtag vorhandene kollektive Vermögen wird zum Best Estimate-Renten-Barwert ins Verhältnis gesetzt. Dieses Verhältnis ergibt den für das jeweilige Jahr maßgeblichen Kapitalmarktprozentsatz.
- c) Der Kapitalmarktprozentsatz wird auf die individuelle jährliche Best Estimate-Rente des einzelnen Rentenempfängers angewandt. Von dem resultierenden Wert

¹⁵ Neue Richttafeln sind dann anzuwenden, wenn sie für eine steuerliche Bilanzierung zum Eintritt des Leistungsfalles steuerlich anerkannt sind. Dabei ist es unerheblich, zu welchem Zeitpunkt Evonik die neuen Tafeln in der Steuerbilanz anwendet.

¹⁶ Sofern die verwendeten Sterbetafeln eine Standard-Unisex-Tafel beinhalten, ist diese zu verwenden. Andernfalls ist eine Unisex-Tafel für einen gleich hohen Anteil von Männern und Frauen maßgeblich.

wird das Zwölfwache der für diesen Rentenempfänger maßgeblichen und zum 1. Juli angepassten monatlichen Garantierente abgezogen. Die Differenz ist der auszuzahlende Kapitalmarktbonus. Bei einer negativen Differenz erfolgt keine Auszahlung.

- d) Der Kapitalmarktbonus wird als Einmalzahlung zeitgleich mit der Rentenzahlung des Monats ausgezahlt, der auf den Bonusprüfungstichtag folgt.

2.4 Auszahlungsmodalitäten bei Ausübung des Rentenwahlrechts

Laufende Rentenleistungen werden monatlich nachschüssig erbracht und jährlich gemäß 2.3.1 c) angepasst. Sie werden erstmalig für den Monat gezahlt, in dem sämtliche Leistungsvoraussetzungen gemäß § 2 Ziffer 2 erfüllt sind. Sie werden letztmalig in dem Monat gezahlt, in dem der Begünstigte oder – bei zusätzlicher Leistung einer Hinterbliebenenrente – der Hinterbliebene verstirbt.

Eine optionale Hinterbliebenenrente als Witwen- oder Witwerrente beträgt 60 % der Garantie- bzw. Best Estimate-Rente, die für die Altersrente ermittelt wurden. Der Begriff Witwe oder Witwer bestimmt sich gemäß § 2 Ziffer 2.2 dieser Versorgungsordnung.

Die Regelungen zur Ermittlung und Zahlung eines Kapitalmarktbonus bei Bezug einer Altersrente werden für die Hinterbliebenenrente unter Ansatz der 60 %-Leistung entsprechend angewandt.

Beginnt die Rentenleistung während des Zeitraums vom 1. Juli eines Jahres bis zum 30. Juni des Folgejahres (laufendes Rentenjahr), wird der Kapitalmarktbonus anteilig entsprechend der in dem Rentenjahr angefallenen Rentenzahlungsmonate gezahlt.

Verstirbt der Begünstigte während eines laufenden Rentenjahres, ohne dass er für eine Hinterbliebenenrente optiert hat, kommt für dieses Rentenjahr kein Kapitalmarktbonus mehr zur Auszahlung. Hat der Begünstigte für eine Hinterbliebenenrente optiert, erfolgt die Prüfung und ggf. Auszahlung des Kapitalmarktbonus an die Hinterbliebenen unter Ansatz der 60 %-Leistung und unter Berücksichtigung der in diesem Rentenjahr an den Begünstigten und den Hinterbliebenen geleisteten Rentenzahlungsmonate.

2.5 Abzug von Steuern und Abgaben

Hinsichtlich bei Fälligkeit der Leistungen anfallender Steuern und Sozialabgaben gelten die hierfür jeweils allgemein gültigen Vorschriften.

§ 5 Sonstiges

1. Verspätete Antragstellung und Zahlungsmodalitäten

Wenn ein Begünstigter, der rechtlich aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, und die Regelaltersgrenze in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat, nicht innerhalb von sechs Monaten ab dem Monat der Vollendung der Regelaltersgrenze einen Antrag auf Altersleistung stellt, wird das vorhandene Versorgungsguthaben nicht mehr nach dem in Anlage 2 enthaltenen Kapitalanlagekonzept angelegt, sondern auf einen Geldmarktfonds überführt. Die Kosten des Geldmarktfonds gehen zu Lasten des Versorgungsguthabens.

Eine Hinterlegung ist für alle Versorgungsfälle nach Maßgabe der gesetzlichen Voraussetzungen zulässig.

Die Auszahlung erfolgt – nach Abzug von Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen bzw. Meldung an den Sozialversicherungsträger – bargeldlos auf das vom Versorgungsberechtigten benannte Bankkonto.

2. Sofortige vertragliche Unverfallbarkeit

Die nach einer Zusage im Rahmen des EVP 2023 bzw. EVP 2023 „Top“ eingeräumten Versorgungsrechte werden vertraglich sofort unverfallbar gestellt.

3. Standmitteilungen

Der Arbeitgeber teilt jedem aktiven Mitarbeiter jährlich den aktuellen Stand seines Versorgungsguthabens zu Informationszwecken mit. Soweit der Arbeitgeber den Mitarbeitern Zugang zu einem Online-Portal oder vergleichbaren technischen Lösungen gewährt, entfällt die Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Standmitteilung zur Verfügung zu stellen.

4. Obliegenheiten

Der Leistungsempfänger hat die unter den Leistungsvoraussetzungen genannten Nachweise zu führen und auf Verlangen des Arbeitgebers die für die Zahlung von Versorgungsleistungen notwendigen Angaben zu machen und die erforderlichen Unterlagen zu beschaffen. Bei Rentenzahlung und Wohnsitz außerhalb von Deutschland ist zudem jährlich ein Lebensnachweis beizubringen.

Für die Zahlung der Versorgungsleistungen ist dem Arbeitgeber ein Bankkonto zu benennen, sowie der behördliche Schlüssel zum Abruf der Lohnsteuerabzugsmerkmale vorzulegen.

Änderungen des Namens, des Familienstandes, des Wohnsitzes, der Postanschrift und der Bankverbindung des Leistungsempfängers sind dem Arbeitgeber bzw. einem vom Arbeitgeber beauftragten Dienstleister unaufgefordert und unverzüglich anzuzeigen. Den Leistungsempfänger trifft die Obliegenheit, dem Arbeitgeber unaufgefordert die für die Erfüllung gesetzlicher Meldepflichten erforderlichen personenbezogenen Daten mitzuteilen; insbesondere hat er gemäß § 67 Außenwirtschaftsverordnung (AWV) mitzuteilen, ob er seit mindestens einem Jahr außerhalb von Deutschland lebt.

Die Versorgungsleistungen dürfen, vorbehaltlich zwingender gesetzlicher Vorschriften, nicht abgetreten oder verpfändet werden. Entgegenstehende Vereinbarungen mit Dritten sind dem Arbeitgeber gegenüber unwirksam.

Solange die vorgenannten Pflichten nicht erfüllt sind, werden die Versorgungsleistungen nicht ausbezahlt. Ohne Rechtsgrund gezahlte Versorgungsleistungen sind in Höhe ihrer Bruttobeträge an den Arbeitgeber zurückzuzahlen.

5. Insolvenzsicherung

Laufende Versorgungsleistungen sowie gesetzlich unverfallbare Anwartschaften auf Versorgungsleistungen sind gegen die Folgen einer Insolvenz des Arbeitgebers nach Maßgabe des Betriebsrentengesetzes (§§ 7 ff. BetrAVG) durch den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG gesichert.

6. Versorgungsausgleich bei einer Ehescheidung

Wird die Ehe eines Begünstigten rechtskräftig geschieden, so richtet sich die Aufteilung seiner in der Ehezeit erworbenen Anrechte aus dieser Versorgungsordnung nach den gesetzlichen Bestimmungen (insbesondere nach dem Versorgungsausgleichsgesetz), nach den von Evonik aufgestellten allgemeinen Teilungsregeln für einen Versorgungsausgleich und nach der rechtskräftigen Versorgungsausgleichsentscheidung des Familiengerichts. Entsprechendes gilt für die Aufhebung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft.

7. Datenschutz

Der Arbeitgeber und die zur Umsetzung dieser Versorgungsordnung involvierten Berater und Dienstleister sind verpflichtet, die Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) einzuhalten.

8. Änderungs- und Beendigungsvorbehalt

Evonik behält sich vor, die Versorgungszusage für die Zukunft zu ändern bzw. die Versorgungsleistung zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei Erteilung der Zusage maßgebenden Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, dass dem jeweiligen Arbeitgeber die Einhaltung der zugesagten Versorgungsleistung auch unter objektiver Beachtung der Belange des Mitarbeiters und der Leistungsempfänger nicht mehr zugemutet werden kann.

9. Anrechnungsvorbehalt

Wird der Arbeitgeber künftig durch Gesetz, Tarifvertrag oder auf andere Weise verpflichtet, erstmals oder über den bei Erteilung der Zusage bestehenden Umfang hinaus zusätzliche Versorgungsleistungen zu gewähren oder Beiträge für solche Versorgungsleistungen aufzubringen, so werden diese auf die sich nach dieser Pensionszusage ergebende arbeitgeberfinanzierte Versorgungsleistung oder auf die nach dieser Versorgungszusage dem Mitarbeiter zustehenden Arbeitgeberbeiträge angerechnet.

§ 6

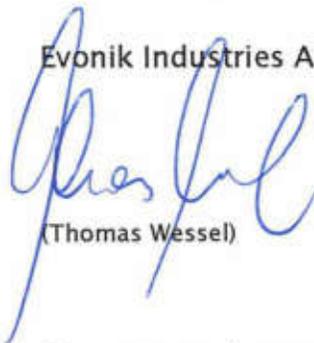
Schlussbestimmungen

1. Diese Vereinbarung tritt mit Wirkung zum 01.01.2023 in Kraft.
2. Sollte eine Bestimmung dieser Versorgungsordnung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so wird hiervon die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Unwirksame Regelungen sind durch eine Regelung zu ersetzen, die dem ursprünglich Gewollten möglichst nahe kommt. Im Fall einer vertraglichen Lücke ist eine Regelung zu finden, die unter Beachtung der geltenden Auslegungsgrundsätze der mutmaßlichen Regelungsabsicht am ehesten entspricht.

3. Im Rahmen dieser Vereinbarung auftretende grundsätzliche Probleme oder Auslegungsfragen, die sich bei der Anwendung ergeben, sind von den vertragschließenden Parteien mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung zu beraten.
4. Erfüllungsort für alle Ansprüche aus dieser Versorgungsordnung ist der Sitz des Arbeitgebers.
5. Für den Fall, dass diese Vereinbarung zum EVP 2023 im Rahmen eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB oder nach Verkauf einer Konzerngesellschaft außerhalb des Evonik-Konzerns kollektivrechtlich fortgilt, sind Regelungen mit Bezug auf „Evonik“ dann auf den jeweiligen Erwerber zu beziehen. Dies gilt insbesondere für den Vorbehalt nach § 3 Abschnitt I Ziffer 4.4 zur Änderung des Kapitalanlagekonzepts gemäß Anlage 2, das von einem Erwerber durch ein eigenes Kapitalanlagekonzept ersetzt werden muss.

Essen, 21. April 2023

Evonik Industries AG


(Thomas Wessel)

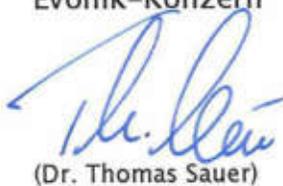

(Randolf Bursian)

Gesamtbetriebsrat Evonik


(Martin Albers)


(Gerhard Ribbeneger)

Gesamtsprecherausschuss
Evonik-Konzern


(Dr. Thomas Sauer)


(Alexandra Boy)

Anlagen

Anlage 1

- zu § 1 Ziff. 4 der Vereinbarung über die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung im Evonik-Konzern über Direktzusage für Neueintritte ab dem 01.01.2023
- Evonik Versorgungsplan 2023 („EVP 2023“)
 - ausgenommene Gesellschaften -

Stand: 01.04.2023

Nicht einbezogen sind:

- Evonik CYC GmbH
- Evonik Dahlenburg GmbH¹
- Evonik Functional Solutions GmbH

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der vorstehend als nicht einbezogen aufgeführten Gesellschaften sind vom Geltungsbereich der oben genannten Vereinbarung ausgeschlossen. Die Vereinbarung kommt für sie daher nicht zur Anwendung.

Einbezogen ist dagegen die im Rahmen des Projekts ABRAHAM neu gegründete Evonik Oxeno GmbH & Co. KG, sobald sie ihre Geschäftstätigkeit aufgenommen hat und eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Dies ist ab dem 01.07.2023 geplant.

¹ Ausschluss gemäß GBV Nr. 2012/12.

Anlage 2

zu § 3 Abschnitt I Ziff. 4.4 der Vereinbarung über die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung im Evonik-Konzern über Direktzusage für Neueintritte ab dem 01.01.2023 – Evonik Versorgungsplan 2023 („EVP 2023“)
 – Kapitalanlagekonzept –

Stand: 01.04.2023

Kapitalanlagekonzept für den Evonik Versorgungsplan 2023

I. Anlagestruktur

1. Kapitalanlage in der Ansparphase

Die Kapitalanlage erfolgt bis zum Ende des Monats vor Eintritt des Leistungsfalls beim Begünstigten nach einem Lebenszyklusmodell, bei dem die Steuerung der Asset Allokation des anteiligen, den einzelnen Begünstigten zugeordneten Treuhandvermögens stets unter Berücksichtigung der jeweiligen Restlaufzeit bis zum Leistungsbeginn beim Begünstigten vorgenommen wird.

Die zur Kapitalanlage verwendeten Investmentfonds sind in Ziffer II. festgelegt. Die Kapitalanlage erfolgt in Abhängigkeit der jeweiligen Restlaufzeit bis Eintritt des Leistungsfalls beim Begünstigten entsprechend der prozentualen Gewichtung der einzelnen Investmentfonds gemäß nachfolgender Tabelle (für Beiträge und Rebalancing):

Restlaufzeit bis Rentenbeginn	Allianz Dynamic Multi Asset Strategy SRI 75	Allianz Dynamic Multi Asset Strategy SRI 15
>= 25 Jahre	100 %	0 %
24	98 %	2 %
23	96 %	4 %
22	94 %	6 %
21	92 %	8 %
20	90 %	10 %
19	88 %	12 %
18	86 %	14 %
17	84 %	16 %

16	82 %	18 %
15	80 %	20 %
14	78 %	22 %
13	76 %	24 %
12	74 %	26 %
11	72 %	28 %
10	70 %	30 %
9	68 %	32 %
8	66 %	34 %
7	64 %	36 %
6	62 %	38 %
5	60 %	40 %
4	58 %	42 %
3	56 %	44 %
2	54 %	46 %
1	52 %	48 %
0	50 %	50 %

Während der Ansparphase entstehen, z. B. aufgrund von Wertentwicklungen der Investmentfonds, Abweichungen von dem Wert der für die jeweilige Restlaufzeit in der Tabelle festgelegten prozentualen Gewichtung der einzelnen Investmentfonds. Diesbezüglich erfolgt einmal jährlich zum 1. September eine Umschichtung der für den Begünstigten geführten Investmentfondsanteile, um die prozentuale Gewichtung des Werts der einzelnen Investmentfonds gemäß der Tabelle zum Zeitpunkt der Umschichtung zu erreichen („Rebalancing“).

Im Falle des Ausscheidens eines Begünstigten mit unverfallbarer Anwartschaft wird auch für dessen individuelles Treuhandvermögen das Kapitalanlagekonzept (ohne Investition neuer Beiträge) fortgeführt.

Bei Eintritt des Leistungsfalls ohne Übergang in eine Rentenphase erfolgt die Kapitalanlage bis zur Auszahlung der Leistung im unter II. genannten Geldmarktfonds.

2. Kapitalanlage in der Rentenphase

Die Kapitalanlage in der Rentenphase erfolgt gemäß folgender Tabelle

50 %	Allianz Dynamic Multi Asset Strategy SRI 75
50 %	Allianz Dynamic Multi Asset Strategy SRI 15

Das Rebalancing erfolgt einmal jährlich zum 1. September.

II. Anlageinstrumente

Die Kapitalanlage wird in Anteile an folgenden Investmentfonds der AllianzGI investiert:

- LU2093606593 Allianz Dynamic Multi Asset Strategy SRI 75 - WT - EUR
- LU1327551674 Allianz Dynamic Multi Asset Strategy SRI 15 - WT - EUR
- LU2575878199 Allianz Euro Cash - IT

Weitere Informationen zu den oben genannten Fonds sind dem jeweils gültigen Verkaufsprospekt zu entnehmen.

Wird ein in dieser Anlage benannter Fonds künftig Gegenstand von Konsolidierungsmaßnahmen (z.B. als übertragender Fonds bei einer Verschmelzung von Investmentvermögen im Regelungsrahmen des Kapitalanlagebuches), so tritt der dann benannte aufnehmende Fonds als Rechtsnachfolger des übertragenden Fonds an dessen Stelle, ohne dass es hierzu vorab einer gesonderten Vereinbarung bedarf. Der Treuhänder wird Evonik zu Dokumentationszwecken nachträglich eine aktualisierte Fassung der Anlagerichtlinien des Treuhandvermögens zur Verfügung stellen, diese Neufassung stellt keine Änderung dieser Anlagegrundsätze dar.

Kommt es künftig zu Verschmelzungen eines in dieser Anlage benannten Fonds auf einen aufnehmenden Fonds und wird dabei durch die Kapitalverwaltungsgesellschaft bestimmt, dass die Ausgabe von Anteilen des übertragenden Fonds ab einem festgesetzten Datum bis zum Verschmelzungstichtag unzulässig ist („Ausgabe-Sperrfrist“), so sind sich die Gesellschaft und der Treuhänder schon jetzt darüber einig, dass in diesen Fällen für Investitionen während der Ausgabe-Sperrfrist der aufnehmende Fonds Verwendung finden soll. Solange eine Ausgabe von Anteilen des aufnehmenden Fonds nicht erfolgt, sind alle vorgesehenen Transaktionen aufgeschoben, die eine Ausgabe von Anteilen bedingen (z. B. Umschichtungen oder Einbringungen).

Bestimmt die Kapitalverwaltungsgesellschaft einen Zeitraum, ab dessen Beginn und bis zu dessen Ende eine Rücknahme von Anteilen des übertragenden Fonds unzulässig ist („Rücknahme-Sperrfrist“), so sind alle vorgesehenen Transaktionen, die eine Rücknahme von Anteilen bedingen (z. B. Umschichtungen, Erstattungen oder sonstige Rückübertragungen), bis zum Ende der Rücknahme-Sperrfrist aufgeschoben.

Bei der Vermittlung von Fondsanteilen im Sinne des § 2 Abs. 6 Satz 1 Nr. 8 Kreditwesengesetz und Produkten eines Lebensversicherungsunternehmens werden die produktgebenden Finanzdienstleistungsunternehmen, aber auch deren Vertriebe, verbundene Vermittler, Makler oder Berater (nachfolgend „vertriebsunterstützende Einheiten“) tätig. Die Finanzdienstleistungsunternehmen erheben produktimmanente Kosten. Wenn vertriebsunterstützende Einheiten mit Dienstleistungen im Vertrieb (z. B. Beratung, Bereithaltung von Informationen, laufende Vermittlung von Aufträgen, Anfragen der Gesellschaft) beauftragt sind, erhalten sie von dem jeweiligen Finanzdienstleistungsunternehmen eine Vergütung.

Eine spätere Rückforderung der anfallenden Anlagekosten (insbesondere Vertriebsvergütungen) ist auch gegenüber den jeweils eingebundenen Finanzdienstleistungsunternehmen und vertriebsunterstützenden Einheiten ausgeschlossen.

Ergänzungsvereinbarung

zur Vereinbarung über die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung
im Evonik-Konzern über Direktzusage für Neueintritte ab dem 01.01.2023/
Evonik Versorgungsplan 2023 („EVP 2023“)
– Sonderregelungen für Evonik Catering Services GmbH –

zwischen der Evonik Industries AG

dem

bei Evonik Industries AG gebildeten rechtsträgerübergreifenden Gesamtbetriebsrat
(nachfolgend: „Gesamtbetriebsrat Evonik“)

und dem

rechtsträgerübergreifenden Gesamtsprecherausschuss Evonik-Konzern¹
(nachfolgend: „Gesamtsprecherausschuss Evonik-Konzern“)

Präambel

In den EVP 2023 sind für Neueintritte ab dem 01.01.2023 grundsätzlich auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter² der Evonik Catering Services GmbH (nachfolgend: ECS) einbezogen.

Die Regelungen zur freiwilligen Entgeltumwandlung über den EVP 2023 „Top“ dienen der Umsetzung der im Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge („TEA“) geregelten tariflichen Altersvorsorge in der Chemieindustrie.

¹ Gemäß § 2 Satz 2 der Konzernsprecherausschussvereinbarung über einen rechtsträgerübergreifenden Gesamtsprecherausschuss Evonik-Konzern in der Fassung vom 15.09.2022 nennt sich der für den Evonik-Konzern gebildete Konzernsprecherausschuss "rechtsträgerübergreifender Gesamtsprecherausschuss Evonik-Konzern".

² Der Begriff „Mitarbeiter“ und andere nicht geschlechtsneutrale Begriffe werden nachfolgend unabhängig vom Geschlecht nur in der männlichen Form verwendet. Hiermit soll aber jedes Geschlecht ausdrücklich mit einbezogen sein.

Für die ECS gelten diese Flächentarif-Regelungen des TEA weiterhin nicht. Vielmehr enthält der für ECS geltende firmenbezogene Manteltarifvertrag³ in § 13 eine eigenständige Regelung zur betrieblichen Altersvorsorge.

Wegen der vom Flächentarif abweichenden Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge bei ECS sind daher bereits zur Vorgängerregelung RUK 2018 „Top“ Sonderregelungen für ECS vereinbart worden.⁴

Die vorliegende – auch mit dem Unternehmensausschuss ECS abgestimmte – Vereinbarung dient analog zu diesen früheren Sonderregelungen der näheren betrieblichen Ausgestaltung der ECS spezifischen tariflichen Altersvorsorge ab dem Jahr 2023 und gewährleistet, dass für die ECS-Mitarbeiter die Regelungen des EVP 2023 „Top“ in entsprechend angepasster Weise zur Anwendung kommen wie für die übrigen Mitarbeiter des Evonik-Konzerns.

§ 1 Geltungsbereich

1. Die Bestimmungen dieser Vereinbarung gelten als Gesamtbetriebsvereinbarung nach § 11 Absatz 2 des Tarifvertrages über Arbeitnehmervertretungsstrukturen im Evonik-Konzern mit einem auf alle Tarifmitarbeiter und außertariflichen nichtleitenden Mitarbeiter der Evonik Catering Services GmbH beschränkten Geltungsbereich.
2. Diese Vereinbarung hat als Gesamtsprecherausschussvereinbarung Evonik-Konzern für alle leitenden Angestellten (nachfolgend auch Mitarbeiter genannt) im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG der Evonik Catering Services GmbH kollektivrechtliche Wirkung.
3. Die weiteren Regelungen zum Geltungsbereich in § 1 Ziffern 5 bis 9 der Vereinbarung zum EVP 2023 gelten hinsichtlich der Teilnahme an der nachfolgend beschriebenen freiwilligen Entgeltumwandlung entsprechend auch für Arbeitnehmer im Geltungsbereich gemäß den obigen Ziffern 1 und 2, soweit nachfolgend nicht etwas Abweichendes geregelt ist.

³ Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Evonik Catering Services GmbH, derzeit in der Fassung vom 01.09.2019.

⁴ Ergänzungsvereinbarung vom 26.06.2018 zur Vereinbarung über die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung im Evonik-Konzern über die Rückgedeckte Unterstützungskasse („RUK“) ab dem Jahr 2018 – Sonderregelungen für Evonik Catering Services GmbH.

§ 2

**ECS spezifische Sonderregelungen
zur freiwilligen Entgeltumwandlung ab 01.01.2023
(EVP 2023 „Top“ ECS)**

Abweichend von § 3 Abschnitt II der EVP 2023-Vereinbarung gilt für ECS-Mitarbeiter, die ab dem 01.01.2023 erstmals eine freiwillige Entgeltumwandlung vornehmen wollen, Folgendes:

1. Zur Umsetzung der in § 13 des maßgeblichen firmenbezogenen Manteltarifvertrags⁵ geregelten betrieblichen Altersvorsorge wird Tarifmitarbeitern eine freiwillige Entgeltumwandlung über den EVP 2023 „Top“ in spezifischer Ausprägung für ECS (EVP 2023 „Top“ ECS) nach Maßgabe der nachfolgenden Konditionen angeboten.
2. Entsprechend § 13 des o. g. Manteltarifvertrags beträgt der vom Tarifmitarbeiter kalenderjährlich einzubringende Mindestbetrag 180,00 €. Macht der Tarifmitarbeiter von seinem Anspruch auf Entgeltumwandlung mindestens in dieser Höhe Gebrauch, erhält er – unabhängig vom Beschäftigungsgrad – als zusätzlichen Altersvorsorgebeitrag eine Arbeitgeberförderung in Höhe von 420,00 €.
3. Der Anspruch auf den zusätzlichen Altersvorsorgebeitrag des Arbeitgebers verringert sich um je 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem für weniger als 15 Kalendertage Anspruch auf Arbeitsentgelt oder Entgeltfortzahlung besteht.
4. Entgeltumwandlung und zusätzlicher Altersvorsorgebeitrag des Arbeitgebers dürfen zusammen einen Betrag von kalenderjährlich 4 % der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) nicht überschreiten.
5. Die Teilnahmemöglichkeit am EVP 2023 „Top“ ECS besteht – bei Erfüllung der übrigen Anspruchsvoraussetzungen – auch für Auszubildende der ECS.
6. Über den persönlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags hinaus können diese Entgeltumwandlung – kalenderjährlich bis maximal 4 % der BBG in der gesetzli-

⁵ Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Evonik Catering Services GmbH, derzeit in der Fassung vom 01.09.2019.

chen Rentenversicherung (West) – auch die außertariflichen Mitarbeiter und leitenden Angestellten vornehmen. Ein zusätzlicher Altersvorsorgebeitrag des Arbeitgebers wird dabei nicht gewährt.

7. Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung über den EVP 2023 „Top“ ECS ist ebenfalls die Direktzusage nach dem Evonik Versorgungsplan 2023. Die materiellen Rahmenbedingungen entsprechen denen nach § 3 Abschnitt I der EVP 2023–Vereinbarung in ihrer jeweiligen Fassung, vorbehaltlich der nachfolgenden Abweichungen.
8. Statt aus Arbeitgeber- und Mitarbeiteraufwand als Grundlage für den Beitrag für den EVP 2023 speist sich der Beitrag für den EVP 2023 „Top“ ECS allein aus dem Mitarbeiteraufwand in Höhe der jeweiligen Entgeltumwandlung gemäß den vorstehenden Ziffern 2 bis 4. Aus diesem Mitarbeiteraufwand (einschließlich des zusätzlichen Altersvorsorgebeitrags des Arbeitgebers für Tarifmitarbeiter) ergibt sich der jeweilige Sparbeitrag (= Aufwand für Altersleistung) im Rahmen des EVP 2023 „Top“ ECS.
9. Die Entgeltumwandlung über den EVP 2023 „Top“ ECS wird durch den Arbeitnehmer beantragt und vom Arbeitgeber angenommen. Sie wird im Folgemonat nach der Annahmeerklärung des Arbeitgebers wirksam, sofern zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber kein abweichender Zeitpunkt vereinbart ist. Die Entgeltumwandlung wird – vorbehaltlich einer etwaigen vorzeitigen Kündigung – für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses vereinbart.
10. Hinsichtlich der Fristen zur Geltendmachung der Entgeltumwandlung gilt, dass die erstmalige Entgeltumwandlung auch für das laufende Kalenderjahr (erstmalig für das Kalenderjahr 2023) geltend gemacht werden kann. Maßgeblicher Stichtag für die Geltendmachung der erstmaligen Entgeltumwandlung für das laufende Kalenderjahr und für die folgenden Kalenderjahre ist der 10. November eines Kalenderjahres. Eine bis dahin geltend gemachte Entgeltumwandlung erstreckt sich nur auf solche noch nicht fälligen Beträge, die ab Beginn des nächsten Monats nach der Geltendmachung der Entgeltumwandlung bzw. ab einem beantragten späteren Beginn der Entgeltumwandlung erdient werden. Dies gilt auch für den zusätzlichen Altersvorsorgebeitrag des Arbeitgebers.

Der Fälligkeitstermin für die umgewandelten Entgelte (einschließlich der Arbeitgeberförderung) ist der 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres, sofern die Entgeltumwandlung nicht aus laufenden monatlichen Leistungen des betreffenden Kalenderjahres vorgenommen wird.

11. Entfällt der Entgeltanspruch, aus dem die Entgeltumwandlung bedient werden soll, ist der Arbeitnehmer berechtigt, eine andere für die Entgeltumwandlung zugelassene Entgeltleistung zu nennen, die in ihrer Höhe dem Umwandlungsbetrag entspricht.
12. Die vorstehenden Regelungen für zum EVP 2023 „Top“ ECS gelten außer für Neueintritte ab dem 01.01.2023 auch für die erstmalige Teilnahme von Arbeitnehmern, die am 31.12.2022 bereits in einem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis zur Evonik Catering Services GmbH standen, sofern sie nicht bereits eine freiwillige Entgeltumwandlung nach den Vorgängerregelungen (RUK Baustein 3, RUK 2018 „Top“ bzw. RUK 2018 „Top“ ECS) vornehmen.

§ 3

Anspruch auf Entgeltumwandlung gemäß § 1 a BetrAVG

Es steht den Arbeitnehmern offen, alternativ zu vorstehender Regelung einen Anspruch nach § 1 a BetrAVG geltend zu machen. Es ist jedoch hierbei zu beachten, dass in diesem Fall kein Anspruch auf den zusätzlichen Altersvorsorgebeitrag des Arbeitgebers besteht.

§ 4

Anrechnung anderer Versorgungsbeiträge

1. Auf die nach dem obigen Paragraphen 2 für den EVP 2023 „Top“ ECS ab dem 01.01.2023 geleisteten Versorgungsbeiträge werden ab diesem Zeitpunkt parallel erfolgende Zuführungen in den EVP 2023 oder die RUK-Vorgängerregelungen⁶ nicht auf die Höchstgrenze von 4 % der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) angerechnet.

⁶ RUK 2018 und RUK „Baustein 1“ und „Baustein 2“ bei Bestandszusagen vor 2018.

2. Anderweitige Entgeltumwandlungen bei dritten (externen) Versorgungsträgern werden dagegen wie bisher auf diese Höchstgrenze angerechnet.

§ 5 Datenschutz

Der Arbeitgeber und die zur Umsetzung dieser Versorgungsordnung involvierten Berater und Dienstleister sind verpflichtet, die Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) einzuhalten.

§ 6 Schlussbestimmungen

1. Diese Vereinbarung tritt rückwirkend zum 01.01.2023 in Kraft.
2. Mit Inkrafttreten dieser Vereinbarung treten für neue Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2023 die bisherigen Sonderregelungen zur Umsetzung der tariflichen Altersvorsorge bei ECS gemäß der Ergänzungsvereinbarung zur RUK 2018 vom 26.06.2018 mit Ablauf des 31.12.2022 außer Kraft.

3. Die Vereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum jeweiligen Jahresende gekündigt werden.
Vor Ausspruch einer Kündigung werden die Parteien jedoch ausführlich miteinander beraten, ob und ggfs. wie die Vereinbarung zur Vermeidung einer Kündigung angepasst werden kann.

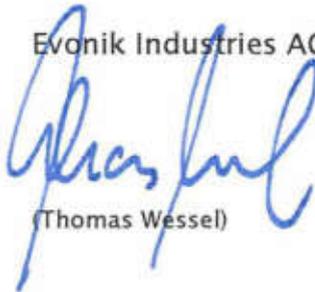
Dies gilt insbesondere, wenn sich die bei Inkrafttreten dieser Vereinbarung maßgebenden Verhältnisse nachhaltig wesentlich geändert haben oder die Ausgangsvereinbarung (EVP 2023-Vereinbarung) angepasst wird.

4. Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, so bleiben die übrigen Bestimmungen in Kraft. Die Parteien verpflichten sich, in einem solchen Fall anstelle der unwirksamen / undurchführbaren Bestimmung eine Regelung zu vereinbaren, die dieser wirtschaftlich am nächsten kommt.

5. Im Rahmen dieser Vereinbarung auftretende grundsätzliche Probleme oder Auslegungsfragen, die sich bei der Anwendung ergeben, sind von den vertragsschließenden Parteien mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung zu beraten. Als grundsätzliches Problem in diesem Sinne gilt auch eine grundlegende Veränderung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen, unter denen diese Vereinbarung abgeschlossen wird.

Essen, 15. Juni 2023

Evonik Industries AG


(Thomas Wessel)


(Randolf Bursian)

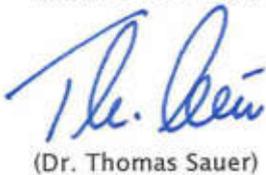
Gesamtbetriebsrat Evonik


(Martin Albers)


(Hussin El Moussaoui)

Gesamtsprecherausschuss

Evonik-Konzern


(Dr. Thomas Sauer)


(Alexandra Boy)

Ergänzungsvereinbarung II

zur Vereinbarung über die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung
im Evonik-Konzern über Direktzusage für Neueintritte ab dem 01.01.2023 /
Evonik Versorgungsplan 2023 („EVP 2023“)

zwischen der Evonik Industries AG

dem

bei Evonik Industries AG gebildeten rechtsträgerübergreifenden Gesamtbetriebsrat
(nachfolgend: „Gesamtbetriebsrat Evonik“)

und dem

rechtsträgerübergreifenden Gesamtsprecherausschuss Evonik-Konzern¹
(nachfolgend: „Gesamtsprecherausschuss Evonik-Konzern“)

Im Nachgang zum Abschluss der obigen Vereinbarung zum EVP 2023 haben sich noch
regelungsbedürftige Punkte ergeben, zu denen sich die Parteien wie folgt verständi-
gen:

1. Zu § 1 Ziff. 8: Kompensation bei vor dem 01.01.2023 befristet eingestellten Mit- arbeitern

Gemäß Fußnote 6 zu § 1 Ziffer 8 erhalten Mitarbeiter², die vor dem 01.01.2023
befristet eingestellt wurden und daher keine Versorgungsrechte in der RUK 2018
erwerben konnten, bei einer seitdem erfolgten weiteren Befristung oder unbefristeten
Übernahme neben der Versorgung über den EVP 2023 für die zurückliegende Zeit der

¹ Gemäß § 2 Satz 2 der Konzernsprecherausschussvereinbarung über einen rechtsträgerübergreifenden
Gesamtsprecherausschuss Evonik-Konzern in der Fassung vom 15.09.2022 nennt sich der für den
Evonik-Konzern gebildete Konzernsprecherausschuss "rechtsträgerübergreifender Gesamtsprecheraus-
schuss Evonik-Konzern".

² Im Folgenden werden der Begriff Mitarbeiter und weitere nicht geschlechtsneutrale Begriffe einheit-
lich für Personen jeglichen Geschlechts verwendet.

vorherigen Befristung eine Kompensation per Direktzusage über die „Evonik Rente plus – SAG“.

Die Parteien verständigen sich darauf, dass – abweichend von der bisherigen Regelung in Fußnote 6 – aufgrund des pauschalen Charakters des Ausgleichs und zur Vermeidung unverhältnismäßigen administrativen Aufwands sich die Bemessung der (fiktiven) Arbeitgeberzuwendungen in die RUK 2018 im Rahmen dieser Kompensation nach der „Standard“-Beitragsvariante richtet, auch wenn ein Mitarbeiter mit entsprechender Wahlmöglichkeit sich gemäß der Regelung in Fußnote 7 bis Jahresende 2023 noch für eine andere Altersversorgungsvariante („Komfort“ oder „Basis“) entscheidet.

2. Zu § 3 Abschnitt I: Neueintritte mit einzelvertraglicher „Zusage auf Zusage“

Bis zum Abschluss der kollektivrechtlichen Vereinbarung zum EVP 2023 erhielten Mitarbeiter mit Neu- bzw. Wiedereintritt in den Konzern ab dem 1. Januar 2023, die nicht mehr unter den Geltungsbereich der RUK 2018 fielen, in ihrem Arbeitsvertrag eine „Zusage auf Zusage“ für eine freiwillige arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung nach Maßgabe der dazu jeweils bestehenden Regelungen bei Erfüllung der persönlichen und sachlichen Voraussetzungen.

Diese „Zusage auf Zusage“ wird bei den betreffenden Mitarbeitern nun konkretisiert und durch eine Direktzusage gemäß EVP 2023 abgelöst. Hierzu erhalten die Mitarbeiter eine entsprechende Änderungsvereinbarung zu ihrem Arbeitsvertrag. Der Arbeitnehmer nimmt danach, falls er sich nicht ausdrücklich für eine der anderen möglichen Altersversorgungsvarianten („Komfort“ oder „Basis“), entscheidet, an der „Standard“-Variante des EVP 2023 teil.

Für den Fall, dass ein Mitarbeiter die Änderungsvereinbarung nicht fristgerecht bis zum 23.06.2023 unterzeichnet zurückgesendet hat, gilt zur Ablösung der „Zusage auf Zusage“ Folgendes:

- Der Arbeitgeber gewährt dem Mitarbeiter auf kollektivrechtlicher Grundlage dieser Ergänzungsvereinbarung eine Direktzusage nach EVP 2023 in der Beitragsvariante „Basis“ für die Zeit nach Ablauf der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses.
- Falls der Mitarbeiter vor Ablauf des Jahres 2023 die Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag noch unterzeichnet zurücksendet, erfolgt mit Wirkung ab dem Folgemonat nach Zugang der Änderungsvereinbarung beim Arbeitgeber, frühestens aber nach Ablauf der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses, eine Beitragsleistung gemäß der „Standard“-Variante. Beginnt die Teilnahme am EVP 2023 innerhalb des Jahres 2023, kann der Arbeitnehmer sich für zukünftige Dienstzeiten noch bis Ende des Kalenderjahres 2023 auch für die Beitragsvariante „Komfort“ entscheiden.
- Nach Ablauf des Kalenderjahres 2023 ist, falls die Änderungsvereinbarung bis dahin nicht unterzeichnet vorliegt, ein Wechsel von der „Basis“-Beitragsvariante zu „Standard“ oder „Komfort“ nur regulär, also nach Ablauf eines Fünfjahreszeitraums ab dem Beginn der erstmaligen Teilnahme, möglich. Entsprechende Anträge müssen spätestens bis zum 30. November eines Jahres mit Wirkung ab dem 1. Januar des Folgejahres gestellt werden.

3. Zu § 3 Abschnitt I Ziff. 4.3: Kompensation bei verzögertem Beginn der Abführung von Mitarbeiteraufwand

In § 3 Abschnitt I Ziffer 4.3 ist nur der Umgang mit einem insgesamt späteren „Go-Live-Datum“ geregelt. Es haben sich jedoch inzwischen weitere Konstellationen ergeben, in denen mit dem für den 01.07.2023 geplanten Start des EVP 2023 trotz ab dann – bei einer Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten auf die sechsmonatige Wartezeit ggf. auch bereits früher – bestehender Teilnahmeberechtigung von Neueintritten aus administrativen Gründen noch kein Mitarbeiteraufwand abgeführt werden kann. Dies betrifft insbesondere seit Jahresanfang 2023 neu eingestellte Mitarbeiter, die noch nicht bzw. nicht rechtzeitig über ihre Teilnahme am EVP 2023 informiert worden sind.

Als pauschale Kompensation für die Zeiträume, in denen noch kein Mitarbeiteraufwand in den EVP 2023 abgeführt worden ist, erhalten die betreffenden Mitarbeiter mit Beginn der Beitragsabführung eine nachträgliche Zuführung in Höhe der Arbeitgeberzuwendung in den EVP 2023 auf Grundlage der „Standard“-Beitragsvariante bzw. – bei geringfügig Beschäftigten – auf Grundlage der „Basis“-Beitragsvariante.

Essen, 15. Juni 2023

Evonik Industries AG


(Thomas Wessel)


(Randolf Bursian)

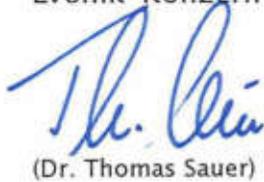
Gesamtbetriebsrat Evonik


(Martin Albers)


(Gerhard Ribbeneger)

Gesamtsprecherausschuss

Evonik-Konzern


(Dr. Thomas Sauer)


(Alexandra Boy)

Ergänzungsvereinbarung

zur Vereinbarung über die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung im
Evonik-Konzern über Direktzusage für Neueintritte ab dem 01.01.2023 / Evonik
Versorgungsplan 2023 („EVP 2023“)
– Sonderregelungen für Auslandsentsandte („Expats“) –

zwischen der Evonik Industries AG

dem

bei Evonik Industries AG gebildeten rechtsträgerübergreifenden Gesamtbetriebsrat
(nachfolgend: „Gesamtbetriebsrat Evonik“)

und dem

rechtsträgerübergreifenden Gesamtsprecherausschuss Evonik-Konzern¹
(nachfolgend: „Gesamtsprecherausschuss Evonik-Konzern“)

Ein Auslandsaufenthalt, der mit einem Ruhen des deutschen Arbeitsverhältnisses einhergeht, führt dazu, dass mangels umwandlungsfähiger Entgeltbestandteile auch zuvor getätigte Entgeltumwandlungen der Arbeitnehmer² in die betriebliche Altersversorgung zum Erliegen kommen.

Für aus Deutschland ins Ausland entsandte Mitarbeiter („Expats“) mit einer Versorgungszusage nach Maßgabe des EVP 2023 verständigen sich die Parteien daher auf die folgenden Regelungen.

¹ Gemäß § 2 Satz 2 der Konzernsprecherausschussvereinbarung über einen rechtsträgerübergreifenden Gesamtsprecherausschuss Evonik-Konzern nennt sich der für den Evonik-Konzern gebildete Konzernsprecherausschuss "rechtsträgerübergreifender Gesamtsprecherausschuss Evonik-Konzern".

² Die Begriffe „Arbeitnehmer“, „Expats“ und andere nicht geschlechtsneutrale Begriffe werden nachfolgend unabhängig vom Geschlecht nur in der männlichen Form verwendet. Hiermit soll aber jedes Geschlecht ausdrücklich mit einbezogen sein.

1. Die EVP–Arbeitgeberzuwendungen werden während der Dauer der Entsendung in unveränderter prozentualer Höhe bezogen auf das jeweilige Schattenentgelt entsprechend der vor der Entsendung vom Expat gewählten EVP–Variante fortgeführt.³
2. Da die Entgeltumwandlung während der Entsendungsdauer ruht, leistet der Expat in diesem Zeitraum keine Arbeitnehmer–Zuwendungen in den EVP 2023. Stattdessen erhält der Expat die Möglichkeit, vor und/oder nach der Entsendung aus Einmalzahlungen (Erfolgsbeteiligung, Bonus) einen Betrag in den EVP 2023 umzuwandeln, der in etwa der Summe der ohne die Entsendung angefallen EVP–Beiträgen des Expats entspricht.

Die maximale Höhe der Einbringung wird nach den folgenden Kriterien ermittelt: Für die prozentuale Höhe des Arbeitnehmeraufwands ist die vor der Entsendung vom Expat gewählte EVP–Variante (Standard oder Komfort) maßgeblich. Als Entgelt für die geplante Dauer der Entsendung wird das letzte versorgungsfähige Entgelt vor der Entsendung zugrunde gelegt. Der sich aus der so ermittelten Summe fiktiver EVP–Beiträge ergebende Betrag kann vor und/oder nach der Entsendung in den EVP 2023 umgewandelt werden. Absolute Obergrenze ist hierbei ein Betrag von 25.000 EUR pro Jahr der Entsendung.

Eine etwaige weitere freiwillige Entgeltumwandlung durch den Expat aus Einmalzahlungen über die „Evonik Rente plus – EZ“, die ebenfalls auf maximal 25.000 € pro Kalenderjahr begrenzt ist, wird bei der Ermittlung des Umwandlungs–Höchstbetrags zugunsten des EVP 2023 nicht berücksichtigt. Sofern der Expat sich zu sonstigen Entgeltumwandlungen oder Einbringungen ins Langzeitkonto verpflichtet hat, bleiben diese durch diese Festlegungen unberührt.

Die Einbringung kann sowohl zeitnah vor der Entsendung als auch innerhalb von zwei Jahren und vier Monaten nach Beendigung der Entsendung erfolgen. Grundsätzlich wird empfohlen, den Gesamtbetrag vor der Entsendung einzubringen.

Falls Expats die Einbringung – z. B. aufgrund wesentlich geringer (< 50 % des Zielwerts) oder ganz ausfallender betrieblicher Einmalzahlungen (Erfolgsbeteiligung, Bonus) – innerhalb dieses Zeitraums nicht möglich sein sollte, werden die Parteien

³ Zusätzlich werden für Tarifmitarbeiter, die Entgeltumwandlungen im Wege des EVP 2023 „Top“ erbringen, die Einbringungen während der Entsendung in der bisherigen Höhe vom Arbeitgeber fortgeführt. Daneben bleiben die Expats während der Zeit der Entsendung auch in eine für das jeweilige Kalenderjahr bestehende Absicherung der Risiken „Tod“ und „Invalidität“ durch den Evonik Risikoplan (ERP) einbezogen.

diese Fälle gemeinsam betrachten und sich auf eine Lösung verständigen (z. B. in Form eines im Einzelfall längeren Einbringungszeitraums).

3. Der Gesamtbetrag, den der Expat – im Rahmen der sich aus den obigen Regelungen in Ziffer 2 ergebenden Höchstbeträge – in den EVP 2023 einbringen möchte, soll bereits vor der Entsendung festgelegt werden, ungeachtet einer eventuellen Verkürzung oder Verlängerung der vorgesehenen Entsendungsdauer.
Lediglich bei einer wesentlichen Verlängerung der Entsendungsdauer oder bei einer wesentlichen Veränderung der Höhe des Schattenentgelts besteht die Möglichkeit der nachträglichen Anpassung des einzubringenden Gesamtbetrags.
4. Die obigen Regelungen sind für seit dem 1. Januar 2023 beginnende Entsendungen anzuwenden.

Essen, 14.12.2023

Evonik Industries AG

Gesamtbetriebsrat Evonik



(Thomas Wessel)



(Anke Daßler)



(Martin Albers)



(Gerhard Ribbeneger)

Gesamtsprecherausschuss

Evonik-Konzern



(Dr. Thomas Sauer)



(Alexandra Boy)