

Versorgungsordnung

I. Präambel

Wir haben uns entschlossen, für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach dem 01.12.2014 neu in unser Unternehmen eingetreten sind, eine betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe dieser Versorgungsordnung in Deutschland einzurichten.

Aufgrund der Neuerungen durch das Betriebsrenten-Stärkungs-Gesetz haben wir ergänzende Regelungen für Entgeltumwandlungen ab 2019 getroffen. Darüber hinaus möchten wir ab dem 01.12.2019 den Berechtigtenkreis dieser Versorgungsordnung erweitern und die Aufnahmebedingungen verbessern. Ab diesem Zeitpunkt werden wir schließlich auch die Unverfallbarkeitsfristen für alle Beschäftigten aufheben.

II. Aufnahme in die Versorgung

In die arbeitgeberfinanzierte Versorgung werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgenommen, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu unserem Unternehmen stehen. Ausgenommen hiervon sind Aushilfen, Praktikanten und studentische Hilfskräfte. Stichtag für die Aufnahme in die Versorgung ist jeweils der 01. des Monats, der mit dem Diensteintritt zusammenfällt oder, bei Diensteintritt im Laufe eines Monats, der auf den Diensteintritt folgt.

In die arbeitnehmerfinanzierte Versorgung können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgenommen werden, die in unserem Unternehmen beschäftigt sind und eine Entgeltumwandlungsvereinbarung unterschrieben haben. Die Aufnahme erfolgt jeweils zum Ersten eines Monats.

III. Arbeitgeberfinanzierte Versorgung - Direktversicherung

Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten wir eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung ein. Die Versorgung erfolgt über eine Direktversicherung bei der Allianz Lebensversicherungs-AG. Die Beiträge werden nach § 3 Nr. 63 EStG eingebracht.

Wir sind berechtigt, den Durchführungsweg, den Versicherer sowie den Versorgungsträger jederzeit ohne Zustimmung der Mitarbeiter wechseln zu können.

1. Art der Versorgung

Die Versorgung besteht in Form von Rentenversicherungen gemäß den Allianz Vorsorgekonzepten

- o Allianz Perspektive
- o Allianz IndexSelect
- o Allianz KomfortDynamik

Wir werden zu Gunsten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters eine Rentenversicherung mit KomfortDynamik abschließen. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann jedoch bei uns vor Aufnahme formlos beantragen, einen der anderen vorstehend genannten Tarife auszuwählen. Wir sind jedoch nicht verpflichtet, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter hinsichtlich der Wahl der Tarife zu beraten. Sofern die Allianz Lebensversicherungs-AG die vorstehend genannten Tarife nicht mehr anbietet, sind wir berechtigt, andere Tarife auszuwählen. Voraussetzung für den Abschluss der Versicherung ist, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter alle etwa erforderlichen Mitwirkungshandlungen vornimmt und Erklärungen abgibt und an einer etwa erforderlichen Gesundheitsprüfung mitwirkt. Es besteht kein Anspruch auf den Abschluss der Versicherung, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach den jeweils gültigen Bestimmungen der Allianz Lebensversicherungs-AG nicht versichert werden kann.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine Zusage in Form der beitragsorientierten Leistungszusage gemäß den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes .

Die garantierten Leistungen werden fällig beim Tod der versicherten Person, spätestens bei Erleben des Ablaufs der vereinbarten Versicherungsdauer. Der Versicherungsvertrag läuft im Erlebensfall zum gesetzlichen Renteneintrittsalter ab. Er kann frühestens ab dem Alter von 62 Jahren vorzeitig abgerufen werden.

2. Höhe der Versorgung

Die Höhe der garantierten Leistungen richtet sich nach dem jeweiligen Versicherungsbeitrag, dem Tarif der gewählten Versicherung, dem Alter der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters bei Versicherungsbeginn und der Versicherungsdauer. Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter erhält bei Abschluss der Versicherung individuelle Versicherungsunterlagen, die Art und Umfang der Versorgungsleistungen sowie die Voraussetzungen deren Inanspruchnahme beinhalten. Zudem erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einmal im Jahr eine Mitteilung, aus der sich der aktuelle Stand der Versorgungsleistungen ergibt. Diese Unterlagen sind Bestandteil der Versorgungszusage.

3. Höhe der Beitragszahlung

Ab dem Zeitpunkt der Erfüllung der Aufnahmevoraussetzungen nach Ziffer II. zahlen wir in die Direktversicherung jährlich jeweils einen Beitrag in Höhe von 3 % bezogen auf das p.a. geltende Grundgehalt („Base Pay“) der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters zum Stichtag ein. Das Grundgehalt wird jeweils zum 01.12. eines Jahres überprüft und der Versorgungsbeitrag gegebenenfalls entsprechend angepasst.

Den Versorgungsbeitrag erbringen wir jährlich während der Dauer des Dienstverhältnisses jeweils zum 01.12. eines Jahres, solange uns dies wirtschaftlich zumutbar ist.

Für Dienstzeiten, in denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat (z.B. bei lang andauernder Krankheit, Elternzeit, unbezahltem Urlaub) und für die auch nicht kraft gesetzlicher Vorschrift Beiträge zu leisten sind (entgeltlose

Dienstzeiten), sind wir nicht verpflichtet, Beiträge zu entrichten. In diesem Fall erfolgt eine Beitragsfreistellung des Versicherungsvertrages. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat jedoch das Recht, während dieser entgeltlosen Zeiten Beiträge aus eigenen Mitteln zu entrichten.

Den Beitrag zur Direktversicherung entrichten wir jährlich in Summe an den Versorgungsträger (Allianz).

Der (Gesamt-) Beitrag zur Direktversicherung darf insgesamt kalenderjährlich 8 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten für die alten Bundesländer nicht überschreiten. Sollte dies der Fall sein, so wird eine bestehende Entgeltumwandlung seitens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters entsprechend gekürzt, so dass die Grenzen insgesamt eingehalten werden.

4. Gruppenversicherungsvertrag

Maßgebend für den Umfang der Versorgungsansprüche sind die zwischen uns und der Allianz abgeschlossenen Gruppenversicherungsverträge, deren Regelungen Inhalt der Versorgungsordnung werden. Als Nachweis erhalten die versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Übrigen von der Allianz besondere Bescheinigungen, die die wesentlichen Bedingungen der auf ihr Leben abgeschlossenen Versicherung enthalten (siehe oben Ziffer 2.).

5. Verfahren bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat an der Versicherung ein unwiderrufliches Bezugsrecht ohne Vorbehalt. Die Versorgungsanwartschaft ist von Beginn an unverfallbar und damit – unabhängig vom Ausscheidezeitpunkt – nicht mehr entziehbar.

Im Falle des Ausscheidens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters werden wir die Versicherungsnehmereigenschaft auf sie bzw. ihn übertragen. Eine Abtretung, Beleihung und ein Rückkauf der übertragenen Versicherung ist gemäß den gesetzlichen Bestimmungen nicht möglich.

Die Versicherung kann nach Übertragung von der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter beitragsfrei gestellt werden. In diesem Falle vermindern sich die Versicherungsleistungen nach Maßgabe des Versicherungsvertrages.

Die Versicherung kann auch als Einzelversicherung nach dem hierfür im Zeitpunkt des Ausscheidens vorhandenen Tarif fortgeführt werden, soweit sie nicht bereits ausfinanziert ist. Vereinbarte Sonderkonditionen können entfallen, wenn die Voraussetzungen dafür nicht mehr gegeben sind. Die Versorgungsleistungen aus diesen privaten Beiträgen werden von dieser Zusage auf betriebliche Altersversorgung nicht umfasst.

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat ferner die Möglichkeit, die Versicherung – gegebenenfalls nach Übertragung des Deckungskapitals auf einen anderen Vertrag – über einen neuen Arbeitgeber fortführen zu lassen. Mit der Übernahme von Versicherung und Zusage durch

einen Nachfolgearbeitgeber bzw. mit der Übertragung des Deckungskapitals auf einen anderen Versicherungsvertrag erklären wir uns ausdrücklich einverstanden. Bei Übertragung des Deckungskapitals auf einen anderen Versicherungsvertrag können sich die Rechnungsgrundlagen ändern.

IV. Arbeitgeberfinanzierte Versorgung - Unterstützungskasse

1. Art der Versorgung

Zusätzlich richten wir für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskassenversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes ein über die Allianz-Pensions-Management e.V. ein. Bei einer Unterstützungskassenversorgung wird eine Firma Mitglied (Trägerunternehmen) in der überbetrieblichen Unterstützungskasse und sagt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Unterstützungskasse Versorgungsleistungen zu. Die Versorgungsleistungen werden in einem individuellen Leistungsplan für jede Firma nach Art, Umfang und Höhe festgelegt. Damit im Versorgungsfall die vom Arbeitgeber zugesagten Leistungen zur Verfügung stehen, erhält die Unterstützungskasse vom Arbeitgeber laufende Zuwendungen und legt diese in Rückdeckungsversicherungen an. Wir sind berechtigt, den Durchführungsweg, den Versicherer sowie den Versorgungsträger jederzeit ohne Zustimmung der Mitarbeiter wechseln zu können.

Beim Allianz-Pensions-Management e.V. werden Versicherungen bei der Allianz Lebensversicherungs-AG abgeschlossen. Diese Rückdeckungsversicherungen bestehen aus Rentenversicherungen gemäß den Allianz Vorsorgekonzepten

- o Allianz Klassik
- o Allianz Perspektive
- o Allianz IndexSelect

Wir werden zu Gunsten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters eine Rentenversicherung Klassik abschließen. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann jedoch bei uns vor Aufnahme formlos beantragen, einen der anderen vorstehend genannten Tarife auszuwählen. Wir sind jedoch nicht verpflichtet, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter hinsichtlich der Wahl der Tarife zu beraten. Sofern die Allianz Lebensversicherungs-AG die vorstehend genannten Tarife nicht mehr anbietet, sind wir berechtigt, andere Tarife auszuwählen. Voraussetzung für den Abschluss der Versicherung ist, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter alle etwa erforderlichen Mitwirkungshandlungen vornimmt und Erklärungen abgibt und an einer etwa erforderlichen Gesundheitsprüfung mitwirkt. Es besteht kein Anspruch auf den Abschluss der Versicherung, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach den jeweils gültigen Bestimmungen der Allianz Lebensversicherungs-AG nicht versichert werden kann.

Diese Versicherungen schließt die Unterstützungskasse als Versicherungsnehmerin ab. Nur die Unterstützungskasse ist aus dieser Versicherung bezugsberechtigt.

Die Einrichtung der Unterstützungskassenversorgung setzt voraus, dass die jeweilige Mitarbeiterin, der jeweilige Mitarbeiter sein Einverständnis mit dem Abschluss einer Rückdeckungsversicherung auf sein Leben zustimmt und sich mit der Weitergabe und Nutzung seiner persönlichen Daten einverstanden erklärt. Ohne die entsprechende Einverständniserklärung ist die Einrichtung der Unterstützungskassenversorgung für den Mitarbeiter nicht möglich.

Die weiteren Einzelheiten der Versorgung, wie Art der Leistungen, die Voraussetzungen ihrer Inanspruchnahme, etc. ergeben sich aus den entsprechenden Leistungsplänen der Unterstützungskasse, dessen Regelungen vollständig Inhalt dieser Versorgungsordnung werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine Zusage in Form der beitragsorientierten Leistungszusage gemäß den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes.

2. Höhe der Versorgung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten von der Unterstützungskasse besondere Bescheinigungen, aus denen sich die Höhe der jeweiligen Versorgungsleistungen ergeben.

3. Höhe und Dauer der Beitragszahlung

Ab dem Zeitpunkt der Erfüllung der Aufnahmevoraussetzungen nach Ziffer II. zahlen wir in die Unterstützungskasse dann und nur dann einen Teilbetrag ein, wenn der aus Ziffer III.3. dieser Versorgungsordnung errechnete arbeitgeberfinanzierte (Gesamt-) Beitrag zur Direktversicherung insgesamt kalenderjährlich 8 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten für die alten Bundesländer überschreitet. Der (Teil-) Betrag, der diese genannten Grenzen überschreitet, wird in die Unterstützungskasse eingezahlt, sofern jener die Mindestdotierung zu der Unterstützungskasse erreicht. Wir behalten uns vor, diesen (Teil-) Beitrag um einen weiteren zusätzlichen Betrag bis zur Erreichung der Mindestdotierung aufzustocken. Ansonsten verfällt der (Teil-) Betrag.

Diesen (Teil-) Beitrag erbringen wir während der Dauer des Dienstverhältnisses, solange uns dies wirtschaftlich zumutbar ist.

Für Dienstzeiten, in denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat (z.B. bei lang andauernder Krankheit, Elternzeit, unbezahltm Urlaub) und für die auch nicht kraft gesetzlicher Vorschrift Beiträge zu leisten sind (entgeltlose Dienstzeiten), erbringen wir keinen Versorgungsbetrag. In diesem Fall reduziert sich die Versorgungsanwartschaft bei Eintritt in eine entgeltlose Dienstzeit auf die Leistung, die aus dem für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zur Einstellung der Zahlung des Versorgungsbetrages gebildeten Teil des Kassenvermögens finanziert werden kann. Wird das Dienstverhältnis im Anschluss an die entgeltlose Dienstzeit mit Anspruch auf Entgelt fortgesetzt, erhöht sich die Versorgungsanwartschaft nach der versicherungstechnischen Umsetzung ohne Berücksichtigung des Zeitraums der entgeltlosen Dienstzeit.

4. Unverfallbarkeit

Die Versorgungsanwartschaft ist von Beginn an unverfallbar und damit – unabhängig vom Ausscheidezeitpunkt - nicht mehr entziehbar.

V. Entgeltumwandlung / arbeitnehmerfinanzierte Versorgung - Direktversicherung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können eine betriebliche Altersversorgung im Wege der Brutto-Entgeltumwandlung aufbauen. Die Versorgung erfolgt über eine Direktversicherung bei der Allianz Lebensversicherungs-AG. Wir sind berechtigt, den Durchführungsweg, den Versicherer sowie den Versorgungsträger jederzeit ohne Zustimmung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wechseln zu können.

Eine Zusage auf Versorgungsleistungen erhält jedoch nur die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, die bzw. der tatsächlich an der Entgeltumwandlung teilnimmt. Hierzu wird mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine separate Vereinbarung abgeschlossen (Entgeltumwandlungsvereinbarung). Diese enthält die jeweiligen Umwandlungsbeträge sowie weitere wichtige Hinweise zur Entgeltumwandlung.

Die Beiträge werden nach § 3 Nr. 63 EStG eingebracht.

Sofern die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vom Angebot auf Entgeltumwandlung ab dem 01.01.2019 erstmals Gebrauch macht und dies zu Einsparungen bei den gesetzlichen Sozialversicherungsabgaben führt, hat sie bzw. er einen gesetzlichen Anspruch auf eine zusätzliche Zuschussung durch Adobe in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts, soweit wir durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Da wir gemäß Ziffer III. einen Arbeitgeberbeitrag erbringen, werden wir diesen auf die Verpflichtung zur Zuschussung der Entgeltumwandlung anrechnen, soweit wir zur Entrichtung des Zuschusses verpflichtet sind.

1. Art der Versorgung

Die Versorgung besteht aus Rentenversicherungen gemäß den Allianz Vorsorgekonzepten

- Allianz Perspektive
- Allianz IndexSelect
- Allianz KomfortDynamik

Wir werden zu Gunsten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters eine Rentenversicherung KomfortDynamik abschließen. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann jedoch vor Aufnahme bei uns formlos beantragen, einen der anderen vorstehend genannten Tarife auszuwählen. Wir sind jedoch nicht verpflichtet, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter hinsichtlich der Wahl der Tarife zu beraten. Sofern die Allianz Lebensversicherungs-AG die vorstehend genannten Tarife nicht mehr anbietet, sind wir berechtigt, andere Tarife auszuwählen. Voraussetzung für den Abschluss der Versicherung ist, dass die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter alle etwa

erforderlichen Mitwirkungshandlungen vornimmt und Erklärungen abgibt und an einer etwa erforderlichen Gesundheitsprüfung mitwirkt. Es besteht kein Anspruch auf den Abschluss der Versicherung, wenn die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter nach den jeweils gültigen Bestimmungen der Allianz Lebensversicherungs-AG nicht versichert werden kann.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten eine Zusage in Form der beitragsorientierten Leistungszusage gemäß den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes.

Die garantierten Leistungen werden fällig beim Tod der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, spätestens bei Erleben des Ablaufs der vereinbarten Versicherungsdauer. Der Versicherungsvertrag läuft im Erlebensfall zum gesetzlichen Renteneintrittsalter ab. Er kann frühestens ab dem Alter von 62 Jahren vorzeitig abgerufen werden.

2. Höhe der Versorgung

Die Höhe der garantierten Leistungen richtet sich nach dem jeweiligen Versicherungsbeitrag, dem Tarif der gewählten Versicherung, dem Alter der Mitarbeiterin, des Mitarbeiters bei Versicherungsbeginn und der Versicherungsdauer. Jede Mitarbeiterin bzw. jeder Mitarbeiter erhält bei Abschluss der Versicherung individuelle Versicherungsunterlagen, die Art und Umfang der Versorgungsleistungen sowie die Voraussetzungen deren Inanspruchnahme beinhalten. Zudem erhält die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter einmal im Jahr eine Mitteilung, aus der sich der aktuelle Stand der Versorgungsleistungen ergibt. Diese Unterlagen sind Bestandteil der Versorgungszusage.

3. Höhe der Beitragszahlung

Die Höhe, die Zahlweise und die Dauer der Beitragszahlung ergeben sich aus der jeweiligen Entgeltumwandlungsvereinbarung, die mit der jeweiligen Mitarbeiterin, dem jeweiligen Mitarbeiter gesondert vereinbart wird (siehe oben Ziffer V.).

Für Dienstzeiten, in denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt hat (z.B. bei lang andauernder Krankheit, Elternzeit, unbezahltem Urlaub) und für die auch nicht kraft gesetzlicher Vorschrift Beiträge zu leisten sind (entgeltlose Dienstzeiten), sind wir nicht verpflichtet, Beiträge zu entrichten. In diesem Fall erfolgt eine Beitragsfreistellung des Versicherungsvertrages. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter hat jedoch das Recht, während dieser entgeltlosen Zeiten Beiträge aus eigenen Mitteln zu entrichten.

Der (Gesamt-) Beitrag zur Direktversicherung darf insgesamt kalenderjährlich 8 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten für die alten Bundesländer nicht überschreiten. Zu beachten ist der von uns bereits in eine Direktversicherung eingebrachte bzw. einzubringende Betrag gemäß Ziffer III. 3. Bei Überschreiten der genannten Höchstbeträge wird eine bestehende Entgeltumwandlung seitens der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters entsprechend gekürzt, so dass die genannten Grenzen insgesamt eingehalten werden.

4. Gruppenversicherungsvertrag

Maßgebend für den Umfang der Versorgungsansprüche sind die zwischen uns und der Allianz abgeschlossenen Gruppenversicherungsverträge, deren Regelungen Inhalt der Versorgungsordnung werden. Als Nachweis erhalten die versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Übrigen von der Allianz besondere Bescheinigungen, die die wesentlichen Bedingungen der auf ihr Leben abgeschlossenen Versicherung enthalten (siehe oben Ziffer 2.).

5. Verfahren bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis

Es gelten die oben genannten Regelungen gemäß Ziffer III. 5 in gleicher Weise.

VI. Entgeltumwandlung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Grundgehalt („Base Pay“) von 100.000 Euro oder höher - Unterstützungskasse

Für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Grundgehalt („Base Pay“) von 100.000 Euro oder höher richten wir eine arbeitnehmerfinanzierte Unterstützungskassenversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes bei Allianz-Pensions-Management e.V. ein. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Grundgehalt („Base Pay“) von 100.000 Euro oder höher können sich entscheiden, ob sie Entgelt in die Direktversicherung (Ziffer V.) und bzw. oder in die Unterstützungskasse nach diesen Regelungen umwandeln.

Bei einer Unterstützungskassenversorgung wird eine Firma Mitglied (Trägerunternehmen) in der überbetrieblichen Unterstützungskasse und sagt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über die Unterstützungskasse Versorgungsleistungen zu. Die Versorgungsleistungen werden in einem individuellen Leistungsplan für jede Firma nach Art, Umfang und Höhe festgelegt. Damit im Versorgungsfall die vom Arbeitgeber zugesagten Leistungen zur Verfügung stehen, erhält die Unterstützungskasse vom Arbeitgeber laufende Zuwendungen und legt diese in Rückdeckungsversicherungen an.

Entscheidet sich die Mitarbeiterin, der Mitarbeiter für die Entgeltumwandlung in die Unterstützungskasse, so werden die Modalitäten mit ihr bzw. ihm separat in einer individuellen Entgeltumwandlungsvereinbarung geregelt.

Im Übrigen gelten für diese Versorgung die Regelungen unter Ziffer IV. dieser Versorgungsordnung in gleicher Weise, sofern sie von den Regelungen dieses Abschnitts nicht abweichen.

VII. Beratung und Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Beratung und Betreuung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen dieser Versorgungsordnung, wie die Erstellung von individuellen Angeboten und Verträgen erfolgt über

Mercer Deutschland GmbH
Müllerstraße 3, 80469 München
adobe.pensions@mercer.com

VIII. Datenschutz

Bei der Verwaltung des betrieblichen Versorgungswerkes werden personenbezogene Daten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters erfasst, gespeichert und verarbeitet. Die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes werden dabei sowohl von uns als auch von allen beauftragten Unternehmen eingehalten.

IX. Salvatorische Klausel

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Versorgungsordnung unwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Gültigkeit der Versorgungsordnung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung oder zur Ausfüllung einer Lücke ist dann eine angemessene Regelung zu setzen, die nach Sinn und Zweck dem am nächsten kommt, das festgelegt worden wäre, wenn dieser Punkt von vornherein beachtet worden wäre.

X. In-Kraft-Treten

Diese Versorgungsordnung tritt am 01.12.2019 in Kraft.

Christian Keim
Managing Director



Christian Keim (May 13, 2020)

May 13, 2020

.....
Ort, Datum

.....
Adobe Systems Engineering GmbH