

# Explications concernant votre plan de prévoyance



## 1000 - Exemple – Plan de prévoyance

Salaire assuré: Coordination selon la LPP / sans limite salariale / avec prise en compte du taux d'occupation <sup>1)</sup>

### Bonification de vieillesse (en % du salaire assuré) <sup>2)</sup>

Age	Employé	Employeur	Total	Part employé	Part employeur
Dès 25	6.30%	7.70%	14.00%	45.00%	55.00%
35	8.10%	9.90%	18.00%	45.00%	55.00%
45	11.70%	14.30%	26.00%	45.00%	55.00%
55	13.50%	16.50%	30.00%	45.00%	55.00%
66	8.10%	9.90%	18.00%	45.00%	55.00%

### Module complémentaire (en % du salaire assuré)

Avec le module complémentaire les bonifications de vieillesse des assurés qui ont atteint l'âge de 45 ans en 2006 et étaient déjà actifs dans l'entreprise au 31.12.2005 et assurés dans leur solution de prévoyance sont augmentées.

### Cotisation de risque (en % du salaire assuré) <sup>3)</sup>

Age	Employé	Employeur	Total	Part employé	Part employeur
Dès 18	1.13%	1.37%	2.50%	45.20%	54.80%

### Rente-pont AVS <sup>4)</sup>

Rente-pont AVS (100%), financée par l'employeur

### Cotisation de frais d'administration (par personne/an) <sup>5)</sup>

	Employé	Employeur	Total	Part employé	Part employeur
Par employé	CHF 0.00	CHF 258.00	CHF 258.00	0.00%	100%

## Explications concernant votre plan de prévoyance (vous le trouverez au verso de votre certificat d'assurance personnel en annexe)

Le plan de prévoyance contient les modules valables pour une caisse de prévoyance dans les domaines des prestations de prévoyance et du financement. La commission de prévoyance détermine les modules des prestations et du financement. Les différents modules à choix sont définis par le Conseil de Fondation.

1) Le terme «**salaires assurés**» est utilisé pour indiquer quelle **déduction de coordination est employée** (degré d'occupation pris en compte ou non) et si une restriction salariale s'applique ou non.

2) Les **bonifications de vieillesse** désignent le montant qui, annuellement, est porté au crédit de l'avoir de vieillesse d'une personne assurée. Le montant des bonifications de vieillesse est déterminé en pourcentages du salaire assuré et en tenant compte de l'âge de la personne assurée. La commission de prévoyance détermine la répartition de la cotisation entre employé et employeur.

3) La **cotisation de risque** correspond à la contribution au financement des prestations d'invalidité et de décès (prestations de risque). La commission de prévoyance détermine la répartition de la cotisation.

4) Une entreprise affiliée à la Symova peut prévoir pour ses assurés en cas d'une retraite anticipée le droit à une **rente transitoire AVS** jusqu'à l'atteinte de l'âge ordinaire de la retraite selon LAVS. Les coûts de cette rente transitoire AVS sont intégralement pris en charge par l'entreprise.

5) Les **cotisations aux frais d'administration** sont entièrement à la charge de l'entreprise affiliée.