

Explications concernant votre plan de prévoyance

Personnel/Confidantiel
Monsieur
Max Muster
Musterstrasse
1000 Musterdorf

Berne, 01.01.2023

Plan de prévoyance: 10000 - Musterfirma

1 Salaire assuré: Coordination et limites salariales selon la LPP avec prise en compte du taux d'occupation, sans limite salariale

2 Bonifications de vieillesse (en % du salaire assuré)

Age	Employé	Employeur	Total	Part employé	Part employeur
Dès 25	5.60%	8.40%	14.00%	40.00%	60.00%
35	7.20%	10.80%	18.00%	40.00%	60.00%
45	10.40%	15.60%	26.00%	40.00%	60.00%
55	12.00%	18.00%	30.00%	40.00%	60.00%
66	7.20%	10.80%	18.00%	40.00%	60.00%

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.

3 Cotisation de risque (en % du salaire assuré)

Age	Employé	Employeur	Total	Part employé	Part employeur
Dès 18	1.00%	1.50%	2.50%	40.00%	60.00%

4 Rente-pont AVS

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

5 Cotisation de frais d'administration (par personne/an)

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



Le plan de prévoyance comprend 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, prestations et financement. Les modules proposés au choix sont définis par le conseil de fondation.

1) Derrière le terme « **salaire assuré** », il est précisé la **déduction de coordination** qui est appliquée (prise en compte du taux d'occupation ou non) et s'il y a lieu d'opérer ou non une limitation de salaire.

2) Les **bonifications de vieillesse** désignent le montant qui est portée chaque année au crédit de l'avoir de vieillesse d'une personne assurée. Le montant des bonifications de vieillesse est fixé en pourcentage du salaire assuré et en tenant compte de l'âge de la personne assurée. La commission de prévoyance détermine la manière dont la cotisation est répartie entre l'employeur et l'employé.

3) **La cotisation de risque** désigne la cotisation destinée au financement des prestations en cas d'invalidité et de décès (prestations de risque). La commission de prévoyance détermine la répartition de la cotisation.

4) Une entreprise affiliée à la Fondation collective Symova peut prévoir en cas de retraite anticipée de ses personnes assurées un droit à une **rente-pont AVS** jusqu'à ce qu'elles aient atteint l'âge ordinaire de la retraite aux termes de la LAVS. Les coûts de cette rente-pont AVS sont entièrement à la charge de l'entreprise.

5) Les **contributions aux frais administratifs** sont complètement supportées par l'entreprise affiliée.