

Explications concernant votre plan de prévoyance

Plan de prévoyance: 1000 - Société modèle

Module prévoyance vieillesse: 910% **1**

Plan à choix: 82% **2**

Répartition des cotisations: BA3 (40% / 60%) **3**

Salaire assuré: **4** Coordination selon la LPP avec prise en compte du taux d'activité et sans limitation de salaire

5 Bonifications de vieillesse (en % du salaire assuré) sans plan à choix

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%

6 Bonifications de vieillesse (en % du salaire assuré) plan à choix argent

Age	Employé
Dès 25	1.00%
35	1.00%
45	1.00%
55	1.00%
66	0.00%

Bonifications de vieillesse (en % du salaire assuré) plan à choix or

Age	Employé
Dès 25	2.00%
35	2.00%
45	2.00%
55	2.00%
66	0.00%

7 Cotisation de risque (en % du salaire assuré)

Age	Employé	Employeur	Total	Part employé	Part employeur
Dès 18	1.000%	1.500%	2.500%	40.00%	60.00%

8 Rente-pont AVS

Rente-pont AVS (100 %) / financé par l'employeur

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

	Employé	Employeur	Total	Part employé	Part employeur
Par employé	CHF 0.00	CHF 231.00	CHF 231.00	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. Les modules disponibles au choix sont définis par le Conseil de fondation. Les différentes commissions de prévoyance définissent les modules applicables à chaque entreprise.

1) Désigne le **module de prévoyance** vieillisse sélectionné par la commission de prévoyance. Le chiffre indique le niveau de prestations du plan de prévoyance.

2) Si votre commission de prévoyance a opté pour un **plan à choix**, la valeur du plan à choix (niveau) figure ici.

3) La **répartition des cotisations** indique la part des cotisations assumée par l'employé et par l'employeur.

4) Sous la rubrique « **salaire assuré** », est indiqué quelle **déduction de coordination** est appliquée (prise en compte ou non du taux d'occupation), et si une limitation de salaire s'applique ou non.

5) Les **bonifications de vieillesse** correspondent au montant crédité chaque année à l'avoir de vieillesse d'une personne assurée. Le montant des bonifications de vieillesse est fixé en pourcentage du salaire assuré, en

tenant compte de l'âge de la personne assurée. La commission de prévoyance détermine la répartition de ces cotisations entre l'employeur et l'employé.

6) Vous voyez ici si, et le cas échéant dans quelle mesure, vous pouvez verser des cotisations d'épargne supplémentaires dans le cadre des variantes de **plans à choix Argent et Or**.

7) La **cotisation de risque** correspond à 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 cette cotisation entre l'employeur et l'employé.

8) Une entreprise affiliée à Symova peut prévoir, pour ses personnes assurées, le droit à une **rente transitoire AVS** en cas de retraite anticipée, jusqu'à l'âge de référence ordinaire selon la loi sur l'AVS (LAVS). Les coûts de cette rente transitoire AVS sont intégralement à la charge de l'entreprise.

9) Les **cotisations de frais administratifs** sont intégralement facturées à l'entreprise affiliée.