

Explications concernant votre plan de prévoyance

Personnel/Confidentiel
Monsieur
Max Muster
Musterstrasse
1000 Musterdorf

Berne, 01.01.2025

Plan de prévoyance: 10000 - Société modèle

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%



Sammelstiftung Symova
Fondation collective Symova

Beundenfeldstrasse 5
CH-3013 Bern

Telefon 031 330 60 00
Telefax 031 330 60 01

info@symova.ch
www.symova.ch

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) Derrière la notion de «**salaire assuré**», il est indiqué la **déduction de coordination** appliquée (prise en compte ou non du taux d'occupation) et si une limitation de salaire est applicable ou non.

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

3) La **cotisation de risque** désigne la cotisation pour le 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 pour ses assurés, en cas de retraite anticipée, un droit à une **rente transitoire AVS** jusqu'à ce que l'âge de référence ordinaire selon la LAVS soit atteint. Les coûts de cette rente transitoire AVS sont entièrement à la charge de l'entreprise.

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