



-
- Art der Leistungen** Der Vorsorgeplan ist umhüllend ausgerichtet und gewährt Leistungen, die über die Mindestbestimmungen des BVG hinausgehen. Die Definition des versicherten Gehalts ermöglicht eine bessere Deckung von Personen mit niedrigen Gehältern und sieht darüber hinaus die Versicherung von Gehältern oberhalb der im Bundesgesetz vorgesehenen Höchstversicherungsgrenze vor.
- Wer ist versichert** Bereits bei der PKWAL am 31. Dezember 2011 versicherte Personen, für die bis zum Inkrafttreten der Strukturreform ein ununterbrochenes Vorsorgeverhältnis besteht. Alle am 1.1.2020 bestehenden Rentenbezüger gehören ebenfalls dieser Kasse an. Die Sonderfälle sind in einem Anhang zum Reglement festgelegt (Versicherung von Personen, die aufeinanderfolgend im Dienste mehrerer der Kasse angeschlossener Arbeitgeber standen, deren Unterbrechung des Vorsorgeverhältnisses von kurzer Dauer war und die bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt waren).
- Versichertes Gehalt** Der Begriff des versicherten Gehalts bleibt unverändert. Grundsätzlich dient das monatliche Bruttogehalt, berechnet mit 85 % und multipliziert mit 12, als Referenz für das versicherte Jahresgehalt. Das mit dem Faktor 85 % multiplizierte monatliche Bruttogehalt – mit Ausnahme gelegentlich anfallender Lohnbestandteile – dient als Basis für die Beitragsberechnung. Wie bisher, wird das 13. Gehalt nicht bei der Berechnung des versicherten Gehalts berücksichtigt. Leistungsprämien oder ähnliche Prämien sind bis zu maximal 5 % zulässig.
- Beitragstabelle** Die bis zum 31. Dezember 2019 gültige Tabelle bleibt weiterhin bestehen (siehe Grundreglement vom 25. Januar 2012). Der Beitragssatz zu Lasten des Versicherten bleibt konstant (9.8 % des versicherten Gehalts). Der Beitragssatz zu Lasten des Arbeitgebers steigt schrittweise mit dem Alter des Versicherten an. Darüber hinaus werden Kapitalisierungsbeiträge zu Lasten der Arbeitgeber in Höhe von 2.5 % erhoben (nur für Institutionen, die bis 31.12.2019 einem Sanierungs- und Verstärkungsbeitrag unterstellt waren).
- Freiwilliger Beitrag auf Wunsch des Versicherten** Ab 2020 können Versicherte einen höheren Beitragssatz wählen, um ihr Vorsorgekapital zu erhöhen (ab Alter 22 Plan «Maxi» mit zusätzlichem Sparbeitrag von 2% und ab Alter 45 Plan «MaxiPlus» mit zusätzlichem Sparbeitrag von 5%). Der zusätzliche Beitrag wird vom Versicherten finanziert. Diese Option hat keinen Einfluss auf die Beteiligung des Arbeitgebers. Es obliegt den Arbeitgebern, diese Beträge vom monatlichen Gehalt abzuziehen und diese in der Lohnbescheinigung für die Steuerbehörde Ende Jahr aufzuführen. Formulare und weitere Informationen stehen den Versicherten auf der Webseite der Kasse zur Verfügung.
- Risikoleistungen** Sie bleiben unverändert bestehen und werden als Prozentsatz des versicherten Gehalts festgelegt. Invalidenrente von 60 % des versicherten Gehalts. Ehegattenrente von 36 % des versicherten Gehalts. Kinderrente von 12% des versicherten Gehalts.

Ordentliches Rentenalter

Das ordentliche Rentenalter liegt bei 62 Jahren. Eine Pensionierung ist ab dem 58. Altersjahr möglich. Sie kann bis zum Alter 70 aufgeschoben werden, wenn der Arbeitgeber die Weiterführung der Erwerbstätigkeit bis zu diesem Zeitpunkt zulässt.

Altersrente

Ab dem Alter 58 kann der Versicherte im Falle der Aufgabe der Tätigkeit die Auszahlung von Rentenleistungen beantragen. Diese werden durch das zu diesem Zeitpunkt angesammelte Sparkapital finanziert ($\text{Sparkapital} \cdot \text{Umwandlungssatz} = \text{Rente}$). Das Sparkapital berücksichtigt die vom Arbeitgeber bei der Einführung der Strukturreform finanzierten Kompensationsbeträge. Wenn der Versicherte über eine statische Garantie verfügt und diese höher ist als die durch das Sparkapital finanzierte Rente, wird die sogenannte statische Rente fällig und die Finanzierungslücke geht zu Lasten des Arbeitgebers.

AHV-Überbrückungsrente

Es wird eine temporäre Rente ab Rentenbeginn bis zum Erreichen des AHV-Alters bezahlt. Der Arbeitgeber sichert deren Finanzierung in der Höhe von 50 %. Die Höchstreute entspricht bei einer Dauer von 20 Beitragsjahren oder dem Äquivalent in Kapital der einfachen maximalen AHV-Rente. Bei einer vorzeitigen Pensionierung wird der Maximalbetrag der AHV-Überbrückungsrente (d. h. drei Jahresrenten bei Männern oder zwei Jahresrenten bei Frauen) verteilt auf die Dauer zwischen dem Rentenbeginn und dem AHV-Alter.

Leistungsziele

Das Ziel des ursprünglichen Vorsorgeplans bestand darin, bei einer vollständigen Versicherungsdauer eine Altersrente mit 62 Jahren von ungefähr 47 % des AHV-Gehalts zu erzielen. Mit der AHV-Überbrückungsrente wurde das Verfassungsziel (d. h. eine Deckung in der Höhe von 60 % des AHV-Gehalts zwischen den Leistungen der ersten und der zweiten Säule für Gehälter bis 85'000.-) weitgehend erreicht, und zwar darüber hinaus bereits 3 Jahre vor dem bei der ersten Säule festgelegten Rentenalter. Unter Berücksichtigung der Änderungen hinsichtlich der geschlossenen Kasse, der Renditeerwartungen und der Senkung der Umwandlungssätze kann das Rentenziel einige Monate über das ordentliche Rentenalter hinaus verschoben werden. Auf individueller Ebene wird die Situation jedoch stark von der tatsächlichen Entwicklung der Hauptfaktoren beeinflusst (insbesondere der Entwicklung der Teuerung und der Gehaltsdynamik, zukünftige Erträge und Zinsen).

Weitere Informationen

Bitte wenden Sie sich an uns, wenn Sie Fragen zu Ihren Vorsorgelösungen bei der PKWAL haben.

