

DATENBLATT «GESCHLOSSENE VORSORGEKASSE»



Info für angeschlossene Institutionen

- 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 Kasse wird eine Richtlinie zur Regelung von Sonderfällen (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) herausgeben. Die Kasse wird den Arbeitgebern vor Inkrafttreten der Reform mitteilen, welches Vorsorgemodell bei den verschiedenen Mitgliedern ihres Personalbestandes zur Anwendung kommt. Eine vorläufige Liste kann den Arbeitgebern auf Anfrage bereits zur Verfügung gestellt werden.
- Versichertes Gehalt** Der Begriff des versicherten Gehalts bleibt unverändert. Prinzipiell kann das monatliche Bruttogehalt, berechnet mit 85 % und mit 12 multipliziert, als Referenz für das versicherte Jahresgehalt dienen. 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 Äquivalente werden in Höhe von max. 5 % anerkannt.
- 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 die derzeitigen Sanierungs- und Verstärkungsbeiträge durch einen Kapitalisierungsbeitrag zu Lasten der Arbeitgeber in Höhe von 2,5 % ersetzt (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 dem Alter 22 zusätzlicher Sparbeitrag von 2% (Plan Maxi) und 5% (Plan Maxi Plus) ab Alter 45). Der zusätzliche Beitrag wird vom Versicherten finanziert. Diese Option hat keinen Einfluss auf die Beteiligung des Arbeitgebers. Einmal im Jahr, im Dezember, wird die Kasse den Arbeitgeber mitteilen, welche Versicherte eine Planänderung gewünscht haben. Es wird den Arbeitgebern obliegen, diese Beträge vom Gehalt monatlich abzuziehen und diese in den Jahresgehaltsabrechnungen für die Steuerbehörde zu bescheinigen. Formulare und weitere Informationen stehen den Versicherten auf der Webseite der Kasse zur Verfügung (ab Oktober 2019).

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. Mit 58 Jahren kann ein Ruhestand in Betracht gezogen werden. Er kann bis auf 70 Jahre verschoben werden, wenn der Arbeitgeber die Weiterführung der Erwerbstätigkeit bis zu diesem Datum ermöglicht.
Altersrente	Ab dem Alter von 58 Jahren kann der Versicherte im Falle der Aufgabe der Tätigkeit die Auszahlung von Rentenleistungen beantragen. Diese werden aus dem bis zu diesem Datum angesammelten Sparkapital finanziert (Sparkapital * Umwandlungssatz = Rente). Das Sparkapital berücksichtigt die vom Arbeitgeber bei der Einführung der Strukturreform finanzierten Ausgleichsbeträge. 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 vom Rentenbeginn bis zum Erreichen des AHV-Alters gezahlt. Der Arbeitgeber sichert deren Finanzierung in der Höhe von 50 %. Die Höchstrente 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-Überbrückung 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.-) weitestgehend erreicht, und zwar darüber hinaus bereits 3 Jahre vor dem bei der ersten Säule festgelegten Renteneintrittsalter. 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 Vergütungszinsen).
Organisatorische Aspekte	Auf Anfrage stellt die Kasse den Arbeitgebern die Liste der Versicherten zur Verfügung, die der geschlossenen Kasse angehören. Module für die Beitragsberechnungen stehen ebenfalls zur Verfügung. Im Prinzip wird die geschlossene Kasse keine neuen Aufnahmen mehr vornehmen. Ausnahmen gelten jedoch für von der Kasse festgelegte Sonderfälle. Es handelt sich beispielsweise um Personen, die vom Arbeitgeber neu angestellt werden, die aber bereits vor 2012 über einen anderen Arbeitgeber der Kasse angeschlossen waren.
Weitere Informationen	Bitte wenden Sie sich an uns, wenn Sie Fragen zu Ihren Vorsorgelösungen bei der PKWAL haben.



Rue Chanoine-Berchtold 30 | 1950 Sitten | Telephone 027 606 29 50 | cpval@admin.vs.ch | www.cpval.ch