



-
- Art der Leistungen** Der Vorsorgeplan ist umhüllend ausgerichtet und gewährt Leistungen, die über die Mindestbestimmungen der 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** Die bei PKWAL ab dem 1. Januar 2012 versicherten Personen und Personen, die ab dem Datum des Inkrafttretens der Strukturreform versichert sein werden. Die Sonderfälle sind in einem Anhang zum Reglement geregelt (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 ist mit dem Begriff identisch, der auch in unveränderter Weise für die geschlossene Kasse angewendet wird. 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** Mit Inkrafttreten der Strukturreform kommt eine neue Beitragstabelle zur Anwendung. Der Sparbeitrag des Versicherten wird auf 10.85 % des versicherten Gehalts festgelegt (davon 1.3% Risikobeitrag), der Arbeitgeberbeitrag beträgt 14.40 % dieses versicherten Gehalts (davon 1.7% Risikobeitrag). Die Beiträge sind nicht vom Alter des Versicherten abhängig. Der Anteil des Arbeitgebers beträgt 57 % des Gesamtbeitrags.
- 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** Wie bei der geschlossenen Kasse bleiben sie unverändert und werden als Prozentsatz des versicherten Gehalts festgelegt. Invalidenrente von 60 % des versicherten Gehalts. Ehegattenrente von 36 % des versicherten Gehalts. Kinderrente 12% des versicherten Gehalts

Eintrittsalter und ordentliches Rentenalter

Die allgemeinen Eintrittsbedingungen in die Versicherung werden von den eidgenössischen Bestimmungen festgelegt. Die Risikoversicherung beginnt am 1. Januar nach dem 17. Geburtstag, der Eintritt in die Sparversicherung wird auf den 1. Januar nach dem **21. Geburtstag für Frauen/ Männer** festgelegt. Das Referenzalter entspricht dem AHV-Alter, die Pensionierung ist ab dem 58. Altersjahr möglich und 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 (Sparkapital* Umwandlungssatz = Rente). Das Sparkapital berücksichtigt die vom Arbeitgeber bei der Einführung der Strukturreform finanzierten Kompensationsbeträge.

AHV- Überbrückungsrente

Es wird eine temporäre Rente ab Rentenbeginn bis zum Erreichen des AHV-Alters bezahlt. Der Arbeitgeber sichert deren Finanzierung in 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 und Frauen) verteilt auf die Dauer zwischen dem Rentenbeginn und dem AHV-Alter.

Leistungsziele

Das Ziel des Vorsorgeplans besteht darin, bei einer vollständigen Versicherungsdauer eine Altersrente im AHV-Alter von ungefähr 47 % des AHV-Gehalts zu erzielen, was dem Verfassungsziel entspricht (nämlich einer Deckung in Höhe von 60 % des AHV-Gehalts zwischen den Leistungen der ersten und der zweiten Säule für Gehälter bis 85'000.-). Unter Berücksichtigung des Leistungsniveaus im überobligatorischen Bereich kann dieses Ziel jedoch – anhand des Gehaltniveaus und des Anspruchs auf eine AHV-Überbrückungsrente – früher erreicht 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.



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