

Annexe à la convention d'adhésion

Le document «Annexe à la convention d'adhésion» définit les détails contractuels des différents contrats d'adhésion.

L'employeur et les membres du personnel (ou de la représentation du personnel) choisissent ensemble le plan de prévoyance. Les changements de plans ou les adaptations de contrats existants se font également avec l'accord et la participation du personnel (ou de la représentation du personnel).

Il convient de remplir intégralement et de nous retourner signées les pages 1 et 2 ainsi qu'une page par catégorie établie (catégorie 1, 2, 3), tant pour une nouvelle adhésion que pour une adaptation de contrat.

Employeur _____ Localité/canton _____
N° d'entreprise _____ Valable dès le _____

Financement des cotisations

Part employeur

La variante 2, 3 ou 4 est obligatoire si les personnes assurées doivent avoir la possibilité de verser des cotisations épargne volontaires (plans à choix).

- ☐ Financement valable pour l'ensemble de l'adhésion, c'est-à-dire pour toutes les catégories (collectifs) établies dans ce contrat → veuillez choisir une variante:
- ☐ Variante 1 50% cotisations pour les bonifications de vieillesse
 50% cotisations risques et frais d'administration
 - ☐ Variante 2 100% cotisations pour les bonifications de vieillesse
 100% cotisations risques et frais d'administration
 - ☐ Variante 3 67% cotisations pour les bonifications de vieillesse
 67% cotisations risques et frais d'administration
 - ☐ Variante 4 67% cotisations pour les bonifications de vieillesse
 100% cotisations risques et frais d'administration
- ☐ Financement par catégorie (collectif):
cette option n'existe que pour les sociétés de capitaux (SA ou Sàrl), pour les organismes de droit public ou les indépendants → veuillez choisir le financement sur les pages «Catégorie 1, 2, 3».

Autres dispositions, valables pour l'ensemble de l'adhésion

Délai d'attente pour les prestations d'invalidité

- ☐ 12 mois ☐ 24 mois

Catégories (collectifs)

L'employeur, avec l'accord de son personnel ou, si elle existe, avec la représentation du personnel, peut choisir jusqu'à trois plans de prévoyance par adhésion. Si plusieurs catégories (collectifs) avec des plans de prévoyance différents sont définies dans une convention d'adhésion, l'ensemble du personnel relevant de ces catégories doit être assuré dans ce plan de prévoyance.

Lors de la création des catégories (collectifs), il convient de tenir compte du principe de collectivité. Ce principe signifie que le personnel d'un employeur peut être couvert par différents plans de prévoyance, mais doit être regroupé en catégories.

La formation de ces catégories ou collectifs doit se faire sur la base de critères objectifs. L'appartenance à un collectif est notamment déterminée par:

- le nombre d'années de service (p. ex. moins de cinq ans, plus de cinq ans);
- la fonction professionnelle (p. ex. salarié, indépendant, administration, service externe, assistant-e médical-e, médecins);
- la position au sein de la société (p. ex. employé de cabinet, direction, personnel, cadre, propriétaire);
- le niveau de salaire (p. ex. jusqu'à CHF 136'080.00, à partir de CHF 136'081.00).

Le sexe, la religion ou la nationalité constituent autant de critères qui ne sauraient être pris en compte. De même, les critères visant des individus en particulier ne sont pas valables.

L'employeur est tenu d'indiquer sur les formulaires (annonce d'entrée, annonce de mutation, etc.) le plan de prévoyance choisi pour la personne assurée ainsi que le lien avec une catégorie.

Pour un cabinet individuel, un cabinet de groupe, une société simple ou une société en nom collectif, il est également possible de créer plusieurs catégories d'assurés pour les employés. L'employeur est lui-même responsable d'obtenir au préalable l'accord écrit de l'autorité fiscale compétente. Les catégories peuvent ensuite être choisies de la même manière que pour une SA ou une Sàrl.

Signature

Lieu / date

Timbre et signature de l'employeur

Lieu / date

Signature du personnel resp. de la représentation du personnel

(uniquement possible pour les personnes qui ne font pas partie du processus de la prise de décisions essentielles au sein de l'entreprise, c'est-à-dire qui n'ont pas de pouvoir d'employeur)

Les signataires attestent l'exactitude et l'intégralité des données. Par leur signature, ils confirment qu'ils ont obtenu l'accord du personnel quant à la transmission de données à Medpension. En outre, l'employeur confirme avoir rempli en tout temps son devoir d'information et son obligation d'annoncer envers Medpension et envers son personnel.

Plans de prévoyance

Catégorie n° 1

Description

L'explication concernant les critères pour la description se trouve à la page 2.

Choisissez le plan de prévoyance pour cette catégorie à l'aide des bonifications de vieillesse. Définissez en outre les autres paramètres de ce plan de prévoyance.

Épargne

Plan de prévoyance	☐ Minima		☐ Media		☐ Supra		☐ Maxima		☐ Optima	
Bonifications de vieillesse (épargne)	25-34	7%	25-34	9%	25-34	10%	25-34	20%	25-34	25%
	35-44	10%	35-44	12%	35-44	15%	35-44	20%	35-44	25%
	45-54	15%	45-54	17%	45-54	20%	45-54	20%	45-54	25%
	55-70	18%	55-70	20%	55-70	20%	55-70	20%	55-70	25%
Épargne à partir de l'âge de 20 ans (20-24)	5%		☐ 0%	☐ 5%	☐ 0%	☐ 5%	☐ 0%	☐ 5%	pas disponible	
Plan combiné	☐ oui	☐ non	☐ oui	☐ non	Dans les plans combinés, les bonifications sont réparties sur deux échelles d'épargne. Pour les salaires jusqu'à CHF 90'720, l'échelle d'épargne du plan de prévoyance Minima ou Media (selon votre choix) s'applique. Pour les éléments de salaire supérieurs à CHF 90'720.00, l'échelle d'épargne du plan de prévoyance Maxima s'applique.					

Option «Épargne +»

☐ oui ☐ non Les bonifications de vieillesse sont augmentées de 1% dans les catégories d'âge de 25 – 70 ans. Cette augmentation est également valable pour le plan combiné. L'option «Épargne +» n'est pas disponible pour le plan Optima.

Montant de coordination (mont coord) salaire épargne

☐ mont coord entier ☐ ½ mont coord ☐ adaptation TO en % ☐ pas de mont coord

Salaire épargne assuré max.

☐ 64'260.00 ☐ 136'080.00 ☐ 148'200.00 ☐ 296'400.00 ☐ 592'800.00 ☐ 907'200.00

Risque

Montant de coordination (mont coord) salaire risque

☐ mont coord entier ☐ ½ mont coord ☐ adaptation TO en % ☐ pas de mont coord

Salaire risque assuré max.

☐ 64'260.00 ☐ 136'080.00 ☐ 148'200.00 ☐ 296'400.00 ☐ 592'800.00

Rente d'invalidité en % du sal risque assuré

☐ 40% (pas disponible pour Minima) ☐ 50 % ☐ 60 % ☐ 70 %

Rente de conjoint

☐ 40% de la rente d'invalidité (pas disponible pour Minima) ☐ 60% de la rente d'invalidité

Rente d' enfant d'invalidé/d'orphelin

☐ 10% de la rente d'invalidité (pas disponible pour Minima) ☐ 20% de la rente d'invalidité

Capital-décès complémentaire

Capital-décès pouvant être choisi librement par tranche de CHF 50'000.00
 Minimum: CHF 200'000.00, maximum: CHF 500'000.00

☐ Aucun capital-décès ☐ Montant: _____

En cas d'adaptation légale, les montants limites (en CHF) sont automatiquement adaptés aux nouvelles mesures. Les définitions des salaires et autres détails sont indiqués dans le règlement de prévoyance et ses annexes.

Financement des cotisations

Financement des cotisations (part de l'employeur) – Possibilité selon l'annexe pour la convention d'adhésion page 1

☐ Variante 1 50% cotisations pour les bonifications de vieillesse
 50% cotisations risques et frais d'administration

☐ Variante 3 67% cotisations pour les bonifications de vieillesse
 67% cotisations risques et frais d'administration

Plans de prévoyance

Catégorie n° 2

Description

L'explication concernant les critères pour la description se trouve à la page 2.

Choisissez le plan de prévoyance pour cette catégorie à l'aide des bonifications de vieillesse. Définissez en outre les autres paramètres de ce plan de prévoyance.

Épargne

Plan de prévoyance	□ Minima		□ Media		□ Supra		□ Maxima		□ Optima	
Bonifications de vieillesse (épargne)	25-34	7%	25-34	9%	25-34	10%	25-34	20%	25-34	25%
	35-44	10%	35-44	12%	35-44	15%	35-44	20%	35-44	25%
	45-54	15%	45-54	17%	45-54	20%	45-54	20%	45-54	25%
	55-70	18%	55-70	20%	55-70	20%	55-70	20%	55-70	25%
Épargne à partir de l'âge de 20 ans (20-24)	5%		□ 0%	□ 5%	□ 0%	□ 5%	□ 0%	□ 5%	pas disponible	
Plan combiné	□ oui	□ non	□ oui	□ non	Dans les plans combinés, les bonifications sont réparties sur deux échelles d'épargne. Pour les salaires jusqu'à CHF 90'720, l'échelle d'épargne du plan de prévoyance Minima ou Media (selon votre choix) s'applique. Pour les éléments de salaire supérieurs à CHF 90'720.00, l'échelle d'épargne du plan de prévoyance Maxima s'applique.					

Option «Épargne +»

☐ oui ☐ non Les bonifications de vieillesse sont augmentées de 1% dans les catégories d'âge de 25 – 70 ans. Cette augmentation est également valable pour le plan combiné. L'option «Épargne +» n'est pas disponible pour le plan Optima.

Montant de coordination (mont coord) salaire épargne

☐ mont coord entier ☐ ½ mont coord ☐ adaptation TO en % ☐ pas de mont coord

Salaire épargne assuré max.

☐ 64'260.00 ☐ 136'080.00 ☐ 148'200.00 ☐ 296'400.00 ☐ 592'800.00 ☐ 907'200.00

Risque

Montant de coordination (mont coord) salaire risque

☐ mont coord entier ☐ ½ mont coord ☐ adaptation TO en % ☐ pas de mont coord

Salaire risque assuré max.

☐ 64'260.00 ☐ 136'080.00 ☐ 148'200.00 ☐ 296'400.00 ☐ 592'800.00

Rente d'invalidité en % du sal risque assuré

☐ 40% (pas disponible pour Minima) ☐ 50 % ☐ 60 % ☐ 70 %

Rente de conjoint

☐ 40% de la rente d'invalidité (pas disponible pour Minima) ☐ 60% de la rente d'invalidité

Rente d' enfant d'invalidé/d'orphelin

☐ 10% de la rente d'invalidité (pas disponible pour Minima) ☐ 20% de la rente d'invalidité

Capital-décès complémentaire

Capital-décès pouvant être choisi librement par tranche de CHF 50'000.00
 Minimum: CHF 200'000.00, maximum: CHF 500'000.00

☐ Aucun capital-décès ☐ Montant: _____

En cas d'adaptation légale, les montants limites (en CHF) sont automatiquement adaptés aux nouvelles mesures. Les définitions des salaires et autres détails sont indiqués dans le règlement de prévoyance et ses annexes.

Financement des cotisations

Financement des cotisations (part de l'employeur) – Possibilité selon l'annexe pour la convention d'adhésion page 1

☐ Variante 1 50% cotisations pour les bonifications de vieillesse
 50% cotisations risques et frais d'administration

☐ Variante 3 67% cotisations pour les bonifications de vieillesse
 67% cotisations risques et frais d'administration

Plans de prévoyance

Catégorie n° 3

Description

L'explication concernant les critères pour la description se trouve à la page 2.

Choisissez le plan de prévoyance pour cette catégorie à l'aide des bonifications de vieillesse. Définissez en outre les autres paramètres de ce plan de prévoyance.

Épargne

Plan de prévoyance	□ Minima		□ Media		□ Supra		□ Maxima		□ Optima	
Bonifications de vieillesse (épargne)	25-34	7%	25-34	9%	25-34	10%	25-34	20%	25-34	25%
	35-44	10%	35-44	12%	35-44	15%	35-44	20%	35-44	25%
	45-54	15%	45-54	17%	45-54	20%	45-54	20%	45-54	25%
	55-70	18%	55-70	20%	55-70	20%	55-70	20%	55-70	25%
Épargne à partir de l'âge de 20 ans (20-24)	5%		□ 0%	□ 5%	□ 0%	□ 5%	□ 0%	□ 5%	pas disponible	
Plan combiné	□ oui	□ non	□ oui	□ non	Dans les plans combinés, les bonifications sont réparties sur deux échelles d'épargne. Pour les salaires jusqu'à CHF 90'720, l'échelle d'épargne du plan de prévoyance Minima ou Media (selon votre choix) s'applique. Pour les éléments de salaire supérieurs à CHF 90'720.00, l'échelle d'épargne du plan de prévoyance Maxima s'applique.					

Option «Épargne +»

□ oui □ non Les bonifications de vieillesse sont augmentées de 1% dans les catégories d'âge de 25 – 70 ans. Cette augmentation est également valable pour le plan combiné. L'option «Épargne +» n'est pas disponible pour le plan Optima.

Montant de coordination (mont coord) salaire épargne

□ mont coord entier □ ½ mont coord □ adaptation TO en % □ pas de mont coord

Salaire épargne assuré max.

□ 64'260.00 □ 136'080.00 □ 148'200.00 □ 296'400.00 □ 592'800.00 □ 907'200.00

Risque

Montant de coordination (mont coord) salaire risque

□ mont coord entier □ ½ mont coord □ adaptation TO en % □ pas de mont coord

Salaire risque assuré max.

□ 64'260.00 □ 136'080.00 □ 148'200.00 □ 296'400.00 □ 592'800.00

Rente d'invalidité en % du sal risque assuré

□ 40% (pas disponible pour Minima) □ 50 % □ 60 % □ 70 %

Rente de conjoint

□ 40% de la rente d'invalidité (pas disponible pour Minima) □ 60% de la rente d'invalidité

Rente d' enfant d'invalidé/d'orphelin

□ 10% de la rente d'invalidité (pas disponible pour Minima) □ 20% de la rente d'invalidité

Capital-décès complémentaire

Capital-décès pouvant être choisi librement par tranche de CHF 50'000.00
Minimum: CHF 200'000.00, maximum: CHF 500'000.00 □ Aucun capital-décès □ Montant: _____

En cas d'adaptation légale, les montants limites (en CHF) sont automatiquement adaptés aux nouvelles mesures. Les définitions des salaires et autres détails sont indiqués dans le règlement de prévoyance et ses annexes.

Financement des cotisations

Financement des cotisations (part de l'employeur) – Possibilité selon l'annexe pour la convention d'adhésion page 1

□ Variante 1 50% cotisations pour les bonifications de vieillesse
50% cotisations risques et frais d'administration □ Variante 3 67% cotisations pour les bonifications de vieillesse
67% cotisations risques et frais d'administration

Medpension vsao asmac
Brunnhofweg 37
Case postale 319
3000 Berne 14

Medpension vsao asmac
Brunnhofweg 37
Case postale 319
3000 Berne 14