

Merkblatt «Modulare Vorsorgepläne» (neue Plangeneration)

Inhaltsverzeichnis

1. Die Vorsorgepläne	2
1.1 Allgemeine Informationen	2
1.2 Bildung von Kategorien (sog. Kollektive)	2
2. Der Sparprozess	2
2.1 Die Sparbeiträge	2
2.2 Koordinationsabzug und Eintrittsschwelle	3
2.3 Kombipläne	4
2.4 Finanzierungsverhältnis	4
2.5 Freiwillige Sparbeiträge (Wahlpläne)	5
2.6 Versicherter Sparlohn und maximal versicherter Sparlohn	5
2.6.1 Versicherter Sparlohn	5
2.6.2 Maximal versicherter Sparlohn (sog. Plafond)	5
3. Die Risikoleistungen	6
3.1 Koordinationsabzug für den Risikolohn	6
3.2 Maximal versicherter Risikolohn (sog. Plafond)	7
3.3 Invalidenrente	7
3.4 Ehegatten-/Lebenspartnerrente	7
3.5 IV Kinder-/Waisenrente	8
3.6 Beitragsbefreiung bei Arbeitsunfähigkeit	8
3.7 Zusatz-Todesfallkapital	8
3.8 Wahlmöglichkeiten der versicherten Person im Zeitpunkt der Pensionierung	9
3.8.1 Höhe der anwartschaftlichen Ehegatten-/Lebenspartnerrente	9
3.8.2 Rückgewähr des Altersguthabens innerhalb von 10 Jahren	9

1. Die Vorsorgepläne

1.1 Allgemeine Informationen

Das Angebot von Medpension besteht aus den fünf modularen Vorsorgeplänen Minima, Media, Supra, Maxima und Optima.

Modular deshalb, weil sich die fünf Vorsorgepläne sowohl mit Bezug auf den Sparprozess als auch mit Bezug auf die Risikoleistungen individuell gestalten lassen. Auf diese Weise ist es den angeschlossenen Unternehmen und Selbständigerwerbenden möglich, die für sie passende Lösung auszusuchen.

Sinnvoll ist, wenn der Arbeitgeber mit seinem Personal zusammensitzt und gemeinsam die Kriterien festlegt, die für die künftige Vorsorgelösung erfüllt sein sollen. Zur Festlegung der sogenannten Planarchitektur kann eine Strukturanalyse des Personalbestandes hilfreich sein. So hat ein junger Personalbestand mit Eltern von erziehungspflichtigen Kindern tendenziell das Bedürfnis nach Absicherung gegen die Folgen von Tod und Invalidität, wogegen bei älteren Versicherten der Fokus oft auf dem Sparprozess liegt. Sind die Kriterien einmal festgelegt, kann die Vorsorgelösung individuell zusammengestellt werden.

1.2 Bildung von Kategorien (sog. Kollektive)

Die berufliche Vorsorge basiert auf dem Gedanken der Kollektivität. Die Versicherten sollen auf kollektiver Basis mit gleichen Rahmenbedingungen versichert sein, dies im Unterschied zur individuellen Selbstvorsorge im Rahmen der 3. Säule. Eine Vorsorgelösung muss deshalb stets die in der Praxis erarbeiteten Prinzipien für die Kollektivversicherung berücksichtigen, so auch den «Grundsatz der Kollektivität».

Dieser Grundsatz bedeutet, dass das Personal eines Arbeitgebers zwar in unterschiedlichen Vorsorgeplänen versichert werden darf, aber in Kategorien zusammengefasst werden muss. Die Bildung dieser Kategorien bzw. Kollektive hat dabei nach objektiven Kriterien zu erfolgen, d.h. die Zugehörigkeit zu einem Kollektiv richtet sich z.B. nach der Anzahl Dienstjahre, der ausgeübten Funktion (Administration, Aussendienst, MPA, Ärzte), der hierarchischen Stellung im Betrieb (Personal, Kader, Inhaber), dem Alter oder der Lohnhöhe. Als Kriterien nicht erlaubt sind beispielsweise das Geschlecht, die Religion oder die Nationalität. Ebenso unzulässig sind auf einzelne Personen zugeschnittene Kriterien.

Ein Beispiel zur Illustration:

Selbständigerwerbender Arzt, eine angestellte Ärztin, drei MPAs. Es wäre nun zulässig, wenn im Anschlussvertrag folgende drei Kategorien gebildet würden:

- Kategorie 1: «Selbständigerwerbender» versichert im Vorsorgeplan Maxima
- Kategorie 2: «Ärzte» versichert im Vorsorgeplan Media (ohne Koordinationsabzug)
- Kategorie 3: «Übriges Personal» versichert im Vorsorgeplan Media (Koordinationsabzug angepasst an den Beschäftigungsgrad)

Die drei Kategorien wurden nach objektiven Kriterien gebildet. Bei einem Neueintritt in die Arztpraxis oder bei einem Funktionswechsel ist von vornherein klar, in welcher Kategorie die neu zu versichernde Person zu versichern ist.

2. Der Sparprozess

2.1 Die Sparbeiträge

Mit den Sparbeiträgen (= Altersgutschriften in % des versicherten Sparlohns) wird das Altersguthaben geäufnet, welches im Zeitpunkt der Pensionierung mit Hilfe des Umwandlungssatzes in eine lebenslängliche Altersrente umgerechnet und/oder in Kapitalform ausbezahlt wird.

Die Altersgutschriften variieren je nach Vorsorgeplan und Alter und werden durch die versicherte Person und den Arbeitgeber gemeinsam getragen (zur Aufteilung siehe folgend unter «Finanzierungsverhältnis»). Beim Vorsorgeplan Minima beginnt der Sparprozess obligatorisch im Jahr, in dem die versicherte Person ihr 20. Altersjahr erreicht. Für die Vorsorgepläne Media, Supra und Maxima beginnt der Sparprozess im Alter 25, kann aber für die individuelle Vorsorgeabgabe ab Alter 20 festgelegt werden. Für den Vorsorgeplan Optima steht die Option «Sparen ab Alter 20» nicht zur Verfügung.

Plan	Altersgutschriften nach Alter:				
	20 – 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 – 70
Minima	5%	7%	10%	15%	18%
Media	0% oder 5%	9%	12%	17%	20%
Supra	0% oder 5%	10%	15%	20%	20%
Maxima	0% oder 5%	20%	20%	20%	20%
Optima	-	25%	25%	25%	25%

Möchte das angeschlossene Unternehmen oder die selbständigerwerbende Person dem Sparprozess mehr Gewicht verleihen, besteht die Möglichkeit ab Alter 25 zum «Sparen +». Auch diese zusätzliche Altersgutschrift wird von der versicherten Person und dem Arbeitgeber gemeinsam finanziert und ist im Vorsorgeplan für alle versicherten Personen festgelegt. Dies im Unterschied zu den freiwilligen Sparbeiträgen (Wahlpläne), welche die versicherten Personen zusätzlich selbst sparen können.

Option «Sparen +»	Der Arbeitgeber kann einen zusätzlichen Sparbeitrag wählen. Die Altersgutschriften erhöhen sich in den Alterskategorien 25 – 70 um 1%. «Sparen +» ist für Plan Optima nicht wählbar.
--------------------------	--

2.2 Koordinationsabzug und Eintrittsschwelle

Der Koordinationsabzug stimmt die Leistungen aus der 2. Säule (berufliche Vorsorge) mit den Leistungen der 1. Säule (staatliche Vorsorge, AHV/IV) ab. Er stellt sicher, dass in der beruflichen Vorsorge nur Beiträge auf den Lohnanteilen erhoben werden, für die nicht schon die 1. Säule Leistungen ausrichtet. Auf diese Weise wird vermieden, dass Lohnbestandteile der AHV-Rente doppelt versichert sind.

Die Eintrittsschwelle bezeichnet den Mindestlohn, den eine Person bei einem Arbeitgeber erzielen muss, damit sie in der beruflichen Vorsorge obligatorisch versichert ist.

Das modulare Angebot von Medpension ermöglicht nun, von der gesetzlichen Grundidee von Koordination und Eintrittsschwelle abzuweichen und auch Lohnbestandteile im individuellen Vorsorgeplan zu versichern, die sonst nicht versichert wären.

	Gemäss BVG	Modulares Angebot von Medpension		
Koordinationsabzug für Sparlohn	Koordinationsabzug CHF 25'725.00	½ Koordinationsabzug CHF 12'862.50	Koordinationsabzug in % Beschäftigungsgrad	Kein Koordinationsabzug
Eintrittsschwelle in CHF	22'050.00	11'025.00	11'025.00	11'025.00

Ein Beispiel zur Illustration, wie sich die Situation von Teilzeitangestellten verbessern lässt:

Medizinische Praxisassistentin, Beschäftigungsgrad 30%, Monatslohn CHF 1'680.00, Jahreslohn CHF 21'840.00

	Gemäss BVG	Modulares Angebot von Medpension		
Massgebender Jahreslohn in CHF	Nicht versichert, da der Jahreslohn die Eintrittsschwelle nicht erreicht	21'840.00	21'840.00	21'840.00
./i. Koordinationsabzug in CHF		12'863.00	7'718.00	-.-
Versicherter Sparlohn		8'977.00	14'122.00	21'840.00

2.3 Kombipläne

Die Kombipläne vereinen die Sparskalen von zwei Vorsorgeplänen. Die Vorsorgepläne Minima und Media können mit dem Vorsorgeplan Maxima kombiniert werden. Zudem ermöglicht die Option «Sparen +» auch für die Kombipläne die Erhöhung der Altersgutschriften um 1%.

Beim Kombiplan Minima/Maxima beginnt der Sparprozess bereits ab Alter 20, beim Kombiplan Media/Maxima wahlweise ab Alter 20 oder 25.

Kombipläne	Altersgutschriften nach Alter:				
	20 – 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 – 70
Basisplan	Altersgutschriften bis CHF 88'200.00 gemeldeten Jahreslohn abzüglich Koordinationsabzug				
Minima	5%	7%	10%	15%	18%
Media	0% oder 5%	9%	12%	17%	20%
Kombiniert mit	Altersgutschrift für CHF 88'200.00 übersteigende Lohnanteile				
Maxima	analog Basisplan	20%	20%	20%	20%

2.4 Finanzierungsverhältnis

Das Finanzierungsverhältnis gibt an, wie viel der Arbeitgeber von den Gesamtbeiträgen (Sparbeiträge, Risiko- und Verwaltungskostenbeiträge) übernimmt.

Gesetzlich vorgeschrieben sind mindestens 50%. Der Arbeitgeber kann jedoch auf freiwilliger Basis bis zu 100% der Gesamtbeiträge bezahlen. Die im individuellen Vorsorgeplan festgelegte Aufteilung der Beiträge gilt für sämtliche versicherten Personen.

Das modulare Angebot von Medpension ermöglicht vier Varianten.

Finanzierungsverhältnis	Variante 1	Variante 2	Variante 3	Variante 4
Arbeitgeberanteil an Altersgutschriften	50%	100%	67%	67%
Arbeitgeberanteil an Risiko- prämien und Verwaltungs- kosten	50%	100%	67%	100%

2.5 Freiwillige Sparbeiträge (Wahlpläne)

Die freiwilligen Sparbeiträge geben der versicherten Person die Möglichkeit, die im Vorsorgeplan festgelegten Altersgutschriften individuell und ihrem Budget entsprechend zu ergänzen. Voraussetzung ist allerdings die Bereitschaft des Arbeitgebers, mehr als die Hälfte der ordentlichen Beiträge zu übernehmen, indem er im Vorsorgeplan für das Finanzierungsverhältnis die Variante 2, 3 oder 4 festlegt. Im Vorsorgeplan Optima sind die Wahlpläne nicht möglich.

Der versicherten Person stehen die Wahlpläne Standard, Comfort oder Top zur Verfügung.

Wahlpläne	Freiwilliger zusätzlicher Sparbeitrag für die versicherte Person nach Alter:				
	20 – 24	25 – 34	35 – 44	45 – 54	55 – 70
Standard	Keine freiwilligen Sparbeiträge				
Comfort	1%	2%	2%	2%	2%
Top	1.5%	3%	3%	3%	3%

Ein Beispiel zur Illustration, wie sich der freiwillige Sparbeitrag auf den Sparprozess auswirkt:

Medizinischer Praxiskoordinator, versicherter Sparlohn CHF 62'475, Pensionierung im Alter 65

Wahlplan Top – 3% zusätzlicher Sparbeitrag					
Beginn Sparen	versicherter Sparlohn	freiwilliger Sparbeitrag	Altersguthaben ohne Zins im Alter 65	Altersguthaben inkl. Zins im Alter 65 *	Erhöhung Altersrente pro Jahr *
Alter 35	62'475.00	1'874.25	56'227.50	76'034.70	3'801.75
Alter 45	62'475.00	1'874.25	37'485.00	45'539.35	2'276.95
Alter 55	62'475.00	1'874.25	18'742.50	20'522.50	1'026.15

* Projektionszinssatz 2%; Umwandlungssatz 5%

2.6 Versicherter Sparlohn und maximal versicherter Sparlohn

2.6.1 Versicherter Sparlohn

Der versicherte Sparlohn ist die Basis für die Berechnung der Sparbeiträge. Ausgangslage zur Berechnung des versicherten Sparlohnes ist der massgebende Lohn. Dieser entspricht für Arbeitnehmende dem AHV-pflichtigen Jahreslohn und für Selbständigerwerbende dem Reingewinn zuzüglich der Beiträge für die AHV/IV/EO, abzüglich der Zinsen auf dem investierten Eigenkapital.

Vom massgebenden Lohn wird der im individuellen Vorsorgeplan festgelegte Koordinationsabzug abgezogen. Das Resultat entspricht dem versicherten Sparlohn.

2.6.2 Maximal versicherter Sparlohn (sog. Plafond)

Der maximal versicherte Sparlohn wird wie alle anderen Parameter im individuellen Vorsorgeplan des angeschlossenen Unternehmens festgelegt und gilt somit für alle versicherten Personen in diesem Vorsorgeplan. Der Plafond gibt an, wie viel vom massgebenden Lohn maximal versichert ist, auch wenn dieser den maximal versicherten Sparlohn übersteigt.

Es stehen sechs Plafonds zur Verfügung.

Maximal versicherter Sparlohn	Ist die Basis für die Berechnung der Sparbeiträge (Lohn für die Beitragsbefreiung; im Maximum CHF 592'800)					
in CHF	62'475.00	132'300.00	148'200.00	296'400.00	592'800.00	882'000.00

Drei Beispiele verdeutlichen auch hier den Zusammenhang:

	Versicherte Person A	Versicherte Person B	Versicherte Person C
Massgebender Jahreslohn in CHF	78'000.00	97'500.00	156'000.00
./. Koordinationsabzug in CHF	25'725.00	25'725.00	25'725.00
Theoretisch versicherter Sparlohn	52'275.00	71'775.00	130'275.00
Plafond, festgelegt im Vorsorgeplan	62'475.00	62'475.00	62'475.00
Effektiv versicherter Sparlohn	52'275.00	62'475.00	62'475.00

3. Die Risikoleistungen

Unabhängig von den für den Sparprozess im Vorsorgeplan definierten Parametern lassen sich für die Risikoleistungen infolge Todes oder Invalidität andere Grössen festlegen.

Dank dieser Flexibilität und dank des modularen Aufbaus der Vorsorgepläne bietet das Angebot von Medpension ein Grösstmass an Gestaltungsfreiheit. Auf diese Weise können die angeschlossenen Unternehmen ihren individuellen Vorsorgeplan bedarfsgerecht festlegen.

3.1 Koordinationsabzug für den Risikolohn

Auch die Risikoleistungen bei Tod oder Invalidität müssen mit den Leistungen der 1. Säule (staatliche Vorsorge, AHV/IV) koordiniert werden, um sicherzustellen, dass Lohnbestandteile der AHV/IV-Rente nicht doppelt versichert sind.

Bei Medpension lässt sich die Koordination für die Risikoleistungen mit der 1. Säule unabhängig der Koordination für die Altersleistungen (Sparprozess) festlegen. Es ist also möglich, im individuellen Vorsorgeplan für den Sparprozess den vollen Koordinationsabzug von CHF 25'725.00 auszuwählen und für die Risikoleistungen vollends auf die Koordination zu verzichten und so den gesamten massgebenden Lohn zu versichern. Auf diese Weise kann beispielsweise der Absicherung der Risiken Tod und Invalidität ein grösseres Gewicht gegeben werden als dem Sparprozess.

Für die Koordination stehen dieselben Möglichkeiten wie für den Sparprozess zur Verfügung.

Koordinationsabzug für Risikolohn	Koordinationsabzug CHF 25'725.00	½ Koordinationsabzug CHF 12'862.50	Koordinationsabzug in % Beschäftigungsgrad	Kein Koordinationsabzug
--	----------------------------------	------------------------------------	--	-------------------------

Zur Illustration der Koordination zwischen der 1. und 2. Säule siehe das Beispiel unter Pkt. 2.2.

3.2 Maximal versicherter Risikolohn (sog. Plafond)

Der maximal versicherte Risikolohn wird wie alle anderen Parameter im individuellen Vorsorgeplan des angeschlossenen Unternehmens festgelegt und gilt somit für alle versicherten Personen in diesem Vorsorgeplan. Der Plafond gibt an, wie viel vom massgebenden Lohn maximal versichert ist, auch wenn dieser den maximal versicherten Risikolohn übersteigt.

Es stehen fünf Plafonds zur Verfügung.

Maximal versicherter Risikolohn	Ist die Grundlage für die Höhe der ausbezahlten Leistungen im Invaliditäts- und Todesfall.				
in CHF	62'475.00	132'300.00	148'200.00	296'400.00	592'800.00

Die drei Beispiele zur Illustration unter Pkt. 2.6.2 verdeutlichen auch für die Festlegung der Risikoleistungen den Zusammenhang zwischen massgebendem Lohn und Plafond.

Die Plafonierung des Risikolohnes ist wiederum ein Instrument zur bedarfsgerechten Absicherung der Versicherungsrisiken.

3.3 Invalidenrente

Auch die Höhe der Invalidenrente lässt sich für den Vorsorgeplan des eigenen Unternehmens individuell festlegen.

Sie ist definiert in % des versicherten Risikolohns und variiert je nach Vorsorgeplan zwischen 40% und 70%.

Wie hoch die Invalidenrente im konkreten Fall sein soll, hängt von den Bedürfnissen eines jeden Unternehmens ab.

Die Wartefrist gibt an, ab wann der Anspruch auf eine Invalidenrente frühestens beginnt. Von Gesetzes wegen dauert sie 12 Monate. Die Wartefrist kann jedoch auf 24 Monate verlängert werden, wenn der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abschliesst.

Invalidenrente in % abhängig vom Risikolohn	Die Wartefrist auf eine Invalidenrente beträgt standardmässig 12 Monate. Die Wartefrist kann auf 24 Monate aufgeschoben werden, sofern eine Krankentaggeldversicherung besteht.			
Minima , wahlweise	-	50%	60%	70%
Media, Supra, Maxima, Optima , wahlweise	40%	50%	60%	70%

3.4 Ehegatten-/Lebenspartnerrente

Beim Tod einer verheirateten oder im Konkubinat lebenden versicherten Person richtet Medpension unter gewissen Voraussetzungen eine Ehegatten- bzw. Lebenspartnerrente aus.

Die Höhe ist definiert in % der versicherten Invalidenrente. Für Pensionierte und Personen, die nach dem ordentlichen Rentenalter weiterarbeiten, leitet sie sich von der Altersrente ab.

Je nach Vorsorgeplan stehen unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung.

Ehegatten-/Lebenspartnerrente in % der Invalidenrente	Für Personen, die nach dem ordentlichen Rentenalter weiterarbeiten, 60% der Altersrente.	
Minima	60%	
Media, Supra, Maxima, Optima , wahlweise	40%	60%

3.5 IV Kinder-/Waisenrente

Wird eine versicherte Person invalid oder stirbt sie, haben deren Kinder unter gewissen Voraussetzungen Anspruch auf eine Kinderrente.

Die Höhe ist definiert in % der versicherten Invalidenrente. Für Pensionierte und Personen, die nach dem ordentlichen Rentenalter weiterarbeiten, leitet sie sich von der Altersrente ab.

Je nach Vorsorgeplan stehen wie bei der Ehegatten-/Lebenspartnerrente unterschiedliche Möglichkeiten zur Verfügung.

IV Kinder-/Waisenrente in % der Invalidenrente

Minima	20%	
Media, Supra, Maxima, Optima, wahlweise	10%	20%

3.6 Beitragsbefreiung bei Arbeitsunfähigkeit

Während der Beitragsbefreiung gehen die Beiträge, welche die versicherte Person und ihr Arbeitgeber für die versicherte Person bezahlen müssten, zulasten der Stiftung. Das Altersguthaben wird weiterhin mit den reglementarischen Altersgutschriften geüfnet. Grundlage bilden der versicherte Sparlohn und der Vorsorgeplan, welcher bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit anwendbar ist. Der versicherte Sparlohn wird zu diesem Zweck aber auf den vierfachen UVG-Maximallohn plafoniert.

Die Beitragsbefreiung beginnt nach einer Wartefrist von sechs Monaten.

3.7 Zusatz-Todesfallkapital

Der Arbeitgeber kann für seine Angestellten im Vorsorgeplan ein Zusatz-Todesfallkapital versichern, welches zusätzlich zu den Hinterlassenenrenten an die in der Begünstigtenordnung definierten Personen ausbezahlt wird.

Es beträgt mindestens CHF 200'000.00 und maximal CHF 500'000.00 und ist in Tranchen zu CHF 50'000.00 wählbar.

Zusatz-Todesfallkapital	Das Zusatz-Todesfallkapital ist zwischen CHF 200'000.00 bis 500'000.00 versicherbar, in Tranchen von CHF 50'000.00.
--------------------------------	---

3.8 Wahlmöglichkeiten der versicherten Person im Zeitpunkt der Pensionierung

Die unter Pkt. 2.1 - 3.7 aufgeführten Möglichkeiten werden auf Ebene des Vorsorgeplans definiert und gelten für sämtliche in diesem Vorsorgeplan versicherten Personen.

Darin unterscheiden sich die beiden folgend aufgeführten Möglichkeiten. Diese sind vom Willen der versicherten Person abhängig.

3.8.1 Höhe der anwartschaftlichen Ehegatten-/Lebenspartnerrente

Die versicherte Person muss im Zeitpunkt der Pensionierung die Höhe der anwartschaftlichen Ehegatten-/Lebenspartnerrente bestimmen, für den Fall, dass sie als Altersrentenbezügerin Personen hinterlässt, die Anspruch auf eine Ehegatten-/Lebenspartnerrente haben. Ihr stehen dabei drei Möglichkeiten zur Verfügung.

Entweder beträgt die anwartschaftliche Ehegatten-/Lebenspartnerrente 40%, 60% oder 80% der ausgerichteten Altersrente. Je nachdem wie hoch anwartschaftliche Ehegatten-/Lebenspartnerrente sein soll, erhöht resp. reduziert sich die Altersrente, d.h. finanziert wird eine höhere oder tiefere anwartschaftliche Ehegatten-/Lebenspartnerrente über einen tieferen resp. höheren Umwandlungssatz.

Option Ehegatten-/Lebenspartnerrente	Versicherte Person bestimmt die Höhe der anwartschaftlichen Ehegattenrente im Zeitpunkt der Pensionierung. Je nach Wahl erhöht resp. reduziert sich der Umwandlungssatz der Altersrente.		
Ehegatten-/Lebenspartnerrente in % der eigenen Altersrente	Option 1	Standard	Option 2
	40%	60%	80%

3.8.2 Rückgewähr des Altersguthabens innerhalb von 10 Jahren

Die versicherte Person kann im Zeitpunkt der Pensionierung die Rückgewähr des noch vorhandenen Altersguthabens bei Tod innerhalb von 10 Jahren nach erfolgter Pensionierung versichern. Finanziert wird diese Versicherung über eine tiefere Altersrente, d.h. durch einen Abschlag auf dem Umwandlungssatz.

Das restliche Altersguthaben wird jedoch nur zurückbezahlt, wenn keine Ehegatten- oder Lebenspartnerrente fällig wird.

Rückgewähr Altersguthaben	Die versicherte Person kann zum Zeitpunkt der Pensionierung oder Teilpensionierung ihr Alterskapital versichern lassen. In den ersten 10 Jahre nach erfolgter Pensionierung richtet die Stiftung die Rückgewähr des noch vorhandenen Altersguthabens aus, sofern keine weiteren Renten ausbezahlt werden.
----------------------------------	---