



Caisse de pensions Novartis – Réforme des plans de prévoyance au 1^{er} janvier 2011

Information pour les collaborateurs Novartis en
Suisse

Août / Septembre 2010



Sommaire

1. Qu'est-ce qui a été décidé et pourquoi ?
2. Primauté des prestations ou primauté des cotisations
3. L'essentiel du nouveau plan en un coup d'œil
4. Structure du plan Novartis avec primauté des cotisations
5. Comment s'organisent désormais les prestations de prévoyance ?
6. Qui est concerné par le passage au nouveau plan ?
7. Le passage au nouveau plan
 - Vue d'ensemble et exemple
 - Certificats comparatifs provisoires (envoi du 25 juin)
8. Flexibilité accrue : Adaptation aux besoins individuels
 - Vue d'ensemble
 - Choix entre différentes échelles de cotisation
 - Choix entre différentes stratégies de placement
9. Appendice
 - Tableau des cotisations
 - Aspects fiscaux pour les transfrontaliers

Qu'est-ce qui a été décidé et pourquoi ?

- Le Conseil de Fondation de la Caisse de pensions Novartis a décidé de passer de l'ancien système de **primauté des prestations** à celui de la **primauté des cotisations**.
- Le nouveau plan entre en vigueur le *1^{er} janvier 2011*.
- Le changement de primauté vise à **garantir** durablement et à **long terme le financement** des plans de prévoyance.
- L'objectif est la mise en place pour les collaborateurs de Novartis en Suisse d'une nouvelle prévoyance professionnelle, **flexible, optimisée en termes de risques et inscrite dans la durabilité**.
- Dans la plupart des pays dans lesquels Novartis est présente, le passage de la primauté des prestations à celle des cotisations a déjà eu lieu.
- En Suisse, la plupart des caisses de pensions ont déjà fait passer leurs plans de prévoyance à la primauté des cotisations.
- Ceci s'explique notamment par les **évolutions démographiques, sociales et économiques**. Un plan fondé sur la primauté des cotisations répond mieux à ces nouveaux besoins que la primauté des cotisations.

Primauté des prestations ou des cotisations - Les concepts

- Deux concepts actuariels différents
- Les deux systèmes doivent déboucher sur des prestations de prévoyance adaptées.

⇒ Dans notre plan actuel *avec primauté des prestations*, les prestations de retraite sont prescrites en pourcentage du (dernier) salaire assuré.

⇒ Dans un plan *avec primauté des cotisations*, ce sont les cotisations qui sont définies ; les prestations reposent sur l'avoir de retraite disponible au moment du départ à la retraite (y compris les intérêts).

⇒ L'ancienne garantie relative au montant de la pension de retraite disparaît au profit d'une solution flexible.

Primauté des prestations ou des cotisations – Vue d'ensemble

Concept de la primauté des prestations

- Le montant des futures prestations de retraite est fixé d'avance.
- Notre plan actuel avec primauté des prestations prévoit : prestation de retraite = 60% max. du salaire assuré à l'âge de 65 ans.
- La prestation de retraite effective dépend du nombre d'années de cotisation et du dernier salaire au moment du départ à la retraite.
- Engagements financiers considérables et difficiles à prévoir pour l'employeur et la Caisse de pensions pour garantir les prestations (augmentations de salaire, espérance de vie accrue, retraite anticipée)
- Les coûts ne sont pas prévisibles : les cotisations des assurés, de l'employeur et de la Caisse de pensions varient
- Possibilités de choix/flexibilité limitées pour les assurés
- Les chances et les risques des placement reviennent à la Caisse de pensions

Concept de la primauté des cotisations (nouveau système)

- Le montant de la cotisation est fixé d'avance.
- Prestation de retraite = avoir accumulé x taux de conversion
- Les prestations futures dépendent de l'avoir accumulé et des revenus de l'actif.
- Les engagements financiers sont mieux prévisibles pour l'employeur et la Caisse de pensions
- Cotisations prédéfinies pour les assurés, l'employeur et la Caisse de pensions
- Possibilités de choix/flexibilité accrues pour les assurés par le biais :
 - des cotisations
 - des options de placement
 - de capital au lieu de la rente
- Les chances et les risques des placement reviennent à l'assuré

L'essentiel du nouveau plan en un coup d'œil (1)

- La structure des plans de prévoyance passe de la primauté des prestations à celle des cotisations.
- Les cotisations d'épargne sont désormais échelonnées en fonction de l'âge, les assurés peuvent choisir entre trois échelles de cotisation (« **standard** », « **standard moins** » et « **standard plus** »).
- Les nouvelles cotisations sont définies de manière à ce que **l'objectif visé pour les prestations** dans le cas de l'échelle de cotisation « standard » s'élève à l'âge de 65 ans dans le plan avec primauté des cotisations à 60 % du dernier salaire assuré.
 - Les prestations effectives dépendent notamment du revenu réalisé avec les actifs.
- Les cotisations courantes de Novartis et des assurés sont plus élevées que dans le système de la primauté des prestations appliqué jusque-là. Le système de financement repose comme par le passé sur un rapport de **2:1 entre cotisations de l'employeur et cotisations de l'employé** (dans le cas de l'échelle de cotisation « standard »).

L'essentiel du nouveau plan en un coup d'œil (2)

- Différentes **stratégies de placement** sont proposées dans la tranche de salaire supérieure à 150'000 francs (salaire de base et incentive).
 - Pour que cela soit possible, la Caisse de pensions Novartis doit être « scindée » en deux sujets de droit autonomes (Caisse de pensions 1 et Caisse de pensions 2).
- La **retraite anticipée** à l'âge de 60 ans est toujours possible, mais sans subventionnement par la Caisse de pensions.
- En revanche, un **plan d'épargne supplémentaire** est mis en place pour tous les assurés de plus de 40 ans.
 - Les collaborateurs et Novartis contribuent à parts égales au plan d'épargne supplémentaire.
 - Le plan d'épargne supplémentaire est obligatoire.

Structure du plan Novartis avec primauté des cotisations

Risque 0 – 220 000 CHF	150 000 – 220 000 CHF	Caisse de pensions Novartis 2 (CP 2) <ul style="list-style-type: none">▪ Cotisations employeur et assurés selon un rapport de 2 : 1▪ Processus d'épargne avec primauté des cotisations (intérêts en fonction de la performance réalisée)▪ Prestations de retraite : perception de capital▪ Prestations de risque (décès/invalidité) : Avoir de retraite disponible, au moins 400 % du salaire assuré▪ Choix individuel de la stratégie de placement	Exemples : Monika Meier gagne 140'000 CHF et a reçu un bonus de 15 %. Son revenu total s'élève donc à 161'000 CHF. Il est couvert par la Caisse de pensions 1 pour le montant maximal (soit 150'000 CHF moins la déduction de coordination) et par la Caisse de pensions 2 pour 11'000 CHF. Hans Huber gagne 70'000 CHF et a reçu cette année un bonus de 10 %. Son salaire relève donc uniquement de la Caisse de pensions 1.
	épargne 0 – 150 000 CHF	Caisse de pensions Novartis 1 (CP 1) <ul style="list-style-type: none">▪ Cotisations standard employeur et assurés selon un rapport de 2 : 1▪ Processus d'épargne avec primauté des cotisations (intérêts minimaux de 0 %)▪ Prestations de retraite : Rente avec taux de conversion durable / possibilité de perception de capital (maximum 50 % au lieu de 25 % dans le plan actuel)▪ Prestations de risque (décès/invalidité) sous forme de rente▪ Plan d'épargne supplémentaire à partir de 40 ans	

Comment s'organisent désormais les prestations de prévoyance ?

- Les prestations en cas **de décès et d'invalidité** continuent à être assurées par la primauté des prestations et sont nettement améliorées dans de nombreux cas.
 - Les prestations en cas de décès et d'invalidité sont directement rattachées au salaire assuré. Les années de cotisation manquantes n'entraînent pas de réductions.
- Il est de règle que des **rendements élevés du patrimoine** profitent aux assurés ; ils peuvent aussi conduire à ce que cet objectif de prestations soit nettement dépassé. Mais il peut aussi arriver que l'objectif de prestations ne soit pas atteint lorsque le rendement du patrimoine est plus faible que prévu.
- **Davantage de possibilités de choix :**
 - Choix entre trois niveaux de cotisations
 - Choix entre différentes stratégies de placement pour les collaborateurs qui gagnent plus de 150'000 francs
- En outre est aménagé pour tous les assurés de plus de 40 ans un **plan d'épargne** à financement paritaire, dont les capitaux complètent utilement les prestations.
- L'ensemble des cotisations et des **achats volontaires** effectués par les assurés dans le cadre des règlements demeure comme dans le passé intégralement déductible du revenu imposable.

Qui est concerné par le passage au nouveau plan ?

- Les assurés nés en 1955 et plus tôt ainsi que les bénéficiaires actuels de rentes ne sont pas concernés pas les changements.
- Au 1^{er} janvier 2011, le plan de pensions pour tous les assurés nés en 1956 ou plus tard passe au système de la primauté des cotisations.
 - La prestation de libre passage calculée au 31 décembre 2010 est créditée en tant qu'apport sur les comptes de retraite individuels des nouveaux plans de prévoyance.
- Les nouveaux collaborateurs entrés dans l'entreprise avant fin 2010 sont tout d'abord placés dans le plan avec primauté des prestations puis transposés dans le plan avec primauté des cotisations le 1^{er} janvier 2011.
- Les nouveaux collaborateurs nés en 1955 et plus tôt qui entrent dans l'entreprise en 2010 demeurent le 1^{er} janvier 2011 dans le plan avec primauté des prestations.

Le passage au nouveau plan - Vue d'ensemble

- La **prestation de sortie** calculée au 31 décembre 2010 est créditée en tant qu'apport sur les comptes de retraite individuels des nouveaux plans de prévoyance.
- Comme la retraite anticipée subventionnée est supprimée pour les personnes concernées par le changement, des **modalités de transfert** sont prévues sous forme de subventions allouées aux comptes de retraite individuels des assurés concernés.
 - Cette subvention pour les assurés transférés correspond à la différence – si elle existe – entre les prestations de retraite escomptées du plan avec primauté des prestations et du plan avec primauté des cotisations, calculées dans les deux cas pour un départ à la retraite à 62 ans.
 - Si les prestations du plan avec primauté des cotisations s'avèrent plus faibles, les modalités de transfert interviennent.
 - « **Rule of 60** » : le montant définitif de la subvention dépend en outre de l'**âge** et du **nombre d'années d'ancienneté** (voir l'exemple).

Modalités de transfert - Exemple d'application de la « Rule of 60 »

- Âge au 01/01/2011 : 47 ans et 3 mois
- Années d'ancienneté : 10 ans et 9 mois

- Calcul du nombre de points :
 - somme de l'âge et des années d'ancienneté = 58 points
 - Réduction (5 % par point < 60) : 10 %
- L'assuré(e) concerné(e) perçoit 90 % de la subvention calculée pour lui.

- L'apport est effectué de manière échelonnée sur une période de 10 ans et crédité annuellement à l'assuré.
 - Les versements sont stoppés à la fin de la relation de travail.

Certificat comparatif personnel – Exemple

Monsieur
Hans Huber
Hauptstrasse 99
4059 Bâle

Bâle, le 23 juin 2010

Changement de plan : certificat comparatif provisoire au 31/12/2010 et au 01/01/2011

Numéro personnel	123456	Date de naissance	01/02/1958
Société d'affiliation	213 – Novartis Pharma	Date d'affiliation	01/02/1989
		Date de la retraite	28/02/2023

	ANCIEN – 31/12/2010 CHF	NOUVEAU – 01/01/2011 CHF
Bases de calcul		
Revenu total considéré (salaire de base) ¹	135'500,00	135'500,00
Bonus/incentive versé en 2010	23'730,00	23'730,00
Indemnité actuelle de travail par équipes (par an)	0,00	0,00
Prestations de retraite probables / an (intérêts postulés : 2,75 %)		
<i>Retraite à 62 ans</i>		
Rente de retraite ²	68'856,00	68'856,00
Rente complémentaire jusqu'à l'âge AVS	18'000,00	18'000,00
<i>Retraite à 65 ans</i>		
Rente de retraite ²	74'640,00	86'556,00
Versement complémentaire de capital (du plan d'épargne, unique)		70'717,00

Certificat comparatif personnel – Exemple

(2)

ANCIEN 31/12/2010 NOUVEAU 01/01/2011

Prestations d'invalidité probables / an

Rente d'invalidité ²	66'420,00	66'936,00
---------------------------------	-----------	-----------

Prestations de décès probables / an

Rente de conjoint ² / Rente de partenaire ²	39'852,00	40'164,00
Capital de décès (unique)	132'840,00	230'382,00

Cotisations probables / mois

Total employé	563,55	1'091,55
Total employeur	1'099,30	1'985,80

Informations sur le changement du plan de prévoyance

Prestation de libre passage au 31/12/2010 = avoir initial au 01/01/2011	547'791,55	
Avoir initial au 01/01/2011	Caisse de pensions 1	510'419,15
Avoir initial au 01/01/2011	Caisse de pensions 2	37'372,40
Points selon la « Rule of 60 »		60,00

Versement de compensation (en 10 crédits annuels au maximum)	169'530,90
Crédits annuels au titre du versement de compensation	19'095,60
- Part issue de l'avoir de retraite de la CP1	18'822,90
- Part issue de l'avoir d'épargne de la CP1	272,70

¹ sur la base d'un taux d'emploi de 100 %

² une rente éventuelle d'enfant de retraité/d'invalidé ou d'orphelin s'élève à 20 % par enfant

Ces calculs sont des **calculs provisoires** sur la base des données de mai 2010. Les calculs définitifs du passage au nouveau plan différeront de ces chiffres du fait de variations non encore connues en 2010.

Certificat comparatif personnel

(3)

- **Prestations de retraite** : extrapolées à partir de l'avoir initial, tenant compte des futures cotisations d'épargne et de taux d'intérêts postulés à 2,75 % jusqu'à 62 ou 65 ans, converties en rente au moyen du taux de conversion.
 - L'avoir de vieillesse issu de la CP 2 a été ajouté au calcul en tant que rente de retraite fictive.
- **Rente d'invalidité** : 60 % du salaire assuré dans le plan de risque
 - Les années de cotisation manquantes n'entraînent donc plus de pertes de prestations dans le domaine de la prévoyance des risques.
- **Rente de conjoint** : 60 % de la rente d'invalidité assurée (rente d'orphelin 20 %).
 - **Capital de décès** : 200 % de la rente d'invalidité assurée, auxquels s'ajoute l'avoir du plan d'épargne (dans la CP 1) et de la CP 2, ainsi que l'avoir issu de l'assurance incentive/bonus et de l'assurance de travail par équipes transféré au moment du changement de plan, ainsi que les achats volontaires effectués à partir du 1^{er} janvier 2011.
- **Apports de compensation** : Les prestations de retraite extrapolées ancien plan/nouveau plan pour l'âge de 62 ans sont comparées. S'il est escompté que les prestations probables dans le nouveau plan seront plus faibles qu'auparavant, la valeur en espèces de la différence de rente qui en résulte est (partiellement) compensée.

Flexibilité accrue – Vue d'ensemble

La flexibilité est l'une des caractéristiques essentielles du nouveau plan de prévoyance.

Vous pouvez agir de différentes manières sur le montant et la nature des prestations escomptées :

- **Cotisations régulières** : vous pouvez choisir entre trois échelles de cotisation différentes (en pourcentage du salaire assuré). Il est possible de passer d'une échelle de cotisation à l'autre.
- **Achats volontaires** : vous pouvez procéder à des versements (achats) supplémentaires volontaires, à condition que vous n'ayez pas encore atteint le seuil maximal prévu par le Règlement.
- **Stratégie de placement** : si une partie de votre salaire est couvert par la Caisse de pensions 2, vous pouvez choisir pour cette composante entre différentes stratégies de placement.

Flexibilité accrue – Vue d'ensemble

(2)

- **Forme de la prestation au moment de la retraite** : Dans la Caisse de pensions 1, vous pouvez décider vous-même dans certaines limites quelle part de vos droits à prestations vous souhaitez toucher sous forme de rente à vie et quelle part sous forme de capital (jusqu'à 50 %).
- **Montant des prestations destinées aux survivants** : Au moment de votre départ à la retraite, vous pouvez fixer dans la Caisse de pensions 1 le montant de la rente qui reviendra à votre partenaire sous forme de rente de survivant après votre décès.
- **Retraite anticipée** : Vous pouvez prendre une retraite anticipée avant l'âge légal de 65 ans, mais au plus tôt à l'âge de 60 ans.

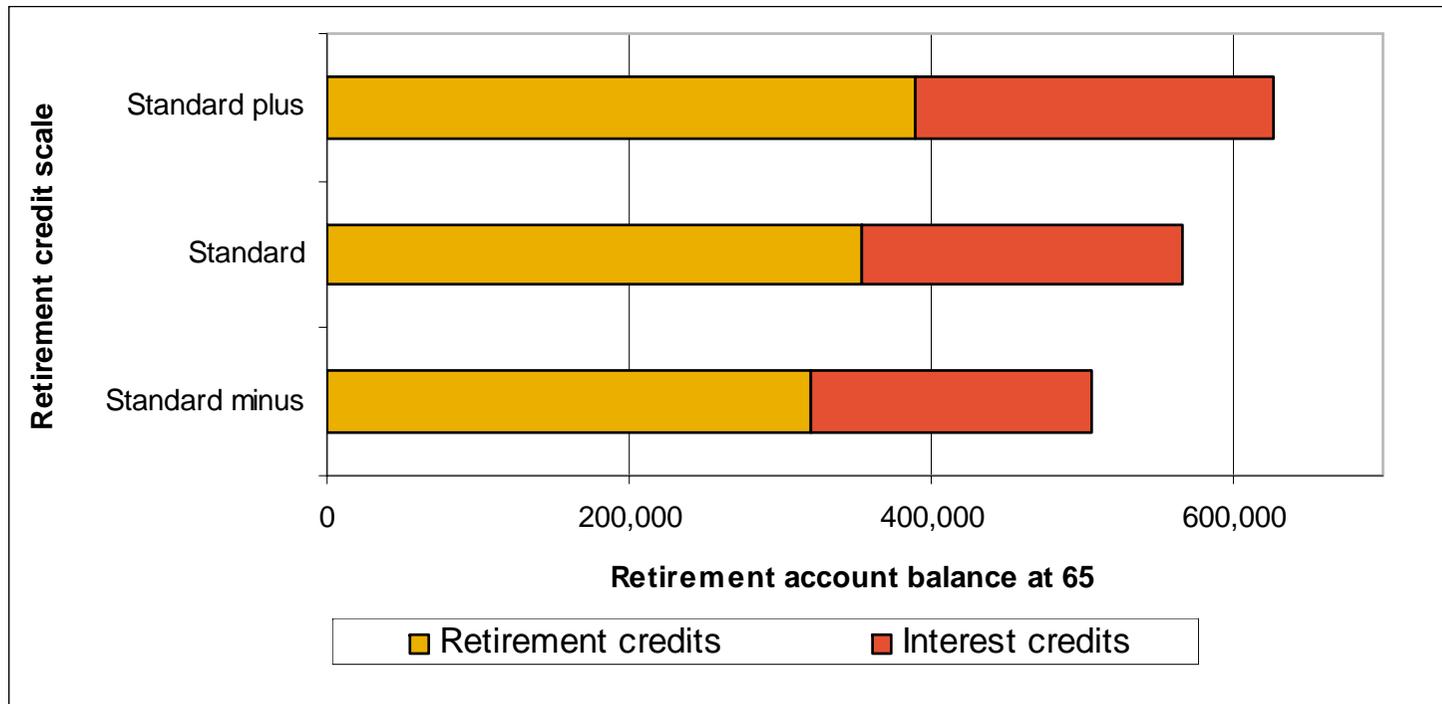
Au moment de prendre votre retraite, et avant que vous ne touchiez les prestations d'assurance sociale (AVS), vous pouvez percevoir une partie de votre avoir de prévoyance sous forme de rente pont.

Crédits de retraite – 3 échelles de cotisation au choix

Âge	Crédits de retraite « Standard » (en % du salaire assuré)			Standard plus	Standard moins
	Assurés	Novartis	Total	Assurés	Assurés
25 – 29	3,50	7,00	10,50	5,50	1,50
30 – 34	4,00	8,00	12,00	6,00	2,00
35 – 39	4,50	9,00	13,50	6,50	2,50
40 – 44	5,00	10,00	15,00	7,00	3,00
45 – 49	6,25	12,50	18,75	8,25	4,25
50 – 54	6,75	13,50	20,25	8,75	4,75
55 – 59	7,25	14,50	21,75	9,25	5,25
60 – 65	7,75	15,50	23,25	9,75	5,75

Des cotisations supplémentaires de 3,50 % sont versées pour tous les assurés à partir de 40 ans. Elles sont affectées au plan d'épargne mis en place dans le cadre de la Caisse de pensions 1. La moitié du montant (soit 1,75 %) est versé par Novartis, l'autre moitié par les assurés. D'autres cotisations sont affectées à la prévoyance des risques.

Impact des différentes échelles de cotisation



Retirement credits = crédits de retraite, interest credits = crédits d'intérêts ;
retirement account balance at 65 = avoir de retraite à 65 ans ;
Retirement credit scale = échelle des crédits de retraite

Le graphique illustre comment le changement d'échelle de cotisation se répercute sur les droits à prestation de retraite à l'âge de 65 ans.

Affectation des placements CP2 - 4 stratégies au choix

	Marché de l'argent	Obligations	Actions 25	Actions 40
Marché de l'argent JP Morgan MM CHF	100 %	0 %	0 %	0 %
Obligations CHF SBI Total AAA-BBB	0 %	50 %	50 %	30 %
Obligations Monde hCHF Barclays Global Aggregate hCHF	0 %	50 %	25 %	30 %
Actions Monde MSCI Tous pays hors CH	0 %	0 %	20 %	30 %
Actions Suisse SPI	0 %	0 %	5 %	10 %

Stratégie « par défaut »

Affectation des placements CP2 – Approche pratique

- La Caisse de pensions investit les cotisations d'épargne en permanence « au nom » de l'assuré conformément à la stratégie choisie par ce dernier.
 - L'investissement est effectué par « l'acquisition » de parts aux fonds de placement de la stratégie retenue, de manière semblable à un compte de fonds.
 - L'assuré n'a envers l'institution de prévoyance qu'une prétention à hauteur de l'évaluation du compte de fonds, mais au minimum, en cas de sortie, à hauteur de la prestation minimale légale.
- Par le biais d'une possibilité sécurisée d'accès informatif à la plateforme du fournisseur, l'assuré peut consulter à tout moment la valeur de son compte de fonds.
 - Le solde du compte de fonds à la fin du mois est importé dans le système administratif de l'institution de prévoyance par le biais d'une interface.
- Le décompte effectif au moment de la sortie est déclenché par la CP, les comptes de liquidation relèvent de la responsabilité de la CP.
- Le traitement du cas de libre passage (ou du cas de prévoyance) ne se distingue pas de la procédure habituelle dans le domaine de la prévoyance « non personnalisée ».

Contact

- L'équipe de la CP est à votre disposition pour toutes questions ou explications complémentaires.
 - Internet : <http://www.pensionskasse-novartis.ch>
 - Courriel : pk.novartis@novartis.com
 - Téléphone : ++41 61 324 24 20

- Nous serons heureux de vous aider !

Matériel de référence

- Vue d'ensemble des cotisations
- Aspects fiscaux pour transfrontaliers

Vue d'ensemble des salaires assurés

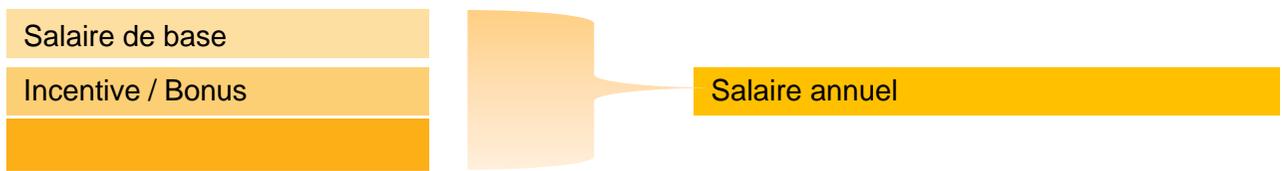
Caisse de pensions 1 et 2



Plan de risque	Plan de retraite CP1	Plan d'épargne	Plan de retraite CP2
Salaire de base max. 220'000.— ./ . déduction de coordination (23'940,--) = salaire max. assuré : 196'060,--	Salaire de base	Salaire de base	Salaire de base
	Incentive / Bonus	Incentive / Bonus	Incentive / Bonus
	Indemnité de travail d'équipe	Indemnité de travail d'équipe	Indemnité de travail d'équipe
	Salaire annuel max. 150'000.— ./ . déduction de coordination (23'940,--) = salaire max. assuré : 126'060,--	Salaire annuel sans limite supérieure ./ . déduction de coordination (23'940,--) = salaire assuré	Salaire annuel sans limite supérieure ./ . déduction de coordination (150'000,--) = salaire assuré

Vue d'ensemble des salaires assurés

Caisse de pensions 1 et 2 (pour les collaborateurs également assurés dans la Caisse des Cadres)



Plan de risque	Plan de retraite CP1	Plan d'épargne	Plan de retraite CP2
Salaire de base max. 220'000.— ./ déduction de coordination (23'940,--) = salaire max. assuré : 196'060,--	Salaire de base max. 150'000.— ./ déduction de coordination (23'940,--) = salaire max. assuré : 126'060,--	Salaire de base max. 220'000.— ./ déduction de coordination (23'940,--) = salaire max. assuré : 196'060,--	Salaire de base max. 220'000.— ./ déduction de coordination (150'000,--) = salaire max. assuré : 70'000,--

Tableau des cotisations

Caisse de pensions 1

Âge	Cotisation d'épargne ¹		Cotisation de risque ²		Plan d'épargne suppl, ³		Total	
	Employé ⁴	Employeur	Employé	Employeur	Employé	Employeur	Employé ⁴	Employeur
Jusqu'à 25 ans	-	-	0,5 %	1,0 %	-	-	0,50 %	1,00 %
25-29	3,50 %	7,0 %	1,4 %	2,8 %			4,90 %	9,80 %
30-34	4,00 %	8,0 %	1,4 %	2,8 %			5,40 %	10,80 %
35-39	4,50 %	9,0 %	1,4 %	2,8 %			5,90 %	11,80 %
40-44	5,00 %	10,0 %	1,4 %	2,8 %	1,75 %	1,75 %	8,15 %	14,55 %
45-49	6,25 %	12,5 %	1,4 %	2,8 %	1,75 %	1,75 %	9,40 %	17,05 %
50-54	6,75 %	13,5 %	1,4 %	2,8 %	1,75 %	1,75 %	9,90 %	18,05 %
55-59	7,25 %	14,5 %	1,4 %	2,8 %	1,75 %	1,75 %	10,40 %	19,05 %
60-65	7,75 %	15,5 %	1,4 %	2,8 %	1,75 %	1,75 %	10,90 %	20,05 %

¹ du salaire assuré CP1 (salaire de base plus Incentive/Bonus/Équipe moins déduction de coordination) jusqu'à 150 kCHF

² du salaire assuré Risque (salaire de base moins déduction de coordination) jusqu'à 220 kCHF

³ du revenu total (salaire de base jusqu'à 220 kCHF plus Incentive/Bonus/Équipe moins déduction de coordination)

⁴ représente l'échelle de cotisation « Standard » ; les employés peuvent choisir de verser des cotisations d'épargne de 2 % supérieures ou de 2 % inférieures

Vue d'ensemble des prestations

Caisse de pensions 1

Retraite	Décès	Invalidité
<p>Rente de retraite à vie</p> <ul style="list-style-type: none">• Taux de conversion à l'âge de :<ul style="list-style-type: none">- 65 ans : 6,10 % (5,42 %*)- 64 ans : 5,95 % (5,30 %*)- 63 ans : 5,80 % (5,18 %*)- 62 ans : 5,65 % (5,06 %*)- 61 ans : 5,50 % (4,94 %*)- 60 ans : 5,35 % (4,82 %*) <p>de l'avoir de retraite disponible</p> <p>(*) taux de conversion en cas de perception d'une rente conjointe</p> <ul style="list-style-type: none">• Perception de capital au lieu de la rente possible au maximum à 50 % (délai 3 mois avant la retraite) <p>Rente d'enfants de pensionnés</p> <ul style="list-style-type: none">• 20 % de la rente de retraite jusqu'à 20/25 ans <p>L'avoir d'épargne disponible peut</p> <ul style="list-style-type: none">• servir à financer une rente pont au max. jusqu'à l'âge AVS (rente de retraite provisoire) ou• faire l'objet d'un versement unique comme capital de retraite.	<p>Rente de conjoint ou de partenaire pour assurés actifs :</p> <ul style="list-style-type: none">• 60 % de la rente d'invalidité assurée/en cours <p>bénéficiaires de rente de retraite :</p> <ul style="list-style-type: none">• 60 % de la rente de retraite ou, avec l'option de la rente conjointe, 100 % de la rente de retraite <p>Rente d'orphelin</p> <ul style="list-style-type: none">• 20 % de la rente d'invalidité ou de retraite assurée ou en cours jusqu'à 20/25 ans <p>Capital de décès</p> <p>Assurés actifs :</p> <ul style="list-style-type: none">• 200 % de la rente d'invalidité assurée plus avoir d'épargne disponible auquel s'ajoute• l'avoir transféré au 01/01/2011 issu de l'assurance Incentive/Bonus et travail d'équipe plus achats depuis le 01/01/2011 sur les comptes de retraite et d'épargne moins perceptions anticipées pour achat de logement / perceptions suite à divorce moins prestations de retraite/invalidité déjà versées	<p>Rente d'invalidé</p> <ul style="list-style-type: none">• 60 % du salaire assuré pour risques jusqu'à 65 ans• À partir de 65 ans : conversion de l'avoir de retraite développé avec le taux de conversion en vigueur (actuellement 6,10 %) <p>Rente d'enfants d'invalides</p> <ul style="list-style-type: none">• 20 % de la rente d'invalidé perçue, jusqu'à 20/25 ans <p>Capital d'invalidité (pour IV à 100 %)</p> <ul style="list-style-type: none">• Avoir d'épargne disponible

Tableau des cotisations

Caisse de pensions 2

Âge	Cotisation d'épargne ¹		Cotisation de risque ²		Total	
	Employé ³	Employeur	Employé	Employeur	Employé ³	Employeur
Jusqu'à 25 ans	-	-	0,4 %	0,8 %	0,40 %	0,80 %
25-29	3,50 %	7,0 %	0,4 %	0,8 %	3,90 %	7,80 %
30-34	4,00 %	8,0 %	0,4 %	0,8 %	4,40 %	8,80 %
35-39	4,50 %	9,0 %	0,4 %	0,8 %	4,90 %	9,80 %
40-44	5,00 %	10,0 %	0,4 %	0,8 %	5,40 %	10,80 %
45-49	6,25 %	12,5 %	0,4 %	0,8 %	6,65 %	13,30 %
50-54	6,75 %	13,5 %	0,4 %	0,8 %	7,15 %	14,30 %
55-59	7,25 %	14,5 %	0,4 %	0,8 %	7,65 %	15,30 %
60-65	7,75 %	15,5 %	0,4 %	0,8 %	8,15 %	16,30 %

¹ sur le salaire assuré CP2 (salaire de base plus Incentive/Bonus moins 150 kCHF) jusqu'à un salaire de base de 220 kCHF

² sur le salaire assuré CP2

³ représente l'échelle de cotisation « Standard » ; les employés peuvent choisir de verser des cotisations d'épargne de 2 % supérieures ou de 2 % inférieures

Vue d'ensemble des prestations

Caisse de pensions 2

Retraite	Décès	Invalidité
Capital de retraite <ul style="list-style-type: none">• Avoir de retraite disponible au moment du départ à la retraite	Capital de décès <ul style="list-style-type: none">• Avoir de retraite disponible au moment du décès, au moins 400 % du salaire assuré	Rente d'invalidité <ul style="list-style-type: none">• Avoir de retraite disponible au moment du début de la rente d'invalidité, au moins 400 % du salaire assuré

Traitement fiscal des prestations de retraite pour transfrontaliers - Généralités

Les transfrontaliers originaires de France et d'Allemagne sont imposés dans l'État de leur domicile.

Comme il existe un accord sur la double imposition entre l'Allemagne et la France, l'impôt déduit dans un premier temps peut être récupéré.

Les prestations de retraite sous forme de rente de retraite sont généralement imposées en tant que revenu.

Les prestations de retraite sous forme de versement de capital sont traitées différemment :

- Suisse : Les versements de capital sont imposés à un taux préférentiel d'env. 3 % à 10 %.
- France : Les versements de capital ne sont pas imposés (le système est en cours de révision).
- Allemagne : Une partie du versement de capital (2010 : 60 % du total) est soumise à l'impôt sur le revenu ; une conversion en rente Rürup est possible.

Les prestations de retraite issues d'une assurance vie (3^{ème} pilier) sont en partie imposées en tant que revenu.

L'impôt sur le revenu se situe entre 10 % et 40 %, selon le montant du revenu, le domicile et l'état civil.

Traitement fiscal des prestations de retraite pour transfrontaliers - Allemagne

- Nouvelle loi fiscale depuis 2005 pour ce qui est de l'imposition de la prévoyance professionnelle (y compris AVS, LPP)
 - Seule une partie de la rente d'entreprise (2010 : 60 %) est soumise à l'impôt sur le revenu, mais cette part croît chaque année progressivement de 2 %

2005	2006	2007	2008	...	2030
50 %	52 %	54 %	56 %	...	100 %

- 25 % de la rente issue d'une assurance vie (3^{ème} pilier) sont soumis à l'impôt sur le revenu
- L'impôt sur le revenu se situe entre 10 % et 40 %, selon les revenus, le domicile et l'état civil.
- Les prestations en capital sont soumises à l'impôt sur le revenu au même titre que des prestations de retraite ordinaires (pension de retraite), autrement dit 60 % (2010) du montant du capital versé est imposé
 - Controverse : le système fiscal (progression) entraîne un impôt sur le revenu très élevé l'année où a lieu le versement de capital.
 - Une conversion en rente dite « rente Rürup » pourrait être une solution.
- La loi fiscale est toutefois déjà en cours de remaniement
 - Proposition d'imposition unique de la part obligatoire de la rente (AVS et minimum LPP)
 - Recherche d'une solution sur la controverse fiscale liée au versement de capital de retraite.

Traitement fiscal des prestations de retraite pour transfrontaliers - France

- Base d'imposition : domicile en France (département français)
- Imposition de la prévoyance professionnelle (y compris AVS, LPP et Caisse de pensions)
 - Les prestations de retraite sont entièrement soumises à l'impôt sur le revenu.
 - Le montant de l'impôt sur le revenu dépend du montant du revenu, du domicile et de la situation familiale.
 - Les prestations de retraite issues d'assurances vie sont entièrement soumises à l'impôt sur le revenu. Ceci n'a pas été confirmé jusqu'à présent par les autorités fiscales parce que des indications contradictoires ont été données. Il semble que les pensions de retraite issus d'assurances vie ne soient pas entièrement imposées, mais seulement pour une part de 30 % à 50 % (en fonction de l'âge du retraité).
 - Les versements de capital ne sont soumis à aucune imposition, mais cette situation est en cours de révision, de sorte que le traitement fiscal peut changer à tout moment.