GEPABU PERSONALVORSORGESTIFTUNG

WOK Lorraine, Bern
Ein GEPABU-Objekt

Information zu den Vorsorgevarianten der GEPABU

1. Allgemeines

Die GEPABU Personalvorsorgestiftung wurde 1982 mit einer Vision gegründet: Das Vorsorgegeld der Versicherten ethisch, ökologisch und sozial anzulegen. Mit diesem Ziel war die GEPABU ihrer Zeit damals weit voraus. Heute ist die GEPABU eine moderne Gemeinschaftsstiftung, welche sich vor allem regional positioniert, ihre Vision konsequent weiterentwickelt und erfolgreich für ihre Versicherten agiert. Auch in Zukunft will die GEPABU im Interesse ihrer Versicherten massvoll wachsen und dabei ihren Grundsätzen treu bleiben.

Rechtsverbindlich für alle Aktivitäten GEPABU sind gesetzliche Bestimmungen und die Reglemente der GEPABU. Sie sind jederzeit einsehbar unter www.gepabu.ch. Die vorliegende Kurzfassung gibt einen Überblick über die wesentlichen Elemente der Vorsorge bei der GEPABU.

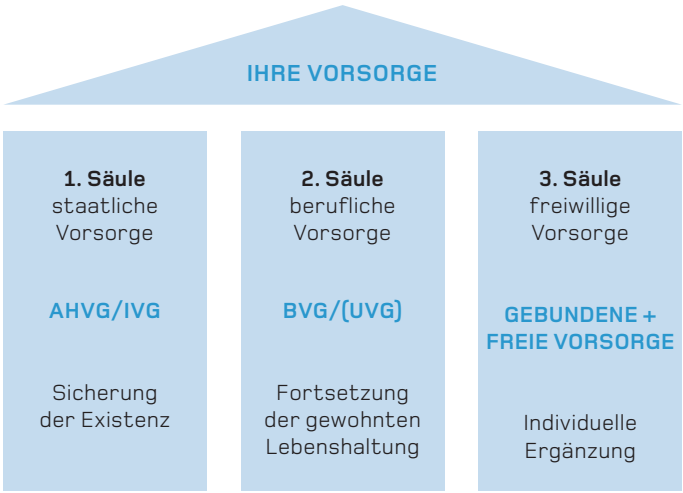
2. Vorsorgekonzept

Das schweizerische Vorsorgeprinzip basiert auf den drei Säulen der sozialen Sicherheit bei Alter, Tod und Invalidität.

Die ersten beiden Säulen sind obligatorische Versicherungen. Die dritte Säule ist freiwillig und teilweise steuerprivilegiert.

Ziel der beruflichen Vorsorge (2. Säule) ist es – zusammen mit der AHV und der IV (1. Säule) – im Alter, bei Tod oder Invalidität der/dem Versicherten oder ihren/seinen Angehörigen die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise zu ermöglichen. Das BVG schreibt für die 2. Säule eine minimale Versicherung vor.

Die GEPABU bietet ihren Versicherten hierfür verschiedene Vorsorgepläne an.



ÜBERSICHT – WELCHE LEISTUNGEN WERDEN VON WEM ERBRACHT

	Krankheit	Unfall
Medizinische Behandlung	Private Krankenkasse	Unfallversicherung durch Arbeitgeber oder private Krankenkasse
Kurzfristiger Lohnausfall	Lohnfortzahlung Arbeitgeber Krankentaggeldversicherung	Lohnfortzahlung Arbeitgeber Taggeld aus Unfallversicherung
Invalidität	Rente aus IV Invalidenrente GEPABU	
Alter	Rente aus AHV Rente GEPABU	
Tod	Rente aus AHV Rente GEPABU	

3. Aufnahmekriterien

Alle AHV-pflichtigen Arbeitnehmenden mit einem Arbeitsverhältnis, das länger als drei Monate dauert, werden in die GEPABU aufgenommen. Die Aufnahme gilt frühestens ab dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres für die Invaliditäts- und Todesfallvorsorge und am 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahres für die Altersvorsorge. Je nach Versicherungsplan ist für den Eintritt in die GEPABU der minimale AHV-Jahreslohn zu erreichen (siehe Anhang zum Vorsorgereglement). Die Arbeitgebenden sind verpflichtet, ihre neuen Arbeitnehmenden bei der GEPABU zu melden.

Im Falle einer überobligatorischen Versicherung füllt der bzw. die neue Mitarbeitende eine Gesundheitserklärung aus und lässt sich gegebenenfalls bei einem von der GEPABU bezeichneten Vertrauensarzt auf Stiftungskosten untersuchen. Gestützt auf den ärztlichen Befund entscheidet die GEPABU über die Aufnahme mit oder ohne Gesundheitsvorbehalt (Dauer des Vorbehalts maximal fünf Jahre).

4. Pläne und Finanzierung

Der Beitrag setzt sich aus Sparbeiträgen, Risikoprämie und Verwaltungskosten zusammen. Die Sparbeiträge fliessen zu 100 % auf das Sparkonto der/des Versicherten. Die Risikoversicherung deckt die Risiken bei Tod und Invalidität.

Alle Beiträge werden mindestens zur Hälfte von der/dem Arbeitgebenden getragen.

Die Vorsorgekommission der Unternehmung kann aus verschiedenen Varianten den passenden Versicherungsplan auswählen. Die weitergehenden Varianten beinhalten bessere Altersleistungen und/oder Risikoleistungen im Falle von Invalidität oder Tod.

ÜBERSICHT – VERSICHERUNGSPLÄNE

Versicherungsplan	Zusätzlich wählbare Optionen
Plan A **Versicherungsplan mit Koordinationsabzug**	+ bessere Altersleistung (Plan A4)
Plan B **Versicherungsplan ohne Koordinationsabzug** Linearer Versicherungsplan zur Besserstellung kleiner Einkommen und Teilpensen	+ bessere Altersleistung (Plan B4) + bessere Risikoleistung (Plan BR) + bessere Risiko- und Altersleistung (Plan BR4)
Plan S **Versicherungsplan für Selbständigerwerbende** mit zusätzlicher Unfalldeckung	+ bessere Altersleistung (Plan S4) + bessere Risikoleistung (Plan SR) + bessere Alters- und Risikoleistung (Plan SR4)
Plan K **Versicherungsplan für Kader** zur Verhinderung von Deckungslücken im überobligatorischen Bereich	Nicht mit allen Optionen kombinierbar

Eine detaillierte Leistungsübersicht ist im Beschrieb der einzelnen Versicherungspläne und im Anhang zum Vorsorgereglement einsehbar.

5. Versicherte Leistungen

ALTERSRENTEN

- Die Altersrente bzw. das Alterskapital wird durch jährliche Altersgutschriften, allfällige Einkäufe fehlender Beitragsjahre, eingebrachte Freizügigkeitsleistungen und Zinsen sowie allenfalls durch Überschüsse gebildet.
  Erreicht die versicherte Person das Pensionierungsalter (Männer 65, Frauen 64), entscheidet sie sich für eine Altersrente oder für den Bezug des Alterskapitals. Eine Mischform zwischen Renten- und Teilkapitalbezug ist ebenfalls möglich.
  Die Umwandlung des vorhandenen Altersguthabens in eine lebenslängliche Altersrente erfolgt mit einem sogenannten Umwandlungssatz. Die gültigen Sätze sind im Anhang zum Vorsorgereglement aufgeführt.

- Beim Tod derjenigen Person, die die Altersrente bezieht, beträgt die Ehegatten-/Partnerrente 60 % der Altersrente der verstorbenen Person.

- Beim Tod derjenigen Person, die die Altersrente bezieht, beträgt die Kinderrente für jedes Kind unter 18 Jahren (bzw. 25 Jahren, wenn in Ausbildung) 20 % der Altersrente der verstorbenen Person.

Anspruch auf Bezug der Altersrente bzw. des Alterskapitals besteht ab einem Alter von 58 Jahren (vorzeitige Pensionierung). Er kann bis zu einem Alter von 70 verschoben werden (aufgeschobene Pensionierung).

INVALIDENRENTEN VOR ERREICHEN DES RÜCKTRITTALTERS

- Die Invalidenrente ist fällig nach 24 Monaten Erwerbsunfähigkeit (720 Tage) und beträgt je nach Versicherungsplan 40 % oder 50 % des versicherbaren Einkommens.

- Die Invaliden-Kinderrente ist fällig nach 24 Monaten Erwerbsunfähigkeit (720 Tage) für jedes Kind unter 18 Jahren (bzw. 25 Jahren, wenn in Ausbildung) und beträgt je nach Versicherungsplan 8 % oder 10 % des versicherbaren Einkommens.

Bei Teilinvalidität wird die Höhe der Invaliditätsleistungen unter Berücksichtigung des Invaliditätsgrades bestimmt (siehe Anhang zum Vorsorgereglement).

TODESFALL VOR ERREICHEN DES RÜCKTRITTALTERS

- Die Ehegatten-/Partnerrente beträgt je nach Versicherungsplan 24 % oder 30 % des versicherbaren Einkommens.

- Die Waisenrente beträgt je nach Versicherungsplan für jedes Kind unter 18 Jahren (bzw. 25 Jahren, wenn in Ausbildung) 8 % oder 10 % des versicherbaren Einkommens.

- Das Todesfallkapital wird von der GEPABU ausbezahlt, wenn die GEPABU keine weiteren Leistungen erbringt. Anspruch auf das Todesfallkapital haben die Hinterbliebenen gemäss Artikel 3.3.11 des Vorsorgereglements.

6. Welche Leistungen erbringt die GEPABU bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses?

Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, hat die versicherte Person per Austrittsdatum Anspruch auf eine Freizügigkeitsleistung in der Höhe des im Zeitpunkt des Austritts vorhandenen Altersguthabens (volle Freizügigkeit). Die Austrittsleistung wird wie folgt erbracht:

- Bei einem neuen Arbeitsverhältnis wird die Austrittsleistung an die Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers überwiesen.
- Besteht kein neues Arbeitsverhältnis, wird die Austrittsleistung auf ein Freizügigkeitskonto überwiesen.
- Fehlt nach der Mitteilung der Austrittsleistung eine Zahladresse, wird diese einschliesslich der BVG-Zinsen frühestens nach sechs Monaten und spätestens nach zwei Jahren der Auffangeinrichtung BVG überwiesen.

Eine Barauszahlung der Freizügigkeitsleistung kann beim Austritt auf Verlangen der versicherten Person nur in begründeten Fällen bezogen werden, nämlich

- wenn die Austrittsleistung kleiner ist als der wiederkehrende Jahresbeitrag,
- wenn die versicherte Person die Schweiz endgültig verlässt oder
- bei der Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit.

Detaillierte Angaben sind im Vorsorgereglement Kapitel 3.4.1 aufgeführt.

7. Gut zu wissen

→ **Wohneigentumsförderung (WEF)**
Bis zur Vollendung des 62. Altersjahres ist es möglich, die volle oder teilweise Austrittsleistung für Wohneigentum zu beziehen oder sie zu verpfänden. Detaillierte Angaben finden Sie im Reglement zur Wohneigentumsförderung.

→ **Einkäufe**
Die versicherte Person kann unter Berücksichtigung der gesetzlichen Einkaufsmöglichkeiten jederzeit freiwillige Einzahlungen leisten.

→ **Kapitalbezug**
Auf Verlangen kann die Altersrente teilweise oder ganz als Kapitalbezug ausgerichtet werden. Der Kapitalbezug ist mindestens drei Monate vor dem Erreichen des reglementarischen Rücktrittsalters bei der GEPABU anzumelden. Für den Kapitalbezug ist bei Verheirateten die Zustimmung des Ehegatten bzw. Personen in eingetragener Partnerschaft die Zustimmung des eingetragenen Partners bzw. der eingetragenen Partnerin erforderlich.

→ **Vorzeitige Altersrente**
Ab der Vollendung des 58. Altersjahres ist es möglich, voll oder teilweise vorzeitig zurückzutreten. Ein teilweise vorzeitiger Altersrücktritt ist nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin möglich. In diesem Fall wird die Vorsorge nur noch für den verbleibenden versicherten Lohn weitergeführt. Wer vorzeitig zurücktritt, kann sich beim Altersrücktritt mit einer Einkaufssumme die gleiche Altersrente erwerben, die er bzw. sie beim ordentlichen Altersrücktritt beanspruchen könnte.
Die Höhe der ordentlichen Altersrente ergibt sich aus der Multiplikation des erworbenen Altersguthabens zum Zeitpunkt des Altersrücktritts mit dem altersabhängigen Umwandlungssatz gemäss Anhang zum Vorsorgereglement.

→ **Aufgeschobene Altersrente**
Mit dem Erreichen des reglementarischen Rücktrittsalters kann die versicherte Person verlangen, dass die Altersrente längstens bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres aufgeschoben wird, sofern die Erwerbstätigkeit fortgesetzt wird. Der Umwandlungssatz bei Rücktritt nach dem reglementarischen Rücktrittsalter ist im Anhang zum Vorsorgereglement festgelegt. Die Weiterversicherung kann nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin vorgesehen werden.

→ **Freiwillige Weiterversicherung**
Wird das versicherbare Einkommen nach dem 58. Altersjahr um höchstens die Hälfte reduziert, kann die versicherte Person verlangen, die Vorsorge für den bisherigen versicherten Lohn weiterzuführen. Die Weiterversicherung des bisherigen Lohnes kann höchstens bis zum ordentlichen reglementarischen Rentenalter erfolgen. In der Regel werden sämtliche Beiträge (Sparen, Risiko, Verwaltung) für die Weiterversicherung des hypothetischen Lohnbestandteils von den versicherten Person selber getragen. Beiträge des angeschlossenen Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin für die Weiterversicherung des hypothetischen Lohnbestandteils können nur mit deren Zustimmung vorgesehen werden. In diesem Fall wird die Aufteilung im Rahmen der Anschlussvereinbarung geregelt und gilt für alle Versicherten, die von der Weiterversicherung Gebrauch machen.

GEPABU Personalvorsorgestiftung
Schwarztorstrasse 26
CH-3007 Bern
Telefon 031 500 31 21
www.gepabu.ch
info@gepabu.ch