

# Modèle de prévoyance Vita Classic

Avec le modèle de prévoyance Vita, les assurés participent directement et équitablement aux revenus des placements.

## Comment le modèle de prévoyance Vita Classic fonctionne-t-il?

Avec le modèle de prévoyance Vita Classic, la rémunération globale de l'avoir de vieillesse se compose d'une rémunération de base et d'une rémunération supplémentaire. La rémunération de base correspond à la rémunération minimale du régime obligatoire LPP, définie par la loi (taux d'intérêt minimal de la LPP). La rémunération supplémentaire est calculée d'après un mécanisme transparent et traçable et elle est toujours connue à l'avance pour l'année suivante.

Tableau des intérêts

Taux de couverture	Taux d'intérêt de base Régime obligatoire/ Régime surobligatoire	Taux supplémentaire maximum Régime obligatoire/ Régime surobligatoire	
À partir de 130 %	Taux d'intérêt minimal LPP	5,00 %	
À partir de 128 %		4,50 %	
À partir de 126 %		4,00 %	
À partir de 124 %		3,50 %	
À partir de 122 %		3,00 %	
À partir de 120 %		2,50 %	
À partir de 118 %		2,00 %	
À partir de 116 %		1,75 %	
À partir de 114 %		1,50 %	
À partir de 112 %		1,25 %	
À partir de 110 %		1,00 %	
À partir de 108 %		0,80 %	
À partir de 106 %		0,60 %	
À partir de 104 %		0,40 %	
À partir de 102 %		0,20 %	
< 102 %			–
< 100 %		1)	–
< 95 %	2)	–	

1) Régime obligatoire: Taux d'intérêt minimal LPP; régime surobligatoire: 0 %

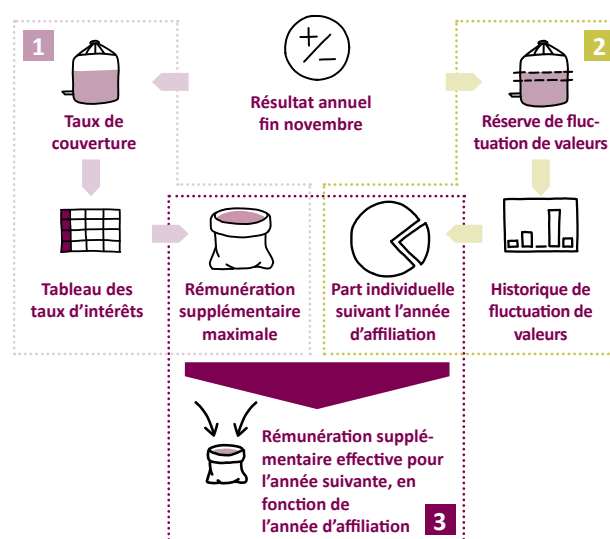
2) Régime obligatoire: Taux d'intérêt minimal LPP moins 0,5%; régime surobligatoire: 0 %

Le fonctionnement du modèle de prévoyance Vita Classic peut être illustré à l'aide d'un grenier. Le taux de couverture correspond au degré de remplissage du grenier – tous les montants supérieurs à un taux de couverture de 100% constituent la réserve de fluctuation de valeurs. La part de la rémunération supplémentaire maximale dépend du taux de couverture au jour de référence fin novembre, ainsi que de la durée d'affiliation de l'entreprise à la Fondation collective Vita. Le taux de couverture doit s'élever au minimum à 102% afin qu'une rémunération supplémentaire puisse être versée aux assurés.

## Trois étapes pour calculer la rémunération supplémentaire effective

**1 Déterminer la rémunération supplémentaire maximale**  
Chaque année fin novembre, la rémunération supplémentaire maximale est déterminée à l'aide du tableau des taux d'intérêts, en fonction du taux de couverture.

**2 Détermination de la part individuelle (sur la rémunération supplémentaire)**  
La part individuelle sur la rémunération supplémentaire dépend de l'année d'affiliation à la Fondation collective Vita, et elle est définie dans l'historique des fluctuations de valeurs. Au bout de cinq années d'affiliation, la rémunération supplémentaire est maximale.



**3 Calcul de la rémunération supplémentaire effective**  
La rémunération supplémentaire effective est obtenue en multipliant la rémunération supplémentaire maximale par la part individuelle sur la constitution de la réserve de fluctuation de valeurs.

## Exemples de calculs de la rémunération supplémentaire (fictifs)

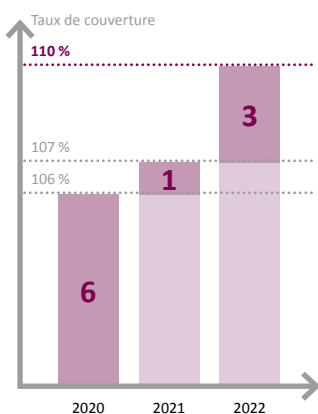
### Évolution positive:

Situation initiale: En 2022, le taux de couverture passe de 107% à 110%. La réserve de fluctuation de valeurs augmente donc de 3.

Toutes les entreprises affiliées n'ont pas contribué à la même hauteur à cette évolution positive. Cet exemple chiffré fictif illustre le calcul des parts individuelles de façon schématisée: les entreprises qui se sont affiliées à la Fondation collective Vita en 2020 ou avant ont droit à la rémunération supplémentaire maximale, conformément aux dispositions transitoires.

Pour un taux de couverture de 110%, la rémunération supplémentaire maximale s'élève à 1% d'après le tableau des taux d'intérêts. Les entreprises qui se sont affiliées à la Fondation collective Vita après 2020 ont apporté une moindre contribution à l'évolution positive du taux de couverture et à la constitution de la réserve de fluctuation de valeurs. Par conséquent, elles reçoivent uniquement une part de la rémunération supplémentaire maximale. Les entreprises arrivées en 2021 peuvent prétendre au total à 40% (2021 et 2022) de la rémunération supplémentaire maximale, qui s'élève à 1%. Par conséquent, elles reçoivent une rémunération supplémentaire de 0,4%. Les entreprises qui intégreront la fondation en 2022 auront droit à 30% (2022), ce qui correspond à une rémunération supplémentaire de 0,3%.

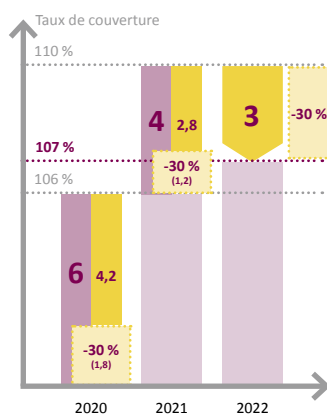
### Évolution positive



Rémunération supplémentaire 2023 selon l'année d'affiliation

1,0%	0,4%	0,3%
Rémunération supplémentaire max. taux de couverture de 110%	40% de cette valeur ((1+3)/10)	30% de cette valeur (3/10)

### Évolution négative



Rémunération supplémentaire 2023 selon l'année d'affiliation

0,6%	0,24%	0%
Rémunération supplémentaire max. taux de couverture de 107%	40% de cette valeur (2,8/7)	Aucune rémunération supplémentaire

### Évolution négative

Situation initiale: En 2022, le taux de couverture passe de 110% à 107%. Par conséquent, la réserve de fluctuation de valeurs recule à 3.

Les adhérents arrivés en 2022 ne peuvent pas prétendre à la rémunération supplémentaire en 2023, puisque l'évolution durant leur année d'affiliation a été négative.

Même en cas d'évolution négative, nous ciblons une participation équitable des adhérents et par conséquent, le recul de la réserve de fluctuation de valeurs est proportionnel à la part de la réserve de fluctuation de valeurs des années précédentes. En tenant compte de cette réduction, les adhérents arrivés en 2021 recevront une part de la rémunération supplémentaire maximale réduite en conséquence. Les adhérents arrivés avant fin 2020 recevront la rémunération supplémentaire maximale. Cette réduction rétroactive n'a aucune influence sur les rémunérations déjà versées. Elle sert uniquement à la mise à jour informatique de l'historique des fluctuations de valeurs.

### Fondation collective Vita – sur la voie d'une plus grande équité intergénérationnelle

Avec la Fondation collective Vita, vous choisissez une partenaire responsable pour votre prévoyance. Elle propose des solutions de prévoyance à la fois modernes, tournées vers l'avenir et équitables, qui s'adaptent au changement social actuel. La réduction de la redistribution indésirable est le principal objectif de la Fondation collective Vita. La Fondation collective Vita s'engage en faveur de l'équité intergénérationnelle, afin que les entreprises et assurés reçoivent ce qui leur revient.

**Équitable:** Vos collaborateurs doivent recevoir la rémunération à laquelle ils peuvent prétendre.

**Durable:** Vos futurs collaborateurs également – les générations de demain – doivent eux aussi pouvoir compter sur une solution de prévoyance attractive.

**Flexible:** Que votre entreprise soit grande ou petite, la solution de prévoyance professionnelle doit s'adapter aux besoins et aux moyens de celle-ci et de vos collaborateurs.

### Vous pouvez compter sur les avantages suivants

- Des rendements stables grâce à une stratégie de placement confirmée, largement diversifiée
- Une participation directe et équilibrée au revenu des placements
- Une rémunération de base et une éventuelle rémunération supplémentaire, définie d'après un mécanisme transparent et communiquée à l'avance pour chaque année