



# Merkblatt über die überobligatorischen Vorsorgelösungen der Stiftung Sozialfonds

Gültig ab 01.01.2022



## Grundsätzliches

Die Stiftung Sozialfonds bietet fünf überobligatorische Vorsorgelösungen an. Diese haben das Ziel, weitergehende Vorsorgebedürfnisse für die Belegschaft kleiner und grosser Unternehmen abzudecken. Ausserdem können individuelle Lösungen für Ihren Betrieb oder spezielle Kaderlösungen realisiert werden. Letztlich sollen die Vorsorgelösungen der Stiftung Sozialfonds die Vorsorgebedürfnisse Ihrer Arbeitnehmer weitgehend abdecken.

Folgende Leistungen und Beiträge sind in den einzelnen Vorsorgeplänen vorgesehen:

## Versicherbarer Lohn

Der minimal versicherbare Lohn sowie die zu versichernde Lohnobergrenze können bei jedem überobligatorischen Vorsorgeplan bis zum maximal versicherbaren Lohn von CHF 417'600.00 frei definiert werden (gesetzliche Mindestversicherung beachten).

Minimal versicherbarer Lohn	ab	CHF 1.00
Maximal versicherbarer Lohn	bis	CHF 417'600.00

## Leistungen im Alter (pro Jahr)

Bei der Stiftung Sozialfonds können die Altersleistungen als Altersrente, als einmaliger Kapitalbezug oder als Kombination der beiden Varianten bezogen werden. Um die Altersleistungen anzuheben, ist es notwendig, die Sparbeiträge zu erhöhen (siehe Abschnitt Beiträge).

Altersrente	6.05 %*	vom Alterskapital
Pensionierten-Kinderrente	20 %	von der Altersrente
Alterskapital	individuell angespartes Kapital	

\***Übergangsbestimmungen:** Der ordentliche Umwandlungssatz wird stufenweise bis ins Jahr 2028 um jährlich 0.10 % auf 5.55 % gesenkt - Siehe Ergänzende Bestimmungen E. 4.

## Leistungen im Invaliditätsfall (pro Jahr)

Folgende Leistungen sind im Invaliditäts- oder im Todesfall vorgesehen:

Vorsorgeplan	Obli+	Plan 1	Plan 2	Plan 3	Plan 4	in %
Invalidenrente	30 %	35 %	40 %	50 %	60 %	des versicherten Lohnes
Invalidenkinderrente	6 %	6 %	8 %	10 %	10 %	
Beitragsbefreiung (Risiko- und Altersvorsorge)	vollumfänglich versichert					

## Leistungen im Todesfall einer aktiv versicherten Person (pro Jahr)

Folgende Leistungen sind im Todesfall für aktive versicherte Personen vorgesehen:

Vorsorgeplan	Obli+	Plan 1	Plan 2	Plan 3	Plan 4	in %
Lebenspartnerrente	20 %	28 %	36 %	40 %	50 %	des versicherten Lohnes
Waisenrente	6 %	6 %	8 %	10 %	10 %	
Todesfallkapital (Weitere Infos Seite 5)	Altersguthaben am Todestag garantiert, falls versichert					

## Leistungen im Todesfall eines Rentenbezügers (pro Jahr)

Folgende Leistungen sind im Todesfall eines Alters- bzw. Invalidenrentners vorgesehen:

Lebenspartnerrente	60 % (*2/3)	der zuletzt bezogenen Alters- / IV-Rente
Waisenrente	20 %	der zuletzt bezogenen Alters- / IV-Rente
*je nach Vorsorgeplan		

## Beiträge (pro Jahr)

Die Höhe der Sparbeiträge können bei jedem überobligatorischen Vorsorgeplan von 8 bis 20 % individuell festgelegt werden. Altersabstufungen sind ebenfalls möglich.

Sparbeiträge	8 - 20 %	des versicherten Lohnes
Risikobeiträge	-	abhängig von Vorsorgeplan und Branche
Verwaltungskostenbeitrag	CHF 180.00	pauschal pro versicherte Person

## Wieso eine überobligatorische Vorsorgelösung

- **Schliessen von Vorsorgelücken**

Oftmals reichen die 1. Säule und die obligatorische betriebliche Personalvorsorge als Vorsorgeschutz für die einzelnen Arbeitnehmer nicht aus. Die Hauptgründe sind, dass sich die Leistungen aus der 1. Säule im Rahmen der Existenzsicherung auf ein bestimmtes Maximum beschränken und in der obligatorischen Grundversicherung der betrieblichen Personalvorsorge unter anderem aufgrund entsprechender Grenzwerte relativ geringe Leistungen fliessen. Überobligatorische Vorsorgelösungen sind somit von zentraler Bedeutung für jeden Arbeitnehmer.

- **Todesfallkapital wird zusätzlich ausbezahlt**

Stirbt eine versicherte Person, so wird ein Todesfallkapital fällig. Das Todesfallkapital entspricht dem im Zeitpunkt des Todes angesammelten Altersguthabens abzüglich des Barwertes zur Finanzierung allfälliger Hinterlassenenrenten. Falls keine Hinterlassenenrenten fällig werden (z.B. alleinstehende Person ohne Kinder), entspricht das Todesfallkapital dem vorhandenen Altersguthaben, ansonsten wird das Altersvorsorgeguthaben zur Finanzierung der Hinterlassenenrenten eingezogen. Im Vorsorgeplan kann auf Wunsch das vorhandene Altersguthaben ohne Abzug des Barwertes der Hinterlassenenrenten versichert werden. Somit wird in jedem Fall zusätzlich zu allfälligen Hinterlassenenrenten das angesparte Altersguthaben an die Hinterbliebenen ausbezahlt. Für die Hinterbliebenen bedeutet dies, dass in jedem Fall ein zusätzliches Kapital zur Verfügung steht, um gewissen finanziellen Verpflichtungen (bspw. Abzahlung Hypothek) nachkommen zu können.

- **Steuern sparen – Beiträge sind vom steuerbaren Einkommen abziehbar**

In Liechtenstein kennt man grundsätzlich keine steuerprivilegierte 3. Säule. Dies führt dazu, dass die Versicherungsprämien in der 3. Säule nur im Rahmen der allgemeinen Versicherungsabzüge vom steuerbaren Einkommen abgezogen werden können, welche ohnehin in der Regel ausgeschöpft sind. Hingegen sind Beiträge der betrieblichen Personalvorsorge bis zu 20 % vom unselbständigen und selbständigen Erwerb sowie von Erwerb ersatzeinkünften abziehbar, sofern diese der Vorsorge dienen. Aus steuerlicher Sicht ist es somit von Vorteil, eine gute Vorsorgelösung in der 2. Säule zu haben.

## Weitere vorteilhafte Vertragsbestandteile

- **Lernende sind prämienbefreit versichert**

Lernende sind gem. Reglement Art. 7 Abs. 4 nicht pensionskassenpflichtig. Da diese Beschäftigten grundsätzlich ebenfalls einen Vorsorgeschutz benötigen, versichert der Sozialfonds die Lernenden freiwillig und prämienbefreit. Im Invaliditätsfall erhält eine lernende Person bei voller Invalidität eine jährliche Invalidenrente von CHF 10'000.00.

- **Mindestverzinsung**

Als einzige liechtensteinische Pensionskasse sieht die Stiftung Sozialfonds eine reglementarische Mindestverzinsung der Alterskapitalien vor.

## Sinnvolle Vorsorgelösungen eines Unternehmens

In der betrieblichen Personalvorsorge herrscht der Grundsatz der Kollektivität. Dies bedeutet, dass aus Sicht des Gesetzgebers alle Personen bzw. Personengruppen innerhalb eines Betriebes gleich behandelt werden müssen. Aus der Vorsorgeperspektive gesehen macht es Sinn, Personengruppen zu bilden, welche eines ähnlichen Vorsorgeschatzes bedürfen. Für die einzelnen Personengruppen können anschliessend gezielte Vorsorgelösungen ausgearbeitet werden. Beispiele für Personengruppen sind Geschäftsleitung, Kader, verheiratete Mitarbeitende, nicht verheiratete Mitarbeitende usw.

## Übersicht Merkblätter

### Arbeitnehmer

- Merkblatt über die Leistungen der Stiftung Sozialfonds
- Merkblatt über die frühzeitige Pensions- / Alterseinkommensplanung
- Merkblatt über die Vor- und Nachteile des Kapital- oder Rentenbezugs
- Merkblatt über den Vorsorgeausweis

### Arbeitgeber

- Merkblatt über die obligatorische Vorsorgelösung der Stiftung Sozialfonds
- Merkblatt über die überobligatorischen Vorsorgelösungen der Stiftung Sozialfonds
- Merkblatt über die Pensionskassenabrechnung bei der Stiftung Sozialfonds
- Merkblatt über den Jahresabschluss bei der Stiftung Sozialfonds
- Merkblatt über die Beitragspflicht Sozialversicherungen

**Wichtiger Hinweis:** Die Stiftung Sozialfonds übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität dieser Angaben. Massgebend sind ausschliesslich die geltenden Gesetze, Verordnungen und Reglemente.



**Stiftung Sozialfonds**

St. Martins-Ring 73  
LI-9492 Eschen

Telefon 00423 375 09 09  
Fax 00423 375 09 10

[www.sozialfonds.li](http://www.sozialfonds.li)

[info@sozialfonds.li](mailto:info@sozialfonds.li)

**Kontaktieren Sie uns! Wir beraten Sie gerne.**