

Modèle de rémunération valable à partir du 1^{er} janvier 2026

Le Conseil fédéral fixe le taux d'intérêt minimal LPP. Il prescrit donc la rémunération que doit verser une institution de prévoyance à ses assurés sur leurs avoirs de vieillesse LPP chaque année. Le taux d'intérêt versé sur la part obligatoire et celui versé sur la part surobligatoire des avoirs de vieillesse sont fixés par le Conseil de fondation tous les ans.

Le Conseil de fondation a déclaré son intention d'intéresser l'avoir de vieillesse des assurés ainsi que d'autres capitaux de prévoyance

selon un mécanisme prédéfini, ce qui accroîtra la transparence et la traçabilité du processus.

Plus le taux de couverture est élevé, plus la rémunération globale l'est aussi. Pour l'essentiel, le taux de couverture dépend du produit des placements réalisés par la Fondation.

La rémunération globale des degrés 4 et 5 dépend directement de la sous-stratégie correspondante «Régime obligatoire» et «Régime surobligatoire».

Classe d'âge	Prévisions pour le taux de couverture au 31.12 (Décision CF mi-déc.)	Rémunération de base et supplémentaire (part obligatoire)	Rémunération de base et supplémentaire (part surobligatoire)
5	> 114,0 %	Performance de la sous-stratégie Régime obligatoire au 30.11 déduction 1,5 %	Performance de la sous-stratégie Régime surobligatoire au 30.11 déduction 0,75 %
4	> 110,5 %	Performance de la sous-stratégie Régime obligatoire au 30.11 déduction 2,25 %	Performance de la sous-stratégie Régime surobligatoire au 30.11 déduction 1,50 %
3	> 107,0 %	Taux d'intérêt minimal LPP + 0,25 %	Taux d'intérêt minimal LPP + 1,00 %
2	> 104,0 %	Taux d'intérêt minimal LPP	Taux d'intérêt minimal LPP + 0,50 %
1	≥ 100,0 %	Taux d'intérêt minimal LPP	Taux d'intérêt minimal LPP
0	< 100,0 %	Taux d'intérêt minimal LPP*	De 0 % au taux d'intérêt minimal LPP

* Associé à d'autres mesures d'assainissement, un taux inférieur de 0,5% max. au taux d'intérêt minimal LPP est possible.

La rémunération globale des degrés 4 et 5 correspond à la performance de la sous-stratégie «Régime obligatoire» ou «Régime surobligatoire», déduction faite d'un pourcentage (notamment pour les pertes liées aux départs à la retraite, la constitution nécessaire de réserves pour fluctuations de valeurs/de provisions, et en vue de la garantie de l'équilibre financier).

Le montant de la rémunération des degrés 4 et 5 correspond au moins à celle du degré 3.

Une rémunération complémentaire n'est versée que si pour l'année concernée, la performance de placement atteint au moins le niveau de la rémunération minimale LPP.

Exemple 1 (à partir du 01.01.2026, degré 3)

Si le taux de couverture au 31 décembre est de 108 %, alors la rémunération (état en 2026) est de 1,50 % (avoir de vieillesse obligatoire) et de 2,25 % (avoir de vieillesse surobligatoire).

Exemple 2 (à partir du 01.01.2026, degré 5)

Le taux de couverture au 31 décembre est par exemple de 114,5 %, la performance de la sous-stratégie «Régime obligatoire» s'établit à 4,5 % et celle de la sous-stratégie «Régime surobligatoire», à 5,2 %. Dans ce cas, la rémunération suivante s'applique:

- Avoir de vieillesse obligatoire 3,0 % (4,5 % moins 1,5 %)
- Avoir de vieillesse surobligatoire 4,45 % (5,2 % moins 0,75 %)

Pour la rémunération des réserves de contributions de l'employeur et des fonds libres, le Conseil de fondation se réfère au taux d'intérêt minimal LPP en vigueur. Le taux d'intérêt minimal pour ces fonds devrait s'élever à 50 % du taux d'intérêt minimal LPP. Le montant définitif n'est fixé par le Conseil de fondation qu'en fin d'année en tenant compte du taux de couverture et à condition que la performance des placements atteigne au moins la rémunération minimale LPP.

Mentions légales

Le Conseil de fondation se réserve expressément le droit de déroger à ce mécanisme ou de le modifier, notamment dans les cas suivants:

- évolution de la structure des assurés;
- si l'équilibre financier de la fondation ne peut plus être garanti;
- situations extrêmes sur les marchés financiers ou
- baisse du taux d'intérêt technique.

Le Conseil de fondation s'écartera en outre du modèle de rémunération

- s'il risque d'enfreindre le cadre légal (notamment l'art. 46 OPP 2); ou
- si les prescriptions de la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS PP) restreignent l'application du modèle de rémunération (voir notamment la limite supérieure annuelle de la CHS concernant la rémunération des avoirs de vieillesse et les améliorations des prestations).

Le Conseil de fondation

Winterthur, le 11 juin 2026