



Merkblatt

Wissenswertes zur Lohndefinition in der beruflichen Vorsorge

Lohnmeldung in der beruflichen Vorsorge

Grundlage für die Bestimmung des massgebenden Lohnes in der beruflichen Vorsorge bildet grundsätzlich der AHV-Lohn gemäss Bundesgesetz über die AHV. In der Regel wird dabei zu Beginn jedes Kalenderjahres auf den voraussichtlichen AHV-Jahreslohn abgestellt, d.h. auf den letztbekanntesten AHV-Lohn unter Berücksichtigung der für das laufende Jahr bereits vereinbarten Änderungen.

Welcher Lohn muss der AHV gemeldet werden?

Folgende Entgelte gehören zum AHV-Jahreslohn:

- Stunden-, Tag-, Wochen- und Monatslöhne usw. sowie Stück- (Akkord-) und Prämienlöhne, einschliesslich Prämien und Entschädigungen für Überzeitarbeit, Nacharbeit und Stellvertreterdienste;
 - Orts- und Teuerungszulagen;
 - Gratifikationen (inkl. Bonus), Dienstaltersgeschenke, Treue- und Leistungsprämien usw.;
 - geldwerte Vorteile aus Mitarbeiterbeteiligungen;
 - regelmässige Naturalbezüge wie Verpflegung und Unterkunft, Privatbenützung von Dienstautos, Dienstwohnungen usw.;
 - Provisionen und Kommissionen;
 - Lohnfortzahlungen infolge Unfall oder Krankheit (ausser Versicherungsleistungen);
 - Lohnfortzahlungen und Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft;
 - von Arbeitgebenden bezahlte Arbeitnehmerbeiträge für die AHV, IV, EO oder ALV;
 - Ferien- und Feiertagsentschädigungen;
 - Taggelder der IV und der Militärversicherung.
- (Diese Aufzählung ist nicht abschliessend.*)

Welcher Lohn muss nicht der AHV gemeldet werden und ist somit auch nicht in der beruflichen Vorsorge zu berücksichtigen?

Familienzulagen (Kinder-, Ausbildungs-, Haushaltungs-, Heirats-, Geburtszulagen) im orts- oder branchenüblichen Rahmen.
(Diese Aufzählung ist nicht abschliessend.*)

Kann in der beruflichen Vorsorge vom massgebenden Lohn der AHV abgewichen werden?

Die Vorsorgeeinrichtung kann in ihrem Reglement (gemäss Art. 3 BVV 2) vom massgebenden Lohn der AHV abweichen, indem sie

- Lohnbestandteile weglässt, die nur gelegentlich anfallen;
- den koordinierten Jahreslohn zum Voraus aufgrund des letzten bekannten Jahreslohnes bestimmt; sie muss dabei die für das laufende Jahr bereits vereinbarten Änderungen berücksichtigen;
- bei Berufen, in denen der Beschäftigungsgrad oder die Einkommenshöhe stark schwanken, die koordinierten Löhne pauschal nach dem Durchschnittslohn der jeweiligen Berufsgruppe festsetzt.

Wie lautet die Jahreslohndefinition in den Vorsorgereglementen der AXA CH-Sammelstiftungen?

(Ziffer 12 Punkt 1 des Vorsorgereglements)

Als Jahreslohn gilt der letztbekannteste AHV-Lohn unter Berücksichtigung der für das laufende Jahr bereits vereinbarten Änderungen.

Soweit im Vorsorgeplan nicht anders geregelt, werden Vergütungen, die nur gelegentlich anfallen, nicht berücksichtigt. Als solche gelten im Sinne dieses Reglements

- *einmalige oder nicht vorhersehbare oder nicht regelmässig ausgerichtete Sondervergütungen, Gratifikationen und Boni,*
- *Dienstaltersgeschenke, sofern sie nicht häufiger als alle fünf Jahre ausgerichtet werden.*

Die gelegentlich anfallenden Lohnbestandteile sind abschliessend aufgeführt. Sie können bei Bedarf im Vorsorgeplan eingeschlossen werden.

* Eine detailliertere Beschreibung des für die AHV massgebenden Lohnes ist im Merkblatt 2.01 auf <https://www.ahv-iv.ch/p/2.01.d> zu finden.

Beispiele für gelegentlich anfallende Lohnbestandteile:

- Dienstaltersgeschenke, sofern sie nicht häufiger als alle fünf Jahre ausgerichtet werden;
- einmalige Vergütungen: Welcome-Bonus, Abgangsentschädigung;
- nicht vorhersehbare Vergütungen: unterjährige Spontanprämien des Arbeitgebers für ausserordentliche Leistungen der Arbeitnehmer;
- nicht regelmässig ausgerichtete Vergütungen: anlässlich eines Firmenjubiläums an die Arbeitnehmenden ausgerichtete Sondervergütungen.

Müssen variable Vergütungen wie Leistungslohn, Boni oder Gratifikationen berücksichtigt werden?

Regelmässig ausgerichtete variable Vergütungen wie Leistungslohn, Boni oder Gratifikationen gehören zum AHV-Lohn und sind bis zum oberen BVG-Grenzbetrag (300% der maximalen AHV-Altersrente) zwingend zu berücksichtigen. Im überobligatorischen Bereich können sie im Vorsorgeplan ausgeschlossen werden (mittels Beschluss der Personalvorsorge-Kommission).

Als regelmässig ausgerichtet gelten zum Beispiel:

- Auszahlungen, die 3 Jahre in Folge auf Firmenebene ausgerichtet werden. Arbeitsvertragliche Regelungen (Freiwilligkeit gemäss Arbeitsvertrag, Vorbehalt der Freiwilligkeit in Abrechnung usw.) sind in einem solchen Fall nicht massgebend. Ein weiteres Beispiel: Auch ein Bonus, welcher alle 2 Jahre ausbezahlt wird, gilt als regelmässig;
- arbeitsvertraglich zugesicherte variable Vergütungen ohne einmaligen Charakter.

Die ausgerichteten Vergütungen können ergebnisabhängig in ihrer Höhe schwanken bzw. auch entfallen.

Wann gelten variable Vergütungen als regelmässig ausgerichtet und sind in der beruflichen Vorsorge zu berücksichtigen?

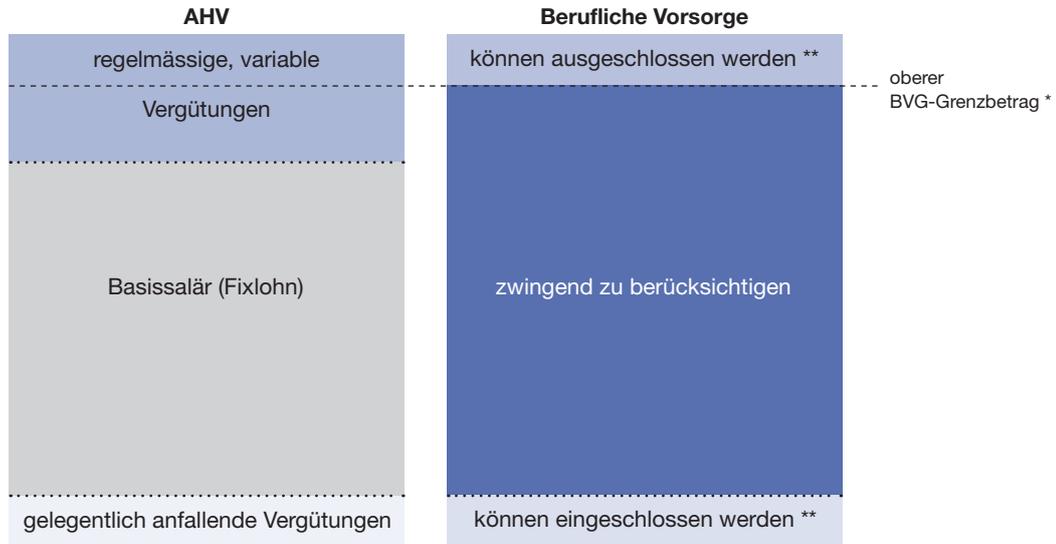
- Wenn die Salärpolitik in der Firma bekannt ist (zum Beispiel bei bestehenden Firmen): ab der ersten Auszahlung (auch für Neueintritte).
- Wenn die Salärpolitik in der Firma noch nicht bekannt ist (zum Beispiel bei Neugründungen oder Änderungen des Salärsystems): spätestens ab der vierten Auszahlung in Folge.

Wer entscheidet über die Definition des Jahreslohns?

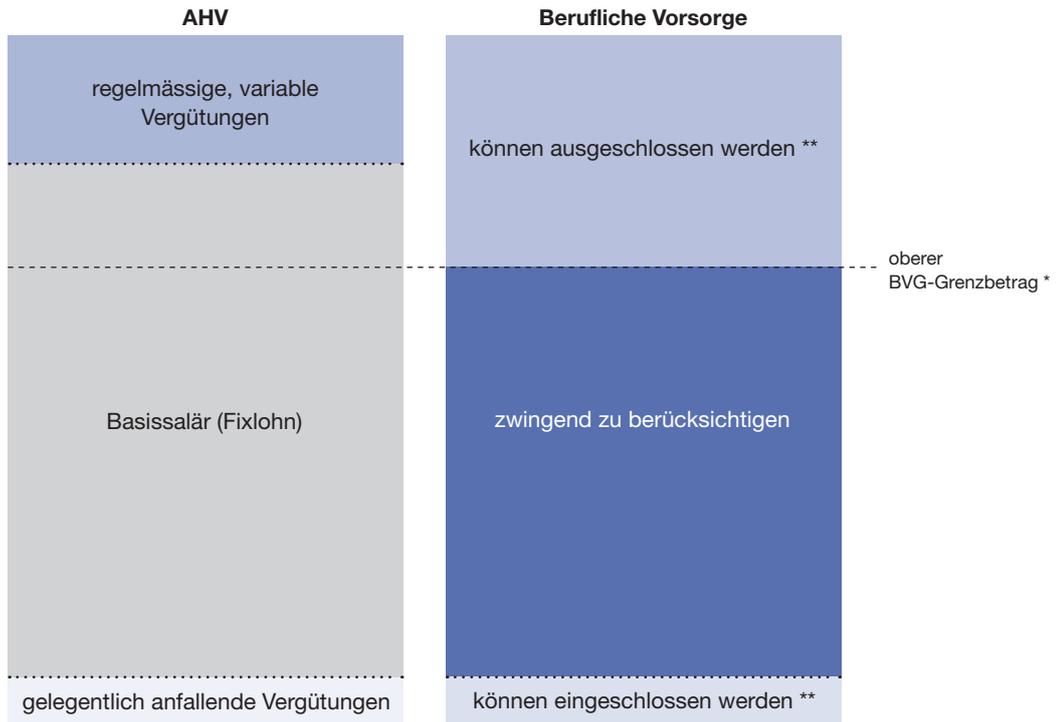
Die Personalvorsorge-Kommission entscheidet im Rahmen der gesetzlichen und reglementarischen Möglichkeiten. Die vorsorgewerkspezifische Regelung wird in ihrem Vorsorgeplan festgehalten. Ihr Berater unterstützt Sie gerne.

Grafische Darstellung des massgebenden Lohnes

Beispiel 1: Basissalär < oberer BVG-Grenzbetrag *



Beispiel 2: Basissalär > oberer BVG-Grenzbetrag *



* 300% der maximalen AHV-Altersrente

** auf Stufe Vorsorgeplan