



# 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?**

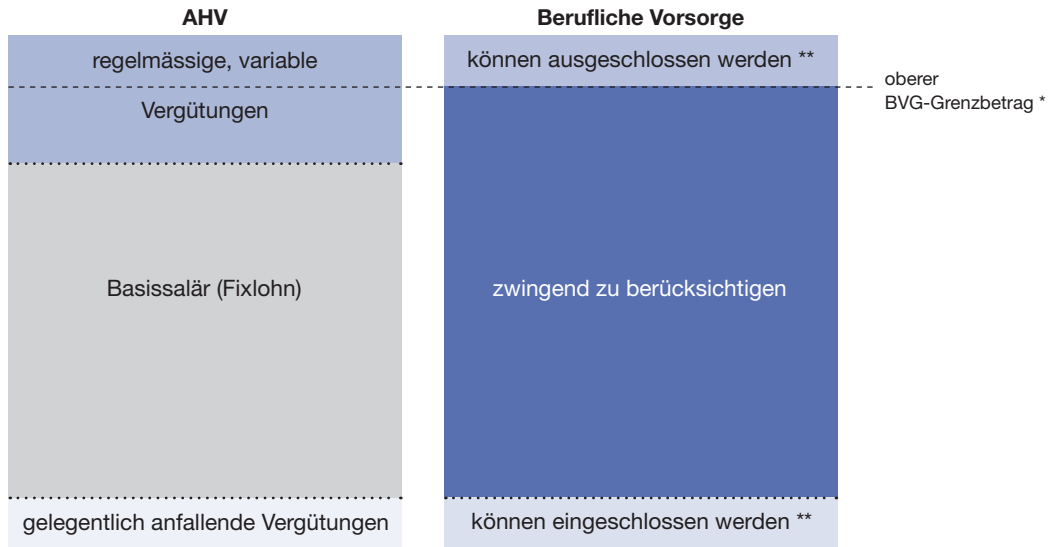
- Wenn die Salärpolitik in der Firma bekannt ist (zum Beispiel bei bestehenden Firmen): ab der ersten Auszahlung (auch für Neueintritte).
- Wenn die Salärpolitik in der Firma noch nicht bekannt ist (zum Beispiel bei Neugründungen oder Änderungen des Salärsystems): spätestens ab der vierten Auszahlung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

**Wer entscheidet über die Definition des Jahreslohns?**

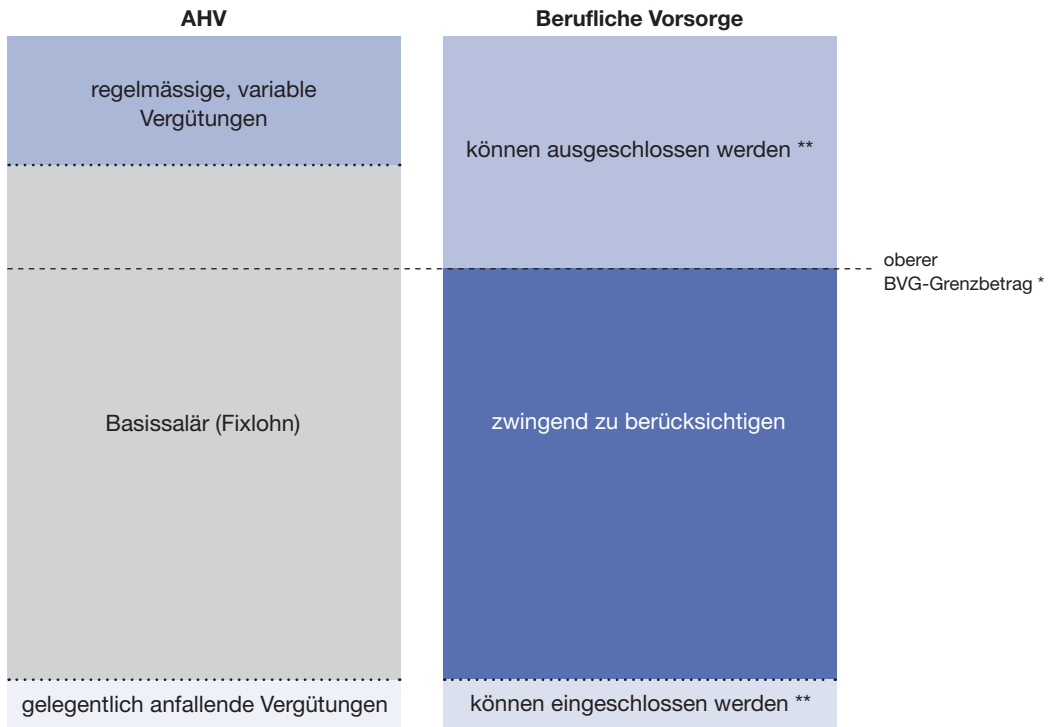
Die Personalvorsorge-Kommission entscheidet im Rahmen der gesetzlichen und reglementarischen Möglichkeiten. Die vorsorgewerkspezifische Regelung wird in ihrem Vorsorgeplan festgehalten. Ihr Berater unterstützt Sie gerne.

## 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