



Mit der richtigen Kadervorsorge AHV-Beiträge einsparen

Von Gesetzes wegen muss in der beruflichen Vorsorge nur ein Einkommen bis zur dreifachen maximalen AHV-Altersrente versichert werden. Dass die Versicherten und insbesondere die Kadermitarbeitenden ein Interesse daran haben, auch die übersteigenden Lohnteile zu versichern, ist naheliegend. Nachfolgend wird aufgezeigt, wie eine konstante Erwerbsersatzquote (Renteneinkommen im Vergleich zum AHV-pflichtigen Lohn) aus der ersten und zweiten Säule erreicht werden kann und was bei der Versicherung des Bonus zu beachten ist.

■ Von Dr. Brigitte Terim



Ausgangslage

Das Ziel der beruflichen Vorsorge ist – zusammen mit den Leistungen der AHV/IV –, die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise zu ermöglichen (Art. 113 BV). Dabei werden die Risiken Alter (Pensionierung), Tod und Invalidität versichert. Gemäss Gesetz muss nur der AHV-pflichtige Lohn bis aktuell CHF 86 040.–¹ versichert werden. Ein weitergehender Schutz liegt in der Eigenverantwortung bzw. ist gesetzlich nicht vorgeschrieben, weshalb die Formulierung «in angemessener Weise» gewählt wurde.

Unselbstständige Erwerbstätige sind in der Vorsorgeeinrichtung ihres Betriebs versichert.² Sie können ihre Vorsorgeeinrichtung nicht wählen. Allerdings sind im obersten Organ der Vorsorgeeinrichtung die Arbeitnehmenden und -gebenden zu gleichen Teilen vertreten. Dem obersten Organ obliegt die

Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge, wobei der Gestaltungsfreiraum sehr gross ist. Das Gesetz definiert in der beruflichen Vorsor-

ge nicht nur die Mindestleistungen, sondern auch die maximalen Leistungen. Abbildung 1 zeigt den Gestaltungsfreiraum der Vorsorgeeinrichtungen. Die meisten Vorsorgeeinrichtungen versichern mehr als nur die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestleistungen. Der gesetzlich vorgeschriebene Teil aller in der beruflichen Vorsorge vorhandenen Guthaben beträgt nur rund 41%, d.h., es wird 2,5-mal so viel gespart wie gesetzlich vorgeschrieben. Dies liegt unter anderem auch daran, dass der versicherbare Lohn nur selten auf CHF 86 040.– begrenzt wird, wovon insbesondere Kadermitarbeitende profitieren.

Typische – aus der Sicht der beruflichen Vorsorge relevante – Merkmale von Kadermitarbeitenden sind:

- ein höherer AHV-pflichtiger Lohn
- ein leistungsabhängiger, variabler Lohnteil (Bonus)

Versicherungsschutz für Lohnteile über CHF 86 040.–

Selbst wenn im Vorsorgeplan der ganze AHV-pflichtige Lohn versichert wird,³ sinkt die Erwerbsersatzquote mit zunehmendem Lohn, da die AHV-/IV-Renten auf aktuell CHF 28 680.– begrenzt sind. So beträgt die Erwerbsersatzquote in einem BVG-Plan ohne Lohnbegrenzung bei einem Lohn von CHF 86 040.– noch 62%,⁴ bei einem Lohn von CHF 172 080.– nur noch 52% und bei einem Lohn von CHF 258 120.– nur noch 48% des Lohns (vgl. Abbildung 2; BVG «fortgeführt»).

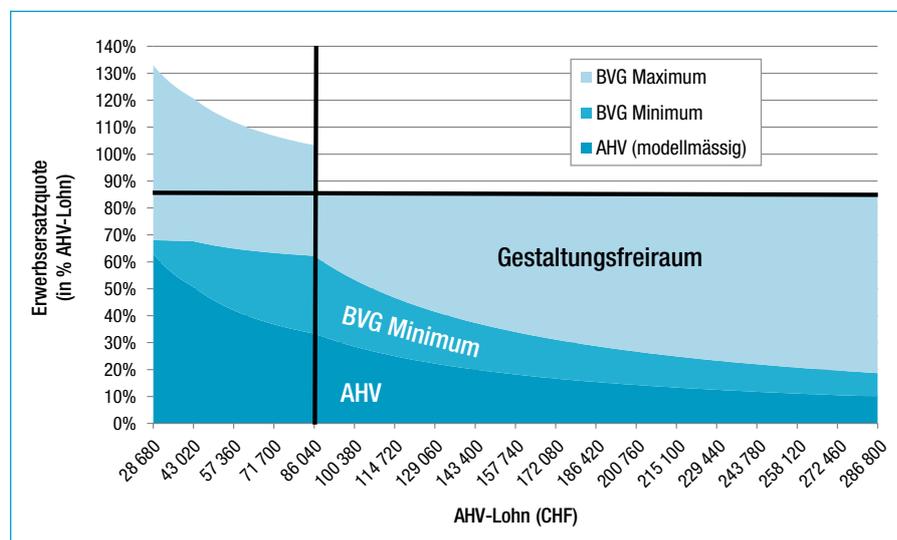


Abbildung 1: Erwerbsersatzquote: Gestaltungsfreiraum in der beruflichen Vorsorge



Möchte man die Erwerbsersatzquote bei 62% konstant halten, müsste der Lohnanteil über CHF 86 040.– höher versichert werden. Auf dem Lohnanteil über CHF 86 040.– wäre eine Zusatzrente von 20% dieses Lohnanteils notwendig, damit die Erwerbsersatzquote konstant bleibt (vgl. Abbildung 2; Zusatzrente 20%). Dies kann erreicht werden, indem die Sparbeiträge auf dem Lohnanteil über CHF 86 040.– höher sind als auf dem unteren Lohnanteil.

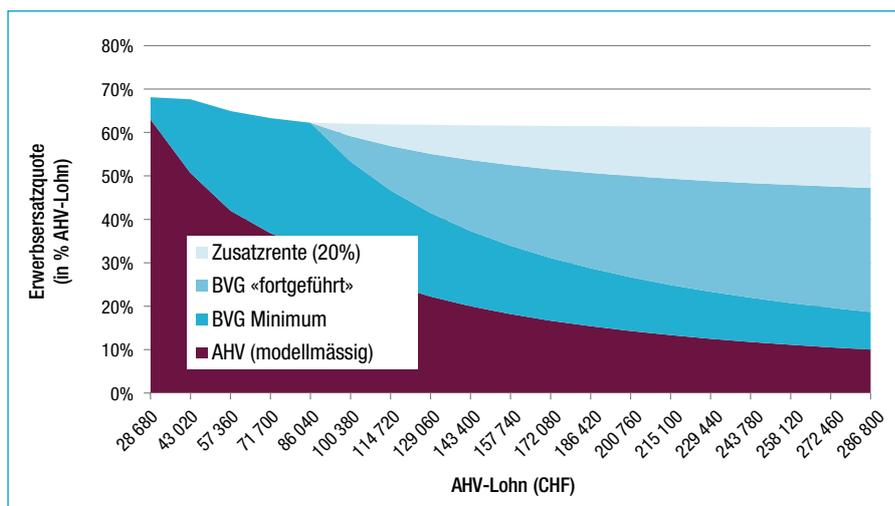


Abbildung 2: Erwerbsersatzquote: konstante Quote dank Zusatzrente

HINWEIS



Damit auch Mitarbeitende mit einem Lohn über CHF 86 040.– einen guten Vorsorge-schutz haben, genügt es a priori nicht, auf eine Begrenzung des versicherbaren Lohns zu verzichten. Für eine konstante Erwerbsersatzquote (= Renteneinkommen im Vergleich zum AHV-pflichtigen Lohn) muss der Lohnanteil über CHF 86 040.– zusätzlich versichert werden.

Versicherungsschutz für variable Lohnanteile

Ein typisches Merkmal von Kaderanstellungen ist der Bonus bzw. ein leistungsabhängiger, variabler Lohnanteil, der einen beträchtlichen Anteil des Gesamteinkommens ausmachen kann. Das Bedürfnis, diesen Lohnanteil zu versichern, ist infolge seiner Höhe naheliegend. Das Problem der Versicherung liegt jedoch darin, dass die Höhe einerseits nicht von vornherein bekannt ist und andererseits stark schwanken kann. Dies bereitet sowohl bei der Beitragserhebung als auch beim Versicherungsschutz Probleme.

Der Versicherungsschutz (die Höhe der Invaliden- und Hinterlassenenleistungen) sollte im Voraus bekannt und möglichst konstant sein. Dies kann grundsätzlich auf folgende zwei Arten erreicht werden:

Die Invaliden- und Hinterlassenenleistungen werden in Abhängigkeit

- des **Zielbonus** definiert,
- des **durchschnittlich ausbezahlten Bonus** der letzten drei oder fünf Jahre definiert.

Die Höhe und die Entrichtung der Sparbeiträge können unterschiedlich festgelegt werden:

- Die Sparbeiträge werden basierend auf dem **Zielbonus** definiert und monatlich erhoben (beachte die Einschränkung unten).

- Die Sparbeiträge werden basierend auf dem **im Vorjahr effektiv ausbezahlten Bonus** definiert und monatlich erhoben.
- Die Sparbeiträge werden basierend auf dem **effektiv ausbezahlten Bonus** definiert und einmalig bei der Auszahlung des Bonus erhoben.

Es erscheint naheliegend, bei der Versicherung des variablen Lohnanteils auf den Zielbonus abzustellen. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass von Gesetzes wegen maximal das AHV-pflichtige Einkommen versichert werden darf (Art. 1 Abs. 2 BVG). Bei dieser Lösung muss deshalb belegt werden können, dass die Zielboni in aller Regel auch tatsächlich ausbezahlt werden. Kann dies nicht nachgewiesen werden, könnte allenfalls auch nur ein bestimmter Prozentsatz (z.B. 75%) des Zielbonus versichert werden. Häufig wird eine solche angepasste Lösung aber aus «psychologischen» Gründen verworfen.

Werden die Sparbeiträge auf der Basis des Vorjahresbonus erhoben, hat dies den Nachteil, dass bei einer Bonusreduktion das Nettoeinkommen «doppelt» sinkt, einerseits durch den tieferen ausbezahlten Bonus, andererseits durch die zu hohen Sparbeiträge, welche sich auf den hohen Vorjahresbonus

beziehen. Bei der Ausgestaltung des Versicherungsschutzes sind beide oben dargestellten Lösungen umsetzbar. Insbesondere werden Invaliden- und Hinterlassenenleistungen in Abhängigkeit des Zielbonus akzeptiert, da die Höhe dieser Leistungen freier gewählt werden kann (vgl.: 60% des Zielbonus ist gleich viel wie 80% des mit 75% gewichteten Zielbonus).

Auch wenn im obersten Organ Einigkeit darüber besteht, auf welche der oben beschriebenen Arten der Bonus versichert werden soll und wie hoch die Sparbeiträge und Versicherungsleistungen sein sollen, gilt es im Vorsorgereglement noch einige Details zu regeln.

- Wie sieht der Versicherungsschutz unmittelbar nach dem Eintritt (d.h. vor einer ersten Bonuszahlung) aus?
- Welche Beiträge werden bei einem Austritt noch erhoben?
- Falls der Bonus nicht einmalig, sondern z.B. in zwei Tranchen ausbezahlt wird, wie werden die Versicherungsleistungen definiert?

Eine sorgfältige Analyse der möglichen Fälle und eine exakte Definition der entsprechenden Beitragserhebung sowie der versicherten Leistungen lohnt sich und erspart mühsame Diskussionen oder gar Streitigkeiten.

PRAXISTIPP



Meines Erachtens die beste Lösung ist die einmalige Erhebung der Sparbeiträge, welche sich auf den effektiv ausbezahlten Bonus beziehen und auch direkt von diesem in Abzug gebracht werden.

HINWEIS



Die Versicherung der variablen Lohnanteile ist für einen guten Vorsorgeschutz notwendig und möglich. Dabei empfiehlt es sich, die Versicherung dieses Lohnanteils separat und detailliert zu regeln.



Ausgestaltung der Kadervorsorge

Bei der Ausgestaltung der Kadervorsorge stellt sich die Frage, ob diese innerhalb der Vorsorgeeinrichtung der Basisvorsorge oder in einer separaten Vorsorgeeinrichtung (Kadervorsorgeeinrichtung) umgesetzt werden soll. Dabei gilt es, verschiedene Punkte zu berücksichtigen, welche hier nur kurz zusammengefasst werden:⁵

- Aus Transparenzgründen ist die Umsetzung innerhalb der Vorsorgeeinrichtung der Basisvorsorge zu wählen. Umgekehrt sollte aus Diskretionsgründen eine Umsetzung innerhalb einer separaten Vorsorgeeinrichtung erfolgen.
- Eine Kadervorsorgeeinrichtung hat typischerweise eine bessere Risikofähigkeit als die Vorsorgeeinrichtung der Basisvorsorge, dies bedeutet aber auch, dass die Auslagerung der Kadervorsorge die Vorsorgeeinrichtung der Basisvorsorge schwächt.
- In einer Kadervorsorgeeinrichtung darf der Betrieb im obersten Organ entsprechend seines Anteils an der Finanzierung vertreten sein, d.h., bei einer überparitätischen Finanzierung hat der Betrieb auch die Mehrheit im obersten Organ.
- Eine Kadervorsorgeeinrichtung verursacht Abgrenzungsprobleme zur Vorsorgeeinrichtung der Basisvorsorge, insbesondere im Hinblick auf eingebrachte Freizügigkeitsleistungen, Einkaufssummen und/oder Vorbezüge für Wohneigentum.

Falls die Kadervorsorgeeinrichtung ausschliesslich Lohnanteile über aktuell CHF 126 900.– versichert,⁶ könnte sie auch individuelle Anlagestrategien (1e-Pläne) anbieten.

Einsparpotenzial bei den AHV-Beiträgen

Da einerseits Lohnanteile über CHF 86 040.– in der AHV nicht mehr rentenbildend sind,⁷ und da andererseits die (Spar-)Beiträge des Betriebs nicht AHV-pflichtig sind, lohnt es sich in diesem Bereich, die Sparbeiträge des Betriebs zu erhöhen und den Bruttolohn dieser Versicherten zu reduzieren. Wie das Beispiel in der Darstellung 3 zeigt, kann damit der Nettolohn der Versicherten erhöht werden, ohne dass der Betrieb mehr bezahlen muss oder die (Spar-)Beiträge in der Kadervorsorge abnehmen. So beträgt in dem Beispiel der Lohn samt Lohnnebenkosten für den Betrieb in beiden Varianten rund CHF 348 000.–, der Beitrag für die Kadervorsorge⁸ ebenfalls einheitlich rund CHF 59 900.–, aber der Kadermitarbeitende hat in der Variante «AG-Finanzierung der Kadervorsorge» einen gut CHF 3000.– höheren Nettolohn.

HINWEIS

Durch eine Erhöhung des Anteils des Betriebs bei der Finanzierung der Kadervorsorge können AHV-Beiträge eingespart werden. Im Ergebnis kann ohne Mehrbelastung des Betriebs – dank entsprechender Reduktion des Bruttolohns – dennoch ein höherer Nettolohn für die Kadermitarbeitenden erreicht werden.



FUSSNOTEN

- 1 Dies entspricht der dreifachen, maximalen AHV-Altersrente. Erreicht das für die AHV-Rente massgebende durchschnittliche jährliche Einkommen diese Grenze, wird bei vollständiger Beitragsdauer die maximale AHV-Altersrente ausgerichtet.
- 2 Falls sie mindestens 18 Jahre alt sind, einen AHV-pflichtigen Jahreslohn von mehr als CHF 21 510.– beziehen und es sich nicht um einen Nebenerwerb einer bereits versorgeversicherten Person handelt.
- 3 Von Gesetzes wegen darf ein AHV-pflichtiger Lohn von maximal CHF 860 400.– in der beruflichen Vorsorge versichert werden. Nachfolgend interessieren wir uns nicht für Löhne über dieser Grenze.
- 4 Bei der Berechnung der Renten aus der beruflichen Vorsorge wurde eine Realverzinsung von 1% angenommen, was der durchschnittlichen Realverzinsung von 1985 bis 2021 entspricht.
- 5 Eine etwas detailliertere Analyse findet sich im Artikel «Zusammenspiel von Basis- und Kadervorsorge – Wo liegen die Knackpunkte», welcher in der Schweizer Personalvorsorge 01–19 erschienen ist.
- 6 Diese Lohnanteile sind durch den Sicherheitsfonds nicht mehr versichert.
- 7 Vgl. Fussnote 1.
- 8 Hier wird angenommen, dass der Lohnanteil über CHF 86 040.– in der Kadervorsorge versichert wird.



AUTORIN

Brigitte Terim, Dr. sc. Math. ETH, ist Pensionskassenexpertin SKPE bei der Allvisa AG. Sie ist zudem Dozentin und Prüfungsexpertin in der Ausbildung für Pensionskassenexpertinnen/-expertinnen und unterrichtet an der FHLU.

Variante «paritätische Finanzierung»: Bruttolohn CHF 300 000.–				
Abzüge/Aufwand Betrieb	Massgebender Lohn	Satz	Abzug AN	Aufwand AG
Beiträge AHV, IV, EO, ALV	CHF 148 200.–	12,8%	-9 485	9 485
Beiträge AHV, IV, EO, ALV	CHF 151 800.–	11,6%	-8 804	8 804
Beitrag Kadervorsorge	CHF 213 960.–	28,0%	-29 954	29 954
Nettolohn AN/(Lohn + Lohnnebenkosten) AG			251 756	348 244
Variante «AG-Finanzierung der Kadervorsorge»: Bruttolohn CHF 271 500.–				
Abzüge/Aufwand Betrieb	Massgebender Lohn	Satz	Abzug AN	Aufwand AG
Beiträge AHV, IV, EO, ALV	CHF 148 200.–	12,8%	-9 485	9 485
Beiträge AHV, IV, EO, ALV	CHF 123 300.–	11,6%	-7 151	7 151
Beitrag Kadervorsorge	CHF 185 460.–	32,3%	0	59 904
Nettolohn AN/(Lohn + Lohnnebenkosten) AG			254 864	348 040

Abbildung 3: Einsparpotenzial bei den AHV-Beiträgen