

## Hinweis der SKPE Arbeitsgruppe internationale Rechnungslegung zu IAS 19R

### Ausgangslage:

Im bisherigen IAS19-Standard wurde der Umgang mit Arbeitnehmer-Beiträgen nicht explizit geregelt. Aufgrund der zentralen Stellung der Arbeitnehmer-Beiträge von Schweizer-Vorsorgeplänen hat sich in der Vergangenheit folgende Praxis entwickelt.

1. Bewertung von Vorsorgeverpflichtungen nach IAS19 (DBO):  
Zukünftige Mehrbeiträge der Arbeitnehmer . beispielsweise aufgrund von steigenden Spargutschriften bei Beitragsprimat-Plänen oder Lohnwachstum . wurden in der bisherigen Bewertung der Vorsorgeverpflichtungen nach IAS19 bereits teilweise antizipiert. Diese Antizipation von zukünftigen Mehrbeiträgen der Arbeitnehmer führte (neben anderen Faktoren) dazu, dass die DBO höher war als die statistische Freizügigkeitsleistung.
2. Finanzierung der Vorsorgeverpflichtungen bzw. Dienstzeitaufwand (Service-Cost):  
Die Arbeitnehmer-Beiträge wurden . wie nun in IAS19R.92 explizit aufgenommen und bestätigt . von den für die Finanzierung der gesamten Vorsorgeverpflichtungen notwendigen Kosten (Gross Service-Cost) abgezogen.

### IAS 19R und die Auswirkungen auf die Berechnung:

- Im Vergleich zur bisherigen Praxis wird neu in IAS19R.93 geregelt, dass die Mehrbeiträge der Arbeitnehmer als negative Benefits in die Bewertung der DBO mit einfließen sollen, vgl. generell den Artikel von Zanella/Welser in: Der Schweizer Treuhänder 2012/6-7.
- Aufgrund der Vielfalt der CH-Vorsorgepläne ist es nicht möglich, eine einheitliche Berechnungsformel für die Bewertung der Arbeitnehmer-Beiträge vorzugeben. In der SKPE-Arbeitsgruppe besteht Konsens, dass bei der konkreten Berechnung folgende Rahmenbedingungen durch die Aktuarien einzuhalten und zu bestätigen sind:
  1. Die Berücksichtigung der zukünftigen Mehrbeiträge der Arbeitnehmer in der Bewertung darf nicht zu systematischen  $\uparrow$  measurements in der DBO-Fortschreibung führen. Dies bedeutet, dass die innere Logik der PUC-Methode (insbesondere die Fortschreibung und die gleichmässige Verteilung der Kosten (Attribution)) nicht tangiert wird.
  2. Die Berücksichtigung der zukünftigen Mehrbeiträge der Arbeitnehmer in der Bewertung darf nicht dazu führen, dass die neue DBO kleiner als die statistische Freizügigkeitsleistung wird.
  3. Die Berücksichtigung der zukünftigen Mehrbeiträge der Arbeitnehmer in der Bewertung darf nicht dazu führen, dass die neue DBO grösser als die bisherige DBO wird. Im Schlussalter bzw. sobald keine zukünftigen Mehrbeiträge der Arbeitnehmer mehr geleistet werden, muss die neue DBO mit der bisherigen DBO übereinstimmen.
  4. Alle nicht-finanzierten Aufwendungen und Garantien (wie z.B. zu hoher Umwandlungssatz etc.) werden wie bis anhin in der DBO bewertet und somit im vollen Umfang dem Arbeitgeber zugeordnet

### IAS 19R und die Auswirkungen auf die Resultate:

Die Berücksichtigung der zukünftigen Mehrbeiträge der Arbeitnehmer in der Bewertung der Vorsorgeverpflichtungen wird bei einer Vielzahl von CH-Vorsorgeplänen

1. zu einer moderaten Reduktion der bisherigen DBO führen.  
Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Reduktion der DBO mit zunehmendem Alter des Bestandes abnimmt.
2. zu einer Zunahme der für den Arbeitgeber relevanten Service-Cost führen.  
Da sich die DBO im Schlussalter durch die Berücksichtigung der Arbeitnehmer-Beiträge nicht verändern (vgl. Rahmenbedingungen) und die per Stichtag ermittelte DBO tendenziell reduziert wird, muss dies zu einer Zunahme der für die Finanzierung der zukünftigen Leistung notwendigen Service-Cost für den Arbeitgeber führen.

Mit anderen Worten: In der bisherigen Praxis wurden zukünftige Mehrbeiträge der Arbeitnehmer in der heutigen Bewertung der Vorsorgeverpflichtungen (= Arbeitgeber) berücksichtigt. Diese höheren Vorsorgeverpflichtungen führten jedoch in der Zukunft zu entsprechend tieferen Kosten für den Arbeitgeber. Neu werden die zukünftigen Mehrbeiträge der Arbeitnehmer nicht mehr in die Bewertung einfließen, aber dafür wird die zukünftige Finanzierung der Vorsorgeleistungen entsprechend teurer.