

# Beteiligungspläne und Steuerfolgen

**BRENNPUNKT STEUERN** Mitarbeiteraktien und -optionen als leistungsabhängiger Lohnanteil – Behandlung von Verkaufsgewinn oder Kapitalverlust

**MONIKA GAMMETER UTZINGER**

Im Zuge der polarisierenden Bonidiskussionen liegt es je länger je mehr im Trend, leitenden Angestellten als Teil der variablen und performanceabhängigen Entlohnung Aktien oder Call-Optionen des Arbeitgeberunternehmens oder der Konzernmutter abzugeben, welche während einer gewissen Zeit gesperrt, d.h. nicht veräusserbar, sind. Diese Entlohnungsform steht im Einklang mit einer längerfristigen Anbindung des Mitarbeiters an das Unternehmen und der Förderung eines im strategischen Interesse des Unternehmens liegenden, nachhaltigen Engagements der an den Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen partizipierenden Angestellten. Wer an einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilnimmt, sollte sich mit Vorteil vorgängig mit den Steuerfolgen auseinandersetzen, um unliebsamen Überraschungen vorzubeugen.

## Veräusserungssperrfristen

So unterliegen Mitarbeiteraktien, auch wenn diese während einer gewissen Zeit nicht veräussert werden können, in der Regel im Jahr der Zuteilung der Einkommenssteuer, und zwar in der Differenz zwischen dem mit 6% pro Sperrjahr diskontierten Verkehrswert und dem bezahlten Abgabepreis. Nun korreliert der Börsenkurs einer Aktie des Öfteren nicht mit dem Geschäftsergebnis, und bei sinkenden Aktienmärkten können Mitarbeiterbeteiligungen schnell ihren Motivations-effekt verlieren. Fällt der Kurs der bereits versteuerten Mitarbeiteraktien während

der Veräusserungssperrfrist bis unter den Abgabepreis, erzielt der Mitarbeiter einen steuerlich nicht absetzbaren privaten Kapitalverlust. Zusätzlich wurde der Mitarbeiter auf einer überhöhten Einkommensbasis besteuert.

Die unterpreisliche Abgabe von Beteiligungspapieren ist im Zuteilungszeitpunkt von der Arbeitgeberin auf dem Lohnausweis zu deklarieren, auch wenn die Titel noch mit einer Verfügungssperre oder einem Rückkaufsrecht des Arbeitgebers belastet sind (Regelfall). Die Berücksichtigung des geldwerten Vorteils auf dem Lohnausweis im Annahmehjahr der Bezugsofferte führt beim Begünstigten dazu, dass zu diesem Zeitpunkt der geldwerte Vorteil als Einkommen in seiner Steuererklärung zu deklarieren ist.

Räumt der Mitarbeiterbeteiligungsplan den Mitarbeitern ein Wahlrecht ein, den Bonus ganz oder teilweise in Aktien statt in bar zu beziehen, und sind die Aktien mit einer Veräusserungssperrfrist behaftet, kann gemäss Praxis der Steuerverwaltung des Kantons Zürich auf dem Verkehrswert der Aktien ebenfalls der Diskont von 6% pro Sperrjahr berücksichtigt werden. Dies unter der Voraussetzung, dass der Mitarbeiter seinen Entscheid, Aktien statt Bargeld zu beziehen, der Arbeitgeberin vor Kenntnisnahme des tatsächlichen Bonusumfanges mitteilt.

Werden die Aktien nach Ablauf der Veräusserungssperrfrist mit Gewinn verkauft, erzielt der Mitarbeiter, der die Aktien im Privatvermögen gehalten hat, einen steuerfreien Kapitalgewinn. Hat sich der Kurs der Aktie jedoch negativ entwickelt und der Mitarbeiter erzielt beim Verkauf

einen Verlust, kann dieser Verlust bei Aktien, die im Privatvermögen gehalten wurden, steuerlich nicht abgesetzt werden, obschon der Mitarbeiter bei Zuteilung unter Umständen auf einer überhöhten Einkommensbasis besteuert wurde.

Der vorzeitige Wegfall oder die nachträgliche Verkürzung der Sperrfrist – egal aus welchen Gründen – stellt einen weiteren geldwerten Vorteil dar. Der geldwerte Vorteil entspricht nach Praxis der Steuerbehörden der Differenz zwischen dem Verkehrswert der Aktie zum Zeitpunkt des Wegfalls der Sperrfrist und dem unter Berücksichtigung der effektiven Sperrfrist diskontierten Verkehrswert.

Ist der Mitarbeiter verpflichtet Aktien, welche er gratis von der Arbeitgeberin erhalten hat, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wieder entschädigungslos an die Arbeitgeberin zurückzugeben, muss er die Möglichkeit haben, für die bereits versteuerten Aktien wieder einen Abzug in seiner Steuererklärung geltend machen zu können. Einige Kantone lassen für solche Fälle den Abzug eines Minuslohns in der Steuererklärung zu. Grundsätzlich spricht nichts dagegen, dass die Arbeitgeberin den Minuslohn direkt als Abzug auf dem Lohnausweis berücksichtigt; dies wird von den Steuerverwaltungen jedoch als nicht zulässig erachtet.

Als Ausnahme von der Praxis der Zuteilungsbesteuerung sind Mitarbeiteraktien, die mit einer Rückgabeverpflichtung behaftet und bei denen die Stimm- und Dividendenrechte noch nicht an den Mitarbeiter übertragen worden sind, von der Arbeitgeberin erst im Zeitpunkt der entgeltlichen Rückgabe oder des Wegfalls der

Rückgabeverpflichtung auf dem Lohnausweis aufzuführen. In diesem Fall ist bei Rückgabe die Differenz zwischen dem Rückgabepreis und dem ursprünglichen Abgabepreis als geldwerter Vorteil von der Arbeitgeberin auf dem Lohnausweis zu deklarieren.

## Geldwerte Vorteile

Der Zeitpunkt der Besteuerung von Mitarbeiteroptionen hängt in erster Linie davon ab, ob die zugeteilten Optionen vom Mitarbeiter unwiderruflich erworben wurden oder der Rechtserwerb durch Einschränkungen und aufschiebende Bedingungen im Optionsplan noch nicht abgeschlossen ist. Bei der Zuteilung besteuert werden gemäss Praxis der meisten Steuerverwaltungen frei übertragbare Mitarbeiteroptionen und Optionen mit Veräusserungssperrfrist, aber ohne weitere aufschiebende Bedingungen. Als geldwerter Vorteil steuerbar ist die Differenz zwischen dem Verkehrswert der Option und dem tieferen Abgabepreis im Zeitpunkt der Zuteilung.

Einer allfälligen Veräusserungssperrfrist wird mit einem Diskont von 6% auf dem Verkehrswert der Aktie (dem Spot) Rechnung getragen. Der Zeitpunkt der Besteuerung von Optionen mit aufschiebenden Bedingungen wird von den Steuerverwaltungen unterschiedlich beurteilt. Während gemäss dem Kreisschreiben der Eidgenössischen Steuerverwaltung Optionen, die bei der Zuteilung objektiv nicht bewertbar sind oder aufschiebende Bedingungen erhalten, erst bei der Ausübung steuerbar sind, besteuern einzelne Kantone im Zeitpunkt

der Erfüllung der aufschiebenden Bedingungen, beim Vesting.

Welcher Besteuerungszeitpunkt steuerlich am vorteilhaftesten ist, hängt nicht zuletzt von der erwarteten Entwicklung der zugrundeliegenden Aktien ab. Entwickelt sich der Aktienkurs bei Mitarbeiteroptionen, die bei Zuteilung besteuert wurden, positiv, kann bei der Veräusserung oder der Ausübung von sich im Privatvermögen befindenden Optionen unter Umständen ein hoher steuerfreier Kapitalgewinn realisiert werden. Im umgekehrten Fall wird bei einer negativen Kursentwicklung ein geldwerter Vorteil zum Zeitpunkt der Zuteilung versteuert, obschon die Optionen bei Laufzeitende unter Umständen out of the money sind.

Bei der Aufsetzung eines Mitarbeiterbeteiligungsplanes besteht durchaus Gestaltungsspielraum. Um unliebsamen Überraschungen bei der Besteuerung vorzubeugen, empfiehlt es sich, den Mitarbeiterbeteiligungsplan und die Steuerfolgen vorgängig mit der Kantonalen Steuer- und AHV-Behörde des Sitzkantons der Arbeitgeberin verbindlich abzusprechen. Für gewöhnlich wird sich die Steuerverwaltung des Wohnsitzkantons der betroffenen Mitarbeiter dem Ruling des Sitzkantons anschliessen. In speziellen Situationen kann sich jedoch eine vorgängige Absprache der Steuerfolgen mit der Steuerbehörde des Wohnsitzkantons der betroffenen Mitarbeiter aufdrängen.

.....  
*Monika Gammeter Utzinger, Betriebsökonomin HWV, dipl. Steuerexpertin, Tax Partner, Zürich, [www.taxpartner.ch](http://www.taxpartner.ch)*