

Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen in der Schweiz
von Katharina B. Padrutt, eidg. dipl. Treuhänderin, dipl. Steuerexpertin, Vizedirektorin
und Matthias Erik Vock, lic. oec. HSG, dipl. Steuerexperte, Vizedirektor, beide TAX
EXPERT International AG, Zürich

Geltungsbereich: Schweiz.

Rechtsgrundlagen: Bundesgesetz über die direkte Bundessteuer (DBG); Bundesgesetz über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden (StHG); Kreisschreiben Nr. 5 der Eidg. Steuerverwaltung v. 30. 4. 1997 (Besteuerung von Mitarbeiteraktien und Mitarbeiteroptionen); Bericht der gemischten Arbeitsgruppe „Besteuerung von Mitarbeiteroptionen“; Urt. der Steuerrekurskommission II des Kantons Zürich v. 14. 2. 2002.

Mit dem Kreisschr. Nr. 5 der Eidg. Steuerverwaltung (Besteuerung von Mitarbeiteraktien und Mitarbeiteroptionen) vom 30. 4. 1997 hatten sich die Wogen in der schweizerischen Wirtschaft zur jahrelangen, unterschiedlichen und inkonsistenten Besteuerungspraxis von Bund und einzelnen Kantonen größtenteils geglättet. Das Kreisschr. Nr. 5 hatte in weiten Kreisen der Wirtschaft große Zustimmung gefunden und wird für die Veranlagung der direkten Bundessteuer angewendet. Mittlerweile halten sich auch die meisten Kantone bei der Veranlagung der kantonalen und kommunalen Steuern an die Grundsätze dieses Kreisschreibens. Die Problematik der Bewertung von Mitarbeiteroptionen von *Start-Up*-Unternehmungen und die unterschiedliche steuerliche Behandlung von Mitarbeiteroptionen im internationalen Kontext haben die Eidg. Steuerverwaltung dazu bewogen, die Besteuerungsmodalitäten neu zu überdenken. Eine vom Eidg. Finanzdepartement im Jahr 2001 eingesetzte Arbeitsgruppe hat kürzlich ihre Resultate für einen Gesetzesvorschlag zur Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungsmodellen präsentiert. Unabhängig davon hat die Steuerrekurskommission des Kantons Zürich am 14. 2. 2002 zu einem Sachverhalt betreffend maßgeblicher Besteuerungszeitpunkt von Mitarbeiteroptionen einen Entscheid gefällt, welcher bereits heute einen nachhaltigen Einfluss auf die Praxis zur Optionsbesteuerung, zumindest im Kanton Zürich, haben könnte. Dieser Entscheid wurde an das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich weitergezogen und ist daher noch nicht rechtskräftig. Die folgenden Ausführungen beziehen sich lediglich auf die Besteuerung von Mitarbeiteroptionen, da die Praxis zur Besteuerung von Mitarbeiteraktien z. Z. weniger bestritten ist.

I. Geltende Besteuerungsregeln

Der für die Realisation von Erwerbseinkommen maßgebliche Zeitpunkt bei der Zuteilung von Mitarbeiteroptionen ist z. Z. weder im Bund noch in den zahlreichen Kantonen auf Gesetzesstufe geregelt. Nach geltender Praxis bestimmt sich der Zeitpunkt, in dem der Mitarbeiter Erwerbseinkommen aus dem Arbeitsverhältnis realisiert, grundsätzlich danach, ob es sich bei den zugeteilten Mitarbeiteroptionen um bewertbare oder nicht bewertbare Optionen handelt. Das Kriterium der Handelbarkeit der Option, welches für die Bestimmung des Besteuerungszeitpunktes einer Mitarbeiteroption in Deutschland von entscheidender Bedeutung ist, schließt in der Schweiz nicht aus, dass bei nicht handelbaren Optionen bereits bei Zuteilung eine Besteuerung erfolgt.

Das Kreisschr. Nr. 5 legt die Modalitäten zur Besteuerung von Mitarbeiteroptionen fest. Danach wird, zumindest nach der Praxis zur direkten Bundessteuer, die folgende steuerliche Unterscheidung vorgenommen.

1. Bewertbare Mitarbeiteroptionen

Der Mitarbeiter erzielt bei der Zuteilung von bewertbaren Optionen (frei und nicht frei übertragbare bzw. ausübbar Optionen) im Zeitpunkt der Zuteilung steuerbares Erwerbseinkommen aus einer unselbständigen Erwerbstätigkeit.

Bei frei verfügbaren Optionen bildet die Differenz zwischen dem Abgabepreis und dem tatsächlichen Wert der Option im Zeitpunkt der Zuteilung beim Mitarbeiter steuerbares Erwerbseinkommen. Eine Mitarbeiteroption ist dann frei verfügbar, wenn der Mitarbeiter bereits im Zeitpunkt der Zuteilung über die Option unwiderruflich verfügen kann, d. h. die Option ist zu diesem Zeitpunkt bereits frei übertragbar bzw. ausübbar. Die Bewertung der Optionen muss im Auftrag der Arbeitgeberin durch Fachleute anhand von anerkannten finanzmathematischen Formeln vorgenommen werden (z. B. die *Black-Scholes*-Formel oder das binomiale Bewertungsmodell). Bei nicht frei verfügbaren Optionen, d. h. Optionen die mit einer Veräußerungssperrfrist ausgestattet sind, ist bei der Bewertung ein jährlicher Einschlag von 6 % auf den Verkehrswert (= gemeiner Wert) der Aktien zu gewähren (maximaler Einschlag bei 5 Jahren Sperrfrist: 25,274 %). Der Mitarbeiter erzielt beim späteren Verkauf oder bei der Ausübung von besteuerten Mitarbeiteroptionen i. d. R. entweder einen steuerfreien Kapitalgewinn oder einen steuerneutralen Kapitalverlust.

2. Nicht bewertbare Mitarbeiteroptionen

Objektiv nicht bewertbare Optionen qualifizieren als Anwartschaften im Zeitpunkt der Zuteilung. Optionen gelten grundsätzlich dann als objektiv nicht bewertbar, wenn eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

- Optionen mit einer Laufzeit von mehr als 10 Jahren;
- Optionen mit einer Veräußerungssperrfrist von mehr als 5 Jahren;
- Optionen mit zahlreichen individuellen Bedingungen;
- notwendige Parameter für die Bewertung fehlen (insbesondere bei *Start-Up*-Unternehmungen).

Der Mitarbeiter erzielt bei der Zuteilung von nicht bewertbaren Optionen erst im Zeitpunkt der Ausübung steuerbares Einkommen aus einer unselbständigen Erwerbstätigkeit. Die Differenz zwischen dem Verkehrswert (= gemeiner Wert) der Aktie im Zeitpunkt der Ausübung und dem Ausübungspreis (*exercise price*) bildet steuerbares Erwerbseinkommen beim Mitarbeiter.

II. Neue Tendenzen

1. Bericht der gemischten Arbeitsgruppe

Am 4. 4. 2001 hat der Direktor der Eidg. Steuerverwaltung einer Arbeitsgruppe (zusammengesetzt aus Vertretern der Wirtschaft, Bundesbehörden, Kantonalen Steuerverwaltungen und der Eidg. Steuerverwaltung) u. a. den Auftrag erteilt, eine Lösung zur normativen Regelung für die Besteuerung von Mitarbeiteroptionen auszuarbeiten. Dabei sollte insbesondere dem Grundsatz der Realisierung eines steuerfreien privaten Kapitalgewinns sowie der Besteuerung von Erwerbseinkommen Rechnung getragen werden. Zusammenfassend ist die Arbeitsgruppe grundsätzlich zu dem Schluss gekommen, dass die bisherige Unterscheidung zwischen bewertbaren und nicht bewertbaren Mitarbeiteroptionen aufgegeben werden soll. Neu soll auf Gesetzesstufe eine Lösung zur Unterscheidung zwischen echten Mitarbeiteraktien und Mitarbeiteroptionen und unechten Mitarbeiterbeteiligungsformen (z. B. *Phantom Stocks* etc.) gefunden werden. Nur echte

Mitarbeiterbeteiligungsformen geben dem Mitarbeiter die Möglichkeit, sich direkt (mittels Aktien) oder indirekt (mittels Optionen) am Eigenkapital der Arbeitgebergesellschaft

IWB Nr. 17 vom 11.09.2002 - 867 - Fach 5 Schweiz Gr. 2 Seite 523

zu beteiligen. Diese Formen sollen steuerlich „privilegiert“ behandelt werden. Unechte Beteiligungsformen sollen dagegen wie bisher als gewinnabhängige Lohnbestandteile qualifiziert werden. Die Arbeitsgruppe empfiehlt, den Besteuerungszeitpunkt von echten Mitarbeiteroptionen im Zeitpunkt des Erwerbs des definitiven Rechtsanspruchs festzulegen, d. h. entweder bereits im Zeitpunkt der Zuteilung oder, sofern die Mitarbeiteroptionen mit einer sog. *Vesting*-Klausel ausgestattet sind, erst im Zeitpunkt nach Erfüllung der *Vesting*-Klausel. Im Folgenden werden erstere als „unwiderrufliche“ und letztere als „widerrufliche“ Optionen bezeichnet. Widerrufliche Optionen sind Mitarbeiteroptionen mit einer sog. *Vesting*-Klausel. Unwiderrufliche Optionen werden *e contrario* ohne *Vesting*-Klausel gewährt. Die *Vesting*-Klausel bedeutet, dass der Erwerb des definitiven Rechtsanspruchs vom Erreichen von Leistungszielen oder von der Fortdauer des Arbeitsverhältnisses abhängig ist. Das Optionsrecht wird also erst nach Ablauf der *Vesting*-Periode auf den Mitarbeiter übertragen. Deshalb soll nach Meinung der Arbeitsgruppe die Besteuerung auch erst nach Ablauf der *Vesting*-Periode beim Mitarbeiter erfolgen (d. h. *at vesting*). Sowohl widerrufliche als auch unwiderrufliche Optionen können zusätzlich mit einer Veräußerungssperrfrist versehen werden, welcher mit einem jährlichen Einschlag entsprechend Rechnung zu tragen ist.

Alternativ zur Besteuerung *at vesting* soll dem Mitarbeiter jedoch auch die Wahlmöglichkeit gegeben werden, einem Mitarbeiterbeteiligungsplan den Vorzug zu geben, der eine Besteuerung im Zeitpunkt der Ausübung der Option zulässt (d. h. *at exercise*). Um den Grundsatz der Steuerfreiheit der privaten Kapitalgewinne zu gewähren, würde bei solchen Plänen nur ein Teil des entsprechenden Gewinns besteuert.

Folgende durch die Arbeitsgruppe abgegebene Empfehlungen sollen als ergänzende Gesetzesartikel ins DBG und ins StHG aufgenommen werden:

- Unwiderrufliche Mitarbeiteroptionen werden im Zeitpunkt der Zuteilung besteuert. Einer allfälligen Veräußerungssperrfrist wird Rechnung getragen, indem der Preis der zugrunde liegenden Aktien mit 6 % pro volles Sperrjahr diskontiert wird, maximal jedoch für 5 Jahre;
- widerrufliche Mitarbeiteroptionen werden im Zeitpunkt des Erwerbs des definitiven Rechtsanspruchs (d. h. *at vesting*) besteuert. Einer allfälligen Veräußerungssperrfrist wird Rechnung getragen, indem der Preis der zugrunde liegenden Aktien mit 6 % pro volles Sperrjahr diskontiert wird, maximal jedoch für 5 Jahre;
- Unternehmungen haben die Möglichkeit, einen Mitarbeiteroptionsplan auszuarbeiten, der die Besteuerung der Option im Zeitpunkt der Ausübung vorsieht (d. h. *at exercise*). Hierzu schlägt die Arbeitsgruppe grundsätzlich vor, dass 50 % (oder allenfalls auch nur 30 %) der Differenz zwischen dem Verkehrswert (= gemeiner Wert) der Aktie im Zeitpunkt der Ausübung und dem Ausübungspreis (*exercise price*) als Erwerbseinkommen besteuert würden und zwar zu dem Steuersatz, der sich ergibt, wenn dem Mitarbeiter anstelle der einmaligen Leistung eine entsprechende jährliche Leistung ausgerichtet würde;

- die Bewertung von widerruflichen und unwiderruflichen Optionen soll i. d. R. weiterhin auf Basis der *Black-Scholes*-Formel erfolgen. Die Parameter Volatilität, risikofreier Zinssatz und Dividendenrendite sollen standardisiert werden. Lediglich die Parameter Aktienpreis, *exercise price*, Laufzeit und Sperrfrist entsprechen der tatsächlichen Optionsgewährung. Der fehlende Aktienpreis bei Aktien nicht kotierter Unternehmungen wird dabei gemäß einer speziellen Wegleitung der Eidg. Steuerverwaltung zur Wertpapierbewertung festgelegt;

IWB Nr. 17 vom 11.09.2002 - 868 - Fach 5 Schweiz Gr. 2 Seite 524

- sog. „unechte“ Mitarbeiteroptionen (wie beispielsweise *Phantom Stock*-Optionen) werden im Zeitpunkt der Ausübung zu dem Steuersatz besteuert, der sich ergibt, wenn anstelle der einmaligen Leistung eine entsprechende jährliche Leistung beim Mitarbeiter ausgerichtet würde.

Die vorgeschlagene Optionsbesteuerung führt dazu, dass die Optionen in dem Zeitpunkt besteuert werden, in dem sie auch definitiv erworben werden (Besteuerung *at vesting*). Ob die Zuteilung oder Ausübung in einem anderen Staat erfolgt, ist für die Erhebung der schweizerischen Einkommensteuern nicht von Bedeutung. Diese Lösung wird daher, wie bisher, eine internationale Doppelbesteuerung nicht ausschließen, da die Mehrheit der Staaten die Besteuerung *at exercise* kennt.

2. Entscheid der Steuerrekurskommission II des Kantons Zürich

Die Steuerrekurskommission nahm u. a. zur Frage Stellung, in welchem Zeitpunkt die Besteuerung einer Mitarbeiteroption zu erfolgen hat. Ein Steuerpflichtiger, dem bewertete Mitarbeiteroptionen zugeteilt wurden, verließ seinen Arbeitgeber vor Ablauf der *Vesting*-Periode. Deshalb fielen die Optionen gemäß Mitarbeiterbeteiligungsplan an den Arbeitgeber zurück.

In ihrem Urteil kam die Steuerrekurskommission, wie bereits die Arbeitsgruppe der Eidg. Steuerverwaltung, zu dem Schluss, dass es sachgerecht sei, zwischen echten und unechten Optionen und nicht mehr zwischen bewertbaren und nicht bewertbaren Optionen zu unterscheiden. Echte Optionen entsprechen gemäß Steuerrekurskommission den unwiderruflichen Optionen. Die unechten Optionen entsprechen den widerruflichen Optionen und gehen somit nicht im Zeitpunkt der Zuteilung ins Eigentum des Mitarbeiters über. Gemäß Entscheid der Steuerrekurskommission sind unwiderrufliche Optionen grundsätzlich im Zeitpunkt der Zuteilung der Besteuerung zu unterwerfen, da das Eigentum der Option zu diesem Zeitpunkt auf den Mitarbeiter übertragen wird, währenddem bei widerruflichen Optionen erst nach Ablauf der *Vesting*-Periode das Eigentum übergeht. Somit sei es — so die Steuerrekurskommission — sachgerecht, widerrufliche Optionen erst *at vesting* zu besteuern. Das Kantonale Steueramt Zürich hat diesen Entscheid jedoch an das Verwaltungsgericht weitergezogen.

III. Ausblick

Ob und in welcher Konsequenz die Vorschläge der eingesetzten Arbeitsgruppe je gesetzliche Normierung erfahren, ist ungewiss. Der Bundesrat will den Bericht der Arbeitsgruppe noch im Sommer 2002 in die Vernehmlassung senden, um allen interessierten Kreisen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben — das Inkraftsetzen der gesetzlichen Regelungen ist jedoch fraglich und wäre frühestens 2004 zu erwarten. Die Anwendung der Besteuerungsmodalitäten für Mitarbeiteroptionen gemäß

Kreisschr. Nr. 5 zur Festlegung der kantonalen und kommunalen Steuern ist mit Unsicherheit behaftet. Insbesondere für im Kanton Zürich steuerpflichtige Mitarbeiter und im Kanton Zürich ansässige Arbeitgeber können z. Z. nur die Einkommensteuerfolgen für bewertbare Mitarbeiteroptionsmodelle mit *vesting* bei Zuteilung mit Sicherheit vorhergesehen werden. Diese werden im Zeitpunkt ihrer Zuteilung mit der ESt beim Mitarbeiter erfasst. Für alle anderen durch den Kanton Zürich zu beurteilenden Mitarbeiterbeteiligungsmodelle empfiehlt es sich, den letztinstanzlichen kantonalen Gerichtsentscheid abzuwarten. Für die Zwecke der direkten Bundessteuer ist nach wie vor das Kreisschr. Nr. 5 vom 30. 4. 1997 anwendbar.

Fundstelle(n):

NWB DokID: JAAAA-39598

