

Steuerliche Behandlung von Mitarbeiter- beteiligungen bei der Unternehmung

Unter Berücksichtigung von
Handelsrecht und IFRS¹

1. Einleitung

Mitarbeiterbeteiligungen haben seit ein paar Jahren vor allem bei der Besteuerung der Mitarbeiter zu Diskussionen geführt². Bei den Mitarbeiteroptionen führte eine ständige Praxisänderung³ von der Ausübungsbesteuerung zur Zuteilungsbesteuerung und wieder zur Vesting-⁴ oder Ausübungsbesteuerung zu einiger Rechtsunsicherheit. Diese Unsicherheit sowie eine kantonal uneinheitliche steuerliche Behandlung der Optionen haben dazu geführt, dass das Parlament über ein neues Gesetz⁵ zu beraten hatte, welches zurzeit im Bereinigungsverfahren beim Ständerat blockiert zu sein scheint. In der Presse wurde viel über dieses Gesetz geschrieben und auch politisch hat es einige Wellen geworfen. Bei all diesen Diskussionen ging es jedoch immer um die Einkommenssteuern bei natürlichen Personen. Hingegen war die Gewinnsteuer bei juristischen Personen nie ein Thema, da das geplante Gesetz lediglich die steuerliche Behandlung bei der Einkommenssteuer festlegt. Zur Gewinnsteuer dagegen gibt es keine detaillierten Bestimmungen über die steuerliche Behandlung der Mitarbeiterbeteiligungen in den schweizerischen Steuergesetzen,



Michael Sterchi
lic. iur. HSG,
dipl. Steuerexperte,
Senior Manager,
Head Equity Compensation,
KPMG Fides, Zürich



Thomas Linder
lic. iur. HSG,
dipl. Steuerexperte,
Manager, International
Corporate Tax,
KPMG Fides, Zürich

obwohl auch bei dieser einige Punkte offen sind und geregelt werden sollten, wie dies unlängst zwei Artikel im Schweizer Treuhänder⁶ gezeigt haben. Zudem werden mit der Einführung neuer Verbuchungsvorschriften bei den internationalen Rechnungslegungsvorschriften wie US GAAP⁷ und IFRS⁸ die Behandlung auf Stufe Gesellschaft und die entsprechenden Steuerfolgen immer wichtiger. Dieser Artikel soll einige der Problemfelder in der Praxis anhand von Fallbeispielen ausleuchten und mögliche Lösungsansätze aufzeigen.

2. Arten von Mitarbeiterbeteiligungen

Im schweizerischen Steuerrecht wird zwischen echten und unechten Mitarbeiterbeteiligungen unterschieden. Bei den *echten Mitarbeiterbeteiligungen* erhält der Mitarbeiter das Recht, Aktien seines Arbeitgebers oder einer Gruppengesellschaft, in der Regel die Muttergesellschaft, zu beziehen. Dies ist bei den Mitarbeiteraktien, den Mitarbeiteroptionen und den Restricted Stock Units (RSU) der Fall. Bei *unechten Mitarbeiterbeteiligungen* erhält der Mitarbeiter keine Aktien des Arbeitgebers, sondern zu einem gewissen Zeitpunkt einen Betrag in bar ausbe-

zahlt, dessen Höhe in der Regel an den Aktienkurs des Unternehmens gebunden ist.

Im Folgenden werden die Autoren dieses Artikels die Verbuchung und steuerliche Abzugsfähigkeit der *echten Mitarbeiterbeteiligungen* anhand der Mitarbeiteraktien und -optionen darstellen. Die RSU werden in diesem Artikel nicht behandelt.

Die unechten Mitarbeiterbeteiligungen werden handelsrechtlich wie eine Bonuszahlung (Lohnzahlung in bar) behandelt. Im Zeitpunkt der Auszahlung findet ein Mittelabfluss statt, welcher in der Regel als Personalaufwand verbucht wird und zumindest handelsrechtlich keiner weiteren Erläuterung bedarf. Die Behandlung

- ¹ Die Autoren bedanken sich bei cand. oec. Christoph Detling, Praktikant, KPMG Fides, für seine tatkräftige Unterstützung.
- ² Vgl. z. B. Koslar Franco, Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligung – Stand des Gesetzgebungsverfahrens, in: Steuerrevue, 05/2, S. 90 ff.
- ³ Kreisschreiben ESTV Nr. 5 vom 17. Mai 1990 (Ausübung) / Kreisschreiben ESTV Nr. 5 vom 30. April 1997 (Zuteilung) / Rundschriften ESTV vom 2. Mai 2003 (Ausübung).
- ⁴ Verwaltungsgerichtsentscheid ZH vom 16. November 2005 (SB 2004.00104).
- ⁵ Botschaft über das Bundesgesetz über die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen vom 17. November 2004, 04.074.
- ⁶ Widler Anton/Anliker Alexander, Beschaffung eigener Aktien für Mitarbeiterbeteiligungspläne, Steuerliche Abzugsfähigkeit der Beschaffungskosten, in: Der Schweizer Treuhänder, 06/8, S. 542 ff. und Risi Andreas/Schmid Remo, Mitarbeiterbeteiligungen – Steuerliche Abzugsfähigkeit bei bedingtem Kapital, in: Der Schweizer Treuhänder, 06/9, S. 603 ff.
- ⁷ FAS 123.
- ⁸ IFRS 2 (siehe hinten unter Ziffer 5).
- ⁹ IFRS 2 / FAS 123 (US GAAP).
- ¹⁰ Botschaft zur Änderung des Obligationenrechts (Transparenz betreffend Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) vom 23. Juni 2004, 04.044.

Inhaltsübersicht

- 1 Einleitung**
- 2 Arten von Mitarbeiterbeteiligungen**
- 3 Handelsrechtliche Behandlung**
 - 3.1 Allgemeines und Grundsachverhalte
 - 3.2 Kauf im Zeitpunkt der Aktienabgabe an den Mitarbeiter
 - 3.3 Halten eigener Aktien (Kauf bei Optionszuteilung)
 - 3.4 Bedingte Kapitalerhöhung
 - 3.5 Verrechnung zwischen Gruppengesellschaften
- 4 Steuerliche Abzugsfähigkeit und weitere Steuerfolgen**
 - 4.1 Allgemeine Grundsätze für die Gewinnsteuer
 - 4.2 Direkte Abgabe durch den Arbeitgeber
 - 4.3 Indirekte Abgabe durch die Muttergesellschaft
- 5 Verbuchung unter IFRS**
 - 5.1 Erfassung von anteilsbasierten Vergütungssystemen nach IFRS 2
 - 5.2 Bilanzierung von Ertragssteuern nach IAS 12
 - 5.3 Buchungsvorschläge für die Erfassung von aktienbasierten Vergütungssystemen unter IFRS
- 6 Schlussfolgerung**

der unechten Mitarbeiterbeteiligungen (cash settled) unter IFRS ist hinten unter Ziffer 5.1.3. kurz erläutert.

3. Handelsrechtliche Behandlung

3.1. Allgemeines und Grundsachverhalte

Im schweizerischen Handelsrecht gibt es im Gegensatz zu den internationalen Rechnungslegungsvorschriften⁹ keine besonderen Bestimmungen für die Verbuchung von Mitarbeiterbeteiligungen. Auch die angekündigten Änderungen des Obligationenrechts zu Art. 663b ff. OR¹⁰ in Hinblick auf die Transparenz betreffend Vergü-

STEUERLICHE BEHANDLUNG VON MITARBEITERBETEILIGUNGEN

tungen an Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung enthalten keine Ausführungen über die Verbuchung, sondern lediglich Bestimmungen über die Offenlegung von Details im Anhang des Jahresabschlusses von Holding-Gesellschaften mit kotierten Aktien.

Somit gelten die allgemeinen Buchführungsregeln gemäss Art. 957 ff. OR und diejenigen des Aktienrechtes gemäss Art. 662 ff. OR und im Speziellen für Wertschriften Art. 667 OR. Entsprechend sind auch die Bilanzierungsgrundsätze wie Bilanzwahrheit und -klarheit gemäss Art. 959 OR bei der Verbuchung der Mitarbeiterbeteiligungen zu berücksichtigen.

In diesem Artikel werden die buchhalterische und steuerliche Behandlung mittels der Beispiele 1–11 dargestellt, welche die unterschiedlichen Arten der Aktienbeschaffung berücksichtigen und sich auf die folgenden beiden Grundsachverhalte stützen. Mitarbeiter haben die Möglichkeit, an einem Aktienplan (Grundsachverhalt 1) oder Optionsplan (Grundsachverhalt 2) teilzunehmen. Sie erhalten unentgeltlich Aktien oder Optionen ihres Arbeitgebers. Die zugeteilten Aktien haben einen Nennwert von CHF 50 und sind im Zeitpunkt der Zuteilung CHF 100 wert. Der Ausübungspreis der Optionen beträgt CHF 100, welcher dem Wert der unterliegenden Aktien bei Zuteilung entspricht. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Aktien am Markt zu kaufen (siehe Beispiele 1–3) oder neue Aktien mit bedingtem Kapital (siehe Beispiele 4–5) zu schaffen.

Grundsachverhalt 1 Aktienplan: (Beispiele 1, 4, 6, 10)

Aktienkurs bei Zuteilung	100
Kaufpreis Mitarbeiter	0
Aktienkurs nach 2 Jahren	150
Nennwert der Aktie	50
Effektiver Steuersatz	20%

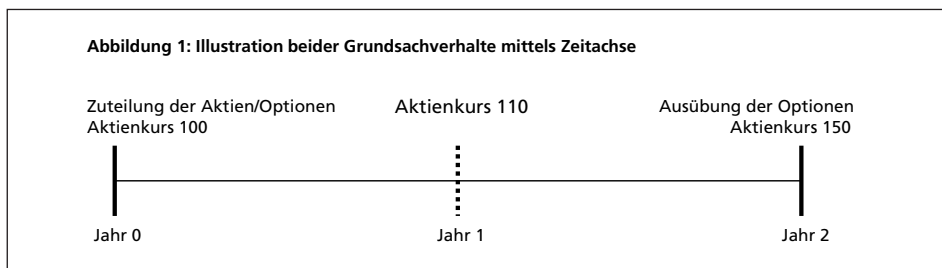
Grundsachverhalt 2 Optionsplan: (Beispiele 2, 3, 5, 7–9, 11)

Aktienkurs bei Zuteilung	100
Ausübungspreis	100
Aktienkurs nach 1 Jahr	110
Aktienkurs bei Ausübung (Jahr 2)	150
Nennwert der Aktie	50
Zeitwert der Option	20
Sperrfrist	keine
Effektiver Steuersatz	20%

Die Beispiele 6–11 stellen die Abgabe von Mitarbeiterbeteiligungen im Konzernverhältnis dar, wobei Mitarbeiter einer Tochtergesellschaft Aktien und Optionen von der Muttergesellschaft erhalten. Die Muttergesellschaft selbst beschäftigt keine Mitarbeiter.

Die im Folgenden dargestellten Lösungsansätze basieren auf der Auslegung der allgemeinen schweizerischen Bilanzierungsgrundsätze und

Abbildung 1: Illustration beider Grundsachverhalte mittels Zeitachse



Vorschriften des Handels- und Aktienrechtes. Grundsätzlich entstehen im Zeitpunkt der Aktienzuteilung oder Optionsausübung Kosten im Zusammenhang mit der Aktienbeschaffung. Die entschädigungslose oder unterpreisliche Abgabe der Aktien an Planteilnehmer führt deshalb in der Regel zu Personalaufwand, welcher der Differenz zwischen dem aktuellen Verkehrswert der Aktie abzüglich des vom Planteilnehmer bezahlten Preises pro Aktie entspricht.

3.2. Kauf im Zeitpunkt der Aktienabgabe an den Mitarbeiter

Bei den *Mitarbeiteraktien* übergibt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter im Zeitpunkt der Zuteilung Aktien unentgeltlich oder zu einem vergünstigten Preis (siehe Beispiel 1). Die Differenz zwischen dem vom Mitarbeiter bezahlten Preis und dem vom Arbeitgeber bezahlten Beschaffungspreis der Aktien ist handelsrechtlich als Personalaufwand mit entsprechendem Steuereffekt im Zeitpunkt der Zuteilung zu verbuchen.

Beispiel 1: Kauf eigener Aktien (Aktienplan)

Eigene Aktien	an Bank	100
Personalaufwand	an Eigene Aktien	100
Steuerverbindlichkeit	an Steueraufwand	20

Bei der *Zuteilung von Mitarbeiteroptionen* entsteht grundsätzlich kein unmittelbarer Aufwand wie dies unter IFRS (siehe hinten unter Ziffer 5.1.2.) der Fall ist. In der Praxis ist es durchaus üblich, den gemäss IFRS 2 verbuchten Aufwand auch handelsrechtlich mittels einer Rückstellung als Personalaufwand zu erfassen. In der Regel wird jedoch handelsrechtlich im Jahr der Zuteilung lediglich ein Personalaufwand gebucht, falls der Aktienkurs bis Ende des Jahres ansteigt und

eine Rückstellung (mit entsprechendem Steuer-effekt) gebildet werden sollte (siehe Beispiel 2). In der Praxis haben Mitarbeiteroptionen oft eine längere Laufzeit und bei einem kontinuierlichen Kursanstieg ist die Rückstellung jeweils per Ende Jahr nach oben anzupassen. Sinkt der Kurs, kann die Rückstellung wieder reduziert oder beibehalten werden, was zu stillen Reserven führt, die gemäss Art. 669 Abs. 2 OR gebildet werden dürfen.

Beispiel 2: Kauf eigener Aktien bei Ausübung (Optionsplan)

Zuteilungsjahr

Personalaufwand	an Rückstellung	10
Steuerverbindlichkeit	an Steueraufwand	2

Ausübungsjahr

Personalaufwand	an Eigene Aktien	40
Steuerverbindlichkeit	an Steueraufwand	8
Rückstellung	an Eigene Aktien	10
Eigene Aktien	an Bank	150
Bank	an Eigene Aktien	100

Bei der Ausübung der Mitarbeiteroptionen fällt somit die Differenz zwischen dem aktuellen Aktienkurs bei Ausübung (Beschaffungspreis für den Arbeitgeber) abzüglich des vom Mitarbeiter bezahlten Ausübungspreises als Personalaufwand an. Dieser wird durch die bereits über die Laufzeit der Option gebildete Rückstellung reduziert.

3.3. Halten eigener Aktien (Kauf bei Optionszuteilung)

Handelsrechtlich ist in erster Linie die Bestimmung von Art. 659 OR massgebend. Das Halten von eigenen Aktien, insbesondere der Anteil am gesamten Aktienkapital, sind aufgrund des Aktienrechtes eingeschränkt. Gemäss Art. 659

OR dürfen maximal 10% des Aktienkapitals in Form von eigenen Aktien gehalten werden. Beim Erwerb von Namenaktien im Zusammenhang mit Übertragungsbeschränkungen (Vinkulierung) darf dieser Anteil 20% nicht übersteigen. Zudem gilt gemäss Art. 659 Abs. 2 OR eine Haltefrist von maximal 2 Jahren für den Anteil über der 10%-Marke. Überdies können eigene Aktien nur erworben werden, wenn frei verwendbares Eigenkapital in der Höhe des Kaufpreises für die eigenen Aktien vorhanden ist und diese freien Mittel in eine Reserve für eigene Aktien gebucht werden.

Zusätzliche steuerrechtliche Vorschriften über das Halten eigener Aktien sind in Art. 4a VStG enthalten, welche hinten unter Ziffer 4.2.2. näher erläutert werden.

Werden eigene Aktien des Arbeitgebers als *Mitarbeiteraktien* abgegeben, entsteht in der Regel Personalaufwand in der Höhe des Einstandspreises der aktivierten Aktien abzüglich des vom Mitarbeiter bezahlten Preises (analog Beispiel 1).

In der Praxis von grösserer Bedeutung ist der Rückkauf eigener Aktien bei der *Zuteilung von Mitarbeiteroptionen* (siehe Beispiel 3). Kauft der Arbeitgeber im selben Umfang eigene Aktien vom Markt, in welchem er Optionen auf den Bezug dieser Aktien an den Mitarbeiter abgibt, spricht man von einem «statischen Hedging», welches dem Arbeitgeber den Kursanstieg der Aktie absichert. Im Zeitpunkt der Optionszuteilung entsteht kein Personalaufwand, sondern es findet lediglich ein Mittelabfluss für den Aktienkauf statt. Aufgrund des statischen Hedgings ist handelsrechtlich am Jahresende keine Rückstellung zu bilden, da ein allfälliger Kursanstieg bereits abgesichert ist.

¹¹ Der GV-Beschluss ist vor Ausgabe notwendig, da ansonsten die Ausgabe der Aktien und Optionen gemäss Art. 653b Abs. 3 OR nichtig ist.

Beispiel 3: Kauf eigener Aktien bei Zuteilung (Optionsplan)

Zuteilungsjahr

Eigene Aktien	an Bank	100
Gewinnvortrag	an Reserve eigene Aktien	100

Ausübungsjahr

Bank	an Eigene Aktien	100
Reserven eigene Aktien	an Gewinnvortrag	100

Im Zeitpunkt der Optionsausübung werden die eigenen Aktien zum Einstandswert ausgebucht und an den Mitarbeiter abgegeben. Da der Einstandspreis der eigenen Aktien in der Regel dem Ausübungspreis der Option entspricht, entsteht bei der Ausübung der Optionen kein Personalaufwand und der ursprüngliche Mittelabfluss wird durch die Zahlung des Mitarbeiters wieder ausgeglichen.

3.4. Bedingte Kapitalerhöhung

Art. 653 OR sieht die bedingte Kapitalerhöhung explizit für Mitarbeiterbeteiligungen vor. Das bedingte Kapital wird durch die Generalversammlung vor Ausgabe der Mitarbeiterbeteiligung beschlossen¹¹ und das Aktienkapital des Arbeitgebers wird fortlaufend erhöht, sobald die Mitarbeiter ihre Aktien vom Arbeitgeber erhalten oder die Optionen ausüben (Eintritt der Bedingung). Auf die formalen Anforderungen einer bedingten Kapitalerhöhung gemäss Art. 653b ff. OR wird in diesem Artikel nicht näher eingetreten.

Im Normalfall erfolgt die Kapitalerhöhung mittels einer Barliberierung. Der Mitarbeiter liberriert Aktien durch Zahlung des Kaufpreises. Bei den Mitarbeiteraktien, welche dem Mitarbeiter gratis abgegeben werden, stellt sich die Frage, wer die Liberierung vornimmt. Gemäss Gesetzgeber ist eine Liberierung aus Gesellschaftsmitteln

nicht zulässig¹², weshalb eine Umbuchung von freien Reserven in Aktienkapital nicht möglich ist¹³. In Art. 653e Abs. 2 OR ist vorgesehen, dass die Leistung der Einlage durch Hinterlegung bei einer Bank zu erfolgen hat. Somit leistet der Arbeitgeber bei unentgeltlich abgegebenen Mitarbeiteraktien Barmittel an die Bank, welche dann im Rahmen der Kapitalerhöhung wieder an den Arbeitgeber zurückfliessen (siehe Beispiel 4). Die Zahlung des Arbeitgebers an die Bank zur Liberierung der Kapitalerhöhung stellt Personalaufwand dar.

Beispiel 4: Bedingte Kapitalerhöhung (Aktienplan)

Personalaufwand	an Bank	100
Steuerverbindlichkeit	an Steueraufwand	20
Bank	an Aktienkapital	50
Bank	an Agio	50

Bei der *Ausübung von Mitarbeiteroptionen* dagegen liberiert der Mitarbeiter die Aktien grundsätzlich durch die Bezahlung des Ausübungspreises an eine Bank und es entsteht kein Personalaufwand.

In der Praxis ist man jedoch zunehmend der Ansicht, dass die Differenz zwischen dem Ausübungspreis und dem aktuellen Aktienkurs auch bei der bedingten Kapitalerhöhung als Personalaufwand zu verbuchen ist, da der Arbeitgeber dem Mitarbeiter im Zeitpunkt der Ausübung eine Aktie zu einem vergünstigten Preis abgibt. Somit müsste auch bei der Zuteilung der Optionen analog dem Beispiel 2 eine Rückstellung En-

de des Zuteilungsjahres für den Kursanstieg der Aktie gebildet werden (siehe Beispiel 5). Bei der Optionsausübung durch den Mitarbeiter findet sodann eine Verrechnungsliberierung statt, bei welcher der Mitarbeiter seine Forderung aus dem Optionsvertrag gegen Aktien entschädigt erhält.

Beispiel 5: Bedingte Kapitalerhöhung (Optionsplan)

Zuteilungsjahr		
Personalaufwand	an Rückstellung	10
Steuerverbindlichkeit	an Steueraufwand	2
Ausübungsjahr		
Personalaufwand	an Schuldverbindlichkeit MA	40
Steuerverbindlichkeit	an Steueraufwand	8
Rückstellung	an Schuldverbindlichkeit MA	10
Bank	an Aktienkapital	50
Bank	an Agio	50
Schuldverbindlichkeit MA	an Agio	50

Die Differenz zwischen dem Aktienkurs am Ausübungstag abzüglich des Ausübungspreises und der bereits gebildeten Rückstellung stellt im Ausübungsjahr zusätzlichen Personalaufwand dar. Der gesamte aktuelle Wert der Aktie wird bei der Kapitalerhöhung ins Eigenkapital gebucht. Die Kapitalerhöhung findet im selben Umfang statt, wie wenn ein unabhängiger Dritter Aktien zeichnen würde. Die im Beispiel 5 dargestellte Verrechnungsliberierung im Zusammenhang mit Mitarbeiteroptionen ist jedoch in Lehre¹⁴ und Praxis umstritten.

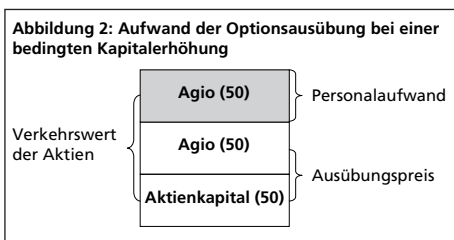
Grundsätzlich verlangen die Prinzipien der Bilanzwahrheit und -klarheit gemäss Art. 959 OR, dass sämtliche Kosten und der tatsächliche Geschäftsgang in der Erfolgsrechnung offenzulegen sind. Die Abgabe von Mitarbeiteraktien und

¹² Forstmoser Peter/Meier-Hayoz Arthur/Nobel Peter, Schweizerisches Aktienrecht, Bern, 1996, § 50 N 386.

¹³ Dies würde einer Gratiskapitalerhöhung gleichkommen, welche bei der bedingten Kapitalerhöhung umstritten ist.

¹⁴ Risi/Schmid, S. 542 ff. und Widler/Anliker, S. 603 ff.

-optionen hat zur Folge, dass der Mitarbeiter weniger Barlohn erhält. Wird nun die Abgabe mittels bedingter Kapitalerhöhung nicht in der Erfolgsrechnung als Personalaufwand ausgewiesen, weil die Kapitalerhöhung lediglich zu einer Verwässerung auf Stufe Aktionär führe und keine Kosten bei der ausgebenden Arbeitgebergesellschaft verursache, ist der ausgewiesene Aufwand nach Ansicht der Autoren dieses Artikels zu tief und widerspiegelt nicht den tatsächlichen Geschäftsgang und die damit verbundenen Personalkosten. Somit ist auch im Zusammenhang mit einer bedingten Kapitalerhöhung der gesamte an den Mitarbeiter abgegebene Gegenwert als Aufwand zu verbuchen. Bei den unentgeltlich abgegebenen Mitarbeiteraktien entspricht der Personalaufwand dem Wert der zugeteilten Aktien. Bei den Mitarbeiteroptionen ist dies die Differenz zwischen dem Aktienkurs am Tag der Ausübung und dem vom Mitarbeiter bezahlten Preis.



Handelsrechtlich ist eine Verbuchung nach True and Fair View richtig. Die hier vertretene Ansicht wurde auch unlängst in den Diskussionen um die Bestimmungen IFRS 2 und FAS 123 bestätigt. Praxis und herrschende Lehre führen jedoch bei der oben dargestellten Verbuchungspraxis aktienrechtliche Argumente gegen eine solche Verbuchung und Verrechnungsliberierung an. Insbesondere bei Mitarbeiteroptionen scheint die Verbuchung der Differenz zwischen dem Aktienkurs bei Ausübung und dem Ausübungspreis ins Agio problematisch¹⁵.

Andererseits besteht in der Praxis zwischen dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber ein Arbeitsvertrag, welcher vorsieht, dass ein Teil des Lohnes in bar bezahlt und ein Teil des Lohnes zurückbehalten¹⁶ wird, welcher mit der Ausgabe eines Optionsrechtes entschädigt wird.

Die rechtliche Natur des Optionsvertrages ist in der Rechtslehre umstritten. Nach der so genannten Gestaltungstheorie schliessen der Arbeitgeber und der Mitarbeiter einen Optionsvertrag (Innominatkontrakt) ab, worin die Gesellschaft dem Mitarbeiter das Recht einräumt, dass dieser durch eine einseitige Erklärung (Gestaltungsrecht) einen Aktienkaufvertrag eingehen kann und der Arbeitgeber muss. Durch die Optionsausübung wird somit ein Aktienkaufvertrag abgeschlossen, welcher als zweiseitiges Rechtsgeschäft gilt und unter anderem aus der Forderung des Mitarbeiters auf Aktienlieferung und der Forderung des Arbeitgebers auf Liberierung beziehungsweise auf Bezahlung des Kaufpreises besteht. Die Liberierung beziehungsweise der Ausgabepreis kann ganz oder teilweise in bar oder durch Verrechnung mit einem zurückbehaltenen Lohnbestandteil geleistet werden (Verrechnungsliberierung). Eine solche Verrechnungsliberierung ist in Art. 653 Abs. 2 OR und vom Gesetzgeber¹⁷ explizit gewollt, weshalb der Verrechnung eigentlich nichts im Wege stehen dürfte. Wie oben dargestellt, basiert die Optionszuteilung auf einem Arbeitsvertrag, bei welchem für die Arbeitsleistung eine Entschädigung, teilweise durch die Abgabe von Mitarbeiteroptionen, geleistet wird. Verbindet man nun gedanklich den Grund des ersten Rechtsgeschäftes (Arbeitsvertrag) mit dem Resultat des letzten Rechtsgeschäftes (Aktienkaufvertrag), kann man wirtschaftlich betrachtet zum Schluss kommen, dass letztendlich die Liberierung und die Verrechnung der Arbeitsleistung als Sacheinlage zu qualifizieren sind¹⁸. Ein Teil der Lehre vertritt jedoch die

Meinung, dass eine Sacheinlage im Zusammenhang mit der bedingten Kapitalerhöhung nicht möglich ist und dass die Fälle der bedingten Kapitalerhöhung im Gesetz abschliessend geregelt sind.¹⁹ Insbesondere sei eine Arbeitsleistung kein mögliches Aktivum, welches bei einer Sacheinlage eingebracht werden könne.²⁰ Andererseits schliessen die Lehre²¹ und der Gesetzgeber²² eine Sacheinlage im Zusammenhang mit der bedingten Kapitalerhöhung auch nicht gänzlich aus, verlangen aber, dass die formellen Bedingungen des Aktienrechtes für die ordentliche Kapitalerhöhung eingehalten bleiben²³. Somit ist die Vorgehensweise bei der Verrechnungslieberierung von Arbeitsleistungen sowohl in der Lehre als auch in der Praxis umstritten und wird wohl letztendlich durch die Gerichte entschieden werden. Andererseits kann festgehalten werden, dass die Verrechnungslieberierung der Arbeitsleistung im Gesamtwert der

abgegebenen Aktien handelsrechtlich gegen keine zwingenden Vorschriften verstösst. Die Berücksichtigung der Aktienabgabe an den Mitarbeiter zu Verkehrswerten und die entsprechende Erfassung im Personalaufwand lässt die Erfolgsrechnung vollständig und klar erscheinen. Die Autoren dieses Artikels sind der Meinung, dass die gesamte Differenz zwischen dem Wert der an den Mitarbeiter abgegebenen Aktien und dem vom Mitarbeiter bezahlten Preis als Personalaufwand auszuweisen ist, um die tatsächlichen wirtschaftlichen Verhältnisse und Kosten des Arbeitgebers darstellen zu können. Nur so kann sich der Investor oder Aktionär ein Bild über die Rendite und den Geschäftsgang des Unternehmens machen. Somit stellen sich die Autoren dieses Artikels auf den Standpunkt, dass aus handelsrechtlichen Überlegungen eine Verrechnungslieberierung – wie im Beispiel 5 dargestellt – zugelassen werden sollte. Zwar verneint auch das Handbuch der Wirtschaftsprüfung grundsätzlich, dass bei der Ausübung von Optionsrechten eine Lieberierung durch Verrechnung der Arbeitsleistung möglich ist, ohne dass die strengeren Vorschriften an den Prüfbericht im Zusammenhang mit der ordentlichen Kapitalerhöhung angewendet werden. Die Vorschriften an den Prüfbericht gemäss Art. 653 f OR für die bedingte Kapitalerhöhung seien nicht genügend²⁴. Es empfiehlt sich deshalb, allenfalls den formellen Anforderungen des Berichtes einer Sacheinlage gemäss Art. 652e Ziff. 1 OR gerecht zu werden, sollten sich die Gerichte dennoch in Zukunft einmal – im Zusammenhang mit der bedingten Kapitalerhöhung – gegen die Zulässigkeit in Form einer Sacheinlage entscheiden. Dieser Ausweg zeigt auch das Handbuch der Wirtschaftsprüfung auf, ist aber in der Praxis aufgrund der häufigen Optionsausübungen unter dem Jahr nicht immer einfach zu vollziehen und ist mit einem Mehraufwand verbunden.

¹⁵ Risi/Schmid, S. 605 f.

¹⁶ Auf die Problematik des Lohnrückbehaltes und die damit verbundenen arbeitsrechtlichen Aspekte wird in diesem Artikel nicht eingegangen.

¹⁷ Botschaft über die Revision des Aktienrechtes vom 23. Februar 1983, 83.015, S. 124.

¹⁸ Widler/Anliker, S. 544 f.

¹⁹ Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, § 52 N 385; Risi/Schmid, S. 604 f.

²⁰ Widmer Christoph, Die Lieberierung im schweizerischen Aktienrecht, Schweizer Schriften zum Handels- und Wirtschaftsrecht, Band 184, Zürich, 1998, S. 309.

²¹ Wenger Christian C., Das bedingte Kapital im schweizerischen Aktienrecht, Zürich, 1996, S. 59.

²² Die Botschaft über die Revision des Aktienrechtes vom 23. Februar 1983, 83.015, S. 54, spricht von einem zurückbehaltenen Lohnanteil, welcher in Aktien umgewandelt wird.

²³ Forstmoser/Meier-Hayoz/Nobel, § 52 N 391.

²⁴ Schweizer Handbuch der Wirtschaftsprüfung, Zürich, 1998, 1. Auflage, 7.263, S. 47.

3.5. Verrechnung zwischen Gruppengesellschaften

3.5.1. Abwicklung des Mitarbeiterbeteiligungsplanes

Im Konzern- oder Gruppenverhältnis gibt in der Regel die Muttergesellschaft Mitarbeiteraktien oder Mitarbeiteroptionen an die Mitarbeiter der einzelnen Gruppengesellschaften aus. In der Praxis übernimmt diese Aufgabe zunehmend auch die eigene Personalvorsorgestiftung oder ein speziell für diese Aufgabe im Ausland errichteter Trust. Die Abgabe von Mitarbeiterbeteiligungen durch eine Gruppengesellschaft, welche nicht Arbeitgeber des entschädigten Mitarbeiters ist, bedeutet nicht, dass die administrierende Gesellschaft mit den einzelnen Mitarbeitern ein Arbeitsverhältnis begründet. Vielmehr besteht nur mit der jeweiligen Gruppengesellschaft ein Arbeitsverhältnis, bei welcher die Mitarbeiter ihre Funktionen wahrnehmen und weisungsgebunden bleiben.

Somit gewährt die Muttergesellschaft den Mitarbeitern zugunsten ihrer Tochtergesellschaften ein zusätzliches Einkommen und es entsteht aufgrund der Zuteilung von Mitarbeiterbeteiligungen ein zusätzliches Rechtsverhältnis zwischen der Mutter- und der Tochtergesellschaft, welche den entsprechenden Mitarbeiter beschäftigt. Aufgrund dieses Rechtsverhältnisses besteht in der Regel ein schriftlicher Vertrag, welcher die Rechte und Pflichten der Muttergesellschaft und der Tochtergesellschaft festhalten. Die Muttergesellschaft verpflichtet sich in diesem Vertrag zur Bereitstellung der Aktien und zur Administration des Planes, während die Tochtergesellschaften die Kosten für die ihren Mitarbeitern zugeteilten Aktien und Optionen übernehmen. Deshalb muss eine Tochtergesellschaft bei Aktienlieferung den Aktienpreis der Muttergesellschaft für die an ihre Mitarbeiter ge-

lieferten Aktien bezahlen. Andererseits können auch Kosten für die Administration des Planes entstehen, welche ebenfalls anteilmässig durch die Tochtergesellschaften zu tragen sind. Grundsätzlich bestehen im Konzernverhältnis dieselben Möglichkeiten, Aktien bereitzustellen. Auf Stufe Tochtergesellschaft ist die Verbuchung gemäss Vertrag mit der Muttergesellschaft vorzunehmen, unabhängig davon wie die Muttergesellschaft ihrer Verpflichtung der Aktienlieferung nachkommt. In der Regel wird somit im Zeitpunkt der Aktienlieferung der aktuelle Gegenwert der Aktien von der Muttergesellschaft an die Tochtergesellschaft in Rechnung gestellt und bildet bei der Tochtergesellschaft Personalaufwand.

Nebst den Kosten für die Beschaffung der Aktien entstehen der Holdinggesellschaft Kosten für die Administration und Überwachung des Planes. In der Regel werden die effektiven Kosten für diese Aufgabe den einzelnen Tochtergesellschaften im Verhältnis der an deren Mitarbeiter gelieferten Aktien aufgeteilt. Oft werden auch Kostenpauschalen vereinbart, deren Höhe vom Aktienwert der gelieferten Aktien abhängt. In den nachfolgenden Beispielen ist eine solche Kostenpauschale nicht berücksichtigt.

3.5.2. Verbuchung bei der Muttergesellschaft (ausgebende Gesellschaft)

3.5.2.1. Kauf am Markt

Bei den *Mitarbeiteraktien* werden die Aktien am Markt gekauft, an den Mitarbeiter der Tochtergesellschaft weitergegeben und dieser zum Verkehrswert in Rechnung gestellt (siehe Beispiel 6). Es findet somit lediglich ein Durchlauf der Beschaffungskosten für die Aktien statt. Auf Stufe Muttergesellschaft sind keine Kosten zu berücksichtigen.

Beispiel 6: Stufe Muttergesellschaft & Kauf (Aktienplan)

Eigene Aktien	an Bank	100
Guthaben Tochter	an Eigene Aktien	100

Bei den *Mitarbeiteroptionen* dagegen entstehen unterschiedliche buchhalterische Folgen, je nachdem, ob die Aktien bereits bei Zuteilung (siehe Beispiel 7) der Optionen gekauft werden («statisches Hedging», siehe vorne unter Ziffer 3.3.) oder erst im Zeitpunkt der Ausübung (siehe Beispiel 8). Kauft die Muttergesellschaft die Aktien im Zeitpunkt der Zuteilung und steigt der Kurs bis zur Optionsausübung durch den Mitarbeiter, so realisiert die Muttergesellschaft einen Kursgewinn. Bei einem sinkenden Aktienkurs bleibt sie auf den Aktien sitzen, da der Mitarbeiter seine Option nicht ausübt.

Übt der Mitarbeiter dagegen aus, so erhält die Muttergesellschaft von der Tochtergesellschaft für die Aktienlieferung an dessen Mitarbeiter den aktuellen Wert der Aktien entschädigt und realisiert einen Kursgewinn. In der Praxis bezahlt der Mitarbeiter den Einstandspreis der Aktie direkt der Muttergesellschaft und die Differenz zum aktuellen Aktienkurs wird der Tochtergesellschaft in Rechnung gestellt. Diese Differenz ist auf Stufe Holding als ausserordentlicher Finanzertrag zu verbuchen.

²⁵ Art. 667 OR in Verbindung mit dem Handbuch der Wirtschaftsprüfung, 2.3415, S. 186 ff.

Beispiel 7: Stufe Muttergesellschaft & Kauf bei Zuteilung (Optionsplan)

Zuteilungsjahr		
Eigene Aktien	an Bank	100
Gewinnvortrag	an Reserve eigene Aktien	100
Ausübungsjahr		
Guthaben Tochter	an Eigene Aktien	150
Eigene Aktien	an Ausserordentl. Finanzertrag	50
Steueraufwand	an Steuerverbindlichkeit	10
Reserve eigene Aktien	an Gewinnvortrag	100

Fällt der Kurs unter den Einstandspreis (Ausübungspreis), so wird der Mitarbeiter die Optionen kaum ausüben. Erholt sich der Aktienkurs über die gesamte Optionslaufzeit nicht mehr, so verfallen die Optionen, ohne dass sie jemals ausgeübt werden. Die Muttergesellschaft benötigt sodann die Aktien nicht mehr und kann sie allenfalls wieder veräussern oder für eine neue Optionszuteilung mit einem tieferen Ausübungspreis verwenden. In jedem Fall ist aufgrund des Vorsichtsprinzips eine Wertberichtigung vorzunehmen, welche als ausserordentlicher Finanzaufwand zu verbuchen ist. Ein späterer Kursanstieg kann Anlass für die Auflösung der Wertberichtigung sein oder diese kann als stille Reserve weitergeführt werden, bis es zur tatsächlichen Veräusserung kommt²⁵.

Kauft die Muttergesellschaft dagegen die Aktien erst im Zeitpunkt der Optionsausübung durch den Mitarbeiter, entstehen bei der Muttergesellschaft keine Kosten (siehe Beispiel 8).

Beispiel 8: Stufe Muttergesellschaft & Kauf bei Ausübung (Optionsplan)

Zuteilungsjahr

Keine Buchung

Ausübungsjahr

Eigene Aktien	an Bank	150
Guthaben Tochter	an Eigene Aktien	150

3.5.2.2. Bedingte Kapitalerhöhung

Anders als bei der vorne unter Ziffer 3.4. beschriebenen Verrechnungsliberierung und in diesem Zusammenhang umstrittenen buchhalterischen Behandlung, findet im Verhältnis Muttergesellschaft und Tochtergesellschaft immer eine Liberierung zum Verkehrswert statt, indem die Tochtergesellschaft den aktuellen Verkehrswert der Aktien im Rahmen der Kapitalerhöhung einzubringen hat.

Da ein Teil der Lehre eine Sacheinlage bei der bedingten Kapitalerhöhung verneint und im Weiteren gemäss Art. 653a Abs. 2 OR eine volle Liberierung zwingend notwendig ist, empfiehlt es sich, dass die Tochtergesellschaft die Einlage in bar und nicht gegen Darlehen erbringt (siehe Beispiel 9). Bei der Muttergesellschaft ist die Kapitalerhöhung erfolgsneutral.

Beispiel 9: Stufe Muttergesellschaft & Bedingte Kapitalerhöhung (Optionsplan)

Bank	an Aktienkapital	50
Bank	an Agio	100

Das obige Buchungsbeispiel gilt sowohl für die Mitarbeiteraktien als auch -optionen, wobei die Kapitalerhöhung bei den Mitarbeiteraktien aufgrund des tieferen Kurses bei Zuteilung lediglich CHF 100 beträgt (siehe Grundsachverhalt 1).

3.5.3. Verbuchung bei der Tochtergesellschaft

Bei der Zuteilung von Mitarbeiteraktien wird der Tochtergesellschaft von der Muttergesellschaft jeweils der aktuelle Verkehrswert der abgegebenen Aktien in Rechnung gestellt (siehe Beispiel 10). Bei der Tochtergesellschaft entsteht im selben Umfang Personalaufwand, welcher in der Praxis oft als Verpflichtung gegenüber der Muttergesellschaft passiviert wird.

Beispiel 10: Stufe Tochtergesellschaft (Aktienplan)

Mitarbeiteraktien	an Schuldverbindlichkeit Mutter	100
Personalaufwand	an Mitarbeiteraktien	100
Steuerverbindlichkeit	an Steueraufwand	20

Bei den *Mitarbeiteroptionen* entstehen in der Regel im Zeitpunkt der Zuteilung keine Kosten. Dennoch empfiehlt es sich, dass die Tochtergesellschaft am Ende jedes Jahres eine Rückstellung für einen allfälligen Kursanstieg der an ihre Mitarbeiter abgegebenen Optionen bildet (siehe Beispiel 11). Die Höhe der Rückstellung bemisst sich anhand der Differenz zwischen dem aktuellen Aktienkurs am Jahresende und dem vom Mitarbeiter zu bezahlenden Ausübungspreis.

Im Zeitpunkt der Ausübung stellt die Muttergesellschaft die Differenz zwischen dem aktuellen Aktienkurs und dem Ausübungspreis der Tochtergesellschaft des ausübenden Mitarbeiters in Rechnung. Den Ausübungspreis, welcher der Mitarbeiter für die Aktien bezahlen muss, bezahlt dieser in der Praxis direkt der Muttergesellschaft. Es ist auch denkbar, dass der Mitarbeiter seinem Arbeitgeber, also der Tochtergesellschaft, den Ausübungspreis bezahlt. Ist die Abwicklung

vertraglich so geregelt, dann wird die Muttergesellschaft den gesamten Aktienpreis für die an den Mitarbeiter gelieferten Aktien der Tochtergesellschaft in Rechnung stellen. In der Praxis ist dieses Vorgehen jedoch umständlich und wird deshalb kaum praktiziert, wird aber hier zur Vereinfachung dargestellt.

Beispiel 11: Stufe Tochtergesellschaft (Optionsplan)

Zuteilungsjahr

Personalaufwand	an Rückstellung	10
Steuerverbindlichkeit	an Steueraufwand	2

Ausübungsjahr

Personalaufwand	an Mitarbeiteraktien	40
Steuerverbindlichkeit	an Steueraufwand	8
Rückstellung	an Mitarbeiteraktien	10
Mitarbeiteraktien	an Schuldverbindlichkeit Mutter	150
Bank	an Mitarbeiteraktien	100

Sofern die Muttergesellschaft die Bereitstellung der Aktien durch eine bedingte Kapitalerhöhung vornimmt, ist wie erwähnt die Leistung der Tochtergesellschaft wohl in bar zu erbringen.

4. Steuerliche Abzugsfähigkeit und weitere Steuerfolgen

4.1. Allgemeine Grundsätze für die Gewinnsteuer

Nach Erfahrung der Autoren dieses Artikels sind Kosten im Zusammenhang mit der Ausgabe und Ausübung von Mitarbeiteraktien und -optionen geschäftsmässig begründet und nach Art. 58

Abs. 1 lit. a DBG und Art. 24 Abs. 1 lit. a StHG steuerlich abzugsfähig, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Aufwand ist in der Erfolgsrechnung verbucht worden, wie dies vorne unter Ziffer 3. dargestellt wurde (*Massgeblichkeitsprinzip*).
- Der Aufwand ist auf einen Mitarbeiter zurückzuführen, der seine Arbeitsleistung für die belastete Gesellschaft erbracht hat, und ist somit geschäftsmässig begründet.
- Die Kosten und der Aktienkaufpreis werden den Gruppengesellschaften zu Marktkondition weiterverrechnet, wie diese unter unabhängigen Dritten verrechnet würden (dealing at arm's length).
- Die Planadministration und Weiterverrechnung der Kosten basieren auf einer vertraglichen Vereinbarung zwischen der Muttergesellschaft und der Tochtergesellschaft.
- Die bei Optionsausübung entstehenden Verpflichtungen gegenüber dem Planteilnehmer und allfällige Kursrisiken werden abgegrenzt und zurückgestellt.

Sind die oben aufgeführten Bedingungen eingehalten und die Kosten in Form von Personalaufwand geschäftsmässig begründet, so steht einer steuerlichen Abzugsfähigkeit kaum etwas entgegen.

Auch die Weiterbelastung der Kosten für die Planadministration durch die Muttergesellschaft als Planadministrator auf die Tochtergesellschaft ist ein übliches Vorgehen und ist steuerlich bei der Tochtergesellschaft ebenfalls abzugsfähig, falls die Aufteilung der Kosten innerhalb der Gruppe entsprechend den Optionszuteilungen auf die Mitarbeiter der Tochtergesellschaften erfolgt ist.

In der Folge wird dennoch kurz auf die steuerlichen Besonderheiten der möglichen Formen der Aktienbeschaffung eingegangen.

4.2. Direkte Abgabe durch den Arbeitgeber

4.2.1. Kauf am Markt

Kauft der Arbeitgeber *Aktien* am Markt und überträgt er diese Aktien unentgeltlich an den Mitarbeiter, so entsteht handelsrechtlich Personalaufwand, welcher steuerlich als abzugsfähiger Lohnaufwand qualifiziert (Massgeblichkeitsprinzip). Die Abgabe von Naturalleistungen hat steuerlich zu Marktwerten zu erfolgen und bildet beim Mitarbeiter Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit gemäss Art. 17 Abs. 1 DBG und Art. 7 Abs. 1 StHG. Andererseits sind diese Kosten bei der leistenden Gesellschaft als Personalaufwand abzugsfähig.

Bei den *Mitarbeiteroptionen* gilt der oben aufgeführte Grundsatz ebenfalls. Bei den Optionen entsteht jedoch der Aufwand normalerweise erst im Zeitpunkt der Ausübung, wenn der Mitarbeiter Aktien unterpreislich vom Arbeitgeber erwerben kann. Die Differenz zwischen dem Kaufpreis, welcher der Arbeitgeber für die Aktien bezahlt hat, und dem vom Mitarbeiter bezahlten Ausübungspreis bildet steuerlich abzugsfähigen Lohnaufwand. Dabei ist nicht massgebend, ob der Mitarbeiter die Optionen erst im Zeitpunkt der Optionsausübung versteuert oder allenfalls – wie dies in der Vergangenheit oft der Fall war – bereits bei Zuteilung aufgrund einer Optionsbewertung versteuert hat. Das so genannte Matching Principle, welches eine Kongruenz zwischen Gewinnsteuer und Einkommensteuer verlangt und beispielsweise in den USA angewandt wird, ist für die schweizerische Gewinnsteuer nicht massgebend. Für die steuerliche Abzugsfähigkeit im schweizerischen Steuerrecht sind das Massgeblichkeitsprinzip und die geschäftsmässige Begründung massgebend. Falls für Zwecke der Umsatzabgabe der Arbeitgeber gemäss Art. 13 Abs. 1 lit. d StG als Effek-

tenhändler gilt, so ist für den Kauf der eigenen Aktien eine halbe (Annahme: Markt ist ebenfalls Effektenhändler) und für den Verkauf bei der Optionsausübung auf dem Ausübungspreis²⁶ eine zusätzliche ganze Umsatzabgabe geschuldet. Die Zuteilung der Mitarbeiteraktien an den Mitarbeiter hat eine ganze Umsatzabgabe zur Folge, falls man zum Schluss kommt, dass die Arbeitsleistung (Personalaufwand) als Entgelt qualifiziert.

Die Bestimmung gemäss Art. 17 Abs. 3 lit. c StG betreffend Qualifikation als Vermittler kann zur Anwendung kommen, falls die Aktien am selben Tag an den Mitarbeiter weitergegeben werden. Dies ist auch dann möglich, wenn die Aktie unterpreislich und deshalb nicht zu denselben Konditionen weitergegeben wird²⁷.

4.2.2. Halten eigener Aktien

Das Verrechnungssteuergesetz sieht in Art. 4a Abs. 2 VStG vor, dass eigene Aktien nicht über den Rahmen von Art. 659 OR (10%/20%) gekauft werden dürfen. Ferner müssen die Aktien innerhalb von 6 Jahren veräussert werden, da sonst von einer direkten Teilliquidation ausgegangen wird und die Differenz zwischen Kaufpreis der Aktien und deren Nennwert der Verrechnungssteuer unterliegt. Für Mitarbeiterbeteiligungen steht diese Frist für weitere 6 Jahre still, falls die Aktien bereits bei Rückkauf für den Mitarbeiterbeteiligungsplan bestimmt sind und separat von den übrigen eigenen Aktien in einem Konto verbucht werden²⁸.

Da die meisten Beteiligungspläne eine Beteiligung des Managements von mehr als 10% sowieso ausschliessen, stellt diese Prozentgrenze bei den meisten Beteiligungsplänen kein Problem dar. Ähnlich verhält es sich bei der Haltedauer. Optionen haben in der Regel eine Laufzeit zwischen sieben und zehn Jahren²⁹ und Aktien sind vier Jahre³⁰ gesperrt. Somit

ergeben sich verrechnungssteuerrechtlich auch bezüglich der Haltedauer der eigenen Aktien keine Probleme, falls die Aktien entsprechend für den Mitarbeiterbeteiligungsplan zurückgekauft wurden und in einem separaten Konto zur Verfügung gehalten werden.

Kauft der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Zuteilung eigene Aktien vom Markt zurück, so kann bei der Abgabe von Mitarbeiteraktien oder Ausübung von Mitarbeiteroptionen ein Finanzertrag oder Verlust entstehen, was wie vorne unter Ziffer 3. dargestellt vom Einstandpreis der Aktien und von der Kursentwicklung abhängt. Der resultierende Ertrag oder Verlust ist steuerbar respektive steuerlich absetzbar³¹.

Die Umsatzabgabe ist auf dem Kauf und der Weitergabe an den Mitarbeiter geschuldet, sofern der Arbeitgeber als Effektenhändler qualifiziert.

4.2.3. Bedingte Kapitalerhöhung

Im schweizerischen Steuerrecht gilt wie bereits erwähnt das Massgeblichkeitsprinzip. Wird die bedingte Kapitalerhöhung handelsrechtlich wie vorne unter Ziffer 3.4. dargestellt verbucht, so ist

der daraus resultierende Personalaufwand auch steuerlich abzugsfähig. In der Praxis scheint es jedoch andere Meinungen zu geben³² betreffend die steuerliche Behandlung der verbuchten Kosten für die Bereitstellung der Aktien über eine bedingte Kapitalerhöhung. Gemäss Erfahrung der Autoren dieses Artikels ist es möglich, dass durch Mitarbeiter von einzelnen Steuerbehörden die Meinung vertreten wird, dass bei der bedingten Kapitalerhöhung auf Stufe Arbeitgeber gar kein Aufwand entsteht und der Aktionär die Kosten in Form einer Kapitalverwässerung zu tragen hat. Sind die Kosten als Personalaufwand verbucht worden, kann für steuerliche Zwecke von der handelsrechtlichen Beurteilung nur abgewichen werden, wenn dies im Gesetz vorgesehen ist oder die Bilanz offensichtlich unrichtig ist³³. Wie bereits vorne unter Ziffer 3.4. dargestellt, sind die Autoren dieses Artikels der Meinung, dass eine Verrechnungslibrierung und Verbuchung von Personalaufwand im Zusammenhang mit der bedingten Kapitalerhöhung nicht handelsrechtswidrig ist. Auch die aktienrechtlichen Formvorschriften können eingehalten werden. Somit sind die Autoren dieses Artikels überzeugt, dass der Nachweis, dass die Verbuchung von Personalaufwand nicht handelsrechtskonform ist, kaum erbracht werden kann und ein entsprechender Einwand der Steuerbehörden unbegründet ist.

Im Weiteren sind Kosten im Zusammenhang mit einem Beteiligungsplan geschäftsmässig begründet, da der Mitarbeiter für die Beteiligungsrechte eine Arbeitsleistung erbringt, welche für den Arbeitgeber betriebswirtschaftlich notwendig ist. Somit greifen auch steuerrechtliche Korrekturvorschriften nicht.

Die Emissionsabgabe von 1% ist bei der Erhöhung des Aktienkapitals gemäss Art. 5 Abs. 1 StG auf der gesamten Einlage geschuldet, falls der Freibetrag von MCHF 1 gemäss Art. 6 Abs. 1 lit. h StG bereits überschritten ist.

²⁶ Kreisschreiben ESTV Nr. 12 vom 20. Dezember 2005, RZ 90.

²⁷ Conrad Stockar, Übersicht und Fallbeispiele zur Stempelsteuer und zur Verrechnungssteuer, 4. Auflage, Therwil/Basel, 2006, S. 59 f.

²⁸ Kreisschreiben ESTV Nr. 5 vom 19. August 1999 zur Unternehmenssteuerreform 1997, Abschnitt 2.2.

²⁹ Zahlen beruhen auf Erfahrungen.

³⁰ Management Compensation in der Schweizer Praxis, KPMG Schweiz/Universität St.Gallen, Zürich/St. Gallen, 2006, S.33.

³¹ Kreisschreiben ESTV Nr. 5, Abschnitt 4.1.d.

³² Widler/Anliker, S.545.

³³ Höhn Ernst/Waldburger Robert, Steuerrecht, Band 1, Schriftenreihe Finanzwirtschaft und Finanzrecht, Nr. 8, Bern, 2001, 9. Auflage, §18 N 18.

4.3. Indirekte Abgabe durch die Muttergesellschaft

Die Weiterverrechnung der Kosten für einen Mitarbeiterbeteiligungsplan von der Muttergesellschaft an deren operative Gesellschaften ist in der schweizerischen Steuerpraxis unbestritten. Das DBG und die kantonalen Steuergesetze enthalten zwar keine spezifischen Bestimmungen für die Kostenverrechnung im Zusammenhang mit Mitarbeiterbeteiligungen. Dementsprechend gelten die allgemeinen Transferpreis-Richtlinien, wonach Leistungen unter Nahestehenden zu Marktkonditionen verrechnet werden müssen (dealing at arm's length).

Im internationalen Bereich hat die OECD am 3. September 2004 einen Bericht über die Transferpreis-Richtlinien bei Mitarbeiteroptionen³⁴ herausgegeben. Dieser Bericht kommt zum Schluss, dass eine Weiterverrechnung der oben dargestellten Differenz zwischen Beschaffungspreis der Aktien und dem vom Mitarbeiter bezahlten Preis dem «dealing at arm's length»-Prinzip entspricht.

Werden nun Aktien zwischen der Muttergesellschaft und der Tochtergesellschaft zu Marktwerten weitergegeben, so findet aus steuerlicher Sicht weder eine verdeckte Gewinnausschüttung noch eine verdeckte Kapitaleinlage (unterpreisliche Abgabe von Aktien an die Tochtergesellschaften) statt. Die weiter verrechneten Kosten sind bei der Tochtergesellschaft steuerlich abzugsfähig.

Die Tochtergesellschaft hat das mit der zukünftigen Kostenverrechnung entstehende Kursrisiko über den Personalaufwand in einer Rückstellung zu berücksichtigen. Anderenfalls könnten die Steuerbehörden argumentieren, dass das Periodizitätsprinzip³⁵ verletzt sei.

Zur Dokumentation der Rechte und Pflichten ist es in der Praxis üblich, dass ein schriftlicher Vertrag zwischen der Muttergesellschaft und der

Tochtergesellschaft abgeschlossen wird, welcher die Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit der Ausgabe von Mitarbeiterbeteiligungen im Detail regelt.

Aus Sicht der Mehrwertsteuer sind die Umsätze von Wertpapieren, Wertrechten und Derivaten gemäss Art. 18 Ziff. 19 lit. e MWStG von der Besteuerung ausgenommen. Die Weiterverrechnung der Kosten für die Administration des Planes durch die Muttergesellschaft bildet jedoch eine steuerpflichtige Dienstleistung, welche der MWST unterliegt und von der Muttergesellschaft der Tochtergesellschaft mit MWST in Rechnung gestellt werden muss. Es ist deshalb ratsam, die Kosten für die Aktienbeschaffung und die Administrationskosten auf der Rechnung getrennt auszuweisen.

5. Verbuchung unter IFRS³⁶

5.1. Erfassung von aktienbasierten Vergütungssystemen nach IFRS 2

IFRS 2 bezieht sich auf sämtliche Formen aktienbasierter Vergütungen und schreibt deren Erfassung im Abschluss eines Unternehmens vor. Ausnahmen bestehen nur für Geschäftsfälle, auf die andere Standards Anwendung finden. Der seit dem 1. Januar 2005 anwendbare Standard von IFRS 2 legt verbindlich fest, in welchem Zeitraum und in welchem Umfang ein Aufwand verbucht werden muss.

5.1.1. Grundsätze

IFRS 2 legt konkret die Bewertungsgrundsätze für die folgenden Arten aktienbasierter Mitarbeitervergütungen fest³⁷:

- Aktienbasierte Vergütungstransaktionen mit *Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente* (echte Mitarbeiterbeteiligungen; equity-settled);

- Aktienbasierte Vergütungstransaktionen mit *Barausgleich* (unechte Mitarbeiterbeteiligungen; cash-settled);
- Vergütungstransaktionen, bei denen entweder das Unternehmen oder der Mitarbeiter bestimmen kann, ob der Ausgleich in bar oder über die Ausgabe von Eigenkapitalinstrumenten erfolgen soll.

Für die Erfassung von aktienbasierten Vergütungssystemen gelten die folgenden Grundsätze³⁸:

- Die Unternehmung hat die gegen eine anteilsbasierte Vergütung erhaltenen oder erworbenen Güter oder Dienstleistungen *zum Zeitpunkt des Erwerbs* der Güter oder des Erhalts der Dienstleistungen anzusetzen.
- Kommen die gegen eine anteilsbasierte Vergütung erhaltenen oder erworbenen Güter oder Dienstleistungen nicht für eine Erfassung als *Vermögenswert* in Betracht, sind sie als *Aufwand* zu erfassen.
- Die Unternehmung hat eine entsprechende Zunahme im *Eigenkapital* zu erfassen, wenn die Güter oder die Dienstleistungen gegen eine anteilsbasierte Vergütung mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente erhalten wurden,

oder eine *Schuld* anzusetzen, wenn die Güter oder Dienstleistungen gegen eine anteilsbasierte Vergütung mit Barausgleich erworben wurden.

IFRS 2 ist nicht anzuwenden für

- Transaktionen mit den Aktionären des Unternehmens (in ihrer Rolle als Aktionär);
- Transaktionen, die in den Geltungsbereich von IFRS 3 (Unternehmenszusammenschlüsse) fallen;
- Transaktionen, die dem Anwendungsbereich von IAS 32 und 39 (Finanzinstrumente) zuzurechnen sind.

5.1.2. Aktienbasierte Vergütungstransaktionen mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente (equity-settled)

Im Regelfall ist es nicht möglich, die für bestimmte Bestandteile des Vergütungspakets eines Mitarbeiters erhaltenen Leistungen direkt zu bewerten. Aufgrund dieser Schwierigkeit ist der Fair Value³⁹ der erhaltenen Arbeitsleistungen unter Bezugnahme auf den Fair Value der gewährten Eigenkapitalinstrumente (echte Mitarbeiterbeteiligungen) indirekt zu ermitteln⁴⁰. Dieser ist am Bewertungsstichtag (Zuteilungstag) anhand der Marktpreise unter Berücksichtigung der besonderen Konditionen, zu denen die Eigenkapitalinstrumente gewährt wurden, zu bestimmen⁴¹.

Bei der Gewährung von *Aktien* an Mitarbeiter ist der Fair Value der Aktien anhand deren Marktpreise bei Zuteilung unter Berücksichtigung der Vertragsbedingungen zu ermitteln⁴².

Bei der Gewährung von *Optionen* an Mitarbeiter stehen in vielen Fällen keine Marktpreise zur Verfügung, weil die gewährten Optionen Vertragsbedingungen unterliegen, die nicht für gehandelte Optionen gelten. Gibt es keine vergleichbaren Optionen auf dem Markt, ist der Fair Value der gewährten Option mit Hilfe eines Optionspreis-

³⁴ Employee Stock Option Plan: Impact on Transfer Pricing, OECD, 3. September 2004.

³⁵ Peter Brülisauer/Stephan Kuhn, Kommentar zum schweizerischen Steuerrecht, Band 1/2a, Basel, 2000, Art. 58 N 53 ff.

³⁶ Die nachfolgenden Ausführungen berücksichtigen die Begriffe und Definitionen, wie sie in der deutschen Übersetzung von IFRS verwendet werden.

³⁷ IFRS 2.2.

³⁸ IFRS 2.7 f.

³⁹ In der deutschen Übersetzung von IFRS 2 als «beizulegender Zeitwert» bezeichnet.

⁴⁰ IFRS 2.10 ff.

⁴¹ IFRS 2.16 ff.

⁴² IFRS 2 Anhang B2 f.

modells zu schätzen⁴³. Die Bewertungsmethode muss den allgemein anerkannten Bewertungsverfahren zur Ermittlung der Preise von Finanzinstrumenten entsprechen. IFRS 2 sieht dabei kein zwingendes Bewertungsverfahren vor, gibt jedoch binomialen Modellen den Vorzug. Bei Transaktionen mit einfacheren Voraussetzungen kann auch das Black-Scholes-Modell zur Anwendung gelangen.

In der Bewertungspraxis wird zwischen einer Mengen- und einer Wertkomponente unterschieden. «Vesting conditions» (Mengenkomponente) beinhalten alle vertragsbezogenen Leistungsvorgaben (z. B. Mindestgewinn, Sperrfristen) und fliessen nur in die Ermittlung der Anzahl der ausgegebenen Optionen ein. Diese Konditionen sind jedoch in jeder Leistungsperiode neu zu bestimmen. «Market conditions» (Wertkomponente) finden dagegen direkten Eingang in die Bewertung und werden im am Tag der Gewährung berechneten Fair Value abgebildet. Sie werden während der Laufzeit nicht mehr angepasst.

Der Mitarbeiter erhält als Vergütung für seine Arbeitsleistung entsprechende Eigenkapitalinstrumente. Der damit zusammenhängende Fair Value ist daher als Personalaufwand zu erfassen. Ist die Ausübung der gewährten Eigenkapitalinstrumente an die Mitarbeiter von der Ableistung einer bestimmten Dienstzeit abhängig, ist davon auszugehen, dass die vom Arbeitnehmer als Gegenleistung zu erbringende Arbeitsleistung künftig im Laufe des Erdienungszeitraums («vesting period») erbracht wird⁴⁴. Der Fair Value ist daher als Personalaufwand auf die einzelnen Leistungsperioden zu verteilen. Bei Gewährung für zukünftige Perioden unter Anwendung einer Vesting Period ist der Personalaufwand somit pro rata temporis zu erfassen. Bei Gewährung für bereits erbrachte Arbeitsleistungen geht der Personalaufwand dagegen sofort in voller Höhe ins Periodenergebnis ein.

5.1.3. Aktienbasierte Vergütungstransaktionen mit Barausgleich (cash-settled)

Bei anteilsbasierten Vergütungen, die in bar abgegolten werden, sind die erworbenen Güter oder Dienstleistungen und die entstandene Schuld mit dem Fair Value der Schuld zu erfassen⁴⁵.

Als aktienbasierte Vergütungstransaktionen mit Barausgleich sind z. B. Ansprüche auf eine künftige Barvergütung, die an den Kursanstieg der Aktie des Unternehmens gegenüber einem bestimmten Basiskurs über einen bestimmten Zeitraum gekoppelt ist, zu verstehen. Diese so genannten unechten Mitarbeiterbeteiligungen sind wie vorne unter Ziffer 2. erwähnt nicht Thema dieses Artikels.

5.2. Bilanzierung von Ertragssteuern nach IAS 12

5.2.1. Grundsätze

Die tatsächlichen Ertragssteuern für laufende und frühere Perioden sind nach IAS 12.12 in dem Umfang, in dem sie noch nicht bezahlt sind, als Schuld anzusetzen. Die Rückstellung für tatsächliche Ertragssteuern stimmt demnach grundsätzlich mit der Ertragssteuerrückstellung in der Handels- und Steuerbilanz überein.

Gemäss IAS 12.15 ist jedoch zusätzlich für alle zu versteuernden temporären Differenzen eine latente Steuerschuld anzusetzen und für alle abzugsfähigen temporären Differenzen nach Massgabe ihrer Verrechnungswahrscheinlichkeit mit steuerbaren Ergebnissen demgegenüber ein latenter Steueranspruch zu bilanzieren, wobei der Standard von IAS 12 Ausnahmen von diesen Grundsätzen vorsieht. Temporäre Differenzen sind dabei als Unterschiedsbeträge zwischen dem IFRS-Buchwert eines Vermögenswertes oder einer Schuld und seinem Steuerwert definiert.

5.2.2. Aktienbasierte Vergütungssysteme

Nach IAS 12.68A ff. stellt der Unterschiedsbetrag zwischen dem Steuerwert der bisher erhaltenen Arbeitsleistungen, welcher von den Steuerbehörden als ein in zukünftigen Perioden abzugsfähiger Betrag anerkannt wird, und dem IFRS-Buchwert von Null eine abzugsfähige temporäre Differenz dar, welche einen latenten Steueranspruch zur Folge hat. Ist der Betrag, dessen Abzug in zukünftigen Perioden von den Steuerbehörden erlaubt ist, am Ende der Berichtsperiode nicht bekannt, muss dieser anhand der zu diesem Zeitpunkt verfügbaren Informationen geschätzt werden.

Wenn der steuerlich absetzbare Betrag den Betrag des dazugehörigen IFRS-Personalaufwandes übersteigt, weist dies zudem darauf hin, dass sich der Steuerabzug nicht nur auf den IFRS-Personalaufwand, sondern auch auf einen Eigenkapitalposten bezieht. Die mit dem Überschuss verbundenen tatsächlichen und latenten Steuern sind daher direkt im Eigenkapital zu erfassen.

Gemäss der hier vertretenen Auffassung und wie vorne unter den Ziffern 3. und 4. beschrieben sind im Schweizer Handels- wie auch Steuerrecht die am Ende der Berichtsperiode abzugsfähigen Beträge sofort über den Personalaufwand als Rückstellung zu verbuchen. In den Folgeperioden sind je nach Art des aktienbasierten Vergütungssystems nur noch allfällige Marktanpassungen (sowohl Kursgewinne wie auch -verluste) nachzuvollziehen. Diese können jedoch am Ende einer Berichtsperiode nicht genügend abgeschätzt werden und sind daher nicht sicher

voraussehbar. Da die steuerlich abzugsfähigen Beträge somit immer im maximalen Umfang am Ende der Berichtsperiode geltend gemacht werden, besteht kein zusätzlich abschätzbarer Betrag, dessen Abzug in zukünftigen Perioden von den Steuerbehörden erlaubt wäre. In solchen Fällen fliesst daher der mit dem steuerlich absetzbaren Aufwand zusammenhängende Steuerertrag sofort in die Rückstellung für tatsächliche Ertragssteuern ein. Latente Steueransprüche sind somit nach der hier vertretenen Auffassung und den genannten handelsrechtlichen Verbuchungsvorschlägen bei Gesellschaften in der Schweiz keine zu bilden. Weicht der steuerlich geltend gemachte Personalaufwand vom verbuchten IFRS-Personalaufwand ab, ist im Anhang die Differenz als steuerlich nicht abzugsfähiger oder steuerlich zusätzlich abzugsfähiger Aufwand in der Überleitung vom erwarteten zum effektiven Steueraufwand (Reconciliation) auszuweisen.

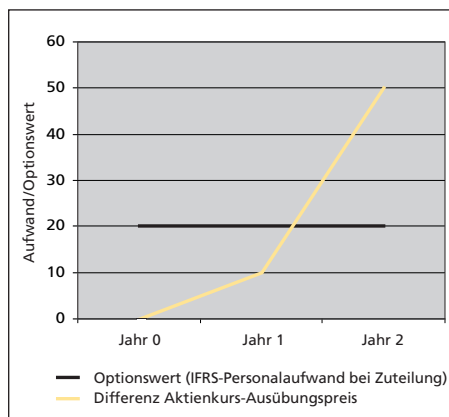


Abbildung 3: Verbuchter Aufwand gemäss IFRS und Handelsrecht⁴⁶

Sofern der steuerlich absetzbare Betrag den Betrag des dazugehörigen IFRS-Personalaufwandes übersteigt, ist wie erwähnt zudem die Bestimmung nach IAS 12.68C zu beachten, wonach die

⁴³ IFRS 2 Anhang B4 ff.

⁴⁴ IFRS 2.15.

⁴⁵ IFRS 2.30 ff.

⁴⁶ Vgl. Grundsachverhalt 2 zum Optionsplan.

STEUERLICHE BEHANDLUNG VON MITARBEITERBETEILIGUNGEN

mit dem Überschuss verbundenen tatsächlichen Steuern direkt im Eigenkapital zu erfassen sind. Bei im Eigenkapital erfassten tatsächlichen Steuern besteht somit keine Differenz, welche in der Überleitung vom erwarteten zum effektiven Steueraufwand auszuweisen wäre.

5.3. Buchungsvorschläge für die Erfassung von aktienbasierten Vergütungssystemen unter IFRS

5.3.1. Allgemeines

Es sei darauf hingewiesen, dass die Erfassung von aktienbasierten Vergütungssystemen und der entsprechenden Ertragssteuern unter IFRS sehr stark von der handels- resp. steuerrechtlichen Verbuchung der Transaktion abhängt. Die Erfassung unter IFRS ist daher immer im direkten Zusammenhang mit dem entsprechenden handelsrechtlichen Buchungsvorschlag und unter Berücksichtigung der in den oben stehenden Abschnitten beschriebenen Grundsätzen zu sehen. Die nachfolgenden Beispiele unterliegen den gleichen Grundsachverhalten wie die handelsrechtlichen Verbuchungsvorschläge. Der Vollständigkeit halber sind diese nachfolgend noch einmal aufgeführt.

Grundsachverhalt 1: Aktienplan

Aktienkurs bei Zuteilung	100
Kaufpreis Mitarbeiter	0
Aktienkurs nach 2 Jahren	150
Nennwert der Aktie	50
Effektiver Steuersatz	20%

Grundsachverhalt 2: Optionsplan

Aktienkurs bei Zuteilung	100
Ausübungspreis	100
Aktienkurs nach 1 Jahr	110
Aktienkurs bei Ausübung (Jahr 2)	150
Nennwert der Aktie	50
Zeitwert der Option	20
Sperrfrist	keine
Effektiver Steuersatz	20%

Die handelsrechtlichen Buchungsvorschläge sollen nicht mehr wiederholt werden, sind jedoch wie erwähnt für die Beurteilung der Ertragssteuereffekte unter IFRS von grosser Bedeutung. Im Folgenden sind somit für alle vorne aufgezeigten Beispiele der Verbuchung unter Handelsrecht die entsprechenden Buchungsvorschläge für die vollständige Erfassung unter IFRS dargestellt. Es werden dabei nicht nur die Überleitungsbuchungen von Handelsrecht nach IFRS, sondern die kompletten Buchungen gezeigt.

5.3.2. Direkte Abgabe durch den Arbeitgeber

Beispiel 1: Kauf eigener Aktien (Aktienplan)

Eigenkapital (Eigene Aktien)	an Bank	100
Personalaufwand	an Eigenkapital (Eigene Aktien)	100
Steuerverbindlichkeit (current)	an Steueraufwand (current)	20

Beispiel 1: Die unentgeltliche Abgabe der Mitarbeiteraktien wird wie im Handelsrecht zum Marktwert als Personalaufwand erfasst. Es bestehen daher keine Differenzen zur handelsrechtlichen Erfassung. Der tatsächliche

Steueraufwand wird aufgrund der steuerlichen Abzugsfähigkeit des Aufwands um 20 gemindert.

Beispiel 2: Kauf eigener Aktien bei Ausübung (Optionsplan)		
Zuteilungsjahr		
Personalaufwand	an Eigenkapital	20
Steuerverbindlichkeit (current)	an Steueraufwand (current)	2
Ausübungsjahr		
Steuerverbindlichkeit (current)	an Steueraufwand (current)	2
Steuerverbindlichkeit (current)	an Eigenkapital	6
Eigenkapital (Eigene Aktien)	an Bank	150
Bank	an Eigenkapital (Eigene Aktien)	100

Beispiel 2: Der geschätzte Fair Value der Option (20) ist als Personalaufwand vollständig bei Zuteilung zu erfassen, da keine Vesting Period besteht. Handelsrechtlich wurde dagegen im Zuteilungsjahr lediglich ein Aufwand von 10 erfasst. Der tatsächliche Steueraufwand wird somit um 2 gemindert. Da sich der Börsenkurs der Aktie nicht voraussehen lässt, kann nicht bestimmt werden, ob in Zukunft ein zusätzlicher steuerlich abzugsfähiger Aufwand geltend gemacht werden kann. Daher sind nach Ansicht der Autoren dieses Artikels keine latenten Steuern auf der Differenz zwischen dem steuerlichen Aufwand und dem IFRS-Aufwand von 10 zu erfassen. In der Reconciliation im Anhang ist daher ein Steuereffekt von 2 ($10 * 20\%$) aus einem steuerlich nicht abzugsfähigen Aufwand auszuweisen.

Im Ausübungsjahr kann ein zusätzlicher handelsrechtlicher Aufwand von 40 geltend gemacht werden. Der Effekt auf die tatsächlichen Steuern von 8 ist dabei wie folgt zu erfassen: Der tatsäch-

liche Steueraufwand wird um 2 gemindert. Der restliche Effekt von 6 wird nach IAS 12.68C über das Eigenkapital gebucht. In der Reconciliation im Anhang ist daher nur ein Steuereffekt von -2 ($-10 * 20\%$) aus einem steuerlich zusätzlich abzugsfähigen Aufwand auszuweisen.

Beispiel 3: Kauf eigener Aktien bei Zuteilung (Optionsplan)		
Zuteilungsjahr		
Eigenkapital (Eigene Aktien)	an Bank	100
Personalaufwand	an Eigenkapital	20
Ausübungsjahr		
Bank	an Eigenkapital (Eigene Aktien)	100

Beispiel 3: Der geschätzte Fair Value der Option (20) ist als Personalaufwand vollständig bei Zuteilung zu erfassen, da keine Vesting Period besteht. Da dieser Aufwand handelsrechtlich nie geltend gemacht werden kann, sind nach Ansicht der Autoren dieses Artikels weder tatsächliche noch latente Steuern zu erfassen. In der Reconciliation im Anhang ist somit ein Steuereffekt von 4 ($20 * 20\%$) aus einem steuerlich nicht abzugsfähigen Aufwand auszuweisen.

Beispiel 4: Bedingte Kapitalerhöhung (Aktienplan)		
Personalaufwand	an Bank	100
Steuerverbindlichkeit (current)	an Steueraufwand (current)	20
Bank	an Aktienkapital	50
Bank	an Eigenkapital	50

Beispiel 4: Es bestehen keine Differenzen zur handelsrechtlichen Erfassung. Der tatsächliche Steueraufwand wird aufgrund der steuerlichen Abzugsfähigkeit des Aufwands um 20 gemindert.

STEUERLICHE BEHANDLUNG VON MITARBEITERBETEILIGUNGEN

Beispiel 5: Bedingte Kapitalerhöhung (Optionsplan)

Zuteilungsjahr

Personalaufwand	an Eigenkapital	20
Steuerverbindlichkeit (current)	an Steueraufwand (current)	2

Ausübungsjahr

Steuerverbindlichkeit (current)	an Steueraufwand (current)	2
Steuerverbindlichkeit (current)	an Eigenkapital	6
Bank	an Aktienkapital	50
Bank	an Eigenkapital	50

Beispiel 5: Es gilt das zum Beispiel 2 Gesagte.

5.3.3. Indirekte Abgabe durch die Muttergesellschaft

Im Folgenden werden die Buchungsvorschläge separat für Mutter- und Tochtergesellschaft dargestellt, damit die Vergleichbarkeit zur handelsrechtlichen Erfassung erhalten bleibt. In der Praxis werden die IFRS-Buchungen jedoch meist nur auf konsolidierter Basis vorgenommen.⁴⁷

5.3.3.1. Aktienplan

Bei der Muttergesellschaft entsteht je nach Art der Bereitstellung der Aktien ein unterschiedlicher Buchungsvorgang.

Beispiel 6: Stufe Muttergesellschaft & Kauf (Aktienplan)

Eigenkapital (Eigene Aktien)	an Bank	100
Guthaben Tochter	an Eigenkapital	100

Beispiel 6: Es bestehen keine Differenzen zur handelsrechtlichen Erfassung. Für die Muttergesellschaft ist diese Transaktion erfolgsneutral.

Beispiel 9b: Stufe Muttergesellschaft & Bedingte Kapitalerhöhung (Aktienplan)

Bank	an Aktienkapital	50
Bank	an Eigenkapital	50

Beispiel 9b⁴⁸: Es bestehen keine Differenzen zur handelsrechtlichen Erfassung. Für die Muttergesellschaft ist diese Transaktion erfolgsneutral.

Beispiel 10: Stufe Tochtergesellschaft (Aktienplan)

Eigenkapital (Eigene Aktien)	an Schuldverbindlichkeit Mutter	100
Personalaufwand	an Eigenkapital (Eigene Aktien)	100
Steuerverbindlichkeit (current)	an Steueraufwand (current)	20

Beispiel 10: Es gilt das zum Beispiel 1 Gesagte.

5.3.3.2. Optionsplan

Bei der Muttergesellschaft entsteht wiederum je nach Art der Bereitstellung der Aktien ein unterschiedlicher Buchungsvorgang.

Beispiel 7: Stufe Muttergesellschaft & Kauf bei Zuteilung (Optionsplan)

Zuteilungsjahr

Eigenkapital	an Bank	100
--------------	---------	-----

Ausübungsjahr

Guthaben Tochter	an Eigenkapital	150
Eigenkapital	an Steuerverbindlichkeit (current)	10

Beispiel 7: Da der ausserordentliche Finanzertrag unter IFRS im Eigenkapital erfasst wird, ist der entsprechende tatsächliche Steuereffekt über das Eigenkapital zu buchen.

Beispiel 8: Stufe Muttergesellschaft & Kauf bei Ausübung (Optionsplan)

Zuteilungsjahr
keine Buchung

Ausübungsjahr

Eigenkapital (Eigene Aktien)	an Bank	150
Guthaben Tochter	an Eigenkapital (Eigene Aktien)	150

Beispiel 8: Es bestehen keine Differenzen zur handelsrechtlichen Erfassung. Für die Muttergesellschaft ist diese Transaktion erfolgsneutral.

Beispiel 9a: Stufe Muttergesellschaft & Bedingte Kapitalerhöhung (Optionsplan)

Bank	an Aktienkapital	50
Bank	an Eigenkapital	100

Beispiel 9a: Es bestehen keine Differenzen zur handelsrechtlichen Erfassung. Für die Muttergesellschaft ist diese Transaktion erfolgsneutral.

Beispiel 11: Stufe Tochtergesellschaft (Optionsplan)

Zuteilungsjahr

Personalaufwand	an Eigenkapital	20
Steuerverbindlichkeit (current)	an Steueraufwand (current)	2

Ausübungsjahr

Steuerverbindlichkeit (current)	an Steueraufwand (current)	2
Steuerverbindlichkeit (current)	an Eigenkapital	6
Eigenkapital (Eigene Aktien)	an Schuldverbindlichkeit Mutter	150
Bank	an Eigenkapital (Eigene Aktien)	100

Beispiel 11: Es gilt das zum Beispiel 2 Gesagte.

6. Schlussfolgerung

Im schweizerischen Handels- wie auch Steuerrecht gibt es im Gegensatz zu den internationalen Rechnungslegungsvorschriften keine besonderen Bestimmungen für die Verbuchung von Mitarbeiterbeteiligungen auf Stufe der ausgebenden Gesellschaft. Nach Ansicht der Autoren dieses Artikels verlangt das Prinzip der Bilanzwahrheit und -klarheit gemäss Art. 959 OR, dass der Gegenwert der vom Mitarbeiter erhaltenen Aktien als Aufwand zu verbuchen ist, weil sämtliche Kosten und der tatsächliche Geschäftsgang in der Erfolgsrechnung abzubilden sind. Die Lehre ist sich jedoch in diesem Zusammenhang vor allem betreffend der aktienrechtlichen Behandlung der Verrechnungsliberierung von Arbeitsleistungen bei einer bedingten Kapitalerhöhung uneinig. Letztendlich werden wohl die Gerichte entscheiden müssen, ob auch in diesem Fall der gesamte an den Mitarbeiter abgegebene Gegenwert als Aufwand zu verbuchen ist, was von den Autoren dieses

⁴⁷ Sofern pro Gruppengesellschaft ein IFRS-Einzelabschluss erstellt werden muss, können weitere Überlegungen relevant sein. Dieser Umstand wird im Folgenden nicht behandelt.

⁴⁸ Es ist zu beachten, dass Beispiel 9 betreffend die handelsrechtliche Verbuchung lediglich für den Optionsplan dargestellt ist.

STEUERLICHE BEHANDLUNG VON MITARBEITERBETEILIGUNGEN

Artikels unterstützt wird. Um Unsicherheiten auszuräumen, empfiehlt es sich, die Prüfung der bedingten Kapitalerhöhung im Zusammenhang mit der Ausübung der Optionen allenfalls nach den strengeren Prüfvorgaben der ordentlichen Kapitalerhöhung vorzunehmen.

Insgesamt sollte dem Ansatz True and Fair View analog Art. 959 OR und den internationalen Rechnungslegungsvorschriften ein höheres Gewicht beigemessen werden als den strengen formalen Anforderungen bei der bedingten Kapitalerhöhung des schweizerischen Aktienrechts. Dem Aktionär und Investor ist damit gedient, erhält er doch das wahre Ergebnis und die Rentabilität der Unternehmung präsentiert.

Sind die Kosten für Mitarbeiterbeteiligungen im Handelsrecht nach True and Fair View gebucht, so sind die Kosten gemäss dem Massgeblichkeitsprinzip nach Art. 58 Abs. 1 lit. a DBG und Art. 24 Abs. lit. a StHG steuerlich abzugsfähig, denn sie sind geschäftsmässig begründet.

Gemäss der hier vertretenen Auffassung sind im schweizerischen Handels- wie auch Steuerrecht die am Ende der Berichtsperiode abzugsfähigen Beträge zudem sofort über den Personalaufwand als Rückstellung zu verbuchen. In den Folgeperioden sind je nach Art des aktienbasierten Vergütungssystems nur noch allfällige Marktanpassungen (sowohl Kursgewinne wie auch -verluste) abzugrenzen.

Unter IFRS ist jeweils der Fair Value der gewährten Eigenkapitalinstrumente als Personalaufwand zu erfassen. Es ist dabei zu beachten, dass die Erfassung von aktienbasierten Vergütungssystemen und der entsprechenden Ertragssteuern unter IFRS sehr stark von der handels- resp. steuerrechtlichen Verbuchung der Transaktion abhängt. Da die steuerlich abzugsfähigen Beträge nach Ansicht der Autoren dieses Artikels immer im maximalen Umfang am Ende der Berichtsperiode geltend gemacht werden sollten, besteht in diesen Fällen kein zusätzlich abschätzbarer resp. voraussehbarer Betrag, dessen Abzug in zukünftigen Perioden von den Steuerbehörden erlaubt wäre. Es fliesst daher der mit dem steuerlich absetzbaren Aufwand zusammenhängende Steuerertrag sofort in die Rückstellung für tatsächliche Ertragssteuern. Latente Steueransprüche sind somit nach der hier vertretenen Auffassung bei Gesellschaften in der Schweiz keine zu bilden. Weicht der steuerlich geltend gemachte Personalaufwand vom verbuchten IFRS-Personalaufwand ab, ist im Anhang die Differenz als steuerlich nicht abzugsfähiger oder steuerlich zusätzlich abzugsfähiger Aufwand in der Überleitung vom erwarteten zum effektiven Steueraufwand (Reconciliation) auszuweisen. Zudem ist nach IAS 12.68C zu beachten, dass unter bestimmten Umständen tatsächliche Steuern direkt im Eigenkapital zu erfassen sind.