
tribune

Das Magazin mit unternehmerischen Visionen

Ausgabe 3
August 2024

Knacknuss Mitarbeiterbeteiligung?



MLaw Andrea Tarnutzer-Münch,
Advokat
ADVOKATUR ANDREA TARNUTZER-MÜNCH

Diese «tribune» beschäftigt sich mit den gängigsten Formen von Mitarbeiterbeteiligungen. Bei diesem Partizipationsmodell stellen sich darüber hinaus viele Fragen, nicht nur steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Natur. Eine Knacknuss ist beispielsweise die Beantwortung der Frage, wo sich Regelungen der Mitarbeiterbeteiligung überall verstecken können. Ein Kreisschreiben der Eidgenössischen Steuerverwaltung vom 22. Juli 2013, das auf dem Bundesgesetz über die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen vom 17. Dezember 2010 (AS 2011 3259) basiert, gibt Hinweise. Nach diesem Dokument richtet sich grundsätzlich die Besteuerung von Mitarbeiterbe-

teiligungen. Härter werden die Knacknüsse, wenn wir tiefer gehen und uns so wunderschöne Begriffe wie phantom stocks (synthetische Aktien), Co-Investments, Anwartschaften auf Mitarbeiteraktien, deferred stock plans (aufgeschobener Aktienbeteiligungsplan), Tandemoptionen, freie oder gevestete Mitarbeiteroptionen (Vesting) oder SAR (synthetische Optionen) auf der Zunge zergehen lassen. Positiv ist zu werten, dass die Mitarbeiterbeteiligung eine sehr häufig gewordene Form der Partizipation geworden ist. Zu grosse Vorfreude auf diese kreativen Entlohnungsmodelle ist aber nicht angebracht, da der Bund im erwähnten Bundesgesetz über die Mitarbeiterbeteiligungen sowohl Geltung für die direkte Bundessteuer wie auch für die Kantons- und Gemeindesteuern beansprucht. Aber: Schon der Florentiner Bankier Cosimo de' Medici («Il Vecchio») machte Mitarbeitende zu Teilhabenden und fuhr nicht schlecht dabei. Und seine Teilhabenden übrigens auch nicht. Nun wünsche ich Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre!

Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung

Adrian Berger
2

Mitarbeitende am Unternehmen beteiligen?

Adrian Briner
4

Blick in die Praxis

Marc Müller
5

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Marco Sibold, Angela den Herder
6

For Start-ups only?

8

Möglichkeiten der Mitarbeiterbeteiligung



Adrian Berger, MLaw, Rechtsanwalt
Advokatur Honegger & Meyer Partner
adrian.berger@honeggermeyer.ch

Mitarbeiterbeteiligung kann als ein über das klassische Arbeitsverhältnis hinausgehendes Rechtsverhältnis durch Partizipation definiert werden. Die Gestaltungsmöglichkeiten sind schier endlos, von ESP, VSP, PSP über ESOP, VSOP, PSOP bis LTI. Ein Überblick über gängige Konzepte inklusive Schlüssel zu diesen Abkürzungen.

Materiell und immateriell

Bei immateriellen Mitarbeiterbeteiligungen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Entscheidungsfindung des Unternehmens miteinbezogen. Dadurch werden sie motiviert und die Akzeptanz von Unternehmensentscheidungen wächst. Die Beteiligung kann niederschwellig erfolgen, beispielsweise durch eine Umfrage bei der Erstellung oder Revision eines Personalreglements. Möglich sind auch weitreichendere Massnahmen wie die Einführung von Informations-, Kontroll- oder Mitbestimmungsrechten. Hier ist allerdings Vorsicht geboten, weil solche vertraglichen Ansprüche unter Umständen die Entscheidungsprozesse beeinträchtigen können.

Mit materiellen Mitarbeiterbeteiligungen werden den Mitarbeitenden finanzielle Anreize geboten. In der Praxis häufig

anzutreffen sind Erfolgsbeteiligungen. Unterschieden wird zwischen Beteiligungen, deren Höhe sich nach dem vom Unternehmen oder Konzern erzielten Erfolg richten. Zu diesen zählen der in Art. 322a OR geregelte Anteil am Geschäftsergebnis, wobei dieser am Gewinn, Umsatz oder einer anderen Finanzkennzahl bemessen werden kann. Die konkrete Ausgestaltung ist weitgehend der Parteidisposition überlassen und es empfiehlt sich eine klare schriftliche Regelung der Bemessungsgrundlagen. Grundlegend ist dabei die Frage, ob den Mitarbeitenden ein Rechtsanspruch gewährt wird oder ob die Ausrichtung im Ermessen des Unternehmens liegt. Weit verbreitet sind auch Beteiligungen, die sich nach dem individu-

«In der Praxis häufig anzutreffen sind Beteiligungen am Erfolg.»

ellen Erfolg der Mitarbeitenden richten, worunter insbesondere Provisionsvergütungen zu subsumieren sind. Beteiligungen am Erfolg motivieren die Mitarbeitenden zu besseren Leistungen, da sie hiervon zusätzlich finanziell profitieren. Wichtig ist, Fehlanreize zu vermeiden. So dürfte es für das Unternehmen vorteilhafter sein, die Beteiligung nicht am Umsatz, sondern am Gewinn festzumachen.

Besonders für Start-ups, welche gerade in ihrer Anfangsphase regelmässig kein oder nur ein bescheidenes Geschäftsergebnis erzielen, stellen Mitarbeiterbeteiligungen am Kapital eine interessante Alternative dar, da sie liquiditätsschonend ausgestaltet werden können. Beteiligun-

gen am Kapital werden aber auch gerne von gestandenen Unternehmen eingesetzt, um hoch qualifiziertes Personal zu gewinnen und dieses längerfristig zu binden und zu motivieren.

Echt und unecht

Unterschieden wird einerseits nach echten und unechten Beteiligungen am Kapital. Erstere zeichnen sich dadurch aus, dass die begünstigte Person Aktionärin des Unternehmens wird oder werden kann, indem sie entweder direkt Aktien oder aber Optionen zum Erwerb von Aktien erhält. Als Aktionärin erwirbt sie sämtliche mit der Aktionärsstellung verbundenen Rechte inklusive das Recht auf Teilnahme an der Generalversammlung mit Stimmrecht. Finanziell kann die Aktionärin vorwiegend durch Dividenden sowie bei einer Veräusserung ihrer Anteile, insbesondere bei Eintritt eines sogenannten Exit-Events wie dem Börsengang oder Unternehmensverkauf, profitieren. Die Terminologie für entsprechende Mitarbeiterbeteiligungspläne ist uneinheitlich. Häufig anzutreffen ist der Begriff employee share/stock (option) plan (ESP respektive ESOP). Mittels Aktionärsbindungsvertrag sind die Rechte und Pflichten der Aktionäre untereinander zu regeln, wobei den Vorkaufs- und Kaufrechten sowie der Mitverkaufspflicht (drag-along right) und dem Mitverkaufsrecht (tag-along right) besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist, insbesondere wenn das Unternehmen einen Exit anstrebt.

Nicht selten ist die mit der Ausgabe neuer Aktien verbundene Verwässerung des Stimmrechts der Gründer und der Investoren aber unerwünscht. Um dies zu verhindern, ist es möglich, im ESP/ESOP vorzusehen, nicht Aktien, sondern Partizi-

pations- oder Genussscheine beziehungsweise Optionen auf deren Erwerb auszugeben. Alternativ kann auch eine unechte Mitarbeiterbeteiligung konzipiert werden, bei welcher Mitarbeitende nicht Aktionäre des Unternehmens werden, sondern lediglich eine virtuelle Beteiligung am Aktienkapital erwerben, sogenannte «virtuelle Aktien» oder phantom shares, respektive – via Optionen – das Recht auf deren Erwerb. So Begünstigte werden nur hinsichtlich der finanziellen Rechte teilweise mit einem Aktionär gleichgestellt. Je nach Ausgestaltung profitiert der virtuelle Aktionär bei einem Bilanzgewinn, analog einer Dividende, oder im Falle eines Exits. Für solche Pläne ist die Terminologie virtual share/stock (option) plan (VSP respektive VSOP) oder phantom share/stock (option) plan (PSP beziehungsweise PSOP) gebräuchlich.

Bindung durch incentives

Häufig anzutreffen ist sodann der Begriff long term incentive plan (LTI). Damit sind in der Regel Beteiligungspläne gemeint, welche das Ziel verfolgen, die Mitarbeitenden durch Anreize («incentives») langfris-

«Für Start-ups stellen Mitarbeiterbeteiligungen am Kapital eine interessante Alternative dar.»

tig zu binden. Grundsätzlich können sämtliche zuvor erwähnten materiellen Beteiligungsformen als LTI konzipiert werden. Die langfristige Bindung wird bei Beteiligungen am Kapital oft durch sogenannte Vesting-Klauseln erreicht.

Durch diese werden die Anteile über einen bestimmten Zeitraum hinweg freigegeben, Optionen können zum Beispiel erst ein Jahr nach deren Erwerb ausgeübt werden. Verlassen die Begünstigten das Unternehmen vorher, verfallen die noch nicht gevesteten Optionen. Mit sogenannten Leaver-Klauseln wird geregelt, unter welchen Bedingungen erworbene Aktien/Optionen nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen verfallen beziehungsweise wieder abgegeben werden müssen. Regelmässig werden Mitarbeitende, deren Ausscheiden aus dem Unternehmen objektiv nachvollziehbar und unverschuldet ist (Good Leaver) weniger stark belastet als diejenigen, die aus vorwerfbaren Gründen oder unter ungünstigen Umständen das Unternehmen verlassen (Bad Leaver).

Damit eine Mitarbeiterbeteiligung für Mitarbeitende und Unternehmen zum Erfolg führt, sind vor der Implementierung sämtliche Aspekte (inklusive Steuerfolgen) sorgfältig zu prüfen und zu planen, um die Vorteile voll auszuschöpfen und Risiken zu minimieren.

Vorteile der Mitarbeiterbeteiligung für Unternehmen



Adrian Berger

ist Rechtsanwalt bei Honegger & Meyer Partner in Basel und vorwiegend in den Bereichen Erbrecht, Familienrecht, Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht tätig. Er berät sowohl Privatpersonen als auch Unternehmen und vertritt sie vor Behörden und Gerichten.

Mitarbeitende am Unternehmen beteiligen?



lic. oec. publ. Adrian Briner
dipl. Wirtschaftsprüfer,
dipl. Steuerexperte
Anwaltskanzlei Vischer AG
adrian.briner@vischer.com

Schnell wachsende Start-ups stehen in Konkurrenz zu den etablierten Unternehmen ihrer Branchen. Meist können sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht die gleichen Löhne bezahlen wie grosse Player. Wachstumsunternehmen binden sie deshalb oft mit Anteilen in die Unternehmensentwicklung ein. Bei einem Verkauf oder Börsengang profitieren die Mitarbeitenden dann von der Wertsteigerung ihrer Anteile. «tribune» sprach mit einem Experten auf diesem Gebiet.

Herr Briner, seit wann kennt die Schweizer Wirtschaft eine Mitarbeiterbeteiligung?

Interpretiert man den Begriff als Teilhabe des Personals am Unternehmensgewinn, können wir bis 1866 zurückgehen. Damals verteilte eine Karl Weber AG 10 Prozent ihres Reingewinns an die Mitarbeitenden. Pionierarbeit leistete in diesem Bereich auch die bekannte Dr. A. Wander AG, die bereits 1912 die Gewinnbeteiligung statutarisch verankerte und 1947 als erstes Unternehmen im Land Mitarbeiteraktien ausgab. Der eigentliche Durchbruch erfolgte aber in den 1960er-Jahren, und zwar in Basel, wo die J.R. Geigy AG und Sandoz AG erste Mitarbeiterbeteiligungsprogramme auflegten. Endgültig etabliert hat sich das Konzept in seinen heutigen Formen in der zweiten Hälfte der 1990er-Jahre.

Heute nutzen Start-ups gerne diese Möglichkeit. Weshalb?

Weil sie oft noch nicht die gleichen Löhne zahlen können wie ein etabliertes Unternehmen. Aber bei der erfolgreichen Umsetzung einer Geschäftsidee sind die Gründerinnen und Gründer neben überzeugten

Investoren auf engagierte Mitarbeitende angewiesen, die in den meisten Fällen am Markt mehr verdienen würden als bei einer Firma im Aufbau. Deshalb beteiligt man sie am Wert des Unternehmens, meist indem man ihnen Aktien zuteilt. Die sind bei der

«Mitarbeitende verstehen sich weniger als Angestellte, sondern als Mitunternehmer.»

Gründung weniger wert als bei einem späteren «Exit», das heisst einem Verkauf oder Börsengang. Diese Gewinnspanne kompensiert die Risikobereitschaft von Mitgründenden und geringere Gehälter der Belegschaft in der Aufbauphase. Idealerweise steigert das Modell auch die Motivation: Mitarbeitende verstehen sich weniger als Angestellte denn vielmehr als Mitunternehmer.

Welche Arten von Mitarbeiterbeteiligung sind in der Schweiz üblich?

Die gängigen Vergütungsmodelle werden von vier Parametern definiert: Fix oder variabel? Kurz- oder langfristig? Bar oder direkte respektive indirekte Beteiligung? Individuelle oder firmenweite Zielerreichung? In der Praxis sehen wir verschiedene Ausgestaltungen. Oft praktizierte Möglichkeiten sind Optionen auf ein Beteiligungspapier des Arbeitgebers wie Aktien, Partizipationsscheine oder Stammanteile, die innerhalb eines definierten Zeitraums zu einem bestimmten Preis ausgeübt werden können. Dann gibt es verschiedene Varianten wie freie, gesperrte oder unechte Beteiligungen, Anwartschaften oder Geldprämien. Die ideale Form der Mitarbeiterbeteiligung gibt es nicht; Form und Ausgestaltung hängen immer vom Unternehmen, seinen Zielsetzungen, den Gründern und den Mitarbeitenden selbst ab.

Gibt es eine Hierarchie der Beteiligung?

Bei Start-ups teilen sich die Gründerinnen und Gründer die Gründeraktien. Auch Mitgründer, sogenannte «late founders», beteiligt man oft am Aktienkapital. Dann gibt es vielleicht Verwaltungsräte, denen man in der Anfangsphase keine hohen Vergütungen ausrichten kann und die man stattdessen mit Optionen entschädigt. Wichtige Mitarbeitende beteiligt man nach den vorher aufgezählten Parametern. Nicht in jedem Fall profitiert das ganze Personal; Grossfirmen der Life Sciences im Raum Basel aber legen auch Beteiligungsprogramme auf, die allen Angestellten offen stehen. Bei einem Start-up halte ich das für wenig sinnvoll, weil es eine aufwendige Angelegenheit ist. Und am Anfang sollten sich die Gründerinnen und Gründer voll aufs Business konzentrieren.

Wann ist der richtige Zeitpunkt?

Bei einem Start-up sprechen wir von sechs «stages», nämlich «Pre-Seed», «Seed», «Early», «Growth», «Expansion» und «Exit». Wer bei einer Unternehmensgründung schon in der Pre-Seed-Phase an eine Mitarbeiterbeteiligung denkt, ist schlecht beraten. Ich denke, der richtige Moment ist dann gekommen, wenn die ersten Investoren einsteigen. Zu spät dran sollte man allerdings auch nicht sein, will man doch auch steuerliche Aspekte berücksichtigen. Mit Aktien machen die beteiligten Mitarbeitenden hierzulande einen steuerfreien Kapitalgewinn, wenn man sie fünf Jahre hält – diese also während fünf Jahren nicht verkauft werden und auch kein Börsengang stattfindet. Wenn man zu lange wartet, ist diese Frist vielleicht zu kurz, weil der «Exit» vorher erfolgt.

Wo passieren Fehler?

Etwa wenn man Mitarbeitende nicht fragt, ob sie eine Beteiligung am Unternehmen, die ja meist auch ein Risiko beinhaltet, überhaupt wollen. Optionspläne, wie ich sie empfehle, sind vielen zu kompliziert.

Blick in die Praxis

Zudem wird diese Art der Beteiligung erst beim «Exit» ausgeübt. Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob die Mitarbeitenden bereit sind, zum Zeitpunkt des Erhalts der Mitarbeiterbeteiligung beziehungsweise zum Zeitpunkt der Ausübung der Optionen ein Einkommen zu versteuern, um so die Chance zu erhalten, nach Ablauf von fünf Jahren einen steuerfreien Kapitalgewinn zu realisieren – wobei jedoch auch ein Kapitalverlust immer möglich ist. Für Mit-

«Für Mitarbeitende, die auf Nummer sicher gehen wollen, eignen sich «unechte» Beteiligungen.»

arbeitende, die auf Nummer sicher gehen wollen, eignen sich deshalb «unechte» Beteiligungen, so genannte «phantom shares». Solche werfen auch Gewinn ab, wenn das Unternehmen verkauft wird. Dieser muss dann allerdings versteuert werden. Unerlässlich ist auch ein Aktionärsbindungsvertrag, damit nicht einzelne Beteiligte einen Verkauf blockieren können. Bei Beteiligungsplänen darf man zudem nicht ausser Acht lassen, dass Anteilhaber das Unternehmen frühzeitig verlassen könnten. Für den Fall, dass dies im Unfrieden geschieht, gehört zwingend eine «Bad Leaver»-Klausel in die Verträge.

Adrian Briner

ist dipl. Wirtschaftsprüfer und dipl. Steuerexperte und Counsel bei der Anwaltskanzlei VISCHER AG. Er berät Unternehmen und deren Eigentümer zu nationalem und internationalem Steuerrecht insbesondere in den Bereichen Finanzierungen, Unternehmenstransaktionen inkl. M&A, Blockchain- und Krypto-Token-Aktivitäten sowie Mitarbeiterbeteiligungsplänen.



Marc Müller
CEO Specto Medical®
m.mueller@spectomedical.com

Das Basler Start-up Specto Medical® AG entwickelt eine fortschrittliche Software, die CT- und MRI-Bilder in Sekunden-schnelle in 3D-Darstellungen umwandelt. Damit unterstützt sie Chirurgen und Chirurgen bei komplexen Eingriffen durch den Einsatz von «Virtual Reality» und «Augmented Reality». Mit der geplanten Integration von künstlicher Intelligenz soll in einem nächsten Schritt die chirurgische Präzision und die Qualität der Patientenergebnisse weiter verbessert werden. Die Gründer gingen im Januar 2022 an den Start; heute umfasst das Team 16 Personen.

Marc Müller, wie haben Sie die Beteiligungsfragen geregelt?

Beim Start waren wir neben dem Erfinder der Software, Professor Philippe Cattin von der Universität Basel, vier operativ tätige Gründer. Ich habe zur Bedingung gemacht, dass jeder sich einkauft. Idealismus und Begeisterung allein reichen bei einem solchen Abenteuer nicht aus.

Welche Bedingungen galten?

Es stand jedem frei, so viele Anteile zu kaufen, wie er konnte und wollte. Natürlich haben wir dafür gesorgt, dass keiner eine signifikante Mehrheit hatte. Als ich bei der Formulierung der Beteiligungsbedingungen realisierte, dass bei meinen Kollegen Unsicherheiten aufkamen angesichts der kniffligen Fragestellungen, habe ich ihnen auf meine Kosten juristische Beratung offeriert. Diese haben sie aber nicht in Anspruch genommen, und schliesslich waren im Shareholder Agreement die Rahmenbedingungen zur Zufriedenheit aller definiert.

Wie ging es weiter?

In zwei Phasen. Die erste war die Gründung. Da gab es auf der einen Seite die Softwareentwickler, die mit Kommerzfragen nicht vertraut sind. Dafür braucht es Profis, die ihrerseits ohne Softwareentwickler aufgeschmissen sind. Welche Gruppe ist nun entscheidender für das Start-up? Da gab es Vorbehalte und Bedenken auszuräumen. Wir haben dann in der ersten Phase die Ingenieure stärker beteiligt als die Kommerzprofis. Phase II war dann die Frage der Beteiligung weiterer Mitarbeitender im Sinne eines rollenden Prozesses.

Wie haben Sie den gestaltet?

Wer ein Start-up gründet, ist überzeugt, dass er etwas Tolles macht und dass alle anderen das auch toll finden. Um zu reüssieren, braucht man aber Teammitglieder mit den richtigen Profilen, und unter denen sind nicht alle so euphorisiert wie die Gründer. Die einen finden es lässig, mitbeteiligt zu sein, aber andere wollen einen Marktlohn, sonst sind sie nicht dabei. In solchen Fällen ist es eine Illusion, dass man ein tiefes Gehalt zahlt und das mit Anteilen irgendwelcher Art aufpolstert.

Würden Sie im Nachhinein etwas anders machen?

Mir persönlich dauerte die Startphase zu lange. Ich mache gern vorwärts, weil das Umfeld und die Konkurrenz ja nicht schlafen. Aber ich habe gelernt, dass man einen solchen Prozess nur in einem gewissen Grad «treiben» kann, und schliesslich hat es sich als positiv erwiesen, dass wir uns die nötige Zeit genommen haben. Was dabei herauskam, war ausdiskutiert; entsprechend umfangreich ist denn auch der «Ehevertrag» ausgefallen, wie ich das Shareholder Agreement der Gründer gerne nenne.

Marc Müller

ist CEO der Specto Medical® AG. Nach einer internationalen Karriere bei Johnson & Johnson begleitet er die Entwicklung einer bahnbrechenden Software, die von Prof. Philippe Cattin an der Universität Basel erfunden wurde, zur Marktreife.

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte



Marco Sibold, MLaw
Advokat, dipl. Steuerexperte
Anwaltskanzlei Kellerhals Carrard
marco.sibold@kellerhals-carrard.ch



Angela den Herder, MLaw
Juristische Mitarbeiterin
Gysin Rechtsanwältin
info@gysinrecht.ch

Mitarbeiterbeteiligungen können auch steuerlich und sozialversicherungsrechtlich attraktiv sein. Sie weisen aber in diesen Bereichen auch Stolpersteine auf.

Begriff und Abgrenzungen

Steuerlich gelten als Mitarbeiterbeteiligungen Beteiligungsrechte, die auf ein ehemaliges, aktuelles oder künftiges Arbeitsverhältnis mit Mitarbeitenden (Angestellte, Mitglieder der Verwaltung oder Geschäftsführung) zurückzuführen sind. Beteiligungen, die nicht durch den Arbeitgeber, sondern durch eine andere Person, zum Beispiel vom Aktionär, abgegeben werden, werden sinngemäss gleich behandelt.

Von Mitarbeiteraktien sind Gründeraktien abzugrenzen, das heisst Aktien, die – ungeachtet eines Arbeitsverhältnisses – im Zeitpunkt der Gesellschaftsgründung erworben werden. Die Abgrenzung ist von grosser Relevanz, da Gewinne aus Gründeraktien grundsätzlich steuerfrei sind, während Gewinne aus Mitarbeiterbeteiligungen steuerbar sein können (vgl. unten).

Unter welchen Umständen kurz nach der Gründung erworbene Aktien noch als Gründeraktien gelten, ist umstritten.

Ebenfalls abzugrenzen sind Investorenaktien. Erwerben Mitarbeitende Beteiligungsrechte zu Konditionen, wie sie einer unabhängigen Drittperson gewährt werden, gelten diese nicht als Mitarbeiterbeteiligungen und Kapitalgewinne sind grundsätzlich steuerfrei.

Für Beteiligungen von Selbständigerwerbenden gelten ebenfalls eigene Regeln.

Mitarbeiteraktien (Employee Stocks)

Kotierte (notierte und regelmässig gehandelte) Mitarbeiteraktien

Mitarbeitende haben zum Zeitpunkt des Erwerbs der Aktien die positive Differenz zwischen dem Verkehrswert (Börsenkurs) und dem Erwerbspreis als geldwerten Vorteil aus unselbständiger Erwerbstätigkeit zu versteuern. Dürfen die Aktien während einer bestimmten Zeitdauer weder veräussert, verpfändet noch anderweitig belastet werden, wird pro Sperrfristjahr ein Abzug

«Echte Mitarbeiterbeteiligungen sind aufgrund des steuerfreien Kapitalgewinns interessant.»

von rund sechs Prozent, maximal aber von rund 44 Prozent auf den Verkehrswert gewährt. Bei vorzeitigem Wegfall der Sperrfrist wird allerdings nachbesteuert.

Aus der Veräusserung von im Privatvermögen gehaltenen Aktien resultiert für Mitarbeitende im Umfang der Differenz zwischen dem Verkehrswert zum Zeitpunkt der Veräusserung und jenem zum Zeitpunkt des Erwerbs ein steuerfreier Kapitalgewinn.

Sowohl kotierte als auch nicht kotierte Aktien unterliegen ab dem Erwerb auch der Vermögenssteuer.

Nicht kotierte Mitarbeiteraktien

Bei nicht kotierten Mitarbeiteraktien haben Mitarbeitende zum Zeitpunkt des Erwerbs die positive Differenz zwischen dem Verkehrswert beziehungsweise – mangels eines solchen – dem Formelwert und dem Erwerbspreis zu versteuern. Es fehlt in der Regel an einem Verkehrswert, wenn zeitnah zum Erwerb keine massgebliche Übertragung/Finanzierungsrunde stattgefunden hat, wobei Finanzierungsrunder bei jungen Gesellschaften wie Start-ups bis zum Vorliegen von repräsentativen Geschäftsergebnissen irrelevant sind. Zur Ermittlung des Formelwertes kann grundsätzlich jede taugliche und anerkannte Bewertungsmethode gewählt und mit der Steuerverwaltung festgelegt werden. Auf Antrag kann auch trotz Vorliegens eines Verkehrswerts auf einen tieferen Formelwert abgestellt werden. Von dieser Möglichkeit wird dann Gebrauch gemacht, wenn das Abstellen auf den Verkehrswert Steuern zur Folge hätte, die Mitarbeitende, weil ihnen keine liquiden Mittel zufließen, nicht bezahlen könnten, die sogenannte «Dry-Income»-Problematik.

Bei Veräusserung der Aktien resultiert für Mitarbeitende grundsätzlich ein steuerfreier Kapitalgewinn. Bei Anwendung eines Formelwertes und Veräusserung der Aktien innerhalb von fünf Jahren seit Erwerb ist nur die Differenz zwischen dem Formelwert zum Zeitpunkt des Erwerbs und dem nach der gleichen Methode ermittelten Formelwert zum Zeitpunkt der Veräusserung steuerfrei. Die Differenz zwischen dem Formelwert zum Zeitpunkt der Veräusserung und dem Veräusserungserlös (Übergewinn) ist indessen steuerbar. Begründet wird diese nicht unumstrittene Übergewinnbesteuerung

damit, dass der Übergewinn zeige, dass der für den Erwerb festgelegte Formelwert eine unzureichende Annäherung an den Verkehrswert darstelle. Nach Ablauf der Fünfjahresfrist wird der Übergewinn nicht mehr besteuert, ausser es wurde trotz Vorliegens eines Verkehrswerts auf einen Formelwert abgestellt.

Aufgrund des steuerfreien Kapitalgewinns sind Aktien vor allem bei Gesellschaften

«Die Art der Mitarbeiterbeteiligung ist mit Rücksicht auf die gegebenen Umstände im Einzelfall festzulegen.»

mit bevorstehendem Verkauf interessant. Bei im Ausland ansässigen Mitarbeitenden ist allerdings zu beachten, dass die meisten anderen Staaten im Gegensatz zur Schweiz Kapitalgewinne – wenn auch reduziert – besteuern.

Zur Steueroptimierung (möglichst tiefes Dry-Income bei Erwerb, möglichst hoher steuerfreier Kapitalgewinn bei Veräusserung) sollte ein Formelwert festgelegt werden, der lange tief bleibt und kurz vor dem Verkauf hochschnellt. Zudem kann mittels Festlegung von Sperrfristen optimiert werden.

Mitarbeiteroptionen (Employee Options)

Mitarbeiteroptionen räumen den Mitarbeitenden das Recht ein, innerhalb einer Ausübungsfrist Mitarbeiteraktien zu – im Voraus festgelegten – Vorzugsbedingungen zu erwerben. Börsenkotierte Mitarbeiteroptionen ohne Sperrfrist werden bereits bei ihrer Abgabe an die Mitarbeitenden als Einkommen und Vermögen besteuert. Nicht kotierte oder mit einer

Sperrfrist belegte Mitarbeiteroptionen werden indessen erst bei Ausübung der Optionen beziehungsweise dem Erwerb der Aktien besteuert. Für die Besteuerung bei Erwerb und Veräusserung verweisen wir auf die Ausführungen zu den Mitarbeiteraktien. Mitarbeiteroptionen haben den Vorteil, dass die Mitarbeitenden vor dem Investieren des Ausübungspreises die Unternehmensentwicklung beobachten können. Bei erwarteter positiver Entwicklung ist aus steuerlicher Sicht aber eine möglichst baldige Ausübung zu empfehlen.

Unechte Mitarbeiterbeteiligungen (virtuelle Aktien / Phantom Shares)

Bei unechten Mitarbeiterbeteiligungen handelt es sich um das In-Aussicht-Stellen von reinen Geldzahlungen, deren Höhe sich an der Wertentwicklung der Aktien des Arbeitgebers bemisst. Die Geldzahlung unterliegt zum Zeitpunkt des Entstehens des Anspruchs auf Auszahlung vollumfänglich der Einkommens- und Vermögenssteuer. Die Möglichkeit eines steuerfreien Kapitalgewinns entfällt. Unechte Mitarbeiterbeteiligungen bieten sich aber beispielsweise an, wenn Mitarbeitende Optionen aufgrund hoher Steuern bei Ausübung sowieso erst unmittelbar vor Veräusserung der Gesellschaft ausüben würden.

Bescheinigungspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat den Mitarbeitenden die Einräumung und Realisation der Mitarbeiterbeteiligungen zu bescheinigen.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Schliesslich gehören geldwerte Vorteile aus Mitarbeiterbeteiligungen zum sozialversicherungspflichtigen Lohn und es sind daher auch Sozialversicherungsbeiträge

abzurechnen. Die Höhe des relevanten Lohnes und die Zeitpunkte der Beitrags-erhebung richten sich nach den steuerlichen Vorschriften. Bei anderen Versicherungen ist jeweils zu prüfen, ob geldwerte Leistungen aus Mitarbeiterbeteiligung

«Geldwerte Vorteile gehören auch zum sozialversicherungspflichtigen Lohn.»

zum massgebenden Lohn gehören. Im Gegensatz zur grundsätzlich hälftigen Tragung der Sozialversicherungsbeiträge kann unter bestimmten Bedingungen die Tragung der vollen Beiträge durch die Mitarbeitenden vereinbart werden.

Marco Sibold

ist Advokat und diplomierter Steuerexperte bei Kellerhals Carrard. Er berät Unternehmen wie Privatpersonen in nationalen und internationalen Steuerangelegenheiten und betreut Unternehmensverkäufe und -umstrukturierungen zivil- als auch steuerrechtlich. Er ist zudem Mitglied des Start-up-Desks.

Angela den Herder

ist juristische Mitarbeiterin bei Gysin Rechtsanwälte. Sie verfasste ihre Masterarbeit an der juristischen Fakultät der Universität Basel zum Thema «Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen». Zurzeit ist sie vor allem im Arbeitsrecht und Gesundheitsrecht tätig.

For Start-ups only?

Die vorhergehenden Beiträge mögen den Eindruck erweckt haben, dass Modelle und Praxis der Mitarbeiterbeteiligung vor allem jungen Unternehmen den Start ermöglichen oder wenigstens erleichtern. Dabei soll nicht vergessen gehen, dass auch grosse Unternehmen ihre Mitarbeitenden am Geschäftserfolg beteiligen. Drei Beispiele aus der Region:

Novartis

Novartis, das weltweit führende Pharmaunternehmen mit Hauptsitz in Basel, setzt umfangreiche Programme zur Mitarbeiterbeteiligung um. Dazu gehören Aktienoptionen, Aktienkaufprogramme und Boni, die auf den Unternehmenserfolg ausgerichtet sind. Diese Programme sind darauf ausgelegt, die Mitarbeitenden langfristig an das Unternehmen zu binden und sie am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben zu lassen. Novartis bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedene Möglichkeiten, Aktien des Unternehmens zu vergünstigten Konditionen zu erwerben, wodurch die Mitarbeitenden direkt am Unternehmenserfolg partizipieren können. Zudem sind Führungskräfte und Schlüsselmitarbeitende oft in spezielle langfristige Anreizprogramme eingebunden, die auf Leistung und Unternehmenserfolg basieren.



Roche

Ein weiteres bedeutendes Unternehmen in Basel-Stadt, das Programme zur Mitarbeiterbeteiligung anbietet, ist Roche. Der global führende Anbieter im Gesundheitssektor setzt auf verschiedene Formen der Mitarbeiterbeteiligung, darunter Aktienkaufprogramme und langfristige Anreizpläne, die speziell auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Mitarbeitenden zugeschnitten sind. Diese Programme sollen die Motivation und das Engagement der Mitarbeitenden fördern, indem sie die Möglichkeit bieten, direkt vom Unternehmenserfolg zu profitieren. Roche legt dabei besonderen Wert auf Transparenz und Fairness, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Position, von diesen Programmen profitieren können.



Baloise

Die Baloise Gruppe offeriert Mitarbeitenden und Kaderangehörigen bereits seit Längerem verschiedene Pläne, in denen Aktien als Teil der Gesamtvergütung gewährt werden: Mitarbeiterbeteiligung, Aktienbezugsplan sowie Performance Share Units (PSU). Beim PSU und der Mitarbeiterbeteiligung – Festangestellte können einmal im Jahr 100 um 50 % vergünstigte Mitarbeiteraktien beziehen – handelt es sich um anteilsbasierte Vergütungsprogramme mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente. Der Aktienbezugsplan ist hingegen ein anteilsbasiertes Vergütungsprogramm mit Erfüllungswahlrecht. Die textlichen Erläuterungen zu den genannten Vergütungsprogrammen sind im Vergütungsbericht (ab S. 51) in den Kapiteln 4, 5 und 6 des Geschäftsberichts 2023 enthalten.



Fotos/Bilder Seite 3: fastercapital.com/de/thema/vorteile-der-mitarbeiterbeteiligung-für-unternehmen

AZB
CH-4010 Basel
P.P. / Journal
Post CH AG

tribune

IMPRESSUM Nummer 3/2024, erscheint viermal jährlich.

HERAUSGEBER: Handelskammer beider Basel (info@hkbb.ch), Advokatenkammer Basel, Basellandschaftlicher Anwaltsverband (maier@svwam.ch), grosszügig unterstützt von der Jubiläumsstiftung La Roche & Co

REDAKTION: Dr. Philip R. Baumann, lic. iur. Roman Felix, lic. phil. | Jasmin Fürstenberger,

MLaw Andrea Tarnutzer-Münch, lic. phil. | Roger Thiriet, MLaw Alexander Schwab

LAYOUT: Elmar Wozilka, Handelskammer beider Basel, Druck: bc medien ag, Münchenstein

 gedruckt in der Schweiz

ADRESSE: «tribune», St. Jakobs-Strasse 25, Postfach, 4010 Basel,

Telefon: +41 61 270 60 55, Telefax: +41 61 270 60 05, E-mail: info@hkbb.ch

«tribune» ist eine offizielle Publikation der herausgebenden Organisationen für deren Mitglieder.

Der Abonnementspreis ist im Mitgliederbeitrag inbegriffen. Für Nichtmitglieder kostet das Jahresabonnement CHF 20.–.