



Tony Zgraggen

dipl. Steuerexperte
Vorsorgespezialist

Blog > Wirtschaftsberatung > Mitarbeiter beteiligen – aber richtig!

05.2011

Mitarbeiter beteiligen – aber richtig!

Aus Unternehmenssicht dienen Mitarbeiterbeteiligungen dazu, Kader- und Fachleute durch (künftige) finanzielle Anreize an die Firma zu binden. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich diese für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung einsetzen und/oder später gar die Nachfolge antreten. Was aus Mitarbeiterperspektive ein höchst willkommener «Bonus» ist, hat als Vermerk auf dem Lohnausweis aber auch steuerliche Auswirkungen. Durch das neue Bundesgesetz über die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen ist die Abgabenerhebung modernisiert worden. Was ändert sich, und was muss man in Sachen Steuerplanung beachten?



Das neue Bundesgesetz sieht zwei Arten von Mitarbeiterbeteiligungen vor: die Mitarbeiteraktien und die Mitarbeiteroptionen (Recht auf Erwerb einer Aktie).

Die Mitarbeiteraktie

Mitarbeiteraktien werden bei Zuteilung in der Differenz zwischen dem effektiven Verkehrswert und dem Übernahmepreis als Lohnbestandteil besteuert. Sind die Mitarbeiteraktien mit einer Verkaufssperre belegt, wird der Verkehrswert mit 6% pro Jahr für maximal 10 Jahre abdiskontiert. Dies bedeutet: Der Verkehrswert einer Mitarbeiteraktie, die erst in 5 Jahren veräussert werden kann, wird zu rund 75% besteuert. Als Lohnbestandteil unterliegt die berechnete Differenz zudem den Sozialabgaben (AHV).

Die Mitarbeiteroption

Bei den Mitarbeiteroptionen wird zwischen a) frei verfügbaren und börsenkotierten sowie b) nicht börsenkotierten oder gesperrten Mitarbeiteroptionen unterschieden.

Zu a): Bei den frei verfügbaren börsenkotierten Mitarbeiteroptionen erfolgt die Besteuerung direkt bei Zuteilung der Option nach dem gleichen Prinzip wie bei der Mitarbeiteraktie.

Zu b): Bei den nicht börsenkotierten oder gesperrten Mitarbeiteroptionen wird neu keine komplizierte Verkehrswertberechnung mehr vorgenommen, sondern die Höhe der Besteuerung wird zum Zeitpunkt der Optionsausübung festgelegt. Abgabepflichtig (Einkommenssteuer + AHV) ist dabei der Verkehrswert der Aktie abzüglich der Ausübungspreis.

Die neuen Bestimmungen treten durch den anstehenden Bundesratsbeschluss voraussichtlich am 1.1.2012 in Kraft, nachdem die Referendumsfrist per 7.4.2011 ungenützt verstrichen ist.

Gut geplant = mehr verdient!

Auf den ersten Blick scheint die Mitarbeiterbeteiligung ein höchst willkommener «Bonus» zu sein. Besteht beim Mitarbeiter aber bereits ein hohes steuerbares Einkommen, entpuppt sich der vermeintliche Zustupf als Abgabefalle. Die Steuer- und Sozialabgabelast beläuft sich in Hochsteuernkantonen bei einem maximalen Grenzsteuersatz problemlos gegen die Hälfte der gesamten Zuwendung!

Wir empfehlen daher, Mitarbeiterbeteiligungsprogramme (insbesondere in KMU) gesamtheitlich zu betrachten, d.h. die jeweils spezielle Sichtweise des Unternehmens und des Mitarbeiters zu berücksichtigen. Die Zuteilung von Aktien oder Optionen stellt dabei nur ein Mosaikstein einer Gesamtsteuerplanung zwischen Unternehmen, Eigentümer und Kadermitarbeiter dar. Gekoppelt mit Massnahmen im Bereich der Beruflichen Vorsorge und/oder Dividendenpolitik lässt sich die Abgabelast (Steuern + AHV) sowohl für das Unternehmen als auch für den Mitarbeiter (und künftigen Aktionär) wesentlich mildern. Wie Sie solche Feinabstimmungen konkret vornehmen und welche steuerplanerischen Möglichkeiten Sie effektiv nutzen können, erläutern wir Ihnen gerne in einem persönlichen Gespräch. Kontaktieren Sie uns!

Tags: Wirtschaftsberatung, Mitarbeiterbeteiligungen, Nachfolge, Bonus, Mitarbeiteraktien, Mitarbeiteroption, Steuerplanung, BVG, AHV