

NEWSLETTER

Autor:

Hedon Sulimani, BSc

Auflage: 12'500
(elektronisch versendet)

Betriebsökonom FH

(07.03.2023)

KMU-Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

Sehr geehrte Damen und Herren

Mitarbeiterbeteiligungsprogramme lassen Mitarbeiter am Erfolg und am Wachstum des Unternehmens teilhaben und fördern das unternehmerische Denken und Handeln auf allen Ebenen. Damit wird die Grundlage für eine langfristige Partnerschaft zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschaffen. Dass börsennotierte Konzerne über diverse Mitarbeiterbeteiligungsprogramme verfügen, ist keine Rarität. Bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sind solche Programme nicht etabliert, obwohl dies, vor allem zu Zeiten der Nachfolgeregelung, Synergien freisetzen kann. Die Liste der verschiedenen Mitarbeiterbeteiligungsprogramme ist lang und ein Programm kann an die individuellen Bedürfnisse angepasst werden. Es würde den Rahmen dieses Newsletters sprengen, auf die verschiedenen Arten und Möglichkeiten einzugehen, daher konzentrieren wir uns in diesem Newsletter auf die im KMU-Bereich am häufigsten anzutreffenden Lösungen.

KMU sind Unternehmen mit 1 bis 249 Beschäftigten, diese können weiter in Mikrounternehmen (weniger als 10 Beschäftigte), kleine Unternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) und mittlere Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) segmentiert werden. 67% aller Beschäftigten arbeiten in einem KMU - die Schweiz ist und bleibt ein KMU-Land - daher lohnt es sich, die Möglichkeiten der verschiedenen Beteiligungsprogramme zu prüfen.

In der Welt der KMU-Mitarbeiterbeteiligungsprogramme sind meistens echte Mitarbeiterbeteiligungen anzutreffen. Dabei handelt es sich in der Regel um Aktien, die der Arbeitgeber den Mitarbeitern abgibt.

Vor der Aktienzuteilung

Bevor die Mitarbeitenden zu Aktionären werden, ist es wichtig, die organisatorischen Voraussetzungen zu schaffen. Dies geschieht über ein Mitarbeiteraktienreglement, welches die folgenden Punkte beinhalten sollte:

- Ziele des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms
- Beteiligungssubstrat und Titelbeschaffung

Die zu verteilenden Aktien, sowie deren statutarischen Eigenschaften werden definiert. Zusätzlich wird bestimmt, wie die zu verteilenden Aktien beschafft werden.

- **Bezugsberechtigung**
Definition, welche Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien die Möglichkeit haben, sich am Unternehmen zu beteiligen.
- **Abgabekonditionen**
Zu welchen Konditionen werden die Aktien angeboten, mit oder ohne Sperrfrist?
- **Angewandtes Bewertungsmodell**
Definition des angewandten Bewertungsmodells der Aktien.
- **Verfügungsbeschränkungen**
Die Verfügungsbeschränkungen beinhalten Veräusserungsregeln, die das Unternehmen definiert. So kann beispielsweise sichergestellt werden, dass erworbene Aktien nicht an Dritte verkauft werden.
- **Rückgabepflichten/-rechte**
- **Schlussbestimmungen**

Bei nicht börsenkotierten Mitarbeiteraktien fehlt ein Verkehrswert (nicht zu verwechseln mit dem Steuerwert). Der massgebliche Wert wird grundsätzlich nach einer für den entsprechenden Arbeitgeber tauglichen und anerkannten Methode berechnet. Die einmal gewählte Berechnungsmethode ist für den entsprechenden Plan zwingend beizubehalten. Wird der Formelwert nur einmal jährlich berechnet, so ist er nur dann steuerlich massgebend, wenn die Zuteilung der Mitarbeiteraktien innerhalb von sechs Monaten nach dem betreffenden Bewertungsstichtag erfolgt. Die Rahmenbedingungen zur Bewertung von nicht kotierten Wertpapieren sind im Kreisschreiben 28 festgehalten. Handels-, Industrie- und Dienstleistungsunternehmen werden häufig nach der Ertragswertmethode bewertet.

Beispiel:

Die Muster AG erzielt im Jahr 2022 einen Gewinn in Höhe von CHF 200'000, im Vorjahr einen Gewinn von CHF 150'000 und im Jahr 2020 einen Gewinn von CHF 160'000. Das Eigenkapital beläuft sich auf CHF 500'000. Es gibt keine stillen Reserven.

Substanzwert der Muster AG: CHF 500'000.

Durchschnittlicher Jahresgewinn: $(\text{CHF } 200'000 + \text{CHF } 150'000 + \text{CHF } 160'000) = \text{CHF } 170'000$

Ertragswert der Gesellschaft: $\text{CHF } 170'000 / 9.5\% = \text{CHF } 1'789'474$

Unternehmenswert: $(2 \times \text{CHF } 1'789'474 + \text{CHF } 500'000) / 3 = \text{CHF } 1'359'649$

In einem nächsten Schritt sollte das Vorhaben und der Unternehmenswert mit einem Ruling genehmigt werden, um steuerliche Probleme zu vermeiden.

Während der Aktienzuteilung

Die Regeln der Besteuerung von Mitarbeiteraktien sind im Kreisschreiben Nr. 37 festgehalten. Grundsätzlich stellt die Zuteilung von Aktien einen geldwerten Vorteil dar, der als Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit qualifiziert wird. Dieser wird nach dem Realisationsprinzip besteuert und unterliegt auch der Sozialversicherungspflicht. Nun besteht auch bei einem KMU die Möglichkeit, Aktien mit einer Sperrfrist zu versehen. Gesperrte Mitarbeiteraktien weisen gegenüber frei verfügbaren Aktien einen Minderwert auf, der mit einem Diskont von sechs Prozent pro Sperrjahr beziffert wird, wobei maximal zehn Sperrjahre berücksichtigt werden können.

Nach der Aktienzuteilung

Arbeitgeber haben seit dem 1. Januar 2013 im Zusammenhang mit Mitarbeiterbeteiligungen Mitwirkungs- und Bescheinigungspflichten. Der Arbeitgeber hat für jede Steuerperiode eine Bescheinigung auszustellen, in der er Mitarbeiterbeteiligungen

eingräumt hat oder wenn Mitarbeiterbeteiligungen zu einer einkommensteuerrechtlichen Realisation geführt haben. In der Ausgestaltung der Bescheinigung ist der Arbeitgeber frei, sofern die Mindestanforderungen der Mitarbeiterbeteiligungsverordnung eingehalten werden.

Falls Sie Fragen zu den verschiedenen Varianten der Mitarbeiterbeteiligungen haben, steht Ihnen unser kompetentes Steuer-Team gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

artax Fide Consult AG

Gartenstrasse 95, Postfach, 4002 Basel

Tel: +41 61 225 66 66

info@artax.ch, www.artax.ch

Unabhängiges Mitglied von Morison Global