



Durch Mitarbeiteraktien an der Ernte partizipieren

Wie werden Mitarbeiteraktien besteuert?

Die Abgabe von Aktien an Mitarbeiter als Lohnbestandteil ist ein beliebtes Instrument zur Förderung der Leistungsbereitschaft von Mitarbeitern. Falls solche Aktien zu Vorzugskonditionen abgegeben werden, ergeben sich daraus Steuer- und Sozialversicherungsfolgen.

Gemäss dem per 1.1.2021 in Kraft getretenen Kreisschreiben Nr.37 hat die Eidg. Steuerverwaltung («ESTV») Unterschiede in der Praxis der Kantone zumindest teilweise beseitigt. Aktien, welche bei der Gründung zugeteilt werden und Aktien, welche zu Konditionen abgegeben werden, wie diese einer unabhängigen Drittpartei gewährt werden, gelten nicht als Mitarbeiterbeteiligungen.

Es wird zwischen freien und gesperrten Mitarbeiteraktien unterschieden. Bei freien Mitarbeiteraktien kann der Mitarbeiter unmittelbar über diese verfügen. Bei gesperrten Mitarbeiteraktien ist über eine gewisse Periode keine Veräusserung möglich. Bei freien Mitarbeiteraktien kommt es sofort im Zeitpunkt der Zuteilung zur Besteuerung der gesamten Differenz zwischen dem Verkehrswert und dem Preis, zu welchem die Aktien dem Mitarbeiter abgegeben wird, während bei gesperrten Mitarbeiteraktien abhängig von der Sperrfrist eine Reduktion je nach Dauer der Sperrfrist berechnet wird.

Es stellt sich natürlich die Frage, wie der Verkehrswert im Zeitpunkt der Zuteilung der Aktien an den Mitarbeiter festgelegt wird. Bei Aktien, welche an einer Börse kotiert sind, ist der

Verkehrswert offensichtlich gegeben. Bei nicht börsenkotierten Papieren wird der Verkehrswert nach einer für den Arbeitgeber tauglichen Methode berechnet. In der Regel basieren solche Bewertungen auf den Ergebnissen der vergangenen 2-3 Jahren und dem vorhandenen Eigenkapital (sog. «Praktiker-Methode»). Es sind aber auch andere Bewertungsmodelle denkbar (z.B. Bewertung nach der Discounted Cash Flow Methode). Es ist zu empfehlen sich die anzuwendende Bewertungsmethode von der Steuerverwaltung mit einem Steuerruling vorab bestätigen zu lassen.

Bei sogenannten «Start-Ups» besteht die Besonderheit oft darin, dass in den ersten Jahren Verluste generiert werden. Eine der erwähnten «klassischen» Bewertungsmethoden führt dann oft zu einem äusserst tiefen Unternehmenswert oder sogar zu einem Wert von 0. Trotzdem gibt es Fälle, welche bei einem späteren Börsengang dann vom Markt viel höher bewertet werden. Falls es sich um Aktien der Gründer handelt, welche diese bei der Gründung gezeichnet haben, handelt es sich in vollem Umfang um einen steuerfreien privaten Kapitalgewinn. Andernfalls ist die Problematik komplizierter. Der Kanton Zug kennt hier – wie beispielsweise auch der Kanton Zürich – eine «5-Jahresregel».

Falls Sie Fragen zur Bewertung von Mitarbeiterbeteiligungen und zur Besteuerung von Mitarbeiteraktien haben, beraten wir Sie gerne.

MATTHIAS BLOM
Geschäftspartner AUDIT Zug AG
zugelassener Revisionsexperte,
dipl. Steuerexperte



EDITORIAL

Liebe Leserinnen, liebe Leser

In unserem Beratungsalltag werden wir öfters mit der Frage konfrontiert, wie Mitarbeiteraktien besteuert werden. Diese Frage kann nicht so einfach beantwortet werden, denn der einzelne Sachverhalt ist entscheidend. Aus diesem Anlass nimmt sich Matthias Blom im Leitartikel diesem komplexen Thema der Mitarbeiteraktien an.

Weiter wird die AHV-Reform 21 per 1. Januar 2024 in Kraft treten. Sie betrifft uns alle. Die wichtigsten Änderungen rufen wir Ihnen darum gerne in dieser Ausgabe des audit-infos in Erinnerung und unterstützen Sie zudem gerne bei Ihrer persönlichen Vorsorgeplanung.

Die Tage werden kürzer und das Jahr 2023 neigt sich dem Ende entgegen. Ich wünsche Ihnen einen guten Endspurt, gespickt mit schönen besinnlichen Momenten und Freude an der Lektüre des aktuellen audit-infos. In diesem Zusammenhang möchte ich es nicht unterlassen, dem ganzen Redaktionsteam für die hervorragende Arbeit zu danken.

Ihr Urs Odermatt
Managing Partner AUDIT Zug AG



WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

Können Abschreibungen rückgängig gemacht werden?

Grundsätzlich sind Abschreibungen definitiv und können nicht rückgängig gemacht werden. Der Gesetzgeber erlaubt zwei Ausnahmen:

1. Abgeschriebene Aktiven können in Form einer **buchmässigen Aufwertung der stillen Reserven** realisiert werden oder eine nicht mehr benötigte Rückstellung wird aufgelöst.
2. Das Steueramt darf Abschreibungen von sich aus wieder auflösen, wenn der **Wert von Beteiligungen bei juristischen Personen** gestiegen ist und die Abschreibung dafür nicht mehr gerechtfertigt ist. Wertberichtigungen und Rückstellungen können immer von Amtes wegen rückgängig gemacht werden.

STEUERBERATUNG

Wie unterscheiden sich Kapitalgewinn und Kapitalertrag?

Mit dem Substanzverzehr-Prinzip wird zwischen dem Kapitalgewinn oder dem Kapitalertrag unterscheiden. Das Prinzip besagt, dass

- Einkünfte, bei denen die **Substanz erhalten** bleibt, einen steuerbaren Ertrag darstellen, einen **Kapitalertrag**. Als Beispiel: Bei der Vermietung entsteht ein Ertrag, die Substanz der Liegenschaft bleibt dabei erhalten.
- Einkünfte, die entstehen, wenn ein Objekt verkauft wird und die **Substanz verloren** geht, generieren einen **Kapitalgewinn**, der je nach Objekt steuerfrei (Wertpapiere im Privatvermögen) oder steuerbar (u.U. Liegenschaften) ist.

Für die Abzugsberechtigung von Säule 3a Beiträgen ist der Tag ausschlaggebend

Ein Ehepaar überwies am 29.12.2017 einen Betrag an ihre Versicherung für einen Beitrag an ihre Säule 3a und zog den Betrag auf ihrer Steuererklärung für die Gemeinde- und Kantonssteuern ab.

Das Steueramt lehnte den Abzug mit der Begründung ab, der **Tag der Gutschrift** sei relevant, nicht der Tag der Abbuchung beim Steuerpflichtigen. Vor Gericht bekam das Steueramt Recht: Die Gutschrift auf dem Sammelkonto einer Versicherung reicht für die Rechtzeitigkeit vor dem Jahreswechsel nicht aus. Ausschlaggebend ist die **Gutschrift auf dem individuellen Vorsorgekonto des Steuerpflichtigen**.

Fazit: Überweisen Sie Ihren 3a Beitrag rechtzeitig, spätestens Mitte Dezember.

UNTERNEHMENSBERATUNG

ESG-Regulierungen für Schweizer Unternehmen mit EU-Tochtergesellschaften

Die Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) ist ein komplexes Regelwerk, das vorgibt, wie und was zu den Themen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) auf Betriebsebene offenzulegen ist. Es trat am 5. Januar 2023 in Kraft und muss bis Juli 2024 von allen EU-Staaten in nationales Recht eingebettet werden.

Auch Schweizer Unternehmen können von der CSRD betroffen sein, wenn sie **Tochtergesellschaften in EU-Ländern** besitzen. Ebenfalls können Unternehmen ohne Berichtspflichten von **Kunden, Lieferanten, Investoren oder Kreditgebern** um Informationen gebeten werden, weil die Verantwortlichen verpflichtet sind, Informationen über ihre Wertschöpfungskette offenzulegen. Um den rechtlichen Anforderungen gerecht zu werden, ist eine Auseinandersetzung mit dem ESG-Thema unausweichlich.

Neue Massstäbe bei Entlassung von älteren Mitarbeitenden

Beim aktuellen Bundesgerichtentscheid räumt das Gericht erstmals ein, dass seine bisherige Rechtsprechung zur Alterskündigung zu absolut ausgefallen sein. Die Kündigungsfreiheit sei eingeschränkt worden.

Bei Kündigungen von älteren Arbeitnehmenden wenige Jahre vor der Pensionierung bestand oft die Gefahr, dass die Kündigung als missbräuchlich qualifiziert wird und der Arbeitgeber eine Entschädigung bezahlen muss.

Das Bundesgericht hat in diesem Urteil nun seine Absicht bestätigt, dass es **den Schutz von älteren Arbeitnehmenden nicht über die Kündigungsfreiheit stellen wird**. Es findet es nicht sinnvoll, wenn die Kündigungsschutzbestimmungen für ältere Mitarbeitende weiter verschärft werden, da sie auf dem Arbeitsmarkt kontraproduktiv wirken. Konkret ging es um die Kündigung eines 60-jährigen Geschäftsführers mit 37 Dienstjahren.

Obwohl das Alter, die Anzahl Dienstjahre und die verbleibende Zeit bis zur Pensionierung eine Missbräuchlichkeit unter bisheriger Rechtsprechung nahelegte, brachte das Bundesgericht vor, dass die Stellung des Arbeitnehmers innerhalb des Unternehmens ebenfalls berücksichtigt werden müsse.

Ebenfalls erwähnt das Gericht, dass allein wegen dem Alter und der Dienstzeit nicht Apriori von einer missbräuchlichen Kündigung ausgegangen werden kann. Gerade bei der Entlassung von Geschäftsführern oder Personen mit erheblichen Entscheidungskompetenzen hat der Arbeitgeber ein hohes Interesse an grosser Kündigungsfreiheit. Weiter lehnte es das Bundesgericht auch ab, dass der Arbeitnehmende vorgängig abgemahnt oder mit den Kündigungsgründen hätte konfrontiert werden müssen, damit er sein Verhalten hätte verbessern können.

Das Bundesgericht hat nun entschieden, dass eine Missbräuchlichkeit nicht gegeben ist, nur weil der Arbeitgeber nicht alle Pflichten erfüllt hat und sich nicht tadellos verhalten hat. Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie gegen Treu und Glauben verstösst. (Quelle: BGE 4A_44/2021 vom 2.6.2021)

Ist Mietzins erhöhungen bei Parkplätzen beliebig möglich?

Für separat gemietete Parkplätze, die **nicht zu einem Wohn- oder Geschäftsraum** gehören, besteht **kein Schutz vor missbräuchlichen Mietzins**. Das bedeutet, dass ein Vermieter den Mietzins so weit erhöhen kann, wie es ihm gefällt. Ein Aufschlag kann durch den Mieter abgelehnt werden, er muss aber damit rechnen, dass ihm der Mietvertrag gekündigt wird. Parkplätze können mit einer Frist von zwei Wochen auf das Ende einer einmonatigen Mietdauer gekündigt werden, sofern im Vertrag keine längere Kündigungsfrist und keine anderen Kündigungstermine vereinbart wurden.

TREUHAND

AHV-Revision 2021: Das Wichtigste im Überblick



Die Reform AHV 21 wird auf den 1. Januar 2024 in Kraft treten. Das wichtigste kurz erklärt:

- Neu spricht man von **Referenz-** statt Rentenalter.
- Die schrittweise **Erhöhung des Referenzalters für Frauen** erfolgt ab dem 1. Januar 2024. Bei den Frauen wird zwischen zwei Übergangsgenerationen unterschieden: Einerseits bei der Anhebung des Referenzalters und andererseits beim AHV-Rentenzuschlag.

Die Tabelle gibt eine Übersicht der betroffenen Jahrgänge. Der lebenslange AHV-Zuschlag beträgt je nach Jahreseinkommen zwischen CHF 50 und CHF 160 pro Monat.

Geburtsjahr	Referenzalter	AHV-Rentenzuschlag in %
1961	64 + 3 Monate	25
1962	64 + 6 Monate	50
1963	64 + 9 Monate	75
1964	65 Jahre	100
1965	65 Jahre	100
1966	65 Jahre	81
1967	65 Jahre	63
1968	65 Jahre	44
1969	65 Jahre	25

- **Flexibler Rentenbezug** möglich: Wie bisher kann die AHV-Rente frühestens zwei Jahre vor Erreichen des Referenzalters bezogen, Frauen der Übergangsgeneration bereits ab 62. Die Rente kann maximal um fünf Jahre aufgeschoben werden.
- Neu ist der **Vorbezug** oder Aufschub monatsweise und nicht mehr nur in ganzen Jahren möglich. Es wird möglich sein, zuerst nur einen Teil der Rente, nämlich 20 bis 80 Prozent der vollen Rente, zu beziehen und den Rest aufzuschieben.
- Ein Teilbezug kann einmal erhöht werden, danach muss der verbleibende Rententeil ganz bezogen werden. Das bedeutet, dass insgesamt drei Schritte möglich sind.
- **Weiterarbeiten nach 65:** Wer über das Referenzalter hinaus arbeitet und mehr als den Freibetrag (2023: CHF 1'400 pro Monat) verdient, muss weiterhin AHV-Beiträge leisten. Neu werden die geleisteten Beiträge berücksichtigt und Beitragslücken können dadurch geschlossen werden. Ein Verzicht auf den Freibetrag ist möglich. Wer die maximale AHV-Altersrente bereits erreicht hat, kann diese nicht weiter erhöhen.



Ist mit dem neuen Erbrecht Enterben möglich?

Möchte ein Erblasser einen bestimmten Erben von seinem Erbe ausschliessen, kann er dies mit dem sog. «Pflichtteilsvermächtis» tun. Damit kann die gesetzliche Erbfolge mit einem Testament umgangen werden. Eine vollständige Enterbung ist aber

nur bei sehr schwerwiegenden Gründen möglich, der Pflichtteil bleibt bestehen. Der Pflichtteil beträgt die Hälfte des gesetzlichen Erbenspruches.

Ein Erblasser kann einen Pflichtteilsempfänger vollständig übergehen und von der Erbfolge ausschliessen, indem er ihn explizit ausschliesst oder nicht erwähnt, während er **andere Personen als seine Erben bestimmt**. So wird der Betroffene ein sog. «virtueller» Erbe. Einem virtuellen Erben steht, nachdem er vollständig mit seinem Pflichtteil abgefunden wurde, nur eine Ungültigkeitsklage zur Verfügung um seine «echte» Erbenstellung zu erstreiten.

Ein «virtueller» Erbe wird nicht als Erbe angesehen, kann kein öffentliches Inventar verlangen und kann die zu Erben bestimmte Personen nicht bei der Abwicklung und Teilung des Nachlasses behindern.

Mitarbeitender macht Unfall mit dem Privatwagen - wer zahlt?

Benützen Mitarbeitende den Privatwagen in den Diensten des Unternehmens und kommt es zu einem Unfall, stellt sich die Frage, wer für den Schaden, den allfälligen Selbstbehalt oder Bonusverlust des Mitarbeitenden aufkommen muss.

Fehlt eine Abmachung über die Beteiligung des Unternehmens an der beruflichen Nutzung eines Privatautos, muss der Arbeitgeber die **gesamten Kosten** eines Schadenfalls übernehmen. Nur bei mittlerer und grober Fahrlässigkeit besteht eine eingeschränkte Schadenersatzpflicht.

Mit einer **Dienstfahrtenkaskoversicherung** kann sich der Arbeitgeber vor solchen Kosten schützen. Sie deckt den Kaskoschaden und übernimmt einen allfälligen Bonusverlust und den Selbstbehalt des Angestellten bei seiner Motorfahrzeughaftpflichtversicherung, wenn diese leistungspflichtig ist.

Steuerliche Auswirkungen von Telearbeit und Homeoffice bei Sozialversicherungen

Seit dem 1. Juli 2023 gilt in der EU und der Schweiz die Regel, dass bei einer **Telearbeit über 50% des Arbeitspensums** das Land für die Sozialversicherungen zuständig ist, wo sich der Sitz des Unternehmens befindet. Diese Regel betrifft nur die Staaten die diese Vereinbarung unterschrieben haben. Dies sind die Schweiz, Deutschland, Österreich, Belgien, Estland, Finnland, Ungarn, Irland, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande, die Slowakei, die Tschechische Republik sowie Liechtenstein und Norwegen. (*Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen*)

Das audit-info finden Sie auch digital und zum Download unter www.auditzug.ch.

Herausgeber

■ AUDIT ZUG AG

Redaktion
Katrin Odermatt

Kontakt
AUDIT Zug AG
Alte Steinhäuserstrasse 1
6330 Cham-Zug
+41 41 726 80 50
info@auditzug.ch

Office Schwyz
Schilfweg 20
6402 Merlischachen

Headoffice
Bahnhofstrasse 16
6300 Zug

 EXPERTsuisse Certified Company

Trotz gewissenhafter Bearbeitung und sorgfältiger Recherche kann keine Haftung für den Inhalt der Beiträge übernommen werden.