



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD

**Eidgenössische Steuerverwaltung ESTV**  
Abteilung Grundlagen  
Abteilung Recht DVS

## Reform der Besteuerung von Mitarbeiteroptionen: Ausgangslage, Ziele und Reformoptionen

**Bruno Jeitziner**

Tel. +41 31 32 49135

Fax +41 31 32 49250

[bruno.jeitziner@estv.admin.ch](mailto:bruno.jeitziner@estv.admin.ch)

**Peter Stebler**

Tel. +41 31 32 27407

Fax +41 31 32 35126

[peter.stebler@estv.admin.ch](mailto:peter.stebler@estv.admin.ch)

Mai 2010

## Zusammenfassung

Mit der Botschaft zum Bundesgesetz über die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen vom 17. November 2004 (04.074) schlug der Bundesrat vor, die geldwerte Leistung aus der Ausübung von gesperrten Mitarbeiteroptionen mit einem Einschlag von 10% pro Sperrjahr, höchstens aber um 50%, zu reduzieren. Der Ständerat folgte seinem Antrag, der Nationalrat setzte den Einschlag jedoch auf 6% herab. Im Differenzbereinigungsverfahren hielt der Ständerat an seinem Beschluss fest.

Der Vorsteher des Eidg. Finanzdepartements schlug am 23. Juni 2008 der WAK-N vor, einen Freibetrag statt der im Ständerat beschlossenen Lösung zu prüfen und einen entsprechenden Vorschlag im Rahmen einer Zusatzbotschaft auszuarbeiten.

Die Eidg. Steuerverwaltung hat verschiedene Freistellungsmethoden überprüft und diese mit dem ursprünglichen Vorschlag des Bundesrates, mit dem Beibehalten des Status quo (Rückzug der Vorlage) und mit dem Verzicht auf eine steuerliche Privilegierung verglichen. Für die Beurteilung der Alternativen wurden die Auswirkungen auf die folgenden Ziele untersucht: Steuergerechtigkeit, Effizienz, Standortattraktivität, internationale Kompatibilität, Rechtssicherheit und Einfachheit der Veranlagung.

Die Eidg. Steuerverwaltung gelangt zum Schluss, dass sich heute ein Verzicht auf eine steuerliche Privilegierung aufdrängt. Bei einem Rückzug der Vorlage müsste auf die Vorteile eines Übergangs zur Ausübungbesteuerung (diesem Übergang haben die beiden Räte bereits zugestimmt) verzichtet werden, was für die Rechtssicherheit nicht förderlich wäre. Unter dem Blickwinkel der Standortattraktivität steht die Schweiz auch mit einer Besteuerung der geldwerten Leistung zu 100% bei Ausübung der Optionen gegenüber den umliegenden europäischen Ländern immer noch besser da. Viele europäische Länder haben im Zuge der Finanzkrise die Einkommens- oder Kapitalgewinnsteuersätze erhöht. Österreich hat zudem auf April 2009 den Freibetrag massiv herabgesetzt. Singapur und Irland kennen noch Freibeträge. Diese werden aber nur gewährt, wenn am Mitarbeiterbeteiligungsplan beispielsweise mehr als die Hälfte der Belegschaft teilnehmen kann.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b>	<b>1</b>
1.1	Unbestrittene Besteuerung der Mitarbeiteraktien	1
1.2	Differenz bei der Besteuerung der Mitarbeiteroptionen	1
1.3	Bericht vom 18. März 2008	2
1.4	Beschluss des Ständerates vom 10. Juni 2008	2
1.5	Kritik an der 50-prozentigen Freistellung der geldwerten Leistung bei Ausübung der Mitarbeiteroptionen	2
1.6	Antrag des Eidg. Finanzdepartements vom 23. Juni 2008	2
1.7	Neuere Entwicklungen mit Relevanz für die Besteuerung von Mitarbeiteroptionen	2
<b>2</b>	<b>Ziele einer Reform der Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Reformoptionen</b>	<b>6</b>
3.1	Besteuerung der gesperrten Mitarbeiteroptionen im Zeitpunkt der Ausübung	6
3.2	Steuerliche Privilegierung: Untersuchte Lösungsmöglichkeiten	8
3.2.1	Absolute Freistellungsmethode	8
3.2.2	Relative Freistellungsmethode	10
3.2.3	Beibehalten des Status quo	12
3.2.4	Ursprünglicher bundesrätlicher Vorschlag	12
3.2.5	Verzicht auf steuerliche Privilegierung	13
<b>4</b>	<b>Rechtsvergleich und Verhältnis zum europäischen Recht</b>	<b>15</b>
4.1	Mitarbeiteroptionen	15
4.2	Ausdehnung der OECD-Empfehlung	16
<b>5</b>	<b>Gesetzestext bei Verzicht auf die Privilegierung</b>	<b>16</b>
<b>6</b>	<b>Auswirkungen des Verzichts auf die Privilegierung</b>	<b>17</b>
6.1	Finanzielle Auswirkungen	17
6.2	Auswirkungen auf die Volkswirtschaft	17

# **1 Ausgangslage**

Mit Botschaft vom 17. November 2004 schlug der Bundesrat dem Parlament vor, für die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen ergänzende Bestimmungen im Artikel 17 DBG und Artikel 7 StHG einzuführen. Im Wesentlichen sah er eine Festschreibung der bisherigen Praxis bei der Besteuerung von Mitarbeiteraktien vor. Die Besteuerung der Mitarbeiteroptionen sollte dagegen künftig im Zeitpunkt der Ausübung erfolgen. Mit dem Wechsel zur Ausübungbesteuerung sollten Nachteile der Zuteilungbesteuerung vermieden werden. Die Ausübungbesteuerung war nach Auffassung des Bundesrates die sachgerechtere Lösung. Um den Standort Schweiz im internationalen Umfeld attraktiver zu gestalten, schlug der Bundesrat vor, die Optionen privilegiert zu besteuern. Die geldwerten Leistungen sollten bei Ausübung pro Sperrjahr um 10%, höchstens aber um 50% reduziert werden. Er ging dabei davon aus, dass bei steigenden Börsenkursen mehr Steuereinnahmen resultieren würden als bei der Zuteilungbesteuerung, die sich für die Mitarbeitenden, welche ihre Optionen ausüben konnten, unter Umständen als sehr vorteilhaft erwies, da sie bei Ausübung einen steuerfreien Kapitalgewinn erzielen konnten.

Im Übrigen basierte die ursprünglich vorgeschlagene Freistellungsmethode auf der Vorstellung, dass alle Mitarbeitenden von Unternehmen, die Optionen abgeben, rechtsgleich behandelt werden sollen. Eine Unterscheidung zwischen Mitarbeitenden von Start-ups und etablierten Unternehmen sollte nicht getroffen werden, weil die beiden Unternehmensformen begrifflich schwer abzugrenzen sind.

## **1.1 Unbestrittene Besteuerung der Mitarbeiteraktien**

Im Verlaufe der Beratungen im Jahre 2006 nahmen sowohl der Ständerat als auch der Nationalrat den Artikel 17b Absatz 2 DBG an. Danach werden die freien wie auch die gesperrten Mitarbeiteraktien im Zeitpunkt ihres Erwerbes besteuert. Unterliegen die Mitarbeiteraktien einer Verfügungssperre, wird der dadurch verminderten Handelbarkeit mit einem Einschlag von 6% pro Sperrjahr auf dem Verkehrswert Rechnung getragen. Damit folgten beide Räte einer lang geübten Rechtspraxis.

## **1.2 Differenz bei der Besteuerung der Mitarbeiteroptionen**

Die Mehrheit des Nationalrates folgte am 7. März 2006 bei der Optionsbesteuerung zwar dem bundesrätlichen Vorschlag. Der Nationalrat setzte aber den Einschlag pro Sperrfristjahr auf 6% herab. Den maximalen Einschlag liess er aber unverändert bei 50%. Damit wich der Beschluss des Nationalrats von der bundesrätlichen Absicht, einen Einschlag für längstens fünf Jahre zu gewähren, ab. Da bei Optionsplänen maximale Sperrfristen von 5 Jahren üblich sind, hätte der maximale Abzug bei 30% festgesetzt werden müssen.

Am 9. März 2006 verlangte die WAK-S im Rahmen des Differenzbereinigungsverfahrens auf Antrag von Ständerat Lauri einen ausführlichen Bericht über die finanziellen Auswirkungen bezüglich des Steuerertrages der öffentlichen Hand wie auch der Sozialversicherungsbeiträge.

### **1.3 Bericht vom 18. März 2008**

Am 18. März 2008 wurde der WAK-S der von ihr verlangte Bericht unterbreitet. Darin legte die Eidg. Steuerverwaltung anhand verschiedener Berechnungen dar, dass mit dem Wechsel von der Zuteilungsbesteuerung zur Ausübungsbesteuerung generell mehr an Steuern eingenommen würde; dies jedoch unter der Voraussetzung, dass sich die Börsenkurse über einen längeren Zeitraum positiv entwickeln. Selbst bei einem Einschlag von 6% oder sogar von 10% auf der geldwerten Leistung würden im Vergleich zur Zuteilungsbesteuerung immer noch mehr Steuereinnahmen resultieren. So zeigte die Eidg. Steuerverwaltung auf, dass der Fiskus mit der Zuteilungsbesteuerung nicht an den steigenden Börsenkursen partizipieren könne. Mit dieser Besteuerungsmethode könne mit der Wahl einer langen Sperrfrist die Steuerlast deutlich gesenkt werden. Des Weiteren hielt der Bericht fest, international sei der Trend ungebrochen, geldwerte Leistungen aus der Optionsausübung steuer- oder sogar sozialversicherungsrechtlich zu privilegieren.

### **1.4 Beschluss des Ständerates vom 10. Juni 2008**

Gestützt auf den vorerwähnten Bericht beschloss die WAK-S am 24. April 2008, am Antrag des Bundesrates festzuhalten. Der Vorschlag des Bundesrates, in Artikel 17b Absatz 3 DBG den Teil der steuerbaren Leistung, der der Wertsteigerung der Aktie zwischen der Zuteilung der Option und deren Ausübung entspricht, um 10% pro Sperrjahr, höchstens aber um 50% zu reduzieren, wurde an der Sitzung des Ständerates vom 10. Juni 2008 angenommen.

### **1.5 Kritik an der 50-prozentigen Freistellung der geldwerten Leistung bei Ausübung der Mitarbeiteroptionen**

Dieser Beschluss stiess in den Medien jedoch auf heftige Kritik. Dem Bundesrat wurde vorgeworfen, die sog. „Topkader“ zu begünstigen und der „Abzockerei“ Vorschub zu leisten. Die Gegner des bundesrätlichen Vorschlages befürchteten, dass solche Spitzenverdiener bei Ausübung ihre geldwerten Leistungen in Millionenhöhe um die Hälfte hätten reduzieren können. Die SP drohte mit dem Referendum.

### **1.6 Antrag des Eidg. Finanzdepartements vom 23. Juni 2008**

Anlässlich der Sitzung der WAK-N vom 23. Juni 2008 schlug der Chef des Eidg. Finanzdepartements vor, einen Freibetrag statt der im Ständerat beschlossenen Lösung zu prüfen. Er griff damit die Idee von Ratsmitgliedern auf, die mit entsprechenden Anträgen nicht durchgedrungen waren. Er verwies zur Begründung seines Antrages auf ähnliche Lösungen in anderen Ländern.

### **1.7 Neuere Entwicklungen mit Relevanz für die Besteuerung von Mitarbeiteroptionen**

Mit Rundschreiben vom 6. Mai 2003 hat die Eidg. Steuerverwaltung die kantonalen Steuerverwaltungen angehalten, die ihnen zur Begutachtung unterbreiteten Mitarbeiterbeteiligungspläne bei Ausübung zu besteuern, wenn diese Vesting-Klauseln enthalten. Unter Vesting-Klauseln sind Bedingungen zu verstehen, die den unwiderruflichen Erwerb der Optionen erst bei Eintritt einer bestimmten Voraussetzung bewirken (z.B. bestehendes Arbeitsverhältnis kurz vor der Ausübung der

Option, Erreichen bestimmter Leistungsziele u. dgl.). Mit diesem Rundschreiben wurde mehr Rechtssicherheit in der Praxis geschaffen. Im Ergebnis werden heute mehr als die Hälfte der Optionen bei Ausübung besteuert.

Die Forderung nach einem Übergang zur Ausübungsbesteuerung ergab sich auch als Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise. So verlangte die FINMA in ihrem Rundschreiben 10/1 vom 21. Oktober 2009 „Vergütungssysteme“, dass variable Vergütungen - worunter auch Optionen gehören - nicht auf kurzfristigen Kriterien beruhen sollen. Mitarbeitende von Finanzinstituten sollen erst nach einer Frist von 3 Jahren über ihre Vergütungen verfügen können (FINMA Rundschreiben 10/1, Rz. 52).

Im internationalen Umfeld zeichnet sich infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise der Trend ab, auf steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Privilegierung von geldwerten Leistungen aus der Zuteilung von Optionen zu verzichten. Generell kann festgehalten werden, dass die Ausübungsbesteuerung weltweit üblich ist.

## **2 Ziele einer Reform der Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen**

Die Reform der Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen bewegt sich im Spannungsfeld von Einnahmenbeschaffung, Steuergerechtigkeit, Effizienz, Standortattraktivität, internationaler Kompatibilität, Rechtssicherheit und Einfachheit. Eine Beurteilung der verschiedenen Alternativen zur Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen kann nur mit Hilfe dieser Ziele vorgenommen werden. Nachfolgend werden diese Ziele kurz beschrieben.

*Fiskalziel:* Grundsätzlich dient die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen der Beschaffung von öffentlichen Einnahmen.

*Steuergerechtigkeit:* Das Ziel der Steuergerechtigkeit verlangt eine Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Im Sinne der horizontalen Steuergerechtigkeit soll die gleiche wirtschaftliche Leistungsfähigkeit auch gleich besteuert werden. Als Mass für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit gilt gemäss Reinvermögenszugangstheorie die Summe aller Einkommen, die dem Steuerpflichtigen im Laufe eines Jahres zufließen. Das Gleichbehandlungsgebot verlangt, dass alle Einkommensbestandteile, also auch geldwerte Vorteile aus Mitarbeiterbeteiligungen, gleich besteuert werden.

*Effizienz:* Effizienz wird im Zusammenhang mit der Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen durch eine verzerrungsfreie bzw. entscheidungsneutrale Besteuerung erreicht. Die unternehmerische Entscheidung über die Ausgestaltung von Entlohnungsprogrammen soll nicht durch steuerliche Überlegungen verzerrt werden. Das Kriterium der Entscheidungsneutralität impliziert, dass die Besteuerung von geldwerten Vorteilen aus Mitarbeiterbeteiligungen gleich ausgestaltet sein sollte wie die Besteuerung einer Entlohnung in bar. Die steuerliche Begünstigung bestimmter Lohnarten hingegen verzerrt die unternehmerischen Entscheide und läuft dem Effizienzgebot der Entscheidungsneutralität zuwider.

*Standortattraktivität:* Beim Standortziel geht es grundsätzlich darum, die Besteuerung für mobile Mitarbeitende so zu gestalten, dass deren Zuwanderung herbeigeführt oder deren Abwanderung verhindert werden kann. Aus Standortüberlegungen kann es angezeigt sein, mobile Mitarbeitende niedriger zu besteuern als weniger mobile. Mitarbeiterbeteiligungen spielen vor allem bei der Entlohnung von hoch qualifizierten Mitarbeitenden eine Rolle; und hoch qualifizierte Mitarbeitende gelten als besonders mobil. Die steuerliche Bevorzugung von geldwerten Vorteilen aus Mitarbei-

terbeteiligungen kann deshalb ein wirksames Instrument zur Stärkung der Standortattraktivität für hoch qualifizierte Mitarbeitende darstellen, weil sich die Mitarbeiterbeteiligungen, namentlich die Optionsprogramme, bei dieser Mitarbeiterkategorie konzentrieren. Der Verzicht auf jegliche steuerliche Bevorzugung kann daher unter Umständen zur Abwanderung von hoch qualifizierten Arbeitskräften in steuerlich attraktivere Staaten führen und mit dem Standortziel in Konflikt stehen. Der Stellenwert des Standortziels wird durch den Mobilitätsgrad der hoch qualifizierten Arbeitskräfte und die Intensität des Steuerwettbewerbs (namentlich die steuerliche Attraktivität konkurrierender Standorte) bestimmt.

*Internationale Kompatibilität:* Internationale Kompatibilität bedeutet, dass bei der grenzüberschreitenden Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen weder Doppel- noch Nullbesteuerungen auftreten.

*Rechtssicherheit:* Rechtssicherheit liegt vor, wenn die Steuerpflichtigen die Art und Weise der Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen verlässlich antizipieren können. Voraussetzung dafür sind eine klare gesetzliche Regelung und ein einheitlicher Vollzug.

*Einfachheit:* Das Ziel der Einfachheit der Besteuerung verlangt, dass die Vollzugskosten der Besteuerung möglichst tief gehalten werden. Die Vollzugskosten sind die Summe der Erhebungskosten (Kosten auf Seite der Steuerbehörden) und der Entrichtungskosten (Kosten auf Seite der Steuerpflichtigen).

Diese Ziele, welche es bei einer Reform der Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen zu beachten gilt, sind nicht unabhängig voneinander. So bestehen vor allem zwischen dem Gerechtigkeitsziel und dem Standortziel Konflikte. Zu beachten ist, dass im vorliegenden Fall zwischen dem Gerechtigkeits- und dem Effizienzziel kein Widerspruch besteht: Beide implizieren eine volle Besteuerung von geldwerten Vorteilen aus Mitarbeiterbeteiligungen.

Häufig werden im Zusammenhang mit der Reform der Besteuerung von Mitarbeiteroptionen zwei weitere Ziele genannt, die Förderung von anreizkompatiblen Entlohnungsverträgen und die Förderung von Start-Up-Unternehmen und KMU. Diese beiden Ziele sollen nachfolgend eingehender diskutiert werden.

*Anreizkompatible Entlohnungsverträge:* Zwischen dem Management und den Eigentümern eines Unternehmens bestehen Informationsasymmetrien. Mit anreizkompatiblen Entlohnungsverträgen lassen sich diese Informationsasymmetrien abbauen. Anreizkompatible Entlohnungsverträge weisen typischerweise variable, erfolgsabhängige Lohnbestandteile auf, wie z. B. aktienbasierte Mitarbeiterbeteiligungen. Können mit einer steuerlich bevorzugten Behandlung von Mitarbeiteroptionen die Informationsasymmetrien zwischen Management und Eigentümern abgebaut werden, um so eine Angleichung der Interessen herbeizuführen?

Eine Analyse der Wirkungsweise von Mitarbeiteroptionen und ein Vergleich mit alternativen Instrumenten zeigen, dass Mitarbeiteroptionen nicht ohne weiteres geeignet sind, eine Angleichung der Interessen von Management und Eigentümern herbeizuführen. Erstens schneiden Aktien gegenüber Mitarbeiteroptionen diesbezüglich besser ab. Bei Optionen reagiert die Entlohnung asymmetrisch auf die Börsenentwicklung; Aktien wirken hingegen symmetrisch, da Mitarbeitende nicht nur die Früchte des Erfolges, sondern auch das Risiko des Misserfolges tragen. Zweitens spielt die spezifische Ausgestaltung von Optionsprogrammen eine wichtige Rolle. Spezifische Ausgestaltungen von Optionsprogrammen wie beispielsweise die Indexierung der Optionen gegenüber anderen Firmen derselben Branche oder die Ausgabe von out-of-the-money-Mitarbeiteroptionen entsprechen eher einem „optimalen Vertrag“ als einfach gestaltete Optionsprogramme. Die geltende steuerliche Privilegierung einfach gestalteter Optionsprogramme zielt hier in die falsche Richtung. Drittens deuten einige empirische Befunde darauf hin, dass Mitarbei-

teroptionen vom Management als Vehikel zur Abschöpfung von ökonomischen Renten benutzt werden können, also Ergebnis von Management-Macht sind.

Die Frage nach der steuerlichen Behandlung von Mitarbeiteroptionen sollte unabhängig von der Frage, ob aktienbasierte Mitarbeiterbeteiligungen zu einem optimalen Entlohnungssystem gehören, beantwortet werden. Die unternehmerische Wahl von Optionsprogrammen sollte nicht durch steuerliche Überlegungen verzerrt werden (vgl. Effizienzziel). Eine Reform sollte deshalb bestehende Fehlanreize in diesem Bereich beseitigen. Fehlanreize bestehen, weil spezifisch ausgestaltete Mitarbeitervergütungsmodelle (individuell zugeschnitten, indexiert oder andersartig korrigiert) heute gegenüber einfachen Optionsprogrammen steuerlich diskriminiert werden.

*Förderung von Start-Up-Unternehmen:* Start-Up-Unternehmen können mit dem Einsatz von Mitarbeiteroptionen mehrere Ziele anstreben. Erstens können sie eine Angleichung der Interessen zwischen Eigentümern und Mitarbeitenden verfolgen. In kleinen Unternehmen ist dies eher möglich als in grossen Unternehmen. Denn in kleinen Unternehmen können nicht nur die obersten Führungskräfte signifikanten Einfluss auf die Börsenentwicklung einer Aktie nehmen, sondern ein Grossteil der Mitarbeiter. Zweitens ermöglicht die Verwendung von Mitarbeiteroptionen Jungunternehmen, ohne grossen kurzfristigen finanziellen Aufwand hoch qualifizierte, teure Arbeitskräfte anzuziehen oder diese von einem möglichen Abgang abzuhalten. Drittens können Optionsprogramme insbesondere bei Firmen mit knappen finanziellen Mitteln verwendet werden, um die Entlohnung der Mitarbeiter in die Zukunft zu verschieben. Schliesslich kann mit einer aktien- oder optionsbasierten Vergütung den Aktionären signalisiert werden, dass der shareholder value das zentrale Ziel darstellt.

Aufgrund dieser Eigenschaften eignen sich Mitarbeiteroptionen vor allem bei kleinen Unternehmen mit grossem Wachstumspotential sowie bei Unternehmen, in welchen ein Management Buy Out (MBO) durchgeführt wird. Für die meisten Start-Up-Unternehmen und für die breite Masse von KMU sind Mitarbeiteroptionen jedoch weniger geeignet. Erstens liegt in kleinen Unternehmen auf Grund der höheren Konzentration des Aktienbesitzes eine stärkere Corporate Governance vor, so dass der Einsatz von Mitarbeiteroptionen zur Stärkung der Anreize weniger wichtig ist. Zweitens stellen sich administrative Hürden: Optionsprogramme zu gestalten und zu unterhalten ist teuer und somit einfacher für grosse Firmen mit einer spezialisierten Personalabteilung. Drittens können Finanzierungshürden bestehen: Die Auflage eines Optionsprogramms setzt voraus, dass sich Firmen über Aktien finanzieren oder Aktien in absehbarer Zeit einführen. Dies ist jedoch bei kleinen Firmen nicht notwendigerweise der Fall.

Die Frage, ob Mitarbeiteroptionen steuerlich privilegiert werden sollten, um auf diese Weise Start-Up-Unternehmen und KMU zu fördern, ist grundsätzlich losgelöst von der Rolle von Mitarbeiteroptionen in diesen Unternehmen zu diskutieren. Mehrere Überlegungen sprechen gegen eine steuerliche Privilegierung von Mitarbeiteroptionen mit dem Ziel der Förderung von Start-Up-Unternehmen und KMU:

- Erstens ist ein Marktversagen in diesem Bereich, welches eine steuerliche Förderung rechtfertigen würde, empirisch nicht belegt. Die regelmässigen Innovationsumfragen der KOF-ETH in den Unternehmen zeigen, dass in der Schweiz kein Bedarf nach einer besonderen steuerlichen Förderung von Start-Up-Unternehmen besteht.
- Zweitens existiert mit der Steuerfreiheit privater Kapitalgewinne bereits eine steuerliche Förderung. Diese setzt günstige Anreize für Kapitalgeber, in junge Aktiengesellschaften zu investieren.
- Drittens gibt es neben steuerlichen Instrumenten weitere Massnahmen, die direkter auf die Bedürfnisse von Start-Ups und KMU ausgerichtet sind. So sollten vor allem Barrieren zu



Entrepreneurship oder gesetzliche Regelungen, welche kleine Unternehmen diskriminieren, beseitigt werden.

- Schliesslich lässt sich der Begriff Start-up-Unternehmen in der Praxis nicht präzise abgrenzen, so dass eine gezielte steuerliche Förderung von kleinen Unternehmen mit grossem Wachstumspotential nicht umsetzbar ist.

Eine Reform sollte jedoch die systematische Ungleichbehandlung junger Aktiengesellschaften beseitigen, die sich aus der unterschiedlichen steuerlichen Behandlung von bewertbaren und nicht bewertbaren Optionsprogrammen ergibt (vgl. Effizienzziel). Eine Ungleichbehandlung besteht, weil Jungunternehmen automatisch in die Ausübungsbesteuerung fallen und kein Diskont für die Sperrfrist erhalten.

### **3 Reformoptionen**

Bei der Reform der Besteuerung von Mitarbeiteroptionen stehen zwei Fragen im Vordergrund: Einerseits geht es um den Zeitpunkt der Besteuerung, andererseits um die Frage, ob Mitarbeiteroptionen gegenüber anderen Einkommensbestandteilen steuerlich bevorzugt werden sollen.

Bezüglich Zeitpunkt der Besteuerung empfiehlt sich ein Übergang von der Zuteilungs- zur Ausübungsbesteuerung. In Kapitel 3.1 werden die Argumente aufgelistet, die für einen Übergang zur Ausübungsbesteuerung sprechen.

In Kapitel 3.2 wird die Frage untersucht, ob bei einer Reform der Optionsbesteuerung eine steuerliche Privilegierung gewährt werden und welcher Art diese Privilegierung sein soll. Dazu werden verschiedene Formen einer steuerlichen Privilegierung mit einer Besteuerung ohne steuerliche Privilegierung und mit dem Status quo verglichen. Dieser Vergleich zeigt, dass eine Besteuerung ohne Privilegierung den Alternativen überlegen ist.

#### **3.1 Besteuerung der gesperrten Mitarbeiteroptionen im Zeitpunkt der Ausübung**

Mit dem neuen Artikel 17b Absatz 3 DBG sollen die Mitarbeiteroptionen im Zeitpunkt der Ausübung besteuert werden. Die Ausübungsbesteuerung weist gegenüber der geltenden Zuteilungsbesteuerung klare Vorteile auf:

*Geringere Bewertungsprobleme:* Bei der *Zuteilungsbesteuerung* stellt die Bewertung der Optionen für börsenkotierte Unternehmen finanzmathematisch kein grosses Problem dar. Probleme ergeben sich bei der Bewertung von Optionen, welche auf nicht kotierte Aktien ausgegeben werden oder falls der Börsengang erst kürzlich erfolgte. Im ersten Fall fehlen wichtige Parameter wie der Marktwert und die Volatilität, im zweiten kann insbesondere die Volatilität grosse Werte annehmen, was zu Nachteilen für die Arbeitnehmer führt. Bei der *Ausübungsbesteuerung* kann direkt der geldwerte Vorteil als Differenz zwischen Ausübungspreis und tatsächlichem Aktienwert als Bemessungsgrundlage verwendet werden. Die finanzmathematische Bewertung, wie sie im Zeitpunkt der Zuteilung der Mitarbeiteroption nötig ist, entfällt. Bei nicht kotierten Aktien muss jedoch auf die Bewertung für Wertpapiere ohne Kurswert zurückgegriffen werden.

*Keine Besteuerung nicht eingetretener Gewinne:* Ein Risiko der *Zuteilungsbesteuerung* für Mitarbeiter besteht, wenn Optionen bis zum Ausübungszeitpunkt wertlos werden. In diesem Fall entrichtet der Mitarbeiter seine Steuer, ohne dass er sie später durch den Verkauf von günstig er-

worbenen Aktien finanzieren kann. Die Finanzierung der Steuer stellt ohnehin ein Problem dar, da dem Arbeitnehmer bei der Zuteilung noch keine Mittel zugeflossen sind. Ein weiteres Problem kann sich ergeben, wenn die Option beispielsweise verfällt, weil der Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt. In diesem Fall unterlag ein Wert der Besteuerung, welcher tatsächlich nie eintrifft. Bei der *Ausübungsbesteuerung* werden nur tatsächlich realisierte Werte besteuert. Diese können allerdings höher ausfallen, als es eine Bewertung bei der Zuteilung ergeben hätte, insbesondere bei überdurchschnittlich guter Börsenentwicklung. In Jahren mit überdurchschnittlicher Börsenentwicklung des Unternehmens ist die Besteuerung im Zeitpunkt der Zuteilung für den Arbeitnehmer von Vorteil, während in Jahren mit weniger starker Performance die Besteuerung bei der Ausübung vorteilhafter wird. Die Besteuerung findet ausserdem zu einem Zeitpunkt statt, zu dem der Steuerpflichtige auch die notwendigen finanziellen Mittel besitzt, da die Basiswerte am Markt verkauft werden können.

*Steuerliche Gleichbehandlung nicht handelbarer Lohnkomponenten:* Es existieren andere Vergütungsformen, welche wie Mitarbeiteroptionen nicht handelbar sind, jedoch dem Arbeitnehmer einen Nutzen stiften (fringe benefits). Bei diesen wird erst beim unmittelbaren Zufluss besteuert. Die *Zuteilungsbesteuerung* führt deshalb zu unterschiedlicher steuerlicher Behandlung verschiedener Vergütungsformen. Die *Ausübungsbesteuerung* vermeidet diese Ungleichbehandlung.

*Keine Verzerrung zwischen verschiedenen Ausgestaltungen von Optionsprogrammen:* Die *Zuteilungsbesteuerung* setzt mit der unterschiedlichen steuerlichen Behandlung von „bewertbaren“ und „nicht bewertbaren“ Optionsprogrammen falsche Anreize. Die derzeitige Regelung begünstigt nämlich möglichst einfach gestaltete Optionsprogramme (Diskont von 6%), während komplexere Optionsprogramme, welche die Mitarbeiterbindung durch spezifische Ausübungsbedingungen (vesting-Klauseln) zum Ziel haben (und damit anreizverträglicher wirken), steuerlich gegenüber rein zeitlich gesperrten Optionen benachteiligt werden (bei komplexeren Optionsprogrammen erfolgt die Besteuerung zum Zeitpunkt der Ausübung ohne Diskont). Mit dem Übergang zur *Ausübungsbesteuerung* entfällt die Unterscheidung zwischen „bewertbaren“ und „nicht bewertbaren“ Mitarbeiteroptionen. Damit werden die Fehlanreize beseitigt, die zu einer suboptimalen Beteiligungspraxis führen können. Individuell zugeschnittene oder allgemeine, indexierte Optionsprogramme werden steuerlich nicht mehr diskriminiert. Dies führt zu anreizverträglicheren Entlohnungsverträgen, was eine Angleichung der Interessen zwischen Management und Eigentümern fördern kann.

*Keine systematische Ungleichbehandlung junger Aktiengesellschaften:* Die *Zuteilungsbesteuerung* führt aufgrund der unterschiedlichen steuerlichen Behandlung von „bewertbaren“ und „nicht bewertbaren“ Optionsprogrammen zu einer systematischen Ungleichbehandlung von jungen Aktiengesellschaften. Neu gegründete Unternehmen können nicht mit einer mathematischen Formel bewertet werden, da weder ein Aktienkurs noch die historische Volatilität gegeben sind. Sie fallen somit unter die *Ausübungsbesteuerung*. Bei positiver Börsenentwicklung kann dies zu grossen Unterschieden bei der Steuerlast zuungunsten der Start-Up im Vergleich mit länger bestehenden Firmen führen, obwohl sich die beiden Unternehmen gleich entwickelt haben. Im Fall schlechter Börsenentwicklung werden bei der Zuteilung der Mitarbeiteroptionen Steuern auf einen hypothetischen Wert bezahlt, obwohl die Mitarbeiteroptionen nicht ausgeübt werden. In diesem Fall sind die ausübungsbesteuerten Unternehmen (unter anderem die Start-Ups) gegenüber zuteilungsbesteuerten Firmen im Vorteil. Die *Ausübungsbesteuerung* beseitigt diese Ungleichbehandlung: die gesperrten Mitarbeiteroptionen aller Aktiengesellschaften werden ungeachtet des Alters bzw. Reifegrades des Unternehmens steuerlich gleich behandelt.

*Rechtssicherheit:* Die gegenwärtig angewandte Optionsbesteuerung beruht nicht auf einer gesetzlichen Grundlage, sondern auf Empfehlungen der Verwaltung (Verwaltungsverordnungen). Da

nicht alle Kantone diese Empfehlungen anwenden, wird die Rechtssicherheit beeinträchtigt. Der Übergang zur *Ausübungsbesteuerung* mit einer klaren gesetzlichen Regelung des Zeitpunktes der Besteuerung sorgt für Rechtssicherheit.

*Internationale Kompatibilität:* Die in der Schweiz praktizierte *Zuteilungsbesteuerung* ist international kaum verbreitet. In den meisten OECD-Staaten werden Mitarbeiteroptionen im Zeitpunkt der Ausübung besteuert. Somit besteht die Möglichkeit einer Doppelbesteuerung, wenn der Arbeitnehmer zwischen Erwerb (in der Schweiz) und Ausübung (ausserhalb der Schweiz) seinen Wohnsitz wechselt. Mit dem Übergang zur *Ausübungsbesteuerung* wird die Optionsbesteuerung grundsätzlich international kompatibel.

*Geringerer administrativer Aufwand:* Die mit der *Zuteilungsbesteuerung* verbundene komplizierte Bewertungspraxis führt zu zusätzlichem administrativen Aufwand auf Seiten der Unternehmen und der Steuerbehörden. Kleine und mittlere Unternehmen dürften dadurch überproportional belastet werden. Die *Ausübungsbesteuerung* hat den Vorteil, dass eine Bewertung ohne finanzmathematische Methoden möglich ist. Eine Umstellung hätte somit eine Vereinfachung und Verringerung der administrativen Last zur Folge.

Insgesamt wird also mit dem vorgeschlagenen Übergang von der *Zuteilungsbesteuerung* zur *Ausübungsbesteuerung* ein wichtiger Beitrag zur Erreichung mehrerer Ziele einer Reform der Optionsbesteuerung geleistet.

Der Vorschlag des Bundesrates, die Optionen grundsätzlich bei Ausübung zu besteuern, stiess im bisherigen Gesetzgebungsverfahren mehrheitlich auf Zustimmung.

## **3.2 Steuerliche Privilegierung: Untersuchte Lösungsmöglichkeiten**

In diesem Kapitel werden – neben dem ursprünglichen bundesrätlichen Vorschlag – zwei weitere Formen einer steuerlichen Privilegierung diskutiert, nämlich die absolute und die relative Freistellungsmethode. Bei der Darstellung der absoluten Freistellungsmethode wird von einer geldwerten Leistung in der Höhe von Fr. 200'000.-- ausgegangen, die bei der Ausübung der Optionen steuerlich privilegiert werden soll. Dabei wird keine Rücksicht auf allfällige Sperrfristen genommen. Die relative Freistellungsmethode basiert auf dem ursprünglichen bundesrätlichen Vorschlag, der eine Steuerbefreiung von 10% pro Sperrjahr auf der geldwerten Leistung vorsah. Dieser Einschlag wird jedoch auf einen Ausgangsbetrag von maximal Fr. 400'000.-- beschränkt; d.h. bei einer fünfjährigen Sperrfrist sind Fr. 200'000.-- zu versteuern. Geldwerte Leistungen, die diesen Betrag übersteigen, werden zu 100% versteuert.

Untersucht wird aber auch die Situation, wenn der Gesetzgeber am ursprünglichen bundesrätlichen Vorschlag festhält, keinen Einschlag auf der geldwerten Leistung will oder wenn die Differenz nicht bereinigt werden kann und somit der Status quo weiterhin gilt.

### **3.2.1 Absolute Freistellungsmethode**

Die absolute Freistellungsmethode geht von der Idee aus, dass jeder Mitarbeiter eines Unternehmens beispielsweise Fr. 200'000.-- der geldwerten Leistung aus der Ausübung einer Option nicht versteuern muss. Wer weniger als Fr. 200'000.-- aus der Ausübung erzielt, versteuert nichts (Beispiel 1). Wer mehr als Fr. 200'000.-- erzielt, versteuert den übersteigenden Teil der geldwerten Leistung zu 100% (Beispiele 2 und 3). Zum Vergleich ist jeweils die Steuerbelastung angeführt, die sich bei der Wahl des ursprünglichen bundesrätlichen Vorschlags ergeben würde. Mit der absoluten Freistellungsmethode werden tiefere geldwerte Leistungen im Vergleich zum ursprüngli-

chen bundesrätlichen Vorschlag stärker entlastet. Hohe geldwerte Leistungen werden jedoch deutlich weniger stark entlastet.

Beispiel 1: Die geldwerte Leistung ist geringer als der Freibetrag

Verkehrswert der Aktien bei Ausübung:	240'000	240'000
Sperrfrist:	3 Jahre	5 Jahre
Verkehrswert der Aktie bei Zuteilung (=Ausübungspreis):	100'000	100'000
Geldwerte Leistung	140'000	140'000
<b>Steuerbar</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Steuerbar nach bundesrätlichem Vorschlag (Einschlag von 30% bzw. 50%)	98'000	70'000

Beispiel 2: Die geldwerte Leistung ist höher als der Freibetrag:

Verkehrswert der Aktien bei Ausübung:	340'000	340'000
Sperrfrist:	3 Jahre	5 Jahre
Verkehrswert der Aktie bei Zuteilung (=Ausübungspreis):	100'000	100'000
Geldwerte Leistung	240'000	240'000
<b>Steuerbar</b>	<b>40'000</b>	<b>40'000</b>
Steuerbar nach bundesrätlichem Vorschlag (Einschlag von 30% bzw. 50%)	168'000	120'000

Beispiel 3: Die geldwerte Leistung wird von einem Spitzenverdiener realisiert

Verkehrswert der Aktien bei Ausübung:	3'000'000	3'000'000
Sperrfrist:	3 Jahre	5 Jahre
Verkehrswert der Aktie bei Zuteilung (=Ausübungspreis):	1'000'000	1'000'000
Geldwerte Leistung	2'000'000	2'000'000
<b>Steuerbar</b>	<b>1'800'000</b>	<b>1'800'000</b>
Steuerbar nach bundesrätlichem Vorschlag (Einschlag von 30% bzw. 50%)	1'400'000	1'000'000

Die absolute Freistellungsmethode lässt sich wie folgt beurteilen:

*Steuergerechtigkeit:* Der Grundsatz der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit wird durchbrochen. Geldwerte Leistungen bis zu Fr. 200'000.-- werden steuerlich überhaupt nicht erfasst. Mitarbeitende mit Beteiligungsplänen werden gegenüber anderen, die nicht an Beteiligungsplänen partizipieren können, steuerlich bevorzugt behandelt.

*Effizienz:* Das Ziel einer verzerrungsfreien bzw. entscheidungsneutralen Besteuerung wird verletzt. Die absolute Freistellungsmethode nimmt keine Rücksicht auf die Sperrfristen, die heute bei den Optionsplänen in der Regel 3 bis 5 Jahre betragen. Mit der Einführung dieser Methode könnten unerwünschte Anreize geschaffen werden, nur noch einjährige Sperrfristen in den Optionsplänen vorzusehen. Dies würde auch den Bestrebungen der FINMA widersprechen. Gemäss ihrem Rundschreiben 10/1 vom 21. Oktober 2009 „Vergütungssysteme“ sollen variable Vergütungen, worunter auch Optionen gehören, nicht auf kurzfristigen Kriterien beruhen. Mitarbeitende von Finanzinstituten sollen erst nach einer Sperrfrist von 3 Jahren über ihre Vergütungen verfügen kön-

nen (FINMA Rundschreiben 10/1, Rz. 47 und 52). Effizienzüberlegungen sprechen deshalb gegen eine absolute Freistellungsmethode.

*Standortattraktivität:* Die Standortattraktivität wird kaum gestärkt, da die steuerliche Entlastung bei den weniger mobilen Mitarbeitern hoch, bei den hoch mobilen Mitarbeitern mit sehr hohen Vergütungen jedoch relativ bescheiden ausfällt.

*Einfachheit:* Die absolute Freistellungsmethode ist einfach zu handhaben, da sie auf einer einfachen Rechenoperation basiert. Im Vergleich zu einer Besteuerung ohne Privilegierung führt sie aber zu zusätzlichem administrativem Aufwand.

*Fiskalziel:* Statisch betrachtet, d.h. unter Vernachlässigung von Verhaltensreaktionen, ist mit mehr Einnahmen zu rechnen als mit dem ursprünglichen bundesrätlichen Vorschlag. Dynamisch betrachtet, d.h. unter Berücksichtigung wahrscheinlicher Anpassungen bei den Optionsplänen, ist jedoch mit hohen Mindereinnahmen infolge Aushöhlung der Bemessungsgrundlage zu rechnen, da die Unternehmen Barlohnzahlungen durch Optionsprogramme ersetzen werden.

### 3.2.2 Relative Freistellungsmethode

Die relative Freistellungsmethode macht das Erreichen des maximalen Freibetrages von der Sperrfrist abhängig. Sie basiert auf dem ursprünglichen Vorschlag des Bundesrates: Pro Sperrjahr wird ein Einschlag von 10% auf der geldwerten Leistung gewährt, jedoch maximal bis zum 5. Sperrjahr.

Die Methode entspricht derjenigen in Irland und Österreich (wobei Österreich diese Methode für nach dem April 2009 errichtete Optionspläne nicht mehr anwendet).

Ausgangspunkt bildet ein relativer Freibetrag von Fr. 400'000.--. Bei einer maximalen Sperrfrist von 5 Jahren wird eine geldwerte Leistung von insgesamt Fr. 200'000.-- freigestellt. Irland und Österreich kennen einen Betrag von umgerechnet rund Fr. 60'000.--. Als Massstab kann der durchschnittliche Jahresverdienst der mittleren Kader herangezogen werden, der ungefähr im Bereich zwischen Fr. 200'000.-- und 400'000.-- liegt. Der durchschnittliche Jahresverdienst des oberen Kaderns liegt im Bereich von Fr. 500'000.-- bis 600'000.--. Berechnungen der Eidg. Steuerverwaltung ergeben, dass ein Freibetrag von Fr. 500'000.-- bezüglich Steuereinnahmen zum gleichen Ergebnis führen würde wie die ursprüngliche bundesrätliche Lösung.

Die Funktionsweise der relativen Freistellungsmethode wird in den Beispielen 4, 5 und 6 aufgezeigt. Zum Vergleich ist jeweils die Steuerbelastung angeführt, die sich bei der Wahl des ursprünglichen bundesrätlichen Vorschlags ergeben würde. Die Beispiele zeigen, dass durch die Obergrenze für eine steuerliche Privilegierung hohe geldwerte Leistungen im Vergleich zum ursprünglichen bundesrätlichen Vorschlag deutlich weniger stark entlastet werden.

Beispiel 4: Geldwerte Leistung ist geringer als der Freibetrag:

Verkehrswert der Aktien bei Ausübung:	340'000	340'000
Sperrfrist:	3 Jahre	5 Jahre
Verkehrswert der Aktie bei Zuteilung (=Ausübungspreis):	200'000	200'000
Geldwerte Leistung	140'000	140'000
<b>Steuerbar 70% bzw. 50% von 140'000</b>	<b>98'000</b>	<b>70'000</b>
Steuerbar nach bundesrätlichem Vorschlag	98'000	70'000

Beispiel 5: Geldwerte Leistung ist höher als der Freibetrag

Verkehrswert der Aktie bei Ausübung:	600'000	600'000
Sperrfrist:	3 Jahre	5 Jahre
Verkehrswert der Aktie bei Zuteilung (=Ausübungspreis):	100'000	100'000
Geldwerte Leistung insgesamt	500'000	500'000
Privilegierter Teil maximal	400'000	400'000
<b>Steuerbar 70% bzw. 50% von 400'000</b>	<b>280'000</b>	<b>200'000</b>
Nicht privilegierter Teil	100'000	100'000
<b>Steuerbar insgesamt</b>	<b>380'000</b>	<b>300'000</b>
Steuerbar nach bundesrätlichem Vorschlag	350'000	250'000

Beispiel 6: Geldwerte Leistung wird von einem Spitzenverdiener realisiert:

Verkehrswert der Aktie bei Ausübung:	3'000'000	3'000'000
Sperrfrist:	3 Jahre	5 Jahre
Verkehrswert der Aktie bei Zuteilung (=Ausübungspreis):	1'000'000	1'000'000
Geldwerte Leistung insgesamt	2'000'000	2'000'000
Privilegierter Teil maximal	400'000	400'000
<b>Steuerbar 70% bzw. 50% von 400'000</b>	<b>280'000</b>	<b>200'000</b>
Nicht privilegierter Teil	1'600'000	1'600'000
<b>Steuerbar insgesamt</b>	<b>1'880'000</b>	<b>1'800'000</b>
Steuerbar nach bundesrätlichem Vorschlag	1'400'000	1'000'000

Die relative Freistellungsmethode ist ähnlich zu beurteilen wie die absolute Methode:

*Steuergerechtigkeit:* Der Grundsatz der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit wird durchbrochen. Wie die Beispiele 4 und 5 zeigen, fällt im Unterschied zur absoluten Methode zwar immer eine Steuer an; ihre Höhe ist aber abhängig von der Sperrfrist. Mitarbeitende mit Beteiligungsplänen werden gegenüber anderen, die nicht an Beteiligungsplänen partizipieren können, steuerlich bevorzugt behandelt.

*Effizienz:* Das Ziel einer verzerrungsfreien bzw. entscheidungsneutralen Besteuerung wird verletzt. Im Unterschied zur absoluten Methode nimmt die relative Methode auf die Sperrfristen Rücksicht. Je länger die Sperrfrist ist, umso höher ist der Einschlag. Dieser Zusammenhang gilt jedoch nur bis zur Erreichung des relativen Freibetrags. Die relative Freistellungsmethode setzt deshalb lediglich in begrenztem Ausmass Anreize für längere Sperrfristen.

*Standortattraktivität:* Ähnlich wie bei der Methode mit absolutem Freibetrag wird dem Standortziel kaum Rechnung getragen, da die steuerliche Entlastung bei den weniger mobilen Mitarbeitern hoch, bei den hoch mobilen Mitarbeitern mit hohen Vergütungen jedoch relativ bescheiden ausfällt.

*Einfachheit:* Bei der relativen Methode braucht es zwei Rechenoperationen, um die steuerbare geldwerte Leistung zu ermitteln. Im Vergleich zu einer Besteuerung ohne Privilegierung führt sie zu zusätzlichem administrativem Aufwand.

*Fiskalziel:* Statisch betrachtet, d.h. unter Vernachlässigung von Verhaltensreaktionen, ist mit mehr Einnahmen zu rechnen als mit dem ursprünglichen bundesrätlichen Vorschlag. Dynamisch

betrachtet, d.h. unter Berücksichtigung wahrscheinlicher Anpassungen bei den Optionsplänen, ist jedoch mit hohen Mindereinnahmen infolge Aushöhlung der Bemessungsgrundlage zu rechnen.

### **3.2.3 Beibehalten des Status quo**

Das Festhalten am Status quo bedeutet, dass grundsätzlich auf die oben aufgelisteten Vorteile eines Übergangs zur Ausübungsbesteuerung verzichtet werden muss.

Die geldwerten Leistungen können weiterhin in drei möglichen Zeitpunkten besteuert werden. Die bewertbaren Optionen werden danach im Zeitpunkt der Zuteilung oder im Zeitpunkt des Vestings (Zeitpunkt des unwiderruflichen Rechtserwerbes) besteuert. Die nicht bewertbaren Optionen (Optionen mit zahlreichen Bedingungen, mit Wahlmöglichkeit auf Bargeldauszahlung und mit blossen Anwartschaften) werden im Zeitpunkt des Aktienerwerbs besteuert.

Allerdings wird bereits heute mehrheitlich die Ausübungsbesteuerung angewandt. Dadurch werden die Nachteile der Zuteilungsbesteuerung etwas relativiert. Relativiert werden damit aber auch die Argumente gegen eine Reform, welche eine Besteuerung ohne Privilegierung zum Zeitpunkt der Ausübung vorsieht. Denn die Ausübungsbesteuerung erfolgt bereits heute ohne steuerliche Privilegierung.

Zugunsten des Status quo kann angeführt werden, dass Mitarbeiter bei stark steigenden Kursen von steuerfreien Kapitalgewinnen profitieren. Die resultierende Unterbesteuerung wirkt sich günstig auf die Standortattraktivität aus. Auch dieses Argument ist jedoch zu relativieren: Bei ungünstiger Kursentwicklung resultiert eine Überbesteuerung, und der Status quo erweist sich als Standortnachteil. Der Status quo bietet also nicht in jedem Fall Standortvorteile.

Geprüft wurde auch die Frage, ob die ESTV ein Kreisschreiben erlassen könnte, das die Besteuerung der Optionen konsequent bei Ausübung vorschreibt. Für einen solchen Fall besteht die Unsicherheit, ob die Steuergerichte ein Kreisschreiben mit solchem Inhalt schützen würden. Angesichts der umfassenden Judikatur, auf die sich die heutigen drei Besteuerungszeitpunkte stützen, dürfte eine Praxisänderung geradezu unmöglich sein. Ohne Gesetzesänderung ist die konsequente Ausübungsbesteuerung nicht durchsetzbar.

### **3.2.4 Ursprünglicher bundesrätlicher Vorschlag**

Der ursprüngliche bundesrätliche Vorschlag sieht vor, dass die geldwerten Leistungen bei Ausübung mit einem Einschlag von 10% pro Sperrjahr besteuert werden, jedoch höchstens bis zum 5. Sperrjahr. Der maximale Einschlag beträgt somit 50%. Der Vorschlag zielt auf eine Verbesserung der Standortattraktivität der Schweiz für international tätige Spitzenverdiener ab. Sämtliche Optionsempfänger – seien sie nun Mitarbeitende einer Publikumsgesellschaft, eines Start-Up-Unternehmens oder einer KMU – sollen aber gleich behandelt werden und dieselbe steuerliche Privilegierung erhalten.

Der bundesrätliche Vorschlag lag bis zum Ausbruch der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise im internationalen Trend. Praktisch alle Staaten besteuerten bei Ausübung und privilegierten zum Teil bei den Steuern oder bei den Sozialversicherungen. Als Folge der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise und der damit einhergehenden hohen Staatsverschuldung zeichnen sich jedoch neu Tendenzen ab, die bisher gewährten Privilegierungen aufzuheben.

Überdies ist auch festzustellen, dass der Bundesrat mit seiner Lösung der anteilmässigen Besteuerung der Optionen im internationalen Trend lag. Nach Artikel 17d DBG wird mit der anteilmässigen Besteuerung die Doppelbesteuerung vermieden. Mitarbeitende werden damit nicht zwei-

oder dreimal auf der gleichen Leistung besteuert. Sie müssen die zuviel bezahlten Steuern nicht im Anrechnungsverfahren zurückverlangen.

Einige Staaten haben inzwischen die auf OECD-Empfehlungen beruhende anteilmässige Besteuerung auch auf Anwartschaften (Restricted Stock Units, welche ein Wahlrecht auf Aktienerwerb oder Bonus einräumen, und Phantom Plans) ausgedehnt, um die Doppelbesteuerung zu vermeiden. Dieser Entwicklung kann sich die Schweiz aufgrund des beschlossenen Artikel 17d DBG und 7d StHG anschliessen.

Der ursprüngliche bundesrätliche Vorschlag lässt sich wie folgt beurteilen:

*Steuergerechtigkeit:* Der Grundsatz der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit wird durchbrochen. Mitarbeitende mit Beteiligungsplänen werden gegenüber anderen, die nicht an Beteiligungsplänen partizipieren können, steuerlich bevorzugt behandelt. Die steuerliche Privilegierung von Optionen gegenüber Boni, Fringe Benefits und anderen Entlohnungsformen verletzt die horizontale Steuergerechtigkeit. Faktisch wird (mit jeder Form der steuerlichen Privilegierung von Mitarbeiteroptionen) eine duale Besteuerung von Arbeitseinkommen eingeführt.

*Effizienz:* Je länger die Sperrfrist ist, umso höher ist der Einschlag. Der ursprüngliche bundesrätliche Vorschlag setzt Anreize für die Wahl der maximalen Sperrfrist von 5 Jahren. Aus Effizienzüberlegungen sollte die Besteuerung von geldwerten Vorteilen aus Mitarbeiterbeteiligungen gleich ausgestaltet sein wie die Besteuerung einer normalen Entlohnung in bar. Der ursprüngliche bundesrätliche Vorschlag verzerrt (wie die anderen Vorschläge mit einer steuerlichen Privilegierung) die unternehmerischen Entscheide und läuft dem Effizienzgebot der Entscheidungsneutralität zuwider.

*Standortattraktivität:* Die Standortattraktivität wird mit diesem Vorschlag - verglichen mit den anderen Vorschlägen - am konsequentesten gestärkt, da die steuerliche Entlastung betragsmässig bei den hoch mobilen Mitarbeitern am stärksten ausfällt.

*Einfachheit:* Der ursprüngliche bundesrätliche Vorschlag lässt sich relativ einfach umsetzen. Im Vergleich zu einer Besteuerung ohne Privilegierung führt er zu zusätzlichem administrativem Aufwand.

*Fiskalziel:* Statisch betrachtet, d.h. unter Vernachlässigung von Verhaltensreaktionen, ist mit weniger Einnahmen zu rechnen als bei den anderen Formen einer steuerlichen Privilegierung. Analoges gilt für eine dynamische Betrachtung, d.h. unter Berücksichtigung wahrscheinlicher Anpassungen bei den Optionsplänen. Einzig die absolute Freistellungsmethode dürfte in dynamischer Hinsicht zu noch höheren Mindereinnahmen führen.

### **3.2.5 Verzicht auf steuerliche Privilegierung**

Gemäss diesem Vorschlag wird die geldwerte Leistung zum Zeitpunkt der Ausübung voll besteuert. Auf eine steuerliche Privilegierung wird also verzichtet. Im Unterschied zu den anderen Reformvorschlägen wird nicht explizit auf das Standortziel Rücksicht genommen. Wie bereits festgestellt wurde, entspricht dies weitgehend der bestehenden Praxis.

Ein Verzicht auf eine steuerliche Privilegierung lässt sich wie folgt beurteilen:

*Steuergerechtigkeit:* Alle Einkommensbestandteile, also auch geldwerte Vorteile aus Mitarbeiterbeteiligungen, werden gleich besteuert. Die Besteuerung von Mitarbeiteroptionen erfüllt das Gebot der horizontalen Steuergerechtigkeit.



*Effizienz:* Die unternehmerische Entscheidung über die Ausgestaltung von Entlohnungsprogrammen wird nicht durch steuerliche Überlegungen verzerrt. Das Effizienzgebot der Entscheidungsneutralität wird erfüllt.

*Einfachheit:* Mit dem Verzicht auf eine steuerliche Privilegierung wird der administrative Aufwand minimiert.

*Fiskalziel:* Statisch betrachtet, d.h. unter Vernachlässigung von Verhaltensreaktionen, ist mit mehr Einnahmen zu rechnen als im Status Quo oder bei einer steuerlichen Privilegierung. Analoges dürfte für eine dynamische Betrachtung gelten, d.h. unter Berücksichtigung von Anpassungen bei den Optionsplänen.

*Standortattraktivität:* Auf das Standortziel wird nicht explizit Rücksicht genommen. Der Vorschlag schneidet deshalb bezüglich Standortattraktivität ungünstiger ab als die Alternativen, welche eine steuerliche Privilegierung vorsehen.

Da der Vorschlag eines Verzichts auf eine steuerliche Privilegierung bei allen Zielen ausser dem Standortziel klar besser abschneidet, stellt sich die Frage, inwiefern dadurch die Standortattraktivität der Schweiz für hoch qualifizierte Arbeitskräfte tatsächlich beeinträchtigt wird. Dazu sind folgende Bemerkungen anzubringen:

Es ist unbestritten, dass Steuern einen relevanten Einflussfaktor bei der Standortwahl von Unternehmen darstellen. Bei den Auswirkungen einer Reform der Besteuerung von Mitarbeiteroptionen geht es jedoch um die Frage, ob die Besteuerung der Einkommen von hoch qualifizierten Arbeitskräften standortrelevant ist. Unternehmen stehen im Wettbewerb um mobile und hoch qualifizierte Arbeitskräfte. Sie sind gezwungen, mobile, hoch qualifizierte Arbeitskräfte für Steuern auf Arbeitseinkommen und für Sozialversicherungsbeiträge zu kompensieren, um deren Arbeitskraft verpflichten zu können. Konsequenterweise geht der Standortvergleich von einem bestimmten verfügbaren Einkommen aus, das der Arbeitskraft nach Steuern zur Verfügung stehen muss. Der Einfluss der Einkommensbesteuerung von hoch qualifizierten Arbeitskräften auf die Standortwahl von Unternehmen ist damit offensichtlich. Die Besteuerung von Mitarbeiteroptionen ist standortrelevant.

Bereits heute wird mehrheitlich die Ausübungbesteuerung angewandt, wobei keine steuerliche Privilegierung gewährt wird. Die Argumente gegen eine Reform, welche eine Besteuerung ohne Privilegierung zum Zeitpunkt der Ausübung vorsieht, werden damit stark relativiert.

Der Status quo bietet nicht in jedem Fall, sondern nur bei steigenden Kursen Standortvorteile. Bei ungünstiger Kursentwicklung resultiert eine Überbesteuerung, und der Status quo erweist sich als Standortnachteil.

Standortattraktivität kann nicht in absoluten Werten erfasst werden, sondern muss immer im Vergleich mit anderen Standorten betrachtet werden. Gemäss dem BAK Taxation Index 2009 besitzt die Schweiz hinsichtlich der Besteuerung des Einkommens hoch qualifizierter Arbeitskräfte (typische Empfänger von Mitarbeiteroptionen) im internationalen Vergleich eine sehr gute Ausgangslage. Selbst in den höher besteuerten Kantonen sind die Steuerbelastungen im westeuropäischen Umfeld ausgesprochen wettbewerbsfähig. Konkurrenz für die Schweizer Kantone findet sich jedoch in den USA, in Osteuropa und in Asien. Dank deutlichen Entlastungen nimmt die Tschechische Republik neu die Spitzenposition unter den europäischen Ländern ein. Äusserst niedrig ist die Steuerbelastung in Singapur, steuergünstig ist auch Hongkong. Eine bevorzugte Behandlung eines Vergütungsbestandteiles scheint daher aus der Sicht der Standortattraktivität nicht notwendig. Aus Rücksicht auf die Standortattraktivität einzelner Hochsteuernkantone mit Zentrumsfunktion ist allenfalls eine standortpolitisch begründete steuerliche Privilegierung vertretbar.

Der BAK Taxation Index beruht auf der Annahme einer bestimmten Zusammensetzung des Arbeitseinkommens (75% Barvergütung, 5% Firmenwagen, 20% Altersvorsorge). Bei einer anderen Zusammensetzung des Einkommens kann im Zusammenspiel mit einer allfälligen privilegierten Besteuerung von Mitarbeiteroptionen eine deutlich tiefere Steuerbelastung resultieren. Deshalb muss bei internationalen Belastungsvergleichen berücksichtigt werden, wie konkurrierende Standorte Mitarbeiteroptionen konkret besteuern. Die USA beispielsweise unterstellen die Optionsausübung der Kapitalgewinnsteuer. Sie gewähren zwar keine Privilegierung mit einem Einschlag auf der geldwerten Leistung, doch wenn ein Kapitalgewinnsteuersatz von beispielsweise 20% angewandt wird, so kann sich dies als Privilegierung im Vergleich zu schweizerischen Einkommenssteuersätzen von 30 – 35% herausstellen. Berücksichtigt man noch die nicht rentenbildenden AHV/IV-Beiträge, dann kann sich in der Schweiz ohne weiteres eine gesamte Steuerlast von 40% ergeben.

Bei einer Reform sollte weniger auf die aktuellen und mehr auf die zukünftigen Steuerbelastungsunterschiede abgestellt werden. Damit gewinnt die Einschätzung der Entwicklung der Steuerbelastung an alternativen Standorten an Bedeutung. Als Folge der Finanz- und Wirtschaftskrise und der damit einhergehenden hohen Staatsverschuldung ist international eher mit höheren Steuerlasten für hoch qualifizierte Arbeitskräfte zu rechnen. In einigen Ländern bestehen denn auch konkrete Absichten, bei Mitarbeiteroptionen die bisher gewährten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Privilegien aufzuheben.

Aufgrund dieser Überlegungen kann davon ausgegangen werden, dass aus einer Besteuerung von Mitarbeiteroptionen ohne Privilegierung keine gravierenden Standortnachteile erwachsen.

## **4 Rechtsvergleich und Verhältnis zum europäischen Recht**

### **4.1 Mitarbeiteroptionen**

Wegen der Finanzkrise haben einige Länder ihre steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Privilegierungen aufgehoben. Singapur, Irland und Österreich kennen oder kannten bisher eine Freistellung der bei Ausübung der Option erzielten geldwerten Leistung.

Österreich beispielsweise begünstigt inzwischen nur noch altrechtliche Optionen, d.h. solche, die vor dem April 2009 zugeteilt wurden, wenn der Wert der Aktien, auf den sich die gewährten Optionen beziehen den Betrag von €36'400 pro Kalenderjahr nicht übersteigt. Werden Optionen auf höhere Beteiligungen eingeräumt, so wird der den Betrag von €36'400 übersteigende Teil nicht privilegiert. Die Steuerbegünstigung beträgt 10% auf der geldwerten Leistung für jedes abgelaufene Jahr ab Einräumung (vgl. Ingrid Puchegger, Stock-Option-Pläne in international tätigen Unternehmen, Diss. 2004, Wien). Seit dem 1. April 2009 gewährt Österreich nur noch einen Freibetrag von €1'460 auf den erworbenen Aktien. Die Mitarbeitenden müssen die Aktien aber 5 Jahre halten. Dieser Freibetrag wird nur gewährt, wenn die Optionen im gleichen Jahr nach der Zuteilung ausübbar sind.

In Irland ist eine Privilegierung möglich, wenn die Mitarbeitenden an einem Approved Profit Sharing Scheme teilnehmen. Zu diesem Zweck wird ein Employee Share Ownership Trust errichtet. Der Arbeitgeber bringt die Aktien in den Trust ein, wo sie mindestens drei Jahre verbleiben müssen. Je nach Bedingung können die Mitarbeitenden nach der Ausübung ihrer Option Aktien bis zu einem Wert von €12'700 Euro steuerfrei pro Jahr beziehen. Bei Einhalten weiterer Bedingungen der Steuerverwaltung ist sogar ein steuerfreier Erwerb der Aktien im Betrag von €38'100 mög-

lich. Etwas mehr als 40 Firmen bieten in Irland ein solches Mitarbeiterbeteiligungsmodell an. Weit verbreiteter ist die Zuteilung von Stock Options. Bei der Ausübung wird die Differenz zwischen dem Verkehrswert der Aktie und dem niedrigeren Erwerbspreis mit einem Kapitalgewinnsteuersatz von 20% belegt. Dieser Satz kommt noch einmal zur Anwendung, wenn die Mitarbeitenden ihre Aktien veräussern.

Einzig Singapur scheint dem internationalen Trend nicht zu folgen. Bis August 2008 stellte Singapur 50% des Ausübungsgewinnes frei, wenn mehr als 50% der Belegschaft am Mitarbeiterbeteiligungsplan teilnahmen. Singapur hat seine Freistellungsmethode inzwischen nuanciert. Je nach Unternehmenstyp erfolgte eine Verschärfung, aber auch eine Milderung. Nun ist eine Freistellung von 25%, 50% und 75% möglich. Letztere Freistellung gilt für die Start-Ups. Die Bedingung, wonach sich mehr als 50% der Belegschaft beteiligen müssen, wurde auf 25% herabgesetzt.

## **4.2 Ausdehnung der OECD-Empfehlung**

Die OECD hat in ihrem Bericht „The Taxation of Employee Stock Options“ aus dem Jahre 2005 empfohlen, echte Optionen anteilmässig zu besteuern, wenn ein Mitarbeiter diese im Land A erhält und sie später im Land B ausübt. Rechnerisch wird dabei auf die Dauer der Arbeitstätigkeit in beiden Ländern zwischen der Zuteilung und dem Eintritt des Ausübungsrechts abgestellt. Dieser Empfehlung ist das Parlament mit seiner Zustimmung zu Artikel 17d DBG gefolgt. Keine anteilmässige Besteuerung ist bei den sog. unechten Optionen vorgesehen, welche eine Anwartschaft auf eine blossе Bargeldabfindung einräumen (Art. 17a Abs 2 DBG).

Wie eine von PWC im Oktober 2009 durchgeführte Erhebung zeigt, wenden Länder wie Österreich, Belgien, Frankreich, Deutschland, Holland, Spanien und die USA die OECD-Empfehlung auch auf die sog. Restricted Stock Units und Phantom-Plans an. Art. 17a Abs. 2 DBG schliesst die anteilmässige Besteuerung bei solchen Optionen nicht aus, da sie nicht eine blossе Bargeldabfindung versprechen, sondern alternativ oder kumulativ auch die Lieferung von Aktien vorsehen. Der Vorteil der anteilmässigen Besteuerung ist, dass eine allfällige Doppelbesteuerung vermieden werden kann. Das führt zu einer administrativen Vereinfachung und kann die Standortattraktivität zusätzlich fördern.

## **5 Gesetzestext bei Verzicht auf die Privilegierung**

Der vorgeschlagene Gesetzestext übernimmt bei den Artikeln 17b E-DBG und 7b E-StHG bei den Absätzen 1 und 2 denjenigen Text, wie ihn das Parlament beschlossen hat. So ist in beiden Absätzen 2 das Wort "Einschlag" durch den Begriff "Diskont" ersetzt.

Die Differenz zwischen den beiden Räten betrifft den dritten Satz der Artikel 17b Absatz 3 E-DBG und 7b Absatz 3 E-StHG. Gemäss Botschaft lautet der Absatz 3 der beiden Artikel wie folgt:

„Geldwerte Vorteile aus gesperrten oder nicht börsenkotierten Mitarbeiteroptionen werden im Zeitpunkt der Ausübung besteuert. Die steuerbare Leistung entspricht dem Verkehrswert der Aktie bei Ausübung, vermindert um den Ausübungspreis. Von dem Teil der steuerbaren Leistung, die der Wertsteigerung der Aktie zwischen der Zuteilung der Option und deren Ausübung entspricht, werden pro Sperrjahr 10%, höchstens aber 50% abgezogen“.

Der erste Satz legt die Ausübungsbesteuerung und der zweite Satz die Berechnungsmethode für die Ermittlung der geldwerten Leistung fest. Diese beiden Sätze waren in den Räten unbestritten.

Der Ständerat nahm den dritten Satz mit dem Einschlag von 10% an; der Nationalrat setzte dagegen den Einschlag auf 6% herab. Dieser beliess jedoch den Maximalabzug bei 50%. Der Bundesrat ging beim Maximalabzug von einer 5-jährigen Sperrfrist aus, die bei einer grossen Anzahl der Optionspläne üblich sind. Mit der Herabsetzung des Einschlages von 10% auf 6% hätte der Nationalrat konsequenterweise einen Maximalabzug von 30% beschliessen müssen. Der Verzicht auf eine Privilegierung von gesperrten oder nicht börsenkotierten Mitarbeiteroptionen bedeutet, dass der dritte Satz von Artikel 17b E-DBG und 7b E-StHG gestrichen wird. Dadurch erübrigt sich nicht nur die Differenzbereinigung bezüglich der prozentualen Höhe des Abzuges, sondern auch eine rechnerische Anpassung des Maximalabzuges.

## **6            Auswirkungen des Verzichts auf die Privilegierung**

### **6.1         Finanzielle Auswirkungen**

Statisch betrachtet, d.h. unter Vernachlässigung von Verhaltensreaktionen, ist bei einer Besteuerung zum Zeitpunkt der Ausübung ohne steuerliche Privilegierung mit mehr Einnahmen für Bund, Kantone und Gemeinden zu rechnen als im Status Quo oder bei einer steuerlichen Privilegierung. Analoges dürfte für eine dynamische Betrachtung gelten, d.h. unter Berücksichtigung von Anpassungen bei den Optionsplänen, und weil im Vergleich zum Status quo keine gravierenden Standortnachteile zu erwarten sind. Schätzungen über die Höhe dieser Mehreinnahmen sind mangels Informationen nicht möglich.

### **6.2         Auswirkungen auf die Volkswirtschaft**

Eine Besteuerung zum Zeitpunkt der Ausübung ohne steuerliche Privilegierung wirkt sich über den Abbau von steuerlichen Verzerrungen bei der unternehmerischen Entscheidung betreffend Ausgestaltung von Entlohnungsprogrammen, dem Abbau von administrativem Aufwand und der Schaffung von Rechtssicherheit günstig auf die Volkswirtschaft aus. Umgekehrt wirkt sich eine allfällige Verschlechterung der Standortattraktivität negativ auf die Volkswirtschaft aus. Da aus dem Verzicht auf eine steuerliche Privilegierung jedoch keine gravierenden Standortnachteile zu erwarten sind, dürften die positiven Auswirkungen auf die Volkswirtschaft per Saldo überwiegen. Grundsätzlich ist anzumerken, dass die Frage der Besteuerung von Mitarbeiteroptionen von untergeordneter volkswirtschaftlicher Bedeutung ist.