

Mitarbeiteraktien, Mitarbeiteroptionen

1. Allgemeines

1.1. Mitarbeiteraktie

Als Mitarbeiteraktien gelten Aktien der Arbeitgeberin oder der ihr nahestehenden Unternehmen, die sie ihren Mitarbeitern aufgrund einer Emission oder eines Verkaufs aus Eigenbestand zu einem Vorzugspreis überträgt.

1.2. Mitarbeiteroption

Mitarbeiteroptionen räumen den Berechtigten zu einem Vorzugspreis ein Gestaltungsrecht auf Erwerb von Beteiligungsrechten des die Optionen emittierenden Unternehmens oder eines nahestehenden Unternehmens ein (sog. Call-Optionen).

2. Besteuerungsgrundsätze der einzelnen Formen von Mitarbeiteraktien

2.1. Freie Mitarbeiteraktien

Die Mitarbeiter erwerben diese Titel sofort zu Eigentum und können darüber frei verfügen. Der Besteuerung unterliegt die Differenz zwischen dem Verkehrswert der Mitarbeiteraktien und dem tieferen Abgabepreis.

2.2. Gebundene Mitarbeiteraktien

Alle gebundenen Mitarbeiteraktien unterliegen einer Verfügungssperre in Verbindung mit weiteren Merkmalen wie Depot, Rückkaufsrecht der Arbeitgeberin etc. In allen Fällen geht das Eigentum im Zeitpunkt ihrer Zuteilung auf die Mitarbeiter resp. auf deren Erben über bzw. tritt die Bereicherung des Mitarbeiters ohne Rücksicht auf die zusätzlichen Merkmale mit dem Bezug ein. Die steuerbare Leistung ist somit in diesem Zeitpunkt zu versteuern.

Der eingeschränkten Verfügungsmöglichkeit der Mitarbeiteraktien wird mittels eines einheitlichen Einschlages des Verkehrswertes der Aktie von 6 % wie folgt Rechnung getragen (Sperrfristen von über zehn Jahren und angebrochene Jahre einer Sperrfrist werden nicht berücksichtigt.):

Sperrfrist	Einschlag	Reduzierter Verkehrswert
1 Jahr	5.660 %	94.340 %
2 Jahre	11.000 %	89.000 %
3 Jahre	16.038 %	83.962 %
4 Jahre	20.791 %	79.209 %
5 Jahre	25.274 %	74.726 %
6 Jahre	29.504 %	70.496 %
7 Jahre	33.494 %	66.506 %
8 Jahre	37.259 %	62.741 %
9 Jahre	40.810 %	59.190 %
10 Jahre	44.161 %	55.839 %

Die geldwerte Leistung ist vom Arbeitgeber im Lohnausweis entsprechend zu vermerken. Die Anzahl der erhaltenen Mitarbeiteraktien und der Differenzbetrag zwischen dem reduzierten Verkehrswert und dem Abgabepreis sind auf einem Beiblatt zu bescheinigen.

3. Besteuerungsgrundsätze der Mitarbeiteroptionen

3.1. Allgemeines

Dem Mitarbeiter fliesst mit dem Erwerb der Option zu einem Vorzugspreis Einkommen aus einer unselbständigen Erwerbstätigkeit zu. Die Arbeitgeberin unterliegt einer besonderen Mitwirkungspflicht sowohl bei der Abgabe der Option als auch während der Dauer einer allfälligen Verfügungssperre. Die Pflicht beinhaltet u.a., dass sie die Bewertung durch Fachleute vornehmen lässt, die dauernd im Optionsgeschäft tätig sind und über anerkannte Bewertungsprogramme verfügen (vgl. Ziff. 3.3.).

3.2. Frei übertragbare Optionen

Besteuert wird die Differenz zwischen dem tatsächlichen Wert der Mitarbeiteroption im Zeitpunkt der Abgabe und dem tieferen Abgabepreis oder der gesamte tatsächliche Wert, wenn die Option unentgeltlich übertragen wurde. Der Mitarbeiter erzielt mit dem späteren Verkauf oder mit der Ausübung der Option einen steuerfreien Kapitalgewinn oder einen steuerneutralen Kapitalverlust.

3.3. Gesperrte Optionen

Gesperrte Mitarbeiteroptionen sind solche, die während der Sperrfrist weder übertrag- noch ausübbar sind.

Der tatsächliche Wert der gesperrten Option wird ebenfalls aufgrund der relevanten Börsenkennzahlen und der im Bankensektor üblichen mathematischen Modelle berechnet. Die Bewertung muss über alle massgeblichen Parameter der Optionsformel Auskunft geben. Der Optionswert wird zunächst so ermittelt, wie wenn die Mitarbeiteroption sofort frei verfügbar wäre. Danach wird der Optionswert unter Berücksichtigung der Sperrfrist bestimmt. Es sind somit stets zwei Optionswerte anzugeben.

Optionen mit einer Laufzeit von über zehn Jahren, einer Verfügungssperre von mehr als fünf Jahren oder zahlreichen individuellen Bedingungen gelten steuerrechtlich nicht als Mitarbeiteroptionen, weil sie objektiv nicht bewertbar sind. Da hier bloss Anwartschaften bestehen, kann im Zeitpunkt der Abgabe kein Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit zufließen. Erst im Zeitpunkt ihrer Ausübung erzielt der Mitarbeiter ein steuerbares Einkommen. Lässt sich dennoch aufgrund eines anerkannten Gutachtens ein Wert der Option im Zeitpunkt der Zuteilung nachweisen, so kann die Besteuerung in diesem Zeitpunkt erfolgen. Die Zuteilung der Option ist im Lohnausweis zu vermerken. Die Anzahl der zugewiesenen Optionen sowie deren steuerlich relevanter Wert sind auf einem Beiblatt zu bescheinigen.

Der Sperrfrist von maximal fünf Jahren ist Rechnung zu tragen, indem der Parameter "aktueller Börsenkurs" (sog. Spot der zugrundeliegenden Aktie) mit einem dieser Sperrfrist Rechnung tragenden Abschlag in die Optionsformel aufgenommen wird.

Die nachstehende Tabelle gibt den jeweiligen prozentualen Restwert des Parameters "aktueller Börsenkurs" an:

Sperrfrist	Einschlag	Restwert
1 Jahr	5.660 %	94.340 %
2 Jahre	11.000 %	89.000 %
3 Jahre	16.038 %	83.962 %
4 Jahre	20.791 %	79.209 %
5 Jahre	25.274 %	74.726 %

Der Mitarbeiter erzielt mit dem späteren Verkauf oder mit der Ausübung der Option einen steuerfreien Kapitalgewinn oder einen steuerneutralen Kapitalverlust.

3.4. Optionen mit „vesting period“

Mitarbeiteroptionen werden heute üblicherweise mit einer „vesting period“ versehen. Während dieser „vesting period“ hat der Mitarbeiter keine Gewähr, dass er die Optionen auch tatsächlich erhält. Es müssen gewisse Voraussetzungen erfüllt werden, die für die effektive Übertragung des Optionsrechtes notwendig sind. Der gängigste Fall ist die Bedingung, dass der Mitarbeiter während der „vesting period“ das Unternehmen nicht verlässt. Ob eine Mitarbeiteroption mit einer solchen „vesting period“ ausgestattet ist, hatte bislang keinen Einfluss auf den Besteuerungszeitpunkt. Aufgrund der Vesting-Bedingungen erfolgt jedoch noch kein unwiderruflicher Erwerb. Während der „vesting period“ (ab Zuteilung bis zum Wegfall der zu erfüllenden Bedingungen) besteht lediglich ein anwartschaftlicher Anspruch auf die Optionen.

Die Kantonale Steuerverwaltung ändert aus diesen Gründen die Praxis der Besteuerung von Mitarbeiteroptionen mit Vesting-Klauseln wie folgt:

Wenn aufgrund von Vesting-Klauseln noch kein definitiver Rechtserwerb der Mitarbeiteroptionen erfolgt ist, werden diese zum Zeitpunkt der Zuteilung noch nicht besteuert. Die Besteuerung erfolgt erst bei der Ausübung oder allenfalls nach Wegfall der zu erfüllenden Bedingungen (Ablauf „vesting period“).

Sind Mitarbeiteroptionen mit „vesting period“ bei Zuteilung noch nach der bisherigen Steuerpraxis veranlagt bzw. besteuert worden, werden diese auch gemäss dieser Praxis beurteilt. Sind solche Optionen bei der Zuteilung noch nicht besteuert worden, so werden sie erst bei Ausübung besteuert. Bereits rechtskräftige Steuerveranlagungen können nicht mehr geändert werden.

4. Unterschied Mitarbeiteraktie - Gratisaktie

Die Möglichkeit der Zeichnung von Mitarbeiteraktien gründet auf dem Arbeitsverhältnis, Gratisaktien hingegen erhält der Steuerpflichtige dank seiner Eigenschaft als Aktionär. Der Erwerb von Gratisaktien ist ebenfalls steuerbar (§ 22 Abs. 4 StG). Das Steuerrecht ist vom Nominalwertprinzip geprägt, weshalb jede Aktienaussgabe unter pari steuerbares Einkommen darstellt. Der Erwerb von Gratisaktien wird somit besteuert.

5. Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Kündigt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis und verliert er dabei das Recht zur Ausübung der Option, hat dies keinerlei Auswirkungen auf die seinerzeitige Besteuerung. Die Veranlagung kann weder revidiert noch im laufenden Jahr ein "Minus-Einkommen" angerechnet werden.

Fallen die Optionen im Kündigungsjahr an, werden die Optionen nicht mehr als geldwerte Leistungen des Arbeitgebers qualifiziert.

Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis, so werden die versteuerten Leistungen als "Minus-Einkommen" im Kündigungsjahr berücksichtigt. Ist der Steuerpflichtige bei Rückgabe der Option in einem anderen Kanton subjektiv steuerpflichtig, entfällt jegliche Anrechnung eines "Minus-Einkommens".