

PRESSEMITTEILUNG

Internationales Steuerpolitikbarometer

Wenn der Arbeitgeber mit Firmenanteilen lockt

Berlin, XY. September 2011 – In Katar ist alles ganz einfach: Weil Vergütungen in Form von Aktien oder anderen Firmenanteilen nicht möglich sind, stellt sich auch nicht die Frage, wie sie steuerlich zu behandeln sind. In 15 der 16 Länder, deren Ecovis-Partner an der aktuellen Steuerpolitik-Umfrage zu diesem Thema teilnahmen, können Unternehmen jedoch die Leistung ihrer Mitarbeiter und Manager teilweise auch mit Anteilen entgelten oder ihnen eine Option gewähren, Aktien zu einem vorher festgelegten Preis zu beziehen.

„Unterschiede bestehen allerdings darin, wie verbreitet solche Vergütungsformen in den einzelnen Staaten sind“, erklärt Professor Dr. Peter Lüdemann, Ecovis-Vorstandsmitglied und Experte für internationales Steuerrecht. „Eine Spitzenposition unter den untersuchten Ländern nimmt dabei Großbritannien ein.“ In der Türkei dagegen „ist die Vergütung in Form von Firmenanteilen eher selten“, sagt Celal Çelik, Evovis-Partner in Istanbul. Unterschiedlich ist auch geregelt, zu welchem Zeitpunkt (zum Beispiel beim Erhalt oder späteren Verkauf) die Mitarbeiter Steuern für die Anteile zahlen müssen und wie sich diese bemessen – und inwieweit das Unternehmen die Kosten dafür steuerlich absetzen kann. In Großbritannien wird dabei differenziert: zum einen staatlich vorab genehmigte Aktienvergütungs- bzw. -optionsplänen, die bestimmten Kriterien genügen müssen und dafür steuerbegünstigt sind, zum anderen ungenehmigte, die keine Steuervorteile bringen, aber flexibler einsetzbar sind.

Doch zunächst zum einfachsten Fall: Welche Steuerregeln gelten, wenn Mitarbeiter oder Manager als Teil ihrer Vergütung Unternehmensanteile zum aktuellen Marktwert erhalten? In 12 Ländern, darunter auch China, müssen die Empfänger den geldwerten Vorteil (also den Marktwert) zu dem Zeitpunkt als Einkommen versteuern, an dem die Anteile an sie übertragen werden, und zwar zum individuellen Einkommensteuersatz (in Großbritannien gestaffelt 20, 40 oder 50 Prozent; in Österreich nach Abzug eines Freibetrags).

Ecovis-Partner aus vier dieser Staaten – Großbritannien, Portugal, Spanien und Deutschland – gaben zudem an, dass ein späterer Veräußerungsgewinn nach den üblichen Regeln besteuert wird (wenn also der Verkauf mehr einbringt als den zugeflossenen Marktwert). Dabei gelten die festen Sätze für Kapitalerträge bzw. für „capital gains“ (private Veräußerungsgewinne in Großbritannien). In Spanien sind die Kapitalerträge in der Steuererklärung anzugeben; bis zu 6.000 Euro beträgt der Steuersatz hier 19 Prozent, darüber 21 Prozent. In Deutschland liegt die von den Depotbanken einbehaltene Abgeltungsteuer auf Dividenden, Zinsen und Veräußerungsgewinne einheitlich bei 25 Prozent (plus Solidaritätszuschlag und eventuell Kirchensteuer). Wer ein relativ geringes Einkommen und damit einen niedrigeren individuellen Steuersatz hat, kann per Steuerklärung diesen in Anspruch nehmen und erhält dann eine entsprechende Erstattung. Bis zu insgesamt 801 Euro je Person bleiben Kapitalerträge steuerfrei. In Großbritannien beträgt die Capital Gains Tax 18 Prozent für Steuerzahler mit dem niedrigsten Einkommensteuersatz, für alle anderen 28 Prozent. Dabei gilt ein Steuerfreibetrag (im Fiskaljahr 2009/10: 10.100 Pfund). In beiden Ländern können Veräußerungsgewinne mit entsprechenden Verlusten verrechnet werden.

In drei Staaten wird eine Vergütung in Aktien zum aktuellen Marktwert erst bei deren Veräußerung besteuert. Dabei gilt in Korea der individuelle Einkommensteuersatz, in Polen ein fester Satz für Kapitalerträge, in Lettland eine spezielle Regelung mit einem Satz von 15 Prozent.

In Lettland dürfen übrigens nur Aktiengesellschaften Anteile an ihre Mitarbeiter und das Management abgeben, und zwar bis zu höchstens zehn Prozent ihres Grundkapitals. „Die Unternehmen dürfen kein Entgelt dafür verlangen“, erklärt Ineta Strazde, „nicht einmal mit Rabatt zum aktuellen Kurs.“ Damit sind auch Optionspläne ausgeschlossen, die zum Bezug von Aktien zu einem vorab festgelegten Preis berechtigen. Zulässig sind zudem nur „registered shares“, also Namensaktien. Die Ausgabe ist nur aus dem Nachsteuergewinn möglich.

Lettland gehört damit zu den sechs Ländern, darunter auch China und Südkorea, in denen der Gegenwert der Aktien, die den Mitarbeitern und Managern als Vergütung gewährt werden, bei der steuerlichen Gewinnermittlung nicht als Kosten berücksichtigt wird. In vier Ländern – China, Japan, den Niederlanden und Deutschland – können die Unternehmen den Marktwert der Anteile zum Zeitpunkt der Übertragung steuerlich absetzen. Praktisch auf das Gleiche laufen die Antworten der Ecovis-Partner in vier weiteren Staaten hinaus, die hier den Marktwert abzüglich möglicher Entgelte nennen, die von den Mitarbeitern für die Aktiengewährung zu bezahlen sind. „In Österreich gilt der Marktwert jedoch nur, wenn er mit dem Anschaffungswert der Aktien identisch ist, ansonsten letzterer“, merkt Martin Grill an, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater bei Ecovis in Wien. In Spanien schließlich stellt „der Aufwand aus dem Abgang der Gesellschaftsanteile für das Unternehmen steuerlich abzugsfähige Personalkosten dar“, sagt Dr. Jörg Hörauf, Ecovis-Partner in Barcelona.

Unternehmensanteile mit Rabatt

In der Praxis häufiger ist der Fall, dass Unternehmen Kapitalanteile nicht einfach als teilweisen Gehaltsersatz gewähren, sondern Mitarbeitern und Managern – als Leistungsanreiz – anbieten, sie mit einem Rabatt zum aktuellen Marktwert zu erwerben. Möglich ist dies in 14 untersuchten Ländern; Lettland gehört wegen der erwähnten Einschränkung nicht dazu.

In zwei Staaten greift der Fiskus dabei erst beim Verkauf zu: in Südkorea zum individuellen Einkommensteuersatz, in Polen zum festen Satz für Kapitalerträge. In den meisten Ländern (11) aber wird der geldwerte Vorteil (also Preisabschlag) gleich beim Bezug versteuert, und zwar zum individuellen Einkommensteuersatz (in Österreich nach Abzug eines Freibetrages). In Deutschland bleibt der Vorteil aus der verbilligten oder unentgeltlichen Überlassung von Unternehmensanteilen bis zu einem Betrag von 360 Euro pro Jahr und Arbeitnehmer steuerfrei, wenn der Arbeitgeber dies zur Vermögensbildung freiwillig zusätzlich zum vereinbarten Arbeitslohn gewährt. Die Ausgabe von Belegschaftsaktien muss bestimmte aktienrechtliche Formalien erfüllen.

Die Ecovis-Partner aus drei der elf Länder – Portugal, Spanien und Deutschland – erwähnen zudem, dass auch mögliche Veräußerungsgewinne beim Verkauf der günstig erworbenen Aktien besteuert werden, und zwar nach den allgemeinen Regeln für Kapitalerträge.

In neun der 14 Staaten können die Unternehmen die Kosten der Aktienabgabe zum Vorzugspreis als Betriebskosten steuerlich absetzen – überwiegend die Differenz zwischen dem Marktwert der Aktien und ihrem niedrigeren Bezugspreis.

Aktienoptionen als Leistungsanreiz

Ein Sonderfall ist Großbritannien. Ein verbilligter Bezug ist hier nur bei ungenehmigten Aktienoptionsplänen sowie bei – genehmigungsbedürftigen – „Enterprise Management Incentive“-Arrangements (EMI) möglich. „Verbilligt“ heißt in diesem Zusammenhang, dass der für die Aktien zu zahlende Preis unter ihrem Marktwert „at grant“, also zum Zeitpunkt der Einräumung der Bezugsmöglichkeit (Option), liegt. Der Rabattvorteil unterliegt der Einkommensteuer; dabei lassen sich drei Varianten unterscheiden (siehe Tabelle). Fallen beim späteren Verkauf Veräußerungsgewinne an, unterliegen sie der Capital Gains Tax. Dies gilt auch im Fall von Optionen, die zum Bezug von Aktien zum Marktwert am Einräumungstag (at grant) berechtigen (siehe Tabelle). In allen Fällen kann das Unternehmen die Differenz zwischen dem Marktwert der Aktien bei Ausübung der Option (Bezug) und dem Bezugspreis für die Mitarbeiter oder Manager steuerlich als Kosten absetzen.

Außer in Großbritannien können Unternehmen in 13 weiteren Ländern ihren Mitarbeitern und Managern Optionen für den Aktienbezug zum Festpreis gewähren. Die Berechtigten werden diese allerdings nur ausüben, wenn der Marktwert der Aktien deutlich höher liegt als der Bezugspreis. Daher wird in den meisten Staaten auch der geldwerte Preisvorteil bei Optionsausübung besteuert, in der Regel zum individuellen Einkommensteuersatz.

In den Niederlanden kann sich der Satz reduzieren, wenn ein so genanntes „lucrative interest“ vorliegt. Dazu zählen unter anderem Aktien(optionen), die Mitarbeitern, insbesondere Managern, als Abgeltung für besondere Leistungen oder Klauseln im Arbeitsvertrag gewährt werden. „Jede Situation ist darauf hin zu analysieren, ob es sich um ein ‚lucrative interest‘ handelt oder nicht“, erklärt Marc Lodder, einer der Ecovis-Partner in Amsterdam. „Wenn dies der Fall ist, dann kann der Steuersatz unter bestimmten Voraussetzungen auf 25 Prozent abgesenkt werden.“ Möglich ist das zum Beispiel, wenn die dem Mitarbeiter gewährten Aktien mehr als fünf Prozent des Gesellschaftskapitals ausmachen. Ein anderes Beispiel: Ein Mitarbeiter kann sich an einem neu gegründeten Unternehmen mit drei, ein zweiter mit zwei Prozent des Aktienkapitals beteiligen, so dass beide zusammen fünf Prozent halten. Auch hier kann der Steuersatz auf 25 Prozent reduziert werden, wenn die weiteren Bedingungen erfüllt sind.

Abweichend von der Regelbesteuerung bei Ausübung wird in Japan „bei qualifizierten“ Aktienoptionen, die bestimmten steuerrechtlichen Anforderungen genügen müssen, erst der Verkauf der Aktien besteuert, und zwar mit dem festen Satz für Veräußerungsgewinne“, erklärt Orié Tomihara, Ecovis-Partner in Tokio. In der Schweiz werden Optionen mit einer Sperrfrist und solche, die nicht an einer Börse gehandelt werden, zum Ausübungstermin besteuert, alle übrigen zum Zeitpunkt der Gewährung. In Österreich greift der Fiskus zu, wenn die (nicht börsennotierten) Optionen ausgeübt werden und der Bezugspreis der Aktien dann, wie üblich, unter ihrem Marktkurs liegt. In Polen wird erst beim Verkauf der Aktien Steuer auf Kapitalerträge (fester Satz) fällig, wenn ein Veräußerungsgewinn anfällt. Die Ecovis-Partner in Portugal, Spanien und Deutschland gaben an, dass zusätzlich zur Besteuerung des geldwerten Vorteils bei Optionsausübung (Bezug) auch spätere Veräußerungsgewinne wie üblich besteuert werden.

In fünf Ländern können die Unternehmen die Kosten der Aktienoptionspläne nicht zu Lasten des steuerlichen Gewinns verbuchen. In der Mehrheit der untersuchten Staaten ist dies möglich; dabei wird in der Regel der Marktwert minus Bezugspreis der Aktien als Kosten angesetzt. In Japan können die Firmen qualifizierte Optionspläne nicht steuerlich absetzen.

Besteuerung von Aktienoptions- und -bezugsplänen in Großbritannien

Gewährung von Optionen zum Aktienbezug		
a) mit Rabatt gegenüber dem Marktwert am Tag der Einräumung (at grant) nur bei ungenehmigten Optionsplänen und „Enterprise Management Incentive“-Plänen (EMI) möglich		
Besteuerung des geldwerten Vorteils		Besteuerung bei Verkauf
Zeitpunkt	Einkommensteuer auf	Capital Gains Tax auf
Gewährungsdatum (at grant), <u>wenn</u> ungenehmigter Optionsplan mit einer Bezugsfrist von mehr als zehn Jahren	Marktwert der Aktien zum Einräumungstermin (at grant) minus Bezugspreis (Ausübungspreis)	(<u>ungenehmigte Option</u>) Erlös aus Aktienverkauf minus Marktwert bei Optionsausübung (at exercise) = Veräußerungsgewinn (bei Verlust Verrechnung mit anderen Kapitalgewinnen möglich)
Ansonsten: bei Bezug (Ausübung der Option, at exercise)	<u>ungenehmigte Option</u> : Marktwert der Aktien bei Ausübung (at exercise) minus Bezugspreis	Erlös aus Aktienverkauf minus Marktwert bei Optionseinräumung (at grant)
	<u>EMI (genehmigt)</u> : Marktwert der Aktien bei Optionsgewährung (at grant) minus Bezugspreis	
b) zum Marktwert am Tag der Einräumung		
Besteuerung eines geldwerten Vorteils		Besteuerung bei Verkauf
Zeitpunkt	Einkommensteuer auf	Capital Gains Tax auf
<u>ungenehmigte Option</u> bei Aktienbezug (Ausübung der Option, at exercise)	<u>ungenehmigte Option</u> : Marktwert der Aktien bei Optionsausübung (at exercise) minus Bezugspreis	Erlös aus Aktienverkauf minus Marktwert bei Optionsausübung (Bezug, at exercise))
<u>genehmigte Option</u> erst bei Verkauf der Aktien	keine	Erlös aus Aktienverkauf minus Marktwert bei Optionseinräumung (at grant)
Steuerliche Abzugsfähigkeit als Kosten beim Arbeitgeber		
in allen Fällen	Marktwert der Aktien bei Optionsausübung (Bezug) minus Bezugspreis	

Über Ecovis

Ecovis ist ein Beratungsunternehmen für den Mittelstand und zählt in Deutschland zu den Top 10 der Branche. In den mehr als 130 Büros in Deutschland sowie den über 60 internationalen Partnerkanzleien arbeiten etwa 3.300 Mitarbeiter. Ecovis betreut und berät Familienunternehmen und inhabergeführte Betriebe ebenso wie Freiberufler und Privatpersonen. Um das wirtschaftliche Handeln seiner Mandanten, darunter 20.000 gewerbliche Kunden, zu sichern, bündelt Ecovis die nationale und internationale Fach- und Branchenexpertise aller Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte und Unternehmensberater. Jede Ecovis-Kanzlei kann auf diesen Wissenspool zurückgreifen, um ihren Mandanten vor Ort persönliche Beratung auf höchstem Qualitätsniveau zu bieten. Die ECOVIS Akademie ist Garant für eine kontinuierliche und aktuelle Weiterbildung sowie für eine fundierte Ausbildung.

Kontakt Ecovis

Ulf Hausmann

Ernst-Reuter-Platz 10, 10587 Berlin

Tel.: 030 – 310008-54, Fax: 030 – 310008-56

E-Mail: ulf.hausmann@ecovis.com www.ecovis.com