

Stolpersteine bei der VR-Tätigkeit

**Im Kontext des Schweizer Steuer- und Sozialversicherungsrechts
Markus Vogel & Raphael Lang, KPMG Schweiz**

Als Verwaltungsratsmitglied sind Sie für die Oberleitung der Gesellschaft verantwortlich. Doch wie sieht es mit der Qualifikation der VR-Entscheidung im Steuer- und Sozialversicherungsrecht aus? Was ist zu beachten, wenn Sie als Verwaltungsrat an einem Mitarbeiterbeteiligungsplan teilnehmen? Die verschiedenen Konstellationen können in der Praxis insbesondere bei nicht börsenkotierten Gesellschaften und Startups zu komplexen Fragestellungen führen. Der nachfolgende Artikel soll Ihnen mögliche Stolpersteine aufzeigen.

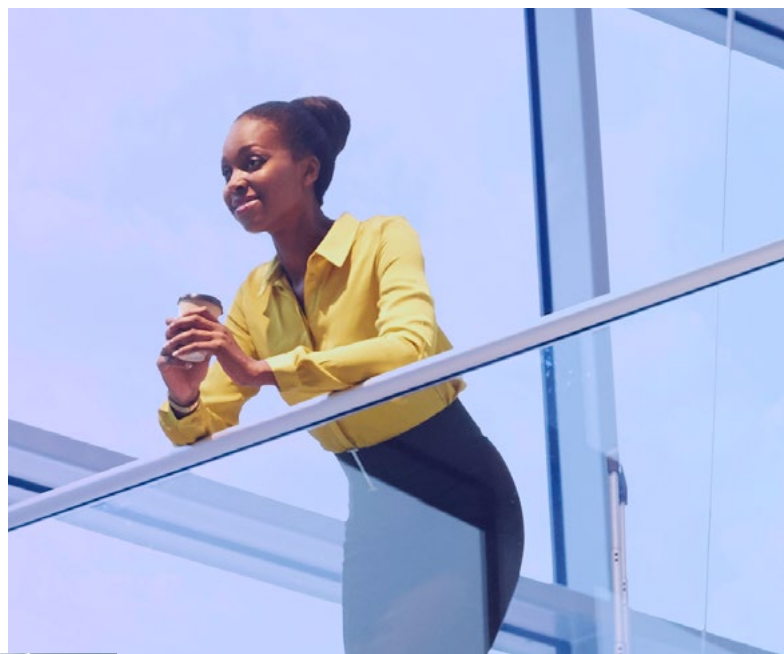
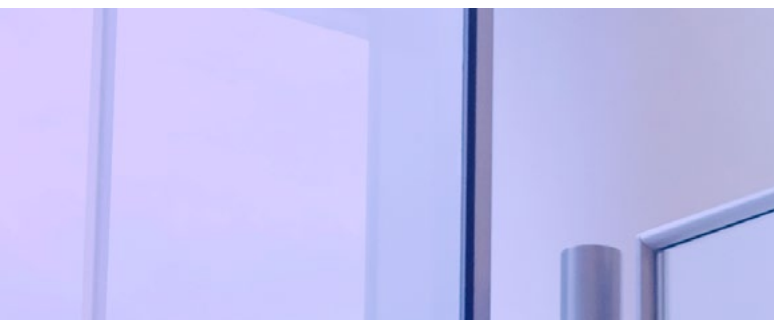
Verwaltungsratsmandat und Sozialversicherungen

Die Tätigkeit des Verwaltungsrates gilt aus Schweizer Sicht als unselbständige Erwerbstätigkeit und die daraus fliessenden Entschädigungen unterliegen demnach den Sozialversicherungsabgaben. Während dies bei rein nationalen Verhältnissen keine Probleme verursachen dürfte, gilt es in internationalen Konstellationen mögliche Stolpersteine frühzeitig zu erkennen und aktiv anzugehen.

A – Nationales Verhältnis

Ein rein nationales Verhältnis liegt vor, wenn sowohl der Wohnsitz des Verwaltungsrates als auch die Gesellschaft, in welcher das Verwaltungsratsmandat ausgeübt wird, ihren Sitz in der Schweiz haben. Aufgrund des Wohnsitzes in der Schweiz unterliegt das Verwaltungsratshonorar den Schweizer Sozialversicherungsabgaben als Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit (AHV, IV, EO, ALV). Falls das VR-Honorar der AHV unterliegt, besteht grund-

sätzlich auch eine Versicherungspflicht bei der beruflichen Vorsorge (BVG). Übt ein Verwaltungsratsmitglied diese Tätigkeit hingegen im Nebenerwerb aus und ist dieses bereits hauptberuflich im Obligatorium unterstellt oder davon aufgrund einer selbständigen Erwerbstätigkeit ausgenommen, ist das VR-Mitglied für diese Nebentätigkeit grundsätzlich nicht BVG-pflichtig. In der Praxis ist auf die konkreten Umstände im Einzelfall abzustellen.





Anders wäre der Fall zu beurteilen, wenn die Entschädigung nicht direkt dem Verwaltungsrat, sondern an eine von ihm bezeichnete Gesellschaft mit Sitz in der Schweiz ausgerichtet würde. In dieser Konstellation sind auf der Entschädigung grundsätzlich keine Sozialversicherungsbeiträge geschuldet.

B – Internationales Verhältnis

Von einem internationalen Verhältnis wird gesprochen, wenn entweder der Wohnsitz des Verwaltungsrates oder der Sitz des Unternehmens, in welchem das Verwaltungsmandat ausgeübt wird, sich im Ausland befindet. Aufgrund des Auslandsbezugs lässt sich der Sachverhalt nicht mehr rein aus Sicht des nationalen Rechts beurteilen. Es stellt sich daher die Frage, welches Sozialversicherungssystem zur Anwendung gelangt.

Für Staatsangehörige der EU/EFTA mit Wohnsitz in einem EU/EFTA-Staat bestimmt sich das anwendbare Sozialversicherungssystem nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 vom 29. April 2004. Ziel dieser Verordnung ist es, eine Mehrfachunterstellung oder Zersplitterung der Unterstellung unter die Sozialversicherungssysteme mehrerer Staaten zu verhindern. Die Systematik kann anhand des nachfolgenden Beispiels vereinfacht dargestellt werden.

Beispiel: Wohnsitz in Deutschland mit Verwaltungsrats-tätigkeit in der Schweiz (EU/EFTA Staatsangehöriger)

Da aus Schweizer Sicht das Verwaltungsmandat eine unselbständige Erwerbstätigkeit darstellt, kommt grundsätzlich das Schweizer Sozialversicherungssystem zur Anwendung (Erwerbortprinzip). Hier könnte jedoch ein Wechsel zugunsten des deutschen Sozialversicherungssystems stattfinden, wenn in Deutschland als Wohnsitzstaat eine (weitere) unselbständige Erwerbstätigkeit besteht oder aufgenommen wird, welche in zeitlicher oder finanzieller Hinsicht mehr als 25% der Gesamttätigkeiten ausmacht. Für Staatsangehörige von Drittstaaten und Staatsangehörigen von EU/EFTA-Staaten mit Wohnsitz ausserhalb eines EU/EFTA-Staates gilt es im Einzelfall zu prüfen, ob ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen besteht und wo das Verwaltungsrats-honorar abgabepflichtig ist.

Teilnahme von VR-Mitgliedern an Mitarbeiterbeteiligungsplänen

Im Zusammenhang mit der Zuteilung von Mitarbeiterbeteiligungen an Verwaltungsratsmitglieder kommen die Grundsätze betreffend die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen zur Anwendung. Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung richtet sich nach den Vorschriften der direkten Bundessteuer.

A – Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen

1 Grundsatz

Hinsichtlich der Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen unterscheidet das Gesetz zwischen echten und unechten Mitarbeiterbeteiligungen:

1.1 Echte Mitarbeiterbeteiligungen

Echte Mitarbeiterbeteiligungen in Form von freien oder gesperrten Aktien beteiligen Mitarbeitende am Eigenkapital des Arbeitgebers. Geldwerte Vorteile aus echten Mitarbeiterbeteiligungen sind zum Zeitpunkt des Erwerbs bzw. der Zuteilung als Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit steuerbar. Die steuerbare Leistung entspricht deren Verkehrswert vermindert um einen allfälligen Erwerbspreis. Bei Mitarbeiteraktien sind für die Berechnung der steuerbaren Leistung Sperrfristen mit einem Diskont von 6 Prozent pro Sperrjahr auf deren Verkehrswert zu berücksichtigen.

Geldwerte Vorteile aus gesperrten oder nicht börsenkotierten Mitarbeiteroptionen werden zum Zeitpunkt der Ausübung besteuert.

Anwartschaften auf Mitarbeiteraktien stellen den Mitarbeitenden in Aussicht, in einem späteren Zeitpunkt eine bestimmte Anzahl Aktien (unentgeltlich oder zu Vorzugsbedingungen) erwerben zu können. Die Übertragung wird in der Regel von Bedingungen abhängig gemacht. Sogenannte Restricted Stock Units («RSUs») gelten als typische Anwendungsfälle solcher Anwartschaften. Die Besteuerung erfolgt in solchen Fällen zum Zeitpunkt der Umwandlung in Aktien.

1.2 Unechte Mitarbeiterbeteiligungen

Unechte Mitarbeiterbeteiligungen sind Anreizsysteme, welche Mitarbeitenden eine Geldleistung in Aussicht stellen, die sich an der Wertentwicklung des Basistitels orientiert (z.B. Phantom Stock, SAR, Co-Investment, etc.). Geldwerte Vorteile aus unechten Mitarbeiterbeteiligungen sind zum Zeitpunkt ihres Zuflusses steuerbar.

2 Bestimmung des Verkehrswertes von Gesellschaftsanteilen

Eine Herausforderung in der steuerlichen Beurteilung von Mitarbeiterbeteiligungen liegt in der Bestimmung des geldwerten Vorteils, d.h. der positiven Differenz zwischen Verkehrswert und (allfälligem) Erwerbspreis, welche als Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit zu versteuern ist. Bei Anteilen, welche an der Börse gehandelt werden, entspricht der Kurswert dem Verkehrswert.

Bei nicht an einer Börse kotierten Mitarbeiteraktien fehlt es in der Regel an einem solchen Kurs- bzw. Verkehrswert. Daher gilt in solchen Fällen als steuerlich massgebender Wert grundsätzlich der nach einer für den entsprechenden Arbeitgeber tauglichen und anerkannten Methode ermittelte Formelwert (z.B. Praktikermethode nach Kreisschreiben Nr. 28 der Schweizerischen Steuerkonferenz, Umsatz Multiple, etc.). Bewertungsmethoden mit Zukunftshypothesen (z.B. basierend auf einer DCF-Bewertung) werden als Formelwert nicht akzeptiert.

3 Besteuerung bei Veräusserung

Aus der Veräusserung von im Privatvermögen gehaltenen Mitarbeiteraktien resultiert für die Belange der direkten Steuern grundsätzlich ein steuerfreier Kapitalgewinn oder ein steuerlich unbeachtlicher Kapitalverlust. Der Umfang des steuerfreien Kapitalgewinns entspricht dabei der Differenz zwischen dem Verkehrswert zum Zeitpunkt der Abgabe und dem Verkehrswert zum Zeitpunkt der Veräusserung bzw. der Differenz zwischen dem Formelwert zum Zeitpunkt der Abgabe und dem nach der gleichen Bewertungsmethode ermittelten Formelwert zum Zeitpunkt der Veräusserung. Tritt zum Beispiel ein Wechsel vom Formel- zum Verkehrswert (z.B. durch einen IPO) vor Ablauf einer fünfjährigen Haltedauer der jeweiligen Aktien ein, erfolgt eine teilweise

Umqualifikation in Erwerbseinkommen (sog. Übergewinnbesteuerung) zum Zeitpunkt der Veräusserung. Bei einer Rückgabeverpflichtung der Mitarbeiteraktien ist grundsätzlich keine fünfjährige Haltedauer vorgesehen, nach deren Ablauf ein steuerfreier Kapitalgewinn erzielt werden kann.

4 Vermögenssteuerwert von Mitarbeiterbeteiligungen

Mitarbeiteraktien sowie nicht gesperrte, kotierte Optionen sind in der Steuererklärung zum Verkehrswert (siehe dazu die Ausführungen in Ziffer 2 oben) zu deklarieren. Bei Mitarbeiteraktien ist die Sperrfrist angemessen zu berücksichtigen. Bei allen übrigen Mitarbeiterbeteiligungen (Optionen, RSU, Phantom Stock, etc.) erfolgt die Deklaration in der Steuererklärung pro memoria.

B – Sozialversicherungsabgaben

Die geldwerten Vorteile aus Mitarbeiterbeteiligungen unterliegen als Teil des massgebenden Lohns den Sozialversicherungsabgaben, deren Ermittlung und Zeitpunkt der Erhebung sich grundsätzlich nach den Vorschriften der direkten Bundessteuer richten.

Haftung des Verwaltungsrats im Schweizer Steuer- und Sozialversicherungsrecht

Der Verwaltungsrat besorgt die Oberleitung der Gesellschaft und verfügt in dieser Funktion nicht nur über ein umfassendes Weisungsrecht, sondern auch über umfangreiche Pflichten. Zu Letzteren gehört insbesondere auch die Pflicht zur Sicherstellung der fristgerechten Bezahlung von Steuern und Sozialversicherungsabgaben. Für nichtbezahlte Steuern und Sozialversicherungsabgaben haftet zwar primär die Gesellschaft, doch haften auch die Mitglieder des Verwaltungsrates mit ihrem persönlichen Vermögen. Diese Haftungsfolgen treffen sowohl formelle als auch bloss faktische Organe.

A – Steuern

Aktiengesellschaften sind eigenständige Steuersubjekte und haben deshalb grundsätzlich auch selbst für ihre eigenen Steuern aufzukommen. Bleiben die Steuern unbezahlt, so können diese auf dem Betreibungsweg eingefordert werden. Wird die Aktiengesellschaft liquidiert, sei dies durch Beschluss der Generalversammlung oder Konkurs, haften





subsidiär die Mitglieder des Verwaltungsrates sowie die Liquidatoren für nicht gedeckte Steuerforderungen. Dies gilt sowohl für die direkte Bundessteuer (Art. 55 DBG) als auch Verrechnungssteuer (Art. 15 VStG) und Mehrwertsteuer (Art. 15 MWSTG). Der Maximalbetrag der Haftung bestimmt sich nach dem Betrag des (positiven) Liquidationsergebnisses, d.h. nach dem Vermögen, das der Aktiengesellschaft nach Tilgung der Schulden und der Liquidationskosten verbleibt und worüber die Liquidatoren die Herrschaft haben.

In zeitlicher Hinsicht gilt es zu berücksichtigen, dass die Haftung für Steuerforderungen nicht auf die Zeit der Ausübung der Verwaltungsratsfunktion beschränkt ist. Der Verwaltungsrat bzw. Liquidator kann somit auch für Steuerforderungen früherer Jahre haftbar gemacht werden.

B – Sozialversicherungsbeiträge

Die Schweizer Sozialversicherungsbeiträge bilden einen nicht unwesentlichen Teil des Personalaufwandes. Dies kann bei Unternehmungen zu Liquiditätsengpässen führen. Umso grösser dürfte hier die Versuchung sein,

gerade bei Liquiditätsengpässen die Bezahlung von Sozialversicherungsbeiträgen hinauszuzögern und stattdessen andere Kosten zu decken. Auch für unbezahlt gebliebene Sozialversicherungsbeiträge können die Mitglieder des Verwaltungsrates persönlich belangt werden. Die Haftung des Verwaltungsrates für nicht bezahlte Sozialversicherungsbeiträge ergibt sich aus Art. 52 AHVG, welcher entsprechend auch für die Invaliden- und Arbeitslosenversicherung, für die Erwerbsersatzordnung sowie für die Familienzulagen gilt. Forderungen im Zusammenhang mit Prämienausständen der Unfallversicherung sowie der beruflichen Vorsorge (BVG) können nach den Grundsätzen der aktienrechtlichen Verantwortlichkeit (Art. 754 OR) auf dem Zivilweg geltend gemacht werden.

Der Verwaltungsrat haftet im Bereich der Sozialversicherungsabgaben allerdings nur für nicht bezahlte Beiträge während der Organstellung. Um Überraschungen zu vermeiden, sollte mit der Aufnahme der VR-Tätigkeit, dem rechtzeitigen Zahlen der geschuldeten Sozialversicherungsbeiträge besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.



Markus Vogel

Partner, Leiter Tax & Legal Zentralschweiz
KPMG Schweiz

+41 58 249 49 64
markusvogel@kpmg.com



Raphael Lang

Director, Leiter Top Executive Services Zentralschweiz
KPMG Schweiz

+41 58 249 49 86
raphaellang@kpmg.com

Dieser Artikel ist Bestandteil der KPMG Board Leadership News. Um diesen Newsletter für Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte dreimal pro Jahr zu erhalten, können Sie sich [hier registrieren](#).

Über das KPMG Board Leadership Center

Das KPMG Board Leadership Center ist unser Kompetenzzentrum für Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte. Mit vertieftem Fachwissen und neusten globalen Kenntnissen unterstützen wir Sie in Ihren aktuellen Herausforderungen, damit Sie Ihre Rolle höchst effektiv erfüllen können. Zusätzlich bieten wir Ihnen die Möglichkeit, mit Gleichgesinnten in Kontakt zu treten und sich auszutauschen.

Erfahren Sie mehr unter kpmg.ch/blc.

Die hierin enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und beziehen sich daher nicht auf die Umstände einzelner Personen oder Rechtsträger. Obwohl wir uns bemühen, genaue und aktuelle Informationen zu liefern, besteht keine Gewähr dafür, dass diese die Situation zum Zeitpunkt der Herausgabe oder eine künftige Situation akkurat widerspiegeln. Die genannten Informationen sollten nicht ohne eingehende Abklärungen und professionelle Beratung als Entscheidungs- oder Handlungsgrundlage dienen. Bei Prüfkunden bestimmen regulatorische Vorgaben zur Unabhängigkeit des Prüfers den Umfang einer Zusammenarbeit. Sollten Sie mehr darüber erfahren wollen, wie KPMG AG personenbezogene Daten bearbeitet, lesen Sie bitte unsere Datenschutzerklärung, welche Sie auf unserer Homepage www.kpmg.ch finden.

© 2023 KPMG AG, eine Schweizer Aktiengesellschaft, ist eine Tochtergesellschaft der KPMG Holding AG. KPMG Holding AG ist Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Firmen, die mit KPMG International Limited, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung englischen Rechts, verbunden sind. Alle Rechte vorbehalten.