

Executive Compensation – Herausforderungen und Chancen bei Steuern und Sozialabgaben



Von Dr. Ruth Bloch-Riemer
Rechtsanwältin, Dipl. Steuerexpertin
Bär & Karrer AG

Die finanzielle Entschädigung von Kadermitarbeitern (sog. Executive Compensation) ist in der Regel mehrschichtig aufgebaut, um Executives, neben einem marktgerechten laufenden Lohn, regelmässig u.a. durch eine Beteiligung am Unternehmensergebnis, längerfristige Anreize zu setzen. Die Executive Compensation besteht typischerweise aus einem fixen Grundlohn sowie variablen Komponenten, welche je nach vertraglicher Ausgestaltung kumulativ oder alternativ in bar (Bonus bzw. mehrjährige Bonuspläne), in der Form von Mitarbeiterbeteiligungen sowie in der Gestalt von Lohnnebenleistungen (sog. Fringe Benefits) ausgerichtet werden. Sodann ist auch die dem Executive zur Verfügung gestellte Vorsorgelösung wirtschaftlich gesehen als zentrales Element der Compensation zu betrachten, wobei sich in diesem Zusammenhang erfahrungsgemäss komplexe Spezialfragen stellen können. Auf diese soll in der Folge der Übersichtlichkeit halber nicht näher eingegangen werden.

Die adäquate Versteuerung und Entrichtung von Sozialabgaben, die korrekte Bescheinigung der Compensation sowie auch die Vermeidung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten und die Einhaltung allfälliger regulatorischer Vorschriften sind bei der Gestaltung und Umsetzung von Executive Compensation möglichst früh zu berücksichtigen. Zu beachten ist, dass die Umsetzung monatliche und jährliche sowie unregelmässige Prozesse mit einschliesst und aufgrund der Komplexität und nicht selten der grenzüberschreitenden Elemente der Compensation rechtliche und steuerliche Herausforderungen und Risiken mit sich bringt. Entsprechend sind passende Lösungen, insbesondere im grenzüberschreitenden Kontext, im Einzelfall zu eruieren.

1. Ausgangslage: Der Arbeitsvertrag

Die Höhe und Ausgestaltung der Executive Compensation findet als zentrales Element zunächst Eingang in den Arbeitsvertrag des Executive. *Mutatis mutandis* sind die folgenden Überlegungen aber auch im Kontext von als Mandaten ausgestalteten Verhältnissen relevant. Zur Vermeidung von Missverständnissen sowie zur Erleichterung der späteren Umsetzung der Compensation im Rahmen der Lohnabwicklung (Payroll) und bei der Erstellung von Lohnausweisen empfiehlt es sich, das ausgehandelte Compensation-Modell im Vertrag durch eine klare Formulierung festzuhalten. Diese sollte dennoch Raum für allfällige spätere Änderungen im rechtlichen, steuerlichen und faktischen Umfeld beider Vertragsparteien belassen. Zentrale Regelungsbereiche umfassen erfahrungsgemäss insbesondere, welche Elemente der Compensation zu welchem Zeitpunkt geschuldet sind, ob die Elemente brutto oder netto ausgerichtet werden bzw. dass die gemäss anwendbarer Gesetzgebung und Praxis geschuldeten Steuern, Abgaben, Beiträge, Prämien usw. abgezogen werden, und ob und von

wem Beiträge in einen Vorsorgeplan entrichtet werden. Spezialfragen ergeben sich zusätzlich beispielsweise im Bereich von Expatriates, bei Entsendungen oder bei Arbeitnehmern ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber in der Schweiz (Anobag). Vor allem bei grenzüberschreitend angestellten Executives lohnt es sich, in geeigneter Form festzuhalten und im Rahmen der finanziellen Verhandlungen zu berücksichtigen, dass grundsätzlich sämtliche Fringe Benefits (inklusive Steuerausgleichszahlungen und dergleichen) steuerbarer und abgabepflichtiger (Netto-)Lohn sind und die Ausnahmen insbesondere im Bereich gewisser Expatriate-Kosten stark eingegrenzt sind.

Ebenfalls bewährt hat sich eine klare Regelung bezüglich der Handhabung von Spesen und der Modalitäten bei Geschäftsfahrzeugen, wobei derartige Aspekte häufig in Spesenreglementen sowie Mitarbeiterhandbüchern oder dergleichen firmenübergreifend abgebildet sind. Schliesslich ist es, insbesondere bei grenzüberschreitenden Verhältnissen, in aller Regel sinnvoll, die Erstellung eines Kalendariums durch den Executive vertraglich festzuhalten.

2. Grundlohn

Im Binnenverhältnis ist die Versteuerung des Grundlohns, welcher üblicherweise in bar ausgerichtet wird, i.d.R. unproblematisch: In der Schweiz ansässige Executives sind typischerweise in der Schweiz unbeschränkt steuerpflichtig und der Sozialversicherung unterstellt, so dass der Grundlohn in der Schweiz der Versteuerung und den Sozialabgaben unterliegt.

Grenzüberschreitende Aspekte ergeben sich bei Executives beispielsweise bei Arbeitsort im Ausland bzw. internationalem Wochenaufenthalt, Grenzgängern, Entsendungen oder intensiver Reisetätigkeit ins Ausland (und umgekehrt). In diesen Konstellationen nimmt

der Staat, in welchem der Executive Arbeit verrichtet oder Organfunktionen innehat, in der Regeln ebenfalls ein Besteuerungsrecht in Anspruch. Gestützt auf ein Doppelbesteuerungsabkommen sind deshalb im Rahmen der internationalen Steuerauscheidung die Besteuerungsrechte und die Methoden zur Vermeidung der Doppelbesteuerung zwischen Arbeitsort und Wohnsitzstaat fall-spezifisch abzuklären und abzustimmen. Diese Vorgänge sollten idealerweise direkt bei Aufnahme der Tätigkeit des Executive unter Beizug lokaler Berater initiiert werden. Diese Abstimmung soll den Vertragsparteien ermöglichen, die Gesamtsteuerbelastung und Liquiditätsplanung für den Executive zu optimieren, allfällige Quellensteuer- und Sozialversicherungsabzüge korrekt vorzunehmen und Lohnausweise sowie die individuelle Steuererklärung des Executive nachvollziehbar zu erstellen. In diesem Kontext ist auch die sozialversicherungsrechtliche Unterstellung des Executive zu prüfen und, zur Abfederung der Arbeitgeberhaftung im Bereich der schweizerischen Sozialversicherungsgesetzgebung, regelmässig mit Hilfe einer Unterstellungsbestätigung (A1, Certificate of Coverage etc.) festzuhalten.

3. Variabler Lohn

a. Bonus

Boni werden in der Praxis häufig einerseits in der Form von Jahresboni und/oder in der Form mehrjähriger Bonuspläne ausgerichtet, sind grundsätzlich steuerbares Einkommen und unterliegen als massgebender Lohn den Sozialabgaben.

Zu beachten ist, vor allem im Hinblick auf unterjährige Verhältnisse, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie bei Wohnsitz- oder Unterstellungswechseln über die Grenze zwischen Ausrichtung und Abverdienen des Bonus, die zeitlich korrekte und kohärente Zuordnung des Bonus zu einer Steuer- und Abgabeperiode. Um in einer solchen Konstellation die Besteuerungs- und Abgabehoheit dem einschlägigen Staat zuzuweisen, empfiehlt sich eine klare Regelung in einem Bonusplan oder spätestens bei der Zuspreehung des Bonus («Bonusbrief»), aus welchem hervorgeht, auf welche Zeitperiode sich der Bonus bezieht, wann der Rechtsan-

spruch darauf entstanden ist und wann er ausbezahlt wird.

b. Mitarbeiterbeteiligungspläne

Nach Inkrafttreten der angepassten gesetzlichen Bestimmungen per Januar 2013 sowie der Publikation des Kreis-schreibens «Mitarbeiterbeteiligungen» der Eidgenössischen Steuerverwaltung zeigen erste Erfahrungen aus der Praxis, dass bei der Incentivierung von Executives im Rahmen von Mitarbeiterbeteiligungsplänen einerseits eine klare Ausgestaltung des Plans und andererseits die Verkehrswertbestimmung des Referenz-werts (i.d.R. Aktie an der Unternehmung oder einer Konzerngesellschaft) aus steuerlicher und abgaberechtlicher Sicht zentral sind. Im Hinblick auf die komplexen steuerlichen und abgaberechtlichen Fragen bei Mitarbeiterbeteiligungsplänen in der Umsetzung auf Ebene Payroll und zur grenzüberschreitenden Koordination empfiehlt es sich, diese Aspekte vor Umsetzung des Plans mit den zuständigen Steuerbehörden und Ausgleichskassen im Rahmen von Rulings festzulegen.

Aufgrund der Besteuerung und Verabgabung bei Zuteilung, u.U. mit Einschlag auf dem Verkehrswert aufgrund von Sperrjahren, ist die Handhabung von Mitarbeiteraktien i.d.R. weniger problematisch. Komplexer gestaltet sich die Umsetzung in der Regel bei Optionsplänen, insbesondere wenn die Besteuerung und Verabgabung dieser Lohnkomponente aufgrund von Vestingperioden erst bei Ausübung erfolgt. Als wesentlichste Herausforderungen und u.U. auch Planungsmöglichkeit erweisen sich in diesem Zusammenhang u.a. Wohnsitz- und Arbeitsortwechsel während der Vestingperiode (Import/Export). Diese führen zu einer kalkulatorischen Aufteilung der Steuerhoheit und Abgabepflicht auf verschiedene Staaten nach den Parametern Arbeitstage in der Schweiz bzw. Versicherungsunterstellung. Dabei sind aus schweizerischer Sicht insbesondere die Bescheinigungspflichten im Rahmen des Lohnausweises sowie bei exportierten Mitarbeiteroptionen regelmässig die Quellensteuerfolgen aus Sicht des Arbeitgebers wesentlich. Aufgrund der Komplexität der zu erstellenden Bescheinigungen (Lohnausweis und Beiblatt) hat sich in der Praxis der Beizug spezialisierter Dienstleister zur geeigneten

Sammlung und Abwicklung der umfangreichen Detailinformationen und des genauen Nachvollzugs von Veränderungen jedes Planteilnehmers bewährt. So können fehlerhafte Bescheinigungen und die damit verbundenen zeit- und ressourcenaufwendigen Korrekturmassnahmen auf Ebene Executive und Arbeitgeber vermieden werden.

4. Empfehlungen und Chancen

Den vorstehend dargestellten Komplexitäten im Bereich der Executive Compensation kann durch gezielt eingesetzte Massnahmen in aller Regeln sinnvoll begegnet werden, so dass das gewünschte Ergebnis auch aus steuerlicher und abgaberechtlicher Sicht reibungslos erzielt werden kann.

Zunächst bewährt es sich, ab einem gewissen Senioritätslevel jedes Compensation Package individuell und möglichst übersichtlich zu planen und alle Abläufe und Auswirkungen so früh wie möglich einmal «durchzuspielen». Im Rahmen der Vertragsverhandlungen sind die Steuer- und Abgabefolgen nicht nur auf Ebene der Gesellschaft, sondern auch auf Ebene des Executive bezüglich technischer Umsetzung und finanzieller Aspekte nicht zu unterschätzen und in die Gespräche mit einzubeziehen. Insbesondere in grenzüberschreitenden Konstellationen bewährt es sich, dem Executive frühzeitig in allen involvierten Jurisdiktionen spezialisierte professionelle Betreuung zur Seite zu stellen.

Aus Sicht des Arbeitgebers empfiehlt sich sodann, die diversen Abrechnungs-, Deklarations- und Bescheinigungspflichten sorgfältig zu planen und umzusetzen und einen geeigneten Know-how-Träger (intern oder extern) für die Payroll beizuziehen. Eine sorgfältige Abklärung und Planung der sozialversicherungsrechtlichen Unterstellung des Executive sowie deren periodische Überprüfung ist im Rahmen der Arbeitgeberhaftung für Sozialversicherungsbeiträge in der Schweiz regelmässig unerlässlich. Die Festlegung der steuer- und abgaberechtlichen Aspekte von Mitarbeiterbeteiligungsplänen im Rahmen von Rulings verschafft schliesslich Rechtssicherheit bei der Planung und Umsetzung entsprechender Compensation-Elemente.

ruth.blochriemer@baerkarrer.ch
www.baerkarrer.ch