

NewsLetter

Deutsch

INHALTSVERZEICHNIS

1. REVISION DER QUELLENSTEUER	3
2. LOHNGLEICHHEIT.....	3
3. SITZ EINER GESELLSCHAFT UND TATSÄCHLICHE VERWALTUNG – VERSCHÄRFTER STEUERWETTBEWERB UNTER DEN KANTONEN NACH STAF	3
4. MITARBEITERBETEILIGUNGEN.....	4
5. VALLUGA – UNSERE LEISTUNGEN IN KRISENSITUATIONEN	5
INTERNES.....	6

1. Revision der Quellensteuer

Ab 1.1.2021 gibt es bei der Quellensteuer einige Änderungen. Ziel der Revision ist es, die Quellensteuer schweizweit zu vereinheitlichen und die Ungleichbehandlung zwischen quellenbesteuerten und ordentlich besteuerten Personen zu beseitigen.

Arbeitgeber von quellenbesteuerten Personen müssen ab dem 1.1.2021 beachten, dass die Abrechnung nicht wie bisher an den Sitzkanton des Arbeitgebers eingereicht werden kann, sondern mit jedem anspruchsberechtigten Kanton (in jedem Kanton, in welchem QST-pflichtige Mitarbeiter wohnen) abgerechnet werden muss. Arbeitgeber müssen sich in allen relevanten Kantonen bei der zuständigen Steuerbehörde anmelden und eine SSL-Nummer verlangen. So können die Quellensteuern mit dem Lohnmeldeverfahren (ELM-QST) übermittelt werden. Die Bezugsprovision darf von den Kantonen nur noch zwischen 1-2% festgelegt werden, im Kanton Zug ist es bereits seit 2017 nur noch 1%.

Die bisherige Möglichkeit der ergänzenden ordentlichen Veranlagung entfällt. Personen mit Einkünften oder Vermögen, welche/s nicht der QST unterliegt, werden neu eine obligatorische nachträgliche ordentliche Veranlagung (NOV) machen müssen.

Weiterhin gilt die Grenze von CHF 120'000 Bruttoeinkommen pro Jahr für die NOV. Erreicht ein/e QST-pflichtiger Mitarbeiter/in ein Bruttoeinkommen von CHF 120'000 oder mehr, muss er/sie eine ordentliche Steuererklärung ausfüllen. Die bereits geleisteten Quellensteuern werden der Steuerrechnung im ordentlichen Verfahren angerechnet. Die NOV wird ab dem entsprechenden Jahr immer angewendet, auch wenn der Bruttolohn CHF 120'000 pro Jahr wieder unterschreitet.

2. Lohngleichheit

Die Änderung des Gleichstellungsgesetzes von

Mann und Frau verpflichtet Arbeitgebende zu einer betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse und tritt per 1. Juli 2020 in Kraft. Genauer sind neu alle Arbeitgebenden ab einer Anzahl von 100 Angestellten (ohne Lernende) dazu verpflichtet, eine erste betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse bis spätestens Ende Juni 2021 durchzuführen und dabei eine unabhängige Prüfstelle zur Kontrolle dieser zu beauftragen (Prüfung muss bis spätestens Juni 2022 durchgeführt werden). Die Lohngleichheitsanalyse ist alle vier Jahre zu wiederholen, falls die Lohngleichheit nicht eingehalten sein sollte. Ansonsten ist das Unternehmen von einer weiteren Analysepflicht befreit. Arbeitgebende sind verpflichtet, ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über das Ergebnis der Analyse bis zum 30. Juni 2023 zu informieren. Der Bund stellt Unternehmen das Analyse-Tool Logib kostenlos zur Verfügung, welches Lohngleichheitsanalysen auf einer wissenschaftlichen, anonymen und rechtskonformen Basis durchführen soll. Den Unternehmen steht jedoch frei, welches Analyse-Tool sie benutzen. Auch andere Analyse-Tools wie z.B. jene von Abakaba (Abakaba.Check.E & Abakaba.Check.P) erfüllen die gesetzlichen Anforderungen.

3. Sitz einer Gesellschaft und tatsächliche Verwaltung – verschärfter Steuerwettbewerb unter den Kantonen nach STAF

Die Unterschiede in den Steuerbelastungen zwischen den einzelnen Kantonen haben sich seit der Annahme von STAF vergrössert. Die Bandbreite der Steuersätze auf dem Gewinn vor Steuern liegt zwischen 12 % und 21.6% (für Bund-, Kanton und Gemeinde). Es überrascht daher nicht, dass Steuerpflichtige versuchen ihre Steuerbelastung zu optimieren und ihre Gesellschaft in einem Kanton mit niedriger Steuerbelastung anzusiedeln. Grundsätzlich wird eine Gesellschaft am Ort des statutarischen Sitzes besteuert. Die Steuerbehörden gehen davon aus, dass die Gesellschaft am Ort des Sitzes auch tatsächlich geleitet wird. Ist der Ort des statutarischen Sitzes und der tatsächlichen Verwaltung nicht identisch, so wird die Gesellschaft nach

den interkantonalen Steuergrundsätzen am Ort der tatsächlichen Verwaltung besteuert. Diese Tatsache ist nicht neu. Die Intensität, mit denen „Hochsteuer-Kantone“ wie z.B. der Kanton Zürich, Jagd auf ausserkantonale „Briefkastenfirmen“ machen, hat in letzter Zeit stark zugenommen. Folgende Kriterien werden in der Regel für die Beurteilung, ob die Gesellschaft am Ort des statutarischen Sitzes über eine angemessene Substanz für die Ausübung der Geschäftstätigkeit verfügt, herangezogen:

- Büroräumlichkeiten am Sitz und ausserkantonale
- Personal
- Internetauftritt
- Korrespondenzadresse
- Erreichbarkeit
- Wohnort von Verwaltungsrat und Eigentümer (falls diese übereinstimmen)
- Wo finden die Verwaltungsratsitzungen und GV statt?
- Nachweis, dass die Struktur gelebt wird, durch Spesenbelege wie Kreditkartenabrechnung, Ort der Geldbezüge, Bezug von Benzin, Streckenabonnement und Telefonrechnungen

Zusätzlich könnte in Zukunft das Homeoffice bei der Beurteilung vermehrt eine Rolle spielen.

Der Frage der Substanz am Ort des statutarischen Sitzes ist gebührende Aufmerksamkeit zu schenken. Ansonsten besteht das Risiko, dass eine Gesellschaft in zwei Kantonen besteuert wird und einer Doppelbesteuerung unterliegt.

4. Mitarbeiterbeteiligungen

Gerade Start-Ups sorgen mit der Mitarbeiterbeteiligung für zusätzliche Motivation bei ihren Mitarbeitern. Die Tendenz zur Gewährung eines variablen, an der Entwicklung des Unternehmenswertes gemessenen Lohnanteils, gewinnt auch in der Schweiz immer mehr an Bedeutung. Darauf basierend sollen auch die Mitarbeitenden am Erfolg der Unternehmung z.B. durch Mitarbeiteraktien, Partizipationsscheine (PS) oder Optionen teilhaben können.

Formen der Mitarbeiterbeteiligung

Bei Mitarbeiterbeteiligungen geht es darum, dass der variable Lohnbestandteil, also der Bonus, nicht bar, sondern in Form von Eigenkapitalbeteiligungen (z.B.: Mitarbeiteraktien, PS, Optionen oder Phantom Stocks) an Mitarbeiter geleistet wird.

Damit können Mitarbeiter langfristig ans Unternehmen gebunden werden, trotz typischerweise tiefer Löhne und langen Arbeitszeiten in einer Start-up Umgebung. Der Mitarbeiter profitiert vom Erfolg der Unternehmung und lernt wie ein Eigentümer unternehmerisch zu denken.

Mitarbeiteraktien

Eine weitverbreitete Variante der Mitarbeiterbeteiligung in der Schweiz sind, trotz der vor allem steuerlichen Nachteile, noch immer die Mitarbeiteraktien. Dies ist jedoch oftmals aufwändig und kostspielig, da es eine (bedingte) Kapitalerhöhung braucht inkl. Beurkundung, Handelsregistereintrag etc. und die Mitarbeiter von Beginn weg sämtliche Aktionärsrechte besitzen.

Mitarbeiteroptionen

Mitarbeiteroptionen lösen die oben erwähnten Nachteile bis zu einem gewissen Grad. Die Mitarbeiter erwerben typischerweise durch ihre Arbeitsleistung ein Kaufrecht. Ihnen werden zum Voraus vereinbarte Erwerbsbedingungen garantiert. Effektive Aktionäre werden die Mitarbeiter erst mit der Ausübung der Optionen.

Phantom Stocks

Die Entwicklung geht zunehmend Richtung Phantom Stocks. Die Mitarbeiter partizipieren virtuell am Erfolg des Unternehmens. Je nach Leistung erhalten die Mitarbeiter imaginäre Anteile der Unternehmung zugeteilt, welche sie sich bei einer Wertsteigerung auszahlen lassen können. Gegenüber der Mitarbeiterbeteiligung mittels Aktien haben Phantom Stocks aus Sicht des Unternehmens den

Vorteil, dass die Aktionärsstruktur unverändert bleibt und der Mitarbeiter keine Informations- und Mitwirkungsrechte erhält. Zudem kann das Programm schnell und unkompliziert aufgesetzt werden.

Steuerliche Aspekte

Mitarbeiteraktien

Bei Mitarbeiteraktien unterliegt die volle Differenz zwischen dem Verkehrswert der Aktie und dem verbilligten Abgabepreis den Sozialversicherungsabgaben und den Einkommenssteuern bei Erhalt/Erwerb der Aktien. Diese Steuerfolgen können oft eine grosse Belastung für die Mitarbeiter sein, da die Aktien ja nicht umgehend verkauft werden können. Ein allfälliger spätere Kapitalgewinn aus einem Verkauf der Aktien ist dafür steuerfrei.

Mitarbeiteroptionen (nicht-kotierte Gesellschaft)

Mitarbeiteroptionen werden nicht bei der Ausgabe, sondern erst beim Bezug von Aktien selbst besteuert.

Dies hat den Vorteil, dass Optionen von nicht kotierten Gesellschaften steuerfrei abgegeben werden können. Ein allfälliger Gewinn beim Erwerb (entspricht der positiven Differenz zwischen dem Verkehrswert der Aktie und dem Erwerbspreis den der Mitarbeiter zu bezahlen hat) unterliegt dafür den Einkommenssteuern und Sozialversicherungsabgaben. Der Mehrgewinn bei einem späteren Verkauf wäre steuerbefreit.

Phantom Stocks

Wie Mitarbeiteroptionen werden auch Phantom Stocks nicht bei der Ausgabe versteuern. Bei der Realisation eines Gewinns (der geldwerte Vorteil für den Begünstigten) unterliegt dieser jedoch der Einkommenssteuern sowie den Sozialversicherungsabgaben.

Verbuchung von Optionen unter IFRS, Swiss GAAP

FER und OR

Grundsätzlich ist empfehlenswert, die Optionen (unabhängig davon ob ein Bar- oder Aktienausgleich stattfindet) mit der Black-Scholes-Methode zu bewerten und den Personalaufwand über den Erdienungszeitraum (Vesting Period) zu verteilen. Bei einem Barausgleich (also Zahlung in Cash beim Einlösen der Option) wird eine Verbindlichkeit / Rückstellung verbucht (Buchungssatz: Personalaufwand / Rückstellung), bei einem Aktienausgleich jedoch eine Kapitaleinlagereserve gebildet (Buchungssatz: Personalaufwand / Kapitaleinlagereserve). Je nach Rechnungslegungsstandard ist die Verbuchung von aktienbasierten Optionen freiwillig (vgl. unten), Optionen mit Barausgleich müssen jedoch immer ab einer Eintrittswahrscheinlichkeit von 50% verbucht und ausgewiesen werden. Bezüglich der Verbuchung von Optionen mit Aktienausgleich besteht unter *IFRS* kein Wahlrecht und die Bewertung solcher Optionen wird ausschliesslich beim Ausgabezeitpunkt durchgeführt (keine Folgebewertung). Grundsätzlich ist unter *Swiss GAAP FER* für nicht-kotierte Gesellschaften lediglich eine Anhangsangabe für Optionen mit Aktienausgleich notwendig. Falls die Optionen jedoch verbucht werden, wird dies analog *IFRS* vorgenommen. Unter *OR* besteht für Optionen mit Aktienausgleich einerseits das Wahlrecht zur Verbuchung (oder lediglich einer Anhangsangabe) sowie zudem ob der Personalaufwand über die Vesting Period verteilt oder gleich beim Ausgabezeitpunkt resp. beim effektiven Bezug von Aktien vollständig verbucht werden soll.

5. Valluga – unsere Leistungen in Krisensituationen

Das Jahr 2020 ist ein turbulentes Jahr. Zahlreiche Firmen rutschten unverschuldet in eine Krise und werden nun mit Themen konfrontiert, mit denen sie noch nie in Berührung kamen.

Die Valluga bietet Dienstleistungen an, die in Krisenzeiten gefragt sind. Ob distressed M&A, also

Unternehmensverkäufe als Notlösungen in schwierigen Unternehmenssituationen, Corporate Finance Dienstleistungen wie Liquiditäts-Management oder Business Planning bis hin zu Turnaround Management und entsprechender Erarbeitung von Restrukturierungskonzepten.

Ein Unternehmen in einer Krise hat verschiedene Optionen. Ist die Weiterführung der Unternehmung nicht möglich, ergeben sich folgende Möglichkeiten:

- Eine Auflösung (stille Liquidation) - Voraussetzung ist hier die Finanzierbarkeit
- Nachlass mit Vermögensabtretung - Möglichkeit zur Gründung einer Auffanggesellschaft
- Konkurs

Ist die Weiterführung jedoch möglich, stehen folgenden Möglichkeiten zur Verfügung:

- Turnaround - unter der Voraussetzung der Überlebensfähigkeit der Unternehmung und einem realistischen Turnaround-Konzept
- Distressed M&A - eine Möglichkeit, falls Turnaround nicht möglich oder nicht gewollt ist
- Nachlass mit Dividendenvergleich – eher selten in der Praxis anzutreffen

Je nach Ausgangslage / Situation bietet sich eine Kombination der genannten Optionen an. Entscheidend ist zudem der Faktor Zeit. Dessen Nutzung ist zentral, um die Werte wiederherstellen oder realisieren zu können. Lässt sich plausibel darstellen, dass mittels geeigneter Massnahmen wieder eine marktfähige Kapitalverzinsung erreichen lässt, wird ein Konzept von den wichtigsten Stakeholdern mitgetragen.

www.valluga.ch

INTERNES

Wir gratulieren

Stefan Koller ist neu Partner der Value Solutions Gruppe.

Neueintritte

Daniela Hürlimann, Sachbearbeiterin Treuhand: Eintritt per 1. August 2020 bei uns im Team

Adelina Berisha, Treuhänderin mit eidg. Fachausweis: Eintritt per 1. Oktober 2020 bei uns im Team

Fabienne Anderegg, Fachfrau im Finanz- und Rechnungswesen mit eidg. Fachausweis: Eintritt per 1. Oktober 2020 bei uns im Team

Remo Conti, Werkstudent: Eintritt per 1. November 2020 bei uns im Team



Gesamtleistungsspektrum

Steuerberatung

Wir pflegen einen ganzheitlichen steuerplanerischen Ansatz, unterstützen Sie bei der Steuerplanung und vertreten Ihre Interessen gegenüber den Behörden.

- Beratung in allen Steuerfragen rund um Gesellschaftsgründungen, Umwandlungen, Fusionen, Betriebsteilungen, Sanierungen, Liquidationen, Sitzverlegungen und Nachfolgeregelungen
- Steuerliche Begleitung von Unternehmenskäufen und -verkäufen, Joint Ventures und MBOs / MBIs
- Betreuung bei der steuerlichen Abschlussgestaltung, Erstellung von Steuererklärungen und Vertretung Ihrer Interessen vor den Steuerbehörden

Treuhand und Unternehmensberatung

Wir entlasten Sie bei sämtlichen betriebswirtschaftlichen, steuerlichen und rechtlichen Finanz- und Unternehmensfragen.

- Erarbeitung effizienter Buchführungslösungen und Umsetzung bei Ihnen oder in unseren Büros
- Zeitnahe Überwachung der Finanzen und situationsgerechte Informationen
- Unterstützung bei wiederkehrenden Aufgaben wie MWST-Abrechnungen, Saläradministration und Versicherungsfragen
- Beratung in allen Corporate Finance-Fragen wie M&A-Dienstleistungen, Transaktionen, Privatplatzierungen, Finanzierungen etc.

Wirtschaftsprüfung

Wir beraten und begleiten Sie bei der Kontrolle und Überwachung Ihres Unternehmens. Wir entwickeln Lösungen, damit Sie auf Veränderungen im wirtschaftlichen und regulatorischen Umfeld rechtzeitig reagieren können.

- Prüfung von Abschlüssen, erstellt nach nationalen oder internationalen Rechnungslegungsstandards
- Prüfung von Personalvorsorgeeinrichtungen, öffentlich-rechtlichen Anstalten oder Revisionen im Sinne des Geldwäschereigesetzes
- Prüfung des internen Kontrollsystems sowie Übernahme von Aufträgen des Internal Audits

Value Solutions Treuhand und
Unternehmensberatung AG
Riedstrasse 7
CH-6330 Cham
T +41 (0)41 748 35 50
F +41 (0)41 748 35 51
E info@valuesolutions.ch
www.valuesolutions.ch

Value Solutions
Treuhand & Unternehmensberatung