

Tax Accounting für anteilsbasierte Vergütungen

Dargestellt an den Rechnungslegungsvorschriften von IFRS und US GAAP

Lic. oec. HSG Marco Mühlemann



Marco Mühlemann, lic. oec. HSG, LL.M. (International Tax Law Universität Zürich), dipl. Steuerexperte, Senior Manager, Ernst & Young Zürich

Inhalt

1	Ausgangslage und Einführung in das Thema	224	3	Die Berücksichtigung von Ertragssteuern nach IFRS 2 und IAS 12	230
1.1	Bedeutung des Tax Accountings für anteilsbasierte Vergütungen	224	3.1	Kurzer historischer Rückblick	230
1.2	Formen anteilsbasierter Vergütungen	225	3.2	Zentrale Annahmen und Vorgaben von IFRS 2	230
1.3	Massgebende Zeitpunkte bei aktienbasierten Vergütungssystemen	225	3.2.1	Steuerabzug bei Ausübung der Mitarbeiterbeteiligungen	230
2	Die massgebenden Bestimmungen von IFRS – IFRS 2	225	3.2.2	Steuerabzug entspricht dem inneren Wert	231
2.1	Die Entstehung von IFRS 2 («Share-based payment»)	225	3.2.3	Neubewertung des erwarteten Steuerabzugs sowie des latenten Steuerguthabens	231
2.2	Die Grundsätze von IFRS 2	226	3.2.4	Massgebende Anzahl ausstehender Eigenkapitalinstrumente – Berücksichtigung von möglichen Nicht-Ausübungen	232
2.2.1	Kategorien anteilsbasierter Vergütungen	226	3.2.4.1	Mögliche Gründe für einen Verfall von Mitarbeiterbeteiligungen	232
2.2.2	Vesting-Bedingungen	226	3.2.4.2	Ausserordentlicher Steuerabzug	233
2.2.3	Pro-rata-temporis-Abgrenzung von Personalaufwand	226	3.2.5	Aufteilung der latenten Steuern auf Erfolgsrechnung und Eigenkapital	233
2.2.4	Marktbewertung bei Zuteilung	227	3.2.5.1	Grundsätzliche Überlegungen	233
2.2.5	Berücksichtigung von möglichen Verwirkungen (Forfeitures)	227	3.2.5.2	Steigender Aktienkurs	234
2.2.6	Personalaufwand nach Ablauf der Vesting-Periode	228	3.2.5.3	Fallender Aktienkurs	235
2.2.7	Mitarbeiterbeteiligungen mit Barentschädigung	228	3.2.6	Steuerliche Buchungen bei Ausübung	236
2.3	Anteilsbasierte Vergütungen in multinationalen Konzernen	228	3.3	Offene Fragen in IFRS 2/IAS 12	236
2.3.1	Grundsatzfragen	228	3.3.1	Massgebender Steuersatz/Effekt aus Konzernverrechnungen	236
2.3.2	Konzernabschluss sowie IFRS-Einzelabschlüsse	228	3.3.1.1	Verfügbare Hinweise in IFRS und der Literatur	236
2.3.2.1	Vorgaben in IFRS 2	228	3.3.1.2	Höhe der latenten Steuern bei Konzernverrechnungen	236
2.3.2.2	Fallbeispiel 1 – «Cash-settled»-Plan auf lokaler Stufe	229	3.3.1.3	Aufteilung der Steuereffekte auf Erfolgsrechnung und Eigenkapital	237
2.3.2.3	Fallbeispiel 2 – Abgabe von SARs durch Konzernmutter	229	3.3.2	Konsolidierte Betrachtung von verschiedenen Eigenkapital-Plänen?	237
2.3.2.4	Wechsel von Mitarbeitern zwischen Konzerngesellschaften	229	3.3.3	Optionen werden nach Vesting nicht ausgeübt	238
2.3.2.5	Der Einfluss von Kostenverrechnungen innerhalb des Konzerns	229	3.3.4	Steuerlicher Abzug vor Ausübung der Mitarbeiterbeteiligungen	238
			3.3.4.1	Eingeschränkte Hinweise und Vorschriften in IFRS 2/IAS 12	238
			3.3.4.2	Steuerbare temporäre Differenz	238

3.3.4.3	Reduktion des Personalaufwandes aufgrund von Verwirkungen	239
3.3.5	Steuerfolgen bei Cash Settlement	240
4	Die massgebenden Bestimmungen von US GAAP – ASC 718	240
4.1	Die Entwicklung der massgebenden Bestimmungen seit 1972	240
4.1.1	APB 25	240
4.1.2	SFAS 123	240
4.1.3	SFAS 123 (R)	241
4.2	Wesentliche nicht-steuerliche Unterschiede zu IFRS 2	241
4.3	Die Berücksichtigung von laufenden und latenten Ertragssteuern nach Accounting Standards Codification (ASC) 718 und ASC 740	241
4.3.1	Wesentliche Differenzen zu IFRS	241
4.3.1.1	Abzugsfähige vs. nicht-abzugsfähige Mitarbeiterbeteiligungen	241
4.3.1.2	Keine «Mark-to-Market»-Bewertung des erwarteten Steuerabzugs	242
4.3.1.3	Berücksichtigung einer Wertberichtigung auf latenten Steueraktiven	243
4.3.1.4	APIC-Pool und buchhalterische Handhabung von «Shortfalls»	243
4.3.1.4.1	Grundsatz	243
4.3.1.4.2	Basis für den APIC-Pool	244
4.3.1.4.3	Überschiessender Steuerabzug in Verlustsituation	244
4.3.2	Einfluss von IAS 12/IFRS 2 und ASC 718/ASC 740 auf den effektiven Steuersatz	245

1 Ausgangslage und Einführung in das Thema

1.1 Bedeutung des Tax Accountings für anteilsbasierte Vergütungen

Das Tax Accounting (im Sinne der Verbuchung und des Ausweises von Steuern) hat in der internationalen Rechnungslegung¹ in den letzten 10 bis 15 Jahren wesentlich an Bedeutung gewonnen, was unter anderem in den zahlreichen Publikationen und der verfügbaren Fachliteratur zum Ausdruck kommt. Gleichzeitig hat das Tax Accounting auch Eingang in die allgemeinen steuerrechtlichen Lehrbücher gefunden.²

Die Publikationen zum Tax Accounting befassten sich bis anhin üblicherweise mit allgemeinen Fragen zu latenten Steuern, der Überleitungsrechnung vom erwarteten zum effektiven Steuersatz, der Werthaltigkeitsanalyse aktiver latenter Steuern oder der korrekten Abbildung von Steuererisiken in der Jahresrechnung. Ein «Mauerblümchenda-sein» geniesst bis anhin das Tax Accounting mit Bezug auf anteilsbasierte Vergütungen (sog. Share-based Pay-

5	Tax Accounting für Share-based Payments unter Berücksichtigung des Schweizer Steuerrechts	245
5.1	Steuerliche Abzugsfähigkeit der Kosten	245
5.1.1	Massgeblichkeit der Handelsbilanz	245
5.1.1.1	Kauf der Aktien	246
5.1.1.2	Bedingte Kapitalerhöhung	246
5.1.1.3	Internationale Verrechnung von Kosten aus anteilsbasierten Vergütungen	246
5.1.2	Steuerliche Abzugsfähigkeit einer handelsrechtlichen Rückstellung für Mitarbeiterbeteiligungen	247
5.2	Implikationen für das Tax Accounting nach IFRS und US GAAP	248
5.2.1	Zeitpunkt des steuerlichen Abzugs	248
5.2.2	Höhe des steuerlichen Abzugs	249
5.2.3	Steuereffekt im Eigenkapital	249
6	Zusammenfassung	250
	Literatur	250
	Gesetze	251
	Praxisanweisungen	252
	Rechnungslegungsstandards	252
	Materialienverzeichnis	252

ments). Entsprechende Fachliteratur und weiterführende Hinweise zum Tax Accounting für Share-based Payments wurden bislang einzig von den «Big4» der Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsfirmen publiziert.³

Dies ist insofern etwas überraschend, da das Thema in einem multinationalen Konzern eine Komplexität erreichen kann, welche die typischen Standardfragen des Tax Accountings bei weitem übertrifft. Zudem können die entsprechenden Steuerfolgen in vielen Fällen substantielle Beträge erreichen. So weisen bspw. die Unternehmen Cisco Systems sowie Microsoft in ihren konsolidierten Bilanzen 2012 latente Steuerguthaben in Höhe von USD 1059 Millionen⁴ bzw. USD 882 Millionen⁵ aus, deren Grundlage in anteilsbasierten Vergütungen liegt. Wenig überraschend zeigen die konsolidierten Bilanzen Schweizer Konzerne weit tiefere Beträge. Trotzdem können auch hier die laufenden und latenten Steuerfolgen aus anteilsbasierten Vergütungen einen wesentlichen Einfluss auf die Jahresrechnung haben.

1 Üblicherweise IFRS und US GAAP.

2 So z. B. im Lehrbuch KESSLER/KRÖNER/KÖHLER (Hrsg.), Konzernsteuerrecht National – International, welches dem Konzernsteuer-Reporting in § 12 ein separates Kapitel widmet.

3 Dies gilt insb. für IFRS. Für US GAAP ist teilweise auch nicht von den Big4 stammende Literatur verfügbar, die jedoch primär die spezifischen Vorschriften des US-Steuerrechts im Blickfeld hat.

4 10-K Report 2012, 128, von Cisco Systems Inc.

5 10-K Report 2012, 68, der Microsoft Corporation.

1.2 Formen anteilsbasierter Vergütungen

Unter anteilsbasierte Vergütungen können diverse Entschädigungsformen subsumiert werden, bei denen die Entlohnung in Eigenkapitalinstrumenten (frei verfügbare oder gesperrte Aktien oder Aktienoptionen) erfolgt. Ergänzend entwickelten sich in der Praxis unterschiedlichste Systeme, bei denen die Entschädigung zwar in bar ausgerichtet wird, deren Höhe jedoch von der Entwicklung eines Eigenkapitalinstruments abhängt (bspw. Phantom Stock oder Stock Appreciation Rights)⁶.

Bereits an dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die Form der Entschädigung (Barmittel im Vergleich zu Aktien) für die internationale Rechnungslegung ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal darstellt.

1.3 Massgebende Zeitpunkte bei aktienbasierten Vergütungssystemen

Wie bei der Besteuerung natürlicher Personen mit Bezug auf anteilsbasierte Vergütungen, ist es auch für die finanzielle Berichterstattung auf der Stufe des Arbeitgebers notwendig, in zeitlicher Hinsicht zwischen Zuteilung («Grant»), Erwerb des unwiderruflichen Rechtsanspruchs («Vesting») und Ausübung («Exercise») zu unterscheiden. Zusammenfassend können die drei Begriffe wie folgt beschrieben werden:

1. Beim «Grant» bzw. der Zuteilung einer Mitarbeiterbeteiligung verspricht der Arbeitgeber dem Angestellten die Gewährung einer bestimmten Anzahl von Optionen, Aktien oder verwandten Instrumenten.
2. «Vesting» bezeichnet den Zeitpunkt, an welchem der Arbeitnehmer die Mitarbeiterbeteiligung unwiderruflich erworben hat. Während der Vesting-Periode kann ein Mitarbeiter die ihm versprochenen Eigenkapitalinstrumente im Falle des Eintritts bestimmter, vordefinierter Ereignisse bzw. der Nicht-Erfüllung bestimmter Voraussetzungen verlieren.⁷
3. Ergänzend zum Vesting versteht man unter dem Begriff «Forfeiture» die Verwirkung zugeteilter Mitarbeiterbeteiligungen. Diese tritt ein, falls der Arbeitnehmer bestimmte Vesting-Bedingungen nicht erfüllt und die entsprechenden Instrumente deshalb verliert. In der Praxis resultieren Forfeitures üblicherweise aufgrund der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.
4. Beim «Exercise» übt der Mitarbeiter die ihm zugeordneten Optionen aus und erwirbt eine bestimmte Anzahl Aktien laut den vordefinierten Bedingungen.

6 Vgl. u. a. PETER, US-amerikanische Mitarbeiterbeteiligungspläne im Einkommens- und Vermögenssteuerrecht der Schweiz, 17 ff.

7 Vgl. RISI/NIEDERBACHER, Mitarbeiteroptionen und Verrechnungspreis-Aspekte von Optionsprogrammen, 7.

Üblicherweise besteht die Möglichkeit, Optionen nach dem Vesting während einer längeren Zeitspanne (unter Umständen mehrere Jahre) auszuüben.

5. Als «Expiry» bezeichnet man den Verfall ausübbarer Optionen. Dieser tritt üblicherweise dann ein, wenn sich die Einlösung bzw. die Ausübung von Mitarbeiterbeteiligungen für den Arbeitnehmer innerhalb der vorgegebenen Zeitspanne wirtschaftlich nicht lohnt.⁸

IFRS 2 definiert die Begriffe «Grant» sowie «Vesting» im Anhang A, enthält jedoch keine formelle Definition der übrigen Bezeichnungen.

2 Die massgebenden Bestimmungen von IFRS – IFRS 2

Es ist für die Analyse der steuerlichen Implikationen unabdingbar, über ein Verständnis der massgebenden Rechnungslegungsregeln für die Haupttransaktion zu verfügen. Nur dann ist es möglich, die steuerlichen Folgen korrekt in der Jahresrechnung abzubilden. Aus diesem Grund wird nachfolgend zuerst auf die wesentlichen Prinzipien von IFRS 2 eingegangen.

2.1 Die Entstehung von IFRS 2 («Share-based payment»)

Bei IFRS 2, dem massgebenden Standard für anteilsbasierte Vergütungen im International Financial Reporting Standards (IFRS)-Regelwerk, handelt es sich um eine vergleichsweise junge Richtlinie, die erst im Februar 2004 vom International Accounting Standards Board (IASB) in Kraft gesetzt wurde und deren Anwendung seit dem 1.1.2005 zwingend vorgeschrieben ist.

Nachdem bis Ende des vergangenen Jahrtausends unter IFRS, bzw. International Accounting Standards (IAS), überhaupt keine Vorgaben zur Rechnungslegung anteilsbasierter Vergütungen zu finden waren, wurden erste Vorschriften in IAS 19 (Leistungen an Arbeitnehmer) integriert.⁹ Basierend auf den Vorarbeiten der sog. G4+1-Gruppe¹⁰ publizierte das IASB im November 2002 den Entwurf eines spezifischen IFRS-Standards für anteilsbasierte Vergütungen. Dieser wurde vom IASB, nach diversen Anpassungen, im Februar 2004 in Kraft gesetzt.

8 Der Marktwert der Aktien fällt unter den Ausübungspreis und die Optionen sind «out of the money».

9 Vgl. BERTSCHINGER/SCHWARZ/HALLAUER/WALLIMANN, Optionen und Aktien für Mitarbeiter und Lieferanten – share-based payment, 1089.

10 Bei den G4+1 handelte es sich um die nationalen Rechnungslegungsbehörden von Australien, Kanada, Neuseeland, Grossbritannien, den USA sowie dem International Accounting Standards Committee (IASC).

Anfangs Februar 2006 publizierte das IASB bereits erste geplante Änderungen mit Bezug auf Ausübungsbedingungen und Annullierungen.¹¹ Diese wurden im Januar 2008 definitiv verabschiedet und sind seit dem 1. Januar 2009 anwendbar. Zusätzliche Vorschriften wurden anschliessend mit Gültigkeit per 1. Juli 2009 und 1. Januar 2010 in IFRS 2 eingefügt.

2.2 Die Grundsätze von IFRS 2

2.2.1 Kategorien anteilsbasierter Vergütungen

IFRS 2.02 unterscheidet zwischen 3 verschiedenen Kategorien anteilsbasierter Vergütungen:¹²

1. Vergütungen in Form von Eigenkapitalinstrumenten (bspw. Aktien), sog. «Equity-settled Share-based Payments».
2. Barvergütungen («Cash-settled Payments»), deren Höhe sich am Wert von Eigenkapitalinstrumenten orientiert.¹³ Bei diesen erhält der Mitarbeiter eine Barauszahlung, jedoch kein Eigenkapitalinstrument. «Cash-settled Payments» sind nach IFRS 2.07 als Verbindlichkeit in der IFRS-Bilanz zurückzustellen. Auf diese Vergütungsform wird nachfolgend nur am Rande eingegangen.
3. Vergütungsformen, bei denen der Mitarbeiter zwischen einer Barauszahlung und einem Eigenkapitalinstrument auswählen kann. Solche Wahlrechte sind in der Praxis nicht besonders häufig anzutreffen¹⁴.

Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass nach IFRS 2.04 nicht nur Mitarbeiter mit Eigenkapitalinstrumenten entschädigt werden können. IFRS 2 ist auch für Vergütungen anwendbar, bei denen bspw. Lieferanten durch Aktien des Auftraggebers bezahlt werden. In der Praxis ist diese Entschädigungsform aber äusserst selten anzutreffen.

2.2.2 Vesting-Bedingungen

IFRS 2 unterscheidet bei den Vesting-Bedingungen zwischen marktentwicklungsabhängigen und nicht marktentwicklungsabhängigen Kriterien.¹⁵ Bei ersteren erfolgt das Vesting einzig dann, wenn gesetzte Leistungsziele erreicht werden, wobei das Erreichen dieser Ziele aus-

serhalb des alleinigen Einflussbereichs des Mitarbeiters liegt.¹⁶ IFRS 2.19 erwähnt als mögliche Ziele beispielhaft eine bestimmte Gewinnzunahme des Arbeitgeberunternehmens oder einen vorgegebenen minimalen Anstieg des Aktienkurses der Gesellschaft. Typischerweise sind «Performance Conditions» Bestandteil in Beteiligungsplänen für die oberste Führungsebene des Unternehmens.

Bei einer «Service Condition» hängt das Vesting demgegenüber einzig davon ab, ob der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung während einer vorgegebenen minimalen Periode, bzw. bis zu einem bestimmten Zeitpunkt, erbringt. Die meisten Mitarbeiterbeteiligungspläne enthalten eine implizite oder explizite Service Condition.¹⁷ In der Praxis ist festzustellen, dass die meisten Mitarbeiterbeteiligungspläne, insbesondere jene für die «normalen» Angestellten, einzig Service Conditions, nicht aber Performance-Bedingungen enthalten.

Es ist nach IFRS 2 aber möglich, Service Conditions und Performance Conditions zu kombinieren. So kann das Vesting einer Mitarbeiterbeteiligung bspw. sowohl von einem vorgegebenen minimalen zukünftigen Arbeitsverhältnis als auch von einem Ziel-Aktienkurs abhängen.¹⁸

2.2.3 Pro-rata-temporis-Abgrenzung von Personalaufwand

Nach IFRS 2.01 sind die Kosten aus der anteilsbasierten Vergütung von Mitarbeitern in der Erfolgsrechnung zu zeigen; dies unabhängig davon, ob die Aktien vom Arbeitgeber auf dem Markt erworben oder mittels Aktienkapitalerhöhung neu geschaffen wurden.

Wie Accounting Standard Codification (ASC) 718 unter den United States Generally Accepted Accounting Principles (US GAAP) basiert auch IFRS 2 auf der Fiktion, dass bei einem Mitarbeiterbeteiligungsplan mit Equity Settlement Eigenkapital durch Arbeitsleistung liberiert wird. Diese Arbeitsleistung ist zum Zeitpunkt der Zuteilung (Grant) der Mitarbeiterbeteiligungsinstrumente zu bewerten und über die Dienstzeit als Personalaufwand pro rata temporis in der Erfolgsrechnung zu erfassen. Die Dienstzeit wird definiert als die Zeit zwischen dem Ausgabedatum (Grant) und dem Zeitpunkt des unwiderprüflichen Erwerbs (Vesting).¹⁹

Die Liberierung von Eigenkapital durch Arbeitsleistung führt unter IFRS 2 zur nachfolgenden, für handelsrechtliche Zwecke unzulässigen Buchung:

Personalaufwand/Eigenkapital (Reserven)	Fr. X
---	-------

11 Vgl. Pressemitteilung des International Accounting Standards Board (IASB) (vom 2.2.2006), www.iasplus.com/de/Plone/de/binary/pressrel/0602ifrs2amended.pdf.

12 Vgl. u. a. PETERSEN/BANSBACH/DORNBACH/KLS ACCOUNTING & VALUATION GMBH, IFRS-Praxishandbuch, 368.

13 Bspw. sog. Stock Appreciation Rights oder Phantom Stock.

14 Vgl. PETERSEN/BANSBACH/DORNBACH/KLS ACCOUNTING & VALUATION GMBH, IFRS-Praxishandbuch, 368.

15 Englisch «performance conditions» sowie «service conditions»; vgl. KPMG, Insights into IFRS: KPMG's Practical Guide to International Financial Reporting Standards 2011/12, 839, und PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 12032.

16 Vgl. PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 12033.

17 Vgl. E&Y, International GAAP® 2013, 2173.

18 Vgl. das Beispiel 32.13 in E&Y, International GAAP® 2013, 2181.

19 BERTSCHINGER/SEIBOLD-MEIER, IFRS, 210.

Sofern die Zuteilung an keine Vesting-Bedingungen geknüpft ist, muss der gesamte Personalaufwand bei Grant in der Erfolgsrechnung erfasst werden.²⁰

Betreffend Performance Conditions ist zu berücksichtigen, dass diese nach IFRS 2.21 in die Marktbewertung der Mitarbeiterbeteiligung einfließen müssen und keinen Einfluss auf die Vesting-Periode und die zeitliche Verteilung des Personalaufwandes haben.

2.2.4 Marktbewertung bei Zuteilung

Der Marktwert der an die Mitarbeiter abgegebenen Beteiligungsinstrumente ist nach IFRS 2.11 einzig zum Zeitpunkt der Zuteilung festzulegen. Eine Neubewertung der zugeteilten Instrumente an späteren Bilanzstichtagen ist nach IFRS 2 in der Regel nicht notwendig bzw. nicht zulässig. Gleichzeitig enthält IFRS 2 äusserst restriktive Bestimmungen mit Bezug auf die Annullierung oder Änderung bestehender Pläne.²¹ Durch eine vorzeitige Planaufhebung kann in der Regel keine Aufwandsminderung erzielt werden.

Die Bewertung der gewährten Mitarbeiterbeteiligungen, typischerweise Optionen, hat laut IFRS 2.17 anhand von anerkannten Methoden zu erfolgen (bspw. Black-Scholes, Binomial-Modell oder Monte Carlo Simulation).²² Dies kann bei nicht-kotierten Gesellschaften aufgrund der fehlenden Verfügbarkeit von Volatilitätsdaten zu zusätzlichen Herausforderungen führen.²³

Weit einfacher ist die Bewertung, falls den Mitarbeitern börsengehandelte Optionen zugeteilt werden. In diesem Fall kann nach IFRS 2.16 direkt auf den entsprechenden Börsenkurs abgestellt werden.

2.2.5 Berücksichtigung von möglichen Verwirkungen (Forfeitures)

Der über die Vesting-Periode pro rata temporis abzugrenzende Personalaufwand entspricht grundsätzlich der Anzahl der versprochenen Beteiligungsinstrumente, multipliziert mit dem zum Zeitpunkt der Zuteilung festgelegten Verkehrswert pro Instrument.

Bereits zum Ausgabezeitpunkt muss nach IFRS 2.20 berücksichtigt werden, dass einzelne Mitarbeiterbeteiligungen möglicherweise vorzeitig verwirken und nie unwi-

derruflich erworben werden.²⁴ Weiss ein Unternehmen bspw. von früheren Mitarbeiterbeteiligungsplänen, dass 10 % aller zugeteilten Optionen von den Arbeitnehmern vor Vesting verwirkt werden, so ist für die Bestimmung des massgebenden IFRS 2-Personalaufwandes von Anfang an einzig auf 90 % aller versprochenen Optionen abzustellen.²⁵ In Abweichung zur Verkehrswertbestimmung ist nach IFRS 2.20 ausserdem zu jedem Bilanzstichtag eine Neubeurteilung der möglichen «Forfeitures» vorzunehmen.²⁶ Der über die laufende Vesting-Periode erfasste kumulierte IFRS 2-Personalaufwand muss dabei stets auf der aktuellsten Schätzung der erwarteten unwiderruflich erworbenen Optionen basieren. Dies bedeutet, dass der Personalaufwand der laufenden Berichtsperiode folgender Differenz entsprechen muss:

$$\begin{aligned} & \text{Kumulierter notwendiger Personalaufwand per Ende der laufenden} \\ & \text{Periode} \\ \text{./.} & \text{Kumulierter notwendiger Personalaufwand per Ende der Vorperiode} \\ = & \text{IFRS 2-Personalaufwand der laufenden Berichtsperiode} \end{aligned}$$

Diese Vorgabe hat zur Folge, dass der Personalaufwand aufgrund einer Neubeurteilung der erwarteten unwiderruflich erworbenen Optionen (bzw. Verwirkungen) zwischen den verschiedenen Perioden schwanken kann.²⁷ Geht man im laufenden Jahr davon aus, dass aufgrund einer tieferen Fluktuation weniger Mitarbeiterbeteiligungen verwirken als bisher angenommen, so ist in der laufenden Periode ein höherer Personalaufwand als in der Vorperiode zu verbuchen.²⁸ Ein Teil des laufenden Personalaufwandes entfällt dabei auf die anteilige Nachbuchung für die vorangehenden Berichtsperioden.

Wird umgekehrt erwartet, dass bis zum Vesting bspw. 5000 zusätzliche Optionen verwirken, so muss in der laufenden Berichtsperiode weniger Personalaufwand verbucht werden. Die Reduktion des Personalaufwandes entfällt dabei einerseits auf die Abnahme des Gesamtbestandes an erwarteten, unwiderruflich erworbenen Optionen. Andererseits darf der in den Vorjahren für die 5000 Optionen berücksichtigte Personalaufwand in der laufenden Periode erfolgswirksam zurückgebucht werden.²⁹

20 E&Y, International GAAP® 2013, 2170 (Beispiel 32.5) sowie 2190 f.
 21 Vgl. auch OHLUND/GWERDER, Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf aktienbasierte Vergütungen, 831 ff.
 22 Für die Bewertung besonderer Optionstypen vgl. VATER, Stock Options: Bewertung, steuerrechtliche Aspekte und Rechnungslegung sowie Alternativen, 30 ff.
 23 Anhang B29 von IFRS 2 sieht in diesem Fall ein Abstellen auf die Aktienkursvolatilität verwandter Unternehmen vor.

24 Da bspw. einzelne Mitarbeiter das Unternehmen vor Ablauf der Vesting-Periode verlassen.
 25 Vgl. ebenfalls das Beispiel bei PETERSEN/BANSBACH/DORNBACH/KLS ACCOUNTING & VALUATION GMBH, IFRS-Praxishandbuch, 372.
 26 IFRS 2.20: «The entity ... shall revise that estimate, if necessary, if subsequent information indicates that the number of equity instruments expected to vest differs from previous estimates.»
 27 Weitere Schwankungen können sich bei Mitarbeiterbeteiligungsplänen ergeben, die auf einem sog. «Graded Vesting»-Konzept basieren.
 28 Vgl. das Beispiel 12.110 in PWC, IFRS adoption by country, 12037.
 29 Vgl. auch das Zahlenbeispiel in PETERSEN/BANSBACH/DORNBACH/KLS ACCOUNTING & VALUATION GMBH, IFRS-Praxishandbuch, 375.

Dies kann in Extremfällen dazu führen, dass in einer bestimmten Periode ein negativer IFRS 2-Personalaufwand in der Erfolgsrechnung zu zeigen ist.³⁰

Bei der Berechnung des Personalaufwandes ist einzig auf das erwartete Vesting der Mitarbeiterbeteiligungen abzustellen. Unmassgebend ist die Frage, ob die zugeteilten Instrumente in Zukunft auch ausgeübt werden. Ein Unternehmen muss folglich auch dann Personalaufwand verbuchen, wenn «nicht-gevestete» Optionen «unter Wasser» sind, d. h. per Bilanzstichtag einen negativen inneren Wert aufweisen und mutmasslich nie ausgeübt werden.

2.2.6 Personalaufwand nach Ablauf der Vesting-Periode

Nach Ablauf der Vesting-Periode ist nach IFRS 2.23 grundsätzlich kein Personalaufwand mehr zu verbuchen,³¹ d. h. für unwiderruflich erworbene, aber nicht ausgeübte Mitarbeiterbeteiligungen erfolgt keine Anpassung des Personalaufwandes. In diesem Fall hat der Arbeitgeber folglich Personalaufwand verbucht, ohne dass dem Unternehmen sowie den Aktionären³² aus dem Mitarbeiterbeteiligungsplan, mit Ausnahme der Administrationsausgaben und möglicher Opportunitätskosten, effektiv Aufwand entstanden ist.

2.2.7 Mitarbeiterbeteiligungen mit Barentschädigung

Die Rechnungslegung für Mitarbeiterbeteiligungen mit Barentschädigung («Cash Settlement») ist verhältnismässig einfach. Nach IFRS 2.30 führt ein Cash Settlement stets zu einer Verbindlichkeit, deren Höhe zum Fair Value zu bewerten ist.³³ Diese Verbindlichkeit ist bis zur Auszahlung der Barentschädigung, d. h. auch nach Ablauf der Vesting-Periode, an jedem Bilanzstichtag neu zu bewerten, und die entsprechenden Veränderungen sind erfolgswirksam zu erfassen.³⁴

Bis zum Zeitpunkt des Vestings ist die Verbindlichkeit ebenfalls pro rata temporis zu erfassen. Gleichzeitig ist die Anzahl von zukünftigen Verwirkungen zu schätzen und bei der Rückstellungsberechnung zu berücksichtigen.³⁵

2.3 Anteilsbasierte Vergütungen in multinationalen Konzernen

2.3.1 Grundsatzfragen

In multinationalen Konzernen tritt regelmässig die Situation ein, dass Angestellte von Tochtergesellschaften berechtigt sind, an Mitarbeiterbeteiligungsplänen des Konzerns teilzunehmen. Typischerweise wird dabei der Mitarbeiter nicht mit Eigenkapitalinstrumenten seines direkten lokalen Arbeitgebers, sondern mit Aktien oder Optionen der (börsenkotierten) Muttergesellschaft des Konzerns entschädigt.³⁶ In der Praxis stellen sich bei dieser Konstellation regelmässig die nachfolgenden, nicht als abschliessender Katalog zu verstehenden, Fragen:³⁷

1. Ist der IFRS 2-Personalaufwand auf Stufe der Mutter- oder der Tochtergesellschaft zu verbuchen?
2. Können Mutter- und Tochtergesellschaft eine unterschiedliche Verbuchungsweise anwenden?
3. Kann bei der Einzelgesellschaft eine andere Verbuchungsweise notwendig sein als für konsolidierte Zwecke?
4. Wie ist vorzugehen, wenn ein Mitarbeiter für mehrere Konzerngesellschaften tätig ist?
5. Hat eine allfällige Weiterbelastung der Kosten für Mitarbeiterbeteiligungen einen Einfluss auf den Ausweis in der konsolidierten Jahresrechnung? Spielt der Zeitpunkt der Weiterbelastung eine Rolle?

2.3.2 Konzernabschluss sowie IFRS-Einzelabschlüsse

2.3.2.1 Vorgaben in IFRS 2

IFRS hatte ursprünglich den Fokus auf die korrekte Darstellung konsolidierter Jahresrechnungen gelegt und Einzelabschlüsse weit weniger im Blickfeld. Nachdem seit mehreren Jahren jedoch ein globaler Trend zur Angleichung lokaler Rechnungslegungsstandards an IFRS bzw. die vollständige Übernahme von IFRS für lokale und statutarische Berichtszwecke ersichtlich ist,³⁸ kommt der korrekten Handhabung von IFRS 2 im Einzelabschluss ebenfalls zentrale Bedeutung zu.

Diese Entwicklung hat zur Folge, dass die in der Vergangenheit regelmässig angesprochene Frage, ob IFRS 2-Personalaufwand auf Stufe der Einzelgesell-

30 PETERSEN/BANSBACH/DORNBACH/KLS ACCOUNTING & VALUATION GMBH, IFRS-Praxishandbuch, 374.

31 Vgl. E&Y, International GAAP® 2013, 2172.

32 Unter «Aktionärskosten» bei Mitarbeiterbeteiligungsplänen wird allgemein der Verwässerungseffekt verstanden; vgl. auch E&Y, International GAAP® 2013, 2121.

33 Vgl. KPMG, Insights into IFRS: KPMG's Practical Guide to International Financial Reporting Standards 2011/12, 855.

34 Vgl. E&Y, International GAAP® 2013, 2251 f.

35 Vgl. das Beispiel 32.36 in E&Y, International GAAP® 2013, 2252 f.

36 PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 12084 (Ziff. 12.175), geht davon aus, dass ein Mitarbeiter unter Umständen Aktien einer nicht-kotierten Tochtergesellschaft erhalten kann.

37 Vgl. E&Y, International GAAP® 2013, 2287 f.; PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 12081; KPMG, Insights into IFRS: KPMG's Practical Guide to International Financial Reporting Standards 2011/12, 868.

38 Eine Übersicht der Anwendung von IFRS für lokale Zwecke findet sich in PWC, IFRS adoption by country.

schaften oder einzig «Top-Side» – d. h. auf Konzernstufe – zu verbuchen sei, an Bedeutung verliert.

IFRS 2 enthält in den Paragraphen IFRS 2.43A bis IFRS 2.43D³⁹ spezifische Vorschriften zur Rechnungslegung von anteilsbasierten Vergütungen im Konzernverhältnis. IFRS 2.03A bestätigt ausserdem, dass im Konzernverhältnis die Gesellschaft, welche die anteilsbasierte Entschädigung an den Mitarbeiter leistet, und die Gesellschaft, welche die Arbeitsleistung letztlich erhält, nicht identisch sein müssen. Dies hat unmittelbar zur Folge, dass die Abgrenzung zwischen «Equity-settled» und «Cash-settled» für lokale und konsolidierte Zwecke unterschiedlich ausfallen kann.⁴⁰

2.3.2.2 Fallbeispiel 1 – «Cash-settled»-Plan auf lokaler Stufe

Nach IFRS 2.43B hat der lokale Arbeitgeber einen Mitarbeiterbeteiligungsplan nur dann als «Equity-settled» zu qualifizieren, sofern entweder

- der Mitarbeiter Eigenkapitalinstrumente (in der Regel Aktien) des lokalen Arbeitgebers erhält oder
- keine rechtliche Verpflichtung des lokalen Arbeitgeberunternehmens besteht, dem Mitarbeiter die versprochenen Eigenkapitalinstrumente zu übertragen. In diesem Fall kann der Mitarbeiter die Erfüllungsklage einzig gegenüber der Konzernmuttergesellschaft geltend machen.

Nachdem es in der Praxis unüblich ist, den Mitarbeiter mittels nicht-kotierter Aktien des lokalen Arbeitgeberunternehmens zu entschädigen,⁴¹ interessiert vorliegend in erster Linie die Teilbestimmung (b) von IFRS 2.43B. Sofern der Mitarbeiter die Übertragung der Mutter-Aktien bei seinem lokalen Arbeitgeber geltend machen kann, liegt aus Sicht des Einzelabschlusses der Tochtergesellschaft ein «Cash-settled»-Plan vor, der als Verbindlichkeit in der IFRS-Einzelbilanz zu passivieren ist.⁴² Dies beruht auf der Überlegung, dass die Tochtergesellschaft als Arbeitgeber bei ihrer Konzernmutter oder auf dem Markt Aktien kaufen muss, um diese anschliessend dem Mitarbeiter zu übergeben.

Aus konsolidierter Sicht liegt bei diesem Fallbeispiel demgegenüber ein «Equity-settled»-Plan vor, da der Mit-

arbeiter Anteilsscheine des Konzerns erhält. Wie bereits erwähnt, würde auf lokaler Ebene nur dann ebenfalls eine «Equity-settled»-Klassifikation vorliegen, wenn der Mitarbeiter die Übertragung der Aktien einzig bei der Konzernmutter verlangen könnte.

Die unterschiedliche Qualifikation des Mitarbeiterbeteiligungsplans auf lokaler und Gruppenebene stellt erhöhte Anforderungen an die Konsolidierung, indem unter anderem die lokal verbuchte Verbindlichkeit für den Konzernabschluss zu eliminieren ist.

2.3.2.3 Fallbeispiel 2 – Abgabe von SARs durch Konzernmutter⁴³

In diesem Beispiel gewährt die Konzernmutter sog. Stock Appreciation Rights (SARs) an Mitarbeiter diverser Tochtergesellschaften, wobei die Tochtergesellschaften weder ins Vertragsverhältnis involviert sind noch eine Rückbelastung von der Konzernmutter erhalten. Da die Entschädigung der Mitarbeiter bei SARs stets in bar erfolgt, liegt aus Sicht des konsolidierten Abschlusses ein «Cash-settled»-Plan vor, der die Passivierung einer entsprechenden Verbindlichkeit in der konsolidierten Bilanz erfordert.

Bei den Tochtergesellschaften ist zu beachten, dass nach dem Wortlaut von IFRS 2.43B ein «Equity-settled»-Plan vorliegt, da die Arbeitsleistung der Mitarbeiter nicht der Konzernmutter, sondern den lokalen Arbeitgebern erbracht wird. Obwohl diese aufgrund der fehlenden Rückbelastung faktisch in den Genuss einer Gratisleistung gelangen, muss auf lokaler Stufe IFRS 2-Personalaufwand verbucht werden. Die dadurch resultierende Erhöhung des Eigenkapitals der Tochtergesellschaften kann wirtschaftlich als Kapitaleinlage durch die Konzernmutter interpretiert werden.

2.3.2.4 Wechsel von Mitarbeitern zwischen Konzerngesellschaften

Nach IFRS 2.B59 ist beim konzerninternen Transfer eines Mitarbeiters während der Vesting-Periode der Personalaufwand von den jeweiligen Arbeitgebern pro rata temporis zu erfassen.⁴⁴

2.3.2.5 Der Einfluss von Kostenverrechnungen innerhalb des Konzerns

IFRS 2 äussert sich nicht dazu, wie Rückbelastungen für Share-based Payments von den beteiligten Konzerngesellschaften in ihren IFRS-Einzelabschlüssen zu verbu-

39 Bis zum Juni 2009 waren diese Bestimmungen in IFRIC 11 («IFRS 2 – Group and Treasury Share Transactions») enthalten; vgl. auch E&Y, International GAAP® 2013, 2123.

40 Vgl. PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 12081 sowie letzter Satz von IFRS 2.43A.

41 Ein möglicher Anwendungsfall mit nachfolgendem Tausch der Tochter-Aktien in Anteile der Konzernmutter findet sich in PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 12081, 12084.

42 Vgl. E&Y, International GAAP® 2013, 2291, sowie PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 12081 und 12082.

43 Vgl. Beispiel 3 in PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 12083.

44 Vgl. auch E&Y, International GAAP® 2013, 2313.

chen sind.⁴⁵ Der Exposure Draft aus dem Jahr 2005 zu IFRIC 11 enthielt in Ziffer D17 den Vorschlag, die entsprechende Zahlung an die Konzernmutter bei der Tochtergesellschaft direkt im Eigenkapital (Rückzahlung einer Kapitaleinlage sowie allfällige Dividendenausschüttung) und nicht in der Erfolgsrechnung zu erfassen.

KPMG, PWC und Ernst & Young stimmen diesem Vorgehen in ihren IFRS-Praxishandbüchern zu, sofern zwischen der Rückbelastung und der Mitarbeiterbeteiligung ein direkter kausaler Zusammenhang besteht.⁴⁶ Andernfalls ist die Rückbelastung, wie eine allgemeine Kostenverrechnung, in der Erfolgsrechnung als Aufwand zu buchen.

Selbstverständlich kann die Verbuchung der konzerninternen Verrechnungen für Share-based Payments auf lokaler Ebene keinen Einfluss auf die konsolidierte Jahresrechnung haben.

3 Die Berücksichtigung von Ertragssteuern nach IFRS 2 und IAS 12

Das Inkraftsetzen von IFRS 2 machte es notwendig, in IAS 12 eine Ergänzung mit Bezug auf anteilsbasierte Vergütungen einzufügen. Die entsprechenden Bestimmungen sind in den Paragraphen 12.68A bis 12.68C enthalten.

3.1 Kurzer historischer Rückblick

Während das Positionspapier der G4+1-Gruppe noch keine Aussagen zum Tax Accounting für anteilsbasierte Vergütungen enthielt, nahm der IFRS 2-Entwurf vom November 2002 in den Fragen 23 und 24 sowie im Abschnitt E5 bereits explizit Bezug auf die Darstellung von laufenden und latenten Steuerfolgen in einem IFRS-Abschluss.

In bewusster Abweichung zu den US GAAP (SFAS 123) wurde im Exposure Draft vorgeschlagen, alle laufenden und latenten Steuerfolgen aus anteilsbasierten Vergütungen in der IFRS-Erfolgsrechnung zu berücksichtigen und keine Aufteilung zwischen Erfolgsrechnung und Eigenkapital vorzunehmen (vgl. die nachfolgenden Erläuterungen in Ziffer 3.2.5). Laut dem zusammenfassenden Protokoll des IASB Meetings vom Juli 2003 wurde die-

ser Vorschlag in der Vernehmlassung von den meisten Antwortenden begrüsst, während andere IFRS-Anwender der Methodik von US GAAP den Vorzug einräumten.⁴⁷ Aufgrund der grösseren Zustimmung zum Vorschlag gemäss Exposure Draft entschied das IASB vorläufig, dass alle laufenden und latenten Steuereffekte aus Mitarbeiterbeteiligungen in der Erfolgsrechnung zu berücksichtigen seien.

Anlässlich eines gemeinsamen Meetings mit dem Financial Accounting Standards Board (FASB) im Oktober 2003 wurde die Allokation der Steuern vom IASB einer erneuten Beurteilung unterzogen. Das IASB teilte dabei die Ansicht des FASB, dass die Ursachen möglicher Steuerfolgen sowohl in der Erfolgsrechnung als auch im Eigenkapital (Veränderung des Aktienkurses) liegen können. Im selben Meeting wurde auch besprochen, ob die Berechnung eines resultierenden latenten Steuerguthabens auf einem «Mark-to-Market»-Ansatz basieren oder einzig den verbuchten Personalaufwand berücksichtigen sollte.⁴⁸ Da zu diesen Fragen vorläufig kein Konsens erzielt werden konnte, wurde vereinbart, diese Punkte an einem nachfolgenden Meeting weiter zu besprechen.

Anlässlich des gemeinsamen Meetings mit dem FASB vom November 2003 entschied das IASB, den Ansatz von SFAS 123 zu übernehmen und laufende und latente Steuern sowohl in der Erfolgsrechnung als auch im Eigenkapital zu berücksichtigen. Folglich wurde die im Exposure Draft von IFRS 2 vorgesehene Methodik vom IASB verworfen. Gleichzeitig bekräftigte das IASB, für die Berechnung möglicher latenter Steuern aus anteilsbasierten Vergütungen auf einen Marktwertansatz abzustellen und die Position des FASB nicht zu übernehmen.⁴⁹ Laut Auffassung des IASB stand die Berechnungsmethodik von US GAAP im Widerspruch zur Definition eines Aktivums gemäss IFRS-Framework sowie diversen Bestimmungen in anderen IFRS-Standards.⁵⁰

Diese beiden Positionen des IASB haben anschliessend den Weg in die definitive Fassung von IFRS 2 und die entsprechenden Ergänzungen in IAS 12 gefunden.

3.2 Zentrale Annahmen und Vorgaben von IFRS 2

3.2.1 Steuerabzug bei Ausübung der Mitarbeiterbeteiligungen

IAS 12.68A und IFRS 2 gehen im Grundsatz davon aus, dass der Arbeitgeber aus der Gewährung der anteilsba-

45 Vgl. E&Y, International GAAP® 2013, 2292 ff.; PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 12088; KPMG, Insights into IFRS: KPMG's Practical Guide to International Financial Reporting Standards 2011/12, 874.

46 Vgl. E&Y, International GAAP® 2013, 2293; PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 12088; KPMG, Insights into IFRS: KPMG's Practical Guide to International Financial Reporting Standards 2011/12, 874.

47 IASB Update July 2003, 11.

48 IASB Update October 2003, 9.

49 IASB Update November 2003, 7.

50 BC 325 von IFRS 2.

sierten Vergütung einen Abzug geltend machen kann, der den steuerbaren Gewinn entsprechend vermindert. Die Einräumung von anteilsbasierten Vergütungen führt beim Arbeitgeber mithin zu einem steuerlichen Vorteil. Diese Annahme ist mit Blick auf den im IFRS-Abschluss verbuchten Personalaufwand verständlich, auch wenn das lokale Steuerrecht des Arbeitgebers nicht zwingend auf das IFRS-Ergebnis abstellt und im Extremfall die steuerliche Abzugsfähigkeit der entsprechenden Kosten vollständig verneint. Die Basis of Conclusion («BC») 311 von IFRS 2 bestätigt denn auch, dass das massgebende Steuerrecht des zuständigen Staates abweichende Bestimmungen vorsehen kann.

Im Weiteren nehmen IFRS 2 und IAS 12 an, dass der Arbeitgeber den Steuerabzug, sofern das entsprechende lokale Steuerrecht eine Reduktion des steuerbaren Gewinns vorsieht, *zum Zeitpunkt der Ausübung durch den Mitarbeiter* geltend machen kann.⁵¹ In zeitlicher Hinsicht resultiert folglich eine Differenz zwischen der Verbuchung des IFRS 2-Personalaufwandes sowie dem entsprechenden Abzug in der Steuererklärung.

Die Annahme eines Steuerabzugs zum Zeitpunkt der Ausübung dürfte für die Mehrzahl der Steuerjurisdiktionen stimmen. So knüpft bspw. das Steuerrecht der USA den Abzug beim Arbeitgeber direkt an die Versteuerung des Einkommens beim Mitarbeiter (vgl. auch die Erläuterungen in den Ziffern 4.3.1.1). Aus zeitlicher Sicht können sich aber Abweichungen von dieser Grundannahme ergeben, wenn bspw. IFRS 2-Kosten innerhalb eines multinationalen Konzerns jährlich weiterverrechnet werden oder das lokale Steuerrecht einen Steuerabzug zu einem früheren Zeitpunkt ermöglicht.⁵²

Die Möglichkeit eines zeitlich früheren Steuerabzugs wird einzig in BC 314 von IFRS 2, jedoch nicht direkt in IFRS 2 und IAS 12, angesprochen. BC 314 legt fest, dass ein allfälliger Steuerabzug bei Zuteilung der Mitarbeiterbeteiligungen nach der allgemeinen Methodik von IAS 12 zu einer steuerbaren temporären Differenz führt, auf der eine latente Steuerverbindlichkeit zu berücksichtigen ist.

3.2.2 Steuerabzug entspricht dem inneren Wert

Betreffend Höhe des zukünftigen Steuerabzugs geht IAS 12.68B im Sinne einer dritten zentralen Annahme davon aus, dass diese *dem inneren Wert* des entsprechenden Eigenkapitalinstruments zum Zeitpunkt der Ausübung entspricht. IAS 12.69B sowie BC 311 und BC 312 von

IFRS 2 weisen ergänzend darauf hin, dass dieser Steuerabzug vom Totalbetrag des IFRS 2-Personalaufwandes abweichen kann bzw. in der Mehrzahl aller Fälle davon abweichen wird. Falls der Mitarbeiter bei Erfüllung aller Vesting-Voraussetzungen eine Gratisaktie erhält, entspricht der innere Wert dem Aktienkurs bei der Übertragung dieser Aktie.

Die Buchung «Personalaufwand/Eigenkapital» führt zur Situation, dass in der IFRS-Bilanz weder ein Vermögenswert noch eine Verbindlichkeit ausgewiesen werden, die sich auf anteilsbasierte Vergütungen beziehen.⁵³ Gleichzeitig ist es auch möglich, dass eine nach steuerlichen Kriterien erstellte Bilanz, sofern eine solche überhaupt vorbereitet wird, keine entsprechenden Aktiven und Passiven aus Mitarbeiterbeteiligungen zeigt. Aus diesem Grund könnte von einzelnen Bilanzlesern die Frage aufgeworfen werden, ob und wo eine temporäre Differenz vorliegt, die zu einer latenten Steuerposition in der IFRS-Bilanz führt.

IAS 12.68B hält mit Verweis auf IAS 12.09 sowie IAS 12.26 (b) klärend fest, dass die Differenz zwischen dem erwarteten zukünftigen Steuerabzug sowie dem IFRS-Bilanzwert von Null als steuerlich abzugsfähige temporäre Differenz qualifiziert, die grundsätzlich die *Aktivierung eines latenten Steuerguthabens* rechtfertigt.⁵⁴ Sofern jedoch das massgebende Steuerrecht die steuerliche Abzugsfähigkeit von Mitarbeiterbeteiligungskosten verneint, liegt eine permanente Differenz ohne latente Steuerfolgen vor.

3.2.3 Neubewertung des erwarteten Steuerabzugs sowie des latenten Steuerguthabens

Bei der Bestimmung des erwarteten zukünftigen Steuerabzugs ist zu berücksichtigen, dass der innere Wert bei Ausübung vom dann gültigen Aktienkurs der Gesellschaft abhängt und folglich im Vorfeld nicht bekannt ist. Insofern stellt sich die Frage, wie der zukünftige Steuerabzug und das resultierende latente Steueraktivum zu bemessen sind.

IAS 12.68B legt fest, dass zu jedem Bilanzstichtag eine Neubewertung des erwarteten Steuerabzugs und des resultierenden latenten Steuerguthabens vorzunehmen ist («Mark-to-Market»-Ansatz). Ergänzend bestimmt IAS 12.68B, dass der Steuerabzug, basierend auf allen verfügbaren Informationen, am jeweiligen Bilanzstich-

51 S. auch PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 13106.

52 Bspw. in der Schweiz, vgl. Abschn. 5.1.

53 Sofern das Unternehmen einzig Beteiligungspläne mit einem «Equity Settlement» ausstehend hat. Zu «Cash Settlements» vgl. Abschn. 2.2.7.

54 Vorbehaltlich der Aktivierungsvoraussetzungen von IAS 12.27 ff.

tag geschätzt werden soll.⁵⁵ Diese Aussage ist nun aber nicht dahingehend zu verstehen, dass von der Gesellschaft eine Schätzung des künftigen Aktienkurses (zum Zeitpunkt der erwarteten Ausübung) vorzunehmen ist. Es ist vielmehr von der Fiktion auszugehen, dass sich der innere Wert der Mitarbeiterbeteiligung zwischen Bilanzstichtag und Ausübungszeitpunkt nicht mehr verändern wird. Mithin ist der Steuerabzug zu bestimmen, der bei einer fiktiven sofortigen Ausübung resultieren würde. IAS 12.68B präzisiert denn auch im letzten Satz, dass der massgebende innere Wert auf dem Aktienkurs per Bilanzstichtag basieren muss.⁵⁶

Bis zum Zeitpunkt des Vestings darf der erwartete Steuerabzug nur pro rata temporis berücksichtigt werden, obwohl der Wortlaut von IAS 12.68A bis IAS 12.64C keine diesbezügliche Vorschrift enthält. Das Fallbeispiel 5 im Anhang B von IAS 12 macht jedoch deutlich, dass bei einer vorgegebenen Vesting-Periode von 3 Jahren am Ende des 2. Jahres einzig $\frac{2}{3}$ des maximalen latenten Steueraktivums bilanziert werden dürfen. Dieses Vorgehen steht im Einklang mit der Verbuchung des Personalaufwandes, welcher ebenfalls pro rata temporis über die Vesting-Periode verteilt wird.

3.2.4 Massgebende Anzahl ausstehender Eigenkapitalinstrumente – Berücksichtigung von möglichen Nicht-Ausübungen

Wie in Abschn. 2.2.5 erläutert wurde, ist für die Berechnung des Personalaufwandes auf die erwartete Anzahl der unwiderruflich erworbenen Mitarbeiterbeteiligungen abzustellen. IAS 12 und IFRS 2 legen nicht fest, ob für die Berechnung der latenten Steuern ebenfalls diese Anzahl zu verwenden ist oder ob die erwarteten Ausübungen zu berücksichtigen sind. In den diversen Zahlenbeispielen zu IAS 12 und IFRS 2 wird implizit davon ausgegangen, dass unwiderruflich erworbene Mitarbeiterbeteiligungen mit einem positiven inneren Wert auch ausgeübt werden. Nachstehend werden jedoch diverse Sachverhalte gezeigt, bei denen eine Differenz zwischen den unwiderruflich erworbenen («gevesteten») und ausgeübten Mitarbeiterbeteiligungen resultieren kann.

IAS 12 erwähnt im Beispiel 5 des Anhangs B den Begriff «options outstanding», ohne jedoch diesen Begriff weiter zu definieren. Hierbei handelt es sich offenbar um einen Fehler in der Formulierung – konkret können nur «gevestete» Optionen gemeint sein und es ist von einer zahlenmässigen Identität von unwiderruflich erworbe-

nen Mitarbeiterbeteiligungen und erwarteten Ausübungen auszugehen.

Meines Erachtens muss der Ansicht von PWC zugestimmt werden, dass die Berechnung des latenten Steuerguthabens einzig auf der Anzahl der erwarteten Ausübungen basieren kann, die beim Arbeitgeber zu einem Steuerabzug führen.⁵⁷ Nur dieses Vorgehen steht im Einklang mit dem Fair Value-Gedanken von IFRS. Sofern an einem Bilanzstichtag verlässliche Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Anzahl ausgeübter Mitarbeiterbeteiligungen, auch bei einem positiven inneren Wert, unter den «gevesteten» Instrumenten liegen wird und deshalb der Steuerabzug beim Arbeitgeber tiefer ausfällt, muss auf die erwartete Anzahl der Ausübungen abgestellt werden.

In der Praxis sollten solche Situationen aber eher selten anzutreffen sein. Zudem dürfte in der Mehrzahl der Fälle die Differenz zwischen den erwarteten unwiderruflichen Erwerben und den erwarteten Ausübungen minim sein und kaum einen wesentlichen Einfluss auf die entsprechenden Jahresrechnungen haben.

3.2.4.1 Mögliche Gründe für einen Verfall von Mitarbeiterbeteiligungen

Bei sinkenden Aktienkursen kann die Situation eintreten, dass sich eine Ausübung der Mitarbeiterbeteiligung für den Arbeitnehmer wirtschaftlich nicht lohnt und eine Option endgültig verfällt. In dieser Situation wird der Arbeitgeber mutmasslich nicht berechtigt sein, in der Steuererklärung einen Abzug vorzunehmen. Folglich kann nach IAS 12 auch kein latentes Steuerguthaben bilanziert werden. Als Begründung für die fehlende Bilanzierung eines latenten Steuerguthabens dient in dieser Situation, laut Wortlaut von IAS 12.68B, jedoch der fehlende positive innere Wert einer Mitarbeiterbeteiligung und nicht die reduzierte Anzahl der erwarteten Ausübungen.

Ähnlich ist der Fall, bei dem ein Mitarbeiter mit unwiderruflich erworbenen Optionen vor Ausübung in einen anderen Staat umzieht. Sofern der Wegzugsstaat in diesem Fall von einer Besteuerung des Mitarbeiters absieht⁵⁸ und der frühere Arbeitgeber dadurch den Steuerabzug verliert, ist ebenfalls kein latentes Steueraktivum zu bilanzieren.

In der Praxis sind auch Konstellationen denkbar, bei denen die Mitarbeiterbeteiligungen zwar einen inneren Wert haben («in the money» sind), möglicherweise aber trotzdem nicht ausgeübt werden:

55 Englischer Originalwortlaut: «..., it [the tax deduction] shall be estimated, based on information available at the end of the period.»

56 Vgl. auch PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 13106, und E&Y, International GAAP® 2013, 2075.

57 PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 13106 (Ziff. 13.205.1).

58 Die meisten Staaten kennen in einem Wegzugsfall trotzdem ein Besteuerungsrecht; so auch die Schweiz gemäss Art. 7f StHG und Art. 17d DBG.

1. Ein Mitarbeiter kann beispielsweise vergessen, dass er über ausübbar Optionen verfügt, so dass diese endgültig verfallen und der Arbeitgeber keinen Steuerabzug vornehmen darf.
2. Andererseits kann ein Umzug des Mitarbeiters in ein anderes Land dazu führen, dass sich für ihn eine Optionsausübung wirtschaftlich nicht mehr lohnt und er von einer Ausübung absieht.⁵⁹

Falls an einem Bilanzstichtag konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Steuerabzug beim Arbeitgeber aufgrund solcher Ursachen tiefer ausfallen wird, muss für die Berechnung des latenten Steuerguthabens die erwartete Anzahl der ausgeübten Optionen verwendet werden. Ein Abstellen auf die erwartete Anzahl der unwiderruflich erworbenen Mitarbeiterbeteiligungen würde fälschlicherweise zu einem zu hohen latenten Steueraktivum führen.

3.2.4.2 Ausserordentlicher Steuerabzug

Umgekehrt kann auch die Situation eintreten, dass ein Steuerabzug beim Arbeitgeberunternehmen aufgrund von ausserordentlichen Entwicklungen trotzdem möglich ist, obwohl die Kosten für anteilsbasierte Vergütungen grundsätzlich als steuerlich nicht abzugsfähiger Aufwand qualifizieren. Laut dem Steuerrecht der USA führen sog. Incentive Stock Options («ISOs», vgl. Abschn. 4.3.1.1) üblicherweise zu keinem Steuerabzug, da diese beim Arbeitnehmer steuerlich privilegiert behandelt werden. Falls der Mitarbeiter aber die über ISOs bezogenen Aktien vor Ablauf der gesetzlichen Sperrfrist veräussert, realisiert er nachträglich steuerbares Einkommen. Aufgrund des «Matching Principles» ist der US-Arbeitgeber in einem solchen Fall zu einem ausserordentlichen Steuerabzug berechtigt.

Während US GAAP für solche Fälle zwingend eine Behandlung des Steuerabzugs als «Discrete Item» vorschreibt (vgl. Abschn. 4.3.1.1), kennen IFRS 2 und IAS 12 keine entsprechenden Vorgaben. Es stellt sich in der Praxis deshalb die Frage, ob unter IFRS erwartete ausserordentliche Steuerabzüge bei der Berechnung der latenten Steuerguthaben mitberücksichtigt werden dürfen.

Der Wortlaut von IAS 12.68B schliesst eine vorzeitige Bilanzierung des latenten Steueraktivums nicht aus, sofern der Arbeitgeber über eine verlässliche Datenbasis verfügt, um die Anzahl der steuerauslösenden Aktienveräusserungen durch Mitarbeiter abschätzen zu können. IAS 12.68B erwähnt explizit, dass der zukünftige steuerlich abzugsfähige Betrag anhand der am Bilanzstich-

tag verfügbaren Informationen zu schätzen ist, falls er «objektiv» nicht bekannt ist. Diese Bestimmung erlaubt es, ausserordentliche Steuerabzüge bei der Berechnung der latenten Steuern mit zu berücksichtigen. Selbstverständlich sind diese Effekte an jedem Bilanzstichtag neu zu schätzen.

Als Gegenargument könnte allenfalls vorgebracht werden, dass – wie bei Incentive Stock Options – der Steuerabzug des Arbeitgebers vollständig vom Verhalten des Mitarbeiters abhängt, damit in keiner Art und Weise vom Unternehmen beeinflusst werden kann und folglich eine verlässliche Schätzung im Vorfeld per se nicht möglich sei. In diesem Fall wäre es sachgerechter, den Steuerabzug, wie unter US GAAP, als «Discrete Item» zu behandeln.

3.2.5 Aufteilung der latenten Steuern auf Erfolgsrechnung und Eigenkapital

3.2.5.1 Grundsätzliche Überlegungen

Im Exposure Draft von IFRS 2 war, wie in Ziffer 3.1 erläutert, ursprünglich eine vollständige Erfassung der laufenden und latenten Steuerfolgen in der Erfolgsrechnung vorgesehen. Erst nach diversen Gesprächen mit dem FASB wurde die von US GAAP angewandte Aufteilung auf Eigenkapital und Erfolgsrechnung übernommen.

Die Bezugnahme auf den inneren Wert einer Mitarbeiterbeteiligung für die Bemessung des steuerlich abzugsfähigen Aufwandes auf Unternehmensebene hat grundsätzlich zur Folge, dass die Höhe des Steuerabzugs vom Gesamtbetrag des über die Vesting-Periode erfassten Personalaufwandes abweicht.⁶⁰ Einerseits besteht die Möglichkeit, dass der Abzug in der Steuererklärung den kumulierten Personalaufwand übersteigt. Andererseits kann auch die Situation eintreten, dass bei einer negativen Aktienkursentwicklung kein oder ein tieferer Steuerabzug resultiert.

Wie vom IASB und FASB korrekt festgestellt wurde, sind die entsprechenden Differenzen auf Aktienkursentwicklungen zurückzuführen. Da eigene Aktien nach IAS 32.33 als Eigenkapitalinstrumente qualifizieren, ist die Zu- oder Abnahme des Wertes eigener Aktien – laut Auffassung des IASB – ebenfalls direkt dem Eigenkapital zuzuordnen.⁶¹ Nach IAS 12.61A sind laufende und latente Steuern, die sich auf Vorsteuerpositionen beziehen, die ausserhalb der Erfolgsrechnung verbucht werden (entweder im Eigenkapital oder im übrigen Geschäftsergebnis),

59 Bspw. aufgrund des Risikos einer nicht vermeidbaren Doppelbesteuerung im Wegzugs- und Zugzugsstaat.

60 So auch die Aussage in IAS 12.68C.

61 Wobei die Zu- oder Abnahme des Wertes eigener Aktien in der IFRS-Jahresrechnung nicht umgehend, sondern erst bei einer allfälligen Wiederveräusserung der eigenen Aktien im Eigenkapital erfasst wird.

ebenfalls nicht in der Erfolgsrechnung, sondern direkt im Eigenkapital bzw. dem übrigen Geschäftsergebnis zu berücksichtigen.⁶²

Diese Bestimmung hat zur Folge, dass die laufenden und latenten Steuern aus anteilsbasierten Vergütungen – wie von IAS 12.68C vorgeschrieben – ebenfalls zwischen Erfolgsrechnung und Eigenkapital aufzuteilen sind. Derjenige Teil des Steuerabzugs, der auf Aktienkursveränderungen entfällt, ist dabei direkt im Eigenkapital zu erfassen.

Kritiker dieser Methodik weisen darauf hin, dass die Zunahme des Marktwertes von Mitarbeiterbeteiligungen weder im Eigenkapital noch irgendwo sonst in der Jahresrechnung des Arbeitgeberunternehmens verbucht wird.⁶³ Damit sei fraglich, ob eine Eigenkapitaltransaktion laut Definition von IFRS vorliegt. Folglich bestehe keine Basis für die Berücksichtigung von Steuereffekten im Eigenkapital, was im Exposure Draft von IFRS 2 einst auch vom IASB bestätigt wurde.

3.2.5.2 Steigender Aktienkurs

Bei einer steigenden Aktienkursentwicklung werden der innere Wert (abhängig vom vorgegebenen Ausübungspreis) und der erwartete oder effektive Steuerabzug in der Regel über dem kumulierten Personalaufwand liegen. In diesem Fall ist der latente⁶⁴ bzw. laufende⁶⁵ Steuereffekt auf dem überschüssenden Teil – d. h. der positiven Differenz zwischen innerem Wert (auf Pro-rata-temporis-Basis) und kumuliertem Personalaufwand – direkt im Eigenkapital zu erfassen. In der englischsprachigen Fachliteratur werden für den zusätzlichen Steuervorteil üblicherweise die Begriffe «Excess Tax Deduction» oder «Windfall (Tax) Benefit» verwendet. Derjenige Steuervorteil, der auf den kumulierten Personalaufwand entfällt, ist vollständig in der IFRS-Erfolgsrechnung zu verbuchen.

Laufende und latente Steuern können nur dann im Eigenkapital erfasst werden, wenn der innere Wert am Bilanzstichtag über dem *kumulierten* Personalaufwand liegt.⁶⁶ Dies bedeutet, dass das *kumulierte* «Erfolgsrechnung-Potential» vollständig ausgeschöpft sein muss, bevor Steuereffekte aus anteilsbasierten Vergütungen

im Eigenkapital verbucht werden. Zudem kann die Aufteilung nicht separat für jedes einzelne Jahr vorgenommen werden.

Sofern im 1. Jahr der Vesting-Periode nicht im vollen Umfang des Personalaufwands ein latentes Steuerguthaben gebildet werden kann, der innere Wert am Ende des 2. Jahres aufgrund einer positiven Aktienkursentwicklung jedoch dem kumulierten Personalaufwand der beiden Jahre entspricht, ist weder im 1. noch im 2. Berichtsjahr ein Steuereffekt im Eigenkapital zu verbuchen.⁶⁷ Obwohl im 2. Jahr die Zunahme des inneren Wertes über dem Personalaufwand des entsprechenden Jahres liegt, verbietet der Wortlaut von IAS 12.68C die Berücksichtigung eines Steuereffekts im Eigenkapital. Im 2. Berichtsjahr ist gemäss Konzeption von IAS 12 zuerst der fehlende Steuereffekt aus dem Vorjahr über die Erfolgsrechnung nachzubuchen, bevor Steuern aus anteilsbasierten Vergütungen direkt im Eigenkapital erfasst werden. Im nachfolgenden Beispiel führt dies im 2. Jahr zu einem latenten Steuerertrag von 14 in der Erfolgsrechnung, wovon 10 auf den laufenden Personalaufwand und 4 auf die Nachbuchung für das Vorjahr entfallen.

62 Zum Konkurrenzverhältnis zwischen Erfolgsrechnung und Eigenkapital/übriges Geschäftsergebnis s. auch ECKERT, Bilanzierung von Gewinnsteuern nach IFRS, 208 ff.

63 Vgl. E&Y, International GAAP® 2013, 2077.

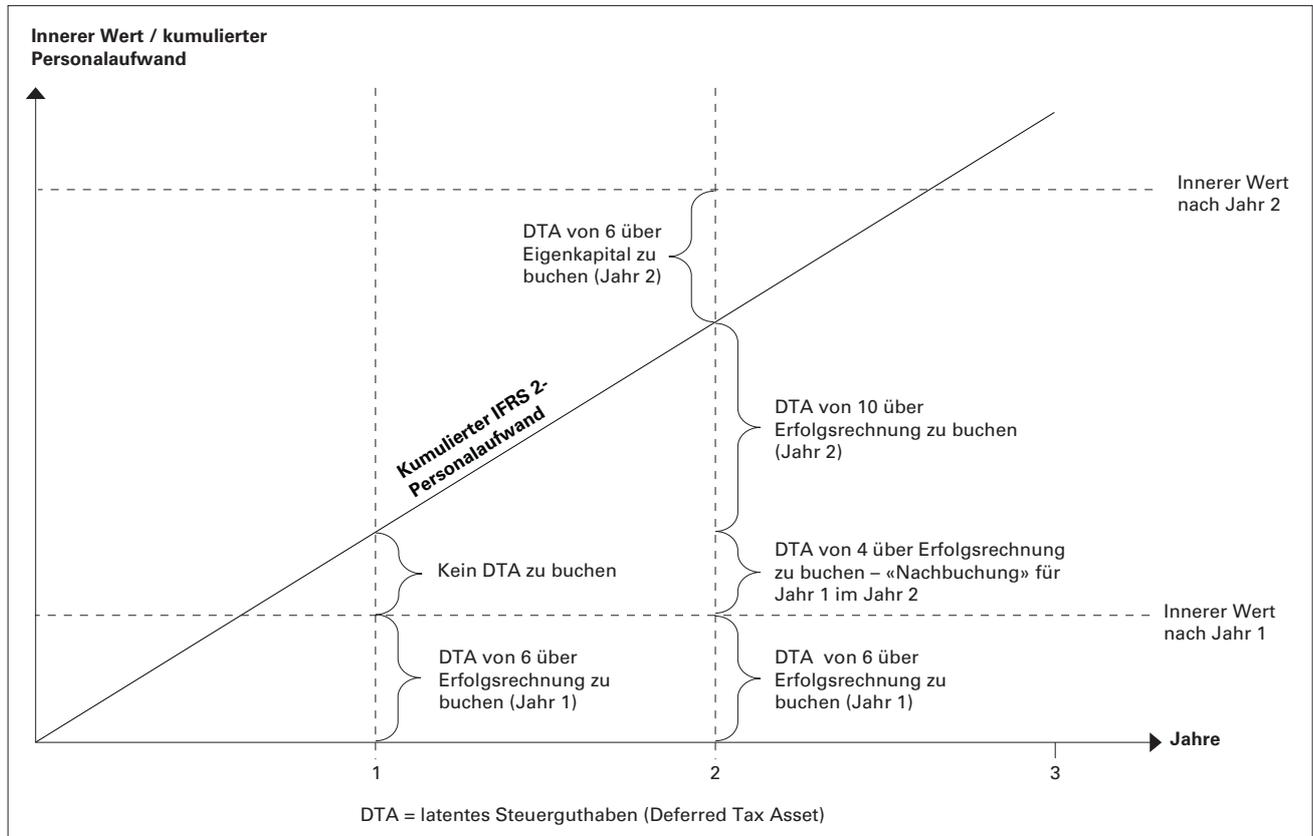
64 Latente Steuer: Bis zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Steuerabzugs.

65 Laufende Steuer: Falls der überschüssende Abzug in der Steuererklärung geltend gemacht wird und die geschuldete Steuer für das laufende Jahr reduziert.

66 IAS 12.68C spricht explizit von «cumulative remuneration expense».

67 Vgl. auch das Zahlenbeispiel in PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 13107.

Verteilung des latenten Steuerguthabens auf Erfolgsrechnung und Eigenkapital



Jahr	IFRS 2-Personalaufwand		Innerer Wert (pro rata temporis)			Latentes Steuerguthaben (20 % Steuersatz)		
	pro Jahr	kumuliert	Total	Erfolgsrechnung	Eigenkapital	Total	Erfolgsrechnung	Eigenkapital
1	50	50	30	30	0	6	6	0
2	50	100	130	100	30	26	20	6

Die Begrenzung des maximalen latenten Steuerguthabens auf den inneren Wert im Jahr 1 sowie die aufgezeigte Nachbuchung des Steuervorteils im Jahr 2 können die Volatilität des effektiven IFRS-Steuersatzes massiv erhöhen. Der teilweise fehlende latente Steuerertrag im Jahr 1 erhöht den effektiven Steuersatz, während die Nachbuchung des Steuervorteils in der Folgeperiode diesen reduziert.

3.2.5.3 Fallender Aktienkurs

Bei einem hohen Ausübungspreis sowie einer unvorteilhaften Aktienkursentwicklung kann das Ergebnis eintreten, dass innerer Wert und Steuerabzug unter dem kumulierten Personalaufwand liegen.⁶⁸ In dieser Situation begrenzt der Wortlaut von IAS 12.68B die Höhe des la-

tenten Steuerguthabens auf den inneren Wert, multipliziert mit dem massgebenden Steuersatz der Gesellschaft. Dieses ist vollständig im Steueraufwand zu erfassen.⁶⁹

In der Fachliteratur ist unbestritten, dass die Ursache eines solchen sog. «Shortfalls» ebenfalls in der Aktienkursentwicklung liegt. Trotzdem verbieten IFRS 2 und IAS 12 das folgende 2-stufige Vorgehen:

1. Buchung eines latenten oder laufenden Steuervorteils, basierend auf dem kumulierten Personalaufwand, in der Erfolgsrechnung;
2. Berücksichtigung eines gegenläufigen negativen Steuereffekts über das Eigenkapital, so dass die latenten oder laufenden Steuerbestände in der Bilanz korrekt ausgewiesen werden.

68 Im angelsächsischen Umfeld wird in dieser Situation von einem «Shortfall» gesprochen.

69 Vgl. auch IASB Update November 2003, 7.

Aus den verfügbaren Materialien zur Entstehung von IFRS 2 wird nicht ersichtlich, ob dieses Vorgehen vom IASB geprüft und in Erwägung gezogen wurde.⁷⁰

Die aktuelle Bestimmung von IAS 12.68B hat zur Folge, dass ein «Shortfall» stets den effektiven Steuersatz einer Gesellschaft erhöht, da dem Personalaufwand kein vollständiger Steuervorteil gegenübersteht. Demgegenüber reduziert eine «Excess Tax Deduction» nicht den effektiven Steuersatz, da der überschüssende Steuervorteil direkt im Eigenkapital erfasst werden muss. Insofern besteht eine für die Unternehmen nachteilige Inkonsistenz in der IFRS-technischen Handhabung von «Windfalls» und «Shortfalls».

Es besteht ebenfalls die Möglichkeit, dass sich eine Excess Tax Deduction zwischen zwei Berichtsperioden reduziert, jedoch stets über dem kumulierten Personalaufwand liegt. In diesem Fall ist der latente Steuereffekt aus der Abnahme des zusätzlichen Steuerabzugs vollständig im Eigenkapital zu erfassen und beeinflusst den Personalaufwand sowie den effektiven Steuersatz nicht.

3.2.6 Steuerliche Buchungen bei Ausübung

Zum Zeitpunkt der Ausübung der Mitarbeiterbeteiligung kann der Arbeitgeber, laut Konzeption von IFRS 2 und IAS 12, in der Steuererklärung einen entsprechenden Abzug vornehmen. Dieser reduziert den steuerbaren Gewinn und führt folglich zu einem laufenden Steuervorteil. Gleichzeitig sind die über die Vorperioden aufgebauten latenten Steuerguthaben aufzulösen. In der Summe gleichen sich der aus der Auflösung der latenten Steuerguthaben resultierende Aufwand und der laufende Steuervorteil aus,⁷¹ so dass im IFRS-Abschluss netto ein Effekt von Null resultieren sollte. Dabei ist sicherzustellen, dass sowohl die laufenden als auch die latenten Steuerbuchungen korrekt auf Erfolgsrechnung und Eigenkapital aufgeteilt werden.

3.3 Offene Fragen in IFRS 2/IAS 12

Auch wenn die Vorschriften von IAS 12.68A bis 12.68C durch das Fallbeispiel 5 im Anhang B sowie die BC 311 – 329 von IFRS 2 weiter präzisiert werden,⁷² fehlen konkrete und verbindliche Hinweise für diverse praxisrelevante Situationen.⁷³ Nachfolgend wird auf einzelne of-

fene Fragen eingegangen, die in der verfügbaren Fachliteratur teilweise angesprochen werden.

3.3.1 Massgebender Steuersatz/Effekt aus Konzernverrechnungen

3.3.1.1 Verfügbare Hinweise in IFRS und der Literatur

IFRS 2 und IAS 12 gehen mit Bezug auf Steuerfolgen implizit davon aus, dass es sich bei der «Arbeitgeberunternehmung» um ein einziges Steuersubjekt handelt. In Abweichung zu den Vorschriften von IFRS 2.43A bis IFRS 2.43D wird faktisch übersehen, dass im Konzern aufgrund der Weiterbelastung von IFRS 2-Kosten unterschiedlichste Steuerfolgen eintreten können.

PWC⁷⁴ vertritt in ihrem IFRS-Praxishandbuch die Meinung, dass bei einer Weiterverrechnung der Kosten der Steuerabzug bei der Tochtergesellschaft nur dann nach den Vorgaben von IAS 12.68A bis 12.68C zu berücksichtigen ist, falls er unmittelbar und kausal an die anteilsbasierte Vergütung geknüpft ist.⁷⁵ Sofern die Weiterverrechnung aber in Form einer allgemeinen Kostenverrechnung erfolgt und der Steuerabzug bei der Tochtergesellschaft nicht direkt von anteilsbasierten Vergütungen abhängt, sei der ganze Steuervorteil in der Erfolgsrechnung der Tochtergesellschaft zu verbuchen.

Weiter wird begründet, dass ein latentes Steuerguthaben nur dann zum Steuersatz der Tochtergesellschaft bilanziert werden solle, falls zwischen der Konzernmutter und der Tochtergesellschaft eine verbindliche Vereinbarung für die Inrechnungstellung der entsprechenden Kosten bestehe.⁷⁶ Sofern die Weiterverrechnung jedoch vom Gutdünken der Konzernmutter abhängt, sei keine Aktivierung eines latenten Steuerguthabens bei der Tochter gerechtfertigt.

3.3.1.2 Höhe der latenten Steuern bei Konzernverrechnungen

Bei Konzernverrechnungen resultiert der massgebende Steuerabzug in der Regel bei der Tochtergesellschaft, falls deren lokales Steuerrecht einen Abzug zulässt. Folglich ist ein latentes Steuerguthaben mit dem Tochtersteuersatz zu berechnen, und für die Höhe des Steuerabzugs ist in der Regel auf die massgebende erwartete Kostenverrechnung abzustellen.⁷⁷ Sofern diese dem inneren Wert der Mitarbeiterbeteiligung bei Ausübung

70 Die BC zu IFRS 2 sowie die publizierten IASB Updates erwähnen diese Methode zumindest nicht.

71 Es wird dabei angenommen, dass «eine logische Sekunde» vor Ausübung eine Neubewertung des latenten Steuerguthabens erfolgt ist.

72 In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die BC von IAS 12 keine weiteren Hinweise zu anteilsbasierten Vergütungen enthalten.

73 Damit wird ebenfalls der auf Grundprinzipien aufgebaute (englisch: «principles based») Ansatz von IFRS zum Ausdruck gebracht.

74 Die Praxishandbücher von E&Y sowie KPMG und die übrige Fachliteratur äussern sich nicht zu dieser Frage.

75 Vgl. PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 13114.

76 Vgl. PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 13115.

77 Sofern der Verrechnungsbetrag als Basis für den steuerlich abzugsfähigen Aufwand bei der Tochtergesellschaft dient.

entspricht, sollte die Steuerberechnung verhältnismässig einfach sein. Komplexere Folgen können sich aber ergeben, wenn die Kostenverrechnung und der steuerlich abzugsfähige Aufwand vom inneren Wert abweichen.

Gleichzeitig ist aber zu beachten, dass die Konzernmutter durch die Weiterverrechnung mutmasslich steuerbaren Ertrag realisiert. Falls diesem kein steuerlich abzugsfähiger Aufwand entgegensteht, resultiert bei der Konzernmutter netto eine Steuerbelastung. Dieser ist durch die Bildung einer latenten Steuerverbindlichkeit Rechnung zu tragen. In Analogie zum Wortlaut in IAS 12.68B muss eine steuerbare temporäre Differenz vorliegen,⁷⁸ die nach IAS 12.15 zu einer latenten Steuerverbindlichkeit führt.

Folglich resultiert aus konsolidierter Sicht einzig ein Steuervorteil in Höhe der Steuersatzdifferenz zwischen der Mutter- und der Tochtergesellschaft. Weit schwieriger wird die Berechnung des konsolidierten Steuereffekts, falls sich der steuerlich abzugsfähige Aufwand bei der Tochtergesellschaft und der steuerbare Ertrag bei der Konzernmutter betragsmässig unterscheiden.⁷⁹

Die Weiterverrechnung von IFRS 2-Kosten innerhalb des Konzernverbunds kann dazu führen, dass die entsprechenden Steuerberechnungen eine Komplexität erreichen, welche die üblichen Problemstellungen des Tax Accountings bei weitem übertrifft. Es ist in einer solchen Situation entscheidend, dass die zuständigen Tax Accountants über ein umfassendes Verständnis der Funktionsweise der entsprechenden Mitarbeiterbeteiligungspläne verfügen. Gleichzeitig müssen sie alle Steuerfolgen bei den involvierten Gesellschaften kennen, dies sowohl in betragsmässiger als auch in zeitlicher Hinsicht. Zudem ist es notwendig, das übrige Tax Accounting nicht aus den Augen zu verlieren. Falls beispielsweise nur ein Teil aller latenten Steuerguthaben aktiviert werden kann und die Einzelgesellschaft über unterschiedlichste latente Steueraktiven verfügt (die teilweise ausserhalb der Erfolgsrechnung verbucht wurden), sind bei der Aktivierung mögliche Konkurrenzverhältnisse zwischen Erfolgsrechnung und Eigenkapital zu klären.⁸⁰

3.3.1.3 Aufteilung der Steuereffekte auf Erfolgsrechnung und Eigenkapital

Grundsätzlich ist der Meinung von PWC beizupflichten, dass zwischen dem Steuerabzug bei der Tochtergesellschaft und dem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm ein

nachvollziehbarer Zusammenhang bestehen muss, damit die Steuerfolgen nach IAS 12.68C auf Erfolgsrechnung und Eigenkapital aufgeteilt werden können.

An diese Beziehung sollten jedoch nicht allzu hohe Erfordernisse gestellt werden. Bei einer Excess Tax Deduction besteht ansonsten vielmehr das Risiko, dass ein Konzern bemüht sein könnte, möglichst den ganzen Steuervorteil in der Erfolgsrechnung zu verbuchen, um so den effektiven Konzernsteuersatz zu reduzieren. Es muss in der Praxis vermieden werden, dass mit Kostenverrechnungen die Aufteilung der Steuereffekte auf Erfolgsrechnung und Eigenkapital bewusst gesteuert wird. Ansonsten besteht das Risiko, dass die konsolidierten Abschlüsse der verschiedenen Konzerne mit Blick auf anteilsbasierte Vergütungen nicht mehr vergleichbar sind.

3.3.2 Konsolidierte Betrachtung von verschiedenen Eigenkapital-Plänen?

In der Praxis wird häufig die Frage gestellt, ob die steuerlichen Folgen auf konsolidierter Basis, unter Umständen über mehrere verschiedene Mitarbeiterbeteiligungspläne gesamthaft, oder auf einer «Option-per-Option Basis» zu bestimmen sind. Weder IAS 12 noch IFRS 2 äussern sich explizit zu dieser Frage.

Laut aktueller Praxis gilt die überwiegende Meinung, dass eine konsolidierte Betrachtung über mehrere Pläne zu unsachgerechten Ergebnissen führen kann.⁸¹ Wie im Beispiel 13.206.5 von PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, dargestellt, führt eine konsolidierte Beurteilung unter Umständen zu einer Verrechnung von «Shortfalls» eines Mitarbeiterbeteiligungsplans mit überschüssenden Steuerabzügen eines zweiten Plans. Dadurch wird beim zweiten Plan ein zu geringer Steuervorteil im Eigenkapital verbucht und so der effektive Konzernsteuersatz unsachgerecht reduziert.

Die Tax Accounting-Spezialisten empfehlen in der Regel eine Beurteilung auf Planbasis.⁸² Diese ist aber in besonderen Situationen weiter aufzuteilen. Beispielhaft können hierzu die folgenden Sachverhalte aufgeführt werden:

- Ein bestimmter Mitarbeiterbeteiligungsplan gilt für mehrere Gesellschaften einer Gruppe, wobei alle Gesellschaften im selben Land ansässig sind. Bei einzelnen Gesellschaften scheidet die Bilanzierung eines latenten Steuerguthabens aber an den Aktivierungsvoraussetzungen von IAS 12.27 ff.
- Die Mitarbeiter einer bestimmten Gesellschaft sind in unterschiedlichen Staaten steuerpflichtig, so dass

78 Dies obwohl weder in der IFRS- noch in einer möglichen steuerlichen Bilanz zwingend eine Verbindlichkeit gezeigt wird.

79 Dieser Effekt kann bspw. dann entstehen, wenn die Konzernmuttergesellschaft eigene Aktien an die Tochtergesellschaft veräussert, damit diese ihren Verpflichtungen gegenüber den Mitarbeitern nachkommen kann.

80 Vgl. ECKERT, Bilanzierung von Gewinnsteuern nach IFRS, 209.

81 So z.B. E&Y, International GAAP® 2013, 2081, oder PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 3109.

82 E&Y, International GAAP® 2013, 2081, sowie PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 13109.

der Arbeitgeber nicht für alle Mitarbeiterbeteiligungen einen Abzug geltend machen kann.

3.3.3 Optionen werden nach Vesting nicht ausgeübt

Es ist regelmässig festzustellen, dass Optionen nach Vesting aufgrund unterschiedlichster Gründe nicht ausgeübt werden und der Arbeitgeber nicht in den Genuss eines Steuerabzugs gelangt. Der wohl häufigste Fall ist eine negative Aktienkursentwicklung nach Vesting. Mitarbeiter, welche die rechtzeitige Ausübung verpassen, verfügen plötzlich nur noch über Optionen, die einen negativen Ausübungswert haben («out of the money» sind).

Wie in Ziffer 2.2.6 bereits erläutert wurde, erfolgt nach Vesting keine Korrektur des Personalaufwandes mehr. Sofern die Gesellschaft zum Zeitpunkt des Vestings jedoch über latente Steuerguthaben verfügt, sind diese auch nach Vesting über den Steueraufwand auszubuchen, falls für die entsprechenden Mitarbeiterbeteiligungen kein Steuerabzug mehr wahrscheinlich ist und der entsprechende Steuervorteil ursprünglich in der Erfolgsrechnung berücksichtigt wurde (sog. «Backwards Tracing» nach IAS 12.61A).⁸³ Folglich führen die Bestimmungen von IFRS 2 und IAS 12 nach Vesting zu einer unterschiedlichen Handhabung auf der «Vorsteuer-Ebene» und beim Steueraufwand. Implizit kann dies dem Wortlaut von IAS 12.68B und IAS 12.69C entnommen werden, der betreffend Steuerabzug in zeitlicher Hinsicht keine Unterscheidung vornimmt.

Eine Unternehmung kann sich nach Vesting mithin in der unschönen Situation wiederfinden, dass wesentliche latente Steuerguthaben aus anteilsbasierten Vergütungen erfolgswirksam abzuschreiben sind, ohne dass diesem Aufwand ein entsprechender laufender Steuervorteil gegenübersteht. Dies führt unter Umständen zu einer massiven Erhöhung des effektiven Steuersatzes der laufenden Periode.

3.3.4 Steuerlicher Abzug vor Ausübung der Mitarbeiterbeteiligungen

3.3.4.1 Eingeschränkte Hinweise und Vorschriften in IFRS 2/IAS 12

In Ziffer 3.2.1 wurde bereits auf die grundsätzliche Annahme in IFRS 2 und IAS 12 hingewiesen, dass der Arbeitgeber einen allfälligen Steuerabzug zum Zeitpunkt der Ausübung erhält. Aus diesem Grund sind Vorschriften und weiterführende Hinweise zu einem möglichen früheren Steuerabzug und die resultierenden Folgen für

das Tax Accounting auf die Aussagen in BC 314 von IFRS 2 beschränkt. Auch die Fachliteratur befasst sich nur am Rande mit der Möglichkeit eines zeitlich früheren Steuerabzugs, der aber insbesondere für Schweizer Unternehmen von höchster Relevanz sein kann.

In der Praxis sind sehr wohl Fälle denkbar, bei denen der Arbeitgeber zu einem früheren Zeitpunkt einen Abzug in der Steuererklärung geltend machen kann:

- Sofern in der Schweiz eine Gesellschaft im handelsrechtlichen Abschluss eine Rückstellung für zukünftige Mittelabflüsse aus Share-based Payments bildet, ist diese in der Regel zum Zeitpunkt der Passivierung steuerlich abzugsfähig (vgl. die weiterführenden Hinweise in Ziffer 5.1.2).
- Es ist in multinationalen Konzernen üblich, Kosten für anteilsbasierte Vergütungen von der Muttergesellschaft an die jeweiligen lokalen Arbeitgebergesellschaften weiter zu verrechnen. Sofern auf lokaler Ebene der Steuerabzug einzig an die Rechnung der Muttergesellschaft anknüpft und der Zeitpunkt der Einkommensversteuerung durch den Mitarbeiter unmassgebend ist, resultiert mit der jährlichen Weiterverrechnung der Kosten ein steuerlich abzugsfähiger Aufwand.
- Einzelne Staaten gewähren den Mitarbeitern das Recht, den Zeitpunkt der Einkommensversteuerung selbst zu wählen. Das Steuerrecht der USA räumt beispielsweise im Internal Revenue Code (IRC) §83(b) die Möglichkeit ein, bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen die Mitarbeiterbeteiligungen bereits bei Zuteilung zu versteuern. In diesem Fall darf auch der Arbeitgeber bereits bei Grant einen steuerlichen Abzug vornehmen.

3.3.4.2 Steuerbare temporäre Differenz

Der Steuerabzug bei Grant führt zu einer sofortigen Reduktion der laufenden Steuerbelastung. Da der Personalaufwand nach IFRS 2 weiterhin pro rata temporis über die Vesting-Periode zu verteilen ist, resultiert – wie in BC 314 von IFRS 2 korrekterweise bestätigt – eine steuerbare temporäre Differenz, die zu einer latenten Steuerverbindlichkeit führt.⁸⁴ Diese ist über die Laufzeit des Vestings und parallel mit der Verbuchung des Personalaufwandes in der Erfolgsrechnung aufzulösen. Nach Ab-

⁸³ Latente Steuern, die über das Eigenkapital erfasst wurden, sind dabei wieder über das Eigenkapital auszubuchen.

⁸⁴ Keine technische Basis findet sich in IAS 12 für den Vorschlag von KPMG, zum Zeitpunkt des Grants den gesamten Steuerabzug im Eigenkapital zu erfassen und anschliessend über die Vesting-Periode in den Steueraufwand umzubuchen. Ebenfalls fragwürdig ist m. E. die Brutto-Darstellung von latenten Steuerguthaben und latenten Steuerverpflichtungen bis zum Ende der Vesting-Periode. Vgl. KPMG, Insights into IFRS: KPMG's Practical Guide to International Financial Reporting Standards 2011/12, 635.

lauf der Vesting-Periode darf die Bilanz keine latenten Steuerbestände aus anteilsbasierten Vergütungen mehr ausweisen.

Die Passivierung einer latenten Steuerverbindlichkeit bei Grant neutralisiert einerseits den laufenden Steuervorteil, so dass in der logischen Sekunde der Zuteilung netto ein Steueraufwand/-ertrag von Null resultiert. Andererseits stellt die nachfolgende Auflösung der latenten Steuerverbindlichkeit sicher, dass dem IFRS 2-Personalaufwand ein entsprechender latenter Steuerertrag entgegensteht und so ein sachgerechtes Verhältnis zwischen Vorsteuerergebnis und Steueraufwand resultiert.

Bei einer sog. «Upfront Tax Deduction» stellt sich regelmäßig die Frage nach der Höhe des entsprechenden Steuerabzugs beim Arbeitgeberunternehmen. Diese kann sich beispielweise am inneren Wert zum Zeitpunkt der Zuteilung orientieren oder formelmässig einen steuerlich massgebenden Wert festlegen. Dadurch besteht auch hier die Möglichkeit, dass der Steuerabzug über dem erwarteten kumulierten Personalaufwand liegt und nach IAS 12.68C ein Teil des Steuervorteils im Eigenkapital zu verbuchen ist. Dies hat zur Folge,

- dass der laufende Steuerertrag, der auf den erwarteten kumulierten Personalaufwand entfällt, in der Erfolgsrechnung zu verbuchen ist, und
- der laufende Steuerertrag, der auf die Excess Tax Deduction entfällt, direkt im Eigenkapital erfasst werden muss.

PWC geht in ihrem Zahlenbeispiel⁸⁵ davon aus, dass auch der laufende Steuervorteil aus der Excess Tax Deduction durch eine latente Steuerverbindlichkeit zu kompensieren ist,⁸⁶ welche anschliessend erfolgsneutral über die Vesting-Periode aufgelöst wird. Als Begründung dient der Hinweis, dass zwischen dem erfolgswirksamen Steuereffekt und dem erfolgsneutralen Teil ein einheitliches Vorgehen bestehen sollte.

M. E. ist im konkreten Einzelfall auch ein abweichendes Vorgehen möglich, bei dem der überschüssende laufende Steuervorteil nicht durch eine latente Steuerverbindlichkeit im Eigenkapital kompensiert wird. Begründet wird dieser Ansatz mit der Überlegung, dass die Excess Tax Deduction vom Arbeitgeber – abhängig von der gesetzlichen Grundlage – unwiderruflich in Anspruch genommen werden konnte und nicht mehr von der zukünftigen Aktienkursentwicklung abhängt. Aus diesem Grund widerspricht es dem Fair Value-Gedanken von IFRS, eine latente Steuerverbindlichkeit zu zeigen, die nie zu einer laufenden Steuerschuld werden kann. Laut diesem Vor-

gehen ist die ursprüngliche latente Steuerverbindlichkeit folglich auf den erwarteten kumulierten Personalaufwand, multipliziert mit dem massgebenden Steuersatz, begrenzt, und der Steuervorteil aus der Excess Tax Deduction wird unmittelbar und definitiv im Eigenkapital verbucht.

Ein abweichendes Vorgehen ist jedoch notwendig, falls der überschüssende Steuervorteil bei Grant nicht unwiderruflich erworben wird und von zukünftigen Entwicklungen abhängt (bspw. zukünftige Verwirklungen oder nachträgliche Änderung des Aktienkurses). In diesem Fall ist es sachgerecht, auf der Excess Tax Deduction eine latente Steuerverbindlichkeit über das Eigenkapital zu bilden und diese in den Folgeperioden anzupassen.

3.3.4.3 Reduktion des Personalaufwandes aufgrund von Verwirklungen

Keine Literaturhinweise und weiterführenden Angaben finden sich zum eher seltenen, aber trotzdem denkbaren Fall, dass sich die Anzahl der ausübenden Mitarbeiterbeteiligungen aufgrund von zusätzlichen Verwirklungen während der Vesting-Periode vermindert und der Personalaufwand nach IFRS 2.20 entsprechend reduziert werden muss. Gleichzeitig soll angenommen werden, dass der bereits in Anspruch genommene Steuerabzug des Arbeitgebers nachträglich nicht mehr zu korrigieren ist.⁸⁷

Aufgrund des definitiven Steuerabzugs bei Zuteilung sind der gesamte (laufende) Steuervorteil sowie die Aufteilung auf die erfolgswirksamen und erfolgsneutralen Komponenten bekannt. Gleichzeitig begrenzt der Wortlaut von IAS 12.68C aber den über die Erfolgsrechnung zu buchenden Steuervorteil auf den kumulierten Personalaufwand. Hat diese Bestimmung nun zur Folge, dass der Steuerabzug, der auf die «nicht-gevesteten» Mitarbeiterbeteiligungen entfällt, nachträglich vollständig ins Eigenkapital umgebucht werden muss?

Sofern primär auf den Ausdruck «cumulative remuneration expense» in IAS 12.68C abgestellt wird, kann die angesprochene Umbuchung bejaht werden. Für die «nicht-gevesteten» Mitarbeiterbeteiligungen liegt effektiv kein Personalaufwand vor, so dass auch kein Steuervorteil über die Erfolgsrechnung berücksichtigt werden kann.

Andererseits wird in den Materialien sowie der massgebenden Literatur zu IFRS 2 und IAS 12 darauf hingewiesen, dass Aktienkursentwicklungen üblicherweise zu einem «Equity Item» führen, dessen Steuereffekt im

85 PWC, Manual of Accounting: IFRS 2012, 13114.

86 Welche ebenfalls über das Eigenkapital zu buchen ist.

87 Weil der Mitarbeiter bspw. das Einkommen bereits versteuert hat und das alleinige Steuerrisiko aufgrund möglicher Verwirklungen oder nachteiliger Aktienkursentwicklungen trägt.

Eigenkapital zu verbuchen ist.⁸⁸ Sofern das Vesting jedoch aus anderen Gründen nicht zustande kommt,⁸⁹ ist es fraglich, ob überhaupt ein Steuereffekt vorliegt, dessen Basis in einer Eigenkapital-Transaktion liegt. Die Ursache eines Verzichts auf eine zugeteilte, aber noch nicht unwiderruflich erworbene Mitarbeiterbeteiligung liegt üblicherweise in der fehlenden Bereitschaft, weiterhin die vorausgesetzte Arbeitsleistung zu erbringen, und nicht bei den Eigenmitteln des Arbeitgebers. Aus diesem Grund liegt meines Erachtens in diesem Fall keine Eigenkapital-Transaktion vor. Folglich sollte auch keine nachträgliche Umbuchung des Steuervorteils ins Eigenkapital vorgenommen werden.

Weiter sprechen auch praktische Gründe gegen eine spätere Umbuchung des Steuereffekts. Die Anforderungen an die notwendigen Aufzeichnungen und Unterlagen würden wesentlich zunehmen und die Komplexität des Tax Accountings, je nach Einzelfall, substantiell erhöhen.

3.3.5 Steuerfolgen bei Cash Settlement

In IFRS 2 und IAS 12 werden die Steuerfolgen aus anteilsbasierten Vergütungen mit Cash Settlement nicht explizit angesprochen. Sofern bei Überweisung des Barausgleichs an den Mitarbeiter für die Unternehmung ein steuerlicher Abzug resultiert, liegt gemäss der allgemeinen Definition von IAS 12.24 iVm IAS 12.08 eine abzugsfähige temporäre Differenz vor, die grundsätzlich zu einem latenten Steuerguthaben führt.⁹⁰ Dieses ist vollständig über den Steueraufwand zu buchen.

Obwohl die Verbindlichkeit nach IFRS 2.30 stets zum Fair Value zu bilanzieren ist, kann sich der steuerlich abzugsfähige Aufwand von der IFRS-Basis unterscheiden. In diesem Fall kann für die Bemessung des latenten Steuerguthabens einzig auf den künftigen Steuerabzug abgestellt werden.⁹¹

Sofern der steuerlich abzugsfähige Aufwand zu einem früheren Zeitpunkt geltend gemacht werden kann, ist für den Ausweis der laufenden und latenten Steuern auf die allgemeinen Vorschriften von IAS 12 zu verweisen.

88 Nach IAS 12.61A ist es dabei unerheblich, ob der Steuereffekt in derselben Periode wie die Vorsteuer-Buchung resultiert.

89 Weil der Mitarbeiter bspw. das Unternehmen aufgrund persönlicher Gründe verlässt.

90 Vorbehaltlich der Aktivierungsvoraussetzungen von IAS 12.27 f.

91 Dies folgt direkt aus dem Wortlaut von IAS 12.08: «The tax base of a liability is its carrying amount, less any amount that will be deductible for tax purposes in respect of that liability in future periods.» Für das bei KPMG, Insights into IFRS: KPMG's Practical Guide to International Financial Reporting Standards 2011/12, 635, angesprochene Bewertungswahlrecht liegt m. E. in IAS 12 keine Basis vor.

4 Die massgebenden Bestimmungen von US GAAP – ASC 718

4.1 Die Entwicklung der massgebenden Bestimmungen seit 1972

Im Gegensatz zu IFRS kennt US GAAP bereits seit längerer Zeit Bestimmungen für die Rechnungslegung mit Bezug auf anteilsbasierte Vergütungen. Dies ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass anteilsbasierte Vergütungen in den USA seit vielen Jahren relativ verbreitet sind. Nachfolgend sollen kurz die Entwicklung der massgebenden Vorschriften dargestellt und anschliessend die wesentlichen Differenzen zu IFRS beim Tax Accounting aufgezeigt werden.

4.1.1 APB 25

Die ersten Bestimmungen unter US GAAP gehen auf die sog. Accounting Principle Board (APB) Richtlinie 25 zurück, welche im Jahre 1972 in Kraft gesetzt wurde.⁹² Laut APB 25 musste, wie später unter IFRS 2, Personalaufwand in der Erfolgsrechnung verbucht werden. Jedoch basierte die Höhe des Personalaufwandes auf dem inneren Wert der Mitarbeiterbeteiligung (in den USA häufig eine Option) bei Zuteilung.⁹³ Da der Ausübungspreis von Optionen in aller Regel mindestens dem Aktienkurs bei Zuteilung entsprach, resultierte üblicherweise ein innerer Wert von Null. Folglich war in den meisten Fällen in der Erfolgsrechnung auch kein Personalaufwand zu verbuchen.⁹⁴

4.1.2 SFAS 123

Mit der Inkraftsetzung der Statement of Financial Accounting Standards Richtlinie 123 (SFAS 123) versuchte das FASB ab Juni 1993, die Fair Value-Bewertung von anteilsbasierten Vergütungsformen ins US GAAP-Regelwerk einzuführen, um eine sachgerechtere Darstellung der entsprechenden Personalkosten zu ermöglichen.

Aufgrund massiver Opposition von Seiten der Industrie und Politik war dem Projekt jedoch kein Erfolg beschieden.⁹⁵ Insbesondere Gesellschaften aus dem Technologie-sektor, die ihre Mitarbeiter in substantiellem Ausmass mit Aktienoptionen entschädigten, wollten die zwingende Anwendung des Fair Value-Modells verhindern.

Als Kompromiss enthielt SFAS 123 die Wahlmöglichkeit, entweder weiterhin APB 25 anzuwenden oder neu die Mitarbeiterbeteiligungen bei Zuteilung zu bewerten und

92 Vgl. RISI, Mitarbeiteroptionen und -aktien, 336.

93 Vgl. APOSTOLOU/CRUMBLY, Accounting for Stock Options, 1.

94 So auch APOSTOLOU/CRUMBLY, Accounting for Stock Options, 1.

95 Vgl. VATER, Stock Options: Bewertung, steuerrechtliche Aspekte und Rechnungslegung sowie Alternativen, 112.

den resultierenden Personalaufwand über die Vesting-Periode zu verteilen. Bei der Anwendung der APB 25-Methode war nun immerhin die Veröffentlichung eines «Proforma Income Statements» im Anhang vorgeschrieben.⁹⁶

4.1.3 SFAS 123 (R)

Aufgrund der diversen Buchhaltungsskandale und dem Platzen der Dotcom-Blase hatte sich ab Anfang dieses Jahrtausends auch in den USA die Erkenntnis durchgesetzt, dass die Anwendung von APB 25 die Verlässlichkeit und Vergleichbarkeit von Jahresrechnungen behinderte und insbesondere die für Investoren massgebenden «Earnings per Share» verfälschte.⁹⁷ Diese Erkenntnis führte zum Erlass einer überarbeiteten SFAS 123, welche ab dem 1.1.2005 zwingend anzuwenden war.

Nach SFAS 123 (R) waren anteilsbasierte Vergütungen bei Zuteilung zu bewerten und der resultierende Personalaufwand über die Vesting-Periode zu verteilen. Im Rahmen der Neugliederung und Systematisierung von US GAAP im Jahre 2009⁹⁸ wurde SFAS 123 (R) durch ASC 718 ersetzt, ohne jedoch die materiellen Vorschriften zu verändern.

4.2 Wesentliche nicht-steuerliche Unterschiede zu IFRS 2

SFAS 123 (R) bzw. ASC 718 steht konzeptionell mit IFRS 2 weitgehend im Einklang, wobei bei Einzelfragen Unterschiede auftreten können. Das FASB hat die wesentlichen Unterschiede in einem Frage- und Antwortdokument zusammengefasst:⁹⁹

- Bei Mitarbeiterbeteiligungsplänen mit einem sog. «Graded Vesting»-System ist nach IFRS 2 jede Tranche separat zu bewerten und der Personalaufwand für jede Tranche separat über die individuelle Vesting-Periode zu verteilen. Unter US GAAP besteht eine Wahlmöglichkeit zwischen dem IFRS-Ansatz sowie einer linearen Verteilung des gesamten Personalaufwandes.
- IFRS 2 enthält schärfere Kriterien zur Bestimmung, ob ein Aktienerwerbsplan für Mitarbeiter als Entgelt für erbrachte Arbeitsleistungen zu qualifizieren ist. Dies kann unter US GAAP unter Umständen zu einem tieferen Personalaufwand führen.
- IFRS 2 schreibt die Verwendung der Methode des modifizierten Gewährungszeitpunkts («modified grant date method») für anteilsbasierte Vergütungen mit Personen oder Unternehmen vor, die nicht Mit-

arbeiter des berichtenden Unternehmens sind. Unter US GAAP ist auf den früheren der folgenden Zeitpunkte abzustellen:

- (1) dem Datum, an dem eine Leistungsverpflichtung der Gegenseite zur Erdieneung der Eigenkapitalinstrumente abgegeben wurde, und
 - (2) dem Zeitpunkt, an dem die Leistung der Gegenseite vollständig erbracht worden ist.
- Nach IFRS 2 müssen börsenkotierte und nicht-kotierte Unternehmen zwingend dieselben Bewertungsmethoden anwenden.

Die wesentlichsten Differenzen zwischen IFRS und US GAAP bestehen im Bereich der Ertragssteuern, wie nachstehend dargestellt wird. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Rechnungslegung für anteilsbasierte Vergütungen unter IFRS zu einem volatileren und tendenziell höheren effektiven Steuersatz als unter US GAAP führt, obwohl ASC 718 und ASC 740 eine identische Methodik wie IFRS 2 und IAS 12 verfolgen.

Bei diversen Einzelfragen sind wesentliche Unterschiede festzustellen, die unter Umständen einen substantiellen Einfluss auf den Steueraufwand und die Steuerbestände in der Bilanz haben können. Bei den Bestimmungen von ASC 718 und ASC 740 ist ausserdem stets zu berücksichtigen, dass diese das US-Steuerrecht im Fokus haben und nicht, wie IFRS, auf globaler Basis Anwendung finden sollen.

4.3 Die Berücksichtigung von laufenden und latenten Ertragssteuern nach Accounting Standards Codification (ASC) 718 und ASC 740

4.3.1 Wesentliche Differenzen zu IFRS

4.3.1.1 Abzugsfähige vs. nicht-abzugsfähige Mitarbeiterbeteiligungen

ASC 718-740-25-2 iVm ASC 718-740-05-4 legt fest, dass einzig für Mitarbeiterbeteiligungen, bei denen beim Arbeitgeber laut nationalem Steuerrecht grundsätzlich ein Steuerabzug resultiert, latente Steuerguthaben berücksichtigt werden dürfen.

Der Hintergrund dieser Bestimmung wird mit Blick auf das US-amerikanische Steuerrecht deutlich. Dieses unterscheidet im Grundsatz zwischen sog. Qualified¹⁰⁰ und

96 Vgl. Risi, Mitarbeiteroptionen und -aktien, 337.

97 Vgl. APOSTOLOU/CRUMBLY, Accounting for Stock Options, 2.

98 Sog. Accounting Standard Codification (ASC).

99 DELOITTE, IASPlus zu IFRS 2 – Anteilsbasierte Vergütung, 7.

100 Unter «qualifizierenden» Instrumenten versteht man insbesondere die sog. Incentive Stock Options (ISOs); vgl. auch VATER, Steuerliche Konsequenzen der Ausgabe von Mitarbeiteroptionen auf Unternehmensebene – Eine internationale Analyse unter Einbezug des Schweizer, des deutschen und des US-amerikanischen Steuerrechts, 98 und 100.

Non-Qualified Stock Option Plans (NQSO).¹⁰¹ Während NQSOs beim Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Ausübung nach IRC §83 in der Differenz zwischen Verkehrswert und Ausübungspreis zu steuerbarem Einkommen führen,¹⁰² unterliegen Incentive Stock Options (ISOs), welche Qualified Stock Options entsprechen, einer privilegierten Besteuerung.¹⁰³ Sofern alle Bedingungen von IRC §422 erfüllt sind,¹⁰⁴ realisiert der Mitarbeiter bei Ausübung von ISOs kein steuerbares Einkommen.

Betreffend die steuerliche Abzugsfähigkeit auf Unternehmensebene kennt das US-Steuerrecht ein strenges «Matching Principle». Das Unternehmen darf nach IRC §162 iVm IRC §421 (a) nur dann einen steuerlichen Abzug vornehmen, wenn der Mitarbeiter bei Ausübung der Einkommensbesteuerung unterliegt. Folglich führen ISOs zu keiner Reduktion des steuerbaren Gewinns, während das Unternehmen bei NQSOs in der Steuererklärung einen entsprechenden Abzug vornehmen darf.

Laut der Vorgabe von ASC 718-740-05-4 dürfen amerikanische Unternehmen folglich einzig bei Abgabe von NQSOs latente Steuern berücksichtigen, währenddem bei ISOs nach ASC 718-740-25-3 keine steuerlich abzugsfähige temporäre Differenz resultiert.¹⁰⁵

Bei ISOs besteht jedoch die Möglichkeit, dass diese nachträglich ihre privilegierte Besteuerung verlieren¹⁰⁶ (sog. «Disqualifying Disposition») und beim Mitarbeiter Einkommenssteuerfolgen auslösen. In diesem Fall darf der Arbeitgeber die entsprechenden Kosten aufgrund des strengen Matching Principles beim steuerbaren Gewinn in Abzug bringen. Nach ASC 718-740-25-3 müssen die resultierenden Steuerfolgen zwingend und vollständig im Zeitpunkt der «Disqualifying Disposition» verbucht werden und beeinflussen als sog. «Discrete Item» den Steueraufwand der entsprechenden Berichtsperiode.

Auch wenn der Arbeitgeber über eine Historie von «Disqualifying Dispositions» verfügt und es wahrscheinlich ist, dass ein Teil der noch ausstehenden ISOs inskünftig

ebenfalls zu einem steuerlichen Abzug führt, verbietet ASC 718-740-25-3 die Bilanzierung eines latenten Steuerguthabens.

4.3.1.2 Keine «Mark-to-Market»-Bewertung des erwarteten Steuerabzugs

Ein wesentlicher Unterschied zu IAS 12/IFRS 2 besteht in der Vorgabe von ASC 718-740-25-2, für die Bestimmung der massgebenden steuerlich abzugsfähigen temporären Differenz einzig auf die Höhe des kumulierten Personalaufwandes abzustellen, die Entwicklung des Aktienkurses bis zum Exercise aber ausser Acht zu lassen. Bis zur Ausübung der entsprechenden Mitarbeiterbeteiligungen geht US GAAP folglich davon aus, dass der zukünftige Steuerabzug beim Arbeitgeber dem Marktwert der Mitarbeiterbeteiligung bei Zuteilung entspricht. Der innere Wert eines Mitarbeiterbeteiligungsinstruments ist folglich bis zum Zeitpunkt der Ausübung bzw. des Verfalls für die Berechnung der latenten Steuern belanglos.

Im Vergleich zu IFRS führt die Bestimmung von ASC 718-740-25-2 zu einem deutlich einfacheren Tax Accounting für anteilsbasierte Vergütungen, indem keine Aufteilung der latenten Steueraktiven zwischen Erfolgsrechnung und Eigenkapital notwendig ist. Durch die Vorgabe, dass für die steuerliche Abzugsfähigkeit bis zum Zeitpunkt der Ausübung einzig auf den kumulierten Personalaufwand abzustellen ist, müssen alle latenten Steuerguthaben über die Erfolgsrechnung gebildet werden.

Anlässlich des Entwurfs von IFRS 2 war diese Differenz zwischen US GAAP und IFRS ein wesentlicher Punkt in den Diskussionen zwischen IASB und FASB. Ergänzend wurde auch in der Vernehmlassung zu SFAS 123 (R) vom FASB die Frage gestellt, ob US GAAP den «Remeasurement-Ansatz» von IFRS 2 übernehmen sollte. Laut BC 222 von SFAS 123 (R) bevorzugten denn auch einzelne Anwender die Methodik von IFRS 2. Das FASB bestätigte in BC 222 von SFAS 123 (R), dass ein Abstellen auf den aktuellen Aktienkurs und inneren Wert konzeptionell mit SFAS 109 im Einklang gestanden wäre. Aus Praktikabilitätsgründen wurde jedoch entschieden, die unter SFAS 123 bereits seit rund 10 Jahren angewandte Methodik beizubehalten. Im Übrigen hatte der Verzicht auf einen Methodenwechsel ebenfalls den Vorteil, dass keine zusätzlichen Vorschriften für Situationen sinkender Aktienkurse notwendig waren (vgl. auch die Erläuterungen in Abschn. 4.3.1.3).

Konzeptionell und mit Blick auf die von IFRS und US GAAP angestrebte marktorientierte Bewertung von Bilanzpositionen zum beizulegenden Zeitwert (Fair Value) ist die Methodik von IFRS 2 deutlich vorzuziehen. Der Ansatz von ASC 718/ASC 740 führt aufgrund von Aktienkursveränderungen faktisch immer zu latenten Steuern

101 Darunter fallen primär die sog. Non-Statutory bzw. Non-Qualified Stock Options (NQSOs).

102 Vgl. PETER, US-amerikanische Mitarbeiterbeteiligungspläne im Einkommens- und Vermögenssteuerrecht der Schweiz, 67 ff.

103 Vgl. VATER, Steuerliche Konsequenzen der Ausgabe von Mitarbeiteroptionen auf Unternehmensebene – Eine internationale Analyse unter Einbezug des Schweizer, des deutschen und des US-amerikanischen Steuerrechts, 100.

104 Vgl. PETER, US-amerikanische Mitarbeiterbeteiligungspläne im Einkommens- und Vermögenssteuerrecht der Schweiz, 36 ff.

105 Vgl. PWC, Guide to Accounting for Income Taxes 2012, 18-9, sowie E&Y, Financial reporting developments – Income Taxes (Revised October 2011), 740, C-56.

106 Beim Verkauf der über ISOs bezogenen Aktien vor Ablauf der gesetzlich vorgegebenen Sperrfrist. Vgl. auch PETER, US-amerikanische Mitarbeiterbeteiligungspläne im Einkommens- und Vermögenssteuerrecht der Schweiz, 68.

erguthaben, die entweder zu hoch oder zu tief ausgewiesen werden. IAS 12/IFRS 2 mag einzig entgegengehalten werden, dass das Abstellen auf den aktuellen Aktienkurs und inneren Wert und die Fiktion, dass diese Werte bis zur Ausübung gleich bleiben, ebenfalls eine kritische und sachlich nicht zwingend korrekte Annahme darstellt.¹⁰⁷

Das Praktikabilitätsargument vom FASB kann bspw. mit Hinweis auf die komplexen Berechnungen zum APIC-Pool-Konzept in Frage gestellt werden (vgl. die Hinweise in Abschn. 4.3.1.4). Dieses kann je nach Situation eine Komplexität erreichen, welches die Fair Value-Bewertung der latenten Steueraktiven bei anteilsbasierten Vergütungen bei Weitem übertrifft.

Eine Excess Tax Deduction, welche den laufenden Steueraufwand reduziert, ist unter US GAAP folglich erst im Zeitpunkt der Ausübung zu erfassen. Diese ist nach ASC 718-740-45-2, in Analogie zu IFRS, ebenfalls im Eigenkapital zu verbuchen (sog. Additional Paid-in Capital [APIC]).

4.3.1.3 Berücksichtigung einer Wertberichtigung auf latenten Steueraktiven

In direktem Zusammenhang mit der Fair Value-Bewertung von latenten Steuerguthaben steht die Frage, wie mit sog. «Shortfalls» umzugehen ist. Ein Unternehmen kann an einem bestimmten Bilanzstichtag über ausstehende Mitarbeiterbeteiligungsinstrumente verfügen, die grundsätzlich beim Arbeitgeber zu einem Steuerabzug führen, jedoch aufgrund einer enttäuschenden Aktienkursentwicklung «out-of-the-money» sind. In diesem Fall muss beurteilt werden, ob ein latentes Steueraktivism einzubuchen bzw. durch eine Wertberichtigung zu reduzieren ist.

Im Gegensatz zu IAS 12 kennt ASC 740 bei der Aktivierung von latenten Steueraktiven ein 2-stufiges Vorgehen.¹⁰⁸ In einem ersten Schritt werden alle möglichen latenten Steuerguthaben bilanziert und in einem zweiten Schritt einer Werthaltigkeitsbeurteilung unterzogen. Sofern notwendig, ist eine Wertberichtigung («Valuation Allowance») zu buchen.

Nach ASC 718-740-30-2 müssen latente Steuerguthaben auch dann angesetzt werden, falls Mitarbeiterbeteiligungsinstrumente unter Wasser sind und mutmasslich nicht ausgeübt werden (und folglich beim Arbeitgeber

nicht zu einem Steuerabzug führen).¹⁰⁹ Gleichzeitig ist es auch verboten, eine Wertberichtigung zu buchen, falls das Unternehmen grundsätzlich profitabel arbeitet und nach ASC 740-10-30-5(e) kein Anlass für eine «Valuation Allowance» besteht. Die latenten Steuerguthaben aus anteilsbasierten Vergütungen dürfen erst dann aufgelöst werden, wenn die entsprechenden Instrumente unwiderruflich verfallen sind und nicht mehr ausgeübt werden können.

Diese Vorschrift steht in deutlichem Widerspruch zu IFRS, welche die Höhe des latenten Steuerguthabens nach IAS 12.68B begrenzt. Unter US GAAP besteht die Möglichkeit, bei sinkenden Aktienkursen und einem fehlenden positiven inneren Wert während mehreren Jahren latente Steuerguthaben in der Bilanz darzustellen, die ökonomisch über keinen Wert verfügen. Die Praxis empfiehlt immerhin, das Risiko einer möglichen Auflösung des latenten Steuerguthabens ohne kompensierenden laufenden Steuervorteil nach ASC 275-10 im Anhang offenzulegen.¹¹⁰

4.3.1.4 APIC-Pool und buchhalterische Handhabung von «Shortfalls»

4.3.1.4.1 Grundsatz

Eine weitere zentrale Differenz zu IAS 2/IFRS 2 stellt das APIC-Pool-Konzept von ASC 718/ASC 740 dar. Dieses ist in Situationen relevant, in denen der Steuerabzug beim Arbeitgeber unter dem kumulierten Personalaufwand liegt (sog. «Shortfall»). In einer solchen Konstellation resultiert unter IFRS netto ein Ertragssteueraufwand, indem die erfolgswirksame Auflösung des latenten Steueraktivums nicht, oder zumindest nicht vollständig, durch einen laufenden Steuervorteil ausgeglichen wird.¹¹¹

Unter US GAAP besteht demgegenüber die Möglichkeit, einen Shortfall erfolgsneutral mit überschüssenden Steuervorteilen aus Vorperioden zu verrechnen, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Die Möglichkeit des APIC-Pools reduziert – im Vergleich zu IFRS – unter Umständen deutlich die Volatilität des effektiven Steuersatzes. Folglich begrüssen die Anwender von US GAAP denn auch das Konzept des APIC-Pools.

107 Insbesondere dann, wenn der Aktienkurs eines Unternehmens historisch eine hohe Volatilität aufweist.

108 Vgl. BURKHARDT, Bilanzansatz und Bewertung latenter Steuern nach IFRS und US GAAP: Unterschiede, Gemeinsamkeiten, Perspektiven, 138.

109 Vgl. E&Y, Financial reporting developments – Income Taxes (Revised October 2011), 289, sowie PWC, Guide to Accounting for Income Taxes 2012, 18-46.

110 Vgl. E&Y, Financial reporting developments – Income Taxes (Revised October 2011), 289, sowie PWC, Guide to Accounting for Income Taxes 2012, 18-46.

111 Es wird an dieser Stelle angenommen, dass eine Korrektur des latenten Steuerguthabens nicht bereits in einer Vorperiode notwendig war.

4.3.1.4.2 Basis für den APIC-Pool

ASC 718-740-30-5 weist darauf hin, dass der Steuerabzug für den Arbeitgeber unter dem kumulierten Personalaufwand liegen kann. Weiter bestimmt diese Richtlinie für damit zusammenhängende Abschreibungen von latenten Steuerguthaben Folgendes:

- Zuerst sind Abschreibungen von latenten Steuerguthaben mit Guthaben in APIC zu verrechnen, deren Basis in überschüssenden Steuerabzügen früherer Mitarbeiterbeteiligungspläne liegt. Diese Steuerabzüge sind zeitlich jedoch limitiert, indem einzig Pläne qualifizieren, die in den Geschäftsjahren beginnend nach dem 15. Dezember 1994 gewährt wurden. Zudem ist es notwendig, dass diese Mitarbeiterbeteiligungspläne in den entsprechenden Jahresrechnungen nach der Fair Value-Methode von SFAS 123 und nicht nach APB 25 bilanziert wurden.
- Die Auflösung des latenten Steuerguthabens ohne korrespondierenden laufenden Steuerabzug soll erst dann als latenter Steueraufwand erfasst werden, nachdem alle APIC-Steuerguthaben verrechnet wurden.

Das Konzept des APIC-Pools macht es notwendig, alle überschüssenden Steuerabzüge im Detail und systemmässig zu erfassen, um jederzeit den aktuellen APIC-Pool-Bestand zu kennen.¹¹² Ansonsten besteht das Risiko, Shortfalls im Steueraufwand zu erfassen, obwohl noch genügend Guthaben im APIC-Pool vorliegen.

Da erst mit Inkrafttreten von SFAS 123 (R) ein für alle US GAAP-Anwender konsistentes und verbindliches Regelwerk geschaffen wurde, enthält ASC 718 detaillierte, jedoch äusserst komplexe Übergangsbestimmungen, wie der historische Pool von Windfall Benefits zu bestimmen ist.¹¹³ Aufgrund zahlreicher Spezialfragen muss an dieser Stelle auf die entsprechende Fachliteratur verwiesen werden. Weitere praxisrelevante Punkte, die mit Bezug auf den APIC-Pool auftreten können, sind die sachgerechte Handhabung von Unternehmensakquisitionen und -veräusserungen oder die Abspaltung von Unternehmensteilen.¹¹⁴

4.3.1.4.3 Überschüssender Steuerabzug in Verlustsituation

Es ist in der Praxis nicht unüblich, dass sich ein Unternehmen in einer steuerlichen Verlustsituation befindet und gleichzeitig in der Steuererklärung einen Steuerabzug aus anteilsbasierten Vergütungen geltend machen kann. Sofern dieser Steuerabzug den kumulierten Personalaufwand übersteigt, führt die Excess Tax Deduction einzig zu einer Erhöhung des steuerlichen Verlustvortrages, reduziert in der Ausübungsperiode jedoch keine laufende Steuerzahlung.

In einer solchen Situation verbietet der Wortlaut von ASC 718-740-25-10 die Berücksichtigung eines entsprechenden Steuervorteils in APIC. Es ist folglich untersagt, ein entsprechendes latentes Steuerguthaben, welches auf den zusätzlichen steuerlichen Verlustvortrag entfällt, über APIC in der Bilanz des Arbeitgeberunternehmens zu erfassen. Derjenige Teil des Verlustvortrages, der auf den kumulierten Personalaufwand entfällt, darf demgegenüber als latentes Steuerguthaben aktiviert werden.¹¹⁵

Der Vorteil aus dem zusätzlichen Steuerabzug darf jedoch in einer späteren Berichtsperiode in APIC erfasst werden, sobald das Unternehmen alle übrigen Verlustvorträge verrechnen konnte und der zusätzliche Steuerabzug aus dem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm – über die Nutzung des Verlustvortrages – zur Cash-Flow-wirksamen Reduktion einer laufenden Steuerzahlung führt.

Die Bestimmung von ASC 718-740-25-10 stellt wesentlich gesteigerte Anforderungen an das intertemporale Tax Accounting und führt zum Ergebnis, dass der Verlustvortrag, auf dem ein latentes Steuerguthaben gebildet wird, vom gesamten Verlustvortrag laut Steuererklärung abweicht.¹¹⁶ Es ist mithin notwendig, die verfügbaren Verlustvorträge doppelt nachzuführen – einerseits als Gesamtbestand laut Steuererklärung und andererseits als Basis für das in der US GAAP-Bilanz zu aktivierende latente Steuerguthaben. Basierend auf einem «with-or-without»-Ansatz nach ASC 740-20 muss laufend analysiert werden, ob und wann der Verlustvortrag aus der Excess Tax Deduction realisiert wird und der Steuereffekt im APIC berücksichtigt werden kann.

Die sog. «Resource Group» zu SFAS 123 (R)¹¹⁷ hat bei der Einführung des überarbeiteten Standards ebenfalls festgestellt, dass die Vorschrift von ASC 718-740-25-10 zu einer nicht gewünschten Komplexität und höchst-

112 Vgl. PWC, Guide to Accounting for Income Taxes 2012, 18-18, und E&Y, Financial reporting developments – Income Taxes (Revised October 2011), 292.

113 Vgl. PWC, Guide to Accounting for Income Taxes 2012, 18-18 ff., und E&Y, Financial reporting developments – Income Taxes (Revised October 2011), 292 ff.

114 Aufteilung des APIC-Pools auf die verschiedenen Unternehmensbereiche, vgl. E&Y, Financial reporting developments – Income Taxes (Revised October 2011), 294.

115 Vorbehaltlich einer möglichen Wertberichtigung.

116 Vgl. PWC, Guide to Accounting for Income Taxes 2012, 18-45.

117 Bei der «Resource Group» handelte es sich um eine Expertengruppe aus Wirtschaftsprüfern, Beratern, Finanzspezialisten sowie Vertretern des FASB, welche Umsetzungsfragen zu SFAS 123 (R) bearbeitete.

ten Anforderungen an die notwendigen Aufzeichnungen und Unterlagen führt.¹¹⁸ Die korrekte Handhabung der Vorschrift wird weiter erschwert, wenn indirekte Effekte, wie bspw. der Einfluss von anteilsbasierten Vergütungen auf die Höhe von Steuergutschriften aus Forschung & Entwicklung, mitberücksichtigt werden. Aus diesem Grund hat die Resource Group am 13. September 2005 beschlossen, den US GAAP-Anwendern im Sinne einer «Accounting Policy Election» zwei unterschiedliche Alternativen anzubieten:

1. «With-or-without» nach ASC 740-20, welche in der Praxis üblicherweise angewandt wird. In diesem Fall ist für die Handhabung indirekter Effekte vom Unternehmen eine zusätzliche Bilanzierungspraxis verbindlich festzulegen.
2. «Follow the tax law», gemäss welcher streng dem Wortlaut des Gesetzes gefolgt wird. Dies kann unter Umständen dazu führen, dass zuerst Excess Tax Deductions verrechnet werden, bevor auf Verlustvorträge zurückgegriffen wird.¹¹⁹ In der Praxis hat sich diese Methode nicht durchgesetzt.

4.3.2 Einfluss von IAS 12/IFRS 2 und ASC 718/ASC 740 auf den effektiven Steuersatz

Bei der Gegenüberstellung von IFRS und US GAAP wird relativ rasch deutlich, dass das fehlende «Mark-to-Market»-Konzept und die Verfügbarkeit des APIC-Pools unter US GAAP zu einem weniger volatilen und bei «Shortfalls» tieferen effektiven Steuersatz für ein Unternehmen führen sollten.

Die Volatilität des Steuersatzes wird unter US GAAP jedoch durch die Berücksichtigung ausserordentlicher Steuerabzüge gesteigert. Da diese zwingend als «Discrete Items» in der Periode des Abzugs zu berücksichtigen sind, führen ungleichmässige ausserordentliche Steuerabzüge unmittelbar zu einem volatileren effektiven Steuersatz. Unter IFRS besteht demgegenüber die Möglichkeit, bei Vorliegen verlässlicher Informationen die erwarteten ausserordentlichen Steuerabzüge in die Berechnung der latenten Steuern einfliessen zu lassen. Damit kann der Effekt allenfalls über mehrere Perioden geglättet werden.

118 Vgl. E&Y, Financial reporting developments – Income Taxes (Revised October 2011), 296.

119 Vgl. E&Y, Financial reporting developments – Income Taxes (Revised October 2011), 297.

5 Tax Accounting für Share-based Payments unter Berücksichtigung des Schweizer Steuerrechts

Die Konzeption des Schweizer Unternehmenssteuerrechts führt dazu, dass die Vorschriften von IFRS sowie US GAAP zu anteilsbasierten Vergütungen nicht unbezogen für das Tax Accounting Schweizer Unternehmen übernommen werden können. Im Vergleich mit den Steuerregimes anderer Staaten können die notwendigen Berechnungen und Buchungen in der Schweiz, abhängig von der konkreten Situation, eine weit höhere Komplexität erreichen. Nachstehend soll auf einzelne spezifische Sachfragen für die Schweiz eingegangen werden.

5.1 Steuerliche Abzugsfähigkeit der Kosten

5.1.1 Massgeblichkeit der Handelsbilanz

Die handelsrechtskonform erstellte Jahresrechnung bildet nach Art. 57 iVm Art. 58 Abs. 1 lit. a DBG¹²⁰ die Grundlage für die steuerrechtliche Gewinnermittlung (sog. Massgeblichkeitsprinzip).¹²¹ Von der handelsrechtskonform erstellten Jahresrechnung darf nur bei Erfüllung der im Gesetz abschliessend erwähnten Voraussetzungen abgewichen werden.¹²² Daraus folgt, dass Kosten für anteilsbasierte Vergütungen nur dann steuerlich in Abzug gebracht werden dürfen, falls das Unternehmen einen entsprechenden Aufwand handelsrechtlich erfasst.

Deshalb ist in der Schweiz die steuerliche Abzugsfähigkeit vollständig von der einkommenssteuerlichen Behandlung auf der Ebene des Mitarbeiters abgekoppelt.¹²³ Es ist nicht unüblich, dass der Schweizer Mitarbeiter Einkommenssteuern auf anteilsbasierten Vergütungen entrichtet, ohne dass sein Arbeitgeber einen steuerlich wirksamen Abzug vornehmen darf.

Ein Schweizer Unternehmen kann die notwendigen Aktien für die Erfüllung einer Verpflichtung aus einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm über folgende Wege beschaffen:¹²⁴

1. Rückkauf eigener Aktien über den Markt;
2. bedingte Kapitalerhöhung;¹²⁵

120 Sowie analoger Bestimmungen in Art. 24 Abs. 1 StHG und den kantonalen Steuergesetzen.

121 WIDLER/ANLIKER, Beschaffung eigener Aktien für Mitarbeiterbeteiligungspläne, 543.

122 Vorbehaltlich des Tatbestandes einer Steuerumgehung.

123 Vgl. Risi, Mitarbeiteroptionen und -aktien, 444.

124 Vgl. VATER, Steuerliche Konsequenzen der Ausgabe von Mitarbeiteroptionen auf Unternehmensebene – Eine internationale Analyse unter Einbezug des Schweizer, des deutschen und des US-amerikanischen Steuerrechts, 88, und HWP, 488.

125 Das HWP, 488, erwähnt ergänzend ebenfalls die genehmigte oder ordentliche Kapitalerhöhung.

3. vollständiger Erwerb eines Optionsprogramms aus den Händen Dritter.¹²⁶

Die Ertragssteuerfolgen dieser Beschaffungsarten können sich wesentlich unterscheiden. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass die bedingte Kapitalerhöhung kaum möglich ist, sofern es sich beim Schweizer Arbeitgeber um die Tochtergesellschaft eines multinationalen Konzerns handelt, da in diesen Fällen die Mitarbeiter regelmässig Anspruch auf Aktien der börsenkotierten Muttergesellschaft haben. Dies kann jedoch dazu führen, dass der Schweizer Tochtergesellschaft die resultierenden Kosten von der Konzernmutter in Rechnung gestellt werden und so ein handelsrechtlicher Aufwand resultiert.

5.1.1.1 Kauf der Aktien

Schweizer Aktiengesellschaften ist es nach Art. 659 OR erlaubt, eigene Beteiligungsrechte bis zu einer vorgegebenen maximalen Quote von 10 %, bzw. bei Vorliegen von Vinkulierungsbestimmungen von 20 %, zu erwerben und zu halten. Das Schweizer Steuerrecht übernimmt in Art. 4a VStG und KS 5 die obligationenrechtlichen Vorschriften und gestattet ebenfalls das Halten eigener Aktien.¹²⁷

Es ist in Lehre und Praxis unbestritten, dass bei der Aktienbereitstellung mittels vorgängigem Erwerb eigener Aktien bei der Arbeitgebergesellschaft Lohnaufwand entsteht, welcher der Differenz zwischen Erwerbs- und Ausübungspreis entspricht.¹²⁸ Dieser Lohnaufwand ist üblicherweise steuerlich abzugsfähig.

Der Arbeitgeber realisiert jedoch steuerbaren Ertrag, sofern er die eigenen Aktien zu einem früheren Zeitpunkt erworben hat¹²⁹ und der Ausübungspreis für den Mitarbeiter aufgrund einer positiven Aktienkursentwicklung über dem Gewinnsteuerwert dieser eigenen Aktien liegt.¹³⁰

5.1.1.2 Bedingte Kapitalerhöhung

In der Praxis wurde in der Vergangenheit eine teilweise kontroverse Diskussion geführt, ob auch bei der Aktienbereitstellung mittels bedingter Kapitalerhöhung ein

steuerlich abzugsfähiger Aufwand möglich sein soll.¹³¹ Befürworter dieser These führten dabei die Überlegungen und Ansätze von IFRS 2 und ASC 718 als unterstützendes Argument ins Feld.¹³²

In Lehre und Praxis wird aber weitgehend anerkannt, dass die Bereitstellung der notwendigen Mitarbeiteraktien mittels einfacher bedingter Kapitalerhöhung in der handelsrechtlichen Jahresrechnung zu keinem Aufwand führt und deshalb bei Einhaltung des Massgeblichkeitsprinzips kein steuerlicher Abzug möglich ist. Es ist in der Literatur unbestritten, dass die wirtschaftlichen Kosten bei einer bedingten Kapitalerhöhung in Form eines Verwässerungseffekts eintreten. Laut Auffassung des Fiskus sind diese Kosten aber den derzeitigen Aktionären und nicht der Unternehmung zuzurechnen.¹³³

Ein handelsrechtlicher Aufwand kann aber, wie bspw. von RISI und SCHMID aufgezeigt,¹³⁴ über den Rückgriff auf spezielle Strukturierungsvarianten erzielt werden. Mögliche Beispiele sind der Einsatz einer Mitarbeiterstiftung oder eines Mitarbeitertrusts für die Abgabe der notwendigen Aktien und die Administration des Mitarbeiterbeteiligungsplans.¹³⁵ Alternativ kann in Konzernstrukturen ein Teil des notwendigen Kapitals durch die Arbeitgebergesellschaft liberiert werden.¹³⁶

5.1.1.3 Internationale Verrechnung von Kosten aus anteilsbasierten Vergütungen

In Konzernstrukturen ist es recht üblich, dass den lokalen Arbeitgebergesellschaften die Kosten aus anteilsbasierten Vergütungen von der Konzernmutter in Rechnung gestellt werden.

Da die Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen (insb. Optionen) in der Vergangenheit sowohl auf Stufe des Mitarbeiters als auch des Arbeitgebers zu zahlreichen internationalen Abgrenzungsfragen führte, beauftragte die

126 Dieses Modell wird gemäss VATER, Stock Options: Bewertung, steuerrechtliche Aspekte und Rechnungslegung sowie Alternativen, 77, nur selten verwendet.

127 Laut KS 5, Ziff. 4.1, wird davon ausgegangen, dass der Erwerb eigener Aktien zwecks Erfüllung einer Verpflichtung aus einem Mitarbeiterbeteiligungsplan nicht zu einer Teilliquidation führt (KS 5 Ziff. 2.2 mit ergänzenden Präzisierungen).

128 Vgl. WIDLER/ANLIKER, Beschaffung eigener Aktien für Mitarbeiterbeteiligungspläne, 542.

129 Unter der Annahme, dass die Haltedauer der eigenen Aktien nicht zu einer steuerlichen Teilliquidation geführt hat.

130 Vgl. auch VATER, Stock Options: Bewertung, steuerrechtliche Aspekte und Rechnungslegung sowie Alternativen, 75.

131 Vgl. WIDLER/ANLIKER, Beschaffung eigener Aktien für Mitarbeiterbeteiligungspläne – Steuerliche Abzugsfähigkeit der Beschaffungskosten; RISI/SCHMID, Mitarbeiterbeteiligungen – Steuerliche Abzugsfähigkeit bei bedingtem Kapital; WIDLER/ANLIKER, Mitarbeiterbeteiligungen mittels bedingtem Kapital.

132 Vgl. WIDLER/ANLIKER, Beschaffung eigener Aktien für Mitarbeiterbeteiligungspläne, 545.

133 Vgl. VATER, Steuerliche Konsequenzen der Ausgabe von Mitarbeiteroptionen auf Unternehmensebene – Eine internationale Analyse unter Einbezug des Schweizer, des deutschen und des US-amerikanischen Steuerrechts, 89.

134 Vgl. RISI/SCHMID, Mitarbeiterbeteiligungen – Steuerliche Abzugsfähigkeit bei bedingtem Kapital, 605, sowie RISI, Mitarbeiteroptionen und -aktien, 446.

135 Beim Einsatz eines Trusts ist jedoch zu klären, wem dieser steuerlich zugerechnet werden muss. Vgl. dazu das KS Trustbesteuerung der SSK, welches auch von der ESTV übernommen wurde.

136 Vgl. Abb. 3 in RISI/SCHMID, Mitarbeiterbeteiligungen – Steuerliche Abzugsfähigkeit bei bedingtem Kapital, 606.

OECD Anfang des letzten Jahrtausends Arbeitsgruppen, um das Thema im internationalen Kontext zu analysieren und gegebenenfalls Empfehlungen zu formulieren. Die Arbeiten der OECD führten zwischen September 2004 und Januar 2006 zur Publikation von 3 verschiedenen Berichten.¹³⁷

Aus Transfer Pricing-Sicht ist wesentlich, dass die OECD die Weiterverrechnung von Mitarbeiteroptionskosten an die lokalen Arbeitgebergesellschaften als sachgerecht erachtet, auch wenn die Anerkennung der steuerlichen Abzugsfähigkeit laut Auffassung der OECD letztlich eine Entscheidung des nationalen Gesetzgebers darstellt.¹³⁸

Die Schweiz hat sich innerhalb der OECD verpflichtet, die Empfehlungen der OECD zum Transfer Pricing zu übernehmen. Gleichzeitig kennt das Schweizer Steuerrecht keine Gesetzesbestimmung, welche die Weiterverrechnung von Mitarbeiterbeteiligungskosten verneint, sofern diese Kosten dem Drittvergleich entsprechen.¹³⁹ Aus diesen Gründen muss eine Verrechnung von Mitarbeiterbeteiligungskosten an Schweizer Konzerngesellschaften als zulässig erachtet und von den zuständigen Steuerbehörden als steuerlich abzugsfähiger Aufwand anerkannt werden.

In Einzelfällen wurde von den Schweizer Steuerbehörden jedoch die Meinung vertreten, dass die steuerliche Abzugsfähigkeit in der Schweiz nur dann gewährt werden soll, wenn die ausländische Muttergesellschaft die eigenen Aktien am Markt erwirbt und nicht durch eine Kapitalerhöhung liberiert. Damit wird das Schweizer Handels- und Steuerrecht auf eine ausländische Gesellschaft ausgedehnt und ein Aufwand im Ausland und die Grundlage für eine Kostenverrechnung im Konzern verneint, wenn im Ausland eine formelle Kapitalerhöhung vorliegt. Für diese Meinung fehlt es m. E. klarerweise an einer gesetzlichen Grundlage, und eine solche Praxis ist abzulehnen.¹⁴⁰

5.1.2 Steuerliche Abzugsfähigkeit einer handelsrechtlichen Rückstellung für Mitarbeiterbeteiligungen

Wie in den vorangehenden Abschnitten gezeigt wurde, kann für Schweizer Unternehmen über verschiedenste Ansätze ein handelsrechtlicher Aufwand für Mitarbeiterbeteiligungen erzielt werden. Die einzige Ausnahme stellt die bedingte Kapitalerhöhung ohne Rückgriff auf spezielle Strukturierungsvarianten dar. Damit ist jedoch noch nicht geklärt, zu welchem Zeitpunkt der Aufwand steuermindernd geltend gemacht werden kann. Wie in Abschn. 1.3 erläutert wurde, ist in zeitlicher Hinsicht zwischen Zuteilung, Vesting und Ausübung zu unterscheiden.

Aufgrund des dem Schweizer Buchführungsrecht inwohnenden Vorsichtsprinzips wird regelmässig die Meinung vertreten, dass für den zukünftigen Mittelabfluss aufgrund der Erfüllung einer Verpflichtung aus einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm frühzeitig eine Rückstellung zu bilden ist.¹⁴¹ Laut dieser Auffassung ist eine Rückstellung ab dem Zeitpunkt der Zuteilung notwendig. Die Höhe der Rückstellung muss gemäss einer Auffassung in der Literatur, wie unter IFRS und US GAAP, die erwartete Erfüllung von Vesting-Klauseln mitberücksichtigen und deshalb laufend aktualisiert werden, um den erwarteten zukünftigen Mittelabfluss korrekt darzustellen.¹⁴² Die Verwirkung von Mitarbeiterbeteiligungen sowie ein sinkender Aktienkurs führen regelmässig zu einer Abnahme des notwendigen Rückstellungsbetrages.

Die Rückstellungsbildung folgt dabei üblicherweise nicht dem «Pro-rata-Gedanken» von IFRS und US GAAP. Es wird vielmehr bereits bei Zuteilung eine vollständige Rückstellung gebildet, welche auf der Anzahl der erwarteten, unwiderruflich erworbenen und später ausgeübten Mitarbeiterbeteiligungen basiert. In der Literatur wird aber teilweise und mit Verweis auf IFRS und US GAAP die Frage aufgeworfen, ob die Rückstellungsbildung pro rata temporis über die Vesting-Periode erfolgen sollte.¹⁴³

Der steuerlich abzugsfähige Aufwand entsteht dabei bereits mit der Rückstellungsbildung. Die erfolgswirksame Reduktion der Rückstellung aufgrund einer Neubewertung hat zur Folge, dass steuerbarer Ertrag realisiert wird.

137 Vgl. OECD, Employee Stock Option Plans: Impact on Transfer Pricing, und OECD, Cross-border Income Tax Issues Arising from Employee Stock Option Plans, die beide am 3.9.2004 publiziert wurden, sowie OECD, The Taxation of Employee Stock Options, vom 4.1.2006.

138 Vgl. OECD, Employee Stock Option Plans: Impact on Transfer Pricing, Ziff. 132, sowie RISI/NIEDERBACHER-PUCHEGGER, Mitarbeiteroptionen und Verrechnungspreis-Aspekte von Optionsprogrammen, 15 f.

139 Eine Transfer Pricing-Korrektur würde sich formell auf Art. 58 Abs. 1 DBG stützen; vgl. auch STOCKER/STUDER, Bestimmung von Verrechnungspreisen, 390.

140 Soweit ersichtlich wurde diese Frage bis anhin nie durch Gerichtsinstanzen beurteilt.

141 So z. B. STERCHI/LOCHER, Mitarbeiteroptionen im Lichte der Aktienkursschwankungen, 1068, sowie VATER, Steuerliche Konsequenzen der Ausgabe von Mitarbeiteroptionen auf Unternehmensebene – Eine internationale Analyse unter Einbezug des Schweizer, des deutschen und des US-amerikanischen Steuerrechts, 90.

142 Vgl. RISI, Mitarbeiteroptionen und -aktien, 449.

143 Vgl. VATER, Stock Options: Bewertung, steuerrechtliche Aspekte und Rechnungslegung sowie Alternativen, 75 f.

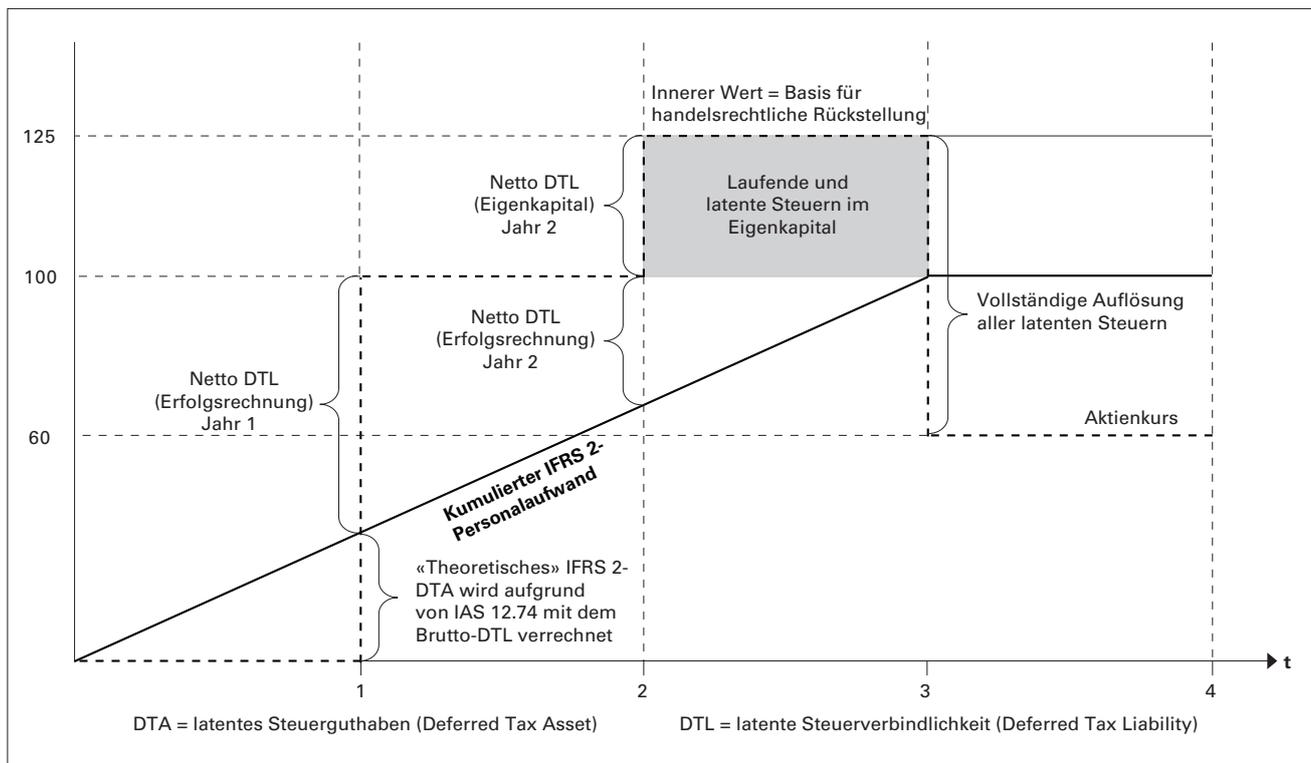
Die vorstehenden Ausführungen gehen davon aus, dass das Arbeitgeberunternehmen vorerst über keine eigenen Aktien verfügt und diese erst bei Ausübung durch den Mitarbeiter beschafft. Der Arbeitgeber kann sich aber auch durch den frühzeitigen Erwerb der notwendigen Aktien absichern. In einem solchen Fall wird sich der Rückstellungsbedarf vollständig erübrigen oder zumindest wesentlich reduzieren. Eine Rückstellung ist nur in dem Ausmass notwendig, welcher dem zukünftigen Abschreibungsbedarf, d. h. der Differenz zwischen dem handelsrechtlichen Buchwert der eigenen Aktien und dem tieferen Ausübungspreis, entspricht.

5.2 Implikationen für das Tax Accounting nach IFRS und US GAAP

Für die bessere Verständlichkeit sollen die steuerlichen Implikationen nachstehend anhand beiliegender Abbildung erläutert werden. Vereinfachend wird in diesem Modell von folgenden Voraussetzungen ausgegangen:

- Der Marktwert der zugeteilten Mitarbeiterbeteiligungen und der IFRS 2-Personalaufwand betragen Fr. 100.–.

- Dieser Personalaufwand ist über eine Vesting-Periode von 3 Jahren zu verteilen. Der jährliche Personalaufwand beläuft sich deshalb auf Fr. 33.–. Während der Vesting-Periode verwirken die Angestellten keine Mitarbeiterbeteiligungen.
- Die Mitarbeiterbeteiligungen werden am Ende des 4. Jahres ausgeübt.
- Basierend auf dem inneren Wert der Mitarbeiterbeteiligungen wird im handelsrechtlichen Abschluss eine steuerlich abzugsfähige Rückstellung gebildet. Diese wird bei Ausübung der Mitarbeiterbeteiligungen verwendet, um den Erwerb der notwendigen Aktien auf dem Markt zu finanzieren. Am Ende des 1. Jahres entspricht die Rückstellung genau dem über die Vesting-Periode zu verteilenden Personalaufwand (Fr. 100.–). Aufgrund eines steigenden Aktienkurses erhöht sich die Rückstellung per Ende des 2. Jahres auf Fr. 125.– und sinkt im 3. Jahr aufgrund eines tieferen Aktienwerts auf Fr. 60.–. Im 4. Jahr erfolgt keine weitere Änderung des Aktienkurses, so dass die Mitarbeiterbeteiligungen zu einem inneren Wert von Fr. 60.– ausgeübt werden.
- Der massgebende Steuersatz ist 20 %.



5.2.1 Zeitpunkt des steuerlichen Abzugs

Durch die handelsrechtliche Rückstellungsbildung erzielen Schweizer Unternehmen regelmässig einen laufenden Steuervorteil, der zeitlich vor der Verbuchung des entsprechenden IFRS 2-Personalaufwandes realisiert wird.

Insofern sehen sich Schweizer Unternehmen mit den in Abschn. 3.3.4 aufgeführten Fragestellungen konfrontiert.

Da die Rückstellung einzig im handelsrechtlichen und damit auch steuerlichen Abschluss ausgewiesen wird, liegt eine steuerbare temporäre Differenz vor, die zu ei-

ner latenten Steuerverbindlichkeit führt. Diese stimmt konzeptionell mit der in Abschn. 3.3.4.2 erwähnten temporären Differenz überein. Aufgrund der nach IAS 12.74 vorgeschriebenen Nettodarstellung von latenten Steuern ist die latente Steuerverbindlichkeit mit dem latenten Steuerguthaben aus der IFRS 2-Kalkulation zu verrechnen. Andernfalls resultiert eine unzulässige Bilanzverlängerung.

Da die handelsrechtliche und steuerliche Rückstellung aber an jedem Bilanzstichtag neu zu bewerten ist, handelt es sich nicht um einen definitiven Steuerabzug. Folglich wird sich auch die latente Steuerverbindlichkeit bis zum Zeitpunkt der Ausübung der Mitarbeiterbeteiligung verändern. Eine Reduktion der handelsrechtlichen Rückstellung führt üblicherweise zu laufendem Steueraufwand. Dieser wird im IFRS-Abschluss durch die Reduktion der latenten Steuerverbindlichkeit kompensiert, so dass netto ein IFRS-Steureffekt von Null resultiert.

5.2.2 Höhe des steuerlichen Abzugs

Die Höhe der handelsrechtlichen Rückstellung (und damit des steuerlichen Abzugs) hängt davon ab, wie die notwendigen Mitarbeiteraktien beschafft werden. Sofern beim Arbeitgeberunternehmen der Weg einer bedingten Kapitalerhöhung gewählt wird, resultiert kein steuerlich abzugsfähiger Aufwand. Folglich ist keine handelsrechtliche Rückstellung zu bilden. Gleichzeitig darf aber auch kein latentes Steuerguthaben aus der IFRS 2-Berechnung bilanziert werden, da nie ein Abzug in der Steuererklärung geltend gemacht werden kann. Mithin führt der IFRS 2-Personalaufwand zu einer permanenten Differenz, und das Tax Accounting für anteilsbasierte Vergütungen ist faktisch nicht notwendig. Falls auf bereits vorhandene eigene Aktien zurückgegriffen wird, ist laufend der künftige Abzug zu berechnen. Dieser entspricht der Differenz zwischen dem Gewinnsteuerwert der eigenen Aktien und dem tieferen Ausübungspreis.

Im vorliegenden Beispiel beläuft sich der steuerlich abzugsfähige Aufwand im 1. Jahr auf Fr. 100.– (Bildung der Rückstellung im statutarischen Abschluss) und der IFRS 2-Personalaufwand auf Fr. 33.–. Folglich ist im IFRS-Abschluss auf der temporären Differenz von Fr. 66.– eine latente Steuerverbindlichkeit zum Satz von 20 % zu passivieren (Fr. 13.30). Dies entspricht der latenten Steuerverbindlichkeit auf der Rückstellung von brutto Fr. 20.–, abzüglich einem latenten Steuerguthaben von Fr. 6.70 aus der IFRS 2-Steuerberechnung (Nettodarstellung nach IAS 12.74). Am Ende des 2. Jahres ist die latente Steuerverbindlichkeit auf der Differenz zwischen dem erhöhten handelsrechtlichen Rückstellungsbeitrag (Fr. 125.–) und dem kumulierten IFRS 2-Personalaufwand (Fr. 67.–) zu berechnen und beläuft sich beim Satz von 20 % auf Fr. 11.60.

Am Ende des 3. Jahres kann im IFRS-Abschluss die gesamte latente Steuerverbindlichkeit aufgelöst werden. Gleichzeitig darf auch kein latentes Steuerguthaben bilanziert werden, da der laufende Steuerabzug über die handelsrechtliche Rückstellungsbildung bereits «konsumiert» wurde. Die Reduktion der handelsrechtlichen Rückstellung um Fr. 65.– führt zu einer laufenden Steuerzahlung von Fr. 13.–. Die restliche handelsrechtliche Rückstellung wird am Ende des 4. Jahres bei Ausübung für den Erwerb der notwendigen Mitarbeiteraktien gebraucht.

5.2.3 Steureffekt im Eigenkapital

Sofern die im handelsrechtlichen Abschluss gebildete Rückstellung über dem gesamten IFRS 2-Personalaufwand liegt, muss nach IFRS der überschüssende Teil der laufenden und latenten Steuereffekte im Eigenkapital verbucht werden.

Per Ende des 1. Jahres entspricht die handelsrechtliche Rückstellung genau dem über die Vesting-Periode abzugrenzenden Personalaufwand. Folglich sind die gesamte latente Steuerverbindlichkeit und der laufende Steuervorteil in der IFRS-Erfolgsrechnung zu erfassen (latenter Steueraufwand von Fr. 13.30 und laufender Steuerertrag von Fr. 20.–). Netto resultiert im IFRS-Abschluss ein Steuerertrag von Fr. 6.70 und entspricht damit genau 20 % des IFRS 2-Personalaufwandes von Fr. 33.30.

Im 2. Jahr ist zu berücksichtigen, dass Fr. 25.– der gesamten handelsrechtlichen Rückstellung von Fr. 125.– auf eine Excess Tax Deduction entfallen. Folglich sind der laufende Steuervorteil von Fr. 5.– sowie eine latente Steuerverbindlichkeit von ebenfalls Fr. 5.– im IFRS-Eigenkapital zu erfassen. Das latente Steuerpassivum reduziert sich von Fr. 13.30 auf Fr. 11.70, wobei der latente Steuerertrag aufgrund der erwähnten Eigenkapitalbuchung Fr. 6.60 beträgt. Der gesamte IFRS-Steuerertrag beträgt wiederum Fr. 6.60 und entspricht damit 20 % des IFRS 2-Personalaufwandes von Fr. 33.30.

Im 3. Jahr kann die handelsrechtliche Rückstellung auf Fr. 60.– reduziert werden. Vom gesamten laufenden Steueraufwand von Fr. 13.– sind nach IAS 12.61A (b) Fr. 5.– direkt im IFRS-Eigenkapital und Fr. 8.– in der IFRS-Erfolgsrechnung zu erfassen. Bei den latenten Steuern ist ein Ertrag von Fr. 5.– ebenfalls direkt ins IFRS-Eigenkapital zu buchen. Die restlichen Fr. 6.70 reduzieren den latenten Steueraufwand. Netto resultiert ein IFRS-Steueraufwand von Fr. 1.30. Die Differenz zum erwarteten Steuervorteil von Fr. 6.70 beträgt Fr. 8.– und entspricht damit genau 20 % der Differenz in Höhe von Fr. 40.– zwischen dem kumulierten Personalaufwand (Fr. 100.–) und dem steuerlich wirksamen Abzug (Fr. 60.–). Die Fr. 8.– haben ihre Ursache vollständig in der Nicht-Ab-

zugsfähigkeit eines Teils des IFRS 2-Personalaufwandes aufgrund einer nachteiligen Aktienkursentwicklung.

Eine weit kompliziertere Berechnung ist notwendig, falls in einer Konzernstruktur mehrere unterschiedliche Gesellschaften als separate Steuersubjekte zu berücksichtigen sind. Komplexitätssteigernd wirkt zudem eine mögliche Abweichung zwischen innerem Wert der Mitarbeiterbeteiligung und steuerlichem Abzug. Dies ist dann möglich, wenn eine Gesellschaft, bzw. die Konzernmutter, bereits bei Grant über eigene Aktien für die Abgabe an die Mitarbeiter verfügt und zusätzliche Konzernverrechnungen mit zu berücksichtigen sind.

6 Zusammenfassung

Sowohl US GAAP als auch IFRS gehen in den massgebenden Rechnungslegungsstandards davon aus, dass ein Unternehmen aus der Gewährung von Mitarbeiterbeteiligungen einen steuerlichen Vorteil realisiert. Dieser resultiert, abhängig vom lokalen Steuerrecht, üblicherweise bei Ausübung der Mitarbeiterbeteiligung durch den Arbeitnehmer. Aufgrund der zeitlichen Differenz zwischen dem IFRS 2-Personalaufwand und dem Steuerabzug entsteht eine steuerlich abzugsfähige temporäre Differenz, die zu einem latenten Steuerguthaben führt. Je nach Situation kann dessen Berechnung mit diversen Schwierigkeiten verbunden sein.

Während IFRS nahezu konsequent einem Fair Value-Grundsatz folgt, führen die Bestimmungen von US GAAP in fast allen Fällen zu latenten Steuerbeständen aus anteilsbasierten Vergütungen, die objektiv zu hoch oder zu tief sind. Aus diesem Grund ist es für einen Bilanzleser notwendig, die entsprechenden Bilanzierungsvorgaben zu kennen, um mögliche Abweichungen zu erkennen. Demgegenüber hat US GAAP den Vorteil, dass die Steuerberechnungen in vielen Fällen einfacher sind, da der innere Wert von Mitarbeiterbeteiligungen bis zur Ausübung unmassgebend ist. Weiter hat US GAAP den Vorzug, dass Steuereffekte aus anteilsbasierten Vergütungen zu einer geringeren Volatilität des Steuersatzes führen sollten, da insbesondere «Shortfalls» häufig erfolgsneutral im Eigenkapital aufgefangen werden können.

Die Komplexität der notwendigen Berechnungen hängt auch bei anteilsbasierten Vergütungen von den massgebenden Steuergesetzen der involvierten Staaten ab. Sofern die Vergütungen per se zu keinem Steuerabzug führen, erübrigen sich allfällige Kalkulationen. Schwierige Berechnungen sind regelmässig in Konzernstrukturen notwendig, falls die Kosten für Mitarbeiterbeteiligungen an die entsprechenden Arbeitgebergesellschaften weiterverrechnet werden.

In der Schweiz hängen die Steuerfolgen primär davon ab, wie die notwendigen Mitarbeiteraktien bereitgestellt werden. Sofern der Weg über eine Kapitalerhöhung gewählt wird, fehlt häufig der handelsrechtlich massgebende Aufwand, der für einen Steuerabzug notwendig ist. Über geeignete Strukturierungsvarianten kann aber auch bei einer Kapitalerhöhung ein Steuerabzug herbeigeführt werden. Komplexitätssteigernd wirkt in der Schweiz die Tatsache, dass der Steuerabzug zeitlich häufig vor der Verbuchung des Personalaufwands nach IFRS oder US GAAP resultiert. Aus diesem Grund können die Vorgaben der entsprechenden Rechnungslegungsstandards und die Beispiele in den verschiedenen Praxishandbüchern nicht direkt für Schweizer Verhältnisse übernommen werden.

Literatur

- APOSTOLOU NICHOLAS G./CRUMBLY LARRY D., Accounting for Stock Options. Update on the Continuing Conflict, The CPA Journal, August 2005 Issue, www.nysscpa.org/printversions/cpaj/2005/805/p30.htm
- BERTSCHINGER PETER/SCHWARZ CHRISTOPH/HALLAUER PHILIPP/WALLIMANN REGULA, Optionen und Aktien für Mitarbeiter und Lieferanten – share-based payment. Fragen der Verbuchung und Rechnungslegung, ST 2001, 1085
- BERTSCHINGER PETER/SEIBOLD-MEIER ROSMARIE, IFRS. Strukturierte Übersicht mit Fallbeispielen, Zürich 2009
- BURKHARDT HENRIETTE, Bilanzansatz und Bewertung latenter Steuern nach IFRS und US GAAP: Unterschiede, Gemeinsamkeiten, Perspektiven, Diss. Augsburg 2008
- DELOITTE, IASPlus zu IFRS 2 – Anteilsbasierte Vergütung, <http://www.iasplus.com/de/standards/standard39/#SFAS123>
- DICK WOLFGANG/MISSONIER-PIERA FRANCK, Financial Reporting under IFRS: A Topic Based Approach, Chichester 2010
- ECKERT RALF, Bilanzierung von Gewinnsteuern nach IFRS. Einführung und Analyse mit Fokus auf die Bilanzierung von latenten Steuerguthaben aus steuerlichen Verlustvorträgen, FStR 2009, 196
- E&Y, ERNST & YOUNG (Hrsg.), International GAAP® 2013, London 2013
- E&Y, ERNST & YOUNG LLP, Financial reporting developments – Income Taxes (Revised October 2011)

- Financial reporting developments – Share-based payment (Revised October 2011)
 - HILDEBRANDT MICHAEL W., Switzerland, in: International Fiscal Association, Cahiers de droit fiscal international, Volume LXXXVb: International tax aspects of deferred remuneration, The Hague/London/Boston 2000, 745
 - HWP, Kommission für Wirtschaftsprüfung der Treuhänderkammer (Hrsg.), Schweizer Handbuch der Wirtschaftsprüfung (HWP) – Bd. 1, 2. A., Zürich 2009
 - KPMG, KPMG (Hrsg.), Insights into IFRS: KPMG's Practical Guide to International Financial Reporting Standards 2011/12, London 2012
 - KPMG, KPMG LLP, Accounting for Income Taxes: An Analysis of FASB Statement 109 (ASC Topic 740), 2nd ed., September 2007
 - KRÖNER MICHAEL/BENZEL UTE, in: Wolfgang Kessler/Michael Kröner/Stefan Köhler (Hrsg.), Konzernsteuerrecht National – International, 2. A., München 2008
 - MEYER MARCO/LOITZ RÜDIGER/LINDER ROBERT/ZERWAS PETER, Latente Steuern. Bewertung, Bilanzierung, Beratung, 2. A., Wiesbaden 2010
 - OHLUND ERIC/GWERDER RUTH, Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf aktienbasierte Vergütungen. Behandlungen nach IFRS 2, ST 2009, 830
 - OECD, Organisation For Economic Co-Operation and Development (OECD), Employee Stock Option Plans: Impact on Transfer Pricing, www.oecd.org/dataoecd/35/37/33700408.pdf
 - Cross-border Income Tax Issues Arising from Employee Stock Option Plans, <http://www.oecd.org/dataoecd/39/51/2069892.pdf>
 - The Taxation of Employee Stock Options, OECD Publishing 2006
 - PETER NATALIE, US-amerikanische Mitarbeiterbeteiligungspläne im Einkommens- und Vermögenssteuerrecht der Schweiz. Restricted Stock – Stock Options – Stock Purchase Plans – Stock Appreciation Rights – Phantom Stock, Diss. Zürich, Entlebuch 2001
 - PETERSEN KARL/BANSBACH FLORIAN/DORNBACH EIKE/KLS, Accounting & Valuation GmbH, IFRS-Praxishandbuch. Ein Leitfaden für die Rechnungslegung mit Fallbeispielen, 6. A., München 2011
 - PWC, PRICEWATERHOUSECOOPERS LLP, IFRS adoption by country, 2011, http://www.pwc.com/en_US/us/issues/ifrs-reporting/assets/ifrs_country_adoption.pdf
 - PWC, PRICEWATERHOUSECOOPERS LLP (Hrsg.), Manual of Accounting: IFRS 2012, Haywards Heath (UK) 2011
 - PWC, PRICEWATERHOUSECOOPERS LLP – National Professional Services Group (Hrsg.), Guide to Accounting for Income Taxes 2012
 - RISI ANDREAS, Mitarbeiteroptionen und -aktien. Bewertung – Rechnungslegung – Besteuerung, Diss. Zürich 1999
 - RISI ANDREAS/NIEDERBACHER-PUCHEGGER INGRID, Mitarbeiteroptionen und Verrechnungspreis-Aspekte von Optionsprogrammen. Neue OECD-Berichte zum grenzüberschreitenden Verhältnis, FStR 2005, 4
 - RISI ANDREAS/SCHMID REMO, Mitarbeiterbeteiligungen – Steuerliche Abzugsfähigkeit bei bedingtem Kapital. Entgegnungen zum Artikel von Widler/Anliker im ST 06/8, ST 2006, 603
 - STERCHI MICHAEL/LOCHER RENÉ, Mitarbeiteroptionen im Lichte der Aktienkursschwankungen. Steuerliche Schranken für Repricing, ST 2001, 1067
 - STOCKER RAOUL/STUDER CHRISTOPH, Bestimmung von Verrechnungspreisen. Ausgewählte Aspekte der schweizerischen Praxis, ST 2009, 386
 - VATER HENDRIK J., Stock Options: Bewertung, steuerrechtliche Aspekte und Rechnungslegung sowie Alternativen, Diss. St.Gallen, Bamberg 2004
 - Steuerliche Konsequenzen der Ausgabe von Mitarbeiteroptionen auf Unternehmensebene – Eine internationale Analyse unter Einbezug des Schweizer, des deutschen und des US-amerikanischen Steuerrechts, in: Michael Beusch/ISIS (Hrsg.), Steuerrecht 2006. Best of zsis, Zürich u. a. 2006, 87
 - WIDLER ANTON/ANLIKER ALEXANDER, Beschaffung eigener Aktien für Mitarbeiterbeteiligungspläne. Steuerliche Abzugsfähigkeit der Beschaffungskosten, ST 2006, 542
 - Mitarbeiterbeteiligungen mittels bedingtem Kapital. Duplik auf den Artikel Risi/Schmid, ST 2006, 900
- ### Gesetze
- DBG, BG über die direkte Bundessteuer (vom 14.12.1990), SR 642.11
 - IRC, The Internal Revenue Code of 1986, enacted on October 22, 1986
 - OR, BG betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) (vom 30.3.1911), SR 220

StHG, BG über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden (vom 14.12.1990), SR 642.14

VStG, BG über die Verrechnungssteuer (vom 13.10.1965), SR 642.21

Praxisanweisungen

KS Nr. 5, KS Nr. 5 der ESTV – Unternehmenssteuerreform 1997 – Neuregelung des Erwerbs eigener Beteiligungsrechte (vom 19.8.1999)

KS Trustbesteuerung, KS Nr. 30 der SSK – Besteuerung von Trusts (vom 22.8.2007), zugleich KS Nr. 20 der ESTV – Besteuerung von Trusts (vom 22.8.2007)

Rechnungslegungsstandards

ACCOUNTING PRINCIPLES BOARD (APB), APB Opinion No. 25: Accounting for Stock Issued to Employees

FINANCIAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (FASB), Statement of Financial Accounting Standards No. 109: Accounting for Income Taxes (Originaltext vom Februar 1992)

– Statement of Financial Accounting Standards No. 123: Accounting for Stock-Based Compensation (Originaltext vom Oktober 1995)

FINANCIAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (FASB), Statement of Financial Accounting Standards No. 123: Accounting for Stock-Based Compensation (revised 2004) (Text vom Dezember 2004)

– ASC 718: Compensation – Stock Compensation
– ASC 740: Income Taxes

INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (IASB), IAS 12: Income Taxes

– IAS 19: Employee Benefits
– IAS 37: Provisions, Contingent Liabilities and Contingent Assets
– IFRS 2: Share-based Payment inkl. Basis for Conclusions sowie Implementation Guidance

– IFRIC Update März 2011, <http://media.ifrs.org/IFRICUpdateMar11.pdf>

INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS BOARD (IASB), Exposure Draft – ED 2 Share-based Payment, November 2002

– Basis for Conclusions on Exposure Draft – ED 2 Share-based Payment, November 2002

– Draft Implementation Guidance on Exposure Draft – ED 2 Share-based Payment, November 2002

– IASB Update May 2003, www.ifrs.org/NR/rdonlyres/7BC55784-5FB5-4B29-BC94-222E576B10A5/0/may03.pdf

– IASB Update June 2003, www.ifrs.org/NR/rdonlyres/C133F799-E2CD-4AC8-ADB6-038B9BA58BD9/0/jun03.pdf

– IASB Update July 2003, www.ifrs.org/NR/rdonlyres/C343C5B3-A4C2-4F60-A2F0-34CAB277151F/0/jul03.pdf

– IASB Update September 2003, www.ifrs.org/NR/rdonlyres/4A6430BE-8B83-489C-9976-996FB4E-5A9E4/0/sep03.pdf

– IASB Update October 2003, www.ifrs.org/NR/rdonlyres/6CAEE9E5-8166-4003-8296-A6C73C6DC30F/0/oct03.pdf

– IASB Update November 2003, www.ifrs.org/NR/rdonlyres/1A4F36F2-EBE1-4887-9867-4280EEB2E23F/0/nov03.pdf

– IASB Update December 2003, www.ifrs.org/NR/rdonlyres/A5C88527-8467-41D6-B825-9B1249089458/0/dec03.pdf

– IASB Update September 2004, www.ifrs.org/NR/rdonlyres/4E43ADA3-EFFF-4A6B-BFF9-D8849C19BDF6/0/sep04.pdf

INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARDS COMMITTEE (IASC), G4+1 Position Paper: Accounting for Share-based Payment, www.standardsetter.de/drsc/docs/G4plus1_sharebasedpayment.pdf

Materialienverzeichnis

INTERNATIONAL FINANCIAL REPORTING INTERPRETATIONS COMMITTEE (IFRIC), IFRIC Update September 2010, www.ifrs.org/NR/rdonlyres/0DCF3D11-0231-409C-AAC3-09BBCFA1C93A/0/IFRICUpdateSEPT10.pdf

– IFRIC Update November 2010, <http://media.iasb.org/IFRICUpdateNov10.pdf>