

## Phantom Stocks – die schnelle und unkomplizierte Mitarbeiterbeteiligungslösung für Start-ups

### **Management Summary**

*Mit einem Phantom Stock Programm schafft das Start-up die Möglichkeit, ausgewählte Mitarbeiter virtuell am Aktienkapital zu beteiligen. Diese partizipieren damit an der Entwicklung des Unternehmenswertes. Gegenüber der Mitarbeiterbeteiligung mittels Aktien haben Phantom Stocks aus Sicht des Unternehmens den Vorteil, dass der Mitarbeiter keine Informations- und Mitwirkungsrechte erhält. Er wird lediglich wirtschaftlich am Unternehmenserfolg beteiligt. Zudem ist ein Phantom Stock Programm im Gegensatz zu einem Aktienbeteiligungsprogramm vergleichsweise schnell und unkompliziert aufgesetzt.*

### **Einleitung**

Im Silicon Valley sind sie längst fester Bestandteil der Unternehmenskultur: Beteiligungspläne für Mitarbeiter. In Europa und insbesondere auch in der Schweiz ist man zurückhaltender, was «employee stock option plans» (ESOPs) angeht. Dabei ist die Beteiligung der Mitarbeiter aus Sicht der Gründer und Investoren eines Start-ups von entscheidender Bedeutung. Damit können Mitarbeiter langfristig ans Unternehmen gebunden werden. Vergleichsweise geringer Lohn und lange Arbeitszeiten können damit ausgeglichen werden und der Mitarbeiter lernt wie ein Eigentümer unternehmerisch zu denken. Die Mitarbeiterbeteiligung stellt einen entscheidenden Erfolgsfaktor innerhalb des Start-ups dar.



**Matthias Hüberli, M.A. HSG**  
Rechtsanwalt und Notar  
mh@hueberli.com

Gängigste Variante der Mitarbeiterbeteiligung in der Schweiz ist die direkte Beteiligung des Mitarbeiters am Kapital, d.h. der Mitarbeiter erhält Aktien der Gesellschaft. Die Bereitstellung dieser Aktien führt jedoch in der Regel zu Problemen. Die vom Gesetzgeber u.a. hierfür vorgesehene (bedingte)<sup>1</sup> Kapitalerhöhung ist für Start-ups mit überschaubaren Strukturen in der Regel aufwändig und kostspielig. Zudem erhält der Mitarbeiter mit den Aktien auch sämtliche damit verbundenen Aktionärsrechte. Er erhält u.a. ein Auskunfts- und Einsichtsrecht in die Geschäftsbücher sowie ein Stimmrecht an der Generalversammlung. In der Regel möchten Start-ups die Aktionärsrechte der Mitarbeiter im Wesentlichen aber auf den Liquidationserlös beschränken und lediglich Investoren und Gründer mit allen üblichen Aktionärsrechten ausstatten. Genau dies ist mit den aus dem US-amerikanischen Raum bekannten Phantom Stocks möglich.

## Was sind Phantom Stocks?

Phantom Stocks sind fiktive bzw. virtuelle Beteiligungsrechte für Mitarbeiter. Dabei erhält der Mitarbeiter keine Aktien der Gesellschaft, sondern wird vertraglich so gestellt, wie wenn er Aktien der Gesellschaft halten würde. Der Mitarbeiter wird somit nicht direkt am Aktienkapital der Gesellschaft beteiligt. Er erhält keine Aktionärsstellung. Er bekommt hingegen eine vertraglich geregelte Erfolgsbeteiligung. Der Mitarbeiter erhält zu einem festgelegten Zeitpunkt eine Prämie in Abhängigkeit des Verkehrswertes der „normalen“ Aktien ausbezahlt. So kann im Phantom Stock Programm beispielsweise vereinbart werden, dass dem Mitarbeiter bei einem Verkauf der Mehrheit sämtlicher Aktien der Gesellschaft (=Exit) eine Erfolgsprämie zusteht:

Beispiel: Die Gesellschaft teilt dem Mitarbeiter X bei seiner Einstellung 2'000 Phantom Stocks zu. Im Phantom Stock Programm ist geregelt, dass der Mitarbeiter bei einem Exit eine Prämie erhält. Die Prämie je Phantom Stock entspricht dem Exit-Erlös der Stammaktien. Wenn also die Gesellschaft zu einem späteren Zeitpunkt einen Exit durchführt und die

---

<sup>1</sup> Möglich ist auch die Schaffung von Mitarbeiteraktien über eine ordentliche oder genehmigte Kapitalerhöhung sowie die Bildung eines Aktien-Pools z.B. aus dem Rückkauf eigener Aktien.

Stammaktien zu CHF 100.- pro Stück verkauft, erhält der Mitarbeiter eine Prämie von CHF 200'000.- (2'000 x CHF 100.-) ausbezahlt.

Der „Kurs“ der Phantom Stocks orientiert sich damit am Marktwert<sup>2</sup> der Aktien.<sup>3</sup> Der Mitarbeiter partizipiert 1:1 an der Entwicklung des Unternehmenswertes.

## Vor- und Nachteile von Phantom Stocks

Die Vorteile eines Phantom Stock Programmes liegen auf der Hand:

- Schnelle und unkomplizierte Implementierung: Mit Erlass eines Phantom Stock Programms kann das Start-up schnell und einfach ein Mitarbeiterbeteiligungsprogramm implementieren. Anders als bei einer Kapitalerhöhung sind keine Beurkundung und kein Handelsregistereintrag notwendig. Ein Generalversammlungsbeschluss ist i.d.R. ebenfalls nicht notwendig.
- Keine Aktionärsrechte: Der Mitarbeiter erhält mit den Phantom Stocks lediglich eine wirtschaftliche Beteiligung an der Entwicklung des Unternehmenswertes. Anders als bei Aktien erhält er jedoch keinerlei Einsichtsrechte in die Geschäftsbücher. Er bekommt auch keine Mitwirkungsrechte (Stimmrecht, Traktandierungsrecht etc.) und kann keine Aktionärsklage gegen die Gesellschaft einreichen.
- Die Aktionärsstruktur bleibt unverändert. Das Stimmrecht der Aktionäre wird nicht verwässert.
- Phantom Stocks sind zwar voll steuerpflichtig, jedoch erst bei deren Auszahlung (z.B. im Exit-Fall). Da die Steuerschuld erst bei Auszahlung entsteht, ist keine zwischenzeit-

---

<sup>2</sup> Der Marktwert ist im Exit-Fall durch den Verkaufserlös je Aktie bestimmt, im Falle zwischenzeitlicher Kapitalerhöhungen durch den/die Ausgabepreis(e) der jeweiligen Finanzierungsrunde.

<sup>3</sup> Christof Helbling, Mitarbeiteraktien und Mitarbeiteroptionen in der Schweiz, 2. A., Zürich, 2003, S. 27.

liche Unternehmensbewertung erforderlich. Auf ein aufwändiges Tax-Ruling<sup>4</sup> kann ebenfalls verzichtet werden.

Der Nachteil eines Phantom Stock Programmes liegt in der Besteuerung, da der Mitarbeiter keinen steuerfreien Kapitalgewinn realisieren kann.<sup>5</sup> Dafür entsteht aber die Steuerpflicht erst bei der Realisierung. Weiter kann – je nach Ausgestaltung des Phantom Stock Programmes – eine Pflicht zur Bildung von Rückstellungen in Höhe der zu erwartenden Verpflichtungen resultieren.<sup>6</sup>

## **Eckpfeiler eines Phantom Stock Programms**

Bei der konkreten Ausgestaltung des Phantom Stock Programms gilt grundsätzlich Vertragsfreiheit. Demzufolge ist das Start-up frei in der Bestimmung der einzelnen Parameter des Programms. Folgende Punkte bedürfen einer Regelung:

- Ausgabebedingungen: Wer darf Phantom Stocks zu welchen Konditionen an welche Mitarbeiter zuteilen?
- Welche Rechte verleihen die Phantom Stocks? Bei Start-ups steht in der Regel der Liquidationserlös, also der Veräusserungsgewinn im Falle eines Exits im Vordergrund. Daneben können aber auch weitere vermögensrechtliche Vorteile, z.B. eine Dividende, vereinbart werden.
- Vesting: Sinnvoll ist in der Regel eine zeitliche Staffelung der Zuteilung in Abhängigkeit von den geleisteten Dienstjahren.
- Handelbarkeit der Phantom Stocks: Darf der Mitarbeiter seine Phantom Stock Anteile an andere Mitarbeiter oder Dritte veräussern?

---

<sup>4</sup> In der Regel in jedem Wohnsitzkanton der involvierten Mitarbeiter notwendig.

<sup>5</sup> Vgl. zur Besteuerung gleich nachfolgend.

<sup>6</sup> Ggf. reicht auch die blosse Nennung im Anhang zur Jahresrechnung.

- Regelung bei Kursverlust: Eine Regelung, wonach der Mitarbeiter bei einem Kursrückgang für den negativen Saldo einzustehen hat, ist nur bedingt zulässig.

## Steuerliche Behandlung von Phantom Stocks

Steuerlich werden Phantom Stocks von der Eidgenössischen Steuerverwaltung als „unechte Mitarbeiterbeteiligungen“<sup>7</sup> qualifiziert.<sup>8</sup> Weil diese dem Mitarbeiter regelmässig keine weiteren Rechte wie Stimm- und Dividendenrechte einräumen, gelten die unechten Mitarbeiterbeteiligungen bis zu ihrer Realisation steuerlich als blosse Anwartschaften.<sup>9</sup> Geldwerte Vorteile aus der Einräumung von unechten Mitarbeiterbeteiligungen sind somit erst im Zeitpunkt ihres Zuflusses steuerbar.<sup>10</sup> Als Erwerbseinkommen unterliegt der gesamte geldwerte Vorteil der Einkommenssteuer, d.h. aus unechten Mitarbeiterbeteiligungen kann für den Mitarbeiter kein steuerfreier privater Kapitalgewinn resultieren.<sup>11</sup>

## Ausblick

Phantom Stocks sind die schnelle und unkomplizierte Lösung für alle Start-ups, um die Mitarbeiter am Unternehmenserfolg partizipieren zu lassen. Auf einfache und kostengünstige Weise kann ein starker wirtschaftlicher Anreiz geschaffen werden. Phantom Stocks können aber auch über die Start-up-Phase hinaus – je nach Unternehmensstruktur – eine sinnvolle Mitarbeiterbeteiligungsmöglichkeit sein. Der administrative Aufwand ist im Vergleich zu anderen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen deutlich geringer.

---

<sup>7</sup> Darunter werden u.a. auch „Stock Appreciation Rights“ gezählt, bei welchen der Mitarbeiter Anspruch auf eine Vergütung in Höhe der Differenz zwischen dem festgelegten Ausübungspreis der virtuellen Optionsrechte und dem effektiven Verkehrswert der Aktien am Ende der vereinbarten Laufzeit hat (vgl. hierzu Dominique Portmann, Mitarbeiterbeteiligung, Diss., St.Gallen, 2005, N 51).

<sup>8</sup> Vgl. zur Thematik das Kreisschreiben Nr. 37 der ESTV, Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen.

<sup>9</sup> Kreisschreiben Nr. 37 der ESTV, S. 5.

<sup>10</sup> Art. 17c DBG.

<sup>11</sup> Kreisschreiben Nr. 37 der ESTV, S. 11.

# Hueberli—Lawyers

Haben wir Ihr Interesse geweckt oder haben Sie Fragen zum Thema Mitarbeiterbeteiligung?  
Gerne dürfen Sie uns unverbindlich kontaktieren.

## Hueberli—Lawyers

**Matthias Hüberli, M.A. HSG**

Rechtsanwalt und Notar

[mh@hueberli.com](mailto:mh@hueberli.com)

**Hueberli Lawyers AG**

Wattwil – Rapperswil – Zürich

+41 71 988 30 00 – [www.hueberli.com](http://www.hueberli.com)