



VIRTUAL SHARES: Die attraktive steuerliche Behandlung in Deutschland ist auf Frankreich nur bedingt anwendbar und kann erhebliche finanzielle Konsequenzen haben – unsere Erklärung

Virtual Options werden häufig von deutschen KMU oder Start-Ups genutzt, entweder um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, denen sie keine großen Boni versprechen können, oder im Rahmen einer „Build-to-Sell“-Politik.

Dieses Instrument ermöglicht es Unternehmen, ihre Arbeitnehmer langfristig an ihrer Entwicklung und ihren Ergebnissen zu beteiligen und gleichzeitig von wichtigen sozialen und steuerlichen Vorteilen zu profitieren. Das Unternehmen kann nämlich je nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit und Leistung seiner Mitarbeiter mehrere Phasen für den Kauf von Virtual Options vorsehen. Auszahlungen aufgrund von virtuellen Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen können in Deutschland unter bestimmten Voraussetzungen einer steuertarifären Begünstigung (der sogenannten „Fünftelregelung“) unterliegen und -sofern die Beitragsbemessungsgrenzen überschritten sind- auch ohne Abzug von Sozialversicherungsbeträgen an die Arbeitnehmer erfolgen.

Trotz seiner Attraktivität ist bei der Einführung dieses Systems für in Frankreich ansässige Arbeitnehmer Wachsamkeit geboten, um nicht gegen französisches Arbeitsrecht zu verstoßen und die Sozialversicherungs- und Steuersysteme angemessen zu berücksichtigen.

VIRTUAL OPTIONS AUS DER WARTE DES SOZIALRECHTS

Ein Erwerb, der nichts mit der Vergütung des Arbeitnehmers zu tun hat

Angesichts ihrer unterschiedlichen Ziele und Rechtsnatur dürfen die Options nicht mit der Vergütung der Arbeitnehmer gleichgesetzt werden.

Options sind Verträge, deren Eigentümer einen Basiswert zu einem festgelegten Preis für einen bestimmten Zeitraum oder bis zu einem bestimmten Termin kaufen oder verkaufen können.

Die Vergütung des Arbeitnehmers ist hingegen die finanzielle und individuelle Gegenleistung für die von ihm geleistete Arbeit und wird zwischen den Parteien festgelegt und vereinbart.

Da die Vergütung ein wesentliches Element des Arbeitsvertrags ist, muss der Arbeitnehmer sie bei der Unterzeichnung seines Vertrags kennen, und diese kann ohne seine Einwilligung nicht geändert werden.

Deshalb kann in einem Plan für Virtual Options nicht rechtsgültig vorgesehen werden, dass im Gegenzug für den Erwerb von Options beispielsweise das Gehalt gesenkt wird.

Der Erwerb erfolgt im Allgemeinen zu einem Vorzugspreis oder kostenlos, ohne Auswirkung auf die Bruttovergütung des Arbeitnehmers.

Gleichbehandlung der Arbeitnehmer

Die Bedingungen der Gewährung von Virtual Options dürfen nicht zu einer Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer führen.

Es müssen objektive Kriterien wie Betriebszugehörigkeit oder Status festgelegt werden, anhand derer die Gruppe(n) der Arbeitnehmer definiert werden kann/können, die Options erwerben können, ohne dass zwischen den Begünstigten und den anderen eine Diskriminierung entsteht.

Das Unternehmen muss bei der Festlegung dieser Kriterien wachsam sein, insbesondere, wenn es beschließt, die Leistung der Mitarbeiter zu berücksichtigen, damit Options nicht als verkappter Bonus gelten, der gegebenenfalls die Leistung einzelner Mitarbeiter belohnt.

VIRTUAL OPTIONS AUS DER WARTE DER SOZIALABGABEN UND DES STEUERRECHTS

Sowohl die betriebliche als auch die steuerliche Behandlung des Kaufs von Wertpapieren im Unternehmen durch Arbeitnehmer sind in Frankreich streng geregelt.

Entweder fällt der Vorteil in den Anwendungsbereich von Stock-Options, kostenlosen Aktienzuteilungen oder auch von BSPCE („*Bons de Souscription des Parts de créateurs d'Entreprises*“) gemäß Definition im französischen Handelsgesetzbuch. In diesem Fall gilt hierfür eine Vorteilsbehandlung bei Sozialabgaben und Steuern,

Oder wenn er nicht unter eine entsprechende Regelung fällt, wird der dem Arbeitnehmer gewährte Vorteil ab dem ersten Euro als Gehalt gewertet und unterliegt den **Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen** sowie der Einkommensteuer.

Darüber hinaus hat der Staatsrat, das höchste französische Gericht für Steuerfragen, am 13. Juli 2021 eine interessante Entscheidung getroffen, wonach eine Veräußerung von Anteilen des Unternehmens wie Gehalt versteuert werden muss, wenn ein Zusammenhang zwischen ihrem Verkauf und der Ausübung von Aufgaben als Arbeitnehmer oder Unternehmensleiter durch den Begünstigten besteht.

Der öffentliche Berichterstatter benennt mehrere Indikatoren, die den Zusammenhang zwischen dem Verkauf der Anteile und der Eigenschaft als Arbeitnehmer oder Unternehmensleiter belegen, wie beispielsweise die Tatsache, dass

- die fraglichen Anteile „bis zum Ende des LBO (Leveraged-buy-out) unverkäuflich“ sind, „ohne Handlungsspielraum des Unternehmensleiters“,
- es eine „Möglichkeit gibt, nachrangige Optionen abzutreten und auszuüben, wenn ein Ereignis eintritt, das einen Wandel der Gesamtheit der Anteile umfasst, die das Kapital der Gesellschaft bilden“,

- sie die „Nutzung eines reinen Bonussystems ermöglichen, in dem bis zum Schluss und damit bis zum Verkauf der Arbeitgeber und die wichtigsten Aktionäre verantwortlich zeichnen“ oder
- „der einzig mögliche Ausstieg für den Unternehmensleiter die Teilung des Buchgewinns ist, ohne Abwicklungsmöglichkeit vor dem Weiterverkauf des Unternehmens“.

Das bedeutet, dass der Veräußerungsgewinn immer dann als Gehalt gewertet werden kann, wenn Aktionäre und Arbeitnehmer ihre Anteile erst abtreten können, wenn die Investoren ihre Anteile abtreten.

Der Spitzensatz bei der Einkommensteuer beträgt 45%, während der Steuersatz für Buchgewinne aus Wertpapieren bei 12,8% liegt.

Die Beteiligung französischer Arbeitnehmer am Virtual-Shares-Plan eines deutschen Unternehmens muss daher sorgfältig geprüft werden. Besondere Aufmerksamkeit verdient dabei das Risiko für den Arbeitgeber, hohe Sozialversicherungsbeiträge auf die dem Arbeitnehmer gewährten Vorteile entrichten zu müssen, während der Arbeitnehmer zum Höchstsatz besteuert wird.

Das Team von Grant Thornton Société d'Avocats steht zu Ihrer Verfügung, um die Virtual Shares-Pläne zu überprüfen, die für Ihre französischen Mitarbeiter eingerichtet wurden oder werden.

Kontakt



Anne Frede

Partnerin

E-Mail: AFrede@avocats-gt.com

Tel.: +33 1 41 16 27 27



Stéphanie Petit

Anwältin

E-Mail: SPetit@avocats-gt.com

Tel.: +33 1 41 16 27 46



Stephanie Saur

Partnerin

E-Mail: stephanie.saur@wkg.com

Tel.: +49 211 9524 8592



Marco Schader

Partner

E-Mail: marco.schader@wkg.com

Tel.: +49 69 90 55 98 659



Grant Thornton Société d'Avocats

29, rue du Pont

92200 – Neuilly-sur-Seine, France

www.avocats-gt.com



Warth & Klein Grant Thornton AG

Johannastraße 39

40476 Düsseldorf

www.wkg.com



About Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats supports its clients in all their strategic operations, whether in national or international context through multidisciplinary expertise in all areas of business law. The firm offers national and international customers all required services for the legal, tax and business management of companies.

NOTE: This memorandum is of a general nature and no decisions should be taken without further advice. Grant Thornton Société d'Avocats shall not accept any legal liability relating to the consequences of any decision or any action taken as a result of the information above. You are encouraged to seek professional advice. We would be happy to discuss the application of any of these changes to your situation.

© 2021 Grant Thornton Société d'Avocats, All rights reserved. Grant Thornton Société d'Avocats is a law firm related to Grant Thornton in France, which SAS Grant Thornton is a member firm of Grant Thornton International Ltd (GTIL). "Grant Thornton" is the brand under which the member firms of Grant Thornton provide Audit, Tax and Advisory services to their clients and / or designates, depending on the context, one or more member firms. GTIL and the member firms do not constitute a global partnership. GTIL and each of the member firms are independent legal entities. Professional services are provided by member firms. GTIL does not provide any service to customers. GTIL and its member firms are not agents. There is no obligation between them.

