TREUHAND | SUISSE

DEZEMBER 2021

UP | DATE

Aktuell, praxisnah, vorausschauend

Honold
richtig vertraut.

Honold Treuhand AG
Sempacherstrasse 15
CH-8032 Zürich
+41 44 421 33 33
www.honold.com

REVIDIERTES AKTIENRECHT

WAS SIE ALS VERWALTUNGSRAT WISSEN MÜSSEN

Ein Mandat als VR-Mitglied oder VR-Präsident ist mit viel Verantwortung verbunden. Wir fassen zusammen, was sich durch das revidierte Aktienrecht ändert, das voraussichtlich 2023 in Kraft tritt.

Das revidierte Aktienrecht ergänzt und präzisiert bereits heute geltende Bestimmungen für den Verwaltungsrat. Neu gibt es unter anderem differenzierte Regelungen, je nachdem ob ein Unternehmen börsenkotiert ist oder nicht.

Wahl und Amtsdauer

Künftig werden VR-Mitglieder auch in nicht börsenkotierten Aktiengesellschaften durch die Generalversammlung grundsätzlich einzeln gewählt. In börsenkotierten Aktiengesellschaften ist dies schon der Fall, wenn die Statuten nichts anderes vorsehen. Die Amtsdauer in kotierten Gesellschaften beträgt ein Jahr, bei den nicht kotierten normalerweise drei Jahre. Für Letztere kann in den Statuten eine kürzere oder längere Amtszeit festgeschrieben werden.

Zusätzliche Pflichten

Die unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben des Verwaltungsrats werden erweitert. Erstens betrifft dies die Pflicht, bei Überschuldung das Gericht zu benachrichtigen. Neu muss ein Gesuch um Nachlassstundung eingereicht werden. Börsenkotierte Gesellschaften müssen künftig ausserdem einen Vergütungsbericht erstellen. Zweitens ist der Verwaltungsrat in Zukunft verpflichtet, die Zahlungsfähigkeit der Gesellschaft zu überwachen. So muss er Sanierungsmassnahmen ergreifen, wenn die Gesellschaft zahlungsunfähig zu werden droht. Die Benachrichtigung des Richters bei Überschuldung kann künftig nur entfallen, wenn Rangrücktritte im Umfang der Überschuldung bestehen und die begründete Aussicht besteht, dass die Überschuldung innerhalb von 90 Tagen behoben werden kann.

«Statuten und Reglemente müssen angepasst werden.»

VR-Sitzungen und Geschäftsführung

VR-Sitzungen können künftig auch auf schriftlichem Weg, elektronisch oder virtuell durchgeführt werden, ausser wenn ein VR-Mitglied die mündliche Beratung verlangt. Ein Protokoll ist in jedem Fall zu erstellen. Die Geschäftsführung konnte bisher nur dann delegiert werden, wenn es eine entsprechende statutarische Bestimmung gab. Das revidierte Aktienrecht sieht eine Umkehrung dieses Prinzips vor: Die Geschäftsführung kann immer delegiert werden, ausser die Statuten sehen etwas anderes vor. Das bedeutet, dass künftig alle Gesellschaften in einem Organisationsreglement die entsprechenden Stellen, deren Aufgaben und die Art und Weise der Berichterstattung festhalten

INHALT

- Revidiertes Aktienrecht: Was Sie als Verwaltungsrat wissen müssen
- Photovoltaik: Steuerfragen als Knacknuss
- Mitarbeitergespräch: Effektiv führen, individuell entwickeln
- Kurznews

müssen. In börsenkotierten Gesellschaften kann die Geschäftsführung nur an natürliche Personen delegiert werden, für nicht börsenkotierte Gesellschaften ist die Geschäftsführung auch durch eine juristische Person möglich.

Generalversammlung

Die Bestimmungen über die Vorbereitung und Durchführung der GV wurden modernisiert, insbesondere was die Nutzung elektronischer Mittel angeht. So kann die GV neu an mehreren Orten gleichzeitig oder im Ausland stattfinden. Falls diese Optionen erwünscht sind, obliegt es dem Verwaltungsrat, die Statuten entsprechend anzupassen und an der GV verabschieden zu lassen.

Weitere Neuerungen

Neu müssen VR-Mitglieder und Geschäftsleitung unverzüglich und vollständig über etwaige Interessenkonflikte informieren. Auch die Rückerstattung von Leistungen wurde ausgebaut. Sie betrifft ausser Aktionären und VR-Mitgliedern nun auch die Geschäftsführung und Mitglieder des Beirats. Insbesondere wenn zwischen Leistung und Gegenleistung ein offensichtliches Missverhältnis besteht, müssen Leistungen zurückerstattet werden. Dies betrifft Dividenden, Tantiemen, andere Gewinnanteile, Vergütungen, Bauzinsen, gesetzliche Kapital- und Gewinnreserven sowie andere Leistungen.

Anpassungen einleiten TIPP

VR-Mitglieder und VR-Präsident müssen schon vor dem Inkrafttreten des revidierten Aktienrechts aktiv werden. Wichtig ist in einem ersten Schritt, sich vertieft über alle neuen Regelungen zu informieren – beispielsweise auch was die Aktionärsrechte oder die Kapitalstrukturen betrifft. Sodann gilt es, die Statuten zu prüfen und nötigenfalls anzupassen. Auch die Anpassung oder Neuerstellung der Reglemente, insbesondere des Organisationsreglements, ist sinnvoll. Die Übergangsfrist zur Anpassung von Statuten und Reglementen beträgt zwei Jahre. Wichtig ist auch, dass der VR zur geforderten Überwachung der Zahlungsfähigkeit ein entsprechendes Instrument implementiert.

PHOTOVOLTAIK

STEUERFRAGEN ALS KNACKNUSS

Energetische Sanierungsmassnahmen an der selbst bewohnten Liegenschaft sind steuerlich interessant, weil sie abzugsfähig sind. Unklarheit herrscht zuweilen, wenn es um die Realisation einer eigenen Photovoltaikanlage (PV-Anlage) geht.

An Dach- und Fassadenflächen, die sich für den Einbau einer PV-Anlage eignen, mangelt es in der Schweiz nicht. Bei der Planung sollte man als Immobilienbesitzer auch die steuerlichen Aspekte einkalkulieren. Das ist nicht immer leicht, weil es grosse kantonale Unterschiede gibt.

Anlagekosten

Wer auf einer bestehenden Liegenschaft eine PV-Anlage realisiert, kann die damit verbundene Investition in fast allen Kantonen steuerlich abziehen. Wird bei einem Neubau oder im Rahmen einer Totalsanierung eine PV-Anlage realisiert, geht das nicht. Wie lange eine Liegenschaft schon bestehen muss, damit man von der steuerlichen Abzugsfähigkeit profitiert, ist kantonal unterschiedlich. Der Kanton Zürich, der diesen Punkt kürzlich explizit geregelt hat, setzt die Grenze bei einem Jahr.

Fördergelder

Viele Kantone unterstützen Immobilienbesitzer beim Einbau einer PV-Anlage mit Fördergeldern. Wichtig ist, dass man diese Beträge in der Steuererklärung korrekt deklariert: Während man die Anlagekosten bei den Abzügen aufführt, sind die erhaltenen Fördergelder als steuerbares Einkommen aufzuführen.

Wer seinen eigenen Solarstrom produzieren will, sollte vorab eine finanzielle Gesamtbetrachtung anstellen.

Einspeisevergütung

Auch die Einspeisevergütung, d. h. die Abgeltung für den Stromüberschuss, den man ins öffentliche Netz einspeist, muss man in der Steuererklärung korrekt angeben. Die entsprechende Gutschrift des Elektrizitätswerks gilt aus steuerlicher Sicht ebenfalls als Einkommen. Die konkreten Anforderungen an die Deklaration sind aber von Kanton zu Kanton sehr unterschiedlich.

Individuelle Abklärung nötig

Vor dem Entscheid für eine PV-Anlage empfiehlt es sich, alle finanziellen Aspekte sorgfältig zusammenzutragen, um ein Gesamtbild zu gewinnen. Der Bund (energieschweiz.ch) und die Kantone stellen ein reichhaltiges Informations-, Beratungs- und Förderangebot zur Verfügung. Verlässliche Informationen über die geltende steuerliche Handhabung finden Sie beim kantonalen Steueramt oder bei einem qualifizierten Steuerberater.

MITARBEITERGESPRÄCH

EFFEKTIV FÜHREN, INDIVIDUELL ENTWICKELN

Jährlich steht ein Mitarbeitergespräch zur Qualifikationsbeurteilung an. Wir zeigen auf, wie aus einer lästigen Pflicht ein wertvolles Arbeitsinstrument wird, mit dem Sie Ihre Mitarbeitenden zielführend coachen.

Das Mitarbeitergespräch dient dazu, Leistungs- und Entwicklungsziele zu vereinbaren, die Zielerreichung zu messen und sich über Wünsche und individuelle Ziele auszutauschen. Nicht selten sind Boni und Gratifikationen an die Erreichung der vereinbarten Zielvorgaben geknüpft. Einen hilfreichen Ansatz beim Formulieren der Ziele liefert das SMART-Prinzip:

- Spezifisch: Um welchen Erfolgsparameter geht es (z. B. Umsatz)?
- Messbar: z. B. Steigerung um drei Prozent.
- Akzeptiert: gemeinsam mit dem Mitarbeitenden, sodass er hinter dem Ziel steht.
- Realistisch: Ist das Ziel mit den verfügbaren Mitteln erreichbar?
- Terminiert: Wann soll dieses Ziel erreicht sein?

Sinnvollerweise wird für das Mitarbeitergespräch zudem ein über die Jahre gleichbleibender Beurteilungsbogen mit einer Bewertungsskala (mit Smileys, Ampeln, Zahlen oder Buchstaben) verwendet.

Das Mitarbeitergespräch ist keine Nebensache. Nehmen Sie sich Zeit und hören Sie zu.

Agiles Mitarbeiterfeedback

Die ausschliessliche Konzentration auf objektiv messbare Ziele wird den Qualitäten und Bedürfnissen des einzelnen Mitarbeitenden nicht unbedingt gerecht. Zunehmend wichtiger sind sogenannt agile Ansätze. Sie lenken den Blick zum Beispiel auf Werte wie eigenständiges Arbeiten und funktionsübergreifende Zusammenarbeit. Dies kommt auch den heutigen Erwartungen der Mitarbeitenden entgegen, die flachere Hierarchien und mehr Eigenverantwortung bevorzugen. Grundlage für einen solchen Ansatz bilden das Vertrauen in die Mitarbeitenden und ein Führungsverständnis, das auf Coaching des einzelnen Mitarbeitenden setzt. Gestalten Sie das Mitarbeitergespräch als Dialog auf Augenhöhe und nutzen Sie es, um die Stärken, Wünsche und Ziele Ihrer Mitarbeitenden kennenzulernen und darauf weiter aufzubauen – also die «Stärken zu stärken». Agile Führung bedeutet auch, dass Sie Aufgaben an die Mitarbeitenden abgeben und gemeinsam mit ihnen die besten Lösungen für Herausforderungen finden. Lassen Sie diese Aspekte in die Leistungsziele einfliessen.

Struktur und ausreichend Zeit

Ein erfolgreiches Mitarbeitergespräch braucht eine klare Struktur – vor, während und nach dem Gespräch. Diese Grundsätze sollten Sie beherzigen:

- Laden Sie mindestens eine Woche vorher zum Gespräch ein.
- Bereiten Sie sich sorgfältig vor und geben Sie auch Ihren Mitarbeitenden diese Chance, indem Sie vorab informieren, welche Themen besprochen werden sollen.
- Nehmen Sie sich Zeit und hören Sie zu.
- Formulieren Sie klar und wertschätzend.
- Seien Sie offen für konstruktives Feedback.
- Halten Sie die vereinbarten Ziele und Abmachungen schriftlich fest.

Mehr als einmal im Jahr

Um flexibel auf die Entwicklung der Dinge reagieren zu können, reicht ein jährliches Mitarbeitergespräch nicht aus. Lassen Sie sich von Ihren Mitarbeitenden regelmässig – und mit dem Blick auf die vereinbarten Jahresziele – über deren Arbeit und Projektfortschritte informieren. So gewinnen Sie Spielraum, um zu reagieren, Anpassungen vorzunehmen und gemeinsam das bestmögliche Ergebnis zu erreichen.

Image stärken

TIPP

Auch kleinere Unternehmen haben die Möglichkeit, sich im Kampf um die besten Talente vom Durchschnitt abzuheben. Das gelebte Verhalten gegenüber den Mitarbeitenden spielt hierbei eine zentrale Rolle. Ein professionell vorbereitetes und durchgeführtes Mitarbeitergespräch mit nachvollziehbaren, individuell ausgerichteten und gemeinsam erarbeiteten Zielen ist Teil davon. So wird aus der vermeintlichen Pflichtübung ein wichtiger Baustein für ein positives Image als Arbeitgeber.

KURZNEWS

PRIVATE NUTZUNG VON GESCHÄFTSFAHRZEUGEN

Ab 1. Januar 2022 werden die Administrationshürden um FABI (Finanzierung und Ausbau der Eisenbahninfrastruktur) gelockert und der pauschale Privatanteil für Geschäftsfahrzeuge angepasst.

Neu kann die private Nutzung des Geschäftsfahrzeugs inklusive Arbeitswegkosten pro Monat mit 0,9 Prozent (bisher 0,8 Prozent) des Fahrzeugkaufpreises versteuert werden. Die Fahrkosten zum Arbeitsort (ohne Aussendienstanteil) müssen weiterhin mit 70 Rappen pro Kilometer als Einkommen in der Steuererklärung deklariert werden. Davon können bei der direkten Bundessteuer bis maximal 3000 Franken als Berufskosten abgezogen werden, während die Kantone Höchstbeträge nach kantonalem Recht oder unbeschränkte Beträge erlauben.

Mit der neuen Regelung entfallen die Aufrechnung für den Arbeitsweg und der Fahrkostenabzug bei der direkten Bundessteuer. Dazu entfällt für Arbeitgeber die Pflicht, den Anteil Aussendienst auf dem Lohnausweis zu deklarieren. Hingegen ist bei einer gemischten Nutzung eines Geschäftsfahrzeugs ein Privatanteil als Naturallohn abzurechnen. Der Privatanteil ist wie bisher mit der Mehrwertsteuer abzurechnen. Trotz der Änderungen bleibt es weiterhin möglich, die effektive private Nutzung mit einem Fahrtenheft abzurechnen und den Fahrkostenabzug geltend zu machen.

Lesen Sie mehr zum Thema im aktuellen Blogbeitrag von TREUHAND|SUISSE: www.treuhandsuisse.ch/blog

Mit der neuen Regelung entfallen die Aufrechnung für den Arbeitsweg und der Fahrkostenabzug bei der direkten Bundessteuer.

MWST: COVID-19-BEITRÄGE

Als COVID-19-Beiträge gelten Zahlungen, Zinsvorteile auf Darlehen, Rückzahlungsverzichte für Darlehen oder Schulderlasse, deren gesetzliche Grundlage (Gesetz, Verordnung, Reglement, Beschluss, Erlass usw.) auf COVID-19-Massnahmen beruht und die seit dem 1. März 2020 ausgerichtet worden sind.

COVID-19-Beiträge der öffentlichen Hand gelten als Mittelflüsse gemäss Art. 18 Abs. 2 Bst. a MWSTG. Aufgrund der ausserordentlichen Situation müssen steuerpflichtige Personen bei Erhalt solcher Beiträge keine Vorsteuerkürzung vornehmen (Art. 33 Abs. 1 MWSTG).

Die COVID-19-Beiträge sind in der MWST-Abrechnung unter Ziffer 910 zu deklarieren und nicht unter Ziffer 200. Wurden Vorsteuerkürzungen infolge Erhalts von COVID-19-Beiträgen bereits vorgenommen, können diese mittels Korrektur- oder Berichtigungsabrechnung (Art. 72 MWSTG) rückgängig gemacht werden.

NEUER LOHNAUSWEIS

Für die Deklaration der Löhne 2021 muss ausschliesslich das neue Formular, bei welchem im Feld C nebst der AHV-Nummer das Geburtsdatum eingetragen werden kann, verwendet werden. Das aktuelle Formular sowie die Wegleitung zum Ausfüllen des Lohnausweises können auf der Website der Eidg. Steuerverwaltung (ESTV) heruntergeladen werden: https://bit.ly/2Xeyp2i

Herausgeber
TREUHAND|SUISSE Schweizerischer Treuhänderverband
Sektionen Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz, Zentralschweiz und Zürich

Erscheinungsweise: 3 × jährlich

TREUHAND | SUISSE

Klimaneutral
Druckprodukt
ClimatePartner.com/13270-2110-1002

Haben Sie Fragen zu den behandelten Themen oder anderen Treuhandbelangen? Wenden Sie sich an einen Treuhandprofi und achten Sie bei der Wahl auf das Signet TREUHAND|SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.

www.treuhandsuisse.ch
Schweizerischer Treuhänderverband

BEITRÄGE UND LEISTUNGEN 2022

1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Unselbstständigerwerbende		Ab 1.1.2022	Bisher
Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs.			
AHV		8,70 %	8,70 %
IV		1,40 %	1,40 %
EO		0,50 %	0,50 %
Total vom AHV-Bruttolohn (ohne Familienzulagen)		**10,60 %**	**10,60 %**
Arbeitnehmerbeitrag		5,30 %	5,30 %

1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Selbstständigerwerbende		Ab 1.1.2022	Bisher
Maximalsatz		10,00 %	10,00 %
Maximalansatz gilt ab einem Einkommen (pro Jahr) von	CHF	57 400	57 400
Unterer Grenzbetrag (pro Jahr)	CHF	9 600	9 600
Für Einkommen zwischen CHF 9 600 und CHF 57 400 kommt die sinkende Beitragsskala zur Anwendung.			

1. Säule, AHV/IV/EO – Beiträge Nichterwerbstätige		Ab 1.1.2022	Bisher
Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 20. Altersjahrs.			
Nichterwerbstätige und Personen ohne Ersatzeinkommen bezahlen pro Jahr den Mindestbeitrag von	CHF	503	503
Nichterwerbstätige (jährlicher Maximalbeitrag)	CHF	25 150	25 150
Beitragsfreies Einkommen			
Für AHV-Rentner (pro Jahr)	CHF	16 800	16 800
Nur auf Verlangen des Versicherten abzurechnen, auf geringfügigem Entgelt pro Jahr und Arbeitgeber Davon ausgenommen sind Kunstschaffende und Personen, die im Privathaushalt arbeiten (z. B. Reinigungspersonal).	CHF	2 300	2 300
Personen bis Ende des 25. Altersjahrs, deren Einkommen aus Tätigkeit in Privathaushalten CHF 750 nicht übersteigt, sind von der AHV-Beitragspflicht befreit. Die jungen Erwachsenen können aber verlangen, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge mit der AHV abgerechnet werden.	CHF	750	750

1. Säule – Arbeitslosenversicherung		Ab 1.1.2022	Bisher
Beitragspflicht: alle AHV-versicherten Arbeitnehmer.			
Bis zu einer Lohnsumme (pro Jahr) von	CHF	148 200	148 200
ALV-Beitrag je ½ zulasten Arbeitgeber/Arbeitnehmer		2,20 %	2,20 %
Solidaritätsbeitrag bei einer Lohnsumme von über CHF 148 200 (pro Jahr).			
ALV-Beitrag je ½ zulasten Arbeitgeber/Arbeitnehmer		1,00 %	1,00 %

1. Säule – AHV-Altersrenten		Ab 1.1.2022	Bisher
Minimal (pro Monat)	CHF	1 195	1 195
Maximal (pro Monat)	CHF	2 390	2 390
Maximale Ehepaarrente (pro Monat)	CHF	3 585	3 585
Die Rente kann um maximal zwei Jahre vorbezogen werden; Kürzungssatz: 6,8 % (pro Jahr).			

2. Säule – Unfallversicherung		Ab 1.1.2022	Bisher
Beitragspflicht Berufsunfall: alle Arbeitnehmer inkl. Praktikanten, Lernende usw. Beitragspflicht Nichtberufsunfall: alle Arbeitnehmer, deren wöchentliche Arbeitszeit bei einem Arbeitgeber mindestens acht Stunden beträgt, sind auch gegen Nichtberufsunfall zu versichern. Prämien Berufsunfall zulasten Arbeitgeber. Prämien Nichtberufsunfall zulasten Arbeitnehmer.			
Maximal versicherter UVG-Lohn pro Jahr	CHF	148 200	148 200

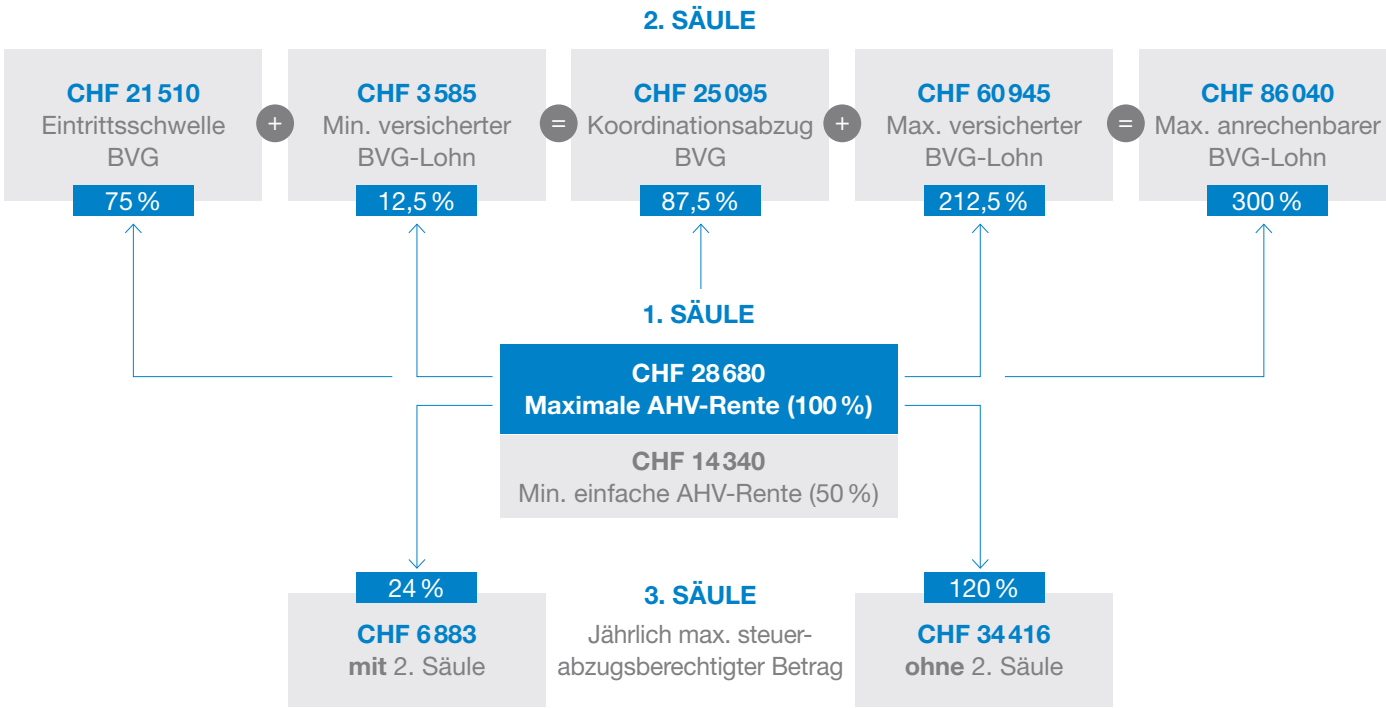
SOZIALVERSICHERUNGEN

2. Säule – berufliche Vorsorge		Ab 1.1.2022	Bisher
Beitragspflicht: ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahrs für die Risiken Tod und Invalidität. Ab 1. Januar nach Vollendung des 24. Altersjahrs zusätzlich auch Alterssparen.			
Eintrittslohn pro Jahr	CHF	21 510	21 510
Minimal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF	3 585	3 585
Oberer Grenzbetrag nach BVG pro Jahr	CHF	86 040	86 040
Koordinationsabzug pro Jahr	CHF	25 095	25 095
Maximal versicherter Lohn nach BVG pro Jahr	CHF	60 945	60 945
Maximal versicherbarer Lohn jährlich (überobligatorisch)	CHF	860 400	860 400
Gesetzlicher Mindestzinssatz		1,00 %	1,00 %

2. Säule – Sparbeiträge – Altersgutschriften vom koordinierten Lohn	Ab 1.1.2022	Bisher
Altersjahr 25 bis 34	7,00 %	7,00 %
Altersjahr 35 bis 44	10,00 %	10,00 %
Altersjahr 45 bis 54	15,00 %	15,00 %
Altersjahr 55 bis 64/65	18,00 %	18,00 %

3. Säule – gebundene Vorsorge (freiwillig)		Ab 1.1.2022	Bisher
Die gebundene Vorsorge 3a kann maximal fünf Jahre über das ordentliche Rentenalter (64./65. Altersjahr) hinaus geäufnet werden; die Beiträge sind vom steuerbaren Einkommen abziehbar. Die Voraussetzungen sind, dass weiterhin eine Erwerbstätigkeit besteht und ein AHV-pflichtiges Einkommen abgerechnet wird. Steuerbegünstigte Einlagen in die gebundene Säule 3a können auch von AHV-Rentnern geleistet werden, die einen AHV-Lohn von weniger als CHF 1 400 pro Monat beziehen und somit keine AHV-Beiträge abrechnen.			
Erwerbstätige mit 2. Säule	CHF	6 883	6 883
Erwerbstätige ohne 2. Säule maximal 20 % des Erwerbseinkommens, höchstens	CHF	34 416	34 416

KENNZAHLEN



Achten Sie bei der Wahl Ihres Treuhandpartners auf das Signet TREUHAND|SUISSE – das Gütesiegel für Fachkompetenz und Vertrauenswürdigkeit.

Herausgeber: TREUHAND|SUISSE, Schweizerischer Treuhänderverband,
Sektionen Basel-Nordwestschweiz, Bern, Graubünden, Ostschweiz, Zentralschweiz und Zürich