

Neue Bestimmungen über das neuartige
Unternehmensbeteiligungsprogramm
für Arbeitnehmer
Rechts-Newsletter



Leichterer Datentransfer außerhalb der EU – BCR kommt

Deloitte German Services Group freut sich Ihnen mitzuteilen, dass die Mandanten der Partnerkanzlei Deloitte Legal Szarvas, Erdős und Partner über die neuesten Regeln und Veränderungen des Wirtschaftsrechts und über Rechtsfälle, die ihrer Aufmerksamkeit wert sind, in einem monatlichen Newsletter auch auf Deutsch informiert sein werden.

Die Rechtsvorschriften über die Änderungen der Steuergesetze für das Jahr 2016 enthalten zahlreiche interessante Aspekte, wie z.B. auch die neuen Bestimmungen über das neuartige Unternehmensbeteiligungsprogramm für Arbeitnehmer (im Folgenden mit der ungarischen Abkürzung: „MRP“), durch welches das Spektrum der Mitarbeitermotivierungs- und Vergütungsmethoden erweitert wird. Die neuen Regelungen ermöglichen nämlich, dass das Programm zwecks Verwaltung der im Rahmen der Vergütungsstrategie erhältliche Wertpapiere eingeführt wird, wodurch sowohl beim Arbeitgeber als auch auf der Arbeitnehmerseite beträchtliche Einsparungen erzielt werden können. In unserem vorliegenden Newsletter möchten wir die wichtigsten Bestimmungen des neuartigen MRP vorstellen.

Ziel des MRP

Das MRP kann zur Verwaltung der im Rahmen der Vergütungspolitik erhältlichen Finanzmittel eingeführt werden. Ziel der Vergütungspolitik ist in allen Fällen, dass die Mitarbeiter der Firma (Firmengruppe) kostenlos oder vergünstigt von der Firma (Firmengruppe) emittierte Wertpapiere oder die damit verbundenen Rechte erwerben. Der Erwerb von Wertpapieren ist in der Regel an die künftige Verbesserung des wirtschaftlichen Ergebnisses der Gesellschaft oder an effizientes und erfolgreiches Risikomanagement gebunden, und motiviert daher die am Programm teilnehmenden Arbeitnehmer zu effektiver Arbeit.

Praktische Aspekte erfüllt die neue Vorschrift, wonach Finanzinstitute, Versicherungs- und Investitionsunternehmen das MRP-Programm nur zur Verwaltung von Finanzmitteln einführen können, die im Rahmen der Vergütungspolitik erworben werden können.

Die Funktion des MRP

Durch die Gesetzesänderung wird detailliert definiert, welchen Bedingungen die Formulierungen in der Vergütungspolitik zu genügen haben, und welche Bedingungen für die Etablierung, die Funktion und die Beendigung des MRP gelten.

Das MRP ist eine juristische Person, die nach Beschluss der Satzung im gerichtlichen Register einzutragen ist. Das MRP verfügt – ähnlich wie eine Gesellschaft – über ein oberstes Organ und auch einen Leiter, die Mitglieder sind in ein Register einzutragen. Die MRP-Organisation hat Rechnungslegungsaufstellungen zu führen, anhand derer sich die Durchführung der Vergütungspolitik, die dem MRP zugrunde liegt, verfolgen und überprüfen lässt, bzw. die Datenübermittlungspflichten erfüllt werden können.

Am MRP können nur natürliche Personen teilnehmen, die in den Geltungsbereich der schriftlich fixierten Vergütungspolitik, die als Grundlage des MRP dient, fallen und den darin enthaltenen, für alle Teilnehmer einsehbaren, identischen Bedingungen

entsprechen. Die Teilnehmer d.h. die von der Vergütungspolitik betroffenen Mitarbeiter oder Führungskräfte – verfügen über Gesellschafteranteile am MRP, welche sie zur Beteiligung an dem Gewinn der MRP-Organisation berechtigen.

Als Grundregel gilt, dass die MRP-Organisation die im Rahmen des Vergütungssystems erhaltenen Wertpapiere bzw. Wertpapierrechte den Teilnehmern dann in Geld umwandelt, wenn die Bedingungen erfüllt werden, die in den Satzungen oder in der Geschäftsordnung, die der Vergütungspolitik entspricht, hierzu definiert werden.

Die Vorteile des MRP

Einer der Hauptvorteile des Programms liegt darin, dass es sich mit den übrigen Vergütungs- und Motivierungssystemen des Unternehmens kombinieren lässt und dadurch das Interesse der teilnehmenden Mitarbeiter an der Leistung bzw. dem Erreichen der Ziele des Unternehmens (der Unternehmensgruppe) steigert.

Gleichzeitig ist es im Gegensatz zu den „üblichen“ Wertpapier-Optionsprogrammen eine Zuwendung, die unter Anwendung von Steuerermäßigungen eingesetzt werden kann. Die Steuerlast eines Nettovermögenswerts, der sich im Rahmen des Vergütungssystems erzielen lässt, kann von 93,23 % sogar auf bis zu 17,65 % gesenkt werden.

Im Gegensatz zu den bisher bekannten Wertpapier-Optionsprogrammen gelten für das MRP weniger strikte Regelungen, z.B. gibt es (i) keine Wertgrenze für die Vergütung in diesem System; (ii) keinen obligatorischen Einstiegs- (Teilnahme-) Zeitpunkt/-raum (iii) keine Beschränkungen hinsichtlich des Anteils an Führungskräften und hinsichtlich des Anteils an Zuwendungen, den sie erhalten können.

Diese Aspekte werden wahrscheinlich zahlreiche Arbeitgeber dazu anregen, die Einführung des MRP in Erwägung zu ziehen oder bereits bestehende Vergütungssysteme entsprechend abzuändern.

Abzuwägende Fragen

Es ist also für alle Gesellschaften, die das Motivierungssystem für ihre Arbeitnehmer weiterentwickeln möchten, sinnvoll, zu prüfen, ob sich das MRP wegen seiner zahlreichen Vorteile in das bei der Firma(Firmengruppe) angewandte Vergütungs- und Motivierungssystem integrieren lässt.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, das bereits bestehende Vergütungs- und Motivierungssystem so umzugestalten, dass es die Voraussetzung für die Einführung des MRP erfüllt.

Auf jeden Fall ist es auch wichtig abzuwägen, ob die Kosten für Etablierung und Aufrechterhaltung der MRP-Organisation im Verhältnis zu den mit ihrer Existenz verbundenen Vorteilen stehen. Je nach Ergebnis können dann bei den jeweiligen Gesellschaften die entsprechenden Mitarbeiter-Anreizprogramme eingeführt oder gestaltet werden.

Kontakt

Für Kommentare und Fragen jeglicher Art wenden Sie sich bitte an unsere Experten. Die Kontaktdaten finden Sie auf den linken Seite dieses Schreibens.



Dr. Gábor Erdős
Rechtsanwalt
Partner Associate
+36-1-428- 6813
gerdos@deloittece.com



Dr. Júlia Szarvas
Rechtsanwalt
Partner Associate
+36-1-428-6465
jszarvas@deloittece.com



Dr. Péter Göndöcz
Rechtsanwalt
Partner Associate
+36-1-428-6974
pgondocz@deloittece.com



Dr. Katalin Papp Anna
Rechtsanwalt
Managing Associate
+36-1-428-6736
apapp@deloittece.com



Dr. Gábor Baranyi
Rechtsanwalt
Managing Associate
+36-1-428-6846
gbaranyi@deloittece.com



Dr. Anita Baracsi
Rechtsanwalt
Senior Associate
+36-1-428-6844
abaracsi@deloittece.com

Der Name Deloitte bezieht sich auf die im Vereinigten Königreich in der Form einer "company limited by guarantee" gegründeten Gesellschaft Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und verbundenen Unternehmen. Die DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbständig und voneinander unabhängig. Die DTTL (oder „Deloitte Global“) bietet Ihren Mandanten keine Dienstleistungen. Eine detaillierte Beschreibung der Rechtsstruktur der DTTL und ihrer Mitgliedsunternehmen finden Sie unter: www.deloitte.com/de/ueberuns.

In Ungarn übernimmt die Dienstleistungen die Deloitte Könyvvizsgáló és Tanácsadó Kft. (Deloitte Kft.) für Wirtschaftsprüfung und Beratung, die Deloitte Üzletviteli és Vezetési Tanácsadó Zrt. (Deloitte Zrt.) für Geschäftsführungs- und Managementberatung und die Deloitte CRS Kft. (die gemeinsam als "Deloitte Magyarország" [Deloitte Ungarn] bezeichnet werden). Diese drei Gesellschaften sind alle Mitgliedsunternehmen der Deloitte Central Europe Holdings Limited. Die Deloitte Magyarország nimmt in vier Fachbereichen - Wirtschaftsprüfung, Consulting, Steuer- und Rechtsberatung sowie Risikoberatung – eine führende Rolle im Lande ein und erbringt ihre Dienstleistungen mithilfe von über 400 Fachspezialisten aus dem In- und Ausland. (Leistungen im Bereich Rechtsberatung bietet unseren Mandanten unser kooperierendes Anwaltsbüro, die Rechtsanwaltskanzlei Deloitte Legal Szarvas, Erdős és Társai.)

Das vorliegende Dokument und die darin enthaltenen Informationen stammen von den Gesellschaften der Deloitte Magyarország und verfolgen das Ziel, zu (einem) gewissen Themenkreis(en) allgemeine Informationen zu liefern, behandeln jedoch den/die gewissen Themenkreis(e) nicht im vollen Umfang. Die im vorliegenden Dokument übermittelten Informationen gelten nicht als Dienstleistungen in den Bereichen Rechnungsführung, Steuerwesen, Recht, Investitionen, Beratung oder sonstigen Fachbereichen. Diese Informationen können nicht als ausschließliche Grundlage für Ihre Entscheidungen dienen. Wir bitten unsere Klienten, vor jeglicher Entscheidung, die ihre Finanzen oder ihre Geschäftsführung beeinflussen oder vor der Umsetzung der beschlossenen Maßnahme, die Meinung unserer qualifizierten Fachberater einzuholen.

Das vorliegende Material und die darin enthaltenen Informationen dienen der Orientierung und können eventuell auch Fehler enthalten, für die die Deloitte weder ausdrücklich noch stillschweigend Verantwortung übernimmt und die auch nicht als Stellungnahme der Deloitte Magyarország anzusehen sind. Ohne Einfluss auf die vorstehenden Aussagen übernimmt Deloitte Magyarország auch keinerlei Garantie für die Richtigkeit sowie für die Erfüllung sämtlicher speziellen Kriterien für Qualität und Leistung. Die Unternehmen der Deloitte Magyarország haften auch nicht für die Marktfähigkeit ihrer Dienstleistungen oder für die Eignung für bestimmte Zwecke oder die Rechtsreinheit, Wettbewerbsfähigkeit, Sicherheit und Genauigkeit.

Unsere Klienten verwenden das vorliegende Dokument und die darin enthaltenen Informationen auf eigene Verantwortung, und übernehmen die volle Verantwortung für die Folgen oder eventuelle Verluste, die durch die Anwendung des vorliegenden Dokuments oder der darin enthaltenen Informationen entstehen. Die Unternehmen der Deloitte Magyarország können für kriminelle oder sonstige Schäden sowie andere Verluste, die direkt oder indirekt, als Nebeneffekt oder als Folge der Verwendung des vorliegenden Dokuments oder der darin enthaltenen Informationen entstanden, nicht zur Verantwortung gezogen werden, unabhängig davon, ob diese vertraglicher, gesetzlicher oder privatrechtlicher Art (z.B. aus Fahrlässigkeit entstanden) sind.

Wenn eine der obigen Bestimmungen aus irgendeinem Grunde nicht geltend gemacht werden kann, so gelten die übrigen Bestimmungen dennoch weiterhin und sind anzuwenden.