Die Regel der fiktiven Ausübung und der QEEBR-Aufschub

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

Zwei Merkmale des Regimes für Aktienpläne sind für mobile Mitarbeiter im Kryptobereich von Bedeutung. Die Regel der fiktiven Ausübung (deemed exercise rule) gilt für einen Arbeitnehmer ohne singapurische Staatsangehörigkeit, der sein Arbeitsverhältnis in Singapur beendet oder Singapur für mehr als drei Monate verlässt. Er wird so behandelt, als habe er am Tag der Beendigung alle nicht ausgeübten Optionen ausgeübt und alle noch nicht unverfallbaren Aktienzusagen erworben. Die Steuer bemisst sich nach dem Wert an diesem Tag oder, falls niedriger, nach dem Wert einen Monat zuvor.[1] Die Regel soll Steuern von Arbeitnehmern erheben, die sonst mit nicht ausgeübten Optionen gehen und nie zurückkehren würden. Sie gilt für Aktien und tokenisierte Aktien. Für Token-Zusagen, die keine Aktien sind, gilt sie nicht, weil diese nicht unter Section 10(6) fallen. Ein ausländischer Entwickler, der Singapur mit noch nicht unverfallbaren Governance-Token verlässt, unterliegt daher keiner fiktiven Ausübung. Besteuert wird er, wenn überhaupt, in seinem neuen Wohnsitzstaat, sobald die Token unverfallbar werden.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Das Qualified Employee Equity-based Remuneration Scheme (QEEBR) erlaubt es einem Arbeitnehmer, die Steuer auf Gewinne aus Aktienoptionen und Aktienzusagen bis zu fünf Jahre aufzuschieben, verzinst zum Prime Rate. Voraussetzung ist, dass Plan und Arbeitnehmer die Bedingungen der Regelung erfüllen. Der Aufschub trägt dem Umstand Rechnung, dass ein Arbeitnehmer illiquide Aktien halten kann und keine Steuer auf Buchgewinne zahlen kann.[2] Für Token-Zusagen, die keine Aktien sind, gilt QEEBR nicht. Daraus entsteht ein Missverhältnis, mit dem jedes singapurische Tokenunternehmen zu tun hat. Ein Arbeitnehmer mit einer unverfallbaren Token-Zusage im Wert von 2 Millionen S$ und ohne Markt zum Verkauf schuldet Steuer auf 2 Millionen S$ ohne Aufschub. Ein Kollege mit einer gleichwertigen Aktienzusage kann fünf Jahre aufschieben. In der Praxis hilft es, wenn das Unternehmen eine Barkomponente leistet oder für den Arbeitnehmer Token verkauft, um die Steuer zu finanzieren. Beides setzt voraus, dass das Treasury des Unternehmens darauf eingerichtet ist.

Praxishinweis

Wenn Sie in Singapur einen Tokenplan betreiben, gestalten Sie ihn so, dass jeder Vesting-Termin zugleich ein Liquiditätstermin ist. Lassen Sie Token an Tagen unverfallbar werden, an denen der Token handelbar ist, zahlen Sie einen Barbonus in Höhe der Grenzsteuer des Arbeitnehmers auf den Vesting-Wert, oder richten Sie über eine lizenzierte Börse einen Sell-to-Cover-Mechanismus ein. Dokumentieren Sie die Bewertungsmethode für jeden Vesting-Termin und wenden Sie sie einheitlich an. Stellen Sie jedem Arbeitnehmer eine Aufstellung mit dem Wert in Singapur-Dollar beim Vesting aus, damit er seine Steuererklärung ausfüllen kann. Ein Plan, der diese Punkte außer Acht lässt, erzeugt Mitarbeiter, die Steuern auf Token schulden, die sie nicht verkaufen können. Nach meiner Beobachtung ist das der häufigste Grund für Abgänge in singapurischen Kryptoteams.

Anmerkungen

1. Income Tax Act 1947, s. 10(7) und die zugehörigen Vorschriften zur Regel der fiktiven Ausübung für ausländische Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

beenden oder Singapur verlassen; IRAS, *Tax Treatment of Employee Share Options and Other Forms of Employee Share Ownership Plans*, Abschnitt zur deemed exercise rule. ↩

2. IRAS, Qualified Employee Equity-based Remuneration Scheme, Bedingungen und Antragsverfahren (Aufschub von bis zu fünf Jahren mit Zinsen; Antrag durch den Arbeitnehmer mit Bestätigung des Arbeitgebers). ↩

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com