



War for Talent key medewerkers anno 2022 – aandelenoptieplan een nuttig instrument, ook voor familiebedrijven!

18/08/2022

De voorbije periode werd het nog maar eens heel duidelijk: bedrijven zijn op zoek naar gekwalificeerde medewerkers, maar hun vacatures blijven ongevuld. De talentenpool is in sommige functiedomeinen zeer beperkt, waardoor bedrijven steeds meer concurrentie ervaren bij het aanwerven én behouden van de meest geschikte kandidaten en medewerkers. In elk bedrijf liggen de accenten, uitdagingen en zelfs gevoeligheden anders. Key medewerkers verwachten daarbij een individuele aanpak door hun bedrijf, ook op het vlak van de verloning. De noodzaak om key medewerkers flexibel te verlonen op individuele basis botst evenwel met de rigiditeit van het sociaal recht dat hoofdzakelijk collectief is ingericht. Een aandelenoptieplan vormt hierop een vrij unieke uitzondering. De modaliteiten van een aandelenoptieplan kunnen immers volledig op maat van de onderneming en haar key medewerkers worden uitgewerkt. Ieder jaar opnieuw kan de onderneming discretionair beslissen aan welke medewerkers aandelenopties worden toegekend en hoeveel opties de geselecteerde medewerkers kunnen uitoefenen. Bovendien geniet deze vorm van verloning een fiscaal en parafiscaal gunstregime dat teruggaat op de aandelenoptiewet van 26 maart 1999 (!).

Aandelenoptieplan

Een aandelenoptie biedt de mogelijkheid om aan een bepaalde prijs en binnen een bepaalde termijn aandelen van een vennootschap te kopen. Ingeval de waarde van de betrokken aandelen stijgt tussen de datum van de verwerving van de aandelenoptie en de datum van het lichten van de optie, realiseert de optiehouder een meerwaarde.

Het bestuur van de onderneming schrijft een **aandelenoptieplan** uit binnen het kader waarvan ze **gratis aandelenopties aan haar key medewerkers kan toekennen**. In dit aandelenoptieplan worden de voorwaarden en modaliteiten door het bestuur vastgelegd, zoals de looptijd van de opties, de criteria van toekenning, de wijze van uitoefening van de opties, het lot van de optie bij beëindiging van de werkrelatie Het aandelenoptieplan kan betrekking hebben op zowel aandelen van de onderneming zelf of een verbonden onderneming als op aandelen van derde ondernemingen, ook beursgenoteerde aandelen. Binnen het bestek van dit artikel behandelen we enkel aandelenoptieplannen die betrekking hebben op de aandelen van de werkvennootschap zelf of een verbonden vennootschap.

Voordeel van alle aard aandelenopties belast bij toekenning ... maar indekkingsrisico is mogelijk

Doordat de medewerker deze aandelenopties verwerft in het kader van zijn beroepswerkzaamheid, maakt de gratis toekenning van aandelenopties door de onderneming in hoofde van de medewerker een **voordeel van alle aard** uit, belastbaar als beroepsinkomen. De aandelenoptiewet schrijft voor dat dit voordeel van alle aard **belastbaar is op het ogenblik van de toekenning** van de optie en niet op het ogenblik van de uitoefening van de optie (!). De optie wordt geacht te zijn toegekend op de 60e dag volgend op het aanbod aan de medewerker, althans voor zover en in de mate de medewerker het aanbod schriftelijk heeft aanvaard. Zo niet, wordt hij geacht het aanbod te hebben geweigerd.

De belastbaarheid van het voordeel van alle aard bij de toekenning van de optie houdt voor de medewerker wel het risico in dat de betrokken aandelen in waarde dalen op het ogenblik van uitoefening van de optie. Aan dit euvel kan evenwel verholpen worden. In een vrij recente ruling besliste de rulingcommissie immers dat de belasting die bij de toekenning van de aandelenopties verschuldigd is, belastingvrij door de onderneming kan worden vergoed indien de medewerker bij de latere uitoefening van de aandelenopties verlies zou lijden. Deze vergoeding is daarenboven een aftrekbare beroepskost voor de onderneming. Een dergelijk **indekkingstechniek** zou de ondernemingen moeten toelaten om tot een hoger aanvaardingsratio van de aangeboden aandelenoptie te komen.

Voordeel van alle aard aandelenopties forfaitair geraamd ...

Het voordeel van alle aard dat voortvloeit uit het gratis toekennen van de aandelenopties wordt **in principe forfaitair geraamd op 18% van de waarde van de onderliggende aandelen**. Wanneer de optietermijn langer is dan 5 jaar, wordt deze waarde met 1% verhoogd per jaar of gedeelte van het jaar boven het vijfde jaar. De waarde van de onderliggende aandelen is gelijk aan de werkelijke waarde van de aandelen op het ogenblik van het aanbod van de opties. Die waarde wordt vastgesteld door het bestuur van de vennootschap op advies van haar revisor of een externe accountant, doch mag niet lager zijn dan de eigenvermogenswaarde volgens de laatst afgesloten jaarrekening voor het aanbod.

De forfaitaire raming van het voordeel van alle aard wordt **evenwel gehalveerd en op 9 %** van de waarde van de onderliggende aandelen gebracht mits aan een aantal voorwaarden is voldaan :

- vooreerst moet de optie betrekking **op aandelen van de onderneming waarin de medewerker werkzaam is** (of op aandelen van de vennootschap die rechtstreeks of onrechtstreeks een participatie aanhoudt in de werkvennootschap);
- **de uitoefenprijs** van de optie moet **definitief** worden **vastgesteld op het ogenblik van het aanbod**;
- de medewerker moet er zich toe verbinden de optie **eerst vanaf het 4de jaar** dat volgt op het jaar van aanbod **uit te oefenen**;
- de optie kan niet uitgeoefend worden na het tiende jaar dat volgt op het jaar van aanbod
- de medewerker mag de optie **niet overdragen** (tenzij bij overlijden);
- het risico verbonden aan de optie mag gedurende de uitoefentermijn niet op een of ander manier gedekt worden door de werkvennootschap of een verbonden onderneming

Wanneer de optietermijn langer is dan 5 jaar, wordt deze waarde verhoogd met 0,5% per jaar of gedeelte van het jaar boven het vijfde jaar.

Voordeel van alle aard vrijgesteld van sociale bijdragen ...

Het voordeel van alle aard voor aandelenopties uitgegeven binnen het kader van de Aandelenoptiewet vallen niet onder het loonbegrip. Dit maakt dat op dit voordeel geen sociale bijdragen verschuldigd zijn.

Belastingvrije meerwaarden bij uitoefening opties ... illiquiditeitsrisico aandelen kan ingedekt worden

Zodra de optie is toegekend, maakt ze deel uit van het privé vermogen van de medewerker. De uitoefening van de opties en latere verwezenlijking van **meerwaarden** op de onderliggende aandelen worden beschouwd als normale verrichtingen van beheer van privaat vermogen die **niet belastbaar** zijn.

Euvel hierbij is dat aandelen van familiale ondernemingen illiquide zijn. Om hieraan te verhelpen wordt doorgaans gewerkt met een **putoptie voor de medewerker** die hem de mogelijkheid biedt na uitoefening van zijn aandelenopties de betrokken aandelen te verkopen aan de familiale aandeelhouders of een door hen gecontroleerde vennootschap. De medewerkers weten zich daardoor verzekerd van de verkoopbaarheid van de aandelen.

Aan de putoptie van de medewerker wordt doorgaans ook een **calloptie voor de familiale aandeelhouders** gekoppeld die hen of een door hen gecontroleerde vennootschap de mogelijkheid geven de betrokken aandelen terug te kopen van de medewerker in kwestie; zodoende wordt het besloten karakter van de familiale vennootschap gevrijwaard.

Concreet

- toekenning in jaar X van opties op aandelen met een waarde van 100,00
belastingheffing op 9 % of 9,00 aan een belastingtarief van 50% of 4,50
- uitoefening van de opties in jaar X + 4
- wederverkoop van de betrokken aandelen in jaar X + 4 met een waarde van 130,00
- netto belastingvrije meerwaarde, vrij van sociale bijdragen, van 25,50 (30,00 - 4,50)

Aandelenoptieplannen bieden de mogelijkheid om key medewerkers te laten meegenieten van de meerwaardecreatie binnen de familiale onderneming en kunnen op maat van de onderneming worden uitgeschreven. Het is dan ook een uitgelezen instrument om de betrokkenheid en de loyaliteit van de key medewerkers te valoriseren en te versterken. Zeker voor groeibedrijven met een verwachte sterke waardestijging een te overwegen opportuniteit bij de War for Talent.