

Aandelenopties als alternatieve manier van verloning

Definitie

Een aandelenoptie is het recht om na verloop van tijd een aandeel te kopen tegen een vooraf bepaalde prijs.

Aandelenopties of stock-options kunnen deel uitmaken van het beloningspakket van “key men” en van bedrijfsleiders.

Vanuit een economisch oogpunt bestaat het hoofddoel van de aandelenopties erin de belangen van de “opdrachtgever” (aandeelhouder) te verzoenen met die van de “opdrachthouder” (“key men”). Met de binding van de bezoldiging van de opdrachthouder aan de resultaten van de onderneming verzekert de aandeelhouder zich ervan dat de opdrachthouder ertoe aangezet wordt bij te dragen tot de groei van de onderneming.

Omwille van het gunstig fiscaal regime vormt het toekennen van aandelenopties een interessant instrument.

Bovendien bestaat meer en meer de noodzaak om medewerkers flexibel te verlonen op individuele basis. Deze noodzaak botst evenwel met het Belgische sociaal recht, dat hoofdzakelijk op collectieve geest is geschoeid. Aandelenopties zijn hierop een waardig alternatief.

Hoe werkt het?

Het toekennen van aandelenopties betekent dat aan bepaalde medewerkers het recht wordt verleend om in de toekomst (na een wachtperiode van enkele jaren) een bepaald aantal aandelen van de onderneming te verwerven, en dit tegen een prijs die bij de *toekenning van de optie* reeds bepaald wordt.

De begunstigde heeft het recht zijn optie gedurende de overeengekomen periode uit te oefenen. Hij verkrijgt dan de onderliggende aandelen. Voor zover de optie kosteloos werd toegekend maakt hij bijgevolg winst wanneer de waarde van het aandeel op de dag van de uitoefening hoger ligt dan de waarde waarvoor het aandeel werd toegekend. Op het tijdstip van de uitoefening van de optie is deze meerwaarde echter niet verwezenlijkt. Zij kan slechts verwezenlijkt worden door de aandelen weder te verkopen.

Een (call-)aandelenoptie is dus een verkoopbelofte waarbij de uitgever er zich toe verbindt aandelen te verkopen tegen een *op het ogenblik van de uitgifte van de optie* bepaalde prijs. De optie geeft de houder het recht om gedurende een periode of op een welbepaald tijdstip een bepaalde hoeveelheid aandelen te kopen tegen een vooraf vastgestelde prijs, de uitoefenprijs. De verkoper verbindt er zich toe de aandelen tegen de uitoefenprijs te leveren indien de houder zijn recht wenst uit te oefenen.

Aandelenopties als alternatieve manier van verloning

Het bestuursorgaan van de vennootschap schrijft het aandelenoptieplan uit, waarin de criteria en de modaliteiten van de aandelenopties opgenomen worden (o.a. looptijd van de opties, criteria van toekenning, de te volgen procedure bij de uitoefening van de opties, voorwaarden voor het uitoefenen van de opties, regels indien de “key man” zijn beroepsactiviteiten stopzet, enz).

Algemene principes

De procedure voor het opzetten van een aandelenoptieplan wordt geregeld door de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen (de “Aandelenoptiewet”).

De principes zijn de volgende:

- het fiscaal stelsel van de aandelenopties betreft alle vennootschappen en dus niet alleen de beursgenoteerde vennootschappen;
- de begunstigde is iedere (fysieke) persoon die verbonden is aan de activiteiten van de onderneming;
- de toekenning van aandelenopties wordt belast als een voordeel van alle aard;
- de belasting vindt plaats *bij de toekenning van de optie*, meer bepaald op de 60ste dag na het aanbod mits schriftelijke aanvaarding binnen die periode;
- het voordeel van alle aard dat voortvloeit uit de toekenning van de opties wordt vrijgesteld van RSZ bijdragen voor werknemers, zelfstandige medewerkers daarentegen betalen wel sociale bijdragen op het bekomen voordeel.

Krachtlijnen fiscaal kader

De belastbare grondslag wordt *forfaitair* berekend en is in principe gelijk aan 18% van de werkelijke waarde van de achterliggende aandelen. Een waardering van de aandelen is dan ook noodzakelijk bij het opzetten van een aandelenoptieplan.

De aandelenopties worden in het algemeen ten kosteloze titel toegekend aan de begunstigten.

Het is duidelijk dat een aandelenoptie een belastbaar voordeel van alle aard (VAA) inhoudt.

Indien de voorwaarden van de Aandelenoptiewet zijn voldaan, dan wordt voor de niet-beursgenoteerde opties de VAA-waarde *forfaitair* vastgesteld als een percentage van 18% van de waarde van de onderliggende aandelen *op het ogenblik van het aanbod*, verhoogd met het positieve verschil tussen de waarde van het aandeel en de uitoefenprijs van de optie. Deze waardering moet gebeuren door de aanbieder van de opties en op eensluidend advies van de commissaris of als die er niet is een bedrijfsrevisor of accountant.

Aandelenopties als alternatieve manier van verloning

Voor opties op meer dan vijf jaar wordt dit percentage met 1% verhoogd per jaar of gedeelte van een jaar dat de vijf jaar overschrijdt. Zo wordt het VAA forfaitair geraamd op 20% van de waarde van de onderliggende aandelen indien het aandelenoptieplan erin voorziet dat de opties zeven jaar na de toekenning kunnen uitgeoefend worden.

Evenwel worden de voornoemde percentages gehalveerd (tot resp. 9% en 0,5%) wanneer er aan de volgende voorwaarden voldaan is:

- de uitoefenprijs wordt definitief vastgesteld op het ogenblik van het aanbod;
- de optie kan niet worden uitgeoefend vóór het einde van het derde jaar noch na het einde van het tiende jaar volgend op dat waarin het aanbod heeft plaatsgevonden;
- het risico van waardevermindering van de aandelen mag niet afgedekt worden door de vennootschap die de optie toekent;
- de optie moet betrekking hebben op aandelen van de vennootschap ten behoeve waarvan de beroepswerkzaamheid wordt uitgeoefend of op aandelen van een ermee verbonden vennootschap;
- de overdracht onder levenden is niet toegelaten. Slechts de overdracht wegens overlijden is toegelaten.

Halvering VAA niet voor zaakvoerders van managementvennootschappen

In een nieuwe Circulaire van 13 april 2017 wordt verduidelijkt dat de halvering van het forfaitair voordeel niet kan worden toegepast omdat niet is voldaan aan de voorwaarde dat de optie betrekking moet hebben op aandelen van de vennootschap ten behoeve van wie de beroepswerkzaamheid wordt uitgeoefend.

Bijgevolg wordt het voordeel dat voortvloeit uit de toekenning van aandelenopties aan personen die hun prestaties leveren via een managementvennootschap, steeds gewaardeerd aan 18%. Wordt de optie toegekend voor een periode van meer dan vijf jaar, dan wordt het belastbaar voordeel verhoogd met 1% per jaar (of gedeelte van een jaar) dat de vijf jaar overschrijdt. Bovendien zijn er ook sociale bijdragen op verschuldigd vermits het per definitie om zelfstandigen gaat.

De Circulaire is slechts van toepassing “op aandelenopties waarvan de datum van het aanbod na de datum van publicatie van deze Circulaire valt”. Zaakvoerders van managementvennootschappen die voor 13 april 2017 aandelenopties kregen toegekend, kunnen dus wél van de gunstige waardering aan 9% genieten.

Niet vanzelfsprekend een mooie beloning

De toekenning van aandelenopties is niet altijd een positief verhaal. Alles staat of valt met de waarde stijging van de achterliggende aandelen gedurende de wachtperiode. Blijft de waarde van de aandelen bijvoorbeeld gelijk, dan realiseert de “key man” geen positieve cashflow, maar heeft hij wel reeds personenbelasting betaald bij de toekenning van de aandelenopties. Bij een eventuele waardedaling zal de medewerker de optie allicht niet lichten, maar ook dan is de personenbelasting reeds betaald.

Aandelenopties als alternatieve manier van verloning

Zodra de optie is toegekend, maakt zij deel uit van het privévermogen van de “key man”. De uitoefening van de optie en de latere verwezenlijking van een meerwaarde bij de verkoop van de aandelen, worden wettelijk geacht normale verrichtingen van het beheer van een privévermogen te zijn, waarop geen belasting geheven wordt.