

# AANDELENOPTIES IN DE FAMILIALE ONDERNEMING

EEN INSTRUMENT OM KEY MEN TE LATEN PARTICIPEREN IN DE MEERWAARDECREATIE

## Inleiding

Als bedrijfsleider moet u proactief inspelen op nieuwe maatschappelijke tendensen en de behoeften van de arbeidsmarkt.

Begrippen zoals werkbaar werk, flexibele uren en flexibele verloning, zijn niet meer weg te bannen uit een modern personeelsbeleid. Om gemotiveerde key men aan te trekken en te behouden, is het voor de ondernemer cruciaal om deze flexibiliteit zo goed mogelijk in te vullen en te implementeren in zijn eigen bedrijf.

De noodzaak om medewerkers flexibel te verlonen op individuele basis, botst evenwel met de rigiditeit van het sociaal recht. Dit is immers hoofdzakelijk op collectieve leest geschoeid en weinig flexibel.

Een aandelenoptieplan vormt hierop een grote uitzondering. De modaliteiten van het plan kunnen volledig op maat van de onderneming en haar medewerkers uitgewerkt worden. Het staat de ondernemer vrij om jaarlijks autonoom te beslissen welke medewerkers hoeveel opties kunnen verwerven.

De opties geven aan de key men de kans om te investeren in aandelen in de onderneming. Mits een vooraf betaalde belasting op forfaitaire basis, kunnen zij later een belastingvrije meerwaarde realiseren in de mate dat de aandelen van de familiale onderneming stijgen in waarde.

## Omschrijving

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

Indien de waarde van de aandelen stijgt tussen de datum van toekenning en de datum van het lichten van de optie, ontstaat er voor de begunstigde een meerwaarde.

Gezien aandelen van een familiale ondernemingen niet publiek verhandelbaar zijn op de beurs, wordt meestal voorzien dat de werknemer die aandelenopties krijgt, de aandelen na het lichten van de opties terug moet verkopen aan de (familiale) aandeelhouders van de onderneming. Op die manier kan de begunstigde medewerker de meerwaarde in cash realiseren en blijft het aandeelhouderschap van de onderneming in familiale handen.

De terugkoop prijs wordt bepaald aan de hand van een op voorhand vast te leggen, objectieve waarderingsmethode.

De mogelijkheid om de opties te lichten is geconditioneerd: De opties vervallen indien de samenwerking met de medewerker eindigt vóór de opties gelicht kunnen worden. Op die manier wordt de loyaliteit van de medewerkers gevaloriseerd.

De Raad van Bestuur schrijft het aandelenoptieplan uit, waarin de criteria en modaliteiten van de opties opgenomen worden, bv.

- 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 werknemer zijn beroepsactiviteit stopzet
- ...

## Krijtlijnen fiscaal kader

De krijtlijnen van het Belgisch fiscaal en parafiscaal kader kunnen samengevat worden als volgt:

- de optie wordt belast op het ogenblik van de toekenning (niet bij de uitoefening!);

- het belastbaar voordeel forfaitair wordt geraamd op basis van 18% van de waarde van het onderliggend aandeel op datum van het toekennen van de optie. Indien het om aandelen gaat van de firma waar de medewerker werkt, kan dit percentage gehalveerd worden tot 9% mits aan een aantal bijkomende voorwaarden voldaan is, o.m. de niet-uitoefenbaarheid gedurende de eerste 3 jaar volgend op het toekennen van de opties
- de begunstigde heeft de vrije keuze om de aandelenopties al dan niet te aanvaarden; dit moet gebeuren binnen een termijn van 60 dagen na het aanbod;
- voor werknemers zijn de aandelenopties vrijgesteld van RSZ-bijdragen; voor medewerkers die in een zelfstandigenstatuut werken zijn de aandelenopties niet vrijgesteld van sociale bijdragen; indien de opties een langere looptijd hebben dan 5 jaar, wordt voormeld percentage van 18% (resp. 9%) verhoogd met 1% (resp. 0,5%) per jaar of gedeelte van een jaar dat de 5 jaar overschrijdt; de absolute maximumlooptijd is 10 jaar.

Voor niet beursgenoteerde aandelen wordt de waarde van de aandelen vastgesteld door de aanbieder van de opties op eensluidend advies van een bedrijfsrevisor of accountant.

## Cijfermatig voorbeeld

Indien alle voorwaarden van de aandelenoptiewet voldaan zijn, wordt de belasting (hoogste schijf bedrijfsvoorheffing = 53,5%) berekend op 9% van de waarde van de onderliggende aandelen. Deze belasting is verschuldigd bij de aanvaarding van de opties (uiterlijk binnen de 60 dagen na het aanbod). De opties kunnen evenwel maar 3 à 5 jaar later gelicht worden.

Vanuit fiscaal oogpunt zijn aandelenopties voordelig in de mate dat de waarde van de aandelen over de looptijd van de opties (3 à 5 jaar) met méér dan 9% stijgt.

Onderstaand voorbeeld cijfert het netto-voordeel voor medewerkers die opties krijgen op aandelen ter waarde van 100.000 euro, in de hypothese dat de waarde van deze aandelen in de volgende 3 à 5 jaar stijgt met 30%.

Werkhypothese	
Waarde aandelen op datum toekennen optie	€100.000
Waarde aandelen bij lichten optie	€130.000
Waarestijging	€30%
<b>Meerwaarde</b>	<b>€30.000</b>

Vergelijking aandelenopties vs. bonusregeling		
	Aandelenopties	Bonus
Bruto bedrag bonus	/	€62.304
Belasting bij toekennen opties	€4.815	€0
Belasting bij lichten opties (toekennen bonus)	€0	€28.976
RSZ-bijdrage werknemer (13,07%)	€0	€8.143
<b>Netto-voordeel medewerker</b>	<b>€25.185</b>	<b>€25.185</b>
RSZ bijdrage werkgever (35%)	€0	€21.807
<b>Kost werkgever</b>	<b>€30.000</b>	<b>€84.111</b>

Uit deze tabel blijkt dat de globale netto-cash-opbrengst voor de medewerker 25.185 euro bedraagt. In hoofde van de werkgever zal er een niet-afrekbare minwaarde ontstaan op aandelen ten belope van 30.000 euro.



Ludo Lievens, Lievens & Co Consulting

De loonkost voor de werkgever om een "gewone" bonus (onderworpen aan de normale bedrijfsvoorheffing en RSZ-bijdragen) van 25.185 euro netto toe te kennen kan gecijferd worden op ca. 84.111 euro (fiscaal aftrekbaar).

## Voor- en nadelen

Onderstaande tabel bevat de voornaamste voor- en nadelen van een aandelenoptieplan.

VOORDELEN	NADELEN
De werkgever kan de opties individueel toekennen aan medewerkers (à la carte, niet collectief)	Een aandelenoptieplan is een relatief complex systeem om op te zetten. Het vergt o.m. een objectieve waardebeoordeling van de aandelen.
Het netto-voordeel is afhankelijk van de waardecreatie binnen de onderneming. Dit versterkt de betrokkenheid van de medewerkers.	De medewerker moet op voorhand een belasting op de opties betalen, terwijl er ten vroegste over 3 jaar een meerwaarde in cash gerealiseerd kan worden.
De opties zijn voorwaardelijk (nl. zolang de samenwerking met de medewerker voortduurt). Dit versterkt de loyaliteit van de medewerkers.	Indien de aandelen niet stijgen in waarde, vervallen de opties voor de medewerker. De voorheen betaalde belasting blijft wel definitief. Het risico op verlies is inherent aan de aandelenopties.
Dankzij het fiscaal voordelige kader en de vrijstelling van RSZ zijn opties financieel aantrekkelijk.	Voor de familiale ondernemer vergt het een mentale stap om aandelen van de familiale onderneming af te staan aan de medewerkers (al is dit maar tijdelijk)

## Conclusie

De techniek van aandelenopties laat toe om key men op een fiscaal aantrekkelijke manier te laten meegenieten van de meerwaardecreatie binnen de onderneming. Dit is dan ook een uitgelezen instrument om de betrokkenheid en de loyaliteit van key medewerkers op individuele basis te valoriseren en te versterken.

Om een aandelenoptieplan uit te werken, moeten zowel de bedrijfsleider als de medewerker over een drempel heen stappen:

- De bedrijfsleider betreft derden (medewerkers) in de aandelenstructuur van de familiale onderneming.
- De medewerker betaalt een forfaitaire belasting, terwijl het effectieve voordeel toekomstig en onzeker is.

**Lievens & Co**

FISCAAL, JURIDISCH & FINANCIËEL ADVIES

December 2016  
Ludo Lievens  
Venoot-Belastingconsulent  
Lievens & Co Consulting  
Corporate Finance  
www.lievens.be

Wittemolenstraat 47, 8200 BRUGGE  
Bischoffsheimlaan 36, 1000 BRUSSEL