

## **Meer in detail: wat is het en hoe werkt het?**

### **Wat is een warrant?**

Warrants zijn financiële instrumenten (financiële derivaten) die zijn uitgegeven door financiële instellingen of financiële vennootschappen. Hierbij koop je de eigendomstitel over een aandeel, die je het recht geeft een onderliggende waarde aan te kopen aan een vastgestelde prijs voor een bepaalde periode.

Je koopt dus een waarde met een onzekerheid of deze zal gelijk blijven, stijgen of dalen. Warrants kunnen beursgenoteerd of niet-beursgenoteerd zijn. Als je een warrant ontvangt als bezoldiging, is de aard van de warrant belangrijk om de fiscale behandeling vast te stellen.

Voor je investeert in warrants dien je goed op de hoogte zijn van de voorwaarden (die worden bezorgd voorafgaandelijk aan de investering) .

### **Zijn warrants legaal?**

De fiscale behandeling van aandelenopties wordt gereguleerd via artikel 41, 3° van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgische actieplan voor de werkgelegenheid van 1998. Hier kan je de wetteksten er op nalezen (artikel 41 tot en met 47) [https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-26-maart-1999\\_n1999012205.html](https://etaamb.openjustice.be/nl/wet-van-26-maart-1999_n1999012205.html) Belangrijk hierbij is de expliciete classificatie als bezoldiging, de formule voor de berekening van het voordeel van alle aard bij niet-beursgenoteerde warrants en het tijdstip waarop u de bedrijfsvoorheffing moet betalen.

Ook wordt er een duidelijke referentie gemaakt naar de vormvereisten die zo'n aanbod moet hebben. Document aanbod-aanvaarding, aangifte van het VAA via fiches en jaaroverzichten. Daarnaast raden we aan om een aantal formele elementen toe te voegen aan het dossier om een fundamenteel dossier af te leveren bij de Administratie bij eventuele fiscale controle.

### **Kan ik enkel warrants toepassen voor de toekenning van een variabel loon?**

Neen. Een bezoldiging is en blijft een bezoldiging. Of deze een regelmatig, maandelijks of éénmalig karakter heeft doet niet ter zake. U kan hier dus uw bonus in onderbrengen, of uw regelmatige bezoldiging mee vergoeden. Het is wel belangrijk dat u werkelijke prestaties levert ten behoeve van uw vennootschap.

### **Is een warrantenplan interessanter dan een verhoging van bezoldiging?**

Het belangrijkste verschil tussen een cashbonus en warrants is dat een klassieke bezoldiging voor 100% onderworpen wordt aan sociale zekerheidsbijdragen en personenbelasting. Er is geen enkel fiscaal voordeel. Er wordt ook niet ingetekend in financiële producten. U werkt dus 37% voor uzelf, 20,50% voor de sociale zekerheid en 50% voor de personenbelasting. De waarde stijgt ook niet. Het is gewoon wat het is.

Als u uw vergoeding voor prestaties ontvangt via een warrantenplan via niet-beursgenoteerde warrants ontstaat er een zeker voordeel, dat veel moeilijker te waarderen is. Uw warrant geeft immers waarde, maar de uitwerking en financiële waardering van die waarde zal naar waarschijnlijkheid variëren tegenover de initiële inleg bij de toekenning ervan. U kan dus te maken krijgen met een onderliggende waarde die daalt of stijgt.

Door deze onzekerheid kan je erop rekenen dat je sociale zekerheidsbijdragen en personenbelasting zal betalen op een forfaitaire basis, een voordeel in natura. Deze bijdragen zullen binnen de 60 dagen na toekenning ervan betaald moeten worden, door een eenvoudige toevoeging van het VAA op uw loonfiche. (bedrijfsleider)

### **Betaal je bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen op een warrant als bedrijfsleider?**

Ja, je betaalt sociale zekerheidsbijdragen en bedrijfsvoorheffing op niet-beursgenoteerde warrants. Gelukkig kan een bedrijfsleider meestal beroep doen op een niet-beursgenoteerd warrantenplan, waardoor deze bijdragen niet berekend worden op de initiële inleg, maar op een forfait. Dit forfait wordt berekend op basis van de looptijd van de aandelenoptie.

### **Betaal je bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen op een warrant als loontrekkende?**

Een loontrekkende ontvangt meestal beursgenoteerde call warrants. Hiervan kan de Administratie de waarde dagelijks aflezen. Hierdoor ontstaat er geen forfaitair voordeel, maar wel een sociaal voordeel. De loontrekkende zal geen sociale zekerheidsbijdragen verschuldigd zijn op de intekening, de werkgever is vrijgesteld van patronale lasten. Hierdoor zal de loontrekkende enkel bedrijfsvoorheffing verschuldigd zijn op de toekenning van de warrants.

Een werkgever biedt dit systeem meestal aan om werknemers te belonen voor het behalen van een aantal doelstellingen. Het hefboomeffect is merkkelijk kleiner dan werken met niet-beursgenoteerde aandelenopties of warrants, maar blijft merkkelijk beter dan cash bonus of traditioneel loon.

### **Indien ik een hedge aankoop om het aandelenoptierisico te verkleinen, doe ik dan afbreuk aan het onvoorspelbare karakter van de warrants?**

Neen. Via een hedge ga je je als natuurlijk persoon beveiligen tegen het aandelenoptierisico. Dit risico is nooit helemaal weg. Eerst en vooral zal de onderliggende waarde van de optiwarrant nog altijd kunnen variëren. Er wordt door de hedge een bodem- en plafond ingesteld, maar beweging zal er altijd zijn.

Ten tweede ben je blootgesteld aan het tegenpartijrisico. De verkrijger (vennootschap of bank) van de warrants zal bij een faillissement van de emmitent (uitgever) zijn inleg kwijt zijn. Het is dus belangrijk om het tegenpartijrisico te verkleinen of de volledige blootstelling te beveiligen.

## **Waarom wil de overheid je beperken bij het vergoeden via warrants?**

De hefboomwerking van een warrantenplan voor ondernemingen en ondernemers is in dergelijke mate interessant, dat de overheid hier wel inkomsten misloopt. De Administratie zal er alles aan doen om jouw voordeel om te buigen naar een beroepskost, om aldaar de disproportionaliteit in te roepen. Hiervan hebben we echter nog nooit negatieve vonnissen ontvangen/gezien. Een warrant is dan ook een expliciete bezoldiging, en over bezoldiging valt er geen opportuniteitsoordeel te vestigen.

Om de toekenning van opties niet disproportioneel te laten zijn ten opzichte van de normale toegekende bezoldiging, hanteren wij als kantoor de '20% regel' waarbij het voordeel in natura (gelinkt aan de opties) niet meer zal bedragen dan de vaste jaarlijkse (bruto)bezoldiging (excl. VAA).

## **Hoe wordt een warrantenplan in de praktijk onderschreven?**

Als je warrants wil verhandelen, dien je jezelf aan een aantal regels te houden. Er komt ook wel wat werk bij kijken, maar de waardering is veel interessanter dan de klassieke bonus. Door de maandelijkse periodiciteit is dit ook interessanter dan VVPRBis Dividend, gewoon dividend en liquidatierserve. Het is dus de moeite waard om te beslissen om een warrant te aanvaarden.

De vennootschap koopt warrants aan aan een uitgifteprijs. De vennootschap ontvangt de warrants en ontvangt een aanbod-schrijven. Dit aanbod wordt dan ook schriftelijk bevestigd. Indien je met een internationale financiële instelling werkt, dien je de privérekening ook aan te geven bij het CAP. Daarnaast zal je na aankoop een attestatie ontvangen over het aantal warrants dat je hebt aangekocht en bezoldigd. Afhankelijk van de looptijd, vermenigvuldig je het aantal warrants met de prijs per warrant om tot het VAA te komen. Dit VAA geef je door aan jouw sociaal verzekeringsfonds, die dit binnen de 60 dagen op fiche zet. Vanaf dat het product het toelaat, zal je het nettoresultaat ontvangen.

Indien je opteert voor een hedge, zal je de prijs hiervoor ook voldoen bij intekening. Hierdoor maak je afspraken over de uitbetaling, de uitoefenprijs. In essentie zal je bij toekennen van het voordeel terug verkopen. Hierdoor weet je perfect wat je koopt aan een vooraf bepaalde prijs.

## **Welke invloed heeft een maandelijks warrantenplan op de 80%-grens?**

In het boek "De 80%-grens", auteur Paul Van Eesbeeck (juridisch adviseur, lic. rechten en fiscaliteit, postgraduaat verzekeringsmanagement), uitgegeven door V&V Publishing, Rotselaar uit 2022, worden een aantal topics behandeld aangaande de berekening van de 80%-grens die gerespecteerd dient te worden door de bedrijfsleider alvorens in te tekenen in een pensioenplan binnen de 2de pensioenpijler (IPT). Op pagina 116 van deze publicatie wordt een synthetisch overzicht gegeven van de verloningscomponenten van de bedrijfsleider. Welke zaken komen wel of niet in aanmerking? Hier zien we duidelijk staan dat aandelenoptieplannen, enkel mits het aandelenoptieplan een "normaal" en "regelmatig & maandelijks" karakter vertoont, mee mogen tellen ten belope van het VAA binnen de berekening van de 80%-grens. Een maandelijks warrantenplan kan een aanzienlijke positieve impact hebben op de berekening van de 80%-grens en de bijhorende premies van uw IPT-plan.

## **Disclaimer**

Dit warrantsplan wordt u aangeboden door de aanbrengrer, hierna "de Vennootschap" genoemd, in haar hoedanigheid als aanbrengrer van de hieronder beschreven warrants. Door deel te nemen aan dit plan stemt u ermee in dat u deze disclaimer volledig begrijpt en aanvaardt.

Aanbrengrerrol: De Vennootschap fungeert uitsluitend als aanbrengrer van de warrants zoals beschreven in dit plan. De Vennootschap is niet verantwoordelijk voor de uitgifte, de werking, de prestaties of enige andere aspecten van de warrants zelf.

Aansprakelijkheid: De Vennootschap aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele fiscale of beleggingstechnische geschillen die voortvloeien uit de participatie in dit plan. Elke deelnemer is volledig verantwoordelijk voor het begrijpen van de fiscale implicaties en beleggingstechnische aspecten van de warrants en dient onafhankelijk advies in te winnen indien nodig.

Garanties: De Vennootschap biedt geen garanties met betrekking tot de prestaties, de waarde of het rendement van de warrants. Deelname aan dit plan brengt risico's met zich mee en het rendement kan variëren afhankelijk van marktomstandigheden en andere factoren.

Door deel te nemen aan dit warrantsplan stemt u ermee in om de Vennootschap en haar functionarissen, directeuren, werknemers en agenten te vrijwaren van en te beschermen tegen alle aansprakelijkheid, kosten, schade en uitgaven (inclusief redelijke advocatenhonoraria) die voortvloeien uit of verband houden met uw deelname aan dit plan.

Indien u niet akkoord gaat met de voorwaarden van deze disclaimer, dient u niet deel te nemen aan deze formule.