



Hoe kan men zijn personeel vergoeden op basis van de resultaten of het kapitaal van de onderneming?



DE REVISOR EN DE ONDERNEMING



Inhoudstafel

Inleiding	3
1. Definities van de verschillende plannen en hun wettelijk kader	4
1.1. Optieplannen op aandelen	4
1.2. Kapitaalverhogingen voorbehouden aan het personeel	4
1.3. Werknemersparticipatieplannen	4
2. Voorwaarden vastgesteld voor elkeen van de plannen	5
2.1. Optieplannen op aandelen	5
2.2. Kapitaalverhogingen voorbehouden aan het personeel	5
2.3. Werknemersparticipatieplannen	6
3. Fiscale behandeling van de verschillende plannen	7
3.1. Optieplannen op aandelen	7
3.2. Kapitaalverhogingen voorbehouden aan het personeel	8
3.3. Werknemersparticipatieplannen	8
4. Het investeringspaarplan: een interessante oplossing voor de KMO	10
5. Procedures voor de installatie van zulke plannen	11
5.1. Optieplannen op aandelen	11
5.2. Kapitaalverhogingen voorbehouden aan het personeel	11
5.3. Werknemersparticipatieplannen	12
6. En de rol van de revisor bij dit alles?	13
7. Besluit	15
Vergelijkende tabel van de verschillende plannen	15



Deze brochure maakt deel uit van een reeks bestemd voor ondernemers van kleine en middelgrote bedrijven. Ze werd uitgewerkt door de werkgroep KMO van het Instituut der Bedrijfsrevisoren, samengesteld uit: I. Saeys (Voorzitter), B. de Grand Ry, Th. Dupont, D. Leboutte, Ph. Pire, D. Smets, J.-P. Vandaele, L.R. Van Den Abbeele en P. Weyers.

Al deze brochures kunnen worden aangevraagd bij het IBR, Arenbergstraat 13 te 1000 Brussel. Tel.: 02 512 51 36 – Fax: 02 512 78 86 – e-mail: info@ibr-ire.be – website: www.accountancy.be.

Les brochures sont également disponibles en français.

Het is niet makkelijk om zijn personeel te stimuleren en te motiveren... In de literatuur vinden we tal van richtlijnen en ideeën in het domein van human resources die zulks beogen. Zo kan ook de deelname van het personeel in het kapitaal en de resultaten een nuttig instrument zijn om:

- a) het personeel nauwer bij de onderneming te betrekken, wat de motivatie en uiteindelijk ook de rendabiliteit ten goede zal komen omdat men een zekere aandeelhouderscultuur onder de tewerkgestelden zal creëren;
- b) de salarismassa te verhogen zonder daarom de salariskosten van de onderneming te verhogen waardoor de competitiviteit en de tewerkstelling worden behouden;
- c) het personeel aan de onderneming te ankeren en een klimaat van trouw en gebondenheid te creëren.

Er bestaan verschillende plannen die voorzien in één of andere vorm van participatie van de werknemers. Elkeen van deze plannen heeft zijn eigen wettelijke context en zijn eigen specifieke kenmerken. Hierna wordt dieper ingegaan op de volgende mogelijkheden:

- de optieplannen op aandelen;
- de kapitaalverhogingen voorbehouden aan het personeel;
- de werknemersparticipatieplannen.

We houden er nochtans aan de aandacht te vestigen op het feit dat in deze brochure wordt uitgegaan van een aantal algemene regels. In heel wat gevallen kunnen er uitzonderingen of meer genuanceerde toepassingen gelden.

1. Definities van de verschillende plannen en hun wettelijk kader

1.1. Optieplannen op aandelen

In het geval van een optieplan geeft de werkgever aan de werknemers "het recht om, gedurende een welbepaalde termijn een bepaald aantal aandelen aan te kopen of, naar aanleiding van de verhoging van het kapitaal van een vennootschap op een bepaald aantal aandelen in te schrijven tegen een vastgestelde of een nog vast te stellen prijs". ⁽¹⁾

Deze plannen worden beheerst door de wet van 26 maart 1999 (gewijzigd door de programmawet van 24 december 2002) aangaande de inkomstenbelastingen en door het koninklijk besluit van 5 oktober 1999 voor wat betreft de sociale zekerheid.

1.2. Kapitaalverhogingen voorbehouden aan het personeel

Het artikel 609 van het Wetboek van vennootschappen bepaalt:

"De vennootschappen die in de loop van de laatste drie boekjaren ten minste twee dividenden hebben uitgekeerd, kunnen tot kapitaalverhoging overgaan door de uitgifte van aandelen met stemrecht, die geheel of gedeeltelijk bestemd zijn voor het geheel van de personeelsleden van die vennootschappen of voor het geheel van de personeelsleden van hun dochtervennootschappen. (...)"

1.3. Werknemersparticipatieplannen

Winstdeelname is een vorm van vergoeding welke de onderneming toekent aan het geheel van haar werknemers onder de vorm van een deelname in de winsten en/of in het kapitaal, en dit op basis van verhoudingen welke in het participatieplan worden vastgelegd.

Deze deelname in de winst kan op verschillende wijzen worden uitgewerkt zoals een betaling in contanten of de toekenning van winstaandelen.

De deelname in het kapitaal heeft eerder als opzet de werknemer de mogelijkheid te bieden om voor een stukje eigenaar te worden van de onderneming en dus ook onrechtstreeks van de winsten welke deze onderneming genereert, en waarvan de werknemer kan meegenieten, het weze onder de vorm van dividenden, het weze onder de vorm van meerwaarden.

⁽¹⁾ Artikel 41, 3^e van de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid 1998 en houdende diverse bepalingen.

2. Voorwaarden vastgesteld voor elkeen van de plannen

2.1. Optieplannen op aandelen

Zulk plan kan worden opgezet wanneer de volgende voorwaarden zijn vervuld:

- de uitoefeningsprijs van de optie is vastgelegd;
 - de uitoefening van de optie dient te geschieden tussen 1/01/T+4 en 31/12/T+10;
 - de opties kunnen niet worden overgedragen behoudens in geval van overlijden;
 - de werkgever of een hieraan verbonden onderneming mag geen enkele indekingsverrichting organiseren;
 - het moet gaan om een optie van de onderneming waarin de werknemer is tewerkgesteld of van de moeder- of grootmoederonderneming daarvan;
 - de vennootschap die de aandelen heeft uitgegeven is gehouden de effecten te leveren op het moment van de uitoefening van de optie.
- Deze onderneming is derhalve gehouden om:

- hetzij een kapitaalverhoging door te voeren met uitgifte van nieuwe aandelen;
- hetzij deze aandelen in voorraad aan te houden ("eigen aandelen"), waarbij de onderneming een financieel risico loopt;
- hetzij (voor de genoteerde ondernemingen) op het ogenblik dat de verplichting tot levering ontstaat, de aandelen op de markt aan te schaffen. In dit geval loopt de onderneming een marktrisico.

2.2. Kapitaalverhogingen voorbehouden aan het personeel

Enkel de naamloze vennootschappen kunnen een kapitaalverhoging doorvoeren welke voorbehouden is voor het personeel. Ze dienen in zulk geval een deel van of de gehele kapitaalverhoging voor te behouden voor het gehele personeel van de onderneming die de aandelen uitgeeft of aan het gehele personeel van haar dochterondernemingen. Aldus kunnen de werknemers tot 20 % van het kapitaal van de onderneming verwerven onder de vorm van nominatieve aandelen met stemrecht.

Zoals eerder reeds uiteengezet dient de onderneming, om zulke kapitaalverhoging te mogen organiseren, reeds op zijn minst tweemaal een dividend te hebben uitgekeerd tijdens de drie meest recente boekjaren. De intekenprijs mag niet lager liggen dan 80 % van de waarde van het aandeel.

De aandelen waarop wordt ingetekend mogen niet worden overgedragen tijdens een periode van vijf jaar. Hierop gelden evenwel een aantal uitzonderingen: ontslag, pensioenstelling, overlijden of invaliditeit van de begunstigde of diens echtgeno(o)t(e).



2.3. Werknemersparticipatieplannen

Elke onderneming, instelling of vereniging onderworpen aan de vennootschapsbelasting of aan de belasting van niet-inwoners kan een werknemersparticipatieplan installeren. Het initiatief dient in zulk geval uit te gaan van de werkgever, waarbij een overleg wordt georganiseerd met de werknemers, welke uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst die de vormvoorwaarden van het participatieplan uiteenzet.

Het participatieplan moet worden voorgelegd aan alle werknemers. De wet van 22 mei 2001 preciseert wat men onder een werknemer dient te verstaan: "de persoon die, al of niet krachtens een arbeidsovereenkomst, tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een ander persoon.". De notie van werknemer veronderstelt dus een ondergeschikt verband. Bijgevolg kan het participatieplan niet van toepassing zijn op zelfstandige bestuurders, enz. Vermits het participatieplan aan alle werknemers moet worden aangeboden, kan men ook geen onderscheid maken tussen de contracten voor onbepaalde duur en deze van bepaalde duur. Evenwel kan er desgevallend wel een anciënniteitsvoorwaarde van maximaal één jaar worden ingelast.

Daarenboven geldt er een limiet voor wat betreft de bedragen van de deelname in het kapitaal en de uitkeerbare winst. Deze kunnen niet hoger liggen dan respectievelijk 10 % van de salarismassa en 20 % van de winst van het betrokken boekjaar.

Wat de kapitaaldeelname betreft, geldt er bovendien een verplichting om deze aandelen voor een minimale termijn aan te houden. Deze periode kan lopen van twee tot vijf jaar en hangt af van de voorwaarden vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst. Deze verplichting valt te begrijpen: aldus wordt verhinderd dat de werknemer meteen zijn verworven aandelen van de hand doet, waardoor elk verschil met een toekenning in speciën meteen zou worden tenietgedaan. De begunstigde kan natuurlijk tijdens deze periode genieten van de eventuele dividenduitkeringen vermits hij de aandelen heeft verworven vanaf het moment van de intekening.

Indien het gaat om aandelen aan toonder zal de periode van onbeschikbaarheid worden gegarandeerd door de effecten te plaatsen op een geblokkeerde rekening op naam van de werknemer bij een kredietinstelling of beursvennootschap, al naargelang de keuze van de werkgever.

Indien het gaat om nominatieve aandelen of deelbewijzen zullen deze effecten het voorwerp uitmaken van een specifieke inschrijving in het aandeelhoudersregister en, in voorkomend geval, van een certificaat welke deze nominatieve aandelen belichaamt.

De installatie van zulk plan kan, op het moment van de afsluiting, geenszins gepaard gaan met een terugschroefing van de tewerkstelling.

3. Fiscale behandeling van de verschillende plannen

3.1. Optieplannen op aandelen

De fiscale behandeling van de optieplannen wordt geregeld door de wet van 26 maart 1999. De belasting wordt berekend op basis van een forfait van 7,5 % op het voordeel voortvloeiend uit de toekenning van de optie. De belasting wordt derhalve bepaald aan de hand van de waarde van de optie op het moment van diens toekenning en dus niet op basis van de eventuele winst die zou kunnen gerealiseerd worden na de lichte van de optie op de verkoop van de aandelen.

Het forfait van 7,5 % wordt opgetrokken tot 15 % met name in het geval dat de werknemer de aandelen niet aanhoudt tijdens een minimale periode van vijf jaar. Er worden geen sociale bijdragen ingehouden maar de opbrengst voortspruitend uit de hoger aangehaalde fiscale heffing wordt wel toegewezen aan de sociale zekerheid.

Voorbeeld

Gegevens

- Opties op 5.000 aandelen
- Datum van toekenning: 1 maart 2006
- Uitoefeningsprijs: 20 EUR / aandeel
- Waarde van het aandeel: 20 EUR
- Opheffing van de optie: ten vroegste 1 maart 2009
- Duur van de optie: 10 jaar
- Geen persoonlijke bijdrage
- Herverkoop van de verworven aandelen aan 40 EUR / aandeel
- Er werd aan alle voorwaarden voldaan om te genieten van het forfaitair bedrag van 7,5 % in plaats van 15 %

Waarde van het belastbare voordeel

- 7,5 % + (5 x 0,5 %) = 10 %	
- 5.000 x 20 EUR x 10 % =	10.000 EUR
- Belastbaar voordeel	10.000 EUR
- Tijdstip van de belastingheffing: aanslagjaar 2006	
- Belasting: 10.000 EUR x 50 % (marginale aanslagvoet) =	5.000 EUR
- (Vrijgestelde) meerwaarde bij de herverkoop: (40 - 20) x 5.000 aandelen =	100.000 EUR



3.2. Kapitaalverhogingen voorbehouden aan het personeel

De personen die inschrijven op zulke aandelen kunnen genieten van een décote welke hoogstens 20 % van de inschrijvingsprijs van de aandelen mag vertegenwoordigen. Er worden geen belastingen nog sociale bijdragen geheven op dit voordeel.

Bovendien kan men genieten van de Wet Monory-bis. De betrokken werknemers kunnen ten belope van hoogstens 620 EUR per jaar deze aanschaf in mindering brengen van hun belastbaar inkomen wat een belastingbesparing van 30 % tot 40 % met zich kan brengen, al naargelang het belastingtarief dat van toepassing is. Indien de aandelen niet voor minstens vijf jaar worden bijgehouden, zal de betrokken werknemer worden belast op de resterende duurtijd. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om elk jaar over te stappen van het systeem van pensioensparen naar het regime van Monory-bis en omgekeerd.

3.3. Werknemersparticipatieplannen

De toekenning van aandelen of van speciën zal niet met een bezoldiging worden gelijkgesteld maar aan "een nieuw type van voordeel dat zowel aspecten heeft van een loonvoordeel als van een verdeling tussen de werknemers van de opbrengst van de fondsen aangewend in de onderneming" ⁽²⁾. Dit "voordeel van het nieuwe type" zal aan een forfaitaire en bevrijdende bronheffing worden onderworpen. Deze heffing bedraagt 15 % in het geval van een deelname in het kapitaal en in het geval van winstdeelname in het kader van een investeringsspaarplan ⁽³⁾ en bedraagt 25 % in de hypothese van een deelname in de winst. In de twee gevallen zal de werkgever genieten van een vrijstelling van sociale bijdragen maar zal hij deze deelnamen niet in mindering kunnen brengen als beroepskosten (deze worden beschouwd als verworpen uitgaven). De helft van de aldus gevestigde vennootschapsbelasting wordt doorgestort ten gunste van de sociale zekerheid.

Wat de **winstdeelname** betreft, wordt de belasting (25 %) berekend op basis van het bedrag dat in speciën werd toegekend overeenkomstig het participatieplan en dit na aftrek van een solidariteitsbijdrage (13,07 % ten laste van de werknemer). Het moment van de toekenning of betaalbaarstelling is ook het moment dat de belasting moet worden geheven. Deze winstdeelname ondergaat dus een eigen fiscaal regime welke geen uitstaans heeft met het belastingregime dat van toepassing is op de bezoldigingen.

⁽²⁾ Volgens de Memorie van toelichting van de wet van 22 mei 2001 betreffende de werknemersparticipatie in het kapitaal en in de winst van de vennootschappen.

⁽³⁾ Niet-achtergestelde lening.



Wat de **deelname in het kapitaal** betreft, is het belastbare moment het moment van de toekenning. De onbeschikbaarheidsvoorwaarde welke weegt op de effecten kan variëren van twee tot vijf jaar (afhankelijk van de bepalingen in de collectieve arbeids-overeenkomst) en is wettelijk vastgelegd. In geval van niet-naleving zal een bijkomende belasting worden geheven op het voordeel (23,29 %) en dit op het moment dat de onbeschikbaarheidsvoorwaarde niet meer vervuld wordt ⁽⁴⁾. Daarentegen wordt er geen solidariteitsbijdrage ingehouden op deze deelnamen.

De belastbare basis van deze inhouding (15 %) wordt berekend aan de hand van het bedrag dat bestemd is voor de kapitaaldeelname, welke op haar beurt wordt vastgelegd in het jaarlijks participatieplan van de onderneming. Voor de berekening van de belastbare basis kan dit bedrag:

- in het geval van aandelen *genoteerd of verhandeld op een beurs*, niet lager liggen dan:
 - de gemiddelde koers van het aandeel tijdens de 30 dagen voorafgaand aan de dag van toekenning van de aandelen aan de werknemers; of
 - de laatste slotkoers, die de dag van de toekenning voorafgaat.
- in de andere gevallen, niet lager liggen dan de reële waarde van het aandeel op het moment van de toekenning. Deze waarde kan niet lager liggen dan de boekwaarde van de aandelen zoals deze kan worden afgeleid uit de laatste goedgekeurde jaarrekening van de uitgevende onderneming.

⁽⁴⁾ De onbeschikbaarheidsvoorwaarde neemt een einde op het ogenblik van het ontslag (betekend door de werkgever), van ontslag om dringende reden, de oppensioenstelling, het overlijden, enz.



4. Het investeringsspaarplan: een interessante oplossing voor de KMO

De Kleine en Middelgrote Ondernemingen ⁽⁵⁾ (KMO) beschikken over de mogelijkheid om een specifiek regime van winstdeelneming te organiseren, welke het «investeringsspaarplan» wordt genoemd. Deze formule heeft tot doel de werknemers op een actieve wijze te betrekken bij de onderneming waarbij een lening op middellange termijn toegestaan wordt zonder dat daarbij wordt geraakt aan de structuur van het aandeelhouderschap. Indien de onderneming het statuut van KMO verliest, blijven de investeringsspaarplannen toch doorlopen tot op het einde van de voorziene periode.

Zulk investeringsspaarplan biedt als voordeel dat het aandeelhouderschap niet verwatert, wat wel het geval zou zijn bij een kapitaaldeelnameplan. Hierdoor behouden de bestaande (veelal familiale) aandeelhouders hun controle over de onderneming.

De werknemers die toetreden tot dit plan ontvangen jaarlijks een deel van de gegenereerde winsten, welke ze vervolgens gehouden zijn ter beschikking van de onderneming te stellen in het kader van een niet-achtergestelde lening vergoed op basis van een rentevoet welke in het participatieplan wordt vastgesteld. De vennootschap gaat in zulk geval de verplichting aan om deze som te investeren in vaste activa (brevetten, goodwill, machines, kosten van onderzoek en ontwikkeling, handelsfonds, gebouwen, enz.).

De terugbetaling van de geleende sommen zal geschieden na afloop van een termijn welke in de collectieve arbeidsovereenkomst wordt geregeld. Deze periode mag evenwel niet lager liggen dan twee jaar en niet hoger liggen dan vijf jaar. De terugbetaling zal wel vervroegd geschieden in geval van ontslag, overlijden, pensioen, openbaar bod, enz.

Op fiscaal vlak laat dit systeem van investeringsspaarplan toe om contant geld uit te keren en valt het dus in zekere zin te vergelijken met een winstdeelneming, maar daaraan worden de fiscale voordelen van een kapitaaldeelnameplan gekoppeld: in hoofde van de werknemer wordt er een inhouding van 15 % toegepast (+23,29 % in geval van niet-naleving van de onaantastbaarheidsvoorwaarde).

⁽⁵⁾ Men verstaat onder een "kleine onderneming" de vennootschap die tijdens haar laatste boekjaar de volgende limieten niet heeft overschreden:

- gemiddeld personeelsbestand op jaarbasis van 50;
- omzetcijfer exclusief B.T.W.: 7.300.000 EUR;
- balanstotaal: 3.625.000 EUR.

Daarenboven wordt een onderneming welke meer dan 100 werknemers tewerkstelt alleszins beschouwd als een grote onderneming.

5. Procedures voor de installatie van zulke plannen

5.1. Optieplannen op aandelen

De directie dient een aantal beslissingen te nemen indien zij een aandelenoptieplan wenst te installeren, zoals:

- toekenning van bestaande of van nog te creëren aandelen, aandelen van de vennootschap, van een andere onderneming van de groep of van niet-verbonden ondernemingen;
- het type en het aantal toe te kennen opties;
- de begunstigden;
- de periode en de uitoefeningsprijs;
- de houders van het optieregister en het optie-uitoefeningsregister;
- de gevolgen van een eventuele beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de begunstigde van de opties (in geval van overlijden, pensioen, ongeval, invaliditeit of ontslag);
- de procedure welke dient te worden gevolgd in het geval van een wijziging van de controle over de onderneming (fusie of overname) teneinde de rechten van de optiehouders te vrijwaren.

5.2. Kapitaalverhogingen voorbehouden aan het personeel

Indien een onderneming wenst gebruik te maken van deze mogelijkheid, zal een overleg in de schoot van de ondernemingsraad moeten worden opgestart, waarna deze laatste een standpunt inneemt aangaande de sociale voorwaarden verbonden aan de kapitaalverhoging.

Zulke kapitaalverhoging dient eveneens te beantwoorden aan de voorwaarden welke wegen op elke kapitaalverhoging: besluiten getroffen door een algemene vergadering volgens de voorwaarden zoals voorzien in de statuten, enz.

De algemene vergadering zal de specifieke voorwaarden eigen aan de geplande kapitaalverhoging vastleggen waarbij bepaalde limieten zullen worden gerespecteerd: de uitgifteprijs, de anciënniteit van elkeen der personeelsleden op het ogenblik van de start van de intekenperiode, de termijn welke aan de werknemers wordt verleend om hun rechten uit te oefenen, de termijn welke wordt toegekend aan de intekenaars om hun aandelen te volstorten.

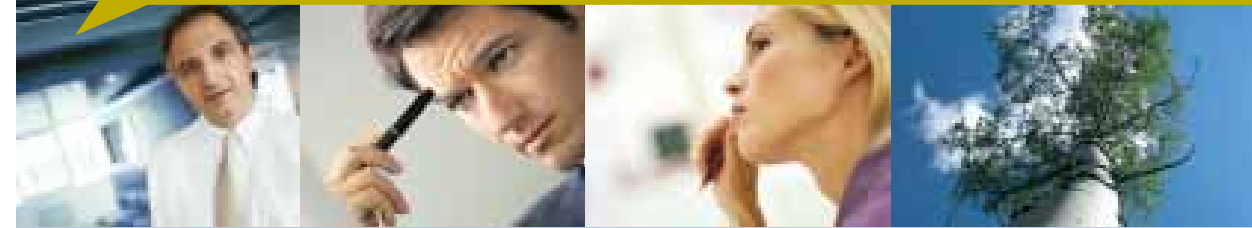
5.3. Werknemersparticipatieplannen

Zulke werknemersparticipatieplannen worden ingesteld op initiatief van de werkgever en dienen het voorwerp uit te maken van een collectieve arbeidsovereenkomst of, indien er geen syndicale delegatie bestaat, van een toetredingsakte.

Het participatieplan zal de voorwaarden en modaliteiten van het plan definiëren en wordt schriftelijk aan de werknemers medegedeeld. Vanaf het moment van deze mededeling zal de werkgever, tijdens een periode van 15 dagen, een speciaal register ter beschikking van de werknemers houden in dewelke zij hun opmerkingen kunnen formuleren. Indien de werknemers geen enkele opmerking uiten, zal het werknemersparticipatieplan in werking treden ten vroegste de 15e dag na de toetreding. Na afloop van deze termijn zullen de opmerkingen worden medegedeeld aan de werknemers door middel van aanplakking. Desgevallend kan er een verzoeningsprocedure worden georganiseerd indien de partijen in eerste instantie niet tot een vergelijk zouden komen. Indien de ambtenaar, die daartoe werd aangesteld door de Koning, niet tot een akkoord komt, zal het paritair comité van de sector waartoe de onderneming behoort een laatste poging ondernemen. Bij een mislukking wordt er geen plan geïnstalleerd.

In zoverre er een akkoord zou zijn, zal de toetredingsakte of de collectieve arbeidsovereenkomst ten vroegste de achtste dag volgend op de verzoening in werking treden.

6. En de rol van de revisor bij dit alles?



In het kader van een kapitaaldeelname (toekenning van aandelen) en van aandelenopties is het van groot belang om de belastbare basis te berekenen. De tussenkomst van een bedrijfsrevisor (of van een externe accountant) zal in zulk geval vereist zijn indien de onderneming in kwestie niet op de beurs genoteerd is.

Immers, de waardering van de aandelen zal geschieden op basis van de reële waarde van het aandeel zoals dit op het moment van de aanbieding door de raad van bestuur wordt vastgelegd, waarbij een bedrijfsrevisor wordt gevraagd een eensluidend advies over deze waardering te verstrekken. Deze waardering kan niet lager liggen dan de boekwaarde van de aandelen zoals deze blijkt uit de meest recente jaarrekening, welke werd afgesloten en goedgekeurd vóór de datum van de toekenning.

De waarde welke aldus werd berekend aan de hand van de gebruikelijke methoden, dient rekening te houden met elementen zoals de uitgifteprijs van nieuwe aandelen tijdens recente kapitaalverhogingen, de inkoopprijs ingeval van een recente inkoop van eigen aandelen in normale omstandigheden, waarderingen opgesteld in het kader van een beursintroduktie, de intrinsieke waarde, enz.

De bedrijfsrevisor kan eveneens advies verstrekken aan een onderneming die de intentie heeft een of ander participatieplan te ontwikkelen.

7. Besluit

Als besluit kunnen we stellen dat er verschillende vormen van plannen bestaan welke rekening kunnen houden met de specifieke wensen van de bedrijfsleiders en met de specifieke kenmerken van de onderneming.

Het plan dat voorziet in de deelname in de kapitaalverhoging voorbehouden voor het personeel is één van de minst courant toegepaste schema's. Dit heeft wellicht te maken met het feit dat het niet altijd even makkelijk is om dit plan praktisch uit te werken. De aandelenoptieplannen en de werknemersparticipatieplannen zijn evenmin eenvoudig maar houden toch enkele interessante voordelen in.

Het aandelenoptieplan wordt hoofdzakelijk toegepast ten gunste van kaderleden, terwijl het werknemersparticipatieplan moet ten goede komen van alle werknemers.

In alle gevallen bieden deze twee plannen de mogelijkheid het personeel nauwer bij de onderneming te betrekken. De financiële deelname geeft aan de tewerkgestelden de mogelijkheid om naast hun salaris ook een stukje premie te ontvangen dat verbonden is met de prestaties van de onderneming. Deze bonus wordt evenwel niet als een salaris aanzien, noch voor de werkgever noch voor de werknemer, en geniet van een fiscaal gunstig regime.

Deze brochure is niet meer dan een zeer algemene benadering van de bestaande winstdelingsplannen. De materie blijft evenwel bijzonder complex zodat het alleszins aanbevolen blijft om bij de toepassing ervan te rade te gaan bij een specialist.

Vergelijkende tabel van de verschillende plannen	Optieplannen op aandelen	Kapitaalverhogingen voorbehouden aan het personeel	Plannen met deelname in de winst	Plannen met deelname in het kapitaal	Investerings-spaarplannen
Naamloze vennootschap	ja	ja	ja	ja	ja
Besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid	ja	neen	ja	ja	ja
Kleine en Middelgrote Ondernemingen	ja	ja maar NV	ja	ja	ja
Wens om het personeel in het kapitaal te laten deelnemen	ja	ja	neen	ja	neen
Belastingheffing in hoofde van de werknemer					
- fiscale behandeling	7,5 % (of 15 %) van de waarde van de optie op forfaitaire wijze vastgesteld	geen belastingen op décote	tarief van 25 %	tarief van 25 %	verlaagd tarief van 15 %
- sociale behandeling	RSZ op décote van optieprijs	geen sociale lasten op decote	solidariteitsbijdrage van 13,07 %	geen sociale lasten	solidariteitsbijdrage van 13,07 %
Belastingheffing in hoofde van de werkgever					
- fiscale behandeling	aftekbare kosten	geen belastingen op decote	winst reeds belast bij de vennootschapsbelastingen	winst reeds belast bij de vennootschapsbelastingen	winst reeds belast bij de vennootschapsbelastingen
- sociale behandeling	sociale lasten op decotes van optieprijs	geen sociale lasten op decote	geen sociale lasten	geen sociale lasten	geen sociale lasten
Soort van procedures					
- Tussenkomst van een notaris	niet noodzakelijk tenzij kapitaalverhoging	ja	neen	neen	neen
- Deskundigenrapport omtrent de waardering	ja	ja	neen	neen	neen
- Onderhandeling collectieve arbeidsovereenkomst	neen	neen maar overleg bij ondernemingsraad	ja	ja	ja
Termijn en periode	uitoefening tussen 1 januari van het 4e jaar volgend op het jaar van toekenning en 31 december van het 10e jaar volgend op het jaar van de toekenning - overdracht onmogelijk tenzij in geval van overlijden	overdracht onmogelijk gedurende een periode van 5 jaar, tenzij ontslag, oppensoenstelling, overlijden of invaliditeit van de begunstigde of echtgenoot(e)	geen onbeschikbaarheidsperiode	onbeschikbaarheid van de effecten voor een periode van twee tot vijf jaar	vastgelegd bij collectieve arbeidsovereenkomst: periode meer dan twee jaar en minder dan vijf jaar
Voorgesteld aan ALLE werknemers	neen	ja	ja, met gezagsrelatie	ja, met gezagsrelatie	ja, met gezagsrelatie
Kapitaalverhoging	niet noodzakelijk	ja	neen	neen	neen
Behoud van bestaand kapitaal	niet noodzakelijk	neen	ja	ja	ja
Deelname aan de algemene vergaderingen					
- bijeenroeping - aanwezigheid	ja	ja	neen	ja	neen
- stemrecht	neen	ja	neen	ja	neen

