

Koersen door de nieuwe optiewetgeving

In dit artikel wordt in het kort uitgelegd wat de nieuwe optiewetgeving en het overgangsrecht inhouden en wordt tevens getracht aan de hand van een stroomschema duidelijkheid te scheppen hoe aandelenopties vanaf 1 januari 2005 in de loonheffing moeten worden betrokken.

Henk Amorison
en Martijn Bedaux
Deloitte

Op 14 december 2004 is het belastingplan 2005 aangenomen. Dit houdt in dat de fiscale wetgeving waarin de heffingsregels van aandelenopties staat beschreven definitief is gewijzigd. De heffingsregels zullen door de wetwijziging meer in lijn zijn met de heffingsregels rond aandelenopties in vele andere landen, waaronder de Angelsaksische landen. Bij de nieuwe optiewetgeving is ook plaats gemaakt voor overgangsrecht. Vanaf 1 januari 2005 kunnen meerdere heffingsregels van toepassing zijn op aandelenopties. De salarisadministrateur zal derhalve ook na 1 januari 2005 scherp moeten blijven op de momenten waarop aandelenopties onvoorwaardelijk worden om tot een juiste loonheffing te komen.

Nieuwe wetgeving

In principe is de nieuwe wetgeving rond aandelenopties die per 1 januari 2005 in is gegaan eenvoudig van aard. Aandelenopties moeten in de loonheffing (dat wil zeggen: loonbelasting en premies volksverzekeringen) worden betrokken op het moment van uitoefening of vervreemding van de opties. Ook zal de heffing van de premies werknemersverzekeringen vanaf 1 januari 2005 plaatsvinden op het moment van uitoefening of vervreemding van de opties. De belastbare waarde is gelijk aan het daadwerkelijk gerealiseerde voordeel bij de optie-uitoefening. Dit is het verschil tussen de waarde van de gekochte aandelen minus de te betalen prijs voor de aandelen (uitoefenprijs). Uiteraard kan bij de bepaling van het gerealiseerde voordeel rekening worden gehouden met de kosten die de werknemer eventueel aan de werkgever heeft moeten betalen voor het optierecht. Ons inziens kunnen tevens eventuele uitoefeningskosten verbonden aan de opties (bijvoorbeeld 'brokersfee') in mindering worden gebracht op het uitoefenvoordeel.

De gewijzigde optiewetgeving gaat per 1 januari 2005 in. Dit geldt echter niet voor alle verstrekte aandelenopties. Voor zover de overeengekomen aandelenopties reeds vóór 1 januari 2005 (deels)

uitoefenbaar zijn geworden (ook wel: 'onvoorwaardelijk zijn geworden', 'zijn genoten', of 'gevestigd') blijft de oude wetgeving van toepassing op alle aandelenopties die onder de specifieke optieovereenkomst zijn toegekend. Dit houdt in dat indien opties in meerdere porties uitoefenbaar worden, de oude wetgeving ook van toepassing blijft op de porties aandelenopties die ná 1 januari 2005 uitoefenbaar worden. Op grond van de oude wetgeving blijven de opties belast op het moment waarop de opties uitoefenbaar worden. Dit is slechts anders indien de werknemer gezamenlijk met zijn werkgever heeft gekozen voor uitstel van het heffingsmoment van onvoorwaardelijk worden naar het moment van uitoefenen van de aandelenopties. In de laatste situatie zullen de opties voor wat betreft de loonheffing in principe, net als onder de nieuwe optiewetgeving, op het uitoefeningsmoment in de loonheffing worden betrokken.

Stel: opties werden voor het eerst deels uitoefenbaar in juni 2004. De volgende porties worden uitoefenbaar in juni 2005 en juni 2006. Gevolg: de oude wetgeving blijft van toepassing op de porties aandelenopties die in juni 2005 en 2006 uitoefenbaar worden.

Ook voor de premieheffing werknemersverzekeringen geldt een dergelijk overgangsrecht. Indien de oude optiewetgeving voor wat betreft de loonheffing van toepassing blijft, zullen premies werknemersverzekeringen verschuldigd blijven op het moment van onvoorwaardelijk worden van de aandelenopties, ongeacht of gekozen is voor uitstel van het heffingsmoment.

Scherp blijven

Nu door het gestelde overgangsrecht ná 1 januari 2005 mogelijk meerdere wettelijke heffingssystemen op aandelenopties van toepassing zijn, kan het verwerken van aandelenopties in de loonadministratie nogal een lastige opgave worden voor de salarisadministrateurs en/of voor personen die voor de loonadministratie verantwoordelijk zijn. We zullen dan ook aan de hand van een stroomschema trachten om fiscale duidelijkheid rond aandelenopties te scheppen. Alvorens hiertoe over te gaan, zullen we een korte lijst opstellen met gegevens die nodig zijn bij de beoordeling of er al dan niet een heffingsmoment is ter zake de aandelenopties.

Benodigde optiegegevens

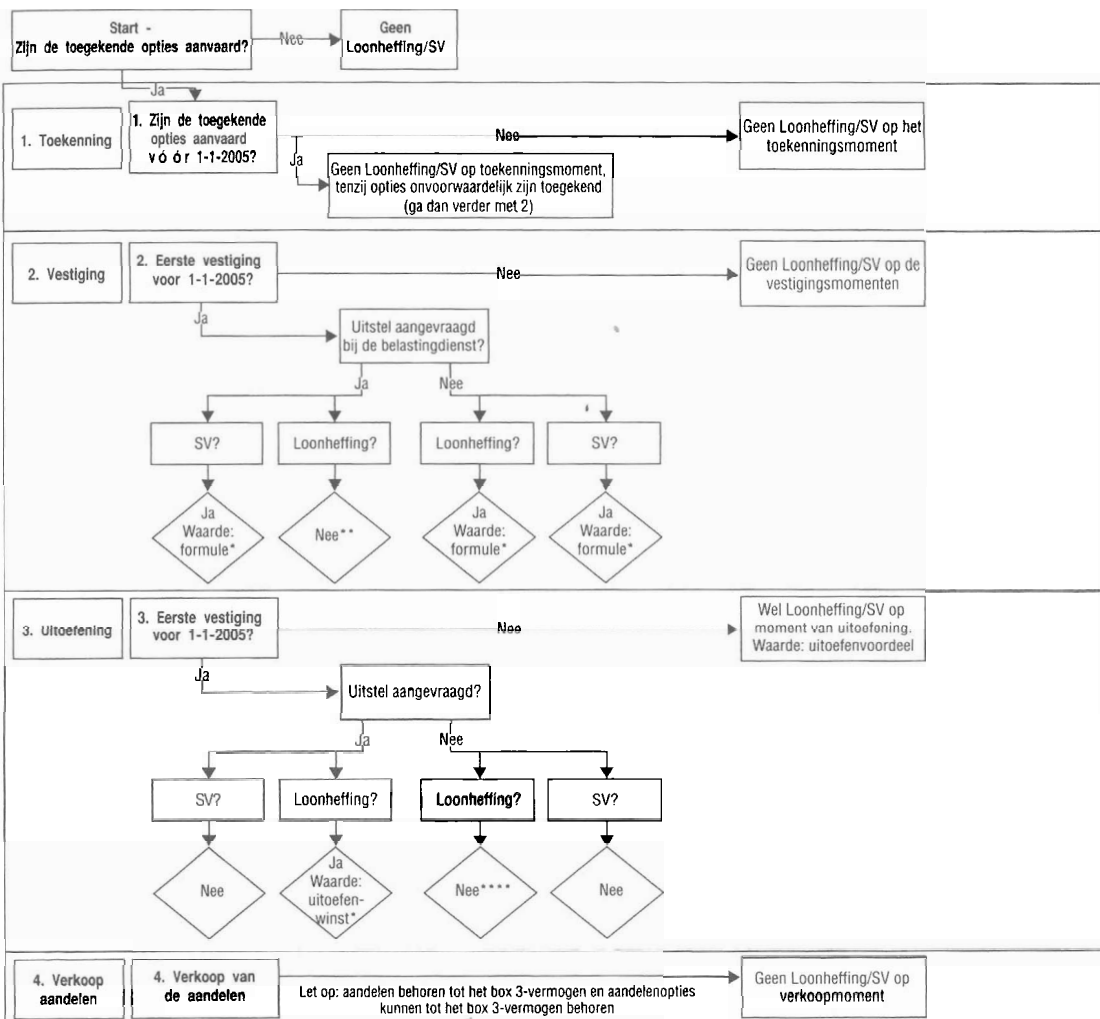
Om tot een juist oordeel te komen wanneer en hoe de aandelenopties van een werknemer vanaf 1 januari 2005 in de loonheffing moeten worden betrokken, is een aantal gegevens beslist nodig. Bij elke vestiging zal het hierna opgenomen stroomschema aan de hand van de onderstaande gegevens doorlopen moeten worden. De benodigde optiegegevens zijn:

- De toekenningsdatum van de aandelenopties (zuiverder is de acceptatiedatum van de aangeboden aandelenopties).
- Het vestigingsschema van de aandelenopties (meestal worden Amerikaanse aandelenopties in meerdere porties uitvoerbaar gedurende de looptijd van de opties. Dit wordt ook wel 'vestigingsschema' genoemd).
- Let op: veelal worden aandelenopties in porties (ook wel 'tranches') uitvoerbaar.
- Het antwoord op de vraag of de werknemer gezamenlijk met zijn werkgever gekozen heeft

voor uitstel van het heffingsmoment van onvoorwaardelijk worden van de aandelenopties naar het moment van uitoefenen van de aandelenopties.

Stroomschema

In het onderstaande stroomschema zal aan de hand van een aantal vragen aangegeven worden wat op de momenten van (1) toekenning, (2) vestiging, (3) uitoefening en (4) verkoop van aandelen, de fiscale en SV-gevolgen zijn van de verstrekte aandelenopties. Voor zover aangegeven staat dat loonheffing ingehouden moet worden, wordt hiermee bedoeld dat zowel loonbelasting als premies volksverzekeringen ingehouden moet worden. Voor zover aangegeven staat dat SV ingehouden moet worden, wordt hiermee bedoeld dat premies werknemersverzekeringen verschuldigd zijn.



* Formule = formule als bedoeld in art. 20 Uv Reg. loonbelasting 2001 geldende op 31 december 2004. De waarde van een optierecht bestaat uit de som van de intrinsieke waarde en de verwachtingswaarde. (gedrukt in een percentage van de waarde van de aandelen waarop het optierecht betrekking heeft)
 ** Tenzij het optierecht een intrinsieke waarde ("W") heeft op toekenning en deze "W" op het vestigingsmoment nog steeds aanwezig is, de te betalen waarde op het vestigingsmoment is dan de IW (= positief verschil tussen de economische waarde van de aandelen en de uitoefenprijs)
 *** De reeds in de loonheffing betrokken "W" als vermeld onder kanttekening ** kan op de uitoefenwinst in mindering worden gebracht.
 Tenzij de aandelenopties binnen drie jaar na de acceptatie van de aangeboden aandelenopties worden uitoefend, in de situatie bestaat een additioneel loonheffing voor zover er een positief verschil bestaat tussen het uitoefenvoorbeeld en de eerder in de loonheffing betrokken optiewaarden.