Les midis de l’entreprise

Les plans d’intéressement

Philippe Schmit

Benoît Chambon

Lucile Dos Santos

Les orateurs :

Philippe Schmit
Partner
Employment Law, Pensions & Benefits

Benoît Chambon
Senior Associate
Corporate Law, Mergers & Acquisitions

Lucile Dos Santos
Senior Associate
Tax Law

Agenda

- Un plan d’intéressement ? Pourquoi ?
- Quelques explications en droit des sociétés…
- Et la fiscalité dans tout cela ?
- Points d’attention en droit du travail
- *The floor is yours*!

Apparition et évolution des plans d'intéressement

- Apparition *stock option*
  - 1950: USA, ex: *Fairchild Semiconductors* (1957)
  - 1970: octroi de *stock options* à tous les salariés
    - Manque de liquidité
    - Perspectives de croissance
    - Financement *seed*/*venture* n'existait pas/peu
  - Prix de souscription vs prix d'exercice (lors IPO ou vente = *liquidity event*)
  - *Vesting* mensuel 1/48^{e} de l'option

- 21^{e} siècle: capital croissance (*growth capital*) diffère l'évènement de liquidité (*liquidity event*) comme moyen de maximiser les profits des investisseurs privés (Salesforce, Google, Amazon)
  - Changement dans l'équilibre des pouvoirs
  - Apparition des RSAs (*Restricted Stock Awards*) vs RSU (*Restricted Stock Units*)

En Europe et au Grand-Duché de Luxembourg

- Europe:
  - 45% des plans sont basés uniquement sur le maintien de la relation d'emploi
  - 36% sur des indices de performances opérationnelles, comme le bénéfice par action ou le bénéfice opérationnel, et
  - 24% sur des indice de performance de l'action, comme le TSR
- Un outil utilise par les sociétés luxembourgeoises cotées
  - **SES** (stock option/restricted shares/performance shares)
  - **Aperam** (*restricted share unit plan and performance share unit plan with share-based payments*)
  - **Orion** (*shared-based and cash-based payments*)
  - **Arcelor Mittal** (*equity settlements*)
- Un instrument adapté aux sociétés non cotées ?

Définition

- Qu'est ce qu'un plan d'intéressement ?
  - Pas de définition légale
  - Une structure de rémunération des salariés qui repose sur un système de récompenses afin de motiver les bénéficiaires à atteindre certains objectifs
  - Couvre:
    - Schémas basés sur l'octroi d'actions/parts sociales (ESOP)
    - *Sweat equity*
    - Bonus
    - Vacances
    - Promotions
    - Prime participative…

- Qu'est-ce que n'est pas un plan d'intéressement
  - OBO/MBO
  - Transaction entre un salarié et un actionnaire/associé
  - Focus: plans d'intéressement liés aux revenus de capital

Forces et faiblesses des plans d'intéressement

- Avantages
  - Besoins de trésorerie limités
  - Alignement des intérêts
  - Flexibilité
  - Ne nécessite que peu de financement
- Limites:
  - Dilution
  - Risque de perte financière
  - Effet limités après l'évènement de liquidité (problèmes de rétention)
  - Intérêts moindre pour les sociétés ayant une FMV très élevée
  - Potentiels droits politiques des investisseurs

Une terminologie anglophone

- Cliff
- Liquidity events
- Pooling vehicle
- Strike
- Vesting / Reverse vesting

Différentes formes de plans d'intéressement

Attribution d'actions/parts sociales avec option de rachat	Options de souscription d'actions/parts sociales	Actions/parts sociales fictives
• Bénéficiaire souscrit directement aux actions/parts sociales et la société bénéficie d'options de rachat	• Bénéficiaire peut exercer son option pour souscrire à des actions/parts sociales à des conditions prédéterminées	• Bénéficiaire bénéficie de droits contractuels calculés par référence à des indicateurs financiers. • Populaire dans les sociétés non cotées

Les aspects fiscaux (1/2)

La fiscalité applicable aux plans d'intéressement

Plan d'actions	Plan d'options
• Avantage en nature imposable au moment de l'attribution des actions • Quid période de *vesting*? • Quid valorisation?	• *Options librement négociables* - Avantage en nature lors de l'allocation des options - Quid valorisation? • *Options individuelles ou virtuelles* - Avantage en nature lors de l'exercice de l'option - Quid valorisation? • Quid en cas de clause d'indisponibilité?

Pas d'imposition des plus-values à long-terme sur les participations minoritaires (i.e. plus de 6 mois et moins de 10%)

Les aspects fiscaux (2/2)

La prime participative – un instrument de rémunération

Définition

- Prime allouée par l'employeur au salarié en fonction du résultat de l'employeur
- Prime exonérée à hauteur de 50%

Conditions au niveau de l'employeur

- Avoir une activité commerciale, agricole ou libérale
- Tenir une comptabilité régulière
- Prime limitée à 5% du résultat positif de l'exercice d'exploitation précédant (i.e. bénéfice net après impôt)
- Communication de la liste des salariés bénéficiaires à l'administration fiscale

Conditions au niveau de l'employé

- Affiliation personnelle à un régime de sécurité sociale luxembourgeoise (ou équivalent)
- Exonération de la prime limitée à 25% du montant brut de la rémunération annuelle:

  - *Inclus*: primes périodiques, heures supplémentaire, etc.

  - *Exclus*: avantages en espèces et en nature

Les aspects en droit du travail

- Attention aux difficultés au terme de la relation de travail
- Différenciation entre les options acquises (*vested*) et celles en cours d'acquisition (*vesting period*)
- *Good leaver* / *bad leaver*
- Quid du scenario d'un licenciement abusif?
- Il est primordial d'être prévoyant (i) dans le plan d'option et (ii) dans le scénario d'une sortie d'un salarié (p.ex. dans le cadre d'un arrangement transactionnel)

Consult the platform **towards a new model** and install the **Arendt Insights App** to never miss a beat with the latest legal, tax and business developments in Luxembourg.

Important Notice and Disclaimer: *Whilst a best efforts approach has been taken to ensure the accuracy of the information provided in this presentation, as at the date thereof, this information is only designed to provide with summarised, and therefore non complete, information regarding the topics covered. As such, this presentation does not constitute legal advice, it does not substitute for the consultation with legal counsel required prior to any undertakings and it should not be understood as investment guidelines. If you would like to receive a legal advice on any of the issues raised in this presentation, please contact us.*

Les orateurs :

Philippe Schmit
Partner
Employment Law, Pensions & Benefits
philippe.schmit@arendt.com
T.: +352 40 78 78 240

Benoît Chambon
Senior Associate
Corporate Law, Mergers & Acquisitions
benoit.chambon@arendt.com
T.: +352 40 78 78 9873

Lucile Dos Santos
Senior Associate
Tax Law
lucile.dossantos@arendt.com
T.: +352 40 78 78 6095