

Vous cherchez un moyen efficace et avantageux pour rémunérer vos employés ?

En tant qu'émetteur, Belfius Banque vous propose: les Warrants Belfius

Les Warrants Belfius sont des produits complexes et risqués. Vous devez vérifier que vous comprenez les caractéristiques et les risques des warrants et que vous pouvez aussi les expliquer à vos employés..

Qu'est-ce qu'un Belfius Warrant ?

Un Belfius Warrant est un call-warrant non coté en bourse et librement négociable, que vous pouvez acheter, en tant qu'employeur, pour l'attribuer ensuite à vos employés, comme rémunération. Le Belfius Warrant donne à son titulaire le droit d'acquérir pendant une période déterminée (la période d'exercice) des actions de capitalisation existantes de Candriam Equities L Europe, un compartiment de la sciv de droit luxembourgeois Candriam Equities L, à un prix fixé à l'avance (le prix d'exercice). Cette sciv a été choisie comme valeur sous-jacente du warrant en raison de sa très vaste diversification sectorielle et géographique au sein de l'Europe.

L'employé bénéficiaire a la possibilité :

- de vendre les warrants à partir du jour de l'octroi jusqu'à l'échéance .
- de conserver les warrants reçus et de les exercer, c'est-à-dire acheter la valeur sous-jacente à un prix fixé à l'avance - le prix d'exercice - et durant une période prédéterminée - la période d'exercice.

Si les warrants ne sont pas exercés correctement pendant la période d'exercice, ils arriveront à échéance et perdront leur valeur.

Les warrants sont intéressants^{1, 2, 3}

- **tant pour vos employés :**
 - En principe, un warrant n'est pas soumis aux cotisations de sécurité sociale, pour autant que les conditions prévues par la Loi relative aux Options soient respectées par l'employeur et par l'employé. En comparaison avec – par exemple – le paiement d'un bonus en espèces, cela réduit sensiblement l'écart entre le prix de revient pour l'employeur et le revenu net pour l'employé.
 - Il n'y a pas de période de blocage. Ce qui veut dire que l'employé peut revendre le warrant à Belfius Banque dès qu'il l'a accepté, et une fois qu'une offre valable lui a été formulée, afin de courir moins de risques d'éventuelle fluctuation de cours (voir au verso : « Marché secondaire »). Par contre, l'employé peut aussi décider de conserver le warrant (pour l'exercer ultérieurement, durant la période d'exercice) et de prendre un risque de marché plus élevé. L'employé peut choisir librement ce qui lui convient.
 - Les employés peuvent assurer le suivi de leurs warrants via *MyPlansByBelfius*, un système efficace et convivial de Belfius.
- **... que pour vous-même, en tant qu'employeur :**
 - C'est un instrument intéressant pour rémunérer vos employés. Comme déjà signalé, en principe, les warrants sont exonérés de cotisations ONSS. Ainsi par exemple, en comparaison avec le paiement d'un bonus en cash, cela réduit sensiblement l'écart entre le prix de revient pour l'employeur et le revenu net des employés.
 - Il n'y a aucun risque de marché pour l'employeur si les employés ont totalement accepté l'offre.

Le bénéficiaire doit être conscient du fait que la valeur du warrant dépend de l'évolution de sa valeur sous-jacente, à savoir le compartiment Candriam Equities L Europe de la sciv Candriam Equities L, et que le warrant est susceptible de connaître des fluctuations de cours.

Si les warrants ne sont pas exercés correctement pendant la période d'exercice, ils arriveront à échéance et perdront leur valeur.

Voici quelques exemples qui illustrent clairement l'avantage financier du Belfius Warrant par rapport à un bonus en cash.

	Bonus en cash	Bonus en warrants (cours du warrant constant)	Bonus en warrants (cours du warrant en baisse de 5%)	Bonus en warrants (cours du warrant en hausse de 5%)
Budget	1.300,00	1.300,00	1.300,00	1.300,00
Provision (5%)	0,00	-65,00	-65,00	-65,00
Cotisations patronales (30%)	-300,00	0,00	0,00	0,00
Cotisations ONSS travailleur (13,07%)	-130,70	0,00	0,00	0,00
Avantage imposable	869,30	1.235,00	1.235,00	1.235,00
Impôt des personnes physiques (53,50%)	-465,08	-660,73	-660,73	-660,73
Évolution du cours (hypothèse) *	0,00	0,00	-61,75	+61,75
Taxe boursière (0,27%)	0,00	-3,33	-3,17	-3,50
Revenu net	404,22	570,94	509,36	632,52
Revenu net/budget	31,09%	43,92%	39,18%	48,66%

* Même si le cours du warrant chute jusqu'à 13,54%, l'employé percevra encore le même revenu net que dans le cas d'un bonus en cash. Cet exemple est purement illustratif et n'offre aucune garantie quant au rendement réel.

¹ Cette brochure tient compte de la législation et des réponses de l'administration de l'ONSS au 19/07/2016 ainsi que de la décision préalable (ruling) du SPF Finances (ruling 2016.230 du 17 mai 2016, qui peut être consulté sur www.fisconetplus.be).

² L'avantage imposable est déterminé d'après le dernier cours de clôture du warrant qui précède le jour de l'attribution.

³ Cela veut dire que lorsqu'il s'agit d'un avantage auquel le travailleur a droit en vertu d'une source de droit supérieure, la renonciation du travailleur à ce droit n'a pas d'influence sur l'obligation de payer les cotisations de sécurité sociale.

SOUSCRIPTION

Période de souscription : du 20/02/2017 au 03/03/2017 jusqu'à 16 heures (sauf clôture anticipée).

Date de paiement : 14/03/2017.

CARACTERISTIQUES

Émetteur : Belfius Banque SA, un établissement de crédit de droit belge (notations : S&P: A-, perspective stable/ Moody's : A3, perspective stable / Fitch : A-, perspective stable).

Durée : du 14/03/2017 au 14/03/2027.

Type de warrant : Call-warrants seulement exerçables durant la période d'exercice.

Droit applicable : droit belge.

Période d'exercice : du 15/02/2027 au 14/03/2027.

Parité : La parité¹ est le nombre de warrants qui est nécessaire pour l'acquisition d'une valeur sous-jacente (c'est-à-dire 1 action de Candriam Equities L Europe) moyennant paiement du prix d'exercice.

Exemple² – La parité est de 33,23, autrement dit, il faut 33,23 warrants à l'échéance pour pouvoir acheter une action de la sicav à 902,07 EUR. Donc, si quelqu'un a 130 warrants, il a le droit d'acheter 3,91 parts (130/33,23).

Scénario positif : Le cours de clôture de la sicav après 10 ans est de 1.500 EUR. Le détenteur a le droit d'acheter 3,91 actions à 902,07 EUR, leur valeur étant actuellement de 1.500 EUR par titre. De cette manière, il réalise un bénéfice³ de (1.500 - 902,07) * 3 = 1.793,79 EUR. Le reste décimal (0,91) sera payé en espèces (1.500 - 902,07) x 0,91 = 544,12 EUR.

Scénario neutre : Le cours de clôture de la sicav après 10 ans est égal au prix d'exercice, soit 902,07 EUR. Dans ce cas, le détenteur n'a aucun intérêt financier à exercer son droit et les warrants arriveront à échéance sans valeur.

Scénario négatif : Le cours de clôture de la sicav après 10 ans est de 500 EUR. Le détenteur n'a alors aucun intérêt financier à exercer son droit et les warrants arriveront à échéance sans valeur.

Dans ces 3 scénarios, le détenteur a toujours dû payer l'impôt dû, soit 130 x 9,50 EUR x 53,50 % = 660,73 EUR.

Valeur sous-jacente : La valeur sous-jacente est une action de capitalisation (classe C) de Candriam Equities L Europe (ISIN code: LU0027144939 – Bloomberg Code: CEK3520 LX), un compartiment de la sicav Candriam Equities L, un OPC (UCITS) de droit luxembourgeois.

Restriction de vente : Les restrictions relatives à la libre cession des warrants sont reprises au chapitre 9 («Terms and conditions of the offer») du prospectus de base.

FRAIS À CHARGE DE L'EMPLOYEUR

Prix d'émission : 10,00 EUR (soit 9,50 EUR plus une commission de 5 %).

FRAIS À CHARGE DE L'EMPLOYÉ

L'employé qui a accepté les warrants ne doit pas payer de frais lors de la vente des warrants.

S'il veut exercer les warrants pendant la période d'exercice, il ne devra payer que les frais liés à l'achat de la valeur sous-jacente des warrants (actions de Candriam Equities L Europe), tels qu'ils s'appliquent au moment de l'exercice des warrants. Au moment de l'approbation du prospectus de base des warrants, ces frais s'élèvent à maximum 2,5 %, avec un minimum de 100 EUR par transaction.

FISCALITE

Sur la base de la législation fiscale actuelle, qui peut être sujette à modification, le traitement fiscal est le suivant pour les warrants achetés par un employeur (société belge) et attribués à ses employés (résidents belges).

Dans le chef de l'employeur

En cas de cession gratuite des warrants aux employés :

- le prix d'achat des warrants est fiscalement déductible ;
- l'employeur doit déclarer l'avantage de toute nature sur la fiche fiscale 281.10 et sur le Relevé Récapitulatif, et procéder au versement du précompte professionnel.

En cas de vente éventuelle de warrants non attribués aux employés :

- une plus-value sur les warrants est imposable et une moins-value sur les warrants est fiscalement déductible.
- TOB : 0,27% (maximum 800 EUR ou, à partir du 01/01/2017, maximum 1.600 EUR en vertu d'un projet de loi actuellement pendant).

Dans le chef des employés

Les employés qui ont accepté à temps et valablement l'offre de warrants sont imposés sur un avantage de toute nature: ce dernier est égal au cours de clôture des warrants à la date de la veille de l'offre.

Si les employés revendent les warrants par la suite, ou s'ils revendent les actions obtenues dans le cadre de l'exercice des warrants :

- la plus-value n'est pas imposable, la moins-value n'est pas déductible fiscalement;
- TOB : 0,27 % (maximum 800 EUR ou, à partir du 01/01/2017, maximum 1.600 EUR en vertu d'un projet de loi actuellement pendant).

Les autres types d'investisseurs sont priés de s'informer au sujet du régime fiscal qui leur est applicable.

MARCHE SECONDAIRE

Le cours des warrants peut être consulté sur simple demande dans toutes les agences de Belfius Banque, ou sur le site web <http://www.belfius.be/warrants>. Belfius Banque organise un marché secondaire à partir du jour ouvrable bancaire qui suit la date d'émission et assure la liquidité en publiant des prix de rachat.

Une fois par jour ouvrable bancaire, un prix d'achat est calculé pour les warrants pour lesquels un ordre de vente a été introduit avant 16h30 le jour même par le bénéficiaire. Ce prix est déterminé (habituellement entre 16h30 et 17h30) sur la base de la durée résiduelle du warrant, de la volatilité, du rapport entre le prix du warrant et le prix du sous-jacent, des taux d'intérêt, etc. Il ne résulte donc nullement de la demande et de l'offre du warrant. Cette valeur est calculée à l'aide de modèles de valorisation d'options (p. ex. modèle Black & Scholes).

RISQUES

Description des principaux risques d'investissement en warrants :

- **L'Émetteur** des warrants est, tout comme d'autres établissements de crédit, soumis à un certain nombre de risques, parmi lesquels un risque de crédit, un risque opérationnel, et un risque de marché (notamment le risque de liquidité). Ces risques peuvent faire en sorte que l'Émetteur ne soit plus en mesure de respecter les obligations qui lui incombent dans le cadre de l'émission des warrants, en particulier l'obligation de l'Émetteur de racheter les warrants.
- **Risque de marché :** Le cours du warrant peut fluctuer en fonction de la valeur sous-jacente. En raison des fluctuations de la valeur sous-jacente du warrant, il se peut que le prix d'exercice du warrant soit supérieur à la valeur sous-jacente du warrant, rendant dès lors inintéressant l'exercice du warrant (le warrant est 'out-of-the-money').
- **Risque de liquidité :** L'Émetteur organise un marché secondaire pour les warrants, mais ce marché secondaire peut être limité. L'Émetteur a de toute manière l'obligation d'acheter à un prix déterminé de manière théorique, qui sera publié sur le site web de Belfius, les warrants mis en vente (c'est-à-dire même s'il n'y a pas de fixation de prix correcte, par manque de négociations sur le marché secondaire).
- **Risques réglementaires :** L'attribution de warrants comporte certains risques au regard des législations fiscale et sociale : Belfius Banque ne peut en aucun cas en être tenue responsable. Au moment de l'émission de ces warrants, il a été tenu compte de la situation actuelle de la législation, et de l'interprétation qui lui est donnée par les autorités compétentes. Toute modification de la législation peut avoir une incidence sur le traitement des warrants au regard du droit fiscal et de la législation sociale. Si vous voulez lancer un plan Warrants, nous vous conseillons vivement de vous faire assister par un conseiller expert en droit fiscal et social.

Les risques susmentionnés peuvent avoir pour conséquence que :

- la valeur des Warrants baisse, voire même soit ramenée à 0, alors que l'impôt reste dû par l'employé et a déjà été retenu à la source ;
- en cas de baisse du prix des warrants pendant la période où l'employé les détient, les warrants peuvent devenir moins intéressants qu'une rémunération classique, voire même devenir sans valeur ;
- l'impôt payé n'est jamais recouvrable ;
- Les coûts à charge de l'employeur pour la mise en place du plan de warrants ne sont pas récupérables, alors que les warrants attribués dans le plan pourraient éventuellement perdre de leur valeur.

Vous trouverez de plus amples informations relatives aux différents risques dans le prospectus de base (chapitre 3 « Risk Factors ») ou sur www.belfius.be/warrants.

Les détenteurs du produit sont informés via www.belfius.be/warrants des modifications importantes du profil de risque du produit.

Niveau de risque Belfius Way : 6 sur une échelle allant de 0 (risque le plus faible) à 6 (risque le plus élevé). Belfius Banque a développé son propre indicateur de risque « Belfius Way ». Celui-ci détermine le niveau de risque sur la base des critères suivants : la mesure dans laquelle le capital sera remboursé à l'échéance, la durée, la façon dont le rendement sera distribué (paiement de coupons ou plus-value à l'échéance), le risque de crédit et la complexité du produit. Il n'est pas tenu compte d'autres facteurs importants comme le risque de liquidité de Belfius Banque et le risque de marché. Un niveau de risque moins élevé du produit peut, dans des circonstances de marché normales, déboucher sur un rendement potentiel moins élevé. Un niveau de risque plus élevé du produit peut, dans des circonstances de marché normales, déboucher sur un rendement potentiel plus élevé.

Vous trouverez de plus amples informations sur cet indicateur de risque sur www.belfius.be/risques-investissements. Le risque a été déterminé lors du lancement de cette émission, sur la base des caractéristiques du produit et des conditions du marché en vigueur à ce moment-là.

PROSPECTUS

Avant d'investir, les investisseurs potentiels sont priés de prendre connaissance de l'ensemble du contenu du prospectus de base du 31/10/2016 et des Final Terms du 17/02/2017, disponibles gratuitement auprès de votre chargé de relations Belfius Banque, en charge des services financiers.

Conditions valables au 17/02/2017. Ce document est une communication marketing : il ne comporte aucun conseil en investissement et ne confirme aucune transaction, quelle qu'en soit la nature.

SERVICE DES PLAINTES

En cas de plainte, vous pouvez vous adresser en premier lieu à votre agence, à votre conseiller financier ou au Service de Gestion des plaintes, Boulevard Pachéco 44 à 1000 Bruxelles ; ou encore par e-mail à : claims@belfius.be. Si vous n'êtes pas satisfait de la réponse, vous pouvez vous adresser à Belfius Banque SA, Négociation Claims (RT 15/14), Boulevard Pachéco 44, 1000 Bruxelles, ou par e-mail à : negotiationclaims@belfius.be. Si vous ne trouvez pas immédiatement la solution auprès des services précités, vous pouvez vous adresser à l'Ombudsman en conflits financiers, North Gate II, Boulevard du Roi Albert II, 8 à 1000 Bruxelles (www.ombudsfin.be).

¹ La parité est un pourcentage de la valeur nette d'inventaire d'1 action de Candriam Equities L Europe divisée par le prix d'émission (hors commission).

² Cet exemple est purement illustratif et ne garantit en rien le rendement réel.

³ Ce bénéfice a été rendu possible par l'attribution au détenteur par son employeur de 130 warrants d'une valeur initiale de 9,5 euros par warrant (comme alternative à une rémunération variable en espèces).

Frequently Asked Questions

➤ Quelles personnes peuvent être rémunérées au moyen des Belfius Warrants ?

La loi du 26 mars 1999 laisse beaucoup de liberté en la matière. Une entreprise peut utiliser des Belfius Warrants pour rétribuer des employés liés par un contrat de travail.

➤ Qui peut attribuer des warrants comme rémunération ?

Une entité juridique avec une personnalité juridique, ou une personne physique (un indépendant).

➤ Est-ce avantageux d'attribuer des warrants comme rémunération à des indépendants ?

Non, car un avantage important de la rémunération au moyen de Belfius Warrants est en principe l'absence de cotisations de sécurité sociale pour les collaborateurs ayant le statut d'employé. Cette exonération ne s'applique pas aux collaborateurs ayant le statut d'indépendant.

➤ La tarification forfaitaire fiscale est-elle d'application lors de la détermination de l'avantage imposable ?

Le tarif repris dans cette brochure est celui qui s'applique aux warrants cotés en bourse. L'art. 43 § 2 de la loi du 26 mars 1999 stipule en effet que : « Lorsqu'il s'agit d'options cotées ou négociées en bourse, l'avantage imposable est déterminé sur la base du dernier cours de clôture de l'option qui précède le jour de l'offre ». En d'autres termes, l'impôt dû sur les warrants est calculé sur la base de la valeur réelle des warrants (et non sur la base d'une valorisation forfaitaire). Pour déterminer la base imposable et l'impôt dû, il n'y a donc aucune différence entre une rémunération en espèces et en warrants.

➤ Pour quelles rémunérations les warrants ne peuvent-ils pas être attribués ?

Les warrants ne peuvent pas être attribués :

- en remplacement d'une rémunération contraire à la hiérarchie des sources de droit visée à l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 ;
- en remplacement d'une rémunération déjà acquise par l'employé (plus négociable), et sur laquelle des cotisations sociales sont donc dues ;
- pour la rémunération mensuelle de base (fixe ou variable), le pécule de vacances ou la prime de fin d'année (13^e mois) ;
- si le montant ou la fréquence est excessif/ve par rapport à la rémunération habituelle ;
- pour rémunérer les employés qui ont reçu leur préavis.