

De Arizona-regering stelt de grote CEO's vrij van de blokkering van de lonen en verzwakt de solidariteit

03/07/2025

De Arizona-regering is van plan om de werkgeversbijdragen op de basisbezoldiging van de hoogste inkomens te plafonneren (tot 340.000 EUR per jaar vanaf juli 2025 en vervolgens tot 268.000 EUR per jaar vanaf 2027). Het doel is volgens de tekst om *"de competitiviteit van ons land te behouden, ook voor hoogbetaalde hooggeschoolde jobs*. Het gaat erom om *"ervoor te zorgen dat er minder gekeken wordt naar vormen van verloning die niet onderworpen zijn aan bijdragebetaling voor deze jobs waarbij het basisloon al hoog is"*. De regering wil de zeer hoge lonen bevorderen om te vermijden dat zij zich laten betalen via vennootschappen, wat voor een groot aantal van hen al het geval is.

Vanaf 2027 zouden er dus boven de 268.000 EUR basisloon per jaar – of 22.300 EUR per maand – geen werkgeversbijdragen meer verschuldigd zijn. Momenteel bestaat een dergelijk plafond niet. Het bestond wel tot in de jaren 1980 en werd toen afgeschaft om de rijksten te laten bijdragen tijdens de besparingsmaatregelen. Let wel, deze maatregel is van toepassing op de vaste basisbezoldiging en dus niet op de variabele prestatiegebonden verloning.

Het is dan de vraag op wie deze wet betrekking heeft en wat in het algemeen de bedoeling is van de regering met deze maatregel.

1. De maatregel zou van toepassing zijn op 2.070 CEO's

Lonen van dat niveau worden in het algemeen enkel verdiend door de CEO's van de grote bedrijven. Maar voor die CEO's is de basisverloning gemiddeld goed voor twee derden van de totale verloning, de rest bestaat uit een variabele verloning die niet onderworpen is aan het plafond¹. Een derde variabele verloning, dat betekent dus, als je je richt op werknemers waarvan de basisverloning meer bedraagt dan 268.000 EUR, dat het in de praktijk dus gaat over diegenen wiens totale verloning hoger is dan 400.000 EUR. Volgens Statbel zijn er in België 2.070 personen die meer verdienen dan 400.000 EUR per jaar of 33.000 EUR per maand². De maatregel is dus van toepassing voor een zeer beperkt aantal personen, goed voor 0,04% van de werknemers.

In onderstaande tabel worden voorbeelden gegeven van CEO's die van de maatregel zullen profiteren.

		Basisbezoldiging 2024
Francis Kint	CEO van Greenyard	600.000 EUR
Stefan Goethaert	CEO van Colruyt	625.000 EUR
Piet Sanders	CEO van What's Cooking	660 000 EUR

¹ [Belgium lagging behind with inclusion of environmental criteria in CEO bonuses | Vlerick Business School](#)

² Volgens gegevens van het rijksregister, meegedeeld op aanvraag door Statbel

Piet Dejonghe	Co-CEO van Ackermans & van Haaren	677.000 EUR
Bel 20	Gemiddelde CEO	956.000 EUR (2023) ³
Bel MID	Gemiddelde CEO	722.000 EUR (2023)
Bel SMALL	Gemiddelde CEO	420.000 EUR (2023)

Bronnen: jaarverslagen van bedrijven en onderzoek van de Vlerick Business School

De maatregel zal dus vooral CEO's van beursgenoteerde ondernemingen treffen. Veel van hen worden echter niet via een loon uitbetaald, maar via een managementbedrijf. Ze betalen al geen sociale bijdragen en zullen dus niet getroffen worden door deze maatregel.

2. Wat zal dat kosten?

Neem het voorbeeld van een gemiddelde CEO van de Bel MID, d.w.z. een onderneming met een significante beurswaarde, maar die niet tot de 20 grootste behoort (de Bel 20). Zijn verloning bedraagt 722.000 EUR per jaar, ofwel 60.000 EUR per maand. Bovenop die basisverloning komt nog een reeks extralegale voordelen en een variabele verloning waar het hier niet over gaat. Aan het normale percentage van werkgeversbijdragen van 24,92% moest het bedrijf van deze CEO dus 180.500 EUR aan werkgeversbijdragen betalen op dat loon. Met het Arizona-plafond zou de bijdrage enkel nog geïnd worden op de eerste 340.000 EUR en daarna 268.000 EUR van de verloning, en niet meer op het totale bedrag van 722.000 EUR. Op die manier zou het bedrijf dus slechts 112.000 EUR (plafond 2025-2026) of 67.000 EUR (vanaf 2027) werkgeversbijdragen moeten betalen, in plaats van de huidige 185.000 EUR. Het bedrijf zou door deze Arizona-maatregel dus bijna 113.500 EUR winnen in 2027 (en evenveel verloren gaan voor de sociale zekerheid), dat is een besparing van 63% op de werkgeversbijdragen.

In de begrotingstabellen van de Arizona-regering wordt een kost van 150 miljoen EUR per jaar voorzien voor deze maatregel, een kost die gespreid wordt over 2.070 personen, dat is dus 72.000 EUR per persoon.

3. Een manier om de blokkering van de lonen te omzeilen?

De wet op het concurrentievermogen verhindert loonsverhogingen buiten de loonnorm die wordt vastgelegd door de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB). De marge voor 2025-2026 bedraagt 0%. Iets wat weinig wordt besproken in dit verband is het feit dat deze wet ook van toepassing is op de loonsverhogingen voor CEO's. Alle overeenkomsten (ook individuele overeenkomsten) zijn namelijk onderworpen aan de wet van 1996/2017. In de praktijk wordt dit aspect weinig gecontroleerd, en CEO's betalen zichzelf vaak uit als zelfstandigen of via niet-conventionele vergoedingsvormen. Maar als ze een gewoon loon ontvangen, dan zijn ze sinds 2023 net zoals de werknemers onderworpen aan de loonblokkering en dat tenminste tot in 2026.

Daarbij moeten we wel opmerken dat de loonnorm van toepassing is op de onderneming en niet op de individuele werknemer. In de wet op het concurrentievermogen wordt de loonkost berekend als een gemiddelde van de uurloonkost op ondernemingsvlak. De loonblokkering betreft dus de verhogingen van de gemiddelde uurloonkost op ondernemingsvlak en niet rechtstreeks de individuele loonsverhogingen. Zo is de loonsverhoging van de ene werknemer bijvoorbeeld wel mogelijk, als die wordt gecompenseerd door de loonsvermindering van een

³ [Belgium lagging behind with inclusion of environmental criteria in CEO bonuses | Vlerick Business School](#)

andere werknemer. Het belangrijkste is dat er geen stijging is van de gemiddelde uurloonkost (zie Wellemans 2022, *Alternatieve verloning*). In de praktijk is het moeilijk om loonsverhogingen te krijgen voor de ene omdat het uitzonderlijk is om het loon van de andere te verlagen.

Maar dat is precies wat er hier gebeurt met de vermindering van de patronale bijdrage voor de hoogste inkomens. Hierdoor daalt namelijk de gemiddelde loonkost, waardoor het loon van de CEO met datzelfde bedrag kan stijgen en de gemiddelde loonkost toch op hetzelfde niveau blijft. Zo worden loonsverhogingen voor CEO's mogelijk, en blijft men toch de wet op het concurrentievermogen naleven. Voor de CEO van Bel MID zou het Arizona-plafond de basisloonkosten van de CEO doen dalen van 902.500 EUR naar 789.000 EUR (-113.500 EUR). Daardoor zou zijn loon dus met 113.500 EUR (+15,7% ten opzichte van de huidige basisverloning) kunnen stijgen, zonder in te druisen tegen de wet op het concurrentievermogen. Is dat de bedoeling van de Arizona-regering wanneer ze de maatregel in de regeringsverklaring verdedigt door te zeggen dat ze *“internationaal talent wil aantrekken en behouden in België”*? Dat is heel waarschijnlijk, want het is moeilijk te zien hoe het plafond hier anders iets aan kan doen, als het niet toelaat om de bezoldiging te verhogen.

Laten we opmerken dat de "vrijgekomen" 113.500 EUR theoretisch gebruikt zou kunnen worden om de lonen van werknemers te verhogen. Maar dan zouden die 113.500 EUR dus verdeeld moeten worden tussen alle werknemers. In het geval van Colruyt zou dat 4 EUR bruto per jaar per werknemer betekenen.

4. Solidariteit verzwakken?

Een ander gevolg van deze maatregel is dat de hoogste lonen aanzienlijk minder zullen bijdragen aan de sociale zekerheid in verhouding tot hun inkomen. In het voorbeeld van Bel MID zou het percentage van de werkgeversbijdragen dat werkelijk wordt betaald voor de CEO slechts 9,3% bedragen in plaats van 24,92% voor de andere werknemers.

Laten we niet vergeten dat, op het vlak van de belastingen, de rijkste 1% al aanzienlijk minder betaalt in verhouding tot hun inkomen. Uit een studie van Capéau et al. (2024) blijkt dat ze gemiddeld slechts 23% belastingen betalen over hun inkomen, vergeleken met bijna 40% voor de meerderheid van de werknemers. Daarnaast krijgen ze in het algemeen hogere extralegale voordelen dan de andere werknemers die aan weinig of geen socialezekerheidsbijdragen zijn gebonden. De maatregel van de Arizona-regering om de werkgeversbijdragen te beperken versterkt dus de afscheiding van de rijksten van het solidariteitsstelsel, ten nadele van de overheidsfinanciën en de sociale zekerheid. In de Arizona-versie zou ze slechts enkele duizenden mensen treffen, maar de deur blijft open voor een verlaging van het plafond door een toekomstige regering.