

Kiest een werknemer in plaats van een gewone loonsverhoging, met alle eraan verbonden nadelen, niet beter voor voordelen in natura of voor stock options? De berekeningen in dit artikel tonen aan dat die tweede keuze voordeliger is in bewoordingen van netto-ontvangsten.

Van een verhoging van 25.000 BEF bruto per maand, houdt een kaderlid 8.703 BEF over (zie onderstaande tabel). Vandaar dat sommige kaderleden terecht de vraag stellen: kan het niet op een andere manier? Hierna vergelijken we een klassieke loonsverhoging met een voordeel in natura (autoleasing + brandstof) en de mogelijkheid

om deel te nemen aan een stock-optionplan. De twee alternatieve formules zijn netto telkens interessanter voor de werknemer dan een gewone loonsverhoging.

Een toelichting:

LOONSVERHOOGING in klinkende munt of voordeel in natura ?

VOORBEELD 1. Een werknemer met een brutoloon van BEF 3.000.000 per jaar heeft de keuze tussen:

☛ **Een verhoging van het brutomaandloon met BEF 25.000, dus:**

Brutokost werkgever	33.750
RSZ werkgever (35%)	- 8.750
Brutoloon	25.000
RSZ werknemer (13,07%)	- 3.268
PB (59,95%)	- 13.029
Beschikbaar netto	8.703

Het beschikbare nettobedrag komt overeen met 25 % van de brutokost voor de werkgever. Een loonsverhoging kost de werkgever bijgevolg vier keer het nettobedrag.

☛ **Een voordeel van alle aard met een brutokost van BEF 25.000 waarvan alle lasten door de werkgever worden gedragen.**

Als het voordeel lager geraamd wordt dan een brutoloon van BEF 25.000, heeft de werknemer er belang bij om voor het laatste te kiezen. Nemen we bijvoorbeeld het geval van een bedrijfswagen waarvan de brutokost voor de

werkgever BEF 25.000 zou bedragen, maar waarvan het belastbaar voordeel (dat overeenstemt met het privé-gebruik) geraamd zou worden op BEF 10.000 (om het eenvoudig te houden worden de gevolgen op het vlak van de BTW en de vennootschappenbelasting hier niet cijfermatig uitgewerkt).

De kost van het voordeel zou zijn:

▶ Voor de werkgever:	
Solidariteitsbijdrage	3.300
(BEF 10.000 x 33 %)	
▶ Voor de werknemer:	
RSZ	0
PB (59,95 %)	5.995

In dit voorbeeld zal de werknemer dus over een auto kunnen beschikken tegen een maandelijkse kostprijs van BEF 5.995. Als hij ditzelfde voordeel met zijn nettoloon had moeten financieren, zou zijn maandelijks budget BEF 8.703 bedragen ...

En de stijging van de brandstofprijzen maakt dit alternatief momenteel nóg aantrekkelijker!

VOORBEELD 2. Een ander voorbeeld inzake stock options. De werknemer heeft de keuze tussen een deelname aan een stock-optionplan (intekening op kapitaalsverhogingen) of een verhoging van het brutojaarloon met BEF 25.000. De totale waarde van de aandelen waarop de options betrekking hebben, bedraagt BEF 100.000. De options moeten worden uitgeoefend vanaf het vierde jaar en de maximumperiode voor uitoefening is vijf jaar. Het verwachte rendement van de aandelen bedraagt 15 % per jaar. Zoals we hierboven berekenden zal de loonsverhoging jaarlijks BEF 8.703 netto opbrengen, ofwel BEF 43.515 na vijf jaar (met een totale brutokost voor de werkgever van BEF 168.750).

De deelname aan het stock-optionplan zou het volgende opbrengen:

In 2001	15.000
In 2002	17.250
In 2003	19.838
In 2004	22.813
In 2005	26.235
Totaal aan meerwaarden na 5 jaar	101.136
Belasting : BEF 100.000 x 7,5 % x 59,95 %	- 4.496
Beschikbaar netto	96.640

Dit beschikbaar nettobedrag zou overeenstemmen met een brutosalaris van BEF 277.578 en een totale brutokost voor de werkgever van BEF 374.730 als de werkgever zou beslissen een loonsverhoging toe te kennen in plaats van opties, en dit voor eenzelfde nettobedrag.

De deelname aan het stock-optionplan brengt bovendien geen rechtstreekse kost voor de werkgever mee, aangezien het door de aandeelhouders wordt gefinancierd onder de vorm van een waardevermindering van hun aandelen als gevolg van de kapitaalsverhogingen. De verhouding van het nettobedrag tot de brutokost voor de werkgever is bijgevolg 95,55 % (96.640/101.136), in vergelijking met zowat 25 % bij een klassieke loonsverhoging.

Het gebruik van stock options blijft niettemin delicaat en houdt een belangrijk risico in voor de begunstigden, meer bepaald als de koers stagneert, of zelfs zakt zoals onlangs het geval was bij tal van werknemers van start-ups die betaald werden in stock options. In dit laatste geval wordt de belasting betaald op het ogenblik van de toekenning van de options, een definitieve kost die de bittere ontgoocheling alleen maar erger maakt ...