

Volledig toegang

Inloggen

EXPERTPANEL

Hart Advocaten: bonusplafond in beweging

FELIX WOLTHUIS SCHEERES · 4 FEBRUARI 2026



IO

Het Nederlandse bonusplafond is streng en vooral breed van toepassing. Waar andere Europese lidstaten de rem vooral zetten op degenen die het risicoprofiel van een financiële onderneming bepalen, geldt in Nederland al jaren één plafond voor elke medewerker. Met een recent amendement komt daarin beweging. Niet door het plafond te verhogen, maar door opnieuw te bepalen wie er onder valt.

Het bonusplafond is vastgelegd in de Wet op het financieel toezicht en beperkt de variabele beloning van medewerkers van financiële ondernemingen tot maximaal 20 procent van de vaste jaarlijkse beloning. De doelstelling is het voorkomen van perverse prikkels, het bevorderen van het klantbelang en het borgen van financiële stabiliteit.

Kenmerkend voor de Nederlandse aanpak is dat dit plafond van toepassing is op alle natuurlijke personen die onder de verantwoordelijkheid van een financiële onderneming werkzaam zijn. Anders dan in het Europese regelgevende kader wordt dus geen onderscheid gemaakt naar functie, invloed of risicobepalend vermogen. Slechts in beperkte gevallen gelden uitzonderingen, bijvoorbeeld voor personen die hoofdzakelijk buiten Nederland werkzaam zijn.

Deze brede reikwijdte is door de Nederlandse wetgever bewust gekozen, maar staat al langer ter discussie. Met name vanwege de gevolgen voor het vestigingsklimaat en de concurrentiepositie van Nederlandse

financiële ondernemingen.

Het amendement

De hoogte van het plafond blijft ongewijzigd onder het amendement. De grens van 20 procent blijft. Het toepassingsbereik van het bonusplafond wordt wel gewijzigd.

De wijziging ziet dus op de vraag op wie het plafond van toepassing is. Voorgesteld wordt om het bonusplafond voortaan alleen te laten gelden voor natuurlijke personen wier werkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk beïnvloeden. Daarmee wordt aangesloten bij het Europese begrip *identified staff*.

Het gaat onder meer om bestuurders en directieleden, leidinggevenden van essentiële bedrijfseenheden en bepaalde hoogbetaalde medewerkers die aantoonbaar invloed hebben op het risicoprofiel. Werknemers zonder dergelijke invloed, waaronder veel specialistische en ondersteunende functies, zouden daardoor buiten het toepassingsbereik van het bonusplafond komen te vallen.

Hoewel het amendement recent door de Tweede Kamer is aangenomen, moet het nog voorgelegd worden aan de Eerste Kamer. Onbekend is dus wanneer dit amendement in werking treedt.

Wat betekent dit voor beleggingsondernemingen?

Voor beleggingsondernemingen zal het amendement voor meer medewerkers de mogelijkheid geven om af te wijken van het bonusplafond. Het huidige bonusplafond geldt ook voor ondernemingen met een relatief beperkt risicoprofiel en raakt in de praktijk vaak functies die geen directe invloed hebben op de beleggingsbeslissingen, risicomangement of klantbelang, hetgeen veelal als belemmering wordt ervaren.

Indien het amendement wordt aangenomen, ontstaat ruimte om een hogere variabele beloning toe te kennen aan personeel dat niet kwalificeert als risicobepalend. Dit kan nuttig zijn voor het behoud van moeilijk vindbaar personeel, zoals data-analisten en compliance medewerkers. Dat kan de concurrentiepositie van beleggingsondernemingen op de arbeidsmarkt verbeteren.

Een kanttekening bij dit amendement is dat beleggingsondernemingen gebonden blijven aan eisen van een beheerst beloningsbeleid en aan de bredere norm dat beloning geen prikkels mag bevatten die strijdig zijn met het klantbelang. Ook blijft voor *identified staff* het strikte regime onverkort gelden, inclusief aanvullende eisen rond niet-financiële criteria, openbaarmaking en retentie. Kortom, het amendement gaat dus niet zo ver dat die wetgeving niet meer van toepassing is.

Enkele tips voor de praktijk

1. Beleggingsondernemingen moeten zorgvuldig afbakenen wie wel en wie niet onder het plafond valt. Breng tijdig in kaart welke functies binnen de onderneming het risicoprofiel wezenlijk beïnvloeden, met onderbouwing per functie.
2. Sluit bij die kwalificatie aantoonbaar aan bij de Europese regels voor *identified staff* en documenteer gemaakte keuzes.
3. Pas het bestaande beloningsbeleid van de beleggingsonderneming aan op onderdelen die zijn gekoppeld aan het bonusplafond.
4. Ook voor medewerkers die buiten het bonusplafond vallen, blijven de regels van een beheerst beloningsbeleid zonder perverse prikkels van toepassing.

Felix Wolthuis Scheeres is advocaat bij Hart Advocaten, onderdeel van het expertpanel dat maandelijks een bijdrage voor Investment Officer schrijft.

Lees ook



EXPERTPANEL

Hart Advocaten: het (bonus)plafond is bereikt



WET- EN REGELGEVING

Markt serveert bonusplan
Dijsselbloem af



Meest recent



ASSET ALLOCATIE

Olieschok wakkert vrees
voor stagflatie aan



WET- EN REGELGEVING

Hoe Europa zich wil
beschermen tegen
dollarisatie



Meest gelezen



OPINIE

Koers volgt winst, altijd



TRANSFERS

Transfers: JP Morgan,
Capitalatwork, PMT, ABN
Amro, Anthos, IBS, Rail &
OV, Blackrock, CCV



BELEGGEN

Beleggers herzien
strategische allocatie na
correlatieherstel