

Het Nederlandse bonusplafond

dr. mr. F.M.A. (Frank) 't Hart¹

In Nederland wordt al langere tijd discussie gevoerd over de regulering van beloningen waaronder welke transparantie over beloningsverhoudingen gewenst is. Zo geldt voor beursgenoteerde ondernemingen de verplichting om in de jaarrekening een bezoldigingsverslag op te nemen. Dit verslag dient de totale beloning van iedere afzonderlijke bestuurder te vermelden. Ook moet het bezoldigingsverslag een vergelijking bevatten tussen het salaris van een 'gemiddelde werknemer' en de bezoldiging van bestuurders. Ook andere onderwerpen krijgen aandacht. Denk aan gelijke beloning tussen mannen en vrouwen. De Europese richtlijn loontransparantie – in werking tredend op 1 januari 2027 – bevat rapportagevereisten ter bestrijding van een onwenselijke loonkloof tussen deze twee groepen werknemers.

Regulering van beloning en de beloning zelf liggen vooral gevoelig ten aanzien van financiële ondernemingen. Deze gevoeligheid kwam onder andere naar voren toen in 2018 de vaste beloning van de bestuursvoorzitter van ING Bank met 50% werd verhoogd. De remuneratiecommissie van deze bank wilde met deze verhoging stabiliteit in het bestuur brengen en zorgdragen dat de beloning in lijn werd gebracht met andere Europese ondernemingen met eenzelfde omvang. Dit laatste werd als volgt samengevat: 'de voorzitter is Eredivisie, maar werd Jupiler League betaald' (FD 13 april 2023). Het voorstel tot loonsverhoging bracht publiekelijke commotie teweeg waarna het beloningsvoorstel – voorafgaand aan de aandeelhoudersvergadering waarvoor het geagendeerd was – werd ingetrokken. Daarmee was de kous niet af. Naar het oordeel van de Beroepscommissie van Tuchtrect Banken hadden de bestuursvoorzitter en twee commissarissen met het doen van dit voorstel hun voorbeeldfunctie geschonden en daardoor in strijd gehandeld met de bankierseed. De Beroepscommissie legde de maatregel van berisping op, ook al was de voorgestelde loonsverhoging in overeenstemming met de wet.

Nederland heeft sinds de kredietcrisis uit 2008 meerdere (soorten) maatregelen getroffen om te komen tot regulering van beloningen in de financiële sector. Deze maatregelen zijn getroffen deels ter implementering van Europese wetgeving (denk aan CRD IV) en deels op basis van nationale wetgeving. Een niet limitatieve opsomming laat het volgende rijtje aan zelfregulering en wetgeving zien: het zogenaamde herenakkoord uit 2009, de Principes van

beheerst beloningsbeleid van DNB en AFM (2009), de aanscherpingen in de Code Banken en de Governance Principes Verzekeraars (2010 en 2011), de invoering van het Besluit beheerst beloningsbeleid (2011), het bonusverbod voor staatsgesteunde ondernemingen (2012), de invoering van de Wet aanpassing en terugvordering van bonussen, waaronder de mogelijkheid van een *claw back* (2014) en de invoering van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen in 2015 die onder andere voorzag in een retentieverplichting voor variabele beloningen in de vorm van aandelen en vergelijkbare instrumenten. Het is ook deze laatste wet (afgekort als Wbfo) geweest die voorzag in de zogenaamde bonuscap van 20%. Het percentage van 20% week benedenwaarts af van het percentage van 100% uit de CRD IV richtlijn, welk percentage overige EU-lidstaten hanteren in hun nationale wetgeving. Het vermijden van perverse beloningsprikkelers en het centraal stellen van het klantbelang om daarmee de juiste cultuur te waarborgen binnen de financiële sector, waren belangrijke redenen om het bonusplafond te verlagen tot 20% (TK 33 964, nr. 3).

DNB en AFM hebben relatief weinig formele handhavingsmaatregelen getroffen (of hoeven te treffen). Het meest recente voorbeeld is de bestuurlijke boete die door DNB aan ABN AMRO Bank is opgelegd nu deze bank ten onrechte vanaf 2016 tot en met 2024 bonussen zou hebben toegekend en uitgekeerd aan zeven functionarissen uit het tweede echelon (persbericht DNB 19 juni 2025).

De regulering van beloningen in de financiële sector is nimmer een rustig bezit geweest. Uit de in 2020 gehouden consultatie ter invoering van een aantal nadere beloningsmaatregelen is onder andere naar voren gekomen dat de doeltreffendheid van de diverse maatregelen niet goed vast te stellen is (TK 35 514, nr. 6). Ook komt uit deze consultatie naar voren dat beloningsmaatregelen tot verschillende knelpunten leiden, afhankelijk van het type financiële onderneming. Bijvoorbeeld: hoe om te gaan met fintechs die hun medewerkers relatief meer belonen in aandelen van de onderneming, in verhouding tot de traditionele financiële ondernemingen? Uit een in oktober 2024 gepubliceerd SEO-onderzoek ter evaluatie van de beloningsmaatregelen blijkt onder andere dat de daling van de variabele beloning tot een opwaarts effect heeft geleid van de vaste beloning. Of dat positief is valt nog te bezien. De Minister van Financiën merkte in een brief aan de Tweede Kamer op dat de stijging van de vaste beloning component tot gevolg heeft dat financiële ondernemingen hierdoor 'minder kostenflexibiliteit hebben in tijden van laagconjunctuur terwijl het voor ondernemingen mogelijk moet zijn om in slechte tijden af te schalen' (TK brief 17 april 2025).

Verder blijkt dat het bonusplafond een negatieve impact heeft op de aantrekkelijkheid van het Nederlandse vestigingsklimaat. Hoewel Nederland op zich niet minder aantrekkelijk is dan

omringende landen als Frankrijk en Duitsland is het 20% bonusplafond kennelijk voor marktpartijen doorslaggevend geweest om zich na Brexit niet in Nederland maar elders in de EU te vestigen. De Minister kondigde in 2025 daarom aan zich in te willen zetten voor een gunstig klimaat voor fintechs in Nederland en met name om te bezien of een passende oplossing mogelijk zou zijn voor het aantrekken en behouden van specialistisch personeel.

Eind januari 2026 stemde de Tweede Kamer in met een amendement strekkend tot aanpassing van het Nederlandse bonusplafond. Van belang is te weten dat het Nederlandse bonusplafond op drie aspecten afwijkt van het Europese bonusplafond. Ten eerste; in Nederland geldt het bonusplafond voor alle financiële ondernemingen en niet alleen op banken en grote beleggingsondernemingen. Het gevolg hiervan is – bij wijze van voorbeeld – dat een intermediair tussen verzekeraars en herverzekeraars onder het bonusplafond valt, ook al bedient deze intermediair uitsluitend marktpartijen. Ten tweede; het bonusplafond geldt voor alle medewerkers en niet alleen voor medewerkers die het risicoprofiel van de financiële onderneming wezenlijk kunnen beïnvloeden. Ten derde, het bonusplafond bedraagt in Nederland 20% en dat is substantieel lager dan het Europese 100% plafond.

Wat gaat er nu veranderen? Het amendement dat de Tweede Kamer heeft aangenomen brengt met zich dat de reikwijdte van het 20% bonusplafond beperkt wordt tot *identified staff*. Dat zijn natuurlijke personen die werkzaam zijn voor de financiële onderneming en waarvan de werkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk beïnvloeden. Daartoe behoren in ieder geval bestuurders van de financiële onderneming. Maar denk ook aan medewerkers met een leidinggevende verantwoordelijkheid over controlefuncties en medewerkers die in het voorafgaande boekjaar recht hadden op een significante beloning. Voor hen allen blijft het 20% bonusplafond van toepassing. Voor deze groep medewerkers zullen ook andere strenge beloningsvoorschriften blijven gelden, waaronder de eis om hun variabele beloning voor ten minste 50% te baseren op niet-financiële criteria, de eis om de aan hen jaarlijks uitgekeerde variabele beloningen op te nemen in het beloningsbeleid dat onderdeel is van het bestuursverslag. Ook blijven de huidige voorwaarden gelden ten aanzien van retentievergoedingen, waaronder een retentieperiode van 5 jaar voor financiële instrumenten in vaste beloningen. Hierdoor ontstaat voor andere medewerkers een milder beloningsregime dan op dit moment en hierdoor moet het - bijvoorbeeld - beter mogelijk zijn om IT-specialisten aan te trekken. Dit laatste is een opmerkelijke ‘toelichting’ omdat al uit de toelichting van het bestaande bonusverbod af te leiden is dat de beroepsgroep van IT-specialisten niet onder het bonusplafond valt (TK 35 514, nr. 3, pag. 4 en 16). Tijd zal leren of en in hoeverre de voorgestelde aanpassingen een positief effect zullen sorteren, met name

als het gaat om het vestigingsklimaat en het concurrentievermogen van financiële ondernemingen.

Wat heeft het relatief strenge bonusplafond in Nederland nu opgeleverd? De doelmatigheid van het lagere bonusplafond in Nederland ten opzichte van andere EU-lidstaten is niet of nauwelijks vast te stellen. Wat wellicht is voorkomen of beheerst is niet bekend, wel is bekend dat het vestigingsklimaat van Nederland aan aantrekkelijkheid heeft ingeboet. Onder dergelijke omstandigheden is het juist zaak om niet af te wijken van de regulering in andere EU-landen ter waarborging van het *level playing field*. Dat geldt temeer nu financiële dienstverlening steeds verder digitaliseert en de vestigingsplaats van een financiële onderneming minder relevant is geworden voor zowel de onderneming zelf als de consument.

Voetnoten

1 Advocaat bij Hart advocaten