

# FINNIUS

## ‘Verruiming’ van de bonusregels: vergeet de kleine lettertjes niet!

---

10 februari 2026

🕒 3 MINUTEN

Vandaag heeft de Eerste Kamer aangegeven de Wet chartaal betalingsverkeer in behandeling te nemen, en er mogelijk nog vragen over te stellen. In dit wetsvoorstel staat, onder andere, de (nu al) befaamde verruiming van de bonusregels. Of beter gezegd, zoals het relevante amendement luidt, een beperking van het toepassingsbereik van het bonusplafond – ook wel de ‘*bonus cap*’ genoemd.<sup>[1]</sup> Het amendement werd afgelopen 27 januari met een meerderheid van de stemmen aangenomen door de Tweede Kamer, ironisch genoeg op dezelfde dag dat een meerderheid stemde voor een motie om ‘geen stappend aanvullend op de nieuwste wetgeving te ondernemen om de bonuswetgeving nog verder te verruimen’. Vervolgens werd de Wet chartaal betalingsverkeer op woensdag 4 februari in zijn geheel aangenomen.

## **Gevolgen voor de bonus cap in de praktijk**

Wat betekent dit nu concreet voor de *bonus cap*? Gelet op de grote hoeveelheid berichtgeving over de aankomende wijziging, zou men verwachten dat er een significante verschuiving in het bonuslandschap gaat plaatsvinden. Maar: reken je nog niet rijk – de significantie van de wijzigingen valt in de realiteit best mee.

Kort gezegd wordt de toepasselijkheid van de *bonus cap* beperkt tot elk natuurlijk persoon werkzaam onder de verantwoordelijkheid van de financiële onderneming “*wier werkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk beïnvloeden*”, ook wel *identified staff* genoemd. Daarbij wordt in de toelichting wel direct opgemerkt: de hoogte en de reikwijdte van de *bonus cap* blijven ongewijzigd, waardoor de *cap* van 20% van toepassing blijft op bestuurders van financiële ondernemingen.

Voor bestuurders geldt dus dat zij in elk geval niet op een verruiming kunnen rekenen. Ook wordt verwezen naar artikel 92(3) van de richtlijn kapitaalvereisten, wat betekent dat de verruiming ook niet op gaat voor (i) personeelsleden met een leidinggevende verantwoordelijkheid over de controlefuncties of de essentiële bedrijfseenheden van de financiële onderneming en (ii) personeelsleden die in het voorgaande jaar recht hadden op een significante beloning onder bepaalde voorwaarden.

## **Voor wie geldt de verruiming dan wel?**

Wie kunnen dan wel van de verruiming genieten? Daarvan valt de praktische impact nog te bezien. In de toelichting wordt in elk geval benoemd dat de verruiming ziet op specialistisch personeel, zoals IT-specialisten. Dit IT-personeel is volgens de toelichting essentieel voor de veiligheid en innovatie van de financiële sector. Om dergelijk specialistisch personeel aan te kunnen trekken en te behouden, moet daarom worden aangesloten bij het toepassingsbereik van het bonusplafond op Europees niveau. Welk personeel er nog meer als specialistisch moet worden gezien in dit kader, wordt niet nader toegelicht.

De verwijzing naar specialistisch IT-personeel is enigszins opmerkelijk te noemen, omdat deze personeelsgroep al werd aangehaald als in aanmerking komend voor de bestaande uitzondering voor niet-CAO personeel in de toelichting op de Wet nadere beloningsregels (Wnbfo, zie daarover ook onze eerste [blog](#)). Je zou dus verwachten dat het hoger belonen van specialistische IT-ers al mogelijk was onder de niet-CAO uitzondering, maar daar zaten kennelijk toch nog te veel haken en ogen aan. Die haken en ogen worden nu weer een beetje weggepoetst.

### **Conclusie: reken jezelf niet rijk met een hogere beloning, maar hopelijk wel met extra specialistisch personeel**

De verruiming die nu voor de Eerste Kamer ligt, biedt hopelijk enigszins de ademruimte waar financiële ondernemingen naar op zoek zijn. Toch blijft het van belang om de kleine lettertjes te lezen, want die ademruimte blijft in zijn algemeen beperkt. Personeelsleden voor wie de *bonus cap* het meest knelt, zullen immers vaak ook het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk beïnvloeden (denk bijvoorbeeld aan de risk- en compliancefunctie of medewerkers met een adviesfunctie). Wel kent de verruiming minder begrenzings dan de bestaande niet-CAO uitzondering, waardoor het hopelijk wat makkelijker wordt voor financiële ondernemingen om specialistisch personeel aan te trekken én aan te houden.

### **Benieuwd hoeveel ademruimte de aanpassingen aan de bonusregels bieden voor jouw organisatie? Neem gerust contact op met één van onze experts.**

[1] De beperking van het toepassingsbereik geldt ook voor een aantal andere bonusregels, zoals de eis om variabele beloningen voor ten minste 50% te baseren op niet-financiële criteria (artikel 1:118 Wft), de eis om jaarlijks de uitgekeerde bedragen aan variabele beloningen op te nemen in het beloningsbeleid in het bestuursverslag (artikel 1:120 Wft), de voorwaarden van retentievergoedingen (artikel 1:122 Wft) en de retentieperiode van 5 jaar van financiële instrumenten in vaste beloningen (artikel 1:130 Wft).

# Specialisten



## **Rosemarijn Labeur**

T +31 (0)20 767 01 80

T +31 (0)20 767 01 86 (direct)

M +31 (0)6 31 67 03 94

[rosemarijn.labeur@finnius.com](mailto:rosemarijn.labeur@finnius.com)