

Q&A

Amendement-Van Eijk – wijzigingen in de beloningsregels Wft

De Tweede Kamer heeft onlangs, op 27 januari 2026, een amendement aangenomen dat een fundamentele koerswijziging in de Nederlandse regels voor het beloningsbeleid voor financiële ondernemingen inluidt. Als het Wetsvoorstel chartaal betalingsverkeer, waar dit amendement onderdeel van uitmaakt, ook door de Eerste Kamer wordt aangenomen, worden de huidige Nederlandse beloningsregels aanmerkelijk versoepeld.

Waar het bonusplafond en de aanverwante beloningsregels uit de Wet op het financieel toezicht (“Wft”) nu nog gelden voor alle personen werkzaam voor financiële ondernemingen, wordt het toepassingsbereik van het bonusplafond en van enkele andere beloningsregels met het amendement-Van Eijk (Kamerstuk 36711, nr. 19) beperkt tot personen ‘wier werkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk beïnvloeden’ (ook wel aangeduid als ‘identified staff’).

Aan de hand van acht vragen en antwoorden lichten wij hieronder de belangrijkste voorgestelde wijzigingen toe. Tot slot is een overzicht opgenomen van alle gewijzigde bepalingen.

1

Voor wie geldt het bonusplafond straks nog (artikel 1:121 Wft)?

Het bonusplafond van 20% geldt niet langer voor alle werknemers van financiële ondernemingen in Nederland, maar alleen voor personen wier werkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming wezenlijk beïnvloeden (*identified staff*). Voor werknemers die niet als identified staff kwalificeren, vervalt het wettelijke bonusplafond.

Categorie medewerkers	Wettelijke bonuscap	Wettelijke grondslag 
IDS in Nederland 	20% van vaste beloning (onder omstandigheden 100%)	Lid 1, lid 2, lid 5
Non-IDS in Nederland 	Geen wettelijke bonuscap	n.v.t.
IDS werkzaam in andere EU-lidstaat 	100% van vaste beloning	Lid 3
IDS werkzaam in niet-lidstaat 	200% van vaste beloning (mits aandeelhoudersgoedkeuring)	Lid 4
Non-IDS buiten Nederland 	Geen wettelijke bonuscap	n.v.t.

2

Wie kwalificeert als *identified staff*?

Voor de definitie van *identified staff* wordt aangesloten bij artikel 92, derde lid, CRD IV.¹ Daaronder vallen in ieder geval bestuurders, leidinggevendenden van (interne) controlefuncties en essentiële bedrijfseenheden, en medewerkers met een significant hoge beloning die daadwerkelijk invloed hebben op het risicoprofiel. Belangrijk is dat de definitie van *identified staff* uit CRD IV – een Europese Richtlijn specifiek geschreven voor banken – relevant wordt voor alle type financiële ondernemingen.

4

Wat betekent dit voor de cao-uitzondering op het bonusplafond (artikel 1:121 lid 2 Wft)?

Bij toepassing van de cao-uitzondering wordt het gemiddelde percentage (max. 20% gemiddeld) variabele beloning straks uitsluitend berekend over *identified staff*. Niet-*identified staff* telt niet langer mee. Dit kan ervoor zorgen dat het gemiddelde de toegestane 20% overschrijdt, met name als binnen de groep *identified staff* relatief hoge variabele beloningen worden toegekend.

6

Kan aan niet-identified staff na inwerkingtreding ongelimiteerde variabele beloning worden toegekend?

Na inwerkingtreding van het amendement-Van Eijk vervallen het wettelijke bonusplafond en een aantal andere specifieke beperkingen voor variabele beloning voor werknemers die niet als *identified staff* kwalificeren. Dit betekent o.a. dat er geen wettelijk bonusplafond meer zal gelden voor deze groep. Dit betekent echter niet dat de variabele beloning voor deze groep volledig onbegrensd kan worden ingericht. De verplichting tot het voeren van een beheerst beloningsbeleid (artikel 1:117 Wft) blijft voor alle werknemers gelden. De toezichthouder kan op grond van deze open norm ingrijpen als bepaalde bonuspraktijken leiden tot bijvoorbeeld onvoldoende risicobeheersing of in strijd zijn met de aard en omvang van de onderneming.

3

Moeten alle financiële ondernemingen *identified staff* gaan vaststellen?

Ja, in de praktijk wel. Het amendement brengt met zich dat alle financiële ondernemingen zullen moeten beoordelen wie als *identified staff* kwalificeert. Dit geldt op basis van de in het amendement-Van Eijk voorgestelde wettekst ook voor financiële ondernemingen die tot nu toe geen *identified staff* hoeven vast te stellen.

5

Zal de 50%-eis voor niet-financiële criteria bij de toekenning van variabele beloning nog voor iedereen gelden?

Nee, de verplichting om variabele beloning voor ten minste 50% te baseren op niet-financiële criteria geldt na inwerkingtreding van het amendement uitsluitend voor *identified staff*. In de praktijk blijft wel relevant of een bonusstructuur voor niet-*identified staff* die uitsluitend op financiële criteria is gebaseerd, verdedigbaar is vanuit het oogpunt van een beheerst beloningsbeleid en de aard van de desbetreffende functie.

7

Wat betekenen deze wijzigingen voor het bestaande beloningsbeleid?










Voordat de aankomende wijzigingen straks kunnen worden toegepast, moet hoogstwaarschijnlijk eerst het bestaande beloningsbeleid worden aangepast. De meeste financiële ondernemingen zullen in hun schriftelijk beloningsbeleid naar verwachting aansluiten bij het wettelijke bonusplafond. Financiële ondernemingen die hogere bonussen willen toepassen op niet-*identified staff*, zullen hun beloningsbeleid in dat geval moeten herzien. Als het schriftelijk beloningsbeleid op dit punt niet wordt gewijzigd, dan zou het toekennen van een hogere variabele beloning een schending van het eigen beleid inhouden. Kortom: financiële ondernemingen doen er goed aan het schriftelijk beloningsbeleid kritisch te evalueren en waar nodig aan te passen.

¹ Richtlijn 2013/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 juni 2013 betreffende toegang tot het bedrijf van kredietinstellingen en het prudentieel toezicht op kredietinstellingen en beleggingsondernemingen.

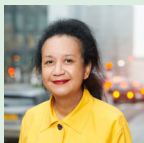
Wanneer treden de wijzigingen in werking en wat betekent dit voor lopende regelingen?

Het amendement-Van Eijk en het Wetsvoorstel chartaal betalingsverkeer (Kamerdossier 36.711) zijn aangenomen door de Tweede Kamer, maar het wetsvoorstel moet nog door de Eerste Kamer worden behandeld. De beoogde inwerkingtredingsdatum is nog niet vastgesteld.

Overzicht van wijzigingen in de Wft

Onderwerp	Artikel 	Alleen IDS 	Alle werknemers 
Beheerst beloningsbeleid	1:117 Wft		
50% niet-financiële criteria	1:118 lid 2 Wft		
Openbaarmakingsverplichtingen	1:120 lid 2 sub b Wft		
Bonusplafond	1:121 leden 1-5 Wft		
Voorwaarden voor retentiebonussen (incl. instemming van de toezichthouder)	1:122 Wft		
Verbod op gegarandeerde variabele beloning	1:124 Wft		
Vertrekvergoedingen	1:125 Wft		
Malus en clawback	1:126-127 Wft		
Verbod op bonus bij staatssteun	1:128-129 Wft		
Retentieperiode instrumenten als vaste beloning (5 jaar)	1:130 Wft		

Contact



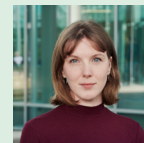
Astrid Helstone
Partner
+31 20 546 06 54
+31 6 202 450 74
astrid.helstone@stibbe.com



Rogier Raas
Partner
+31 20 546 05 90
+31 6 532 429 47
rogier.raas@stibbe.com



Phinney Disseldorp
Counsel
+31 20 546 00 97
+31 6 256 409 38
phinney.disseldorp@stibbe.com



Jeanne Leeman
Associate
+31 20 546 00 07
+31 6 500 556 92
jeanne.leeman@stibbe.com