

SALARISTRENDS FINANCE & RISK

Inzichten uit onze vaste bemiddelingen in 2024-2025





INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

01. De salarismarkt in beweging
02. Hoe bewegen salarissen in de praktijk?
 - 2.1 Finance
 - 2.2 Risk
03. De invloed van titulatuur op de salarisontwikkeling
 - 3.1 Finance: de invloed van een RA/RC titel op het salaris
 - 3.2 Risk: de invloed van een RA/RE titel op het salaris
04. Een samenvatting van de belangrijkste patronen
05. Praktische handvatten voor werkgevers
06. Onze kijk op de markt



Voorwoord

De salarismarkt voor finance- en riskprofessionals is de afgelopen jaren merkbaar veranderd. Waar organisaties tussen 2021 en 2023 vooral stuurden op snelheid en capaciteit, zien we nu een markt waarin functies scherper worden gedefinieerd en salarishuizen kritischer worden bekeken. Tegelijk blijft de vraag naar bepaalde profielen structureel hoog. Dat spanningsveld roept vragen op: wat is vandaag realistisch bij een overstap en waardoor wordt salarisontwikkeling bepaald?

In ons vak horen we die vragen dagelijks terug. De waarde daarvan zit in het begrijpen van de mechaniek achter salarisbewegingen: hoe rolhoud, verantwoordelijkheid, titulatuur en segment in de praktijk verschillen en welke invloed ze kunnen hebben op salaris vóór en ná overstap. Dit document brengt die inzichten samen, gebaseerd op onze vaste bemiddelingen in 2024–2025 binnen het finance- en riskdomein. Ons doel is niet om een generieke marktbenchmark te zijn, maar om patronen te laten zien die we in tientallen bemiddelingen consequent terugzien.

Om die dynamiek goed te duiden, analyseren we salarisontwikkeling niet per functietitel, maar per cluster van rollen met vergelijkbare zwaarte en verantwoordelijkheid. Daardoor wordt zichtbaar welke patronen in onze bemiddelingen consistent optreden en waar verschillen ontstaan. Tegelijkertijd roept de praktijk aanvullende vragen op die we in de analyse meenemen: in hoeverre spelen factoren als titulatuur of leeftijd en carrièrefase mee in de hoogte van een salarisbeweging? Zijn het verklaringen voor de variatie die we zien, of juist niet?

Door die vragen naast de clusters te leggen, ontstaat een vollediger en realistischer beeld van wat salarisontwikkeling binnen onze bemiddelingen bepaalt.

01. De salarismarkt in beweging

De salarismarkt voor finance- en riskprofessionals beweegt misschien anders dan twee jaar geleden, maar zeker niet minder interessant. De periode waarin de vraag langdurig groter was dan het beschikbare talent heeft plaatsgemaakt voor een fase waarin organisaties bewuster kijken naar de inhoud van functies en het type professional dat daadwerkelijk waarde toevoegt.

Voor professionals

Voor professionals verandert die dynamiek mee. Overstappen gebeurt minder vaak dan in de jaren van extreme krapte, maar als het gebeurt, is dat meestal omdat de rol inhoudelijk écht iets toevoegt. Salaris blijft daarbij een belangrijk onderdeel van de afweging - zeker in de huidige economie - maar steeds vaker in combinatie met factoren als verantwoordelijkheid, invloed en de ruimte om zichtbaarder te worden binnen een organisatie. Beloning en rolhoud bewegen steeds meer samen op: hoe dichter een professional op besluitvorming opereert en hoe groter de inhoudelijke scope, hoe hoger de waardering doorgaans is.

Voor bedrijven

Tegelijkertijd blijft de vraag naar bepaalde profielen onverminderd hoog. Vooral daar waar reporting, governance, data en regulering elkaar raken, schuurt het in de markt. Controllers die richting business partnering bewegen, riskprofessionals die IT en non-financial risk combineren en finance leaders die strategische kaders vertalen naar besluitvorming zijn profielen die structureel in trek blijven. Niet omdat de markt krap is, maar omdat deze rollen direct bijdragen aan de besturing en continuïteit van organisaties.

Die combinatie van bewuster werven, bredere afwegingen bij professionals en blijvende schaarste op specifieke kruispunten maakt de salarismarkt van vandaag genuanceerd. Er ontstaat een landschap waarin waardering steeds meer samenhangt met context, roldiepte en het niveau waarop iemand bijdraagt aan besluitvorming. En juist door die ontwikkeling is het relevant om te kijken hoe professionals in de praktijk worden beloond.



02. Hoe bewegen salarissen in de praktijk?

Wanneer professionals een overstap maken via Fellowfield, laat dat niet alleen zien wat zij verdienen, maar vooral hoe salarissen zich daadwerkelijk ontwikkelen in de huidige markt. De waarde zit dus niet in de afzonderlijke niveaus vóór en ná overstap, maar in het verschil daartussen. Dat maakt concreet waar de markt beweegt, waar organisaties bereid zijn extra te betalen en welke segmenten relatief stabiel blijven. De inzichten en analyses in dit document zijn gebaseerd op onze vaste bemiddelingen in 2024-2025. Het doel is niet om een marktbrede benchmark te geven, maar om zichtbaar te maken welke patronen in onze bemiddelingspraktijk consequent terugkeren, uitgesplitst per cluster binnen Finance en Risk.



Genoemde salarissen zijn gebaseerd op:

- Het bruto fulltime jaarsalaris, incl. vakantiegeld*
- Vaste bemiddelingen uit 2024-2025 (geen interim)
- Salarissen vóór en ná overstap naar een nieuwe vaste rol

* De genoemde salarissen zijn afgerond voor leesbaarheid en zijn exclusief variabele beloning en overige emolumenten.



Methodiek:

- Analyses op clusterniveau: geen individuele rollen
- Clusters groeperen rollen met vergelijkbare zwaarte & verantwoordelijkheid
- Het doel is inzicht in hoe salarisontwikkeling in de praktijk tot stand komt in segmenten waar Fellowfield bemiddeld

2.1. Finance



CLUSTER 1: EXECUTIVE FINANCE LEADERSHIP

Functietypen: Finance Director, Head of Finance, CFO

Gemiddeld oud salaris: €124K | Range: €95K - €155K |

Gemiddeld nieuw salaris: €130K (+€ 6K) | Range: €104K - €170K |

Stijging in %: +4,8%

Gemiddelde leeftijd: 38 jaar

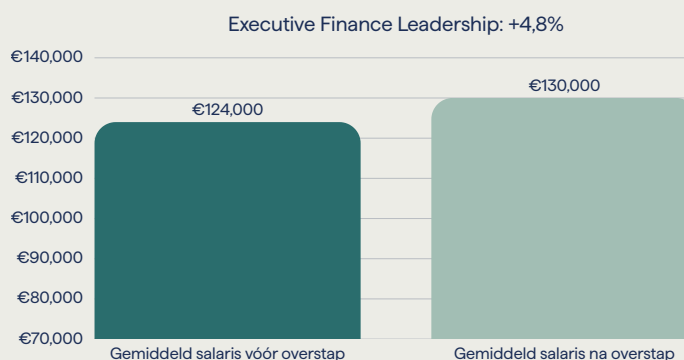
Gemiddeld aantal jaren ervaring: 14 jaar

Leeftijdsklasse: 34-52 jaar

Range aantal jaren ervaring: 9-26 jaar

In dit segment is de salariscroei beperkt (+4,8%), wat logisch is omdat professionals vaak al instromen tegen de bovenkant van interne salarishuizen. Rollen als Finance Director en Head of Finance bewegen minder op salaris dan op scope, invloed, teamvorming of strategische verantwoordelijkheid. Binnen executive finance liggen salarissen bovendien vaak al dicht tegen interne bandbreedtes aan, waardoor de ruimte voor grote stappen beperkt is.

Grafiek 1. Gemiddelde salarisstijging in Cluster 1 - Finance



De overstappen die wij in dit cluster begeleiden, draaien daarnaast vaker om inhoudelijke uitdaging dan om financiële prikkels. Kandidaten kiezen op dit niveau vooral voor strategische invloed, een bredere verantwoordelijkheid of een organisatie in een nieuwe fase. Variabele componenten zoals bonus- en LTIP-structuren bepalen op dit niveau een belangrijk deel van het totale pakket, maar blijven buiten onze analyses, die uitsluitend uitgaan van het vaste jaarsalaris. Juist daardoor wordt zichtbaar dat het basissalaris zelf minder snel beweegt. Dat alles maakt dat de procentuele stijging in dit segment relatief bescheiden blijft.



CLUSTER 2: SENIOR CONTROLLING & BUSINESS PARTNERING

Functietypen: Corporate Controller, Group Controller, Business Controller

Gemiddeld oud salaris: €93K | Range: €71K - €110K |

Gemiddeld nieuw salaris: €104K (+€ 11K) | Range: €91K - €120K |

Stijging in %: +11,8%

Gemiddelde leeftijd: 35 jaar

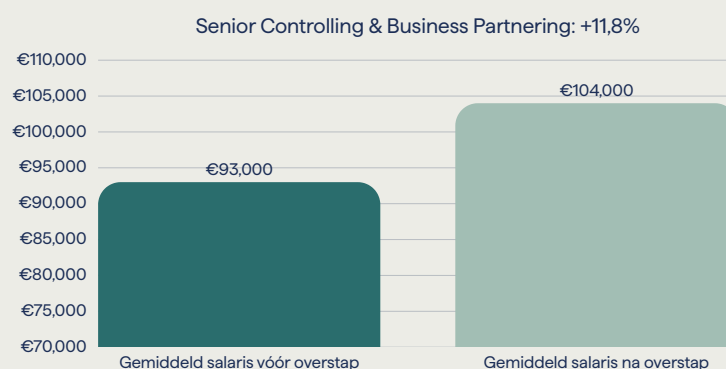
Gemiddeld aantal jaren ervaring: 12 jaar

Leeftijdswaarde: 30-51 jaar

Range aantal jaren ervaring: 7-25 jaar

In dit segment zien we een van de meest uitgesproken salarisstijgingen. Group controllers, corporate controllers en business controllers opereren steeds nadrukkelijker als regisseur tussen finance, business en andere disciplines. De rol verschuift van rapporterend naar richtinggevend, met een sterke focus op stakeholdermanagement, multidisciplinaire besluitvorming en integrale sturing.

Grafiek 2. Gemiddelde salarisstijging in Cluster 2 - Finance



Organisaties verwachten dat deze professionals niet alleen cijfers duiden, maar ook belangen wegen, scenario's verbinden en beweging creëren binnen complexe organisaties. Dit maakt Senior Controlling & Business Partnering tot het meest dynamische finance-segment. De stijging in dit cluster wordt in onze bemiddelingen vooral verklaard door:

- Sterke vraag naar controllers die effectief schakelen met meerdere stakeholders (MT, business leads, IT, operations en externe partijen);
- Rollen waarin multidisciplinaire sturing centraal staat, bijvoorbeeld bij FP&A, transformaties, integratievraagstukken en strategische change-initiatieven;
- Overstappen waarbij de invloed op besluitvorming, stakeholderafstemming en organisatiebrede impact aantoonbaar groter is dan in de vorige rol.



CLUSTER 3: FINANCIAL CONTROL & REPORTING

Functietypen: Financial Controller, Reporting Specialist

Gemiddeld oud salaris: €81K | Range: €79K - €82K |

Gemiddeld nieuw salaris: €91K (+€ 10K) | Range: €86K - €96K |

Stijging in %: +12,3%

Gemiddelde leeftijd: 32 jaar

Gemiddeld aantal jaren ervaring: 9 jaar

Leeftijdsklasse: 29-35 jaar

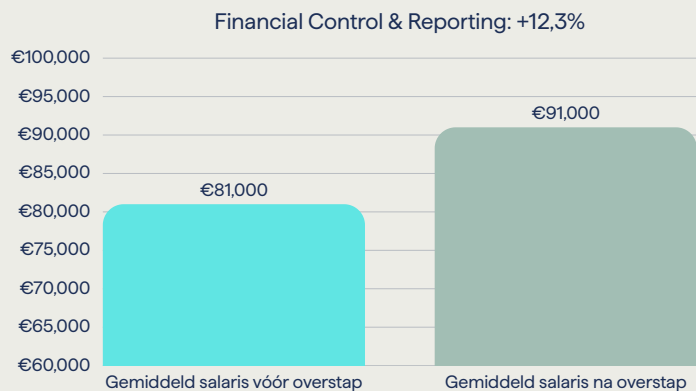
Range aantal jaren ervaring: 5-13 jaar

De salarisstijging in dit cluster is iets hoger dan in cluster 2, maar kent een andere dynamiek. Financial Controllers en Reporting Specialisten opereren in een context waarin technische diepgang, reporting precision en compliance steeds zwaarder wegen. Organisaties bewegen naar complexere omgevingen met internationale structuren, consolidatievraagstukken en toenemende regulatory pressure. Het vraagt om professionals die foutloos

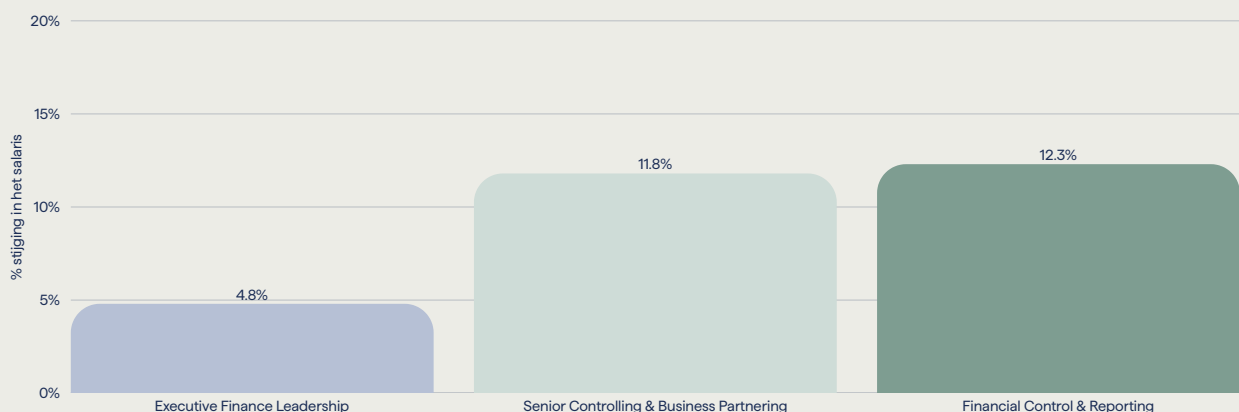
kunnen rapporteren, diepgaand begrip hebben van accountingstandaarden en in staat zijn om onder hoge tijdsdruk consistente en controleerbare output te leveren. De waarde van deze rollen zit minder in business partnering en meer in inhoudelijke betrouwbaarheid en technische scherpheid. Juist die combinatie verklaart waarom organisaties bereid zijn hogere salarissen te betalen voor ervaren financial control-profielen. De stijging in dit cluster wordt in onze bemiddelingen vooral verklaard door:

- Toenemende technische complexiteit in reporting en consolidatie (internationaal, PE-structuren, supply chain-intensieve omgevingen);
- Hogere eisen aan reporting precision, waarbij fouten directe impact hebben op besluitvorming en externe verantwoording;
- Toenemende regulatory pressure door wet- en regelgeving, data-eisen en externe controle (audit, toezichthouders);
- Uitbreiding van reporting rollen richting consolidatie, diepgaande analyses en structurele verbeterprojecten, zonder dat de kernverantwoordelijkheid verschuift naar business partnering.

Grafiek 3. Gemiddelde salarisstijging in Cluster 3 - Finance



Grafiek 4. Gemiddelde salarisstijging in % per finance cluster



2.2. Risk

Ook binnen risk zien we in onze bemiddelingen een duidelijke gelaagdheid. Professionals maken een overstap vanuit bestaande salarishuizen die iets zeggen over de manier waarop riskrollen in de praktijk zijn ingericht en gewaardeerd. Op basis van de plaatsingen in onze dataset onderscheiden we ook hier drie clusters.



CLUSTER 1: EXECUTIVE RISK & LEADERSHIP

Functietypen: Head of Riskmanagement, Senior Manager Risk / leidinggevende risk rollen

Gemiddeld oud salaris: €110.000 | Range: €98K - €126K |

Gemiddeld nieuw salaris: €118.000 (+€ 8K) | Range: €115K - €123K |

Stijging in %: +7,3%

Gemiddelde leeftijd: 42 jaar

Gemiddeld aantal jaren ervaring: 17 jaar

Leeftijdsklasse: 35-52 jaar

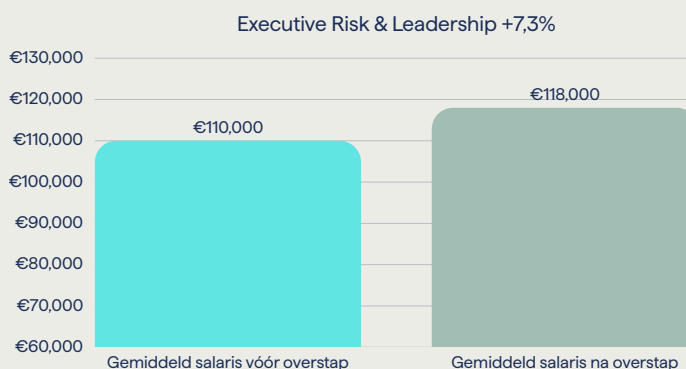
Range aantal jaren ervaring: 11-27 jaar

In dit cluster zien we in beperkte mate beweging in het salaris. Dat past bij een segment waarin professionals al relatief hoog instromen: ervaren leidinggevendenden, veelal afkomstig uit financial services of consultancy.

De overstap wordt in deze rollen minder gedreven door financiële groei en vaker door scope: directe invloed op riskbeleid, teamverantwoordelijkheid, een bredere adviserende rol of strategische betrokkenheid.

De spreiding in dit cluster is klein, waardoor individuele uitschieters weinig impact hebben op het gemiddelde. Dat maakt de +7,3% een realistische en stabiele afspiegeling van wat executive riskprofessionals in onze bemiddelingen realiseren.

Grafiek 5. Gemiddelde salarisstijging in Cluster 1 - Risk





CLUSTER 2: SENIOR RISK MANAGEMENT & ADVISORY

Functietypen: Senior Expert Interne Beheersing, Senior IT Risk Officer, Risk & Compliance Officer

Gemiddeld oud salaris: €91.000 | Range: €82K - €103K |

Gemiddeld nieuw salaris: €99.000 (+€ 8K) | Range: €87K - €107K |

Stijging in %: +8,8%

Gemiddelde leeftijd: 53 jaar

Gemiddeld aantal jaren ervaring: 27 jaar

Leeftijdsklasse: 46-58 jaar

Range aantal jaren ervaring: 19-31 jaar

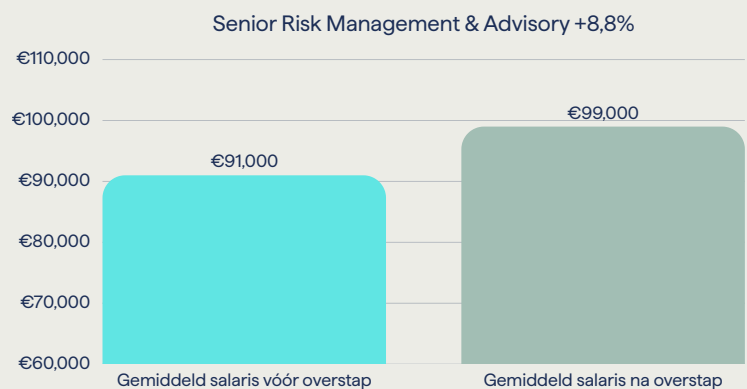
Dit is het cluster waar binnen Risk procentueel de grootste stijging zichtbaar is. Het gaat om professionals met 19 tot 31 jaar ervaring, vaak afkomstig uit audit, IT-risk of interne beheersing. Twee patronen verklaren de stevige stijging:

1. Zwaardere rolhouding bij overstap
Professionals in cluster 2 maken vaak een stap naar een meer strategisch, adviserend of technisch breder risicodomein. De rol wordt zwaarder en dat vertaalt zich naar een duidelijke waardering.

2. Ervaren profielen

De gemiddelde leeftijd ligt hier hoger dan in andere clusters. Door de lange staat van dienst ligt het salarisoniveau vóór overstap al relatief hoog. Een overstap naar organisaties met een volwassen riskfunctie (zoals financiële instellingen) leidt hier logischerwijs vaker tot 'een meer stevige stap' in het salaris.

Grafiek 6. Gemiddelde salarisstijging in Cluster 2 - Risk





CLUSTER 3: OPERATIONAL & MID-LEVEL RISK

Functietypen: (IT) Risk Officer, IT Risk Expert, Operational Risk Manager

Gemiddeld oud salaris: €82K | Range: €70K - €89K |

Gemiddeld nieuw salaris: €89K (+€ 7K) | Range: €77K - €94K |

Stijging in %: +8,5%

Gemiddelde leeftijd: 32 jaar

Gemiddeld aantal jaren ervaring: 8 jaar

Leeftijdsklasse: 28-35 jaar

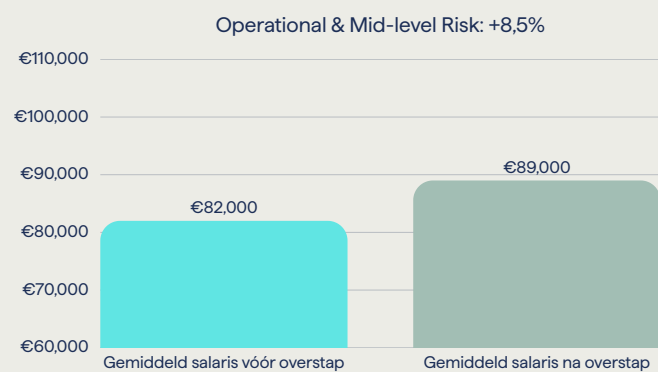
Range aantal jaren ervaring: 7-10 jaar

Cluster 3 bestaat grotendeels uit professionals tussen de 28 en 35 jaar, vaak met 7-10 jaar ervaring. Van IT Audit, Operational Risk tot interne controle: zij werken dicht op de operationele uitvoering van riskmanagement.

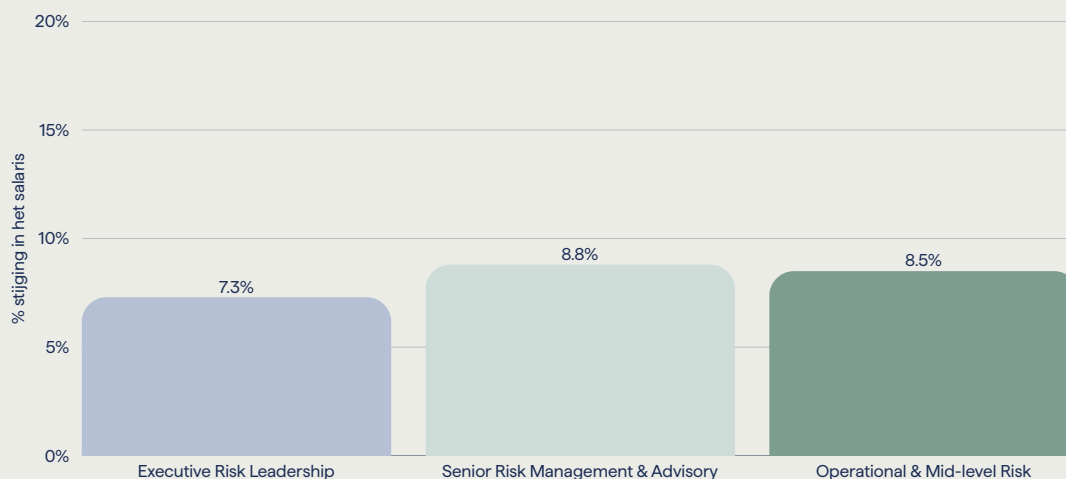
De salariscroei binnen dit cluster is stabiel, herkenbaar, maar nét iets minder uitgesproken dan in cluster 2. De overstap in dit cluster markeert doorgaans een logische doorgroei: meer inhoudelijke zwaarte en verantwoordelijkheid, zonder dat de rol al het seniore, adviserende karakter van het volgende niveau heeft.

De gemiddelde stijging in salaris van +8,5% weerspiegelt een gezonde stap bij de overstap naar een organisatie waar IT-risk, het beheersen van procesrisico's en change-trajecten steeds meer centraal staan.

Grafiek 7. Gemiddelde salarisstijging in Cluster 3 - Risk



Grafiek 8. Gemiddelde salarisstijging in % per risk-cluster



Wat in de vergelijking tussen de finance-clusters en risk-clusters het meest opvalt, is de positie van het executive segment. Binnen finance blijft Executive Finance Leadership, met een stijging van 4,8%, duidelijk achter bij de middenclusters, die rond de 12% stijgen.

Het gat tussen de niveaus is daarmee groot te noemen. Dat lijkt te worden verklaard doordat de stap in rolzwaarte en verantwoordelijkheid tussen de middenclusters en het executive niveau binnen finance aanzienlijk is, terwijl het vaste salaris op executive niveau vaker al dicht tegen interne bandbreedtes aan ligt. Daarnaast speelt variabele beloning bij executive finance een grotere rol, waardoor het vaste salaris bij overstappen minder sterk meebeweegt en de procentuele stijging lager uitvalt.

Binnen risk zien we juist het tegenovergestelde. Executive Risk Leadership stijgt met 7,3% vrijwel in dezelfde bandbreedte als Senior Risk Management & Advisory en Operational & Mid-level Risk (circa 8,5 tot 8,8%). De verschillen tussen de niveaus blijven hier beperkt tot ongeveer één tot anderhalf procentpunt. Een verklaring daarvoor ligt in de opbouw van het risk-domein zelf: de stappen in verantwoordelijkheid en rolzwaarte tussen de clusters zijn kleiner en gelijkmatiger dan in finance, waardoor het executive niveau inhoudelijk én salaristechisch veel dichter aansluit op de middenclusters.

Dit contrast laat zien dat executive functies binnen risk meer een natuurlijke doorgroei vormen binnen een consistent waarderingsskader, terwijl binnen finance juist een duidelijke scheidslijn ontstaat tussen het executive niveau en de onderliggende clusters.



03. De invloed van titulatuur op salarisontwikkeling

De invloed van titulatuur op salarisontwikkeling wordt in de praktijk vaak als vanzelfsprekend beschouwd: een aanvullende titel zou automatisch leiden tot een hoger salaris. Onze bemiddelingen laten echter zien dat dit effect genuanceerder ligt. Titulatuur werkt niet zozeer als directe salarisdrijver, maar vaker als een versneller bij een overstap, waarbij context, rolinhoud en carrièrefase doorslaggevend zijn.

3.1. Finance: de invloed van een RA/RC titel op het salaris

Wanneer we alle finance-bemiddelingen samen nemen, zien we een consistent patroon. Professionals zonder RA/RC-titel realiseren bij een overstap gemiddeld een salarisstijging van +5,5%. Professionals met RA/RC-titel maken een duidelijk grotere stap, met een gemiddelde stijging van +9,9%. Opvallend is dat RA/RC-professionals zich vóór overstap gemiddeld op een lager salarisniveau bevinden. Het gemiddelde salaris vóór overstap ligt op €101K voor titulaires, tegenover €109K voor niet-titulaires. Na overstap blijft dit verschil grotendeels bestaan (€111K versus €115K), ondanks de sterkere procentuele stijging bij titulaires. Dit onderstreept dat titulatuur binnen finance niet fungeert als directe beloningspremie bij overstap, maar als versneller van salarisontwikkeling. RA/RC-profielen maken bij een overstap vaker een stap naar rollen met een grotere inhoudelijke of organisatorische scope, waardoor het salaris sterker meebeweegt. Het lagere salarisniveau vóór overstap hangt daarbij samen met loopbaanfase: titulaires maken hun overstap vaak eerder, veelal vanuit audit, terwijl niet-titulaires zich vaker al verder in hun carrière bevinden binnen business control of finance. Op domeinniveau laat finance daarmee zien dat titulatuur de groeipotentie vergroot, maar het salarisniveau bij overstap niet automatisch verhoogt.

Tabel 1. De ontwikkeling van finance-salarissen en de invloed van titulatuur

	Zonder RA/RC	Met RA/RC
Gemiddeld oud salaris	€ 109K	€ 101K
Gemiddeld nieuw salaris	€ 115K	€ 111K
Gemiddelde stijging in %	+5,5%	+9,9%

3.2. Risk: de invloed van een RA/RE titel op het salaris

Ook binnen risk zien we een duidelijk effect van titulatuur op salarisontwikkeling, zij het met een andere dynamiek. Professionals zonder RA/RE-titel realiseren bij een overstap gemiddeld een salarisstijging van +5,1%. Professionals met RA/RE-titel maken daarentegen een aanzienlijk grotere stap, met een gemiddelde stijging van +12,6%.

Net als binnen finance bevinden titulaires zich ook hier vóór overstap gemiddeld op een lager salarisniveau. Het gemiddelde salaris vóór overstap voor professionals met RA/RE ligt op €87K, tegenover €97K voor niet-titulaires. Na overstap blijft dit verschil zichtbaar (€98K versus €102K), ondanks de fors sterkere stijging bij titulaires. Dit patroon bevestigt dat titulatuur binnen risk vooral waarde toevoegt in functies met een sterke technische, frameworkgedreven of assurance-gerichte component. RA/RE-profielen worden bij overstappen vaker ingezet in rollen met zwaardere inhoudelijke eisen, zoals IT-risk. Die toegenomen complexiteit vertaalt zich in een grotere salarisbeweging. Op totaalniveau fungeert titulatuur binnen risk daarmee als een gerichte versneller van salarisontwikkeling, niet als algemene waardeverhoger bij overstap.

Tabel 2. De ontwikkeling van risk-salarissen en de invloed van titulatuur

	Zonder RA/RE	Met RA/RE
Gemiddeld oud salaris	€ 97K	€ 87K
Gemiddeld nieuw salaris	€ 102K	€ 98K
Gemiddelde stijging in %	+5,1%	+12,6%

Wanneer we finance en risk op totaalniveau vergelijken, ontstaat een consistent overkoepelend beeld. In beide domeinen realiseren titulaires bij een overstap een aanzienlijk grotere procentuele salarisstijging dan niet-titulaires:

- Finance: +9,9% (met RA/RC) versus +5,5% (zonder RA/RC)
- Risk: +12,6% (met RA/RE) versus +5,1% (zonder RA/RE)

Tegelijkertijd bevinden titulaires zich gemiddeld op een lager salarisniveau vóór overstap en ook na overstap iets onder het salarisniveau van niet-titulaires. Dit onderstreept dat titulatuur in onze bemiddelingen vooral samenhangt met toekomstige groei en doorgroei en minder met directe beloning bij overstap. Salarisontwikkeling volgt daarmee niet de titel op zich, maar de inhoudelijke stap die met die titel mogelijk wordt. Professionals bewegen voor inhoud en verantwoordelijkheid; titulatuur ondersteunt die beweging, maar bepaalt haar niet.

04. Een samenvatting van de belangrijkste patronen

De analyses in dit document laten een duidelijk beeld zien van hoe salarisontwikkeling binnen finance en risk in onze dataset tot stand komt. Hoewel de functies en sectoren uiteenlopend zijn, keren enkele patronen steeds terug. Deze inzichten geven een helder beeld van de salarisontwikkelingen binnen de functies waarin wij actief bemiddelen en laten zien welke (andere) factoren in deze bemiddelingen daadwerkelijk een rol speelden bij een overstap. We zetten de belangrijkste bevindingen voor je op een rij.

Rolinhoud en verantwoordelijkheidsniveau zijn leidend

De zwaarte van de functie blijkt de belangrijkste factor in salarisniveau en -stijging. Rollen met meer verantwoordelijkheid, complexiteit of strategische invloed kennen hogere instroomniveaus en sterkere salarisontwikkeling.

Titulatuur loont bij salarisgroei

RA/RC- en RA/RE-professionals maken bij een overstap gemiddeld een grotere procentuele salarissprong dan niet-titularen. De titel zelf verhoogt het salaris niet automatisch, maar vergroot wél de ruimte voor een inhoudelijk zwaardere volgende stap.

Sector, leeftijd en aantal jaren ervaring spelen geen duidelijk bepalende rol

Binnen onze bemiddelingen blijkt sector geen doorslaggevende factor voor salarisontwikkeling. De waargenomen salarisniveaus sluiten sterker aan bij de inhoud en zwaarte van de rol dan bij de sector waarin een professional werkzaam is. Hoewel onze dataset kandidaten uit uiteenlopende sectoren bevat, is deze per segment te beperkt om betrouwbare sectorale patronen vast te stellen. Leeftijd en het aantal jaren ervaring functioneren in onze analyses vooral als contextvariabelen. Binnen de onderscheiden clusters zien we geen consistent of onderscheidend patroon in salarisstijging dat direct aan deze factoren is toe te schrijven.

De grootste verschillen ontstaan binnen de rol, niet binnen de achtergrond

De variatie tussen functies met verschillende niveaus van verantwoordelijkheid, autonomie en complexiteit is aanzienlijk groter dan de variatie tussen sectoren of leeftijdsgroepen. Dit onderstreept dat salarisontwikkeling vooral rolgedreven is.

Overstappen gebeurt om inhoudelijke redenen

Salaris speelt logischerwijs een belangrijke rol, maar professionals maken vooral stappen wanneer zij inhoudelijk kunnen groeien: meer verantwoordelijkheid, meer zichtbaarheid of meer technische diepgang. Dit patroon komt in vrijwel alle bemiddelingen terug en vormt daarmee een duidelijke rode draad in deze dataset. In alle gevallen blijkt: professionals bewegen voor inhoud; salaris volgt die beweging.

Wil je op de hoogte gehouden worden van de laatste inzichten in de markt? Schrijf je in voor de Fellowfield [nieuwsbrief](#).



05. Praktische handvatten voor werkgevers

De inzichten uit onze dataset laten zien dat professionals binnen Finance en Risk vooral bewegen wanneer een functie inhoudelijk klopt én wanneer de salarisstap logisch aansluit op die inhoud. Salaris is zelden de primaire motivatie, maar wel een noodzakelijke randvoorwaarde. Onderstaande aandachtspunten helpen organisaties om functies aantrekkelijker te positioneren én realistisch te maken binnen de huidige arbeidsmarkt.

-  **Zorg dat het salarisniveau aansluit bij het verantwoordelijkheidsniveau**
Professionals stappen alleen over wanneer zowel de rolinhoud als het salaris een stap vooruit betekenen. Een marktconform aanbod is niet altijd genoeg; voor ervaren professionals moet de beloning in verhouding staan tot de verantwoordelijkheid en impact van de functie.
-  **Benadruk de inhoudelijke meerwaarde van de rol**
Uit onze bemiddelingen blijkt dat inhoud de belangrijkste reden is voor een overstap: meer verantwoordelijkheid, bredere scope, strategische betrokkenheid of technische verdieping. Wanneer deze elementen helder benoemd zijn, wordt het salaris een bevestiging van de stap, niet de drijver.
-  **Gebruik salaris als signaal van waardering en niveau**
Een te laag salaris aanbod communiceert onbewust dat de rol minder strategisch of minder belangrijk is dan gedacht. Een passend salaris versterkt juist de positionering van de functie.
-  **Maak de salarisrange vroeg in het proces concreet**
Transparantie over salaris voorkomt onnodige vertraging. In vrijwel alle bemiddelingen zorgde vroege afstemming voor snellere besluitvorming en minder uitval. Daarnaast staan organisaties in Europa voor nieuwe verplichtingen op het gebied van loontransparantie: de EU-richtlijn Loontransparantie (EU 2023/970) verplicht werkgevers om kandidaten vóór het eerste sollicitatiegesprek inzicht te geven in het startsalaris of de salarisrange voor een functie, bijvoorbeeld via de vacaturetekst of een andere tijdige transparante communicatie. Hoewel de nationale implementatie in Nederland naar verwachting per 1 januari 2027 ingaat, kunnen deze regels al vanaf juni 2026 rechtstreeks werken voor kandidaten in de EU.
-  **Laat het verschil met de huidige rol expliciet zien**
Professionals willen begrijpen waarom deze functie beter aansluit op hun ambities. Helderheid over wat er verandert in scope, verantwoordelijkheid én salaris, is essentieel voor motivatie.
-  **Zorg dat de inhoud en het salaris met elkaar in balans zijn**
De data laat zien dat overstappen gebeurt om inhoudelijke redenen, maar alleen doorgaat als de beloning congruent is met die stap. Inhoud bepaalt de beweging; salaris maakt de overstap haalbaar.

Een aantrekkelijk salaris is geen reden om over te stappen, maar wel een noodzakelijke voorwaarde voor een realistische match. Professionals bewegen voor inhoud en verantwoordelijkheid, met de verwachting dat groei passend wordt beloond. Organisaties die deze balans helder neerzetten, vergroten hun aantrekkelijkheid richting ervaren Finance- en Riskprofessionals.

06. Onze kijk op de markt

Dit document geeft inzicht in hoe de salarissen van bemiddelingen via Fellowfield zich gemiddeld ontwikkelen: niet als gevolg van abstracte trends, maar door individuele keuzes van professionals en organisaties. In onze bemiddelingen zien we die keuzes uiteraard van dichtbij. We spreken dagelijks met professionals die wel of niet bewegen, eveneens met organisaties die rollen vormgeven, herzien of juist aantrekkelijk proberen te maken. Dat geeft ons een scherp beeld van wat er werkelijk toe doet.

Salarissen staan niet los van de inhoud van een functie. Ze weerspiegelen verantwoordelijkheid, vertrouwen en positionering in de organisatie. Wanneer die elementen helder en in balans zijn, ontstaat ruimte voor beweging. En pas dan wordt een salarisstap logisch, niet andersom.

Die realiteit verschilt vaak van hoe organisaties naar hun eigen functies kijken. Waar intern soms wordt gedacht vanuit budgetten, structuren of historie, kijken professionals vooral naar inhoud, ruimte voor invloed en de waardering die daaruit spreekt. Precies in die spanning ontvouwt zich het gesprek dat wij iedere dag voeren: hoe zorg je dat een rol klopt voor de organisatie én voor de professional die je zoekt? Dat is de plek waar wij waarde toevoegen. Niet door alleen kandidaten te bemiddelen, maar door te spiegelen wat professionals belangrijk vinden, welke verwachtingen realistisch zijn en waar een functie eventueel scherper of beter gedefinieerd kan worden.

Onze inzichten komen voort uit die continue dialoog: concreet, praktijkgericht en gebaseerd op echte overstappen, niet op theoretische aannames.

Wil jij sparren over het salaris van een specifieke rol?

Wij gaan graag vrijblijvend met je in gesprek.

Tim Eerhart RA RC MSc

tim@fellowfield.nl

+31 6 25 26 46 16

 [LinkedIn](#)

Bob van Rijthoven RA

bob@fellowfield.nl

+31 6 21 43 72 77

 [LinkedIn](#)

