

SALARISBENCHMARK 2026 · NL — BELGIË — OT — INTERNATIONAAL

De cybersecurity- arbeidsmarkt, gewogen.

Niet nóg een salarisdgids, maar de eerste gewogen en volledig herleidbare benchmark van de Benelux: 417 datapunten, zes bewijslagen, elke uitschieter verklaard. Van SOC-instap tot board-CISO, van vast tot interim, van Rotterdam tot Dubai.

417

DATAPUNTEN

12

ECSF-ROLLEN

6

BRON-TIERS

1-6-2026

PEILDATUM

Elke recruiter publiceert een salarisdids. Dit is er geen.

Salarisdidsen meten vooral de eigen plaatsingen, en plaatsingen zitten per definitie aan de bovenkant van de markt. Deze benchmark doet het anders: 417 datapunten uit zes bronlagen, van CAO-schalen en werkgever-vermelde vacatures tot internationale surveys, gewogen op bewijskracht, actualiteit en geografie. Aangevuld met onze eigen search- en plaatsingsdata. Elke range is narekenbaar en elke afwijking wordt verklaard.

Gewogen

Elk datapunt krijgt een score: bron-tier × actualiteit × geografie × correcties. CAO-schalen wegen zwaarder dan blogs, en dat is zichtbaar in elke range.

Herleidbaar

Elke claim in dit rapport voert terug op een gecodeerd bron-ID in de onderliggende database. Geen cijfer zonder bron.

Eerlijk over bias

Acht structurele vertekeningen, van transparantie-bias tot plaatsingsbias, staan expliciet benoemd. Met correctie per rol.

“Recruitergidsen wijken tot 25–35% af van de brede markt. Wij vertellen u precies waar, en waarom.”

Dit rapport bestrijkt de Nederlandse kernmarkt (alle twaalf ENISA ECSF-rollen plus OT-security), België en Luxemburg, het interim-segment, de executive-top en de internationale ankermarkten. Met een onderbouwde vooruitblik naar 2028, inclusief de vraagschok van NIS2 en de Cyberbeveiligingswet.

Marc Magrijn MSc LLM CISM ·
Founder & Managing Director, VigIT People



"Slechts 7% van de vacatures vermeldt een salaris. Elke vacature zonder range is een negatieve selectie op onderhandelkracht, en dat bouwt loonverschillen op die compliance in 2027 niet creëert, maar blootlegt. Wie nú ordent, kiest zelf het moment; wie wacht, laat straks een ander het kiezen."



EXECUTIVE SUMMARY

De markt in acht cijfers

Acht datapunten die samen het verhaal van 2026 vertellen: structurele schaarste, gemeten premies en een transparantie-omslag die de hele markt raakt.

01

28.582

onvervulde securityrollen in Nederland, op een workforce van 72.910 (ISC2)

02

20–30%

ligt het Nederlandse loonniveau boven het EU-gemiddelde

03

+20–35%

gemeten OT-securitypremie boven vergelijkbare IT-rollen, drie keer onafhankelijk vastgesteld

04

7%

van de vacatures vermeldt een salaris. Nulmeting vóór de EU-loontransparantierichtlijn

05

787+

open GRC-vacatures: de grootste categorie, gedreven door NIS2, DORA en de AI Act

06

×2–3

verschil tussen platform-interim (€560–960/dag) en executive search (€1.400–2.400/dag)

07

+3–5%

verwachte loongroei per jaar tot en met 2028, met uitschieters in OT, AI en GRC

08

4.000–8.000

extra securityprofessionals nodig door NIS2 en de Cyberbeveiligingswet (raming)

Bronnen: ISC2 Cybersecurity Workforce Study 2025, LinkedIn-transparantiemeting en vacaturepeilingen voorjaar 2026, VigIT-benchmarkdatabase (peildatum 1 juni 2026).



Eén taal voor twaalf rollen: het ENISA ECSF

Deze benchmark ordent alle functies volgens het European Cybersecurity Skills Framework (ECSF) van het EU-agentschap ENISA, gepubliceerd in 2022. Het raamwerk beschrijft twaalf rolprofielen met bijbehorende taken, vaardigheden en verantwoordelijkheden en groeit uit tot de gemeenschappelijke taal voor securityfuncties in Europa. Dat maakt salarissen eindelijk vergelijkbaar: tussen organisaties, tussen sectoren en over grenzen heen.

01

CISO

Eindverantwoordelijk voor informatiebeveiliging, van strategie tot boardrapportage.

02

Incident Responder

Detecteert, analyseert en bestrijdt aanvallen (SOC en CSIRT).

03

Legal, Policy & Compliance

Vertaalt wetgeving zoals NIS2, DORA en de AVG naar beleid en toezicht.

04

Threat Intelligence Specialist

Verzamelt en duidt dreigingsinformatie voor besluitvorming.

05

Cybersecurity Architect

Ontwerpt veilige systemen, netwerken en infrastructuren.

06

Cybersecurity Auditor

Toetst of beveiliging aantoonbaar werkt en aan normen voldoet.

07

Cybersecurity Educator

Bouwt awareness-programma's en securityopleidingen.

08

Implementer / DevSecOps

Bouwt en beheert securityoplossingen in de praktijk.

09

Cybersecurity Researcher

Onderzoekt nieuwe dreigingen, kwetsbaarheden en technologie.

10

Risk Manager

Kwantificeert risico's en stuurt op beheersmaatregelen.

11

Digital Forensics Investigator

Onderzoekt digitale sporen na incidenten en fraude.

12

Penetration Tester

Test de verdediging door gecontroleerd aan te vallen.

Waarom dit voor u telt: wie vacatures, beloningsbeleid en searches op ECSF-rollen ent, vergelijkt appels met appels. In dit rapport is ook alle Amerikaanse en Aziatische data per rol op het ECSF gemapt.

De VS hanteert het NICE-raamwerk en Aziatische markten eigen titels; mapping op het ECSF is per datapunt verantwoord. OT-security is geen apart ECSF-profiel maar een specialisme dat door meerdere rollen heen loopt; zie hoofdstuk 02.

01

CYBERSECURITY SALARISBENCHMARK 2026

Nederland: de kernmarkt

Alle twaalf ENISA ECSF-rollen, gewogen over 364 Nederlandse datapunten. Van publieke schalen tot de commerciële top.

“Cybersecurity Architect is de bestbetaalde technische rol van Nederland: €140.000 tot €180.000+ op seniorniveau. En de Nederlandse markt betaalt 20 tot 30% boven het EU-gemiddelde.”



Twaalf ECSF-rollen, gewogen — deel I

ECSF-rol	0–2 jr	3–5 jr	6–10 jr	10+ jr	Conf.*
CISO	€70–85K	€85–115K	€115–150K	€145–200K+	A
Cyber Incident Responder	€42–58K	€58–87K	€87–115K	€115–150K	B
Legal, Policy & Compliance	€44–58K	€60–80K	€80–105K	€105–145K	B
Cyber Threat Intelligence	€45–60K	€60–80K	€80–110K	€110–140K	A/B
Cybersecurity Architect	€65–82K	€85–115K	€115–145K	€140–180K+	B
Cybersecurity Auditor	€41–55K	€55–80K	€80–110K	€105–145K	B

Consensus-ranges × €1.000 (K), vast bruto per jaar exclusief variabel. Publieke sector exclusief IKB (±16,5%). *Confidence A = meerdere onafhankelijke werkgeverbronnen jonger dan 12 maanden; legenda in de appendix.

DEZEELFDE TITEL, TWEE MARKTEN

Boutique-CISO ≠ board-CISO. Detacherings- en consultancy-CISO's noteren €60.000 tot €90.000; board-level begint bij €115.000 en loopt door tot boven de €200.000. Wie op gemiddelde CISO-cijfers benchmarkt, mengt twee gescheiden vijvers en zit er gegarandeerd naast.

Segment-ankers onder de consensus

Anker (werkgever-vermeld)	Waarde	Duiding
Rijksoverheid CISO, schaal 13	€72,9–108,3K incl. IKB	Publiek plafond
DNB strategisch CTI-analist	€71,2–101,2K	Toezichthouder-top
Auditor Big4-segment	€90–110K medior	25 tot 35% boven brede markt
Incident Responder DICTU (sch. 12)	€56,3–82,9K	Publiek midden



Twaalf ECSF-rollen, gewogen — deel II

ECSF-rol	0–2 jr	3–5 jr	6–10 jr	Lead/10+	Conf.*
Cybersecurity Educator	€41–54K	€48–73K	€56–97K	—	C
Implementer / DevSecOps	€45–63K	€63–86K	€86–113K	—	A/B
Cybersecurity Researcher	€38–55K	€55–75K	€75–110K	—	B
Cybersecurity Risk Manager	€48–65K	€65–92K	€92–125K	—	B
Digital Forensics Investigator	€40–55K	€55–75K	€75–100K	—	B
Penetration Tester	€48–62K	€62–82K	€82–105K	€80–120K	B
OT-Security ¹	€48–65K	€65–92K	€92–130K	€125–175K+	A/B

Consensus-ranges × €1.000 (K), vast bruto per jaar exclusief variabel. ¹ OT-security is geen apart ECSF-rolprofiel maar een specialisme dat door meerdere rollen heen loopt (engineer, architect, officer); volledige analyse in hoofdstuk 02.

DOORBRAAK IN DE DATA

Equity doet zijn intrede in de Nederlandse CTI-markt: Google/Mandiant noteert €114.000 tot €117.000 plus 15% bonus plus aandelenpakket, werkgever-vermeld in de vacature. Samen met het DNB-anker (€71–101K) staat de senior CTI-band daarmee op het hoogste bewijsniveau van deze benchmark.

Drie patronen onder de cijfers

Cloud betaalt

Senior cloud-securityengineers verdienen €85.000 tot €117.000, zo'n €10.000 tot €15.000 boven generieke security-engineering.

GRC verbreedt

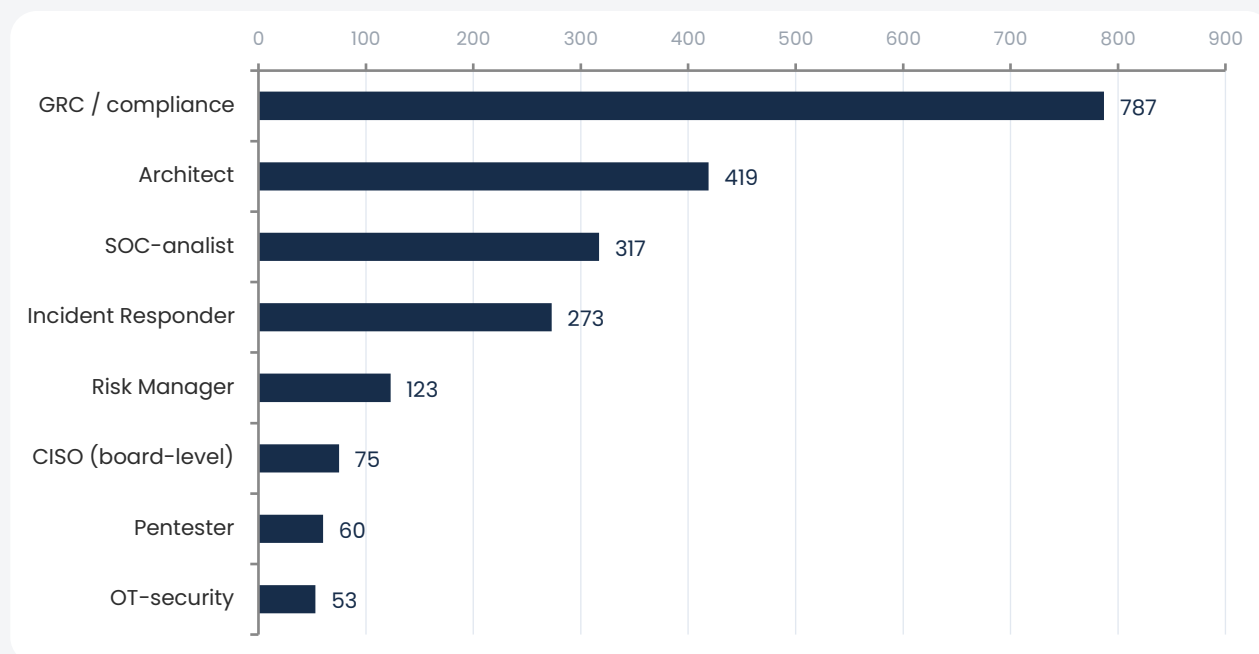
787+ open GRC-vacatures, de grootste categorie. Wie NIS2, DORA én de AI Act beheerst, factureert interim €140 tot €180 per uur.

Hands-on stopt

Senior pentesters toppen rond €105.000. Daarboven reteren lead- en red-teamrollen (€80–120K) of de overstap naar consultancy.

Waar de vraag zit

Open vacatures per categorie, peiling voorjaar 2026. Governance is de grootste vraagcategorie geworden: organisaties bouwen aan aantoonbaarheid, niet alleen aan techniek.



1 op 15

Slechts één op de vijftien open rollen is een echte board-level CISO-positie. De volumevraag zit eronder, in GRC en engineering.

Klein maar duur

OT-security is de kleinste categorie én draagt de hoogste premie. Schaarste zit niet waar het volume zit.

Verloop = vraag

34% van professionals wisselt binnen twee jaar van rol (ISC2). Een fors deel van de vraag is dus geen groei maar verloop.

De grootste werkgevers aan de vraagzijde: de Big4 (KPMG, Deloitte, PwC, EY), Thales, Defensie, Sogeti, Tesorion, ABN AMRO en Rabobank. Consultancy en detachering nemen een onevenredig groot deel van de zichtbare vraag; corporates werven stiller, vaker via search.

Bron: vacaturepeiling maart 2026 (LinkedIn en Indeed, indicatieve aantallen) en ISC2 Cybersecurity Workforce Study 2025.

Wat uw sector betaalt

Mediaan-indicaties voor de twee ankerrollen, met de sectorpremie of -korting ten opzichte van de brede markt. Financieel en tech betalen de top; de overheid compenseert via IKB en ABP-pensioen.

Sector	CISO-mediaan	Architect-mediaan	Premie / korting
Financieel	€120–150K	€95–120K	+15 tot +25%
Tech / SaaS	€100–150K+	€90–130K	+10 tot +25%, vaak met aandelen
Energie / nuts	€95–125K	€85–110K	+5 tot +15%
Industrie / OT	€90–120K	€85–110K	+5 tot +15% (OT-schaarste)
Haven / logistiek	€90–120K	€85–105K	+5 tot +10%
Big4 / consultancy	€100–145K	€85–120K	0 tot +15%, plus winstdeling
Semi-overheid	€90–120K	€85–105K	0 tot +10%
Zorg / UMC	€80–110K	€75–95K	marktconform
Rijksoverheid	€70–100K	€85–95K	-5 tot -15% (plus IKB/ABP)
Defensie / veiligheid	€70–100K	€80–95K	-5 tot -15%
Gemeente / provincie	€65–90K	€75–90K	-10 tot -20%

Sectorindicaties op basis van vacature- en gidsdata. De spreiding binnen sectoren is groter dan ertussen; gebruik deze tabel als richting, niet als schaal.

Lees de overheidskorting niet als nettoverschil: IKB (16,5%) en ABP-werkgeverspensioen (18,97%) dichten het gat op totale-beloningsniveau grotendeels. Een verkoopargument dat publieke werkgevers zelden uitspelen.



Bonus, certificeringen en budgetten

Variabele beloning per rol

Rol	Variabel
CISO / director	10–30%
DPO / privacy	0–15%
Security engineer	5–12%
SOC / IR	5–10%
Security manager	tot ±10%
Forensics / pentest	2–8%

Certificeringspremies (gevalideerd NL)

Certificering	Premie
AI Act-specialisatie	+15–25%
CISA / CISM	+10–20%
GCFA	+12–18%
CGEIT	+15%
CRISC	+10–15%
ISO 27001 LI	+5–10%

Wbfo-plafond: in de financiële sector is variabel wettelijk gemaximeerd op 20% van vast. Hard recht sinds 2015, strenger dan de EU-norm.

Hygiëne, geen premie: CISSP, en CISM op CISO-niveau. Vereist, maar niet onderscheidend.

Opleidingsbudgetten per niveau (per jaar)

**€1.500–
3.000**

JUNIOR

**€2.000–
4.000**

MEDIOR

**€3.000–
6.000**

SENIOR

**€4.000–
8.000**

LEAD /
PRINCIPAL

De dertiende maand en 25+ vakantiedagen zijn verwachting geworden, geen onderscheid. Het verschil zit in pensioen (ABP 18,97% werkgever; KPMG volledig werkgeverbetaald), sabbaticals (Rabobank: 13 weken per 5 jaar) en signing bonussen. In financial services lopen die van €5.000 tot €25.000, voor CISO's verder oplopend.

Bronnen: cao- en arbeidsvoorwaardendata 2025–2026, vacaturedata juni 2026 en het wettelijke Wbfo-bonusplafond (AFM). Bonuspercentages zijn richtinggevend.

Eén markt bestaat niet: drie vijvers

Platformtarieven en executive-tarieven verschillen een factor twee tot drie. Dat is geen meetfout. Het zijn gescheiden markten met eigen spelregels, instroomkanalen en prijszetting.

PLATFORM / VOLUME €560–960 PER DAG Brede inhuur via marktplaatsen en tussenpartijen. Hoge concurrentie, zichtbare tarieven.	OVERHEID / TENDERS €85–150 PER UUR Aanbestedingen en raamovereenkomsten. OM €110–120/u; FG/DPO tot €150/u; vaak all-in plafonds.	EXECUTIVE SEARCH €1.400–2.400 PER DAG Stille opdrachten op C-level. Loopt via netwerk en search, onzichtbaar op platforms.
---	--	--

Specialistentarieven (per uur)

Specialisatie	Tarief	Drijver
OT-security (medior tot expert)	€95–220	Schaarstepremie van 20 tot 35%; de expert-top groeit het hardst
GRC multi-framework	€140–180	Stapeling van NIS2, DORA en AI Act in één profiel
Incident response	€75–150	Piekvraag bij incidenten; 24/7-beschikbaarheid prijst
Pentest	€95–130	Volwassen markt, stabiele banden
CISO interim (jr/medior)	€125–175	Onder de executive-laag; opstap naar het search-segment

Wetgevingscontext: de handhaving op schijnzelfstandigheid loopt. Het rechtsvermoeden-uurtarief van €38 (beoogd per 2027) raakt securitytarieven niet direct, maar verhoogt de compliance-druk op inhuurconstructies.



Vijf waarheden die u in geen salarisgids leest

01

Recruitergidsen zitten er tot 35% naast

Plaatsingsdata meet de bovenkant van de markt. De afwijking is het grootst bij Auditor en Incident Responder: 25 tot 35% boven de brede markt.

02

Dezelfde titel, twee gescheiden markten

Boutique-CISO's verdienen €60–90K, board-CISO's €115–200K+. Gemiddelden over beide segmenten zijn betekenisloos. En precies die staan in de meeste gidsen.

03

SOC-lonen zijn kunstmatig vlak

Instaplonen (€42–58K) staan al jaren vrijwel stil: het hoge verloop vult de onderkant steeds opnieuw met starters. Ervaren responders zijn juist schaars, dus IR-leads stijgen door naar €115–150K.

04

De OT-premie is een feit, geen verkooppraatje

Drie onafhankelijke meetreeksen (cao-schalen, interim-tarieven en freelance-banden) wijzen dezelfde kant op: 20 tot 35% boven vergelijkbare IT-rollen.

05

93% van de werkgevers verzwijgt het salaris

De EU-loontransparantierichtlijn (7 juni 2026) maakt daar een einde aan. Wie nú al ranges publiceert, koopt een voorsprong op kandidaten.

02

CYBERSECURITY SALARISBENCHMARK 2026

OT-security: het schaarste- epicentrum

De kleinste vacaturecategorie van Nederland draagt de hoogste premie. Een deep dive in de markt waar vraag en aanbod het verst uit elkaar lopen.

“Drie tot vijf jaar ervaring, €96.000 per jaar, vijf dagen per week op locatie in Rotterdam. De OT-markt betaalt mediors inmiddels als seniors, want seniors zijn er niet meer.”

De OT-premie, drie keer gemeten

Wat verdient een OT-securityprofessional vergeleken met een vergelijkbare IT-securityrol? De vergelijking hieronder zet beide naast elkaar, per ervaringsniveau en contractvorm.

Niveau	IT-security engineer	OT-security	Vershil
Medior (3–5 jaar)	€55–75K	€65–92K	+18 tot +23%
Senior (6–10 jaar)	€75–100K	€92–130K	+23 tot +30%
Freelance (per uur)	€70–120	€95–220	+35% en meer aan de top

Consensus-ranges × €1.000 (K), vast bruto per jaar; IT-referentie: generieke security-engineerbanden Nederland.

Drie onafhankelijke meetreeksen, één conclusie

VASTE BANEN

TenneT: €97–161K

De netbeheerder betaalt OT-specialisten €97.000 tot €161.000 (P25–P75). Generieke senior engineers verdienen €75.000 tot €100.000.

INTERIM

€8.000 per maand

Een recruiter bood in mei 2026 €8.000 per maand voor een medior OT-profiel in Rotterdam. Dat is €96.000 per jaar voor drie tot vijf jaar ervaring.

FREELANCE

€95–220 per uur

OT-uurtarieven lopen van €95 (medior) tot €220 (expert), structureel boven vergelijkbare IT-profielen.

Schaarste-signaal: meerdere bronnen rapporteren voor instappers en mediors dezelfde range. Als twee jaar extra ervaring niets meer toevoegt aan de prijs, is het aanbod op.

Waarom dit niet overgaat: 119 ransomware-groepen zijn actief op de industrie (+49%), 3.300 organisaties werden geraakt (+64%) en minder dan 10% van OT-omgevingen wordt adequaat gemonitord. Alleen al de energiesector vraagt 1.300 tot 2.400 extra specialisten tot 2030, tegenover een instroom van 230 tot 450 per jaar.

Bronnen: Dragos OT Cybersecurity Year in Review 2026, cao-data netbeheer, vacature- en tarievenanalyse mei-juni 2026. FTE-raming: onderbouwde extrapolatie.

"De OT-markt betaalt mediors inmiddels als seniors, want seniors zijn er niet meer." €96.000/jaar bij 3-5 jaar ervaring



Waar de OT-vraag zit

Segment	Werkgevers met open OT-rollen (mei-juni 2026)
Energie & nuts	Enexis · Stedin · Uniper · Vattenfall · Waterschap Hollandse Delta
Vitale infrastructuur	NCSC · Rijkswaterstaat · Ministerie van Defensie (maritiem)
Integrators & engineering	SPIE (o.a. bij ASML) · Actemium/VINCI · Yokogawa · Damen · Iv-Groep
Voedingsindustrie	FrieslandCampina · Farm Frites
Consultancy & audit	KPMG (kerncentrales, raffinaderijen) · EY · Schuberg Philis · Kiwa · Dekra

De competentie-eis is opvallend uniform

Standaard / skill	Voorkomen in vacatures
IEC 62443	Vrijwel elke OT-securityvacature; dé toegangsticket
ISO 27001 in OT-context	Zeer frequent, vrijwel altijd naast IEC 62443
SCADA / PLC / DCS / ICS	Standaard bij specialist-rollen
Purdue-model / ISA-95	Bij architect-rollen
NIS2-kennis	Opkomend; verschuift van pre naar eis

DE SNELSTE ROUTE NAAR DE PREMIE

Een volwaardige Nederlandse hbo- of wo-opleiding specifiek voor OT-security ontbreekt; omscholen loopt via certificeringstrajecten. SANS GICSP (Amsterdam, €8.630) of de IEC 62443-leergang (€2.450) plus aantoonbare ICS-affiniteit opent een markt die 20 tot 35% meer betaalt.

B E E L D

Suggestie:
controlekamer of PLC-kast

Bron: vacatureanalyse Indeed en Glassdoor, mei-juni 2026 (200+ OT-securityvacatures).

03

CYBERSECURITY SALARISBENCHMARK 2026

België & Luxemburg

De expansiemarkt: een structureel ander beloningssysteem, een dunner databeeld en een Luxemburgs premium dat Nederlandse toppen overtreft.

“Zelfde bruto, meer netto: het Belgische cafetariaplan met wagen, maaltijdcheques en groepsverzekering verandert elke grensvergelijking.”



België: de cijfers

Rol	Range	Confidence*
CISO	€90–155K	B
Cybersecurity Architect	€85–148K	B/C
Auditor (Big4-segment)	€55–130K	C
CTI Specialist	€55–120K	C
Legal / Compliance (DPO)	€55–105K; DPO-gemiddelde €84,6K	B
Implementer / Engineer	±€60K gemiddeld (grootste BE-sample, n=38)	B
Incident Responder	€38–130K (vol spectrum)	C
Penetration Tester	€38–78K (afgeleid van de NL-structuur)	D

Vast bruto per jaar. *Legenda in de appendix; vijf van twaalf ECSF-rollen hebben in België nog geen direct databeeld.

Rekenregel: Belgische maandlonen $\times 13,92$ voor het jaarequivalent (dertiende maand plus dubbel vakantiegeld). Wie $\times 12$ rekent, onderschat elk Belgisch salaris met 16%.

Het cafetariaplan: waar het Belgische pakket wint

€8–15K/jr

BEDRIJFSWAGEN

**±€2.400/jr
netto**

MAALTIJDCHQUES

4–6% van loon

GROEPSVERZEKERING

**standaard in
FS**

HOSPITALISATIE

Netto kan België Nederland overtreffen bij gelijk bruto. Marktstructuur: 500 tot 800 unieke vacatures; consulting en MSSP nemen 35 tot 40% voor hun rekening en het NAVO/Defensie-cluster rond Bergen en Brussel nog eens 15 tot 20%. Topwerkgevers: NVISO, Toreon, EASI.



Luxemburg betaalt 20 tot 40% boven België

Klein, financieel gedreven en structureel ondergedocumenteerd. Maar de ankers die er zijn, liggen consequent boven de Belgische én Nederlandse banden.

CISO

€130–210K

boven de NL-vacatureband

DPO SENIOR

€170K+

instap al €76–102K

TOEZICHT (CSSF)

28 open posities

incl. TIBER/TLPT-officer

Wat de BeLux-markt structureel anders maakt

Loonsysteem

Automatische indexering (BE) en de × 13,92-structuur maken een brutovergelijking met Nederland misleidend zonder correctie.

Werkgeverslandschap

Consulting-zwaar: Deloitte Luxemburg is er de grootste cyberwerkgever; in België domineren NVISO, Toreon en EASI naast de Big4.

Datadekking

Luxemburg is vrijwel volledig ondergedocumenteerd. Een kans voor werkgevers die wél transparant durven te zijn.

Toezichtdruk

DORA en NIS2 maken de toezichthouders zelf vraagzijde-spelers: alleen al de CSSF telde 28 open posities, inclusief een TIBER/TLPT-officer.

04

CYBERSECURITY SALARISBENCHMARK 2026

De top van de markt & de komende twee jaar

Executive compensation, de internationale referentie, de regelgevingskalender en onderbouwde verwachtingen tot 2028.

“42% van de CISO's rapporteert inmiddels direct aan de CEO, drie keer zoveel als in 2024. De functie is de boardroom binnengetrokken; de beloning volgt.”



Wat de top verdient, en wat het kost als die vertrekt

€537K

gemiddelde totale compensatie CISO Europa (inclusief aandelen, beursgenoteerd segment)

\$256K

gemiddelde cash sign-on bonus in de VS, plus gemiddeld \$1,2 miljoen aan aandelencompensatie

€48–110K

directe vervangingskosten bij CISO-vertrek, nog exclusief zoekkosten en stilstand

Pas op met deze cijfers: ze meten totale compensatie bij overwegend grote en beursgenoteerde ondernemingen. De Nederlandse vacaturemarkt voor CISO's noteert €70.000 tot €185.000 vast. Dat is een ander segment, geen tegenspraak. Wie een board-CISO zoekt, concurreert echter wél met dat internationale veld.

De structurele spanning

Signaal	Meting	Implicatie
Rapportagelijijn	42% direct aan de CEO (3× 2024)	Boardroom-rol vraagt boardroom-pakket
Tenure	Gemiddeld 4 jaar; bronnen tot 18–26 mnd	Korte cycli, structurele zoekvraag
Aansprakelijkheid	D&O-dekking bij >50% van de CISO's	NIS2 en DORA maken het bestuurlijk
Stress	88% ervaart hoge stress; 10,8 uur onbetaald overwerk per week	Het retentierisico zit niet in het loon

Verwachting: meer variabel en aandelen in Nederlandse CISO-pakketten, en signing bonussen die de huidige band van €5.000 tot €25.000 in financial services overstijgen.

Bronnen: Heidrick & Struggles 2025 Global CISO Compensation Survey (n=371), SHRM-vervangingskostenmodel, Nominet-tenuredata.

De wereld als referentie



Internationale cijfers zijn ankers, geen vergelijkbare ranges: definities verschillen (vast versus totale compensatie), de belastingdruk verschilt en de Emiraten betalen belastingvrij. Toch zijn ze onmisbaar voor relocatie-cases, internationale searches en het duiden van de Nederlandse positie.

Markt	CISO	Specialist / engineer	Marktsignaal
Verenigde Staten	\$286K basis (mediaan); totale comp gem. \$1,45M	Architect \$117–225K; analist \$124.910 (mediaan)	+29% banengroei t/m 2034 (BLS)
Singapore	S\$220–300K	Engineering S\$140–250K	+57% vacaturegroei in het CISO-segment
VAE (Dubai / Abu Dhabi)	AED 700K–1,5M+, belastingvrij	Senior engineer AED 300–520K	Vraag groeit 40% per jaar
EU-executive	€537K totale comp (gem.)	—	42% rapporteert direct aan de CEO

Compensatie-definities verschillen per markt; bedragen in lokale valuta. Alle punten zijn per rol op het ECSF gemapt.

+\$32K

Het CISSP-effect in de VS: \$156.000 mét versus \$124.000 zonder certificering (ISC2).

+20–30%

Premie voor security-cleared profielen (TS/SCI) in de VS boven commerciële rollen.

–12%

Amerikaanse CISO-totaalcompensatie daalde vorig jaar, maar het 95e percentiel cash steeg juist naar \$1,6 miljoen.

Nederland betaalt 20 tot 30% boven het EU-gemiddelde, maar de top blijft ver onder Amerikaanse pakketten. De les voor Nederlandse werkgevers: de internationale markt trekt aan dezelfde schaarse senioren, vooral in OT en CTI. Met kantoren in Nederland en Dubai zien wij die stroom dagelijks.

Bronnen: Heidrick & Struggles 2025, BLS, Morgan McKinley Singapore 2026, ISC2.

De kalender die uw loonkosten bepaalt

Vier regelgevingsmomenten en twee marktbevingen, elk gedragen door minimaal twee onafhankelijke bronnen. Loongroei marktbreed: 3 tot 5% per jaar, met OT, AI en GRC erboven en commodity-SOC eronder.

**7 JUN 2026**

EU-loontransparantierichtlijn

Een salarisindicatie richting kandidaten wordt verplicht. Nulmeting: 7% vermeldt nu een range. De informatievoorsprong waar werkgevers op leunden, verdwijnt.

**1 JUL 2026**

NIS2 / Cyberbeveiligingswet

Vraagschok van 4.000 tot 8.000 securityprofessionals (raming): 2.000 essentiële entiteiten met 1 à 2 fte erbij, plus 6.000 tot 8.000 belangrijke entiteiten die deels extern invullen via vCISO en GRC-consultancy.

**2 AUG 2026**

AI Act: high-risk-verplichtingen

De AI Compliance Officer ontstaat als functie. AI-securityspecialisatie draagt nu al een certificeringspremie van 15 tot 25%; AI Security Engineers noteren €90–150K+.

**2027**

Rechtsvermoeden ZZP (beoogd)

Raakt securitytarieven niet direct, maar verhoogt de compliance-druk op inhuurconstructies. Executive-interim, al via BV's gestructureerd, blijft buiten schot.

**2028**

OT-freelancetop richting €160–220 per uur

Onderbouwde extrapolatie op de gemeten premie, de compressie tussen instap en medior, en een instroom die de vraag structureel niet bijhoudt.

Elke verwachting is gelabeld (gemeten trend, onderbouwde extrapolatie of expert-opinie); ramingen zijn expliciet als eigen rekenwerk gemarkeerd. Zie de appendix.



Wat u hiermee doet

VOOR WERKGEVERS

01

Benchmark de gewogen markt

Niet een recruitergids; die meet de bovenkant. Het verschil loopt op tot 35%.

02

Prioriteer OT en GRC

De beste schaarste/waarde-verhouding van de markt. Wachten maakt deze profielen alleen duurder.

03

Verkoop het hele pakket

IKB, ABP, cafetaria, sabbaticals en aandelen wegen zwaar, maar alleen als u ze kwantificeert.

04

Publiceer de range, nu

De transparantierichtlijn dwingt het af. Wie eerder beweegt, wint de kandidaten van afwachters.

VOOR PROFESSIONALS

01

Ken uw kwadrant

Publiek, corporate, boutique of Big4: uw marktwaarde verschilt per vijver tot tienduizenden euro's.

02

Certificeer richting de premie

CISA/CISM +10–20%, GCFA +12–18%, AI Act-specialisatie +15–25%. CISSP is hygiëne, geen hefboom.

03

Overweeg de OT-route

20 tot 35% premie en structurele schaarste. GICSP of IEC 62443 is de toegangsticket.

04

Onderhandel het totaal

Bonus, pensioen, opleidingsbudget (tot €8.000 per jaar) en aandelen: vast salaris is het halve verhaal.

Wat VigIT People hierin doet

Executive search

Stille searches voor CISO's en security-leiderschap. Op dezelfde gewogen database als dit rapport.

Interim & vCISO

Invulling van NIS2-rollen bij essentiële en belangrijke entiteiten, van GRC tot OT-security.

Benchmark op maat

Gap-analyse van uw beloningshuis of een persoonlijk salarisrapport, geleverd binnen twee weken.

In deze benchmark is naast openbare bronnen ook de eigen search- en plaatsingsdata van VigIT People verwerkt. Contactgegevens op de achterzijde.

Hoe deze benchmark is gebouwd

Systematische bronnenstudie met evidence-grading en triangulatie, peildatum 1 juni 2026. De database bevat 417 herleidbare datapunten uit zes bronlagen, aangevuld met de eigen search- en plaatsingsdata van VigIT People. Elk datapunt krijgt een gewogen score; alleen sterke punten dragen een consensus-range, zwakkere punten bevestigen of verbreden hooguit.

$$\text{Gewicht} = \text{tier} \times \text{actualiteit} \times \text{geografie} \times \text{correcties}$$

Tier	Definitie	Gewicht
1	Werkgever-vermeld in de vacature; CAO- en weddeschalen	1,00
2	Gestructureerde survey of synthese met gedocumenteerde methodiek	0,85
3	Platform-aggregatie met dertig of meer waarnemingen	0,70
4	Recruitergids zonder gepubliceerde steekproef; kleine aggregaties	0,55
5	Crowdsourced data met minder dan tien waarnemingen	0,35
6	Blogs en opleiders zonder methodiek, alleen ter triangulatie	0,20

Spelregels bij conflicten

Het hogere tier wint de range; bij gelijk tier wint het recentste punt. Uitschieters worden gemarkeerd en verklaard, nooit stilzwijgend verwijderd. Verouderde punten worden geïndexeerd, afgeleide punten extra gekort. Verschillende compensatie-definities (vast bruto, totale cash, totale compensatie, belastingvrij) worden nooit in één range gemengd.

Benoemde vertekeningen

Transparantie-bias (de overheid publiceert schalen, corporates schrijven 'marktconform'), plaatsingsbias van recruitergidsen (bovenkant markt), platform-bias (crowdsourced data skemt jong), survivorship (stille searches ontbreken in publieke data) en valuta- en belastingverschillen bij internationale punten. Per rol is gecorrigeerd waar nodig.

Confidence-legenda

A: meerdere onafhankelijke werkgeverbronnen jonger dan twaalf maanden. B: survey-gedragen en werkgeverbevestigd. C: dun databeeld, indicatief. D: afgeleid van structuren in vergelijkbare markten.

Leeswijzer bij de tabellen

Alle salaristabellen tonen consensus-ranges × €1.000 (K), vast bruto per jaar exclusief variabel. Publieke sector exclusief IKB. Belgische maandlonen zijn omgerekend met factor 13,92. Internationale bedragen staan in lokale valuta.

Hoofdbronnen: werkgever-vermelde vacatures en CAO-schalen NL/BE 2025–2026, ISC2 Cybersecurity Workforce Study 2025, Heidrick & Struggles 2025, Dragos Year in Review 2026, BLS, Morgan McKinley 2026 en de VigIT search- en plaatsingsdata.



Professionals in IT-security

Benieuwd waar uw organisatie, of uw eigen beloning, staat ten opzichte van deze benchmark? Wij rekenen het voor, op basis van dezelfde gewogen database.

Marc Magrijn MSc LLM CISM

Founder & Managing Director
marcmagrijn@vigitlepeople.tech

Dutch Office

Rivium Westlaan 78
Capelle a/d IJssel · +31 88 447 94 94

Dubai Office

Tameem House, Suite 1203-1204
Barsha Heights, Dubai UAE

vigitlepeople.tech

Bronnen: VigIT-benchmarkdatabase (417 datapunten, peildatum 1 juni 2026) · ISC2 Cybersecurity Workforce Study 2025 · Heidrick & Struggles 2025 Global CISO Compensation Survey · Dragos OT Year in Review 2026 · BLS · Morgan McKinley 2026 · CAO-schalen en werkgever-vermelde vacaturedata NL/BE 2025-2026 · eigen search- en plaatsingsdata VigIT People.

Disclaimer: dit rapport is met zorg samengesteld op basis van openbare bronnen en eigen marktdata van VigIT People. Cijfers zijn gewogen consensus-indicaties per peildatum 1 juni 2026 en vormen geen advies voor individuele arbeidsvoorwaarden of juridische besluitvorming.

Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend. Overname van cijfers is toegestaan met bronvermelding: VigIT People, Cybersecurity Salarisbenchmark 2026 (vigitlepeople.tech). © 2026 VigIT People.