

# PRESSEINFORMATION

Aktuelle Mercer-Studie

## **Grundgehälter im Finanzsektor steigen leicht**

- **Bonuspools ändern sich kaum**
- **Nicht-finanzielle Faktoren zur Leistungsbeurteilung werden wichtiger**

**Zürich, 09. März 2017**

2017 werden die durchschnittlichen Grundgehälter im Finanzsektor voraussichtlich zwischen 1,9 und 2,4 Prozent steigen. Die Boni werden sich überwiegend in ähnlicher oder unveränderter Höhe bewegen wie im Vorjahr. Dies zeigt die neue Mercer Global Financial Services Executive Compensation Snapshot Survey, für die Vergütungsinformationen von 42 Banken, Versicherern und weiteren Finanzunternehmen aus 14 Ländern analysiert wurden.

Im regionalen Vergleich bleiben die erwarteten Gehaltserhöhungen in Europa mit 1,4 bis 2 Prozent etwas hinter den Steigerungsraten in Nordamerika (1,6 bis 2,6 Prozent) zurück. Indien liegt mit 6 Prozent deutlich vor den übrigen Wachstumsmärkten Latein- und Südamerika (3,5 Prozent) sowie Asien generell (3,8 Prozent), wobei die Inflationsraten hier deutlich höher sind als in entwickelten Märkten.

Etwa zwei Drittel der Unternehmen schätzen, dass die zur Verfügung stehenden Bonuspools 2017 ähnlich oder unverändert zum Vorjahr bleiben (innerhalb einer Spanne von +/- 5 Prozent). Fast ein Viertel der Studienteilnehmer erwartet, dass die Bonuspools deutlich reduziert werden, wohingegen nur 11 Prozent der Unternehmen von einer deutlichen Steigerung ausgehen.

„Da die Vergütung bei vielen Banken stagniert, müssen Unternehmen ihre Employee Value Proposition verbessern, um ihre Mitarbeiter zu halten und zu motivieren“, sagt Raffaella Stutz, Vergütungsexpertin bei Mercer. „Innovative Total-Rewards-Ansätze, die Mitarbeitern ein breites Spektrum an Anreiz- und Motivationskomponenten bieten, rücken in den Vordergrund. Auch Recognition-Modelle, die über finanzielle Anreize hinausgehen, werden populärer und die vorherrschende Unternehmenskultur immer wichtiger.“

In den kommenden zwölf Monaten planen 63 Prozent der Unternehmen, ihre Funktionsbewertungen und darauf aufbauend auch ihre Vergütungspolicies anzupassen. 38 Prozent möchten ihre Richtlinien zum Elternurlaub konzernweit überarbeiten, während 33 Prozent planen, ihre flexiblen Nebenleistungen für Mitarbeiter anzupassen. Auch Lohngerechtigkeit wird wichtiger, insbesondere in Europa. 40 Prozent der dort ansässigen Unternehmen wollen im kommenden Jahr ihre Richtlinien für Lohngerechtigkeit für die gesamte Organisation modifizieren.

## **Auch nicht-finanzielle Faktoren entscheiden über Bonus**

Die Finanzdienstleister achten verstärkt auch auf nicht-finanzielle Faktoren zur Leistungsbeurteilung, um damit eine verantwortungsvolle Risikokultur zu fördern. Leistungsindikatoren aus den Bereichen Conduct, Compliance und Risikomanagement werden infolge der neuesten Regulierungen immer wichtiger: In etwa einem Drittel der

Unternehmen weltweit (38 Prozent) können derartige Faktoren im jährlichen Bonusplan sogar finanzielle Kennzahlen überlagern. In 32 Prozent der Organisationen gilt das auch für mehrjährige Incentive-Pläne. Diese Praxis ist in Banken allerdings deutlich häufiger verbreitet als bei Versicherern (55 im Vergleich zu 15 Prozent).

„Wenn Faktoren wie z. B. das Verhalten des Mitarbeiters massgeblichen Einfluss auf die variable Vergütung haben, rücken Themen wie Risikomanagement und Compliance stärker in den Fokus. Und die entsprechenden Performance-Kriterien werden zu wirkungsvollen Einflussgrößen“, so Raffaella Stutz.

### **Grundgehälter in Kontrollfunktionen steigen stärker**

Um auf die steigenden regulatorischen Anforderungen zu reagieren und im „War for Talent“ im Wettbewerb zu bleiben, erhöht etwa die Hälfte der Unternehmen (48 Prozent) die Grundgehälter für Kontrollfunktionen (z. B. Risiko, Legal und Compliance). In Europa gaben dies sogar 73 Prozent der Studienteilnehmer an. Während etwa ein Drittel der Unternehmen weltweit die variable Vergütung reduziert hat, geben 19 Prozent an, die Gesamtvergütung erhöht zu haben. In Europa ist dabei eine deutlich stärkere Verlagerung von variabler hin zur fixen Vergütung zu bemerken, was in Folge der Einführung des CRD-IV-Regelwerkes nicht verwunderlich ist. Darüber hinaus haben 52 Prozent der europäischen Finanzdienstleister die Verbindung zwischen variabler Vergütung und Performance der jeweiligen Kontrollfunktion verstärkt – in Nordamerika waren dies nur 21 Prozent. Je ein Drittel der Banken und Versicherer hat aufgrund des regulatorischen Drucks die Verbindung zwischen variabler Vergütung und der Performance der Geschäftsbereiche reduziert.

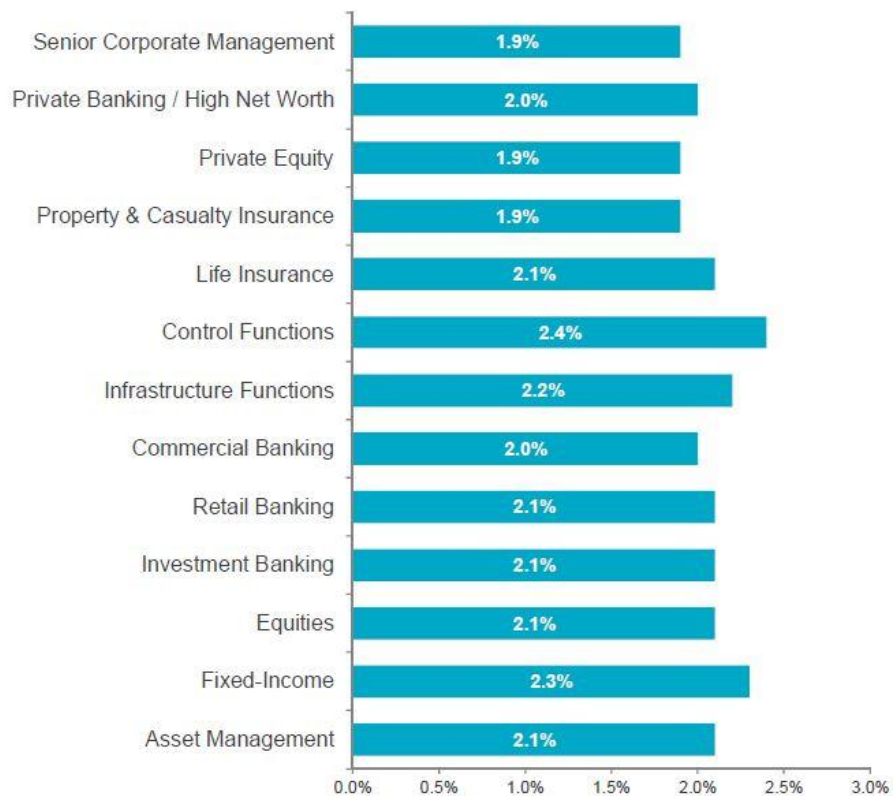
„Die Vergütung der Kontrollfunktionen ist üblicherweise an die Performance des Finanzergebnisses des Gesamtunternehmens und der jeweiligen Funktion gebunden, nicht an die Performance des Geschäftsbereichs. Damit wird versucht, Interessenskonflikte zu minimieren und den Fokus der jeweiligen Kontrollfunktion auf die Überwachung und Kontrolle des betroffenen Geschäftsbereichs zu setzen“, kommentiert Raffaella Stutz.

Laut Studie existiert in weniger als 30 Prozent der Banken eine Verbindung zwischen der Vergütung in den Kontrollfunktionen und der Performance der Geschäftsbereiche.

### **Über die Studie**

Für die Mercer Global Financial Services Executive Compensation Snapshot Survey 2017 wurden 42 global tätige Organisationen aus der Finanzwirtschaft in 14 Ländern befragt, davon 52 Prozent in Europa.

## Grafik: Grundgehälter: Voraussichtliche Erhöhungen 2017



### Über Mercer ([www.mercer.com](http://www.mercer.com))

Mercer zählt mit rund 20.000 Mitarbeitern in mehr als 40 Ländern zu den führenden globalen Anbietern von Dienstleistungen in den Bereichen Talent, Health, Retirement und Investments. Die Berater von Mercer unterstützen Unternehmen bei der Gestaltung und dem Management der beruflichen Altersvorsorge, und der Krankentaggeld- und Unfallversicherung sowie bei der Optimierung des Human Capital-Managements. Das Unternehmen ist überdies einer der führenden Anbieter von Verwaltungslösungen für betriebliche Nebenleistungen. Die Mercer-Dienstleistungen im Bereich Investments beinhalten das Investment Consulting sowie Multi-Manager Investment-Produkte. Das Unternehmen ist Teil der Marsh & McLennan Companies, Inc. ([www.mmc.com](http://www.mmc.com)). Die Aktie der Muttergesellschaft ist mit dem Ticker-Symbol MMC an den Börsen New York und Chicago notiert.

### Mercer (Switzerland) SA, ([www.mercer.ch](http://www.mercer.ch))

Mit mehr als 130 Mitarbeitenden an den Standorten Zürich, Genf und Nyon ist Mercer in der Schweiz einer der führenden Anbieter von Personalvorsorgeberatung, Investment Consulting und für die Administration von Pensionskassendienstleistungen. Darüber hinaus unterstützt Mercer Unternehmen im Bereich von Human Capital- und Vergütungsmanagement.

### Weitere Informationen:

Steffen Zwink  
E-Mail: [steffen.zwink@mercer.com](mailto:steffen.zwink@mercer.com)  
Tel.: +49 (0) 69 689778 665

Corinna Rygalski  
E-Mail: [corinna.rygalski@mercer.com](mailto:corinna.rygalski@mercer.com)  
Tel.: +49 (0) 69 689778 663

Mercer Deutschland GmbH | Lyoner Straße 36 | 60528 Frankfurt am Main | [www.mercer.de](http://www.mercer.de)