

20.08.2013 - 10:15 Uhr

## Finanzinstitute wollen Fixgehälter erhöhen / Als Reaktion auf die neuen EU-weiten Regelungen will ein Viertel der Finanzdienstleister in Europa die Fixgehälter bereits 2013 erhöhen

Frankfurt (ots) -

In Folge der aktuellen regulatorischen Entwicklungen auf EU-Ebene, allen voran den geplanten Regelungen zu "Say on Pay" und der bereits verabschiedeten Bonideckelung, plant etwa ein Viertel der europäischen Finanzinstitute, die Fixgehälter der betroffenen Mitarbeiter noch in diesem Jahr anzuheben. Mit Blick auf 2014 liegt die Quote sogar bei 57 Prozent. 18 Prozent der Unternehmen wollen darüber hinaus 2013 Zulagen und Nebenleistungen erhöhen (2014: 39 Prozent). Dies sind Ergebnisse der aktuellen Mercer-Studie "Global Financial Services Executive Remuneration Report", für die 78 Finanzdienstleister weltweit befragt wurden, davon 36 in Europa.

Laut Studie hat etwa die Hälfte der befragten europäischen Unternehmen (52 Prozent) keine Begrenzung für das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung eingeführt. 47 Prozent der Unternehmen gaben an, dass sie dieses Thema vor Verabschiedung der Capital Requirements Directive (CRD) IV, die eine solche Begrenzung ab 01. Januar 2014 fordert, nicht auf der Agenda hatten.

"Unsere Untersuchung zeigt, dass sich bereits jetzt viele Institute auf die neuen Vorschriften unter CRD IV vorbereiten. Allerdings führt die Verringerung der variablen Gehaltsbestandteile durch eine Erhöhung der fixen Vergütung dazu, dass die Verbindung zwischen Vergütung und Performance geschwächt wird. Je weniger variable Gehaltsbestandteile mit der Leistung eines Mitarbeiters verknüpft sind, desto weniger Gehalt kann zurückbehalten und die Vergütung so ggfs. nicht mehr ausreichend auf die mit dem Risiko verbundenen Zeiträume des Geschäfts ausgerichtet werden", so Bernd Thomaszik, Leiter der Vergütungsberatung bei Mercer Deutschland. "Diese Entwicklung widerspricht den Prinzipien, die vom Financial Stability Board nach der Finanzkrise entwickelt wurden und die besagen, dass die Vergütung in Banken und anderen Finanzinstituten mit der mehrjährigen Leistung verbunden sein sollte."

Nicht-monetäre Leistungen werden wichtiger

75 Prozent der Befragten arbeiten laut Studie bereits daran, "kreative" Vergütungsmodelle zu entwickeln, und 89 Prozent der Institute rechnen damit, dass sich der Fokus von der Vergütung weg und hin zu anderen Teilen der Gesamtleistungen für die Mitarbeiter bewegen wird. "Da es mit den geplanten regulatorischen Änderungen und der damit einhergehenden Erhöhung der fixen Vergütungen unter Umständen teurer wird, neue Talente in die Unternehmen zu holen, konzentrieren sich immer mehr Institute darauf, die Fähigkeiten der Mitarbeiter zu entwickeln und ihren vorhandenen Talentpool stärker an das Unternehmen zu binden", so Thomaszik. "Dabei rücken verstärkt nicht-monetäre Leistungen in den Vordergrund, z. B. flexible Arbeitszeitmodelle, Trainings und Maßnahmen zur Karriereentwicklung."

Weitere zentrale Ergebnisse der Studie:

- 93 Prozent der befragten europäischen Institute rechnen damit, dass die geplanten Vorschriften die Wettbewerbsvorteile auf dem globalen Finanzplatz verschieben werden.
- Lediglich 18 Prozent gehen davon aus, dass sie ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit durch die regulatorischen Änderungen verbessern können.
- 76 Prozent der Befragten gaben an, dass die geplanten Bonideckelungen ihre Fähigkeit, nach Leistungskriterien zu vergüten, einschränken wird.
- 87 Prozent rechnen damit, dass sie ihr Gesamtvergütungslevel unabhängig von der Höhe des Bonusdeckels halten werden.

Anpassung der Vergütung in Folge der geplanten EU-Richtlinien

Welche Änderungen planen europäische Institute bei der Gestaltung der Vergütung?

	2013	2014
Keine Änderungen geplant	65%	39%
Erhöhung des Fixgehalts der betroffenen Mitarbeiter	24%	57%
Erhöhung der Zulagen und Nebenleistungen der betroffenen Mitarbeiter	18%	39%
Erhöhung der Wartezeit für Deferred Compensation auf 5 Jahre	12%	30%

Einführung neuer Long-Term Incentive-Programme (Mindestdauer 5 Jahre)	0% 22%
Einführung von "Bail-in"-Instrumenten als Teil der langfristigen Vergütung	6% 13%
Vergütung in Form von Aktien	6% 4%
Einführung von Partner-Strukturen	0% 4%

#### Überblick über die Regelungen

Weiterhin geltende Regelungen nach CRD III/ Institutsvergütungsverordnung:

- 40 bzw. 60 Prozent der variablen Vergütung müssen für mindestens 3-5 Jahre aufgeschoben werden
- 50 Prozent der variablen Vergütung müssen von der nachhaltigen Wertentwicklung des Instituts abhängen

Ab 2014 zusätzlich geltende Regelungen nach CRD IV:

- Die Bonushöhe muss auf 100 Prozent des Fixgehalts begrenzt werden (bis zu 200 Prozent sind möglich, sofern die Hauptversammlung zustimmt)
- Sofern ein Aufschub der variablen Vergütung um mindestens 5 Jahre erfolgt, können 25 Prozent davon diskontiert angesetzt werden.

#### Begriffserklärungen

**Betroffene Mitarbeiter** - Von der Regelung zur Bonideckelung sind alle Mitarbeiter betroffen, deren Tätigkeit mit besonderen Risiken verbunden ist, z. B. Mitglieder des höheren Managements, Mitarbeiter, die hohe Risikopositionen eingehen können (Risikoträger), Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen und alle Mitarbeiter, deren Gesamtvergütung der Einkommensstufe des höheren Managements entspricht, sowie Risikoträger, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt (Definition gemäß CRD IV-Richtlinientext).

**Diskontierung der variablen Vergütung** - Wird die variable Vergütung um mindestens 5 Jahre aufgeschoben, so können bis maximal 25 Prozent des Gesamtwertes dieses Vergütungsbestandteils mit einem noch von der European Banking Authority (EBA) zu bestimmenden Prozentsatz diskontiert angesetzt werden. Bei einem aufgeschobenen Bonus mit einem heutigen Wert von 500.000 Euro und einem angenommenen Zinssatz von 5 Prozent würde dadurch eine variable Vergütung von etwa 638.000 Euro durch das Institut ansetzbar sein, sodass insgesamt anstatt einer variablen Vergütung von 2.000.000 Euro nun 2.138.000 Euro angesetzt werden dürften.

**"Bail-In"-Instrument** - Ermöglicht die einseitige Abschreibung von Verbindlichkeiten eines vor der Insolvenz stehenden Instituts und die Umwandlung von Forderungen in Eigenkapital.

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 von betrieblichen Nebenleistungen, insbesondere im Bereich betriebliche Altersversorgung und Gesundheitsleistungen sowie bei der Optimierung des Human Capital-Managements. Das Unternehmen ist überdies einer der führenden Anbieter von Verwaltungs- und Outsourcing-Lösungen 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 Deutschland ([www.mercer.de](http://www.mercer.de))

In Deutschland ist Mercer mit über 600 Mitarbeitern unter anderem an den Standorten Berlin, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Leipzig, München und Stuttgart vertreten. Die Schwerpunkte der Geschäftstätigkeit liegen in der Beratung von Unternehmen rund um betriebliche Altersversorgung, Vergütung, Human Capital Strategie, M&A und Investments sowie im Benefits Outsourcing.

Weitere Informationen:

Steffen Zwink

E-Mail: [steffen.zwink@mercer.com](mailto:steffen.zwink@mercer.com)

Tel.: +49 (0) 69 689 778 665

Mercer Deutschland GmbH  
Lyoner Straße 36  
60528 Frankfurt am Main

www.mercer.de

Kontakt:

Steffen Zwink

E-Mail: [steffen.zwink@mercer.com](mailto:steffen.zwink@mercer.com)

Tel.: +49 (0) 69 689 778 665

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100054523/100742414> abgerufen werden.