

07.07.2015 – 10:30 Uhr

Mehr als ein Drittel der europäischen Banken will Anteil des Grundgehalts erhöhen

Frankfurt (ots) -

- 32 Prozent der europäischen Finanzinstitute planen, häufiger Bonus-Malus- sowie Clawback-Regelungen einzusetzen
- Fast 90 Prozent der Organisationen in Europa nutzen langfristig aufgeschobene Vergütungselemente

38 Prozent der Banken in Europa wollen bei ihren leitenden Angestellten den Anteil des Grundgehalts an der Gesamtvergütung erhöhen. In Nordamerika planen dies nur 4 Prozent der Institute. Der Anteil der jährlichen Boni sowie Benefits wie z. B. betrieblicher Altersversorgung ist dagegen rückläufig. Dies sind Ergebnisse des Mercer Global Financial Services Executive Compensation Snapshot Survey, der Informationen von 55 Organisationen aus der Finanzwirtschaft in 15 Ländern analysiert, davon 53 Prozent in Europa.

Aufgrund der schwierigen Marktbedingungen überarbeiten weltweit 78 Prozent der Institute die Vergütungsprogramme für ihre Executives. Zu den meistgeplanten Änderungen zählen der verstärkte Einsatz von Bonus-Malus- und Clawback-Regelungen (47 Prozent), eine engere Verknüpfung von Performance Management und Vergütung (44 Prozent) und eine stärkere Berücksichtigung von nicht-finanziellen Faktoren in der Performancebeurteilung der Mitarbeiter (31 Prozent).

"Wird der Anteil des Grundgehalts an der Gesamtvergütung erhöht, können ggf. weniger variable Vergütungsbestandteile mit der Leistung des Mitarbeiters verknüpft und falls nötig zurückbehalten werden. Damit wird die Verbindung zwischen Vergütung und nachhaltiger Performance geschwächt", so Bernd Thomaszik, Vergütungsexperte bei Mercer. "Allerdings sehen wir anhand der Studie, dass die Institute nach Wegen suchen, wie sie ein nachhaltiges Handeln ihrer Mitarbeiter fördern können. Long-Term Incentives gewinnen ebenso wie Bonus-Malus- und Clawback-Regelungen an Bedeutung, während jährliche Boni zurückgehen."

Bonus Deferrals, Bonus-Malus-Regelungen und Clawbacks werden wichtiger

Infolge der strikten EU-Vorgaben haben 86 Prozent der europäischen Finanzinstitute aufgeschobene Boni bereits als Teil der Gesamtvergütung etabliert, am häufigsten in Form von Bargeld. In den USA nutzen nur 42 Prozent der Organisationen Bonus Deferrals. Immerhin 17 Prozent der Banken weltweit wollen den Anteil dieses Vergütungselements an der Gesamtvergütung erhöhen, während dies unter den Versicherern nur 5 Prozent planen.

32 Prozent der befragten Unternehmen in Europa planen, Bonus-Malus-Regelungen in diesem Jahr stärker zu nutzen (USA: 14 Prozent). Ebenso viele Institute wollen häufiger auf Clawbacks zurückgreifen (USA: 36 Prozent).

"Die Unternehmen wissen, dass die Erreichung langfristiger Ziele entscheidend für den Geschäftserfolg ist. Diese lässt sich über Long-Term Incentives, die in der Regel in Form von Aktien und typischerweise nach 3 bis 4 Jahren ausgezahlt werden, steuern", so Bernd Thomaszik. "Derzeit nutzen etwa 62 Prozent der europäischen Institute Long-Term Incentives. Da immer mehr Unternehmen die jährlichen Boni reduzieren, gewinnt dieses Instrument weiter an Bedeutung. Allerdings ist noch offen, in welcher Höhe die European Banking Authority den Wert der LTI einbeziehen will, wenn sie die Einhaltung des nach CRD IV vorgeschriebenen Verhältnisses von variabler zu fixer Vergütung bewertet. Fließen LTI zu einem signifikanten Teil in die Bewertung ein, könnte das die Unternehmen davon abbringen, auf dieses Instrument zurückzugreifen."

Performancebeurteilung schließt nicht-finanzielle Faktoren ein

93 Prozent der Banken und 74 Prozent der Versicherer weltweit betrachten bei der Beurteilung der Performance ihrer Mitarbeiter auch Faktoren, die nicht direkt das finanzielle Ergebnis des Instituts betreffen. Am verbreitetsten ist hierbei Compliance/Risk Management (64 Prozent), gefolgt von Mitarbeiter-spezifischen Performanceindikatoren (60 Prozent). Kundenspezifische Faktoren werden besonders häufig in Banken herangezogen (67 Prozent), weniger bei den Versicherern (37 Prozent). Weitere Indikatoren sind bspw. das Erreichen strategischer Ziele, der Ausbau des Geschäfts, Corporate Social Responsibility, Mitarbeiterführung, Corporate Citizenship und Personalmanagement.

"Es ist positiv zu bewerten, dass variable Vergütung zunehmend an Performanceindikatoren, die nicht unmittelbar mit dem Finanzergebnis verbunden sind, geknüpft wird. Dadurch wird der Fokus von einem kurzfristigen gewinn- und damit oft auch risikoorientierten Handeln weg und zu einem nachhaltigeren Geschäftsmodell bewegt, das langfristig sowohl Kunden wie auch Mitarbeitern zugutekommt", kommentiert Bernd Thomaszik.

Über Mercer (www.mercer.com)

Mercer zählt mit mehr als 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, 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). Die Aktie der Muttergesellschaft ist mit dem Ticker- Symbol MMC an den Börsen New York, Chicago und London notiert.

Mercer Deutschland (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, Health Management sowie Pensions Administration.

Kontakt:

Steffen Zwink

E-Mail: steffen.zwink@mercer.com

Tel.: +49 (0) 69 689778 665

Corinna Rygalski

E-Mail: corinna.rygalski@mercer.com

Tel.: +49 (0) 69 689778 663

Mercer Deutschland GmbH

Lyoner Straße 36

60528 Frankfurt am Main

www.mercer.de

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100054523/100775287> abgerufen werden.