Umfrage zum HR- und Vergütungsmanagement 2018-19

Equity-Based Compensation Team

Gute Aussichten

Der Erfolg von Wachstumsstrategien hängt von der Attraktivität des Arbeitgebers ab. Gelingt es Unternehmen, talentierte Mitarbeitende mit den richtigen Kompetenzen zu gewinnen und an sich zu binden?

44% stabil

46% besser

Die meisten Befragten erwarten, dass ihre geschäftliche Situation in den nächsten sechs Monaten insgesamt stabil bleibt oder sich verbessern wird.

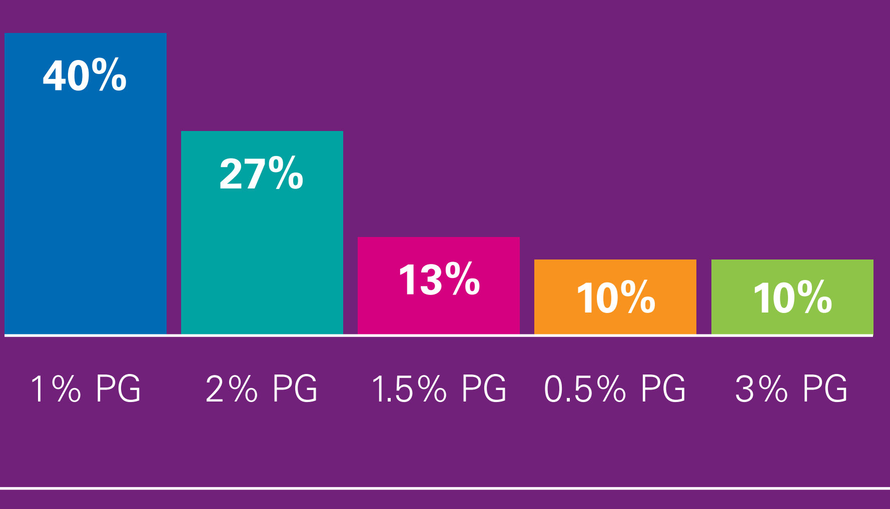
Fast 50% aller befragten Unternehmen möchten neue Märkte erschliessen oder neue Produkte lancieren – ein klares Bestreben, den Marktanteil zu erhöhen.

Die Mehrheit der Befragten ist der Meinung, dass eine stabile, zuverlässige Geschäftsführung das Unternehmen zum Erfolg leiten wird.

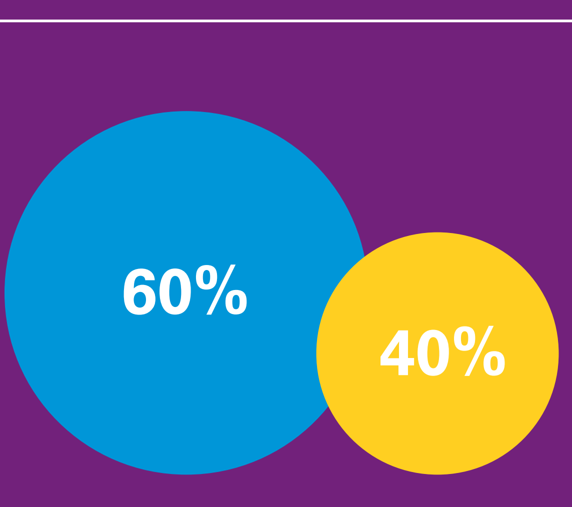
Vergütungstrends

Die meisten Befragten gehen zurückhaltend an das Thema Gehaltserhöhungen heran. Wenn diese in Unternehmen überhaupt erwogen werden, dann profitieren davon vor allem das mittlere Management und Mitarbeitende der unteren Stufen.

Prognostizierte Gehaltserhöhungen (PG)



Keiner der Befragten prognostizierte Gehaltserhöhungen von mehr als 3%.



Von Gehaltserhöhungen profitieren vorwiegend das mittlere Management oder Mitarbeitende der unteren Stufen. Es besteht aber auch die klare Absicht, die Vergütung von Schlüsselmitarbeitenden zu überprüfen.

- Geschäftsleitung oder sonstige Führungskräfte
- Mittleres Management oder Mitarbeitende der unteren Stufen

Unsere Umfrage ergibt, dass sich Unternehmen stattdessen darauf fokussieren, ihre Vergütungsstrukturen zu überarbeiten und mit externen Bezugswerten die Wettbewerbsfähigkeit ihrer Vergütung zu prüfen. Die Verbesserung der Steuereffizienz bestehender Vergütungsstrukturen stellt dabei eine Möglichkeit dar, von der Mitarbeitende profitieren können, ohne dass höhere Gehaltskosten für Unternehmen entstehen.

Top HR- und Vergütungsprioritäten

1. Marktanalyse und externe Ermittlung der Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung (Benchmarking)
2. Gestaltung der Gesamtvergütung für den Mitarbeitenden
3. Gestaltung der Vergütungsstrukturen/-bandbreiten und interne Eigenkapitalanalyse

Mehr Gehalt, gleiche Kosten?

Viele Unternehmen sind sich nicht sicher, ob die Vergütungskomponenten aus Sicht ihrer Mitarbeitenden steueroptimiert sind. Durch Steueroptimierung kann sichergestellt werden, dass die Mitarbeitenden zusätzlich profitieren, ohne dass für das Unternehmen höhere Gehaltskosten entstehen – ein wesentlicher Wettbewerbsvorteil im Rennen um talentierte Mitarbeitende.

25% der Befragten sind nicht der Ansicht, dass die Gesamtvergütung steuereffizient strukturiert ist.

30% der befragten Unternehmen wissen nicht, dass Spesenauslagen durch steuerfreie Pauschalbeträge erstattet werden können.

33% der Arbeitgeber mangelt es an vollständiger Transparenz und Rechtssicherheit über steuerliche Aspekte der aktienbasierten Vergütung (kein Steuervorabbescheid vorhanden).

Digitalisierung

Die digitale Transformation treibt viele Entwicklungen im HR-Bereich voran, insbesondere die Integration neuer Technologien, die bessere Nutzung von Data & Analytics sowie die Einführung von Möglichkeiten vermehrt digital zu arbeiten.

37% fokussieren auf die Entwicklung einer stärker digital orientierten Kultur und investieren in die digitalen Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden.

5% haben erwogen, ihre Mitarbeitenden in Kryptowährungen zu vergüten.

HR befindet sich auf Platz drei der von der Digitalisierung am stärksten betroffenen Abteilungen

- Marketing und Vertrieb
- Produktion, Fertigung und Betrieb
- HR
- Forschung und Entwicklung
- Finanzen und Steuern
- Geschäftsleitung
- Recht

Performance Measurement

Digitale Instrumente zur Leistungsbeurteilung sind mittlerweile gut in den HR-Abteilungen etabliert. Daher überrascht es, dass die grosse Mehrheit der Befragten mit ihrem aktuellen System unzufrieden ist. Die Befragten scheinen sich ebenfalls einig zu sein, welche finanziellen Kennzahlen für die Beurteilung der Leistung herangezogen werden sollten. Ausserdem hält auch der Trend zu leistungsbezogener Vergütung mittels Mitarbeiterbeteiligungen an.

62% der Befragten sind nur mässig zufrieden oder aktiv unzufrieden mit ihrem Performance Measurement Tool.

42% der Unternehmen betrachten Gewinn und Umsatz als Hauptindikatoren für die Leistungsbeurteilung.

71% der Befragten nutzen Mitarbeiterbeteiligungen, um Vergütung an Leistung zu knüpfen.

Ansprechpartner

Adrian Tuescher
Partner, Legal
Head of Equity-based Compensation Services
+41 58 249 28 85
atuescher@kpmg.com

Rinaldo Neff
Senior Manager, Tax
Equity-based Compensation Services
+41 58 249 49 54
rneff@kpmg.com

KPMG

Die hierin enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und beziehen sich daher nicht auf die Umstände einzelner Personen oder Rechtsträger. Obwohl wir uns bemühen, genaue und aktuelle Informationen zu liefern, besteht keine Gewähr dafür, dass diese die Situation zum Zeitpunkt der Herausgabe oder eine künftige Situation akkurat widerspiegeln. Die genannten Informationen sollten nicht ohne eingehende Abklärungen und professionelle Beratung als Entscheidungs- oder Handlungsgrundlage dienen. Bei Prüfkunden bestimmen regulatorische Vorgaben zur Unabhängigkeit des Prüfers den Umfang einer Zusammenarbeit. Sollten Sie mehr darüber erfahren wollen, wie KPMG AG personenbezogene Daten bearbeitet, lesen Sie bitte unsere Datenschutzerklärung, welche Sie auf unserer Homepage www.kpmg.ch finden.

© 2019 KPMG AG ist eine Tochtergesellschaft der KPMG Holding AG. KPMG Holding AG ist Mitglied des KPMG Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, der KPMG International Cooperative ("KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts. Alle Rechte vorbehalten.