

HR Transformation

Reward & Benefits Consulting

– Service Offering –

Unternehmen benötigen heute Vergütungskonzepte, die **Wirtschaftlichkeit, Attraktivität und Fairness** in ein ausgewogenes Verhältnis bringen. Gleichzeitig müssen regulatorische, bilanzielle und technologische Rahmenbedingungen berücksichtigt werden. Wir unterstützen Sie dabei mit einer **ganzheitlichen Sicht auf Vergütung**. Neben fundierter Reward Expertise behalten wir das Zusammenspiel relevanter Einflussfaktoren im Blick und entwickeln Lösungen, die sowohl strategisch als auch praktisch überzeugen.

● Vergütungsregulatorik

Vergütungssysteme unterliegen in vielen Branchen **umfangreichen regulatorischen Rahmenbedingungen**, die sich je nach Geschäftsmodell und Aufsichtsregime deutlich unterscheiden können. Diese Vorgaben betreffen sowohl die Ausgestaltung als auch die Angemessenheit und Dokumentation von Vergütung. Über CRR III/ CRD VI, InstitutsVerV (IVV), AktG, DCGK, Solvency II, AIFMD, UCITS V und MiFID II werden fast alle Bereiche des Finanzsektors mit unterschiedlichen Anforderungen konfrontiert. Wir unterstützen Sie dabei, regulatorische Anforderungen **sachgerecht einzuordnen und in praktikable Vergütungslösungen zu überführen**. Ziel ist es, Vergütungssysteme regelkonform auszugestalten und gleichzeitig umsetzbar zu halten.

● Equal Pay

Transparenz und Gleichbehandlung in der Vergütung sind zentrale Anforderungen an moderne Vergütungssysteme und gewinnen auch regulatorisch zunehmend an Bedeutung. Unternehmen stehen dabei vor der Aufgabe, bestehende Vergütungsstrukturen systematisch zu analysieren und sachgerecht einzuordnen. Mithilfe des PwC Equal Pay Analyzers zur Identifizierung von **geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden** verbessern Sie Ihr Employer Branding, stärken die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeitenden und stellen die Einhaltung gesetzlicher Regelungen sicher.

● Variable Vergütung und Benefits

Variable Vergütung dient dazu, Leistung gezielt zu honorieren und Personalkosten stärker am Unternehmenserfolg auszurichten. Wir unterstützen Sie bei der **Gestaltung und Weiterentwicklung ausgewogener Anreizsysteme**, die kurz und langfristige Vergütungselemente sowie Benefits sinnvoll miteinander verbinden. Dabei berücksichtigen wir sowohl die strategische Ausrichtung Ihres Unternehmens als auch die unterschiedlichen **Anforderungen verschiedener Mitarbeitendengruppen** und begleiten den gesamten Prozess von der Konzeption bis zur Umsetzung.

● Mitarbeitenden Beteiligungsprogramme

Beteiligungsprogramme eröffnen vielfältige Möglichkeiten, Mitarbeitende und Führungskräfte am Unternehmenserfolg teilhaben zu lassen. Abhängig von Zielsetzung und Struktur kommen sowohl breit angelegte Erfolgsmodelle als auch klassische Management Beteiligungen in Betracht. Wir unterstützen Sie bei der **Konzeption, Einordnung und Ausgestaltung von Beteiligungsprogrammen** und berücksichtigen dabei **steuerliche und rechtliche Aspekte**. So entstehen Beteiligungsmodelle, die zur Organisation passen und nachvollziehbar strukturiert sind.

● Executive Reward

Die Vergütung von (Spitzen)Führungskräften steht vor vielfältigen Anforderungen: Sie soll wettbewerbsfähig sein, Anreize gezielt setzen und zugleich Flexibilität bei den Kosten ermöglichen. Darüber hinaus sind regulatorische Vorgaben einzuhalten und kapitalmarktbezogene Erwartungen zu berücksichtigen. Wir unterstützen Sie bei der **Ausgestaltung und Weiterentwicklung von Executive Vergütungssystemen**.

● Vergütungs- und Kostenanalyse

Vergütungs- und Kostenanalysen schaffen Transparenz über bestehende Strukturen und ermöglichen eine fundierte Einordnung von Vergütungsniveaus und Kosten. Sie bilden damit eine wichtige Grundlage für strategische Entscheidungen, Veränderungen von Organisations- oder Vergütungsstrukturen sowie Transformations- und IT-Integrationsvorhaben. Wir unterstützen Sie bei der **Analyse und Bewertung von Vergütungs- und Kostenstrukturen** und bringen dabei Erfahrung, **belastbare Vergleichsdaten** sowie **moderne Visualisierungslösungen** ein.

● Performance- und Talentmanagement

Ein wirksames Performance- und Talentmanagement schafft die Grundlage, Leistung systematisch zu steuern, Entwicklung gezielt zu fördern und Vergütung sachgerecht auszurichten. Entscheidend ist dabei ein konsistentes Zusammenspiel der einzelnen Elemente. Wir unterstützen Sie bei der **Konzeption und Weiterentwicklung integrierter Performance und Talentansätze**, die strategische Zielsetzungen, Kompetenzanforderungen und Vergütung sinnvoll miteinander verbinden. Dazu gehören unter anderem Kompetenzmodelle, Performance Management Strukturen und leistungsorientierte Vergütungselemente.

● Funktionsbewertung/Grading

Eine strukturierte Funktionsbewertung schafft Transparenz über die **relativen Wertigkeiten von Funktionen**. Sie ermöglicht es, unterschiedliche Rollen systematisch einzuordnen und nachvollziehbar miteinander zu vergleichen. Wir unterstützen Sie bei der Durchführung von **Bewertungen und der Entwicklung von Gradingstrukturen**, die zur Organisation passen. Auf dieser Basis lassen sich Vergütung, Benefits, Karrierepfade und weitere HR-Instrumente ausrichten und miteinander verknüpfen. Vor dem Hintergrund zunehmender Transparenz und Vergleichbarkeitsanforderungen, unter anderem im Kontext der **EU-Entgelttransparenzrichtlinie**, gewinnt eine nachvollziehbare und systematische Funktionsbewertung zusätzlich an Bedeutung.



Sandra Golla
Director
HR Transformation
Mobile: +49 1514 0490827
sandra.golla@pwc.com



Pia Isabel Pleines-Müller
Senior Managerin
HR Transformation
Mobile: +49 151 65915452
pia.isabel.pleines-mueller@pwc.com



Carolina Jahn
Managerin
HR Transformation
Mobile: +49 151 58822551
carolina.jahn@pwc.com



Jannick Dietz
Manager
HR Transformation
Mobile: +49 160 402 2664
jannick.dietz@pwc.com