

Mednarodna primerjava strukture prejemkov kontrolnih funkcij

Analiza kompenzacijskih paketov za ključne funkcije upravljanja tveganj, skladnosti in notranje revizije po ravneh senioritete v treh vodilnih finančnih regijah

Viri: The Whisperer Partnership, Salary trends in International audit, Risk and Compliance 2024 & 2025 Outlook, RIMS Compensation Survey 2025



Struktura kompenzacijskih paketov

Ključni elementi

Celotni kompenzacijski paket vključuje tri glavne komponente, ki skupaj oblikujejo privlačnost ponudbe za zaposlene

Fiksni del prejemkov

Osnovna plača, ki je jamstvo stabilnosti in temelj kompenzacijskega paketa. Odraža tržno vrednost položaja in izkušenj.

Variabilni del

Bonusi in stimulacije vezane na uspešnost, ki nagrajujejo doseganje ciljev ter prispevek k poslovnim rezultatom organizacije.

Druge ugodnosti

Zavarovanja, pokojninski načrti, avtomobili in dodatne ugodnosti, ki dopolnjujejo celotno vrednost paketa.

Kompensacije za vstopno raven senioritete

Strokovnjaki z 0–3 leta izkušenj

Na vstopni ravni so opazne pomembne razlike med regijami, pri čemer ZDA ponujajo najvišje kompensacijske pakete. Fiksni del predstavlja pretežni delež celotnega paketa, medtem ko je variabilni del razmeroma skromen.



Notranja revizija

- Nemčija: 64–86 tisoč EUR skupaj
- VB: 69–91 tisoč EUR skupaj
- ZDA: 100–128 tisoč EUR skupaj



Upravljanje tveganj

- Nemčija: 69–91 tisoč EUR skupaj
- VB: 82–110 tisoč EUR skupaj
- ZDA: 114–145 tisoč EUR skupaj



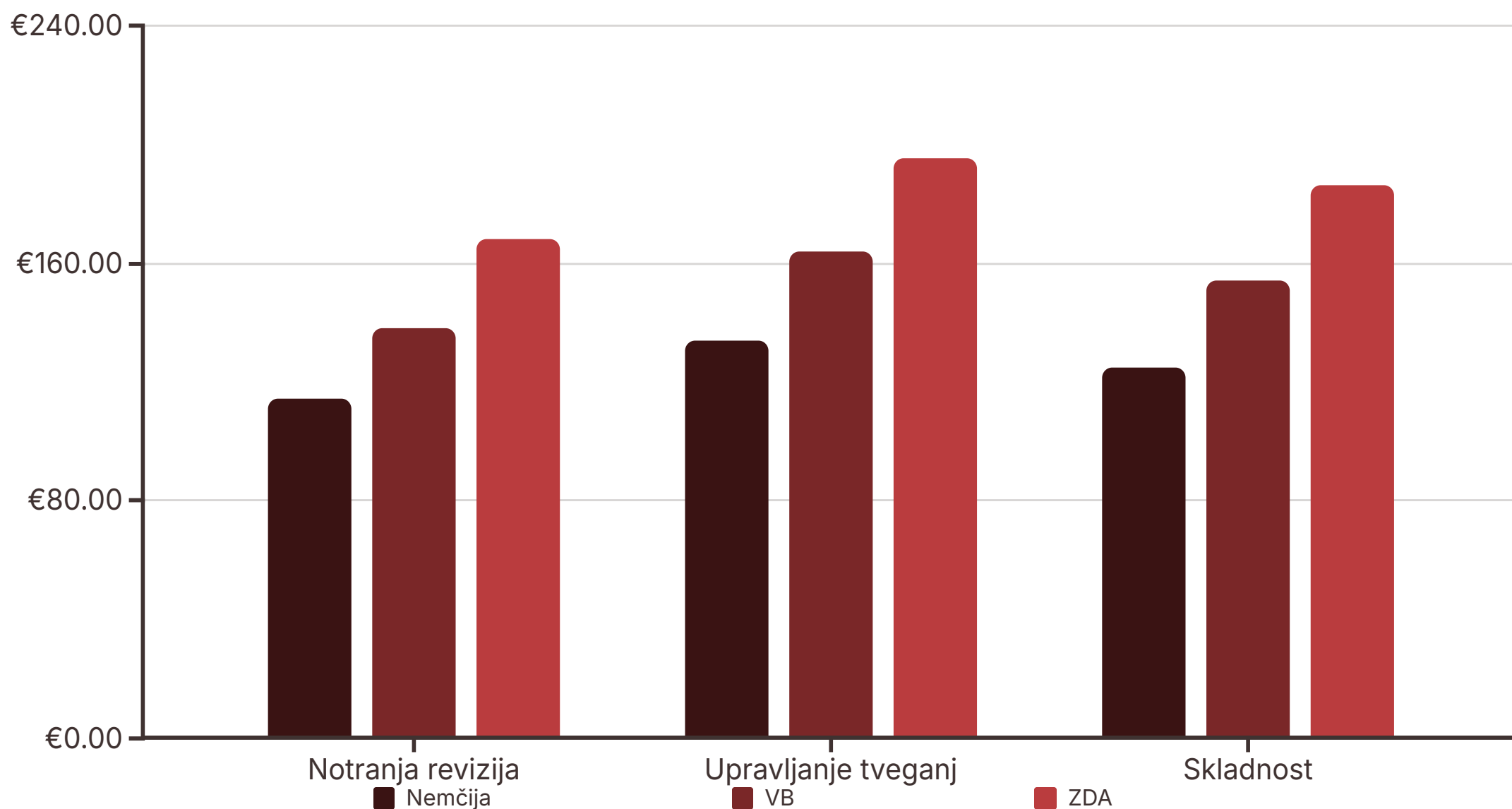
Skladnost

- Nemčija: 64–86 tisoč EUR skupaj
- VB: 77–105 tisoč EUR skupaj
- ZDA: 105–136 tisoč EUR skupaj

Kompenzacije za srednjo raven senioritete

Strokovnjaki z 3–7 let izkušenj

Pri srednji ravni se močno povečajo tako fiksni kot variabilni deli kompenzacij. Upravljanje tveganj izstopa kot najboljše plačana funkcija v vseh regijah, kar odraža strateški pomen te vloge v finančnih institucijah.



Prikazani so povprečni skupni prejemki v tisoč EUR. Opazna je razlika približno 40–50% med nemškimi in ameriškimi kompenzacijami.



VIŠJA RAVEN

Kompenzacije za višjo raven senioritete

Vodilni strokovnjaki z 8–12 let izkušenj

Na višji ravni senioritete so kompenzacijski paketi bistveno višji, pri čemer se variabilni del in druge ugodnosti močno povečajo. Spodaj so podrobni razponi kompenzacij za različne funkcije in regije.



Notranja revizija

Nemčija:

- Fiksni del: 118-155 k EUR
- Variabilni del: 18-27k EUR
- Druga ugodnosti: 18-27 k EUR
- **Skupaj: 154-209 k EUR**

VB:

- Fiksni del: 137 -164 k EUR
- Variabilni del: 23-32k EUR
- Druga ugodnosti: 23-3 k EUR
- **Skupaj: 183-228k EUR**

ZDA:

- Fiksni del: 164-209 k EUR
- Variabilni del: 27-36 k EUR
- Druga ugodnosti: 27-45 k EUR
- **Skupaj: 218-290 k EUR**



Upravljanje tveganj

Nemčija:

- Fiksni del: 164-200 k EUR
- Variabilni del: 27-36 k EUR
- Druga ugodnosti: 27-45 k EUR
- **Skupaj: 218-281 k EUR**

VB:

- Fiksni del: 146-182 k EUR
- Variabilni del: 27-45 k EUR
- Druga ugodnosti: 27- 45 k EUR
- **Skupaj: 200-272 k EUR**

ZDA:

- Fiksni del: 182-227 k EUR
- Variabilni del: 35-55 k EUR
- Druga ugodnosti: 35-55 k EUR
- **Skupaj: 254-337 k EUR**



Skladnost

Nemčija:

- Fiksni del: 164-200 k EUR
- Variabilni del: 27-36 k EUR
- Druga ugodnosti: 27-45 k EUR
- **Skupaj: 218-281 k EUR**

VB:

- Fiksni del: 137-164 k EUR
- Variabilni del: 27-45 k EUR
- Druga ugodnosti: 27-45 k EUR
- **Skupaj: 191-254 k EUR**

ZDA:

- Fiksni del: 182-227 k EUR
- Variabilni del: 35-55 k EUR
- Druga ugodnosti: 35-55 k EUR
- **Skupaj: 254-337 k EUR**

Analiza prejemkov za višjo raven senioritete

Podroben vpogled v primerjavo kompenczij za vodilne strokovnjake na področju notranje revizije, upravljanja tveganj in skladnosti.

1

Notranja revizija

V vseh regijah nekoliko nižji skupni prejemki. Poudarek je na neodvisnosti, z manjšim variabilnim delom. Specialistične veščine, kot je IT revizija, so bolje plačane.

2

Upravljanje tveganj

Najvišji prejemki med vsemi funkcijami, pri čemer so v Nemčiji in ZDA prejemki primerljivi s funkcijo Skladnosti. V VB je razlika med tveganji in drugima funkcijama bolj izrazita (do ~€20k višje).. Visoko povpraševanje po specialistih za modelna, ESG in AI tveganja. Variabilni del je pogosto višji, zlasti v ZDA (do 25–30% skupnih prejemkov).

3

Skladnost

Prejemki so zelo primerljivi z upravljanjem tveganj, še posebej v Nemčiji in ZDA. V VB je skladnost nekoliko nižje plačana kot tveganja. Najvišje plače za strokovnjake za finančni kriminal, sankcije in ESG skladnost. Vloga postaja vse bolj strateška.



Napredovanje skozi ravni senioritete

Analiza karijerne poti razkriva pomembne finančne spodbude za razvoj strokovnjakov. Razlike med ravni so posebej izrazite pri prehodu iz srednje na višjo raven.



Vstopna raven

64–145k EUR

Gradnja temeljev znanja in izkušenj



Srednja raven

100–223k EUR

Razvoj ekspertize in samostojnosti



Višja raven

154–337k EUR

Vodenje projektov in mentorstvo



Vstopna → Srednja

Povprečno povečanje kompensacij



Srednja → Višja

Povprečno povečanje kompensacij



Delež variabilnega dela

Pri najvišjih ravneh in funkcijah



Primerjava strukture prejemkov na slovenskem trgu

Primerjava strukture plačil za leti 2019 in 2025

Vir: Julijana Zimic, Hewitt partner

Pomembno opozorilo

Ker vzorec sodelujočih organizacij in struktura delovnih mest med letoma 2019 (34 podjetij) in 2025 (50 podjetij) nista nujno enaka, rezultatov ne interpretiramo kot dokaz gibanja plač skozi čas v smislu panelne primerjave.

Prikazane razlike med letoma predstavljajo vpogled v vrednosti v obeh letih znotraj raziskave in njene referenčne skupine – posnetek stanja vrednosti. Rezultati so odvisni od sestave vzorca v posameznem letu (nabor sodelujočih podjetij, velikostna in panožna struktura, porazdelitev delovnih mest, organizacijska hierarhija, politika variabilnega nagrajevanja).

Prikazane spremembe med 2019 in 2025 niso absolutna referenčna vrednost, temveč primerjava dveh slik referenčne skupine raziskave v dveh časovnih točkah. Uporabne so predvsem za orientacijo in kontekstualno umeščanje rezultatov.



Tri "primerljive" pozicije

Junior profil 2025

Razlikovanje med pozicijami se kaže predvsem v strukturi prejemkov: skladnost izstopa po variabilni komponenti, tveganja pa po višji osnovni in nižji variabili.

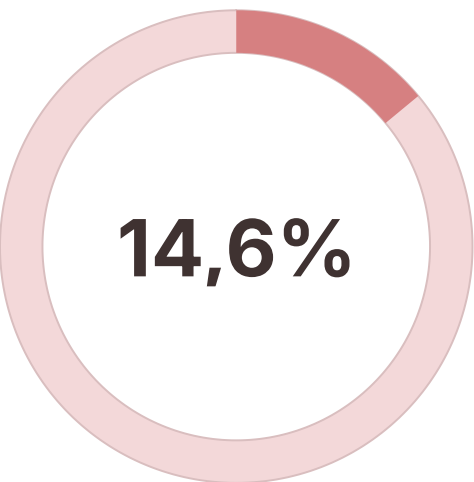
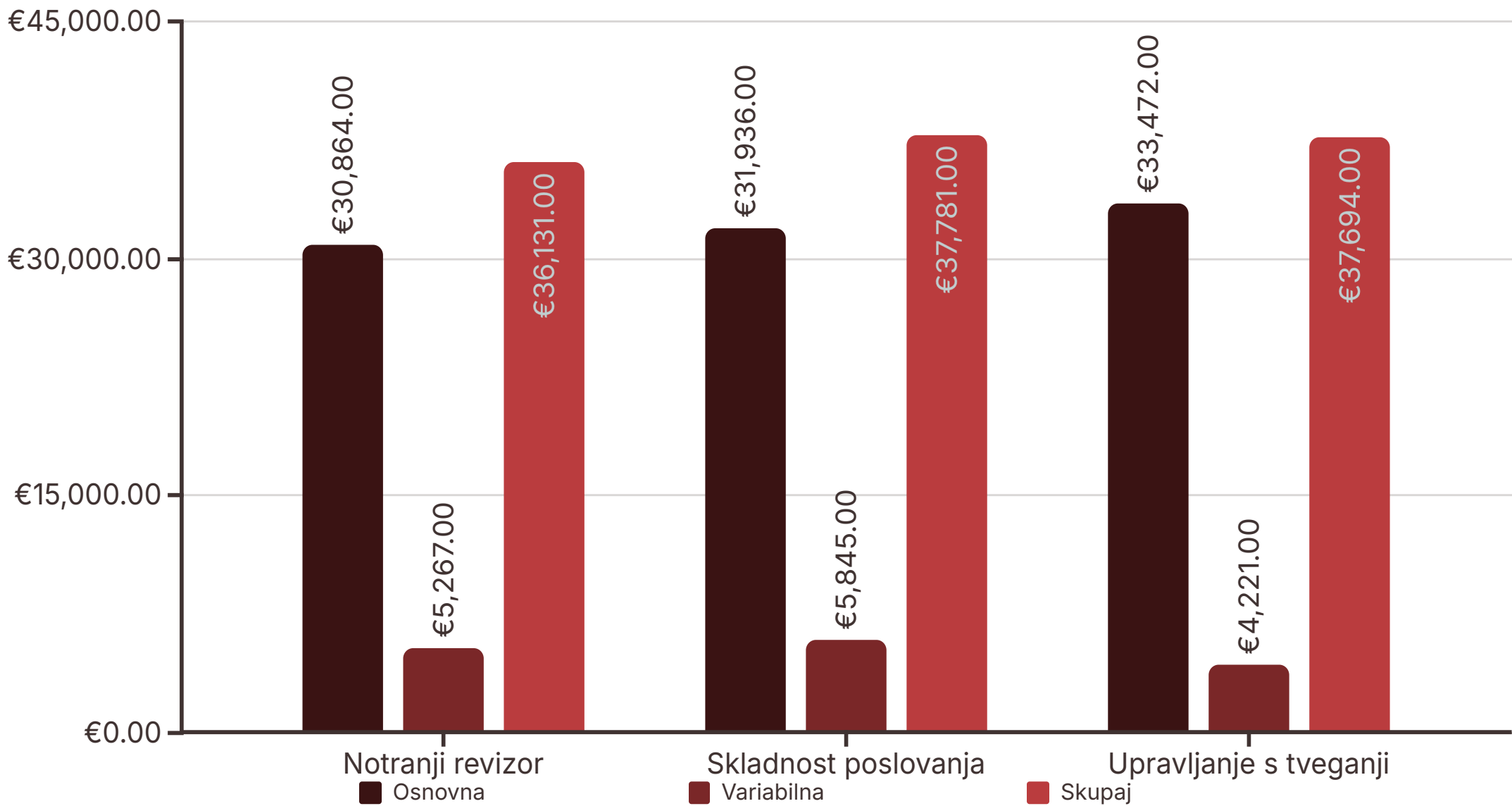
Senior profil 2025

Skladnost poslovanja je praviloma najvišje pozicionirana po osnovni in skupaj, medtem ko je upravljanje s tveganji glede na notranjo revizijo nižje pozicionirano po osnovni in variabili.

Primerjava 2019 ↔ 2025 (agregat 2025) kaže, da se razlike med letoma ne kažejo enako pri vseh treh pozicijah: v agregiranem prikazu se pri nekaterih poveča delež variabile, pri drugih pa je razvidna bolj stabilna struktura prejemkov.

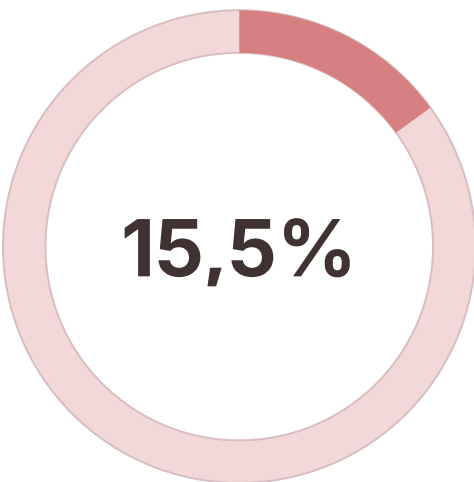
Strokovnjaki in specialisti – Junior profil 2025

Primerjava treh pozicij za zaposlene z do 3 leti delovne dobe



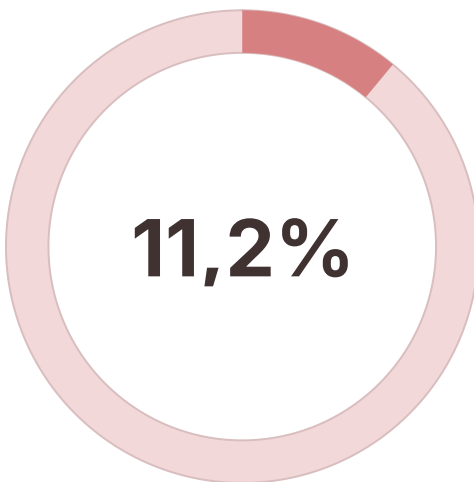
Notranji revizor

Delež variabile



Skladnost poslovanja

Delež variabile

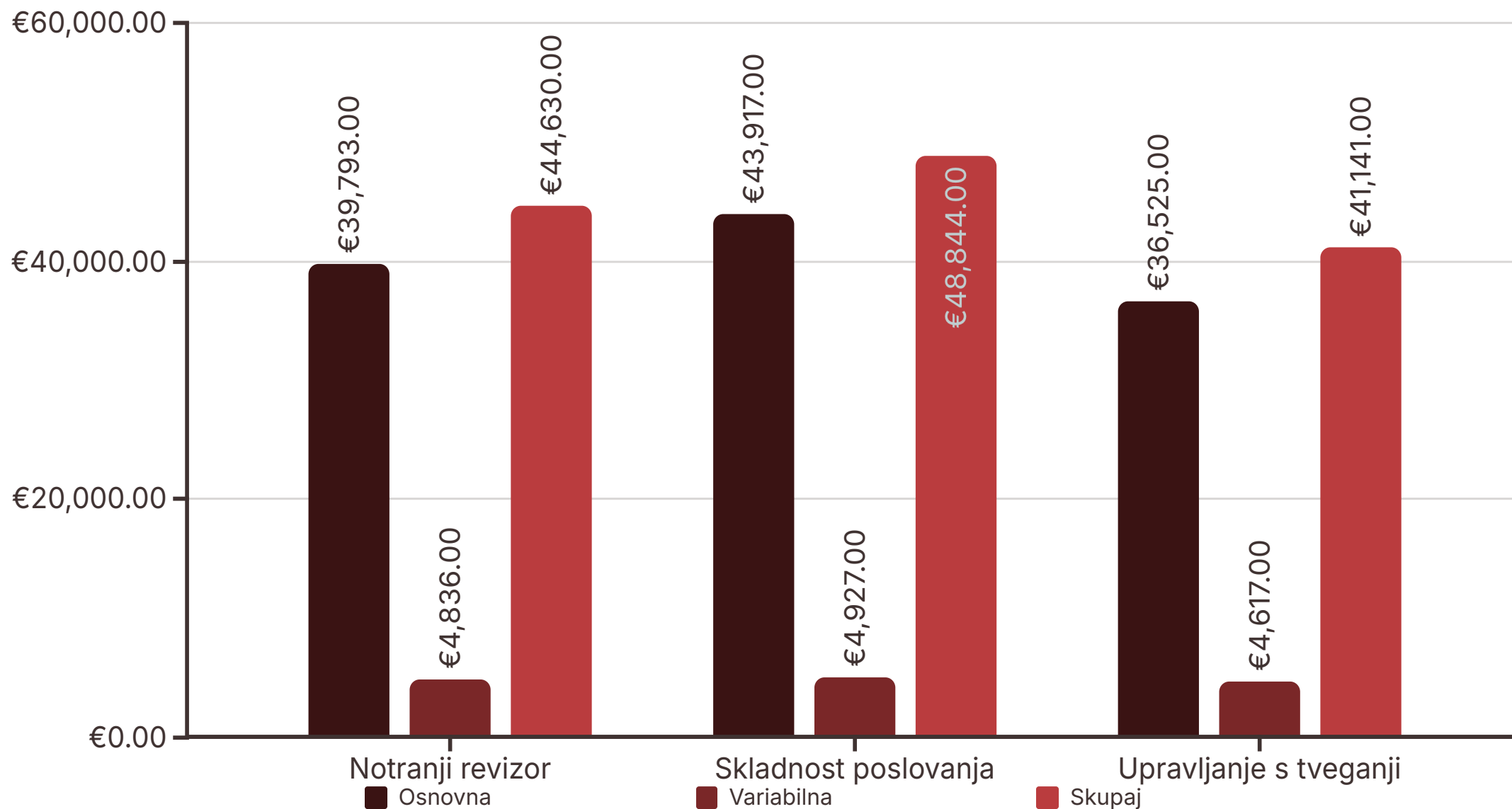


Upravljanje s tveganji

Delež variabile

Strokovnjaki in specialisti – Senior profil 2025

Primerjava treh pozicij za zaposlene s 4+ leti delovne dobe



Pri seniorjih je skladnost poslovanja malenkost bolje vrednotena po osnovni plači in skupnem prejemku med tremi pozicijami ter ima najvišjo variabilno komponento v absolutnem znesku. Delež variabile je pri seniorjih nižji kot pri juniorjih (kar kaže na to da se z izkušnjami povečuje osnovna plača ne pa tudi variabila), razlike med pozicijami pa so relativno majhne.



Primerjava 2019 in 2025

Agregirane spremembe za tri primerljive pozicije (posnetek stanja)

Notranji revizor

- Osnovna: +5,0%
- Variabilna: +78,0%
- Skupaj: +10,7%
- Delež variabile: +4,7 pp

Skladnost poslovanja

- Osnovna: +14,2%
- Variabilna: +96,6%
- Skupaj: +20,5%
- Delež variabile: +4,8 pp

Upravljanje s tveganji

- Osnovna: +3,4%
- Variabilna: -23,0%
- Skupaj: -0,4%
- Delež variabile: -3,3 pp

Ker leto 2019 ne omogoča ločitve po senioriteti, je leto 2025 obravnavano agregirano (enostavno povprečje junior in senior za vsako pozicijo). Prikazane razlike predstavljajo primerjavo dveh referenčnih slik znotraj raziskave.

Spremembe vodstvenih nivojev 2019–2025

Primerjava povprečnih celotnih prejemkov in deleža variabilne komponente za vodstvene nivoje B-1 in B-2 med letoma 2019 in 2025.

Nivo B-1

Skupni Prejemki

2019: €79.313

2025: €100.612 (+26,8%)

Delež Variabile

2019: 13,4%

2025: 15,2% (+1,8 pp)

Nivo B-2

Skupni Prejemki

2019: €46.253

2025: €68.308 (+47,7%)

Delež Variabile

2019: 12,7%

2025: 12,3% (-0,4 pp)

Ključne ugotovitve

01

Različna dinamika po pozicijah

Pri junior profilu skladnost izstopa po variabilni komponenti, tveganja po višji osnovni. Pri senior profilu je skladnost poslovanja najvišje pozicionirana.

02

Vodstveni nivoji se % približujejo

B-2 ima večjo spremembo osnovne komponente (+48,3%) kot B-1 (+24,3%), kar zmanjšuje razliko med nivojema v %, gledano v nominalnem znesku pa razlika ostaja praktično nespremenjena. Variabilni del se spremeni skoraj identično.



Analiza prejemkov kontrolnih funkcij

Primerjava regulativ EU, Velike Britanije in ZDA



PREGLED

Tri ključni trendi v kontrolnih funkcijah

Kontrolne funkcije – notranja revizija, upravljanje tveganj in skladnost – imajo ključno vlogo pri korporativnem upravljanju. Regulatorji v EU, VB in ZDA posvečajo posebno pozornost njihovi neodvisnosti, strukturi prejemkov in mehanizmom proti konfliktom interesov.

Krepitev neodvisnosti

Plačna pravila zagotavljajo neodvisnost kontrolnih funkcij od poslovnih enot

Strateški pomen

Kontrolne funkcije pridobivajo na pomembnosti v korporativnem upravljanju

Neenakomerna rast plač

Specialisti rastejo občutno hitreje kot generalisti na trgu dela



EU – Najbolj stroga pravila v svetu

Evropska unija uporablja najstrožja pravila za zagotavljanje neodvisnosti kontrolnih funkcij. Bonus cap omejuje variabilni del na največ 100% osnovne plače, ali 200% z odobritvijo delničarjev za kontrolne funkcije so omejitve še strožje.

Omejitve bonusov

Bonusi ne smejo biti vezani na uspeh enot, ki jih funkcija spremlja. To zagotavlja popolno neodvisnost pri nadzoru.

Odlogi izplačil

Strogi odlogi izplačil, delnice ter malus in clawback mehanizmi preprečujejo kratkoročno razmišljanje.

Nadzor

Komisije za prejemke in evropski regulatorji (EBA, EIOPA) skrbijo za dosledno izvajanje pravil.

Slovenija in Nemčija sledita enakim pravilom kot celotna EU. Slovenija ima nižje absolutne zneske, a razmerja in omejitve so praktično identične.

Velika Britanija in ZDA

Velika Britanija

Večja fleksibilnost po 2023

Po odpravi bonus cap-a lahko banke zopet nagrajujejo variabilno brez strogih razmerij. PRA/FCA ohranjata odloge izplačil, clawback in neodvisnost prejemkov.

Večina bank še vedno uporablja konzervativna razmerja, posebej za kontrolne funkcije.

ZDA

Najliberalnejši pristop

ZDA nimajo bonus cap-a – variabilni del lahko preseže fiksni del. Interagency Guidance zahteva, da sistemi plač ne spodbujajo pretiranega tveganja.

Clawback in odloženi bonusi so standard pri velikih institucijah. Compensation committee nadzira plače CRO, CCO in CAE.

Primerjava strukture prejemkov

Regulativni pristopi se med regijami pomembno razlikujejo, kar vpliva na strukturo in višino prejemkov kontrolnih funkcij.

Element	EU	VB	ZDA
Fiksni del	Zelo visok	Visok	Srednji
Variabilni del	Strogo omejen	Fleksibilen	Visok ali zelo visok
Odlog izplačil	Obvezen	Obvezen	Pogost, a ne zakonski
Delnice	Obvezne za MRT (opredeljeni zaposleni)	Pogosto pri višjem vodstvu	Standard za senior funkcije
Neodvisnost	Regulativno najstrožja	Močno regulirana	Governance usmerjena



Ključna ugotovitev: Različne stopnje rasti plač

Plače vseh kontrolnih funkcij rastejo, vendar plače specializiranih profilov rastejo bistveno hitreje kot plače generalistov. Ta trend je posledica kombinacije regulatornih sprememb, pomanjkanja kadrov, digitalizacije in ESG regulative ter novih odgovornosti.

3-6%

Generalisti

Letna rast plač za splošne profile v kontrolnih funkcijah

8-20%

Specialisti

Letna rast plač za specializirane profile, odvisno od regije

Specializirani profili z najvišjo rastjo

Zaradi regulatornih sprememb, digitalizacije in novih tveganj so nekateri specializirani profili izjemno iskani v vseh treh regijah.



AML in finančni kriminal

Strokovnjaki za preprečevanje pranja denarja in finančnega kriminala so med najbolj iskanimi profili.



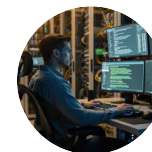
ESG in klimatska tveganja

Nova regulativa zahteva specializirane strokovnjake za okoljska, socialna in upravljavska tveganja.



Model risk in AI/ML

Nadzor in validacija modelov ter umetne inteligence postajata kritična področja.



Kibernetska varnost

IT revizija in upravljanje kibernetskih tveganj sta ključna za digitalno transformacijo.

Regionalne razlike v rasti plač

EU – Najmočnejša rast specialistov

Ker EU omejuje bonuse, podjetja dvigujejo osnovne plače specialistov. Generalisti: +3–5% letno, specialisti: +7–12% letno. V Sloveniji je pomanjkanje AML, IT revizije in compliance profilov, zato je rast pogosto hitrejša kot v Nemčiji.

VB – Prožen trg z najvišjimi bonusi

Po odpravi bonus cap-a je VB najbolj odzivna na ponudbo in povpraševanje. Generalisti: +4–6%, specialisti: +8–12% ali več (AML, tech risk, ESG). Tudi za kontrolne funkcije se bonusi dvigujejo pri nefinančnih metrikah.

ZDA – Največje razlike in absolutne plače

Najbolj povpraševani profili (cyber, model risk, fintech compliance) dobivajo izjemne nagrade in visoke bonuse. Generalisti: +3–6%, specialisti: +10–20%. Tekmovanje z BigTech dodatno dviguje plače.

Senioritetne ravni in prejemki

Struktura prejemkov se pomembno razlikuje glede na raven seniornosti in specializacijo profila.

01

Mlajši kadri

Nizki bonusi, ključni fokus je na razvoju kompetenc in pridobivanju izkušenj

02

Srednji kadri

Večja diferenciacija med generalisti in specialisti postaja očitna

03

Višji kadri

Lahko dosežejo nad 150–250k € v EU in nad 300–500k \$ v ZDA

04

C-level (CRO, CCO, CAE)

EU omejitve 1:1 ali 2:1, VB bolj fleksibilna, ZDA največji absolutni zneski



Zaključek in trendi do 2026

Regulativa v EU, VB in ZDA se razlikuje, a so skupni cilji enaki: zagotoviti neodvisnost, stabilnost, nadzor nad tveganji in etično nagrajevanje. Hkrati tržne sile povzročajo izrazit dvig plač.



Nadaljnja rast plač

Posebej za specializirane profile, ki so ključni za skladnost z regulativo



ESG in kibernetska tveganja

Največji gonilci povpraševanja po specializiranih profilih



Regulativne posodobitve

EU: CRD VI, VB: post-Brexit režim, ZDA: oživljanje Dodd-Frank pravil

Ključno spoznanje

Generalistom se plače dvigujejo zmerno, **specializiranim profilom** pa hitro in agresivno.

Najbolj uravnoteženo: **EU**

Najbolj fleksibilno: **VB**

Najvišji prejemki: **ZDA**