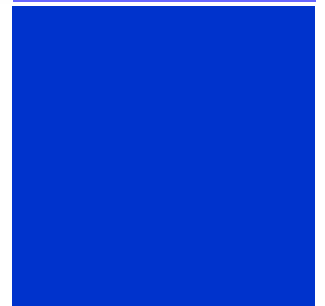
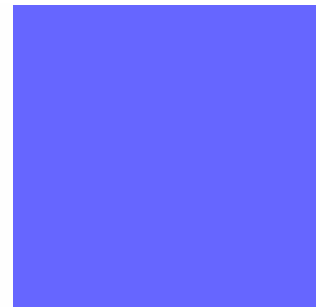
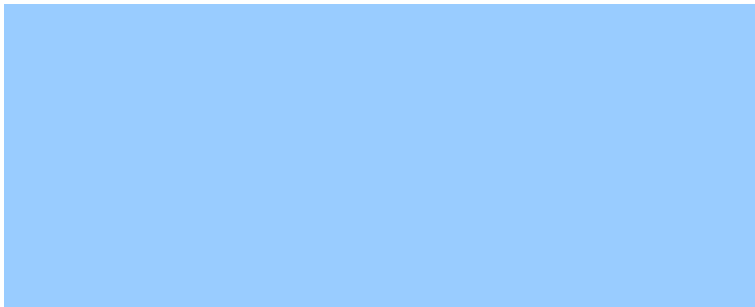


Gesamtvergütungsausweis



Wissen Ihre Mitarbeiter, was sie Ihnen wert sind?

Kennen Ihre Mitarbeiter den Wert ihrer betrieblichen Altersversorgung? Wie viel Wert messen Ihre Führungskräfte den Aktienoptionen bei?

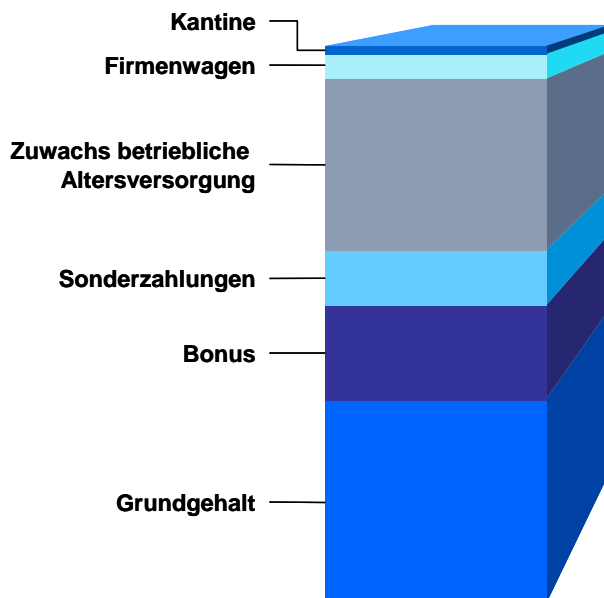
Wenn der Wert, den die Mitarbeiter wahrnehmen, kleiner ist, als der, den Ihre Buchhaltung für Rückstellungen bereitstellen muss, dann sollten Sie weiter lesen.



Der Gesamtvergütungsausweis

Bei der Gewinnung von Mitarbeitern und bei der Bindung von Mitarbeitern an das Unternehmen spielt die Gesamtvergütung eine herausragende Rolle. Die Möglichkeit, mehr zu verdienen, ist nach wie vor der Hauptgrund für Mitarbeiter einen Arbeitsplatzwechsel zu erwägen. Für ein Unternehmen verursacht der unerwünschte Verlust eines Mitarbeiters hohe Kosten: Einerseits durch die notwendige Anwerbung eines neuen Mitarbeiters, oft schlägt aber das verloren gegangene Firmen-Knowhow noch viel stärker zu Buche. Viele Vergütungsinstrumente wie Deferred Compensation, betriebliche Altersversorgung etc. zielen somit direkt auf die Verhinderung von unerwünschter Fluktuation.

Häufig ist den Mitarbeitern jedoch nicht klar, welche Leistungen ein Unternehmen wirklich für sie erbringt. Zwar wissen die meisten Arbeitnehmer genau, was auf der monatlichen Gehaltsabrechnung steht und was als Bonus an sie ausgezahlt wurde, nur wenige aber sind sich darüber im klaren, welchen Wert ihre betriebliche Altersversorgung, der zur privaten Nutzung überlassene Firmenwagen oder die Aktienoptionen haben, die ihnen bei der letzten Vergütungsrunde zugestanden wurden. Freiwillige Leistungen des Unternehmens, die unter dem realen Wert von den Mitarbeitern eingeschätzt werden sind vergeudet. Es ist eine Werbeaktion, die nicht von den Kunden wahrgenommen wird. Der Gesamtvergütungsausweis ist ein Schlüsselement der innerbetrieblichen Kommunikation, zeigen Sie Ihren Mitarbeitern wie wertvoll die Unternehmensleistungen wirklich sind.



Inhalt eines Gesamtvergütungsausweises

Grundlegendes Ziel eines Gesamtvergütungsberichtes ist die Offenlegung aller Leistungen und deren Wert, die ein Unternehmen für seine Mitarbeiter erbringt. Hierzu wird für jeden Mitarbeiter ein individueller Bericht erstellt, der alle diese Leistungen enthält. Dazu gehören:

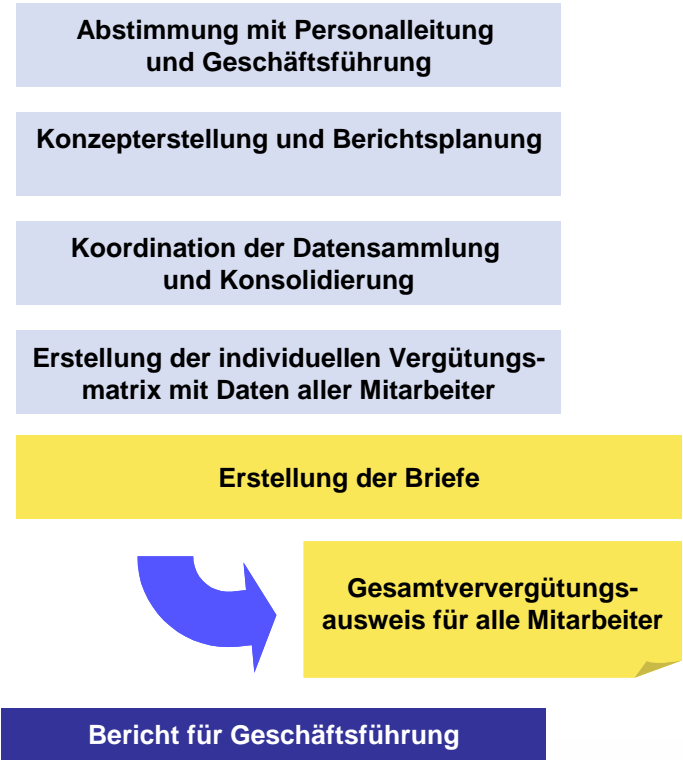
Gesamtvergütungsausweis	
Gehalt Überstunden Schichtzulagen Sonderzahlungen Bonus Jubiläumzahlungen	Buchhaltungsdaten
Betriebliche Altersversorgung Aktienbasierte Vergütung Firmenwagen Versicherungen Wert der verschobenen Vergütung	Ermittlung des Marktwertes

Zur Erläuterung haben wir einen Gesamtvergütungsbericht beigefügt, wie er den Mitarbeitern ausgehändigt wird.



Die Durchführung

Für einen Gesamtvergütungsausweis müssen Personal- und Buchhaltungsdaten zusammengeführt und eine Datenmatrix erstellt werden. Mit dieser Matrix kann dann für jeden Mitarbeiter ein individueller Bericht erstellt werden, der ihm persönlich zugesandt wird. Dieser Prozess wird jährlich oder halbjährlich wiederholt und kann mit der Kommunikation zum jährlichen Abschluss der Vergütungsrunde kombiniert werden.



Der Aufbau

Der Bericht soll kurz, vollständig und einprägsam sein. Nach einem kurzen Anschreiben, in dem den Mitarbeitern der Zweck und Inhalt des Gesamtvergütungsausweises erläutert werden, folgt eine graphische Übersicht mit allen wesentlichen Vergütungselementen. Hierauf folgt die detaillierte Auflistung aller dieser Elemente. Auf der letzten Seite kommt ein Abschnitt zur betrieblichen Altersversorgung mit dem derzeitigen Stand und dem Zugewinn des letzten Jahres. Einen Beispiel-Gesamtvergütungsausweis haben wir beigelegt.



Kurzes persönliches Anschreiben an die Mitarbeiter zur Erläuterung des Inhalts

Graphische Übersicht über die Gesamtvergütung



Detaillierte Erläuterung der einzelnen Vergütungsbestandteile



Schwerpunkt Altersversorgung und weitere Erläuterungen zu den Wertberechnungen Dienstwagen



Strategische Personalberatung,

damit unterstützen wir seit 1990 Unternehmen und helfen ihnen an der Schnittstelle zwischen Personal, Unternehmensführung, Finanzen und Informationstechnologie die Chancen schnell veränderlicher Märkte zu nutzen.

Vergütung und mehr

Als die Änderung des Aktienrechtes Optionspläne nach angelsächsischem Muster ermöglichte, halfen wir dem ersten „echten“ Optionsplan eines deutschen DAX-Unternehmens nach US-GAAP zum erfolgreichen Start.

Unsere Arbeit begann bei der Konzeption eines Partnermodells, das im Vergütungssystem seinen Ausdruck fand, aber sie erstreckte sich auch auf die Begleitung der Hauptversammlung sowie die Programmierung der nötigen Datenbanken, um Vergütungspläne mit Volumina über einer Milliarde Euro sicher und zuverlässig verwalten zu können.

Womit können Sie im globalen Wettbewerb die besten Führungskräfte an sich binden? Und wie können sie die Kosten unter Kontrolle halten?

Marktdaten und Vergleiche mit ihren Wettbewerbern, maßgeschneiderte Vergütungssysteme, umfassende Analyse der vorhandenen Daten aus Personalsystemen wie SAP oder people soft und die professionelle Abwicklung der Gehalts- und Bonusrunde: mit diesem Mix helfen wir Ihnen, erfolgreich zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beizutragen.

Hart aber fair,

ist die Überschrift, mit dem die erfolgreiche Restrukturierung von Unternehmen in Krisenzeiten bewältigt werden kann.

Soviel Arbeitsplätze zu retten wie möglich und gleichzeitig dem Unternehmen durch Kostenentlastung genügend Handlungsspielraum für einen erfolgreichen Neuanfang zu sichern: nur wenn alle personalpolitischen Konzepte optimal ineinander greifen, kann dies gelingen.

Altersteilzeit, Kurzarbeit bis hin zu Interessenausgleich und Abfindungslösungen: das ist das Instrumentarium, mit dem wir in den vergangenen Jahren Unternehmen erfolgreich bei der Bewältigung von Krisen unterstützen konnten.

Miteinander!

Mit der richtigen personalpolitischen Entscheidung und einem durchdachten Plan ausgestattet, müssen alle beteiligten Parteien überzeugt werden. Sei es bei der Diskussion mit Aktionären, den Mitarbeitergremien oder mit Ihrem Finanzvorstand: nur wenn alle hinter der gefundenen Lösung stehen und für deren Umsetzung gewonnen werden konnten, haben wir gemeinsam erfolgreiche Arbeit geleistet.

Und wie können wir Ihnen helfen, erfolgreich zu sein?



Der Erste Schritt zur neuen Lösung

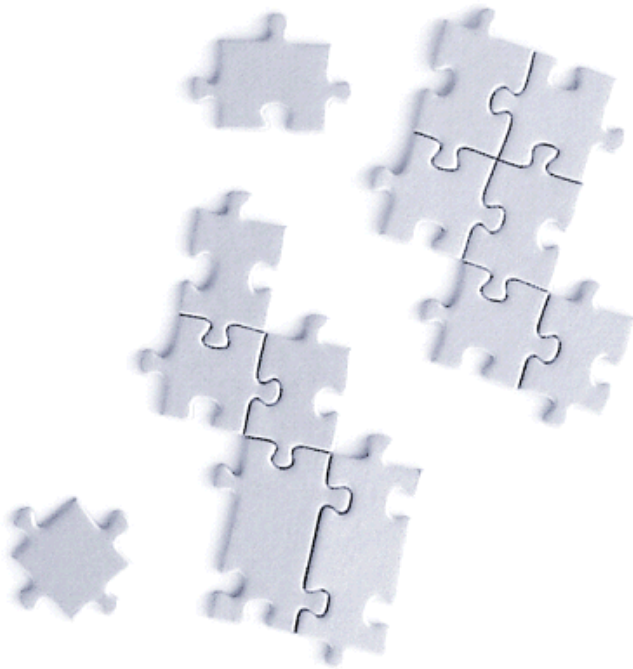
Sind Fragen zum Gesamtvergütungs-
ausweis offen geblieben? Gibt es Hand-
lungsbedarf in Ihrem Unternehmen?
Wollen sie Näheres über unsere Arbeit
wissen?

Dann rufen Sie uns doch einfach an,
damit wir einen Gesprächstermin in Ih-
rer Nähe vereinbaren können:

.dev. AG
D-63263 Neu-Isenburg
Tel.: 06102 377 277
email@dev.AG

Oder besuchen Sie uns im Internet:

www.dev.AG



.dev. AG 

 **people · business**