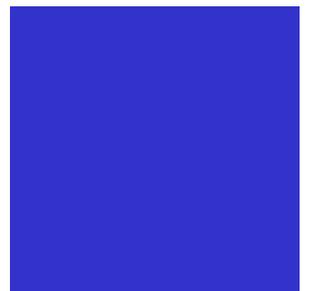
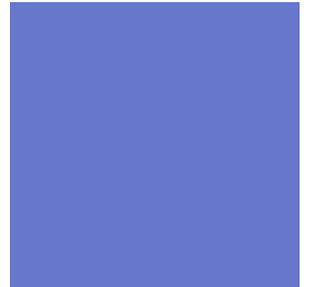
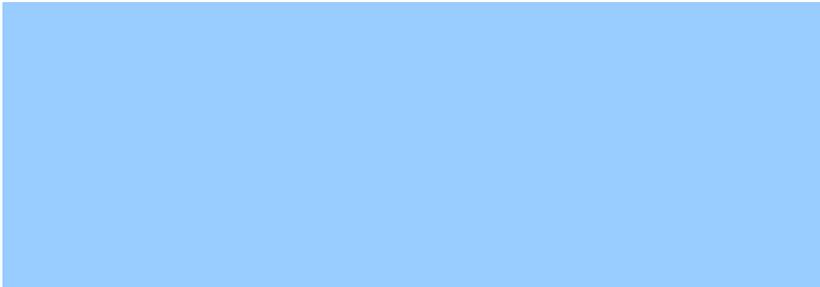


Vergütungsreport



Der Vergütungsreport als personalstrategisches Instrument

Nach dem Abschluss der Vergütungsrunde beginnen die Planungen für das laufende Jahr und die ersten Beförderungen, Abgänge, Arbeitszeitänderungen und Geschäftsergebnisse erfordern eine grundlegende strategische Entscheidung über die Vergütungsziele des laufenden Jahres.

Für die Geschäftsleitung und das Line-Management ist die genaue Kenntnis der vergangenen Vergütungsrunde und der demographischen, regionalen und Einstufungsstruktur sowie der Vergleich mit dem Markt von höchster Bedeutung.

Für diesen Zweck hat sich ein Vergütungsreport bewährt, der mit den bestehenden Daten-systemen alle wichtigen Entwicklungen zusammenfasst und die zahlreichen Daten in Infor-mationen wandelt.

Ziele des Vergütungsreports

Ein Vergütungsreport hat folgende Funktionen:

- Grundlage der Planung für die nächste Gehaltsrunde (siehe auch separate Broschüre)
- Disziplinierung im Vergütungsprozess durch überprüfbareren Verlauf
- Planungssicherheit für das laufende Geschäftsjahr inklusive Personalplanung
- Detaillierte Informationen für Management, Personalabteilung und Aktionäre
- Bereitstellung von Marktdaten

Elemente eines Vergütungsreports

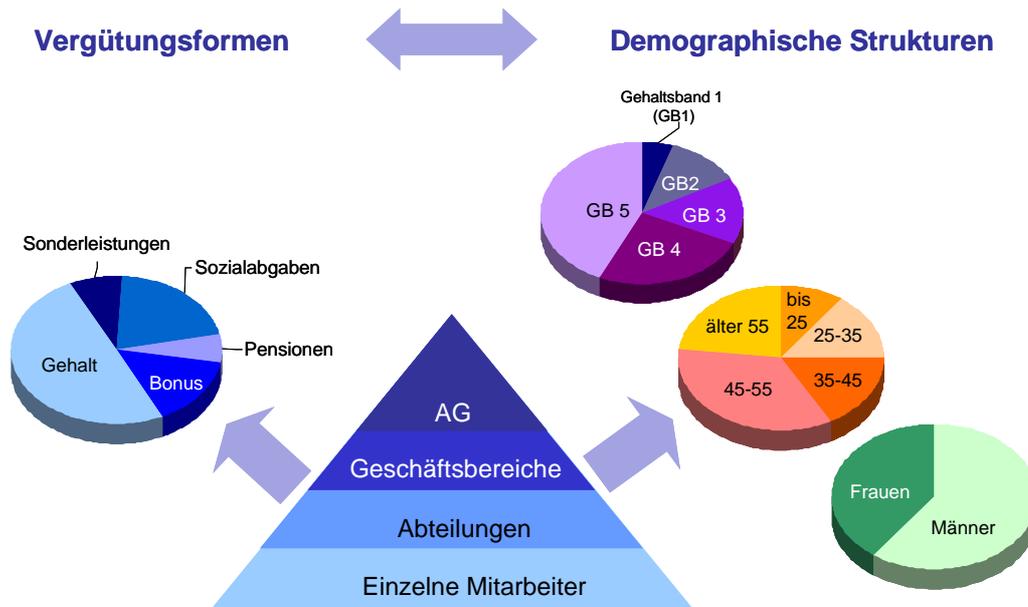
Ein Vergütungsreport enthält folgende Elemente:

- Firmenweite Übersicht über die wesentlichen Entwicklungen während der letzten Vergütungsrunde, z.B. Erhöhungen der Gehälter, Bonuszahlungen, Entwicklung bei betrieblichen Sonderzahlungen und Pensionen
- Regionale und nationale Vergleiche
- Vergleiche von Geschäftsbereichen und Funktionen
- Gehaltsbandbreiten nach hierarchischer Stufe
- Vergleich von Planung und Ergebnis der Gehaltsrunde
- Marktdatenübersichten und Einordnung in die Branchenentwicklung

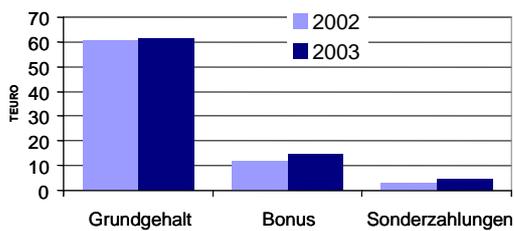


Elemente des Vergütungsreports

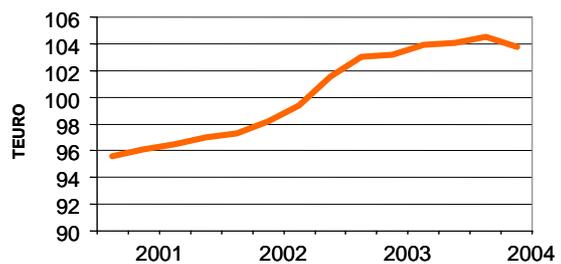
In einem Vergütungsreport wird das Unternehmen aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Ausgehend von der AG/Gesamt-Ebene können Vergütungsentwicklungen nach Bereichen und/oder Funktionen bis zur Ebene des einzelnen Mitarbeiters analysiert werden. Die Analyse wird zusätzlich durch demographische Gesichtspunkte, wie Hierarchie (z.B. Gehaltsbänder), Alter und Geschlecht abgerundet.



Entwicklung von Grundgehalt, Bonus und Sonderzahlungen 2002-2003

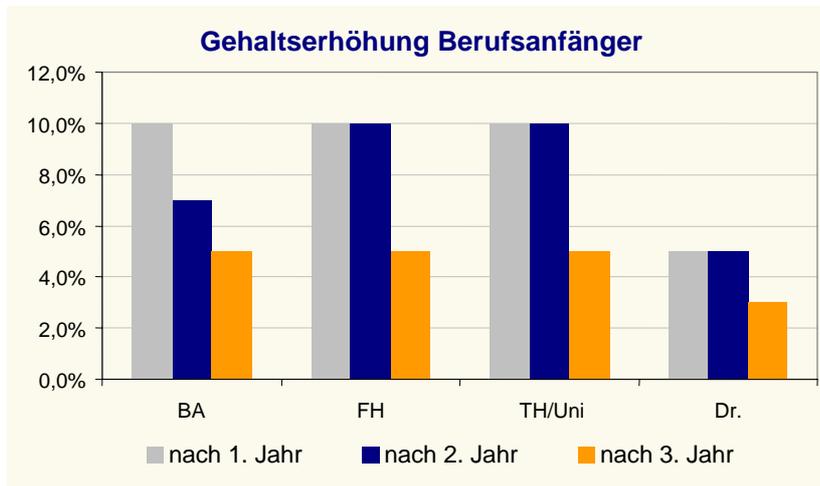


Entwicklung der Kosten pro Vollzeitkraft

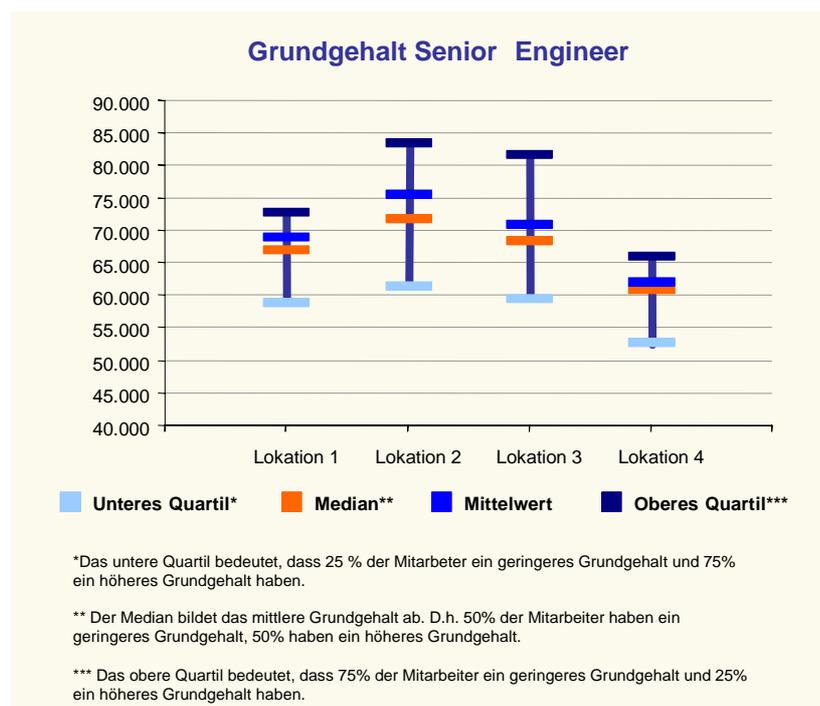


Detailanalyse

Neben der Analyse der momentanen Vergütung kann auch der Verlauf für bestimmte Vergütungselemente dargestellt werden. Dies ist besonders wichtig für Gruppen die typischerweise häufige Vergütungserhöhungen bekommen, wie z.B. Berufsanfänger, oder für die zeitweise hoher Bedarf besteht, wie es im IT-Bereich der Fall war.

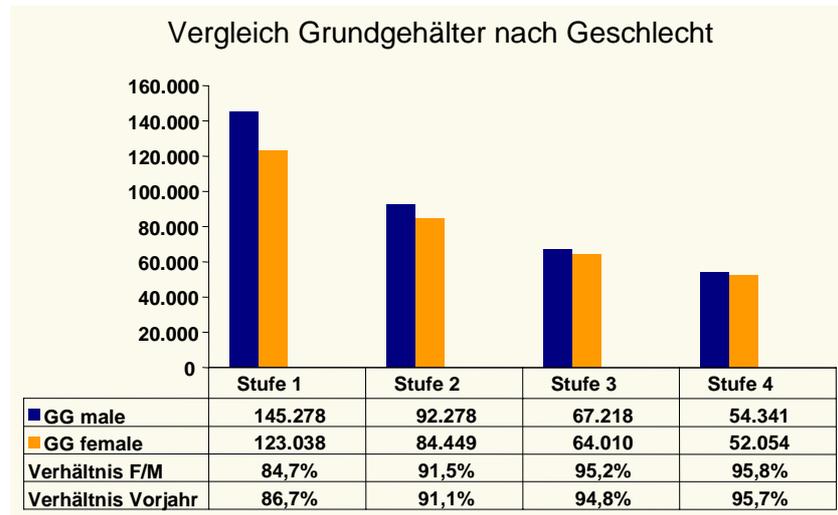


Mit der detaillierten Analyse nach Funktionen und deren Streuung innerhalb des Unternehmens oder getrennt nach Divisionen bzw. Tochtergesellschaften kann schließlich jede Funktion eingeordnet werden. Diese Analyse eignet sich zudem als Grundinformation zur firmenweiten Anpassung von Vergütungselementen an die allgemeine Marktsituation.

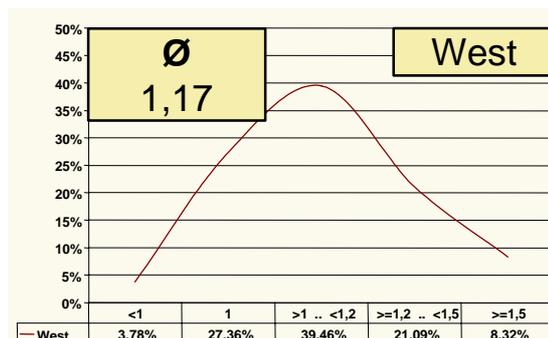
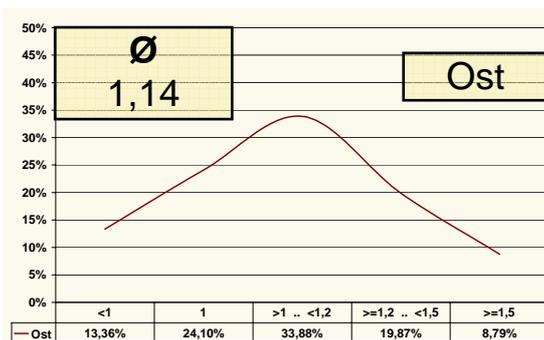
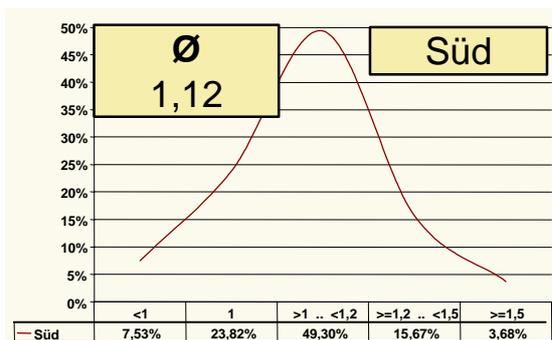


Sonderthemen

Für international agierende Firmen wird eine Auswertung nach Diversity zunehmend gebräuchlicher. Fragestellung könnte sein, ob Frauen durchschnittlich schlechter bezahlt werden. Die folgende Grafik zeigt den Fall einer Firma, in der Frauen (orange gefärbt) im Durchschnitt nur knapp unter ihren männlichen Kollegen liegen, sich die Schere (z.B. aus historischen Gründen) bei den oberen AT-Positionen aber weiter öffnet.



Oder bei Einführung leistungsbezogener Vergütungselemente stellt sich häufig die Frage, ob die Umsetzung so differenziert vorgenommen wurde, wie es personalpolitisch gewünscht und gefordert wurde. Bei den folgenden Grafiken zeigt sich, dass die Region West eine durchschnittlich schlechtere Performance hatte, als die Regionen Ost und Süd (nach links verschobene Kurve) und dass z.B. die Region Süd sehr viel weniger differenzierte, als die Region Ost (in Region Süd wurden 50% der Mitarbeiter mit „durchschnittlich“ eingestuft, in Region Ost wurden 33% durchschnittlich gesehen, und je 40% gut bzw. schlecht).



Personalkosten und Bilanzen

Personalkosten sind bei der überwiegenden Zahl deutscher Firmen der größte Anteil an den Gesamtkosten. Überraschenderweise begnügen sich dennoch viele Firmen mit einer groben Kostenplanung, reduzieren die strategische Personalkostenplanung auf eine Kapazitätsplanung, die nur von der Zahl der Mitarbeiter gesteuert wird und verzichten in der Vorbereitung auf Gehalts- und Bonusrunde auf eine sorgfältige Analyse der aktuellen Personalkosten.

Firmen, die sich um eine größere Transparenz ihrer Personalkosten bemühen und Detailkenntnisse dazu nutzen, Kosten auch im Bereich Personal aktiv zu managen, gewinnen dadurch einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

Zunehmend werden aber auch von Investoren detaillierte Kennzahlen verlangt, wie z.B. Personalkosten in Relation zum Umsatz oder Gewinn oder das Rol von Personalentwicklungsmaßnahmen. Nicht zuletzt tragen verschärfte Veröffentlichungspflichten bei börsennotierten Unternehmen, insbesondere im angelsächsischen Bereich, dazu bei, dass Unternehmen sich in Zukunft um eine stärkere und detailliertere Analyse ihrer Personalkosten bemühen müssen.



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 der 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

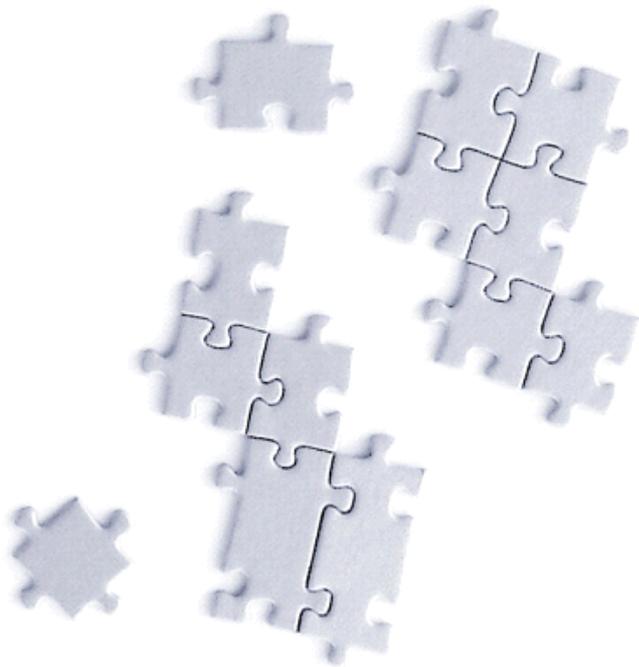
Sind Fragen zum Vergütungsreport offen geblieben? Gibt es Handlungsbedarf in Ihrem Unternehmen? Wollen Sie Näheres über unsere Arbeit wissen?

Dann rufen Sie uns doch einfach an, damit wir einen Gesprächstermin in Ihrer 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**