



## Gesamtvergütungsstrategie

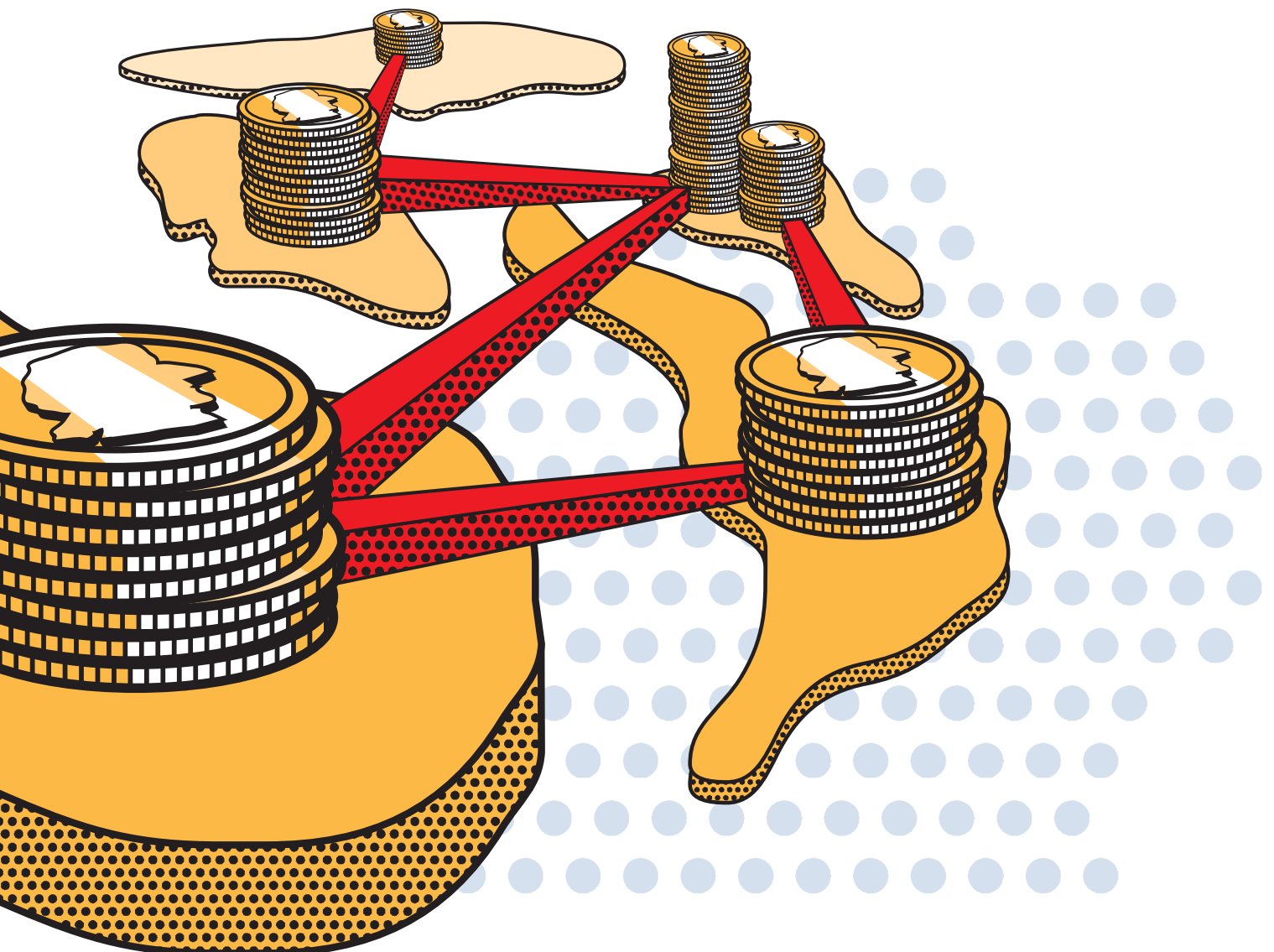
## Managing Diversity

Unternehmen stehen national wie international vor der Aufgabe, die Balance zwischen Identität und Integrationskraft neu zu überdenken. Zentralismus erschwert oft den Zugang zu neuen Märkten und Regionen. Ausgeprägte lokale Autonomien gefährden hingegen die Gesamtorganisation und die Identität der Unternehmen.

Damit verbunden ist die Frage, ob eine einheitliche und globale Vergütungspolitik vorhanden sein sollte oder inwieweit lokalen und regionalen Einheiten und Organisationen ausreichender Gestaltungsraum gegeben werden sollte.

Insbesondere in heterogenen Konzern- und Unternehmensstrukturen existieren keine einheitlichen Vergütungsstrategien und -strukturen. Systematische Vorgaben bestehen maximal für das Top-Management, für mittlere Management-Ebenen hingegen wird keine konzern- und unternehmensweite Strategie verfolgt.

Hier haben sich für die Management-Ebenen oftmals unterschiedliche und zahlreiche Vergütungsstrukturen innerhalb der gewachsenen Legalstrukturen ausgebildet.



# Think Global, Act Local

## Der Rahmen der Gesamtvergütungsstrategie: Leistung, Ergebnis und Markt

Die Entwicklung einer Gesamtvergütungsstrategie schafft und beeinflusst eine gemeinsame Kultur, bietet konzern- und unternehmensweit gemeinsame Regeln und Richtlinien, treibt die Umsetzung der Geschäftsstrategie voran und fördert Leistungs- und Ergebnisorientierung.

Eine Gesamtvergütungsstrategie sollte folgende Elemente und Orientierungspunkte berücksichtigen:

- » Verankerung einer wertorientierten Unternehmensführung
- » Koppelung an die langfristige Wertsteigerung des Unternehmens
- » Marktorientierung zur Gewinnung und Bindung von qualifizierten Führungs- und Fachkräften
- » Kostenbewusstsein bei der Konzeption und Umsetzung
- » Berücksichtigung von lokalen Gegebenheiten



Abb.: Rahmen einer Gesamtvergütungsstrategie

# Structure Follows Strategy

Die Höhe und Ausgestaltung der Vergütung sollte sich im Ergebnis am Total Compensation Ansatz orientieren und regionale oder lokale Marktgegebenheiten und das jeweilige Sozial- und Steuersystem berücksichtigen:

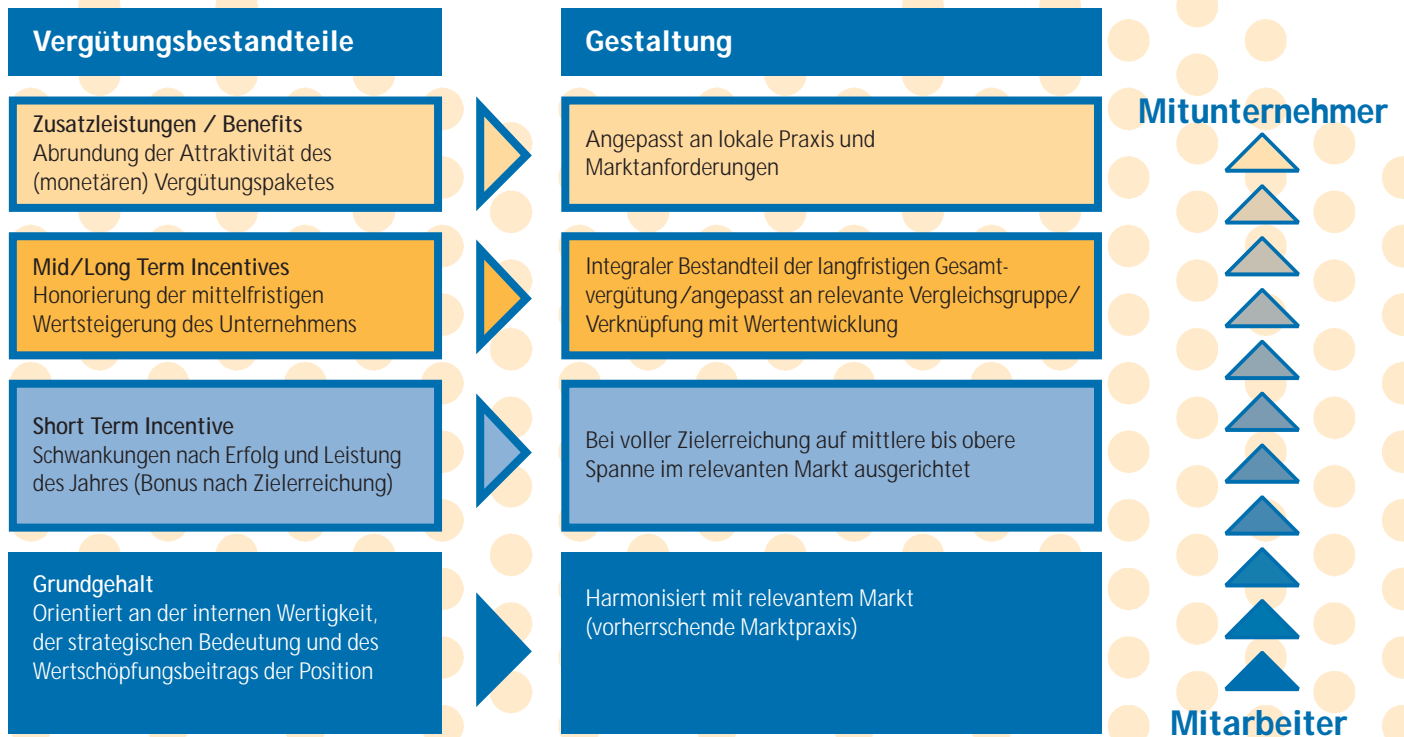


Abb.: Total Compensation Ansatz

Im Ergebnis erfüllt die entwickelte Gesamtvergütungsstrategie aus Unternehmens- und Steuerungssicht u. a. folgende Zielsetzungen:

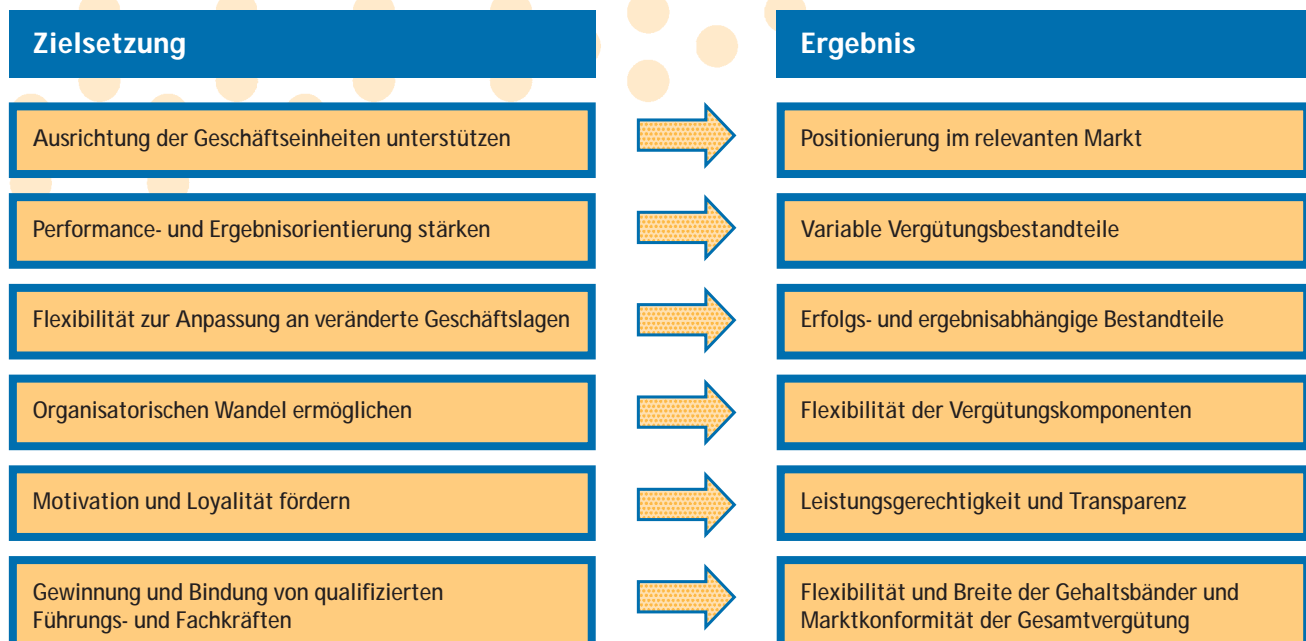


Abb.: Entwicklung Gesamtvergütungsstrategie

# Step by Step

Der Kienbaum-Ansatz zur Entwicklung einer Gesamtvergütungsstrategie orientiert sich idealtypisch an folgenden Schritten:



Abb.: Projektschritte zur Entwicklung einer Gesamtvergütungsstrategie

# Warum Kienbaum?

## » Wir hören Ihnen zu, bevor wir handeln

Unsere erste Aufgabe als Ihr Partner ist es, einen Einblick in Ihr Unternehmen zu gewinnen. Vor dem Hintergrund der Entwicklungen innerhalb Ihrer Branche, Ihrer eigenen Zielsetzungen sowie der gelebten Unternehmenskultur entwickeln wir relevante Lösungen rund um das Thema Vergütung. Aufmerksames Zuhören ist daher ein wesentlicher Teil unserer Arbeit.

## » Wir begleiten Sie bis ins Ziel

Wir erkennen mögliche Lösungswege und entwickeln diese gemeinsam mit Ihnen. Die Tiefe unseres Beratungs-Know-hows ermöglicht es uns, komplexe Sachverhalte zu durchdringen. Wir unterstützen Sie dabei, Lösungswege umzusetzen, die Sie zu den gewünschten Zielen führen. Wir begleiten Sie gerne bei der praktischen Implementierung.

## » Wir berücksichtigen Ihre individuelle Situation

Wir erarbeiten gemeinsam mit Ihnen ein individuell zugeschnittenes Performance Management System für Vorgehensweisen, die auf Ihr Unternehmen abgestimmt sind, Ihren spezifischen Herausforderungen begegnen und mit Ihrer Unternehmenskultur harmonisieren.

## » Wir entwickeln Lösungen, die Zustimmung finden

Der größte Aktivposten eines Unternehmens sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir entwickeln und implementieren Lösungen, die bei Management und Mitarbeitern Zustimmung finden und sie motivieren, sich für die Ziele Ihres Unternehmens einzusetzen. Unsere Arbeit ist getan, wenn wir gemeinsam vom Ergebnis überzeugt sind. Ein überzeugendes Resultat besteht für uns in flexiblen Systemen, die für Sie langfristig nutzbar und auf zukünftige Entwicklungen leicht anpassbar sind. Wir begleiten Sie aktiv bei der Kommunikation.

## Gesamtvergütungssysteme

### Erfolgs- und leistungsorientierte Vergütungssysteme

(Performance Management-, Short- und Long Term Incentive-Systeme)



### Stellenbewertungssysteme (Grading Systeme)

Executive Compensation

Vergütungsvergleiche/Benchmarking

Vergütungsstudien/Gehaltsberechnungssoftware/  
Online Gehaltsabfragen

Abb.: Unser Leistungsspektrum

Kienbaum ist in Deutschland an 15 Standorten präsent. Ihre internationalen Aktivitäten unterstützen unsere Beraterteams vor Ort in Brasilien, China, Frankreich, Großbritannien, Kroatien, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, Polen, Russland, der Schweiz, Singapur, Thailand, Tschechien und Ungarn.

Kienbaum Management Consultants GmbH  
Beethovenstraße 12-16  
60325 Frankfurt am Main  
Fon +49 69 742237 00  
Fax +49 69 742237 02  
compensation@kienbaum.de

**Kienbaum**   
Executive Search  
Human Resource & Management Consulting