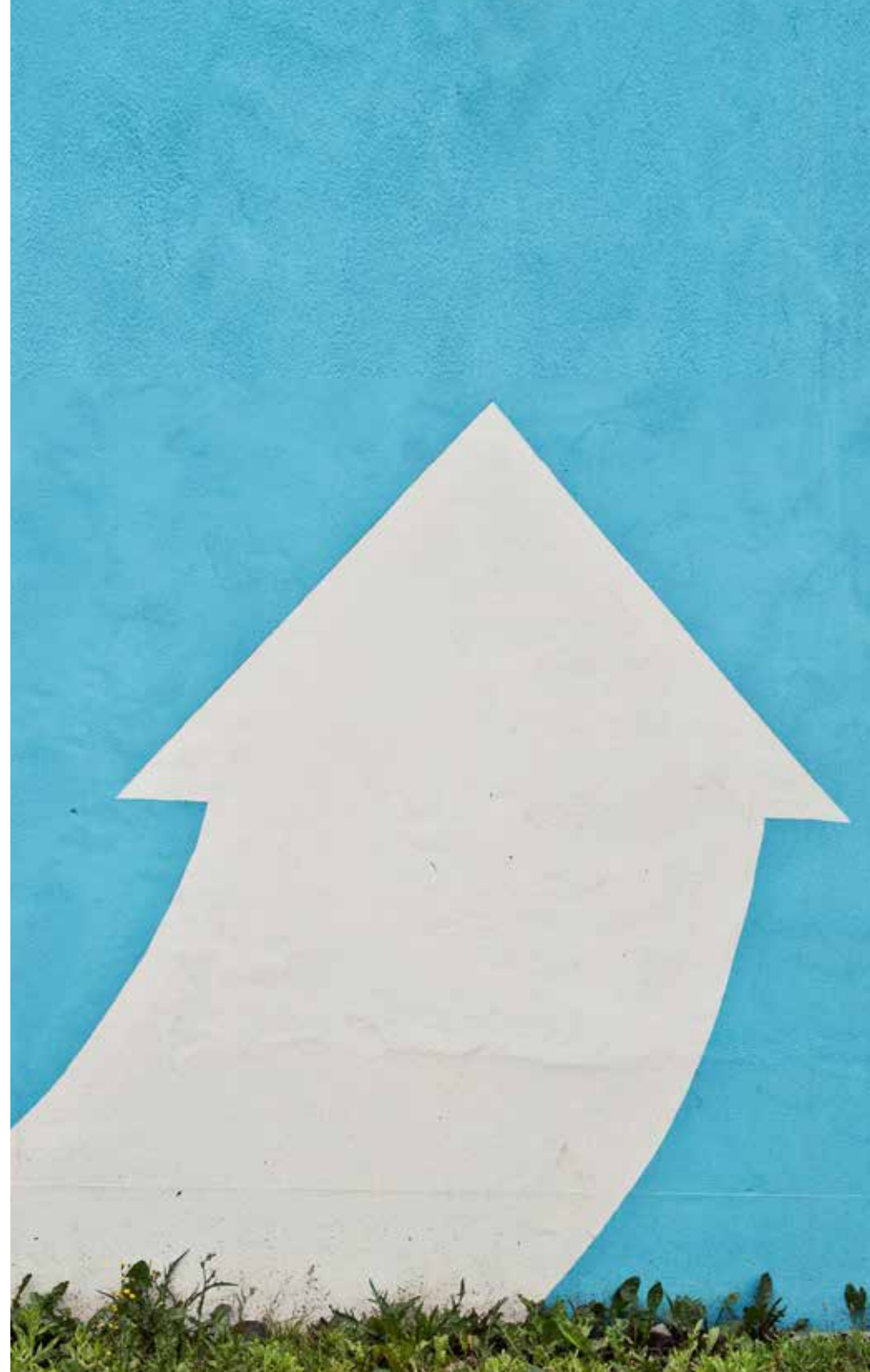


» Compensation & Performance Management
Leistungsportfolio



» Inhalt

- 03 Kienbaum. *Inspirierend. Anders.*
- 04 Data Services
- 06 Kienbaum Grading
- 08 Vergütungssystematik
- 09 Performance Management
- 10 Executive-Vergütung
- 11 Compensation und Performance Management 4.0



» Kienbaum. *Inspirierend. Anders.*

Kienbaum zählt zu den führenden Beratungsgesellschaften in Europa und bietet seinen Kunden ganzheitliche Beratung rund um Mensch und Organisation. Seit der Gründung vor über 70 Jahren hat Kienbaum für seine Kunden mehr als 70'000 Beratungsprojekte erfolgreich umgesetzt. In der Schweiz ist Kienbaum seit 1998 vertreten.

Unsere Beraterteams unterstützen internationale Aktivitäten an Ort und Stelle in Brasilien, China, Deutschland, Frankreich, Japan, Kroatien, den Niederlanden, Österreich, Polen, Rumänien, Russland, Singapur, Thailand, Tschechien, Türkei, Ungarn und den USA. Darüber hinaus betreuen wir unsere Kunden über das Kienbaum-Partner-Network zusammen mit unseren Kooperationspartnern in Dänemark, Italien, Mexiko und Spanien. Projekte in mehr als 50 Ländern dokumentieren unsere internationale Erfahrung.

Exzellente Kompetenzen aus Personal-, Management- und Kommunikationsberatung sowie fundiertes Branchen-Know-how vereint Kienbaum in interdisziplinären Beraterteams. So bewegt Kienbaum die entscheidenden Transformationshebel und erzielt eine nachhaltige, positive Ergebnisentwicklung auf der Kundenseite. Expertise bei der Verknüpfung digitaler und analoger Prozesse und Geschäftsmodelle sowie die enge Einbindung des Kienbaum-Forschungsinstituts runden das Beratungsprofil ab.

Die Kernkompetenzen von Kienbaum Schweiz sind Executive Search, Compensation & Performance sowie Human Resources Management. Das Beraterteam zählt namhafte nationale und internationale Unternehmen in allen Landesteilen und über die Sprachgrenzen hinaus zu seinen Kunden. Die Berater verfügen über langjährige Erfahrung, spezifische Branchenkenntnisse sowie ein entsprechendes Netzwerk im Schweizer Markt.

Im Bereich Compensation & Performance Management ist Kienbaum seit Jahren Impulsgeber und Vorreiter moderner Vergütungsberatung. Wir begleiten Sie bei der Konzeption und Implementierung strategischer Vergütungssysteme – von modularen Einzelbausteinen bis hin zur Gesamtvergütungsstrategie. Für unsere Lösungsansätze greifen wir auf fundierte Marktdaten der Kienbaum Vergütungsdatenbank sowie unser erprobtes Job Grading zurück. Die vorliegende Broschüre bietet Ihnen einen Überblick über unsere Beratungsdienstleistungen im Themenfeld Compensation & Performance Management.

Wir freuen uns darauf, die für Sie relevanten Fragestellungen persönlich mit Ihnen zu diskutieren.



Jörg Scholten
Director Kienbaum AG

» Data Services

Das Thema Vergütung liegt im Spannungsfeld zwischen Kostendruck und marktgerechter Bezahlung. Das Wissen um die eigene Positionierung im relevanten Markt ist eine Basis für die Gestaltung zukunftsgerichteter Vergütungssysteme.

Kienbaum betreibt seit Jahren eine von Europas grössten Vergütungsdatenbanken. Darin sind Gehaltsdaten von über 600'000 Mitarbeitenden aus mehr als 8'000 Unternehmen enthalten. Als Basis dienen Daten aus unseren regelmässigen Salärstudien, Club Surveys und individuellen Analysen. Auf dieser Grundlage können wir für jeden Anwendungszweck zielorientierte Lösungen anbieten.

- » Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitenden
- » Förderung von Leistungsbereitschaft
- » Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- » Angemessene, marktgerechte Vergütung in Höhe und Struktur
- » Wissen um Wettbewerb und aktuelle Vergütungs- und HR-Trends
- » Basis zur Gestaltung moderner Gesamtvergütungssysteme

Spezifizierung	Methode	Eigenschaften	Ziel
1. Vergütungsstudie	regelmässige Erhebungen	jährlicher, branchenübergreifender Überblick über festgelegte Funktionen	für den schnellen Überblick
2. Compensation Portal	Abfragen aus Online Vergütungsdatenbank	selbst generierbarer, branchen- und teilnehmer-spezifischer Überblick	für tägliche, gezielte HR- und Comp & Ben-Arbeit
3. Club Surveys	regelmässige Erhebungen in ausgewählten Teilnehmerkreisen	jährlicher, branchenübergreifender Überblick ausschliesslich für Teilnehmer	für starken Branchen-Fokus
4. Individuelles Benchmarking	massgeschneiderte Analyse einer Peergroup in enger Abstimmung mit dem Kunden	zeitlich unabhängiger, individueller und unternehmensspezifischer Vergütungsvergleich	für gezielte und umfangreiche HR- und Comp & Ben-Fragestellungen

Darüber hinaus bieten wir für spezielle Fragestellungen massgeschneiderte Studien und Analysen an.

Online Selfservice

- ✓ Hohe Funktionalität
- ✓ Leistungsfähige Abfrage
- ✓ Intuitive und komfortable Benutzeroberfläche

- ✓ Mehrere Zugänge mit individuell definierbaren Nutzerrechten

- ✓ Klar verständliche und intuitive Abfrage- und Ergebnisberichts-funktionen
- ✓ Flexible Präsentation der Ergebnisse

- ✓ Zahlreiche Selektionskriterien
- ✓ Unterschiedliche Filterfunktionen zur einfachen Positionssuche
- ✓ Anpassbare Analysefunktionen

- ✓ Sicherer Zugang durch TÜV-Zertifizierung bestätigt

» Kienbaum Grading

Kienbaum Grading misst den Beitrag einer Funktion zum Unternehmenserfolg mit objektiven und analytischen Kriterien – unabhängig von gewachsenen Strukturen und Hierarchien.

Im Ergebnis entsteht eine nachvollziehbare Levelstruktur, die als Ordnungsrahmen für eine integrierte HR-Landschaft dient.

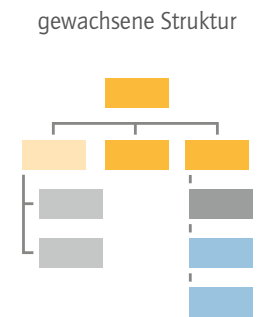
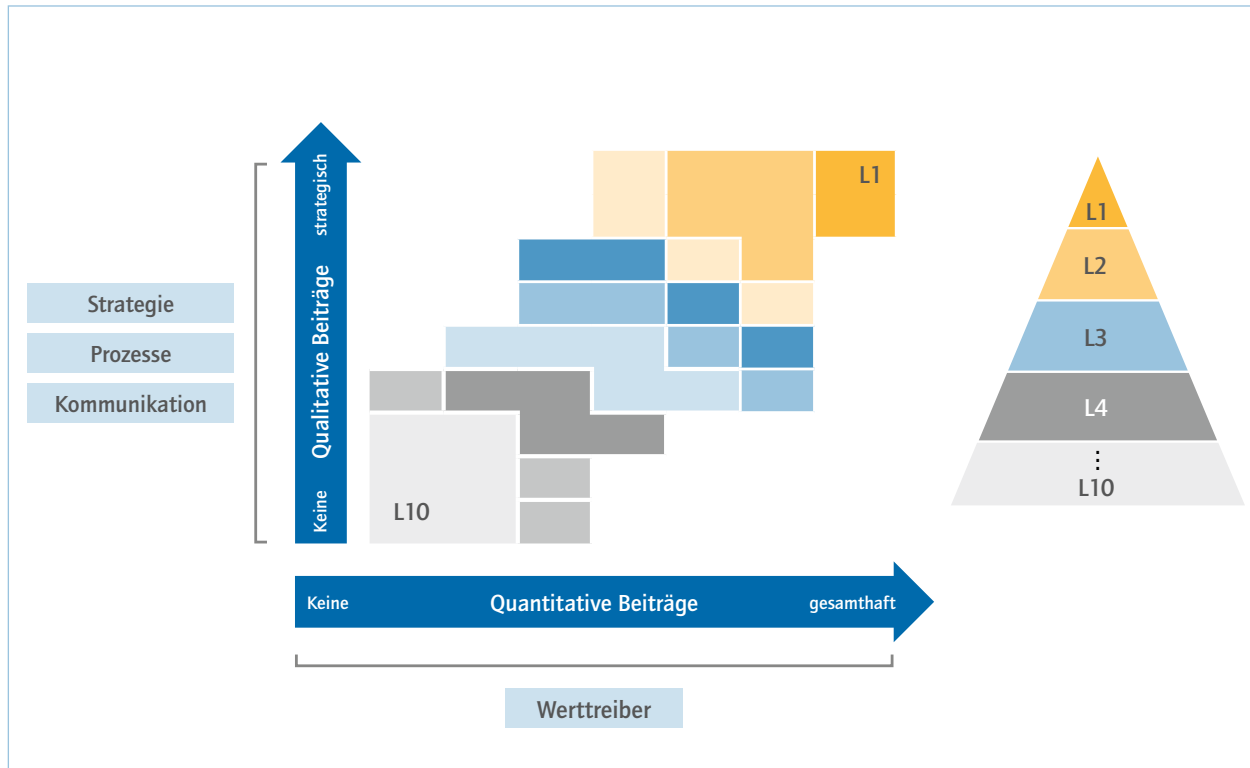
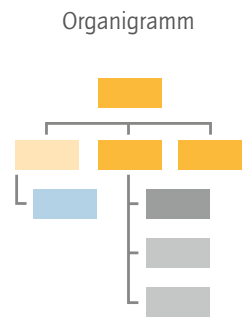
Diverse HR-Themen lassen sich unmittelbar anknüpfen oder ableiten: Laufbahnmodelle, Karrierewege, Kompetenzmodelle, Talentmanagement, Vergütung, Performancemanagement, Titelstrukturen, etc.

Kienbaum Grading gibt Antworten auf zentrale HR-Fragestellungen:

- » **Karriere:** Binden Sie Ihre Mitarbeitenden durch attraktive und klare Karriereperspektiven?
- » **Vergütung:** Sind Funktionen entsprechend ihrer Wertigkeit vergütet?
- » **Organisation:** Unterstützt die Organisationsstruktur die strategische Ausrichtung des Unternehmens?
- » **Funktionen:** Sind Funktionen durch die richtigen Personen besetzt?
- » **Nachfolge:** Ist die Besetzung der Schlüsselfunktionen nachhaltig gesichert?



Lösen

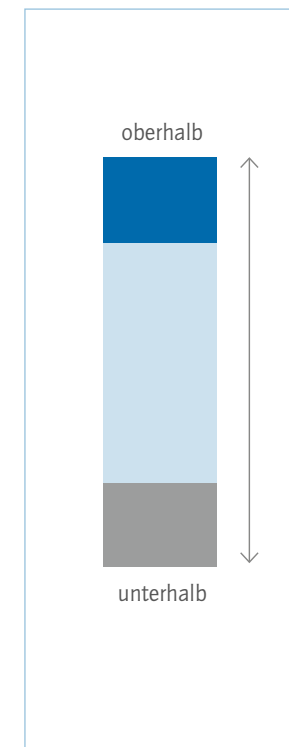
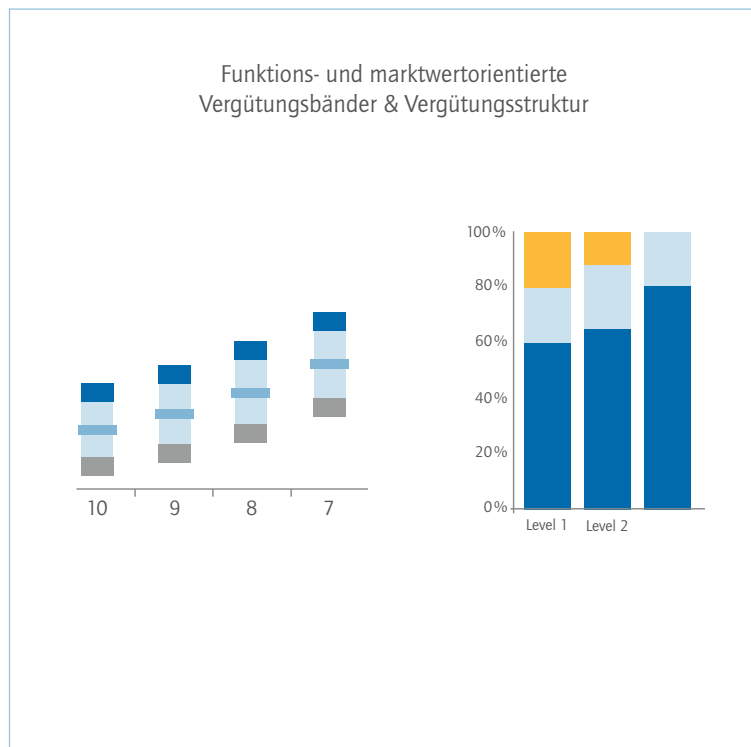
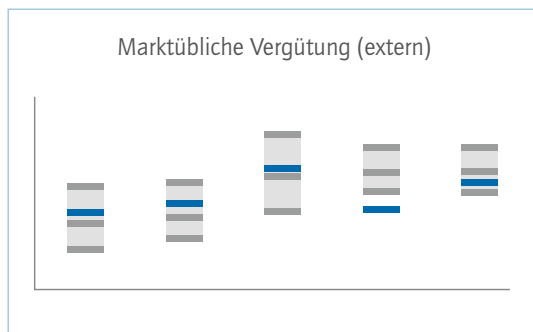
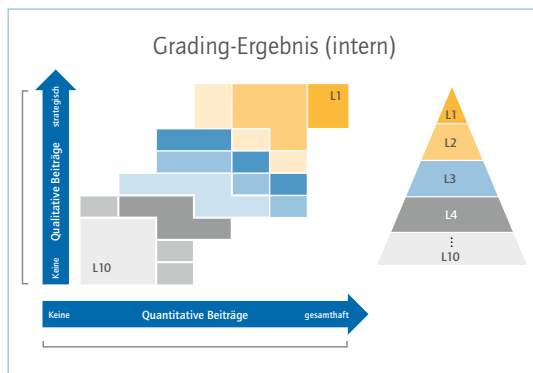


» Vergütungssystematik

Ein Gesamtvergütungssystem soll die gesamtunternehmerische Zielsetzung unterstützen und helfen, die Unternehmens- und Personalstrategie umzusetzen.

Ein Gesamtvergütungssystem dient der Orientierung zur Entlohnung von Funktionen in Höhe und Struktur. Weiter definiert es in enger Verzahnung mit dem Performance Management klare und transparente Regeln für die Vergütung und Vergütungsentwicklung.

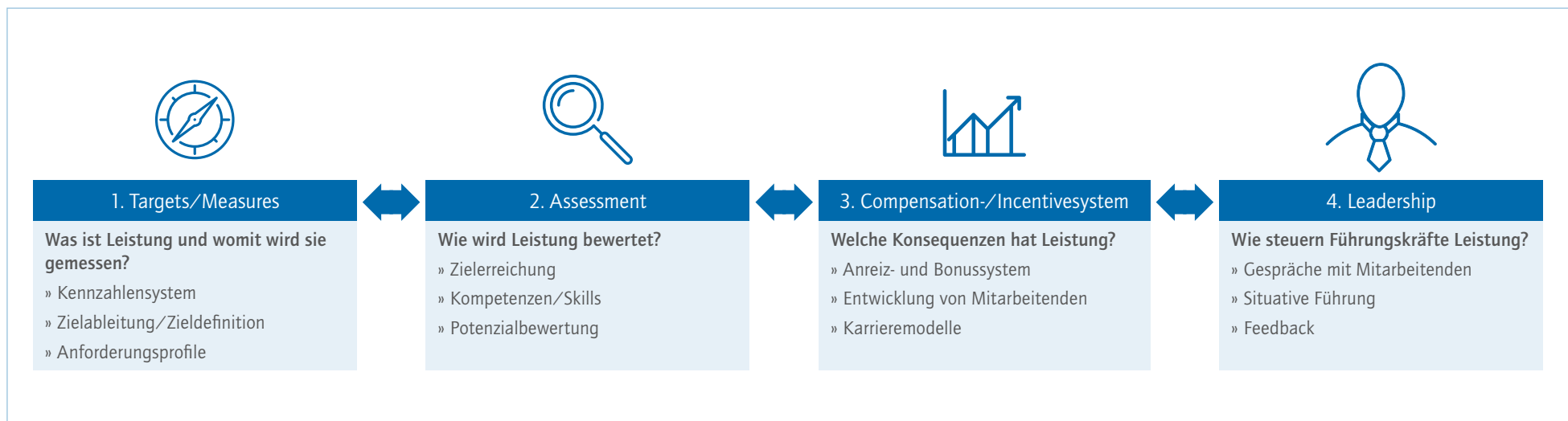
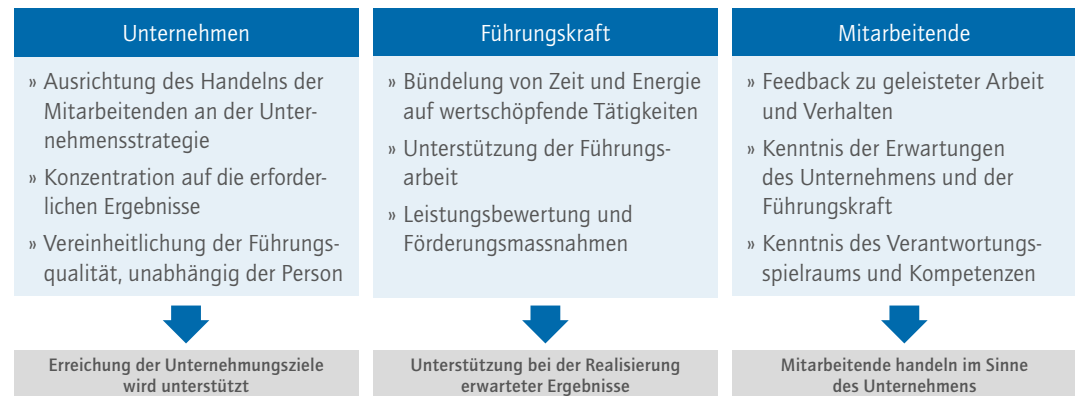
- » Markt-, funktions- und leistungsgerechte Vergütung in Höhe und Struktur
- » Effiziente Lohnstruktur
- » Transparenz für Entscheidungsträger
- » Einheitliche Anwendung in der ganzen Unternehmung
- » Nachvollziehbare Entscheidungen



» Performance Management

Performance Management unterstützt dabei, das Handeln von Mitarbeitenden an der Unternehmensstrategie und -zielsetzung auszurichten. Die vielfältigen Instrumente sind auf den Bedarf der einzelnen Organisationseinheiten abgestimmt.

Für den einzelnen Mitarbeitenden gilt es Leistungskonsequenzen abzuleiten. Diese können monetär (bspw. Bonus oder Prämie) oder nicht-monetär (bspw. Karriereentwicklung) sein.



» Executive Vergütung

An Gestaltung und Management der Vergütung von Executive und Senior Management werden zu Recht besonders hohe Anforderungen gestellt. Sie bildet eine zentrale Schnittstelle zwischen den Interessen von Eigentümern und Top Managern. Neben der Analyse nach Höhe, Struktur und systemischer Ausgestaltung (auch in Form von gerichtsfesten Gutachten) gehört insbesondere die Gestaltung – inklusive der Verwendung von Nachhaltigkeitskomponenten – zu unseren Dienstleistungen.

Die Erstellung von „Vergütungsberichten“ als Teil von Geschäftsberichten runden das Serviceportfolio ab, dessen Adressaten Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte wie auch Eigentümer sind.

- » Wahrung der Interessen und Ziele von Eigentümern/Aktionären durch:
 - Ausrichtung vergütungsrelevanter Ziele für angestellte Top Manager, welche auf die Unternehmensziele ausgerichtet sind
 - geeignete Systemgestaltung (Vergütungselemente, Anreiz- und Performance Management)
- » Überprüfung und Nachweis der Angemessenheit der Vergütung des Top Managements



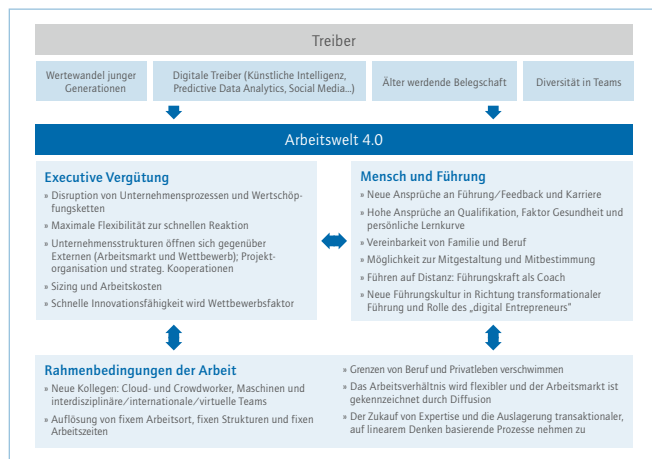
» Compensation und Performance Management 4.0

Die Arbeitswelt 4.0 verändert Organisationen, Präferenzstrukturen von Menschen, deren Führung sowie Rahmenbedingungen der Arbeit.

In Unternehmen werden verschiedene Arbeitswelten – mit z. T. unterschiedlichen Steuerungs- und Incentivierungslogiken, Führungsbedarfen sowie Erwartungen und Ansprüchen von Mitarbeitenden – existieren.

Abhängig vom Geschäftsmodell werden die heute oft noch statisch und hierarchisch geprägten Strukturen wesentlich dynamischer. Derzeitige Steuerungssysteme sind auf eher klassisch hierarchische Strukturen optimiert und passen ungenügend zu neuen dynamischen Welten.

- » Heute für morgen handeln: Die Zukunftsfähigkeit von Compensation und Performance Management sicherstellen
- » Berücksichtigung der spezifischen Bedarfe unterschiedlicher Organisationseinheiten
- » HR wird zum Treiber notwendiger Veränderung



	Lean-Welt	Klassische Welt	Projektwelt	Expertenwelt
Beschreibung	<ul style="list-style-type: none"> » Effizienzgetriebene Arbeitswelt » Weitgehend digitalisiert und automatisiert » Prozesse entlang von IT-System 	<ul style="list-style-type: none"> » Hierarchische, starre Strukturen mit klaren Berichtswegen und Verantwortungszuwachs auf oberen Ebenen » Aufgaben delegation „TopDown“ (Command & Control) 	<ul style="list-style-type: none"> » Ergebnisgetriebene Projektstrukturen mit klassischen Projektrollen » Klassische „Wasserfallprojekte“ » Umsetzungstreiber/ Bindeglied zwischen Experten- und Maschinen 	<ul style="list-style-type: none"> » Selbstorganisierte Wissensarbeiter in agilen Strukturen und Projekten » Innovationsmotor » Ausrichtung entlang Kundenbedürfnisse » Interne Optimierung
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> » Online Vertrieb, Schadensabwicklung » Service Center 1st Level 	<ul style="list-style-type: none"> » Flächen-Vertrieb » Underwriting » Service Center 2nd Level » Rechnungswesen 	<ul style="list-style-type: none"> » Bereichsübergreifend 	<ul style="list-style-type: none"> » Innovation/Produktentwicklung » Marketing » IT

Grad der Flexibilität

