

I.O. BUSINESS®

Kompetenzfeld Personalinstrumente

Checkliste

Strategisches
Vergütungscontrolling:
Ist-Soll Vergleich
langfristige variable Vergütung
("Long Term Incentives – LTI")



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®

Checkliste Controlling

Strategisches Vergütungscontrolling: Ist-Soll Vergleich langfristige variable Vergütung ("Long Term Incentives – LTI")

Vergütungscontrolling ist ein Teilbereich des Personalcontrollings und verfolgt damit eine Navigationsfunktion. Während sich das operative Vergütungscontrolling mit der kurz- und mittelfristigen Planung, Steuerung und Überprüfung der Effizienz des Vergütungssystems befasst, zielt das strategische Vergütungscontrolling auf langfristige Effektivitätsprüfung des Vergütungssystems ab. Grundlage für beide Ansätze ist eine fundierte Beschreibung des Ist-Zustands und des angestrebten Soll-Zustands.

Mithilfe der *Checklisten zum strategischen Vergütungscontrolling: Ist-Soll Vergleich* können Sie die Effektivität der in Ihrem Unternehmen angewandten Vergütungsmodelle überprüfen und bekommen Tendenzen aufgezeigt, welche alternativen Möglichkeiten sich anbieten. Konkret unterstützen Sie die Checklisten dieser Reihe bei der Beantwortung der folgenden Fragen:

- Welche Systematiken zur Vergütung für Personen in bestimmten Funktionsbereichen und Ebenen existieren im Unternehmen?
- Wie könnte die Vergütung zukünftig im Unternehmen gestaltet sein?
- Nach welchen Kriterien werden die Vergütungsbestandteile vergeben?
- Gibt es eine Systematik zur Anpassung der verschiedenen Vergütungsbestandteile und wie sind die entsprechenden Regelungen?

Schritt 1: Differenzierung von Personengruppen nach Funktionsbereichen und Ebenen

Um die Vergütungssystematik in Ihrem Unternehmen einfacher analysieren zu können, empfehlen wir eine Differenzierung nach Personengruppen. In der folgenden Matrix tragen Sie ein, für welche der nach Funktionsbereich und Ebene differenzierten Personengruppen es eigene Systematiken gibt oder in Zukunft geben soll. In dieser Matrix werden Ihnen Personengruppen vorgeschlagen. Bitte passen Sie diese den unternehmensspezifischen Gegebenheiten an. Freifelder bieten Ihnen Möglichkeiten zur Ergänzung um weitere Funktionsbereiche und Ebenen.

Schritt 2: Ist-Soll Analyse

Anschließend haben Sie die Möglichkeit, für jede Personengruppe einzeln den Ist- und Soll-Zustand festzulegen, hier im Hinblick auf langfristige variable Vergütung. Die weiteren Checklisten dieser Serie ermöglichen Ihnen eine Analyse von festen Vergütungsanteilen, kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteilen, Sozial- und Nebenleistungen, Zulagen oder Geldwerten Vorteilen.

Differenzierung von Personen- gruppen		Ebene															
		Top Management	Mittleres Management	Unteres Management	Außertarifliche Mitarbeiter	Tariflich bezahlte Mitarbeiter	Arbeitnehmer ohne Tarifbindung	Aufsichtsrat / Beirat	Auszubildende	Honorarkräfte	Zeitarbeitskräfte	(Werks-) Studenten					
Funktions- bereich		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
Teil 1 Bitte kreuzen Sie in dieser Matrix an, für welche nach Funktionsbereich und Ebene gebildeten Personengruppen es eine eigene Systematik gibt oder geben soll.																	
Alle Funktionsbereiche	1																
Produktion	2																
Einkauf, Beschaffung	3																
Verkauf, Vertrieb	4																
Kunden- betreuung, Service	5																
Marketing	6																
IT	7																
Buchhaltung, Finanzen	8																
Fortsetzung siehe Folgeseite																	

Differenzierung von Personen- gruppen		Ebene															
		Top Management	Mittleres Management	Unteres Management	Außertarifliche Mitarbeiter	Tariflich bezahlte Mitarbeiter	Arbeitnehmer ohne Tarifbindung	Aufsichtsrat / Beirat	Auszubildende	Honorarkräfte	Zeitarbeitskräfte	(Werks-) Studenten					
Funktions- bereich		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
Teil 2 Bitte kreuzen Sie in dieser Matrix an, für welche nach Funktionsbereich und Ebene gebildeten Personengruppen es eine eigene Systematik gibt oder geben soll.																	
Personal	9																
Controlling	10																
Organisation	11																
	12																
	13																
	14																
	15																
	16																

Vergleich des Ist-Zustands und des Soll-Zustands bezüglich langfristiger variabler Vergütung

▲ Gibt es bereits langfristige variable Vergütung in Ihrem Unternehmen?

ja

nein, bisher noch nicht, aber sie soll eingeführt werden

▲ Falls Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen bereits langfristige variable Vergütung erhalten: Gibt es in Ihrem Unternehmen eine **Systematik** für die langfristige variable Vergütung?

Ja, es gibt **ein** System für alle Arbeitnehmer im Unternehmen

Ja, es gibt **mehrere** Systeme für verschiedene Personengruppen im Unternehmen

Nein, es gibt **kein** System. Der Ist-Zustand kann wie folgt beschrieben werden:

▲ Soll eine Systematik eingeführt werden?

ja

nein

Vorgehensweise für die folgende Ist-Soll Analyse:

1. Ist

Sofern es **ein** System für die langfristige variable Vergütung gibt, können Sie in der folgenden Tabelle in der Spalte Ist ankreuzen, welche Kriterien dabei zur Anwendung kommen und diese genauer beschreiben.

Sofern es **mehrere** Systeme gibt, können Sie dies für jede der in der vorherigen Matrix definierten Personengruppen gesondert tun.

2. Soll

Wenn Ihnen bisher noch nicht angewandte Kriterien für ein zukünftiges System günstiger erscheinen als die bisherigen, können Sie die Spalte Soll für einen direkten Vergleich verwenden.

Sofern Sie überlegen, eine Systematik einzuführen oder die bestehende zu aktualisieren, kreuzen Sie bitte in der Spalte Soll an, nach welchen Kriterien das künftige Vergütungssystem ausgerichtet werden soll und beschreiben Sie das jeweilige Kriterium genauer.

Analyse der Anpassungssystematik

Sie haben nicht nur die Möglichkeit, die verwendete Vergütungssystematik einer Ist-Soll Analyse zu unterziehen, sondern auch die der Prüfung und Anpassung.

Kennzeichnen der Ist-Soll Analysebögen

Zur Kennzeichnung der Ist-Soll Analyse verwenden Sie bitte einfach die Kombinationskennung von Funktionsbereich und Ebene aus der soeben erstellten Matrix, also z.B. C5 für Mitarbeiter im unteren Management in der Kundenbetreuung.



**Ist-Soll Abgleich:
System für langfristige variable Vergütungsanteile**

Teil 1

Gültig für alle Arbeitnehmer im Unternehmen

Gültig für die folgende Personengruppe.....

.....
Buchstabe	Zahl

Bitte für jede Personengruppe eine gesonderte Analyse durchführen

Kriterium bezogen auf einen Zeitraum von über einem Jahr	Definition, Messgrößen, Kennzahlen etc.	Art der langfristigen variablen Vergütung	Ist	Soll
Individuelle Kriterien: <input type="checkbox"/> ohne Zielfestlegung				
Individuelle Kriterien: <input type="checkbox"/> Zielvorgabe				
Individuelle Kriterien: <input type="checkbox"/> Zielvereinbarung				
Individuelle Kriterien: <input type="checkbox"/> Zieloptimierung				
Individuelle Kriterien: <input type="checkbox"/>				
Teamkriterien: <input type="checkbox"/> ohne Zielfestlegung				
Teamkriterien: <input type="checkbox"/> Zielvorgabe				
Teamkriterien: <input type="checkbox"/> Zielvereinbarung				

Fortsetzung siehe Folgeseite

**Ist-Soll Abgleich:
System für langfristige variable Vergütungsanteile**

Teil 2, Fortsetzung

Kriterium bezogen auf einen Zeitraum von über einem Jahr	Definition, Messgrößen, Kennzahlen etc.	Art der langfristigen variablen Vergütung	Ist	Soll
Teamkriterien: <input type="checkbox"/> Zieloptimierung				
Teamkriterien: <input type="checkbox"/>				
Kriterien bezogen auf einen Unternehmensbereich, z.B. eine Abteilung oder eine Niederlassung: <input type="checkbox"/> ohne Zielfestlegung				
Kriterium bezogen auf einen Unternehmensbereich: <input type="checkbox"/> Zielvorgabe				
Kriterien bezogen auf einen Unternehmensbereich: <input type="checkbox"/> Zielvereinbarung				
Kriterien bezogen auf einen Unternehmensbereich: <input type="checkbox"/> Zieloptimierung				
Kriterien bezogen auf einen Unternehmensbereich: <input type="checkbox"/>				

Fortsetzung siehe Folgeseite

**Ist-Soll Abgleich:
System für langfristige variable Vergütungsanteile**

Teil 3, Fortsetzung

Kriterium bezogen auf einen Zeitraum von über einem Jahr	Definition, Messgrößen, Kennzahlen etc.	Art der langfristigen variablen Vergütung	Ist	Soll
Kriterien bezogen auf das ganze Unternehmen: <input type="checkbox"/> ohne Zielfestlegung				
Kriterien bezogen auf das ganze Unternehmen: <input type="checkbox"/> Zielvorgabe				
Kriterien bezogen auf das ganze Unternehmen: <input type="checkbox"/> Zielvereinbarung				
Kriterien bezogen auf das ganze Unternehmen: <input type="checkbox"/> Zieloptimierung				
Kriterien bezogen auf das ganze Unternehmen: <input type="checkbox"/>				

Anmerkungen: _____

▲ Falls es ein System oder mehrere Systeme zur Anpassung der langfristigen variablen Vergütung gibt oder geben soll: **Wann** erfolgt die Anpassung oder wann soll diese erfolgen?

Ist Soll Periodik der Anpassung

- jährlich
- alle zwei Jahre
- in anderem Zeitabstand, in welchem _____

▲ Falls es ein System oder mehrere Systeme zur Anpassung der langfristigen variablen Vergütung gibt oder geben soll: **Wie** erfolgt die Anpassung oder wie soll diese erfolgen?

Ist Soll Kriterien und Vorgehen bei der Prüfung und Anpassung

- auf **individueller Ebene**:

Kriterien für die Prüfung der langfristigen variablen Vergütung:

Vorgehen bei der Anpassung: _____

auf **Teamebene**:

Kriterien für die Prüfung der langfristigen variablen Vergütung:

Vorgehen bei der Anpassung: _____

auf Ebene eines **Unternehmensbereichs**:

Kriterien für die Prüfung der langfristigen variablen Vergütung:

Vorgehen bei der Anpassung: _____

auf **Unternehmensebene**:

Kriterien für die Prüfung der langfristigen variablen Vergütung:

Vorgehen bei der Anpassung: _____

auf andere Weise, wie? _____

Weiterführende Checklisten:

In dieser Serie zum Thema "Vergütungscontrolling" finden Sie weitere interessante Checklisten zum kostenlosen Download. Die folgenden Checklisten knüpfen direkt an die vorliegende an:

- ▶ *Checkliste Operatives Vergütungscontrolling*
- ▶ *Checkliste Strategisches Vergütungscontrolling: Ist-Soll Vergleich Festgehalt*
- ▶ *Checkliste Strategisches Vergütungscontrolling: Ist-Soll Vergleich kurzfristige variable Vergütung ("Short Term Incentives – STI")*
- ▶ *Checkliste Strategisches Vergütungscontrolling: Ist-Soll Vergleich Sozial- und Nebenleistungen*
- ▶ *Checkliste Strategisches Vergütungscontrolling: Ist-Soll Vergleich Zulagen*
- ▶ *Checkliste Strategisches Vergütungscontrolling: Ist-Soll Vergleich Geldwerte Vorteile*

Bei dieser Checkliste handelt es sich lediglich um Gedankenanstöße und hilfreiche Punkte rund um das Thema Vergütungscontrolling, die in jedem Einzelfall möglichst nach entsprechender Beratung angepasst werden müssen. Jedwede Verwendung dieses Textes geschieht auf eigenes Risiko und unter jeglichem Haftungsausschluss der I.O. BUSINESS.

Bitte kontaktieren Sie uns umgehend, wenn Sie sich über Fragen im Bereich des Vergütungscontrollings mit einem unserer Consultants austauschen möchten.

I.O. BUSINESS – Leistungen:

- 🔗 Unternehmensberatung und Training
- 🔗 Analyse der vorhandenen Instrumente und Systeme
- 🔗 Entwicklungs- und Implementierungsunterstützung
- 🔗 Umsetzungs- und Anwendungsbegleitung

© I.O. BUSINESS® | Engelsstrasse 6 | D-42283 Wuppertal | +49 (0)202 277 5000 | www.io-b.de. Alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Kopieren oder Nachdruck verboten; Ausnahmen nur mit ausdrücklicher Genehmigung. Das Zitieren von Auszügen kann nur gestattet werden, wenn I.O. BUSINESS® als Quelle genannt wird.