

## SMS CONSULTING

**individuell – erfahren – flexibel – besonders**

SMS CONSULTING gehört im deutschsprachigen Raum zu den führenden Unternehmensberatungen in den Bereichen Performance Management, Personal- und Vergütungsmanagement sowie Führung und Organisation.

Unser Fokus liegt auf der Entwicklung, Implementierung und Umsetzung von HR-Strategien, Konzepten, Prozessen und Instrumenten. Mit unserem integrierten Performance-Management-System verhelfen wir Unternehmen zu nachhaltigen Wettbewerbsvorteilen im HR-Bereich und leisten entscheidende Beiträge zur Steuerung des Unternehmens und dessen wirtschaftlichen Erfolges. Ebenso meistern wir gemeinsam mit Ihnen aktuelle HR-Herausforderungen.

Erfahren Sie mehr unter [www.sms-consulting.com](http://www.sms-consulting.com)

**DR. STRÖMBACH**  
Managementberatung  
& **DR. SCHWABL**  
**SMS CONSULTING**

[info@sms-consulting.com](mailto:info@sms-consulting.com)  
[www.sms-consulting.com](http://www.sms-consulting.com)

Meistern Sie  
den Spagat zwischen knappen  
Budgets und erfolgsorientierter  
Vergütung



Integriertes Performance Management  
**Vergütung**

Vergütungsanalysen /  
Benchmarks

Moderne Vergütungs-  
konzepte

# Vergütungsanalysen / Benchmarks

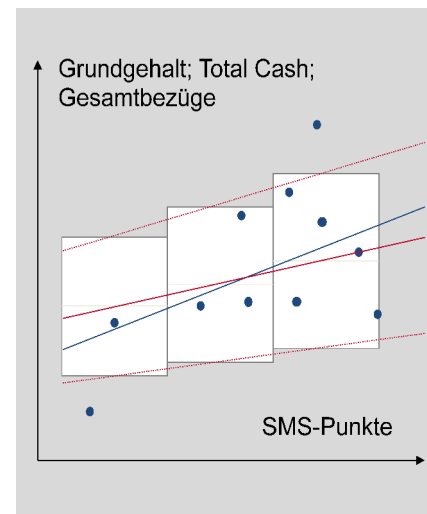
## Klare Orientierung und Handlungsempfehlungen für alle Gehaltskomponenten

Eine **Vergütungsanalyse** ermöglicht es komplexe, unternehmensspezifische Vergütungssituationen einfach, **transparent**, **klar** und **übersichtlich** darzustellen.

Eine Untersuchung der aktuellen Vergütungsstruktur lässt Rückschlüsse auf die **interne Konsistenz** und **Gerechtigkeit** des unternehmensspezifischen Gehaltsgefüges zu. Durch geeignete Marktvergleiche und Gehaltsbenchmarks, z.B. mit Gehaltsdaten einer Gruppe von Unternehmen aus derselben Branche und mit branchenübergreifenden oder länderspezifischen Datensamples, lassen sich darüber hinaus die **Angemessenheit** und **Wettbewerbsfähigkeit** Ihrer Gehaltspolitik beurteilen. Aktuelle gehaltliche Benchmarks garantieren die Wettbewerbsfähigkeit der einzelnen Vergütungspakete.

### Für die Durchführung von Benchmarks haben wir Zugriff auf eine Vielzahl von Datenbanken:

- **branchenspezifische** Datenbanken (z.B. Stahl, Versicherungen, Banken und Finanzdienstleister, Pharma, IT, Energieversorgung, Handel, Industrie)
- **branchenübergreifende** und **länderspezifische** Datenbanken
- Datenbanken für **Vorstands- und Geschäftsführervergütungen** ebenso wie für Führungs- und Fachkräfte, Leitende Angestellte, außertarifliche und tarifliche Angestellte



Vergütungsanalyse

Wir unterstützen Sie bei Ihren Vergütungsentscheidungen durch belastbare und nachvollziehbare Gehaltsempfehlungen für alle Gehaltskomponenten jedes einzelnen Funktionsinhabers anhand objektiver Kriterien und einheitlicher Maßstäbe.

### Der Nutzen unseres Ansatzes im Überblick:

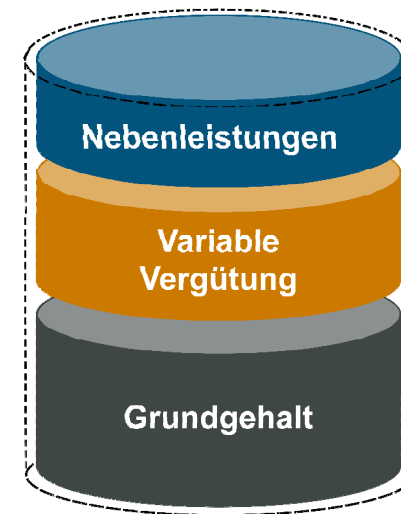
- Transparenz und Übersichtlichkeit der aktuellen IST-Vergütungssituation
- Optimierung der vergütungsbezogenen Wettbewerbsfähigkeit
- Basis für die Konzeption unternehmensspezifischer Vergütungskonzepte
- Systematische und nachvollziehbare Entscheidungsbasis für:
  - Individuelle Vergütungsentscheidung, z.B. Gehaltsanpassungen
  - Festlegung von Gehältern neuer Mitarbeiter
  - Gestaltung der verschiedenen Vergütungsbestandteile

# Moderne Vergütungskonzepte

## Es bedarf maßgeschneiderter und belastbarer Lösungen für ein erfolgreiches systematisches Vergütungsmanagement.

Für Optimierung oder Neuausrichtung des Vergütungsmanagements gilt es interne und externe Rahmenbedingungen und Anforderungen sorgfältig zu überprüfen und bei der Vergütungskonzeption zu berücksichtigen. Hierunter fallen beispielsweise organisatorische und funktionale Aspekte, personenbezogene und externe Faktoren sowie personalpolitische und strategische Zielsetzungen.

Funktion	Person	Markt	Strategie
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwortlichkeit</li> <li>• Funktionsumfang</li> <li>• Vergleichbarkeit</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leistungsorientierung</li> <li>• Funktionserfüllung</li> <li>• Motivation</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wettbewerbsfähigkeit</li> <li>• Rechtlicher Rahmen</li> <li>• Standortspezifika</li> <li>• ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmensziele</li> <li>• Wertorientierung</li> <li>• Budgetplanung</li> <li>• ...</li> </ul>



Mögliche Gehaltskomponenten

Interdependenzen ergeben sich beispielsweise aus übergeordneten Unternehmenszielen, der **Personalplanung**, dem **Talent Management**, der **Nachfolgeplanung** oder aus **Laufbahnkonzepten**. Auch Standortspezifika sowie rechtliche und firmenpolitische Rahmenbedingungen gewähren unterschiedliche Handlungsspielräume für eine Neuordnung der Vergütungspolitik und die Veränderung von Gehältern.

Wie diese Spielräume auch beschaffen sein mögen, es empfiehlt sich, Veränderungen von Gehältern leistungsbezogen zu gestalten und transparente, nachvollziehbare Konzepte zu nutzen.

Wir unterstützen Sie bei der Entwicklung und Umsetzung nachhaltiger funktions-, leistungs- und marktorientierter Vergütungskonzepte.

Wir erarbeiten gemeinsam mit Ihnen eine maßgeschneiderte und belastbare Lösung für ein erfolgreiches systematisches Vergütungsmanagement, welches den Rahmenbedingungen und Anforderungen Ihres Unternehmens gerecht wird.

### Der Nutzen unseres Ansatzes im Überblick:

- Entwicklung individueller und maßgeschneiderter Vergütungskonzepte, z.B.
  - Einheitliches Tarifgruppen- / Funktionsgruppen-Modell
  - Nachhaltige und leistungsorientierte Bonusmodelle
  - Anforderungsorientierte Grundgehaltsgestaltung
- Einbindung kundenspezifisch vorhandener Vergütungsstrukturen, -systeme und -instrumente
- Berücksichtigung von Nebenleistungen bei der Vergütungsgestaltung