

Cepec Services

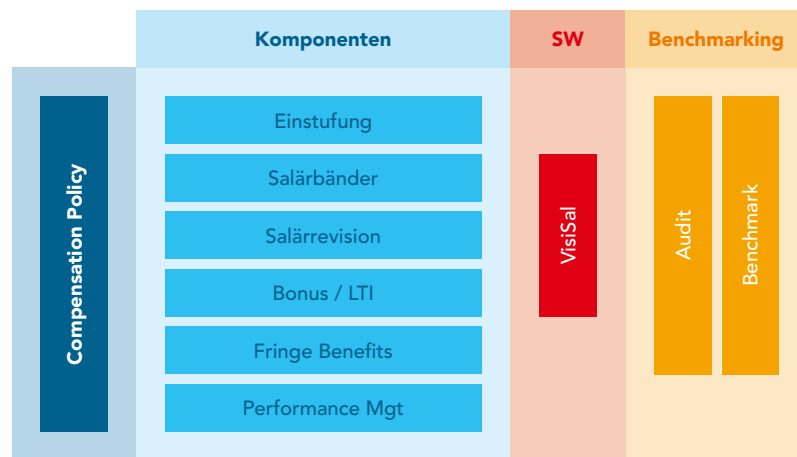


Compensation
System



Compensation System

Ceppec bietet Dienstleistungen nicht nur in Form von Audits und Benchmarks an, sondern auch durch Beratung und verschiedene Instrumente bei der Konzeption und Einführung von Komponenten des Compensation Systems.



Einstufung Die Cepec-Funktionsstufen

Ein System von Funktionsstufen dient dazu,

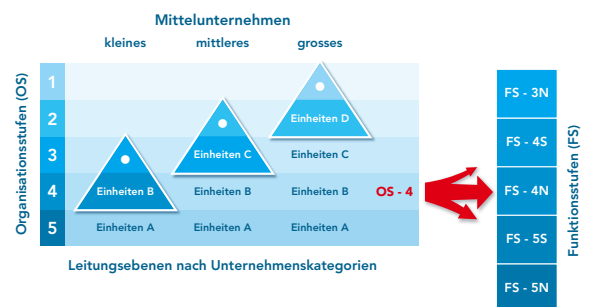
- einerseits mittels einer ausgewogenen Struktur eine funktions- und anforderungsbezogene Entlohnung zu gewährleisten,
- andererseits umfassende Marktvergleiche über Branchengrenzen und zwischen Unternehmen unterschiedlicher Grösse zu ermöglichen und damit die Basis für eine marktorientierte Entlohnung zu liefern.

Für die Einstufung vertritt Cepec ein ganzheitliches Verfahren. Dieses bietet gegenüber der analytischen Einstufung verschiedene Vorteile:

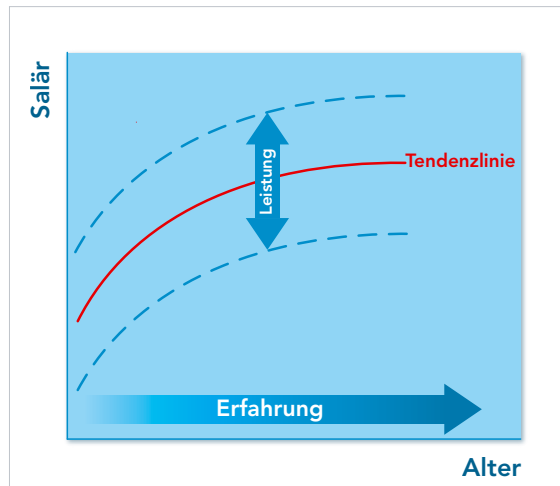
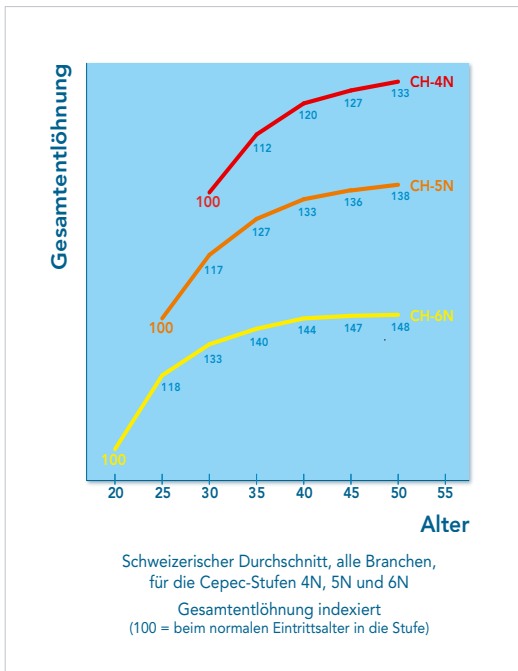
- wesentlich geringerer Aufwand
- vergleichbar gutes Resultat
- anwendbar für alle Funktionen, Hierarchiestufen, Organisationsformen, Unternehmensgrößen, Branchen (auch Verwaltung)
- direkt für Benchmark verwendbar

Für die Cepec-Einstufung werden zwei allgemeine Kriterien als Leitfaden verwendet:

- für leitende Funktionen: die Organisationsstufe
- für ausführende Funktionen: das für die Funktion erforderliche Ausbildungsniveau



		Ausbildungsniveau
5	5S	höhere Ausbildung
	5N	Lehre + Zusatzausbildung
6	6S	volle Berufslehre
	6N	Teilberufslehre
7	7S	ohne Berufslehre
	7N	



Neben diesen Kriterien werden verschiedene weitere Valorisierungselemente wie Budget-Verantwortung, Komplexität der Aufgabe, Anzahl und Stufe der unterstellten Mitarbeitenden, etc. berücksichtigt, jedoch ohne sie zu quantifizieren.

Die Cepec-Funktionsstufen werden in einer wachsenden Zahl von Unternehmen als Einstufungsverfahren und damit als Struktur für das Salärmanagement verwendet.

Salärmanagement Die Cepec-Tendenzlinien

Für jede Funktionsstufe wird für das Salärmanagement im Unternehmen ein Salärband bestimmt. Dieses Band dient dazu, die individuellen Saläre der Funktionsinhaber in Abhängigkeit von der Erfahrung und der Leistung festzulegen und zu entwickeln. Erfahrung und Leistung sind personenbezogene Merkmale und sollen nicht in der Stufenstruktur, sondern beim eigentlichen Salärmanagement berücksichtigt werden.

Das Band kann auf einem Median oder auf einer altersabhängigen Tendenzlinie basieren.

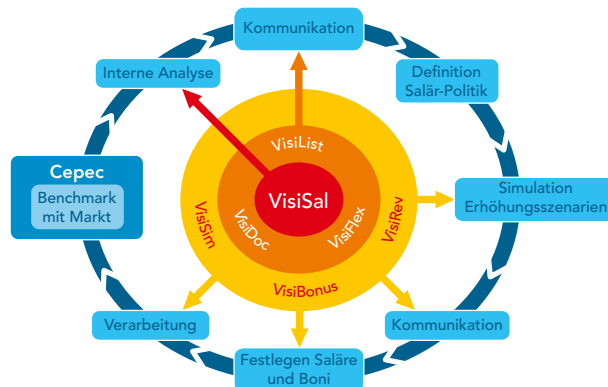
Eine Tendenzlinie ist eine repräsentative Darstellung der durchschnittlichen Entwicklung der Saläre in Relation zum Lebensalter. Das Alter dient dabei als bestmöglicher Indikator für die Erfahrung, die selber kaum objektiv zu messen ist. Die Benchmark-Praxis zeigt, dass die Saläre im Markt – etwas weniger ausgeprägt bei höheren Funktionen – klar entlang solcher Tendenzlinien liegen.

Das Salärband rund um die Tendenzlinie bietet die notwendige Flexibilität für eine Entwicklung der Saläre in Abhängigkeit von der Leistung. Wird die Norm in Form eines Median vorgegeben, so muss

die Erfahrung auf anderem Wege als Kriterium bei der Salärenwicklung eingeführt werden.

Die Cepec-Module VisiSal

VisiSal ist eine auf der Basis jahrelanger Erfahrung entwickelte Software für das Compensation Management, die HR und Führungskräfte bei der Analyse und Weiterentwicklung der Saläre wirkungsvoll unterstützt, ebenso wie bei der Vorbereitung und Durchführung von Salärrevison und Bonusprozess.



Weitere Komponenten eines Compensation Systems

Cepec kann Sie bei folgenden weiteren Aufgaben wirkungsvoll unterstützen:

- Konzeption und Einführung von Systemen für Boni und Long Term Incentives (Aktien- und Optionspläne),
- Evaluation und Anpassung von Fringe Benefits Packages,
- Einführung und Handling von Performance Management Systemen (Leistungsbeurteilung/MbO).

Erste Situationsanalyse

Audit des bestehenden Salärsystems

Zielsetzung

Aufnahme des Ist-Zustandes bezüglich Salärmanagement, umfassend eine Funktionseinstufung und einen Marktvergleich (Benchmark).

Diese Analyse erlaubt es, in einem zweiten Schritt, die verschiedenen Bausteine des Compensation Managements zu überprüfen und anzupassen, sowie eine neue Compensation Policy festzulegen.

Vorgehen

- Organisation des Projektes. Basisinformationen zusammentragen.
- Positionierung in Funktionsstufen und -kategorien, basierend auf den Funktionsbeschreibungen und den Organigrammen. Erste Saläranalyse.
- Besprechung der ersten Saläranalyse. Anpassung der Einstufungen.
- Zweite Saläranalyse. Gegebenenfalls weitere Anpassungen.
- Validierung der Einstufung.
- Übergabe des Schlussberichts.

Kosten

Je nach Grösse des Unternehmens und Vielfalt der Funktionen.

Ein erstes vertiefendes und unverbindliches Gespräch mit einem Cepec-Consultant erlaubt es, eine ausführliche Offerte für ein Mandat zu unterbreiten.

