

Zuverlässige und rechtskonforme Vergütungsinformationen zur Unterstützung Ihrer Personalarbeit weltweit

## Compensation Benchmarks

Eine wettbewerbsfähige Vergütung ist ein Schlüsselfaktor zur Gewinnung, Bindung und Motivation erfolgskritischer Mitarbeiter. Die hkp/// group verfügt über eine umfassende Basis an aktuellen nationalen und internationalen Vergütungsinformationen, die als valide Grundlage für wirksame Vergütungsentscheidungen dienen.

Grundsätzlich werden zwei Ansätze bzw. Vorgehensweisen zur Ermittlung von Vergütungsinformationen angeboten:

### ▪ Vergütungsstudien & -netzwerke

Bei Vergütungsstudien oder Surveys schließen sich Unternehmen für mehrere Jahre zusammen, um für definierte Funktionen und Managementebenen Vergütungsvergleiche durchzuführen. Art und Umfang der Auswertungen werden gemeinsam mit den Studienteilnehmern definiert. Die hkp/// group garantiert die fachliche Qualität und stellt die erforderliche IT-Infrastruktur und Administration bereit – unter Wahrung höchster Standards bei Datensicherheit, Datenschutz sowie wettbewerbsrechtlichen Vorgaben.

### ▪ Einzelbenchmarks/Job Pricings

Bei Einzelbenchmarks werden die Vergütungen für spezifische Funktionen (eine oder auch mehrere) mit dem Markt verglichen oder es werden zum Beispiel bei neuen Funktionen marktadäquate Vergütungen ermittelt. Dabei stützen sich die hkp/// group Experten auf Studien- und Projektdaten, die auf Basis der langjährigen Industrie- und Beratungserfahrung validiert werden.

### Welche Vorgehensweise ist die richtige?

Bei der Frage nach der richtigen Vorgehensweise kommt es wie immer auf die Fragestellung an: Wenn in einem Land regelmäßig für eine größere Zahl von Standard-Funktionen Ver-

gütungsinformationen benötigt werden, ist die Teilnahme an einem geeigneten Vergütungssurvey eine sinnvolle und kostengünstige Lösung. Die Unternehmen verständigen sich dabei auf einen Job-Katalog und die Experten der hkp/// group tragen dafür Sorge, dass die Funktionen aus den unterschiedlichen Firmen wertgerecht miteinander verglichen werden. Über dieses sogenannte Job Matching können erfahrungsgemäß 90 % der Funktionen abgedeckt werden.

Für Funktionen, die selten im Markt zu finden sind oder deren Vergütungsfestlegung – wie im oberen Management oftmals zutreffend – einzelfallbezogen ist, eignen sich Einzelbenchmarks deutlich besser. Durch eine tiefere Analyse der Stellenanforderungen, die Nutzung weiterer Datenquellen und eine Kommentierung durch die hkp/// group wird ein deutlich umfassenderes und spezifischeres Marktbild wiedergeben.

”

*Sofern regelmäßig viele im Markt übliche Funktionen überprüft werden müssen, ist die Teilnahme an einem Vergütungssurvey zielführend. Bei einem eher seltenen Bedarf an Vergütungsinformationen für einzelne, ungewöhnliche Funktionen sind Einzelbenchmarks das Mittel der Wahl.*

“

David Voggeser, Senior Manager hkp/// group



	Vergütungsstudien	Einzelbenchmarks
Ansatz	Standardisierter Datenbankauszug ergänzt um Austausch im Peer-Network	Funktionsspezifischer Vergütungsvergleich
Kriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wertigkeit</li> <li>▪ Funktionale Zuständigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Wertigkeit</li> <li>▪ Funktionale Zuständigkeit</li> <li>▪ Organisatorische Einordnung</li> <li>▪ Funktionsspezifische Besonderheiten</li> </ul>
Vergleichsgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ All-Industry</li> <li>▪ Unternehmensgröße (z. B. DAX, MDAX, ATX, STOXX)</li> <li>▪ Branche (z. B. Banken, Automotive, Konsumgüter)</li> <li>▪ Länder (z. B. Deutschland, Österreich, Schweiz, Großbritannien, Niederlande, USA, China)</li> <li>▪ Individuelle Peer Groups</li> </ul>	
Ergebnisse	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Individueller Report</li> <li>▪ Turnaround Sheet: Individuelle Datensätze im Vergleich zum Markt (MS Excel)</li> <li>▪ Online-Zugang zu allen Vergütungsdaten</li> <li>▪ Experten-Meetings/Austauschkreis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gegenüberstellung Unternehmen vs. Markt</li> <li>▪ Je nach Bedarf: elektronische Übermittlung und/oder individuelle Präsentation vor Ort</li> </ul>
Zusatzleistungen	Survey-spezifisch, z. B. <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Geschäftsberichtsauswertungen</li> <li>▪ Qualitative Auswertungen</li> <li>▪ Quick-Surveys zu Sonderthemen</li> </ul>	Individuelle Beauftragung, z. B. zu <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Marktpraxis zu Vergütungssystemen</li> <li>▪ Verbreitung, Höhe und Design von Vergütungselementen</li> </ul>
Preisgestaltung	Survey- und Netzwerk-spezifisch (abhängig vom Leistungsumfang)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Pro Funktion</li> <li>▪ Bei internationalen Benchmarks: für die erste Funktion pro Land</li> <li>▪ Bei Rahmenverträgen gelten gesonderte Konditionen, abhängig von Anzahl und Kontext der erforderlichen Benchmarks.</li> </ul>

Abb. 1: Unterscheidungsmerkmale des Bezugs von Vergütungsinformationen aus Vergütungsstudien und Netzwerken bzw. auf Basis von Einzelbenchmarks

## hkp/// group Benchmarks: valide, sicher und rechtskonform

Eine immer einfachere Verfügbarkeit von immer mehr Daten in Verbindung mit ausgefeilten IT-Systemen verführt zu dem Fehlschluss, dass korrekte Vergütungsinformationen auf Knopfdruck vorliegen. Dies ist weder im Rahmen von Vergütungssurveys noch bei Einzelbenchmarks der Fall.

Vielmehr können Ergebnisse nur dann stimmig sein, wenn:

- Aufgaben und Verantwortlichkeiten einer Funktion in ihrer Wertigkeit verstanden und vergleichbare Funktionen gegenübergestellt werden und
- die in den genutzten Datenbanken zugrunde liegenden Vergütungsinformationen valide und repräsentativ sind.

Beides kann nur im engen und systematischen Austausch zwischen Unternehmen und erfahrenen Vergütungsexperten sichergestellt werden. Das hat natürlich seinen Preis. Aber die Erfahrung zeigt, dass Sparen am falschen Ende letztlich teuer werden kann: Denn dauerhaft zu hohe Vergütungen übertreffen Survey- oder Benchmark-Kosten deutlich.

Und zu niedrige Vergütungen schlagen sich in der Motivation von Fach- und Führungskräften nieder, resultieren in erhöhter Fluktuation und erschweren Nachbesetzungen.

”

*Die Übermittlung und Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt nach höchsten Sicherheitsstandards ausschließlich in Deutschland und den Niederlanden.*

“

Jennifer S. Schulz, Senior Manager hkp/// group



”

*Zu hohe Vergütungen betragen ein Vielfaches des Aufwands bzw. der Kosten für Survey-Teilnahme oder Benchmarks. Zu niedrige Vergütungen wirken sich auf Motivation und Fluktuation aus und erschweren gleichzeitig Nachbesetzungen. Deshalb zahlt sich Qualität auch im Vergütungsmanagement aus!*

“

Andrew Thain, Consultant hkp/// group



Neben Einzelbenchmarks bietet die hkp/// group über zahlreiche Vergütungsnetzwerke und -Surveys Zugang zur nationalen und internationalen Vergütungsmarktpraxis. Mit Vergütungsdaten von mehr als 700.000 Führungskräften, Spezialisten und anderen Mitarbeitern in allen Schlüsselindustrien in über 60 Ländern, darunter Daten von vielen Global Fortune 500-Unternehmen, zählt die hkp/// group zu den führenden Anbietern von Vergütungsinformationen.

Die Übermittlung und Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt entlang den Vorgaben der Europäischen Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO).

Im Unterschied zu Wettbewerbern mit Sitz außerhalb der EU, insbesondere in den USA, sind hkp/// group Services nicht von Modifikationen von entsprechenden Datenschutzabkommen (Safe Harbour/Privacy Shield) betroffen.

## Ihre hkp/// group Experten



**David Voggeser**

Senior Manager hkp/// group  
[david.voggeser@hkp.com](mailto:david.voggeser@hkp.com)



**Jennifer S. Schulz**

Senior Manager hkp/// group  
[jennifer.schulz@hkp.com](mailto:jennifer.schulz@hkp.com)



**Andrew Thain**

Consultant hkp/// group  
[andrew.thain@hkp.com](mailto:andrew.thain@hkp.com)



**Jouco Bleeker**

Managing Director hkp/// RemuNet  
[jouco.bleeker@remunet.com](mailto:jouco.bleeker@remunet.com)

## Kontakt

Bei Fragen zum Leistungsspektrum und zum Unternehmen wenden Sie sich bitte an:

Thomas Müller, Partner, Leiter Marketing & Communication

hkp/// group

Phone +49 69 175 363 323

Mobile +49 176 100 88 237

[thomas.mueller@hkp.com](mailto:thomas.mueller@hkp.com)

# hkp.com

 [www.xing.com/company/hkpgroup](http://www.xing.com/company/hkpgroup)

 [www.linkedin.com/company/hkpgroup](http://www.linkedin.com/company/hkpgroup)

 [www.twitter.com/hkp\\_group](http://www.twitter.com/hkp_group)

## **Amsterdam**

Vondelstraat 89 A  
1054 GM Amsterdam  
Niederlande  
Phone +31 20 737 0687  
amsterdam@hkp.com

## **Dordrecht**

Singel 380  
3311 HM Dordrecht  
Niederlande  
Phone +31 78 613 72 76  
dordrecht@hkp.com

## **Frankfurt**

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37  
60327 Frankfurt am Main  
Deutschland  
Phone +49 69 175 363 30  
frankfurt@hkp.com

## **Zürich**

Wiesenstrasse 7  
8008 Zürich  
Schweiz  
Phone +41 44 542 81 60  
zurich@hkp.com