



Motivation durch Incentives ?

**Variables Vergütungssystem (Incentive) für
Führungskräfte**

Dipl.-Kfm.

**Pedro Malta de Jesus, H.R. International
ThyssenKrupp Presta AG**

22.11.2007

Bodensee-Personalleiternetzwerk, Ermatingen (CH)

Incentive – Eine begriffliche Abgrenzung

Der oft verwendete englische Begriff „Incentive“ kommt aus dem lateinischen „incendo“ und kann übersetzt werden mit

- Begeisterung anfachen
- anzünden, anbrennen, erleuchten
- erhöhen, steigern
- Anreiz schaffen
- motivieren

Bei der ThyssenKrupp Presta wird der Begriff „Incentives“ im Rahmen der variablen Vergütungssystematik bei Führungskräften verwendet.



Vergütungskomponenten bei Führungskräften

1. Jahresgrundgehalt

2. Variable Vergütungskomponente: Incentive: max. 30% vom Jahresgrundgehalt

Basis für die Berechnung des Incentive:

- Unternehmenserfolg (Kennzahlen):
TKVA (Wertbeitrag, ROCE)
- Leistungsbeurteilung (Persönliche Performance):
 - a) Leistungsziele
 - b) Leistungsverhalten
 - c) Commitment

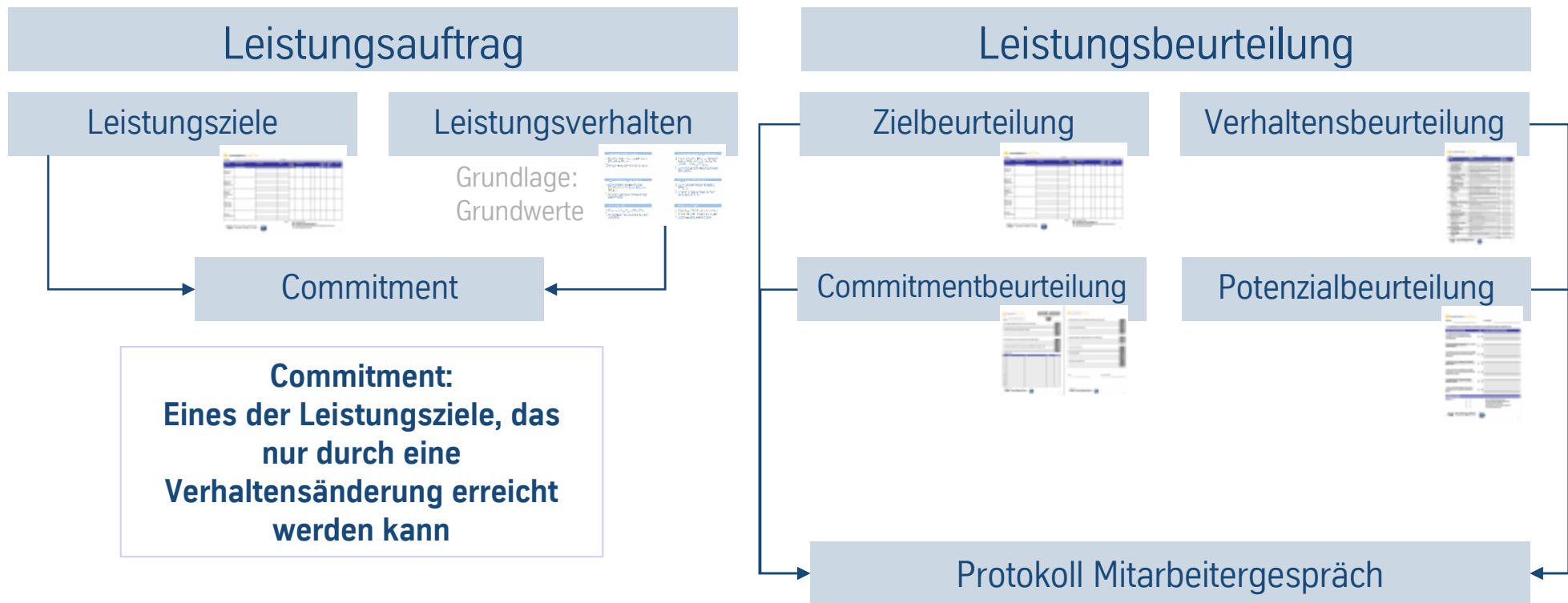
3. Gratifikation (freiwillige Sonderzahlung)

Basis für die Auszahlung der Gratifikation:

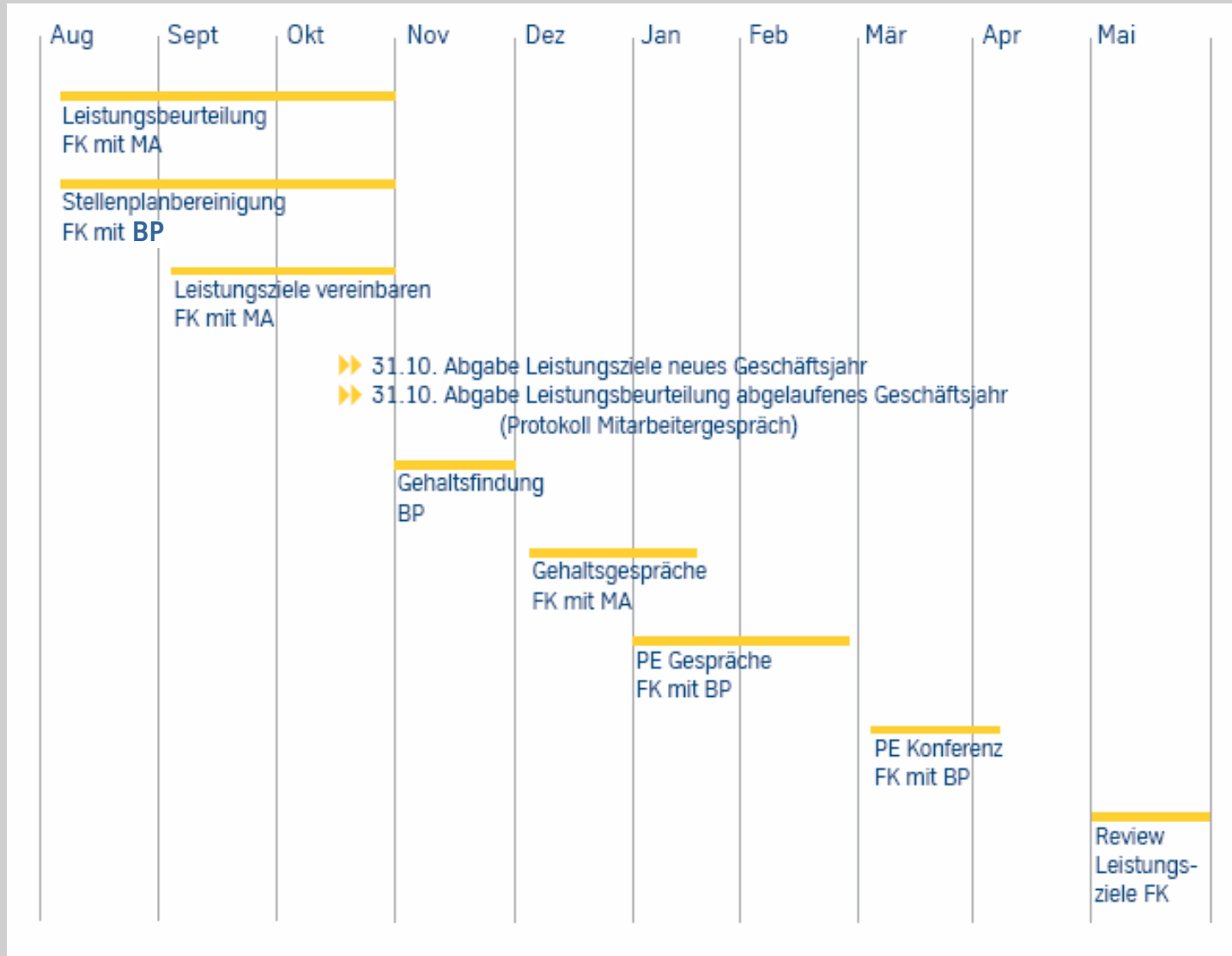
- a) Geschäftsergebnis (Gewinn)
- b) Leistungsbeurteilung/Persönliche Performance



Instrumente zur Leistungsbeurteilung



Die Leistungsbeurteilung: Jahresrhythmus



Herausforderungen

- Globale Umsetzung
(v.a. unter Berücksichtigung von Arbeitsrechts -und Kulturunterschiede)
- Formulierung von eindeutigen und messbaren Leistungszielen
- Maximierung der Objektivität bei der Beurteilung
- Akzeptanz bei allen Führungskräften
- Ausweitung auf alle Mitarbeiterstufen
- Transparenz bei der Auszahlung der variablen Vergütungskomponente



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

