

Betriebliche
Altersversorgung

Gehalts-
umwandlung

Risiko-
absicherung

Firmenwagen

Lebensarbeits-
zeitmodelle

BETRIEBLICHE VERSORGUNGS- & VERGÜTUNGSSYSTEME

Weitere betriebliche
Nebenleistungen

GESAMTVERGÜTUNG





Matthias Kern
 Geschäftsführer



Georg Mauch
 Geschäftsführer

Kern Mauch & Kollegen

Fundiert, innovativ, unternehmensfokussiert. Als Sachverständige für betriebliche Versorgungs- und Vergütungssysteme profitieren mehr als 1500 Unternehmen aller Größenordnungen von der Spannweite unserer Ressourcen. Die Grundpfeiler unserer Arbeit sind profundes Wissen, langjährige Erfahrungen und unsere Unabhängigkeit von Anbietern und Konzerngesellschaften. Das sichert die Objektivität, um die effizientesten Konzepte für unsere Klienten zu gestalten. In unserem Expertenteam legen wir Wert auf eine Unternehmenskultur, die von hoher Leistungsqualität und Kollegialität nach innen und einer offenen, vertrauensvollen Partnerschaft mit unseren Klienten geprägt ist. Das bringt neue Ideen, verdeutlicht Bedürfnisse, schafft Verständnis, macht Engagement selbstverständlich. In dieser Partnerschaft nehmen wir uns gern Ihrer Herausforderungen an. Zusammen mit Ihnen finden wir die beste Lösung.

Inhalt

Kernkompetenz	3
Altersversorgung	4
Personalstrategische Optionen	8
Gesamtvergütung	10
IT-Lösungen	14

■ UNSERE KERNKOMPETENZ

Gewinnbringende Verbindung Versicherungsmathematik, Beratungsqualität und IT-Stärke

Arbeitgeber agieren heute in einem Marktumfeld, das im raschen Wandel begriffen ist: Die Ausrichtung auf die globale Dimension hat Restrukturierungen, Kostendruck und Harmonisierung zur Folge. Die demografische Umkehr der Alterspyramide zeigt sich bereits jetzt in einem Fachkräftemangel und verstärkt den Wettbewerb um die Besten. Hinzu kommen der Umbruch des traditionellen Rentensystems sowie ständige Änderungen im Arbeits- und Steuerrecht – ein herausforderndes Umfeld, das nach flexibleren, effizienteren betrieblichen Versorgungs- und Vergütungsmodellen verlangt.

Beratung und Betreuung aus ganzheitlicher Sicht

Von der Bewertung und Weiterentwicklung bestehender Versorgungsordnungen bis zur Analyse, Ausgestaltung, Umsetzung, Kommunikation und Verwaltung neuer Konzepte: Im Gesamtkomplex betrieblicher Versorgungs- und Vergütungssysteme finden Sie in Kern Mauch & Kollegen einen kompetenten Partner.

Unser Expertenteam aus Versicherungsmathematikern, Juristen, Ökonomen, Software-Entwicklern und erfahrenen Beratern arbeitet interdisziplinär. Das ist die Plattform, auf der wir Konzepte aus ganzheitlicher Sicht unter Berücksichtigung von personal- und betriebswirtschaftlichen, arbeits- und steuerrechtlichen, versicherungstechnischen, adminis-

trativen und bilanziellen Aspekten entwickeln. Darauf baut unsere Beratungsqualität auf. Erst durch die sachverständige Betrachtung der unterschiedlichen Einflussgrößen lassen sich die Weichen richtig stellen, das Kosten-/Leistungsverhältnis optimieren und ein nachhaltiges Ergebnis für Ihr Unternehmen erzielen.

Notwendig für die tägliche Administration betrieblicher Versorgungs- und Vergütungssysteme ist leistungsfähige Software. Unsere eigenentwickelten IT-Werkzeuge sind darauf bestens programmiert. Sie gestalten die Verwaltung denkbar einfach, senken Kosten und helfen, komplexe Versorgungs- und Vergütungsmodelle anschaulich abzubilden.

■ BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Kultur, Strategie, Budget

Der passgenaue Plan für Ihr Unternehmen

Investitionen in die Mitarbeiter zählen oft zu den höchsten eines Unternehmens, während gleichzeitig der Personalfaktor immer stärker über den Wettbewerbsvorteil und die Wertschöpfung entscheidet. Anlass genug für viele Unternehmen, einen kritischen Blick auf die Effizienz ihrer Versorgungssysteme zu richten. Sind sie noch zeitgemäß und marktgerecht? Besitzen sie die Zugkraft, Mitarbeiter zu mobilisieren und Leistungsträger an das Unternehmen zu binden?

Die betriebliche Altersversorgung sollte die Unternehmenskultur widerspiegeln, dem Bedarf der Mitarbeiter angepasst sein und das Budget berücksichtigen. Bei unserer Vierphasen-Systematik kommen Prozesse zum Zug, die Transparenz schaffen, zum passgenauen Versorgungssystem für Ihr Unternehmen führen und eine proaktive Betreuung auch nach der Umsetzung sicherstellen.

1 Bestandsaufnahme, Zielanalyse, Projektplanung



Ausgangspunkt jedes Projektes ist

- die Analyse eventuell bestehender Regelungen und die Frage:
- Welche Anforderungen stellen Unternehmen und Mitarbeiter an ein Versorgungssystem? (Zielanalyse)

Kernpunkt dazu ist die ganzheitliche Betrachtung von rechtlichen, finanziellen, personalwirtschaftlichen und bilanziellen Aspekten ebenso wie des Marktumfeldes.

Vor Projektbeginn:

- Erstellung eines Projektplans mit Teilschritten und Verantwortlichkeiten

2 Ausgestaltung des neuen Versorgungssystems



Dazu zählen

- Plankonzeption auf Basis des Bestandes und der Ergebnisse der Zielanalyse (Leistungsarten, -höhe, Finanzierungsverfahren, Durchführungswege, Kalkulierbarkeit etc.)
- Auswahl von Partnern (z. B. Versicherer, Fondsanbieter)
- Analyse der Auswirkungen auf die langfristige Kostenbelastung und die Bilanzstruktur des Unternehmens und das Versorgungsniveau der Mitarbeiter mittels eigenentwickelter, professioneller Berechnungs- und Bewertungs-Software.



3 Umsetzung und Implementierung



Unsere Projektbetreuung umfasst

- **Vertragsgestaltung**
Erstellung der notwendigen Verträge unter Berücksichtigung aller arbeits- und steuerrechtlicher Fragen
- **Mitarbeiterkommunikation**
Entwicklung und Gestaltung einer internen Kampagne zur Information und Motivation der Mitarbeiter (z. B. Broschüren, Intranetseiten, Einführungsveranstaltungen)
- **Administrationskonzept**
Koordination und Abstimmung zwischen allen Vertragspartnern (Unternehmen/Mitarbeiter, Versicherer, Fondsanbieter usw.). Auswahl und Einsatz der passenden IT-Werkzeuge. Erstellung eines Administrationsablaufplans bzw. -handbuchs.

4 Laufende Betreuung, Erstellung von Gutachten



Unser Ziel ist eine langjährige Partnerschaft mit Ihnen. Dazu bieten wir ein breites Dienstleistungsspektrum:

- Versicherungsmathematische Gutachten für die Bilanzierung nach deutschen und internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen
- Übernahme der laufenden Verwaltung des Versorgungssystems
- Unterstützung bei ausgewählten Fragestellungen (z. B. Ermittlung von Versorgungsleistungen, unverfallbaren Ansprüchen und Abfindungen sowie rechtliche Dienstleistungen)
- Zeitnahe Informationen zu Änderungen im Arbeits- und Steuerrecht
- Betreuung von Unterstützungskassen
- Vorschauberechnungen für Budgetzwecke und Langzeitanalysen.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Fallbeispiel

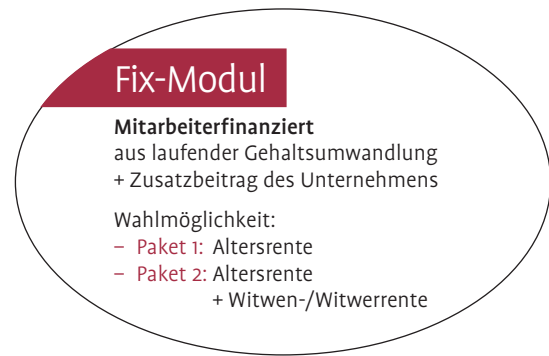
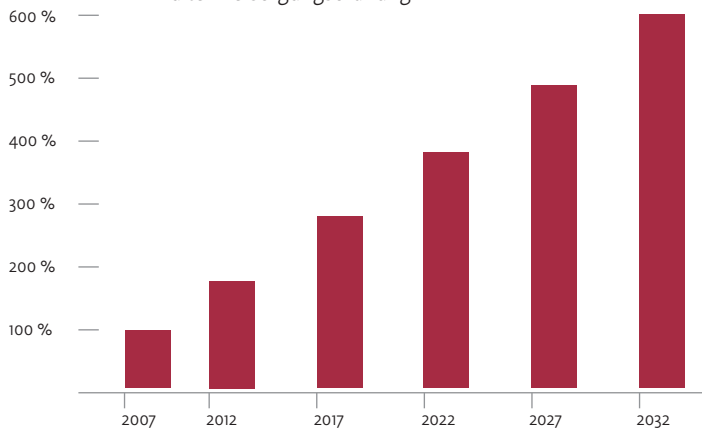
Gelungene Neuordnung einer betrieblichen Altersversorgung

Gut konzipiert und ausgestaltet ist eine betriebliche Altersversorgung, wenn sie im Einklang mit der Unternehmenskultur steht, die Kosten kalkulierbar sind und hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern findet. Für ein Dienstleistungsunternehmen mit etwa 2 000 Mitarbeitern entwickelte Kern Mauch & Kollegen einen Plan, der die Überleitung von einer leistungs- auf eine beitragsfinanzierte Versorgungszusage reibungslos umsetzt und insgesamt auf das Unternehmen maßgeschneidert ist.

1. Ausgangspunkt

Die alte Versorgungsordnung basiert auf einer klassischen Direktzusage: Ein dienstjahrabhängiger fixer Betrag als betriebliche Alters-, Invaliden- bzw. Hinterbliebenenrente, der nicht dynamisiert wird. Trotz der fehlenden Abhängigkeit von der Gehaltsentwicklung zeigte eine durchgeführte versicherungsmathematische Langzeitanalyse, dass sich die Versorgungsverpflichtung in den nächsten 25 Jahren versechsfachen wird. Diese Entwicklung war langfristig für das Unternehmen nicht tragbar.

Entwicklung der Bilanzposition „Pensionsrückstellung“ (Gesamtverpflichtung 2007 = 100 %) nach der alten Versorgungsordnung



2. Anforderungen

Aus Sicht des Finanzleiters: Auslagerung der Pensionsverpflichtungen, gute Kalkulierbarkeit, teilweise an den Unternehmenserfolg gekoppelt.

Seitens des Personalleiters: hohe Attraktivität, um Mitarbeiter zu motivieren, neue zu gewinnen und qualifizierte Führungskräfte zu binden.

Zentrale Ziele für den Betriebsrat: verbesserte Leistungen im Versorgungsfall; zudem sollte – ein entscheidender Punkt – kein Mitarbeiter schlechter gestellt werden.



Vario-Modul

Mitarbeiterfinanziert. Gehaltsumwandlung aus jährlichen Einmalzahlungen + Zusatzbeitrag des Unternehmens

Wahlmöglichkeit:

- Paket 1: Altersleistung
- Paket 2: Invalidenrente
- Paket 3: Kombination aus Paket 1 + 2



Basis-Modul

Unternehmensfinanziert

Wahlmöglichkeit:

- Paket 1: Altersrente
- Paket 2: Altersrente + Witwen-/Witwerrente

Schlüsselfaktor für die Wertschätzung der Mitarbeiter: die Kommunikation

Erst eine optimal ausgerichtete Mitarbeiterkommunikation verdeutlicht den Wert eines Versorgungssystems, macht komplexe Inhalte begreifbar, minimiert den Erklärungsbedarf und stärkt die Identifikation mit dem Unternehmen.

In diesem Fallbeispiel begleitete ein Kommunikationspaket aus Anschreiben, Broschüren, interaktiven Intranetseiten, Schulungen und Informationsveranstaltungen die Einführung der neuen Versorgungsordnung. Versorgungspläne mit individuellen Wahlmöglichkeiten fördern und fordern die gewollte Beschäftigung mit dem Thema. Ansporn dazu ist der jährliche Kontoauszug über die erreichte Anwartschaft sowie insbesondere der „Zukunftsplaner“ – ein von Kern Mauch & Kollegen entwickeltes IT-Werkzeug zur persönlichen Vorsorgeberechnung und -planung.

3. Resultat

Durch einen geringen Sonderversorgungsbeitrag glied das Unternehmen die Anwartschaften der wenigen – vor allem älteren – Mitarbeiter aus, die durch die Umstellung schlechter gestellt worden wären. Für die Gesamtheit der Mitarbeiter bringt das neue System eine deutlich verbesserte Altersabsicherung – bei nahezu vollständiger Kostenneutralität für das Unternehmen. Zeitgemäß und marktgerecht umfasst der neue Versorgungsplan drei Module. Neben dem rein unternehmensfinanzierten Basis-Modul

können Mitarbeiter freiwillig durch Entgeltumwandlung zur Eigenvorsorge beitragen – zu besonders vorteilhaften Bedingungen. Ein weiterer Pluspunkt: Gegenüber den fixen Leistungen der alten Versorgungsordnung haben Mitarbeiter bei allen Modulen unter verschiedenen Versorgungspaketen die Wahl. So lässt sich die Absicherung ihrem persönlichen Bedarf anpassen.

Innovative Modelle Gestaltungsspielräume nutzen

Betriebliche Versorgungsmodelle und Zusatzleistungen erfahren gegenwärtig eine starke Veränderung. Mehr noch: Sie unterliegen einem schnellen, stetigen Wandel. Auf unsere Branchenkenntnisse und fachübergreifende Kompetenz ist Verlass: Wir unterstützen Sie professionell und zielgerichtet, innovative ebenso wie traditionelle personalwirtschaftliche Konzepte zu vergleichen, bewerten, gestalten und umzusetzen.

Flexible Versorgungskonzepte: Freiraum für punktgenaue Gestaltung

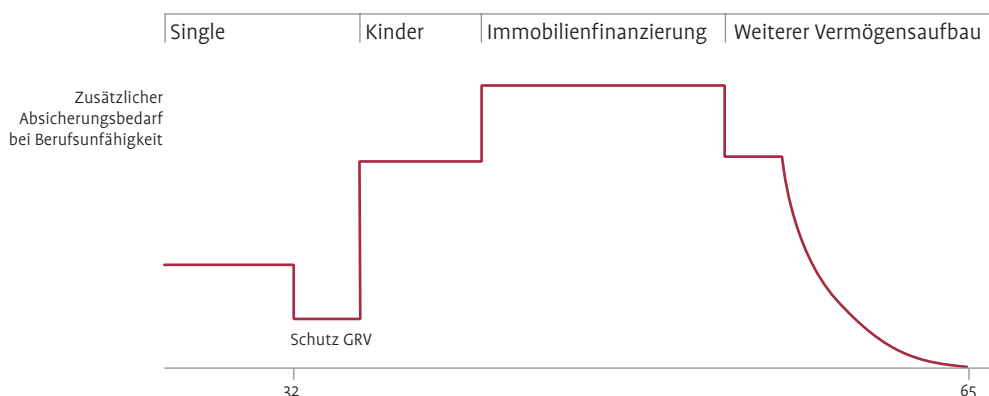
„Welchen Sinn hat es, den ... Arbeitnehmern ein Paket von Sozialleistungen zu offerieren, das höchstens auf 20 Prozent von ihnen zugeschnitten ist – die männlichen Ernährer einer Familie mit Kindern, in der die Frau nicht berufstätig ist?“

Naisbitt/Aburdene

Eine Alternative zu vorab definierten Leistungspaketen bilden flexible Versorgungsmodelle: Hier steht den Mitarbeitern frei, ein auf ihren persönlichen Bedarf zugeschnittenes Absicherungspaket aus den Leistungsarten Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrente selbst zusammenzustellen. Da die Wahlmög-

lichkeit jährlich besteht, können sich Mitarbeiter exakt so absichern, wie es ihrer aktuellen Lebenssituation entspricht.

Neben steuerlichen und Kosten-Vorteilen bieten flexible Modelle eine enorme Bandbreite an Gestaltungsmöglichkeiten, die mit den personalstrategischen Zielen des Unternehmens synchron geschaltet werden können. Kern Mauch & Kollegen besitzt das Wissen und die notwendigen Prozesse, die Optionen für Ihr Unternehmen fundiert zu bewerten und erfolgreich in die Praxis umzusetzen.



Familien-, Einkommens-, Vermögens- und Ausgabenverhältnisse ändern sich im Lauf des Lebens und mit ihnen der Bedarf, bestimmte Risiken abzusichern. Als Folge daraus bieten sich flexible Versorgungskonzepte an.



Kapitalkonten: Alternative zur betrieblichen Versorgung

Unser Kapitalkontenmodell stellt eine Alternative zur Gewährung einer betrieblichen Versorgungszusage dar. Dieses Modell basiert auf einer andersartigen Konzeption und unterliegt daher nicht dem Betriebsrentengesetz. Als Vergütungsinstrument eingesetzt, eröffnet das Kapitalkontenmodell erweiterten steuerlichen und arbeitsrechtlichen Gestaltungsspielraum.

Lebensarbeitszeitmodelle: Abkehr von Schema F

Die Gestaltung der Lebensarbeitszeit steht nicht nur im Fokus vieler Mitarbeiter. Auch für Unternehmen gewinnt sie als Management-Steuerungsinstrument stetig an Bedeutung. Flexible Arbeitszeitgestaltung kann Kosten senken und die Basis dafür schaffen, auf kurzfristige Nachfrageveränderungen im Markt rasch zu reagieren. Unsere Beratung zielt auf die optimale Gestaltung und Unterstützung bei der Einführung von Lebensarbeitszeitmodellen.

Bewertung von betrieblichen Nebenleistungen

Jubiläumsleistungen, Übergangsgelder, Deputate, Vorruhestand, Altersteilzeit, Beihilfen – betriebliche Zusatzleistungen sind in vielen Unternehmen wichtige Bestandteile personalwirtschaftlicher Konzepte. Wir bewerten die Verpflichtungen daraus nach deutschen und internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen.

■ GESAMTVERGÜTUNG

Leistung, Können und Kosten Vergütungssysteme strategisch einsetzen



Die Vergütung spielt für die Beziehungsqualität zwischen Unternehmen und Mitarbeitern eine zentrale Rolle. Wirksame Vergütungssysteme kombinieren fixe und variable Entgeltkomponenten sowie betriebliche Zusatzleistungen. Frage ist: Auf welche Wertschätzung treffen die Vergütungselemente bei den Mitarbeitern? Stehen Kosten und Nutzen für das Unternehmen noch im richtigen Verhältnis?

Chancen zur Effizienzsteigerung nutzen

Leistungsstarke Vergütungssysteme erhöhen die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber und machen es leichter, fähige Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden. Mehr noch: Sie sind ein zentrales personalwirtschaftliches Instrument, um das Engagement der Führungskräfte und Mitarbeiter auf die Ziele des Unternehmens auszurichten.

Wirksame Vergütungssysteme leiten sich daher aus den Unternehmenszielen ab, honorieren indivi-

duelle Leistungen, Fähigkeiten und Beiträge zum Unternehmenserfolg und orientieren sich letztendlich auch am Markt.

Doch nicht immer erzielen Vergütungssysteme den gewünschten Erfolg. Wir setzen unsere erprobten Prozesse und IT-Werkzeuge ein, um die Effizienz von Vergütungssystemen zu messen, Chancen zur Kostensenkung zu identifizieren, Konzepte zur strategischen Veränderung zu entwickeln und gemeinsam mit Ihnen in die Praxis umzusetzen.



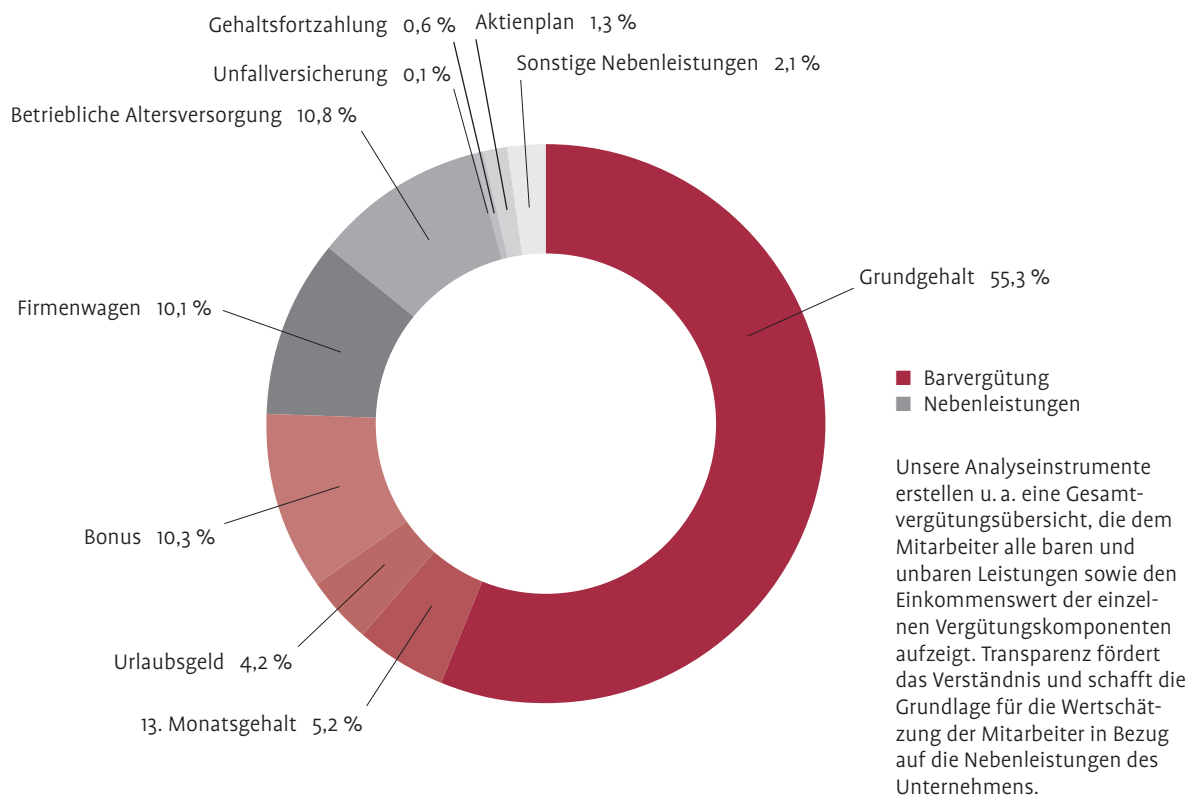
Mehrwert für beide: Der Benefits-Efficiency-Index

Oft kosten betriebliche Nebenleistungen viel, sind aber für Mitarbeiter wenig werthaltig. Unser Benefits-Efficiency-Index schafft Transparenz: Mit ihm lassen sich Nebenleistungen nach Wertschätzung der Mitarbeiter und Kosten für das Unternehmen analysieren. Auf dieser objektivierten Basis können Nebenleistungen gezielter eingesetzt werden – zum Vorteil der Mitarbeiter und des Unternehmens.

Bestimmte Nebenleistungen rangieren besonders hoch auf der Wertschätzungsskala der Mitarbeiter. Bei der Berechnung des Benefits-Efficiency-Indexes entspricht der Einkommenswert einer gleichwertigen Gehaltserhöhung, die an die Stelle der Nebenleistung tritt.

Benefits-Efficiency-Index				
	Ermittelter (objektiver) Einkommenswert	Empfundener (subjektiver) Einkommenswert	BE-Index	Wertschätzung der Nebenleistungen durch die Mitarbeiter
Grundgehalt	75.000 €	75.000 €	100,0 %	
Sonderzahlungen	6.300 €	6.300 €	100,0 %	
Bonus	10.800 €	10.800 €	100,0 %	
Barvergütung	92.100 €	92.100 €	100,0 %	
Verwendung	-8.812 €	-8.812 €	100,0 %	
Auszahlung	83.288 €	83.288 €	100,0 %	
Firmenwagen	11.300 €	14.327 €	126,8 %	● ● ●
Betriebliche Absicherung	7.346 €	4.339 €	59,1 %	● ● ●
Deferred Compensation	9.799 €	6.666 €	68,0 %	● ● ●
Direktversicherung	3.013 €	2.310 €	76,7 %	● ● ●
Unfallversicherung	223 €	316 €	141,7 %	● ● ●
Gehaltsfortzahlung	515 €	914 €	177,5 %	● ● ●
Aktienplan	4.700 €	4.700 €	100,0 %	● ● ●
Sonstiges	5.796 €	678 €	11,7 %	● ● ●
Summe Nebenleistungen	42.692 €	34.250 €	80,2 %	
Summe Gesamtvergütung	125.980 €	117.538 €	93,3 %	

● = hoch
 ● = angemessen
 ● = niedrig



Kosten- und Werttransparenz schaffen: Die Gesamtvergütungsanalyse

Vergütungssysteme sollten vom Mitarbeiter als gerecht empfunden werden und nachvollziehbar sein sowie für das Unternehmen größtmögliche Kosteneffizienz bieten. Unsere Beratungsexpertise im Verbund mit unseren eigenentwickelten Analyseinstrumenten schafft Transparenz und die Voraussetzungen, den Bogen zwischen Mitarbeitermotivation und effizienten Gesamtvergütungsstrukturen optimal zu spannen.

Dies umfasst beispielsweise Vergleiche der Vergütungspakete verschiedener Mitarbeitergruppen und Unternehmensbereiche, um sie zu bewerten und gegebenenfalls strategisch neu auszurichten. Bei Unternehmenszusammenschlüssen erleichtern diese Prozesse auch die

Durchschaubarkeit und Harmonisierung von Vergütungsstrukturen.

Darüber hinaus ermöglichen unsere Analyseinstrumente die einfache ebenso wie wirkungsvolle Darstellung von Gehalt und dem tatsächlichen Wert der Nebenleistungen, einschließlich erfolgsabhängiger Einkommenskomponenten wie Aktienpakete, Tantieme und Boni. Das liefert die fundierte Basis für Einstellungsgespräche und Gehaltsverhandlungen wie auch für erfolgreiche Mitarbeiterkommunikation.

Unsere Berater sind ausgewiesene Experten und unterstützen Sie mit Blick auf Kosten und Nutzen bei der Optimierung Ihrer Vergütungskomponenten.



■ **GESAMTVERGÜTUNG**

Fallbeispiel

Firmenwagen für alle

Firmenwagen sind für viele Mitarbeiter lukrativ. Dieses Fallbeispiel zeigt, wie kreative Nebenleistungskonzepte mit hohem Nutzen für den Mitarbeiter ausgestaltet werden können, ohne dass zusätzliche Kosten für das Unternehmen entstehen.



Hohe Wertschätzung, keine Zusatzkosten

Bei diesem Modell kommen Mitarbeiter in den Genuss eines Firmenwagens, tragen allerdings die Kosten über eine Gehaltsumwandlung in voller Höhe selbst. Der Vorteil stammt aus Steuereinsparungen und den für den Arbeitgeber günstigeren Leasingkonditionen.

Gegenüber einem Privatwagen resultiert für den Mitarbeiter ein deutlicher Kostenvorteil (Nettoeinkommenswert). Der um den Steuervorteil erhöhte Nettoeinkommenswert ergibt den Bruttoeinkommenswert dieser betrieblichen Nebenleistung für den Mitarbeiter – den Betrag also,

Geldwerter Vorteil eines Firmenwagens

Firmenwagentyp	gehobene Mittelklasse	Entfernung Wohnung	20 km
Listenpreis brutto	46.031,00 €	Gesamtfahrleistung	20.000 km
Einkommen p. a.	75.000,00 €	Dienstfahrten p. a.	0 km
Grenzsteuersatz	41,90 %	Laufzeit	4 Jahre
Nutzungsentgelt	8.089,12 €	Kosten pro km	0,59 €
Gesamtkosten p. a.			11.756,68 €
abzüglich dienstlicher Anteil			0,00 €
Privater Anteil			11.756,68 €
abzüglich jährliches Nutzungsentgelt			8.089,12 €
zuzüglich Kostenerstattung Dienstfahrten			0,00 €
abzüglich Steuerbelastung			0,00 €
Nettoeinkommenswert			3.667,56 €
zuzüglich Steueranteil			2.639,53 €
Bruttoeinkommenswert			6.307,09 €
Kostenbelastung Arbeitgeber			0,00 €

den der Arbeitgeber als Barvergütung zahlen müsste, gäbe es diese Regelung nicht. Ohne zusätzliche Kosten für das Unternehmen steigt der Wert der Gesamtvergütung über Gehaltsumwandlung für den Mitarbeiter wesentlich an.

■ IT-LÖSUNGEN

Berechnen, analysieren, verwalten Die Werkzeuge

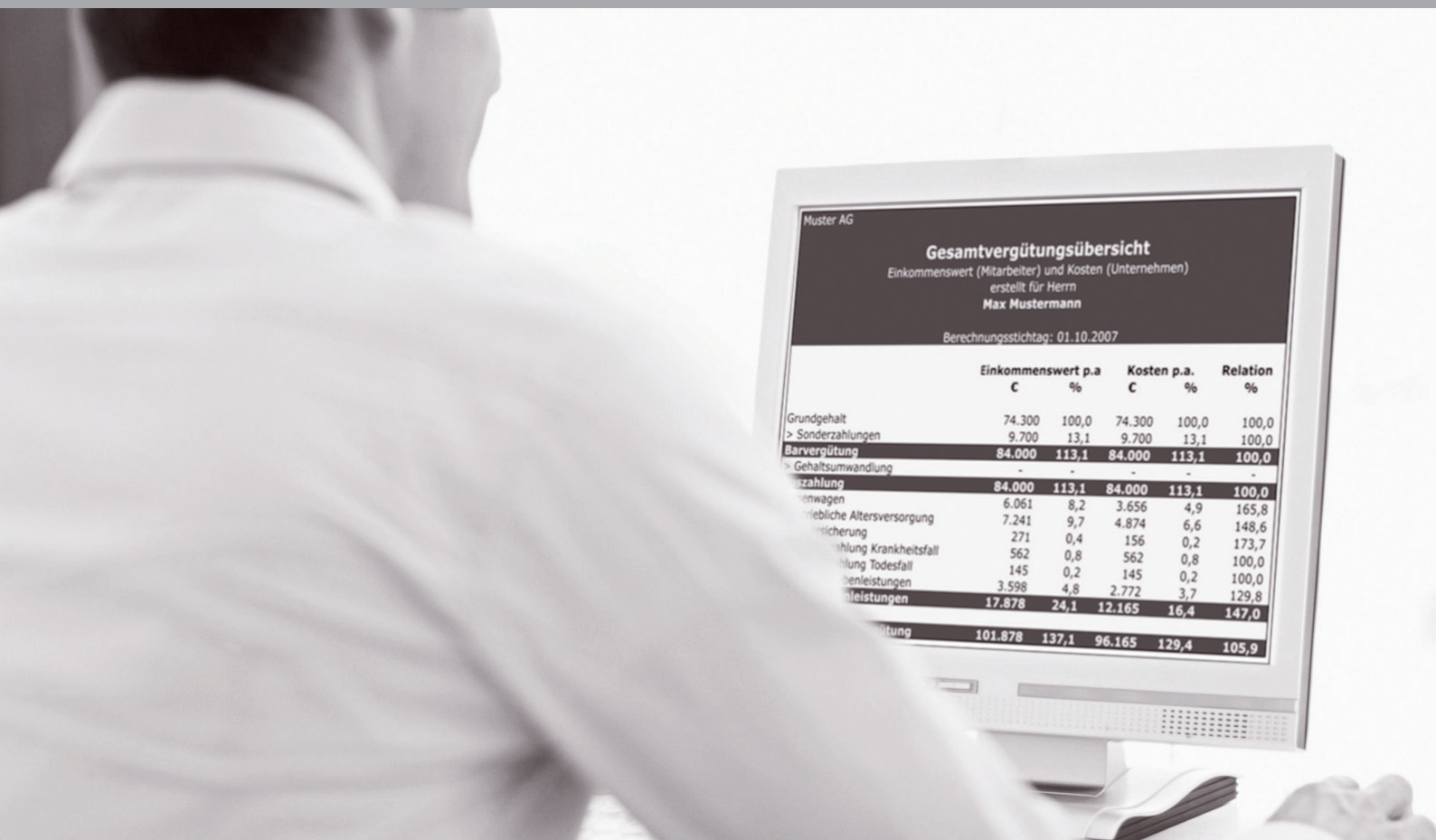
Unsere eigenentwickelten Systemlösungen zur Berechnung, Bewertung und Administration von betrieblichen Versorgungs- und Vergütungsplänen zeichnen sich durch Verständlichkeit, Genauigkeit und einfache Handhabung aus. Sie sind modular aufgebaut, werden laufend aktualisiert und lassen sich an alle Fragestellungen des Unternehmens anpassen. Diese leistungsstarken IT-Werkzeuge können lokal auf Arbeitsplatzrechnern bzw. Netzwerk-Servern installiert, als Web-Anwendung im firmeneigenen Intranet veröffentlicht oder als externe Lösung integriert werden.

Compensation & Benefits Manager (CBM)

Modul 1 Vergütungs- analyse	Modul 2 Absicherungs- optimierung	Modul 3 Firmenwagen- kalkulation	Modul 4 Abfindungs- ermittlung
Erfassung der Barvergütung	Absicherungs- status	Kostenanalyse	Ermittlung Leistungszeitraum
Erfassung der Nebenleistungen	Ermittlung der Versorgungslücke	Ermittlung Vorteilhaftigkeit Firmenwagen	Ermittlung Abfindungshöhe
Bewertung von Kosten und Einkommenswert	Ermittlung des Absicherungsaufwands	Brutto-/Netto- finanzierung	Optimierung Abfindungshöhe
Kosten- und Strukturanalyse	Vorruhestands- planer		
	Optimierung Entgelt- umwandlung		

Compensation & Benefits Manager (CBM)

Kernstück unserer IT-Werkzeuge ist der Compensation & Benefits Manager. Das Programm – einzigartig im Markt – umfasst vier Module, die in weitere Teilmodule untergliedert sind. Sie zielen darauf ab, Vergleiche zu berechnen, Vergütungsstrukturen zu optimieren, Kosten zu senken und Versorgungs- und Vergütungsordnungen verständlich abzubilden.



Muster AG

Gesamtvergütungsübersicht
 Einkommenswert (Mitarbeiter) und Kosten (Unternehmen)
 erstellt für Herrn
 Max Mustermann
 Berechnungsstichtag: 01.10.2007

	Einkommenswert p.a		Kosten p.a		Relation %
	€	%	€	%	
Grundgehalt	74.300	100,0	74.300	100,0	100,0
> Sonderzahlungen	9.700	13,1	9.700	13,1	100,0
Barvergütung	84.000	113,1	84.000	113,1	100,0
> Gehaltsumwandlung	-	-	-	-	-
Zahlung	84.000	113,1	84.000	113,1	100,0
Wohnwagen	6.061	8,2	3.656	4,9	165,8
Private Altersversorgung	7.241	9,7	4.874	6,6	148,6
Versicherung	271	0,4	156	0,2	173,7
Zahlung Krankheitsfall	562	0,8	562	0,8	100,0
Zahlung Todesfall	145	0,2	145	0,2	100,0
Nebenleistungen	3.598	4,8	2.772	3,7	129,8
Nebenleistungen	17.878	24,1	12.165	16,4	147,0
Gesamtvergütung	101.878	137,1	96.165	129,4	105,9

Vergütungsplaner



Abgeleitet aus dem CBM, bildet dieses praktische IT-Werkzeug das Vergütungspaket des Unternehmens vereinfacht ab. Mit diesem Programm haben Personalverantwortliche – beispielsweise bei Einstellungsgesprächen – ein Excel-basiertes Instrument in der Hand, das die erforderliche Transparenz im „Wettbewerb um die Besten“ schafft. Der entscheidende Vorteil: Alle wichtigen Nebenleistungen werden dargestellt. Im Regelfall müssen maximal nur vier Parameter eingegeben werden.

Compensation & Benefits Administrator (CBA)



Der CBA unterstützt Personalabteilungen bei der laufenden Administration von Versorgungszusagen und der Verwaltung von Daten für versicherungsmathematische Gutachten. Ferner generiert das Programm vielfältige Auswertungen – beispielsweise nach Mitarbeitergruppen, Unternehmensbereichen oder Versorgungszusagen, sowie alle in Zusammenhang mit der Versorgungszusage erforderlichen Dokumente, darunter der jährliche Kontoauszug für jeden Mitarbeiter über die erreichte Anwartschaft.



Kern Mauch & Kollegen hat mehr als fünf Jahrzehnte Erfahrungen im Markt. Als Sachverständige für betriebliche Altersversorgung und Vergütung steht unser Name für Kompetenz, Qualität und Engagement. Mit über 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beraten und betreuen wir mehr als 1.500 Klienten aller Größenordnungen. Die Anfänge unseres Unternehmens gehen auf die traditionsreiche Schitag – heute Ernst & Young – zurück. Dort wuchs ein Fachbereich für betriebliche Altersversorgung und Versicherungsmathematik heran, dessen Tätigkeiten seit 1990 allmählich auf unser Unternehmen übertragen wurden. Seit 2005 firmieren wir als Kern Mauch & Kollegen GmbH.



Kern Mauch & Kollegen GmbH

Postfach 31 15 10 · 70475 Stuttgart

Fon +49 (0)711 585 20-0

Fax +49 (0)711 585 20-20

info@kmkoll.de · www.kmkoll.de