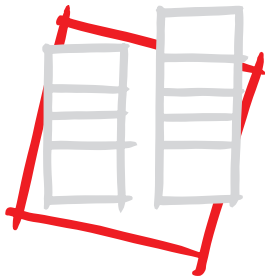


Internationale Vergütungssysteme



Vergütungssysteme sind komplex – internationale Vergütungssysteme sind komplexer

HR-Spezialisten sind für die Entwicklung und den Unterhalt von Vergütungssystemen verantwortlich. Die zunehmende Globalisierung bringt hier besondere Herausforderungen mit sich: Gehälter und Zusatzleistungen fallen in einzelnen Ländern unterschiedlich aus, da Lebenshaltungskosten, Steuern und Kaufkraftunterschiede sowie landesspezifische Vergütungssysteme zu berücksichtigen sind.

Kombiniert man diese Faktoren mit der Wechselkurs- und Inflationsproblematik, so stellt sich sehr bald heraus, dass der Aufbau eines kohärenten, fairen und wettbewerbsfähigen internationalen Vergütungssystems nicht ohne weiteres zu bewältigen ist.

Unterstützung Ihrer Unternehmensziele

Als Richtlinie für die Gestaltung internationaler Vergütungssysteme gelten Ihre Unternehmensziele und insbesondere die Ziele der Personalarbeit:

- Anreiz, Motivation und Bindung qualifizierter Mitarbeiter
- Aufbau und Unterhalt eines kohärenten und fairen Vergütungssystems für die ganze Unternehmensgruppe
- Vereinfachung von Entsendungen an die einzelnen Standorte
- Wettbewerbsfähige und zugleich kosteneffiziente Vergütungsstrukturen

Da eine moderne mobile Belegschaft wechselweise aus Mitarbeitern in kurz- und langfristigen Einsätzen, Expatriates, Third Country Nationals, Glopats und anderen internationalen Mitarbeitern besteht, sind Vergütungssysteme zielgerecht, flexibel und transparent zu gestalten.

Gehalt im Heimatland + Zulagen = internationale Vergütung?

Die gesamte Vergütung besteht in der Regel aus:

- Grundgehalt
- (variablen) Leistungszulagen
- finanziellen Anreizen
- Sachleistungen
- Vorsorge- und Versicherungsbeiträgen
- anderen Sonderzahlungen, wie Einstellungsboni usw.

Dies sind Bausteine für internationale Gehaltsstrukturen. Hinzu kommen gegebenenfalls Mobilitätsprämien und Zulagen für Unterkunft, Ausbildung, Umzug sowie zum Ausgleich von Lebensqualitätsunterschieden.

Vergütung als anspruchsvolle Aufgabe der Personalverantwortlichen

Wie gehen Sie am besten vor? Einige Anhaltspunkte:

● Berechnungsgrundlagen

Welche Prinzipien sind auf das gesamte Vergütungspaket für mobile Mitarbeiter anzuwenden? Diejenigen des Heimatlands, des Gastlands oder des Firmensitzes? Sollte man gar einen «virtuellen» internationalen Firmensitz schaffen? Welche Währungen sind zu berücksichtigen?

● Entschädigungssysteme

Wie binden Sie Anreizsysteme, Vermögensbildung oder Gewinnbeteiligung optimal in Ihr internationales Vergütungssystem ein?

● Steuerliche Konsequenzen

Welche Steuerfolgen ergeben sich in verschiedenen Steuersystemen für Gehaltszahlungen und andere Vergütungen? Sind Zulagen ein sinnvoller Schutz vor Steuerfolgen? Ist Steueraus-

gleich ein gangbarer Weg, indem der Arbeitgeber die steuerlichen Aufwendungen übernimmt und somit dem Mitarbeiter dasselbe Nettogehalt wie im Heimatland garantiert?

● Wer trägt die Kosten?

Ist eine Aufteilung der Vergütungen zwischen dem Heimatland, dem Gastland und eventuell dem Stammhaus sinnvoll?

● Ausrichtung

Wie sind Zulagen auszurichten? Als Gehalt, als



Sachleistung oder als Pauschale? Welchen Nutzen bieten flexible Vergütungsstrukturen, die es Mitarbeitern erlauben, Beträge für persönliche Bedürfnisse einzusetzen? Machen zeitlich gestaffelte Zahlungen Sinn?

Lösungsentwicklung

Ein wettbewerbsintensives Umfeld verlangt nach Einbezug der aktuellsten Trends und Ansätze. Tatsächlich aber beruht die optimale Lösung für Ihr Unternehmen letztlich auf dem Grad der Internationalisierung sowie auf Ihrer

Unternehmenskultur und Ihren Grundsätzen. Auf diesem Gebiet ist kompetente, unabhängige und neutrale Beratung unabdingbar.

Zählen auch Sie bei der Entwicklung und dem Unterhalt von Vergütungssystemen auf ASN.

ASN unterstützt internationale Personalarbeit

In der Anfangsphase ihrer Globalisierung versetzen Unternehmen meistens Mitarbeiter aus dem Stammhaus ins Ausland. Unternehmen mit einer gewissen Erfahrung bei Auslandsentsendungen benötigen Vergütungsstrukturen, die sich dem weltweiten Einsatz von Mitarbeitern aus zahlreichen Ländern anpassen.

In jeder Betreuungsphase können Sie auf die Experten von ASN zählen: Bei der Analyse, Entwicklung, Einrichtung und Optimierung effizienter, zielorientierter Vergütungssysteme sind wir für Sie da. Unsere Unterstützung schließt auch administrative und operative Dienste ein.

Unser Angebot:

- Vergütungsstrategien und -richtlinien
- Auswahl von Ansätzen und Methoden zur Strukturierung der Vergütungen
- Festlegung der Mobilitätsprämien, Zulagen und Vergünstigungen bei Entsendungen
- Beratung hinsichtlich Anreiz- und Leistungszulagensystemen
- Untersuchung und Analyse der Kosten von Vergütungssystemen, Beratung bei Kostensenkungsprojekten
- Berechnung von internationalen Vergütungspaketen, Gesamtvergütungen, Auslandgehältern, Entsendungskosten usw.
- Benchmark-Vergleiche, Auswertungen sowie Analysen Ihres Vergütungssystems



Gastland

ASN – Ihr Partner vom Ansatz bis zur Lösung

Jeder Kunde stellt individuelle Anforderungen. Unser Ansatz beginnt immer mit einer sorgfältigen Analyse Ihrer bestehenden Vergütungsrichtlinien und von deren Umsetzung. Parallel dazu evaluieren wir Ihre unternehmerischen Bedürfnisse und Ziele eingehend.

In enger Zusammenarbeit mit Ihnen erarbeiten wir dann eine optimale Vergütungsstrategie. Diese trägt den personalpolitischen Prinzipien und Ihren Unternehmenszielen Rechnung und misst sich an der in Ihrer Branche oder Region üblichen Praxis. Unser Ziel: Effizienzsteigerung und Wettbewerbsfähigkeit sowie Kostenreduktion für unsere Kunden. ASNs umfassende Kompetenz im Bereich Entsendungen ermöglicht Ihnen die Koordination Ihrer Vorsorgelösungen und Ihrer Vergütungssysteme. Wir beraten Sie in allen Vergütungsfragen. Dabei nutzen wir zuverlässige Daten und Programme, so dass Ihr Kostenrahmen eingehalten wird. Zudem begleiten wir Sie bei der Kommunikation Ihrer Vergütungsziele. Sie haben auch die Möglichkeit, die Administration Ihres Vergütungssystems auszulagern – natürlich zu ASN.

Ob Sie strategische oder punktuelle Unterstützung in Vergütungsfragen wünschen oder eine Lösung für einen einzelnen Mitarbeiter im Ausland suchen – bei ASN finden Sie Lösungen nach Mass. Nach der Umsetzung unterstützen wir Sie auch bei der Messung des Erfolges und liefern entsprechende Kennzahlen.

Eine Zusammenarbeit mit ASN erspart Ihnen Zeit und Aufwand. Mit uns haben Sie jederzeit den Durchblick, auch in komplexen Fragen.

Mit ASN sparen Sie Zeit und Aufwand; dabei verlieren Sie nie den Überblick.

Erfüllt Ihr heutiges Vergütungssystem Ihre Ansprüche? Haben Sie alle wichtigen Aspekte weltweit im Griff? Entsprechen Ihre Strategien den Unternehmens- sowie den personalpolitischen Zielen? Entsprechen Ihre Lösungen den Erwartungen Ihrer Mitarbeiter?

Ob Ihre Lösung für 5 oder 500 Mitarbeiter gedacht ist, wir begleiten Sie auf dem Weg zum Erfolg.

Das Gespräch mit uns lohnt sich.

Definitionen

Die Bezeichnungen für international mobile Mitarbeiter sind nicht standardisiert. Wir verwenden folgende Begriffe:

Mitarbeiter in kurzfristigen Einsätzen (Short-term Transferees) werden für 2–12 Monate ins Ausland entsandt.

Expatriates (Entsandte) werden aus ihrem Heimatland für 3–5 Jahre in ein Gastland entsandt.

Glopats führen laufend aufeinander folgende Auslandeinsätze aus.

Third Country Nationals (TCNs) sind international tätige Mitarbeiter, die weder Staatsangehörige des Entsendungslands noch des Gastlands sind, sondern Staatsangehörige eines dritten Lands.

Wir wenden uns gleichermaßen an männliche und weibliche Leser. Zur Erleichterung der Lesbarkeit haben wir aber in allgemeinen Dokumenten und Prospekten auf die zusätzliche Nennung der weiblichen Form verzichtet.

ASN AG

Bederstrasse 51 / Postfach 1585
 CH-8027 Zürich
 Telefon +41 043 399 89 89
 Telefax +41 043 399 89 88
 E-Mail info@asn.ch
 Internet www.asn.ch