



SAP SuccessFactors Partner-Packaged Solution Compensation

Transparentes Vergütungsmanagement, vollständig digitalisiert, mit einer Lösung.

Motivieren Sie Ihre Beschäftigten durch ein nachvollziehbares und transparentes Vergütungsmanagement. Mit unserer Partner-Packaged Solution für SAP SuccessFactors Compensation verknüpfen Sie die Vergütung Ihrer Beschäftigten mit der Leistungsbewertung. Auf diese Weise präsentieren Sie Ihren Beschäftigten eine faire Planung von Gehaltserhöhungen, Beförderungen und die Zuteilung des Vergütungsbudgets.

Anerkennung und Motivation

Das sensible Thema der Vergütung ist neben dem Kostenfaktor für das Unternehmen auch ein Motivations- und Leistungsfaktor für die Belegschaft. Organisationen müssen die Kosten nachvollziehbar und übersichtlich erfassen, um die strategische Ausrichtung zu entwickeln.

Beschäftigten gegenüber ist eine nachvollziehbare Planung von Gehaltsanpassungen zu präsentieren. Ein transparentes Vergütungsmanagement, einhergehend mit einer messbaren Leistungsbeurteilung, schafft klare Voraussetzungen für beide Seiten und ist die Basis für Erfolg sowie Motivation. Unternehmen können ihren Beschäftigten gegenüber Anerkennung für ihre Arbeit ausdrücken.

Individuell abgestimmt auf Ihre Belegschaft

In vielen Unternehmen sind regelmäßige Bewertungen und Feedbackschleifen zu Gehaltsanpassungen teilweise noch sehr umständlich und keinesfalls etabliert. Viele Organisationen arbeiten mit unübersichtlichen (Excel-) Listen, ohne Berücksichtigung von fairen Bewertungsmaßstäben. Mitunter hat sogar jede Abteilung dazu ein eigenes Vorgehen und es entwickeln sich divergierende Arbeitsweisen.

Mit der Packaged Solution für SAP SuccessFactors Compensation von ABS Team wird das Vergütungsmanagement effizient und spürbar verständlich umgesetzt. Führungskräfte und Verantwortliche sehen mit der Packaged Solution Compensation alles auf einen Blick: Budgetübersichten, die Entwicklung der Beschäftigten inkl. Leistungsbeurteilungen, vorangegangene Gehaltsanpassungen sowie Talentmanagement-Strategien.

Das Modul **Compensation** integriert sich perfekt in den Prozess des Employee Lifecycle. In der Talententwicklung ist es in Kombination mit Performance & Goals sowie Succession & Development das Tool zur Belohnung und Auszeichnung der Beschäftigten.

Transparenz für alle

Neben den Führungskräften, denen definierte Kriterien als Bewertungsgrundlagen für jährliche Gehaltsanpassungen zu Grunde liegen, ist auch für die Beschäftigten selbst der Compensation-Prozess durchgehend nach-

Mitarbeiterinformationen		Infos zum Beschäftigungsverhältnis	Aktuelle Gehaltsinformationen	Vergütungsbereiche Markt	Verdienst	
Mitarbeiter	Gesamtleistungsbewertung	Aktueller Gehaltsatz	Externe Befragung - Relative Lage	Richtlinien für Leistungszulagen	Verdienst	
Ray Akoshile	3 - Entspricht den Erwartungen	\$5.791,25	94,66%	3,00% - 5,00%	\$ 173,74	3,00 %
Jakki Andrina	Nicht bewertet	\$6.250,00	90,13%	1,12% - 2,25%	\$ 70,00	1,12 %
Jada Daker	5 - Außergewöhnlich	\$4.912,94	129,90%	6,00% - 8,00%	\$ 294,70	6,00 %
Arison Gau	4 - Herausragend	\$104.946,32	107,75%	5,00% - 7,00%	\$ 5.247,32	5,00 %
James Klein	2 - Entwicklungsbedarf vorhanden	\$4.253,28	112,46%	0,00% - 0,00%	\$ 0,00	0,00 %
Faith Marshall	3 - Entspricht den Erwartungen	\$22,12	109,56%	3,00% - 5,00%	\$ 0,67	3,03 %
Ben Shervin	3 - Entspricht den Erwartungen	\$5.176,47	126,34%	2,00% - 4,00%	\$ 103,53	2,00 %
Stephanie Thorn	3 - Entspricht den Erwartungen	\$3.906,40	111,09%	3,00% - 5,00%	\$ 117,10	3,00 %
Gruppen Gesamtergebnis:					\$22.172,16	2,96%

Dashboard-Ansicht in SAP SuccessFactors Compensation

vollziehbar. Durch Genehmigungsstufen ist jederzeit zu erkennen, an welcher Stelle sich der Prozess befindet. Führungskräfte sehen zudem weitere Einflussfaktoren wie das vorhandene Budget. So werden individuelle Vergütungsprozesse aufgestellt und Regeln angelegt, die bei Überschreitung des Budgets gelten. Übersichtlichkeit ist durch das Dashboard gegeben, womit das Controlling und Identifizieren von Kennzahlen ganz einfach sind. Für Beschäftigte ist ihre eigene Entwicklung sowie die Definition von Zielen ersichtlich. Dies trägt zur Akzeptanz und Zufriedenheit bei.

Länderspezifische Anpassung		Einmalbetrag	Endgehalt
Regulatorischer Betrag	Finmalbetrag	Endgehaltstufe	
\$ 0,00 0,00 %	\$ 0,00 0,00 %	\$ 5.964,99	
\$ 87,50 1,40 %	\$ 0,00 0,00 %	\$ 6.407,50	
\$ 60,70 1,40 %	\$ 0,00 0,00 %	\$ 5.276,50	
\$ 1.469,25 1,40 %	\$ 0,00 0,00 %	\$ 111.662,89	
\$ 59,55 1,40 %	\$ 0,00 0,00 %	\$ 4.312,83	
\$ 0,00 0,00 %	\$ 0,00 0,00 %	\$ 22,79	
\$ 72,47 1,40 %	\$ 0,00 0,00 %	\$ 5.352,47	
\$ 54,60 1,40 %	\$ 0,00 0,00 %	\$ 4.070,20	
\$ 8.879,49 1,26%	\$ 0,00 0,00%		

Dashboard-Ansicht in SAP SuccessFactors Compensation

Unkomplizierter Prozess bis zur Gehaltsauszahlung

Nach Abschluss einer Gehaltsanpassung geht der Prozess automatisch weiter. Die Anpassungen werden direkt an die Abrechnung (SAP FI?) übergeben. Medienbrüche werden somit vermieden und der Aufwand für die HR-Abteilung ist gering.

Umfassende Vergütungsmöglichkeiten

Neben den meist jährlich stattfindenden Gehaltserhöhungen können mithilfe des Compensation-Moduls auch weitere Features abgebildet werden. Prämien, Beförderungen und Bonuszahlungen werden durch die Packaged Solution Compensation begleitet. Die strategische Vergütungsplanung inkl. Budgetierung und Haushaltsplanung ist möglich. Die Budgets können priorisiert werden und dazu passende Regeln sind einrichtbar. Der Vorteil der Packaged Solution für SAP SuccessFactors Compensation ist, dass eine differenzierte Vergütung möglich ist, individuell abgestimmt auf den einzelnen Beschäftigten.



Annual Salary, Equity & Incentive Plan Geoff Hill (ghill)

Gehalt Aktien Variables Gehalt Übersicht 🌐 Budgets

Stichtag: 31.12.2019

Gesamtzahl aller Mitar

Mitarbeiterinformatio

↑ Mitarbeiter

1 Vergütungsplanung ⓘ — **2** Vergütungsüberprüfung ⓘ — **3** Prämienteamprüfung für Jahresplan ⓘ — **4** G f

Aktionen

	Ray Akoshile	34,66%	3,00% - 5,00%	\$ 173,74	3,00 %	\$ 0,00	0,00 %	\$ 500,00
	Jakki Andrina	30,13%	1,12% - 2,25%	\$ 70,00	1,12 %	\$ 87,50	1,40 %	\$
	Jada Baker	29,90%	6,00% - 8,00%	\$ 294,78	6,00 %	\$ 68,78	1,40 %	\$ 1.000,00
	Anson Gao	37,75%	5,00% - 7,00%	\$ 5.247,32	5,00 %	\$ 1.469,25	1,40 %	\$ 0,00

Genehmigungsschritte in SAP SuccessFactors Compensation

Warum eine Paketlösung von ABS Team?

- Transparentes, meilensteinorientiertes Projektmanagement
- Fest abgesteckte Projektlaufzeiten bei der Einführung der Paketlösung
- Klar kalkulierbare Kosten für die Implementierung
- Integratives modulübergreifendes HR-Management
- Zukunftsfähiges systemgestütztes Arbeiten
- Individuelle Lösungen trotz vordefinierter Prozesse
- Laufende Unterstützung auch nach dem Projekt
- EU-DSGVO-konforme Projektausrichtung
- Auslieferung in Deutsch und Englisch
- Wissensübermittlung während der gesamten Projektphase


🌐 Budgets 📊 Bewertungsmaßstäbe ✓ Genehmigungs

ur ⓘ — **4** Gehaltsabrechnungsteaminge für Jahresplan ⓘ — **5** Abges

%	\$ 500,00	0,72 %	\$5.964,99	\$173,74	3,00%
%	\$	%	\$6.407,50	\$157,50	2,52%

Genehmigungsschritte in SAP SuccessFactors Compensation

Das klingt interessant? Gern präsentieren wir die Lösung in einem Vor-Ort-Termin oder per Web-Session und erstellen Ihnen ein passendes Angebot.



Nehmen Sie Kontakt zu uns auf!

Sie interessieren sich für Neuigkeiten, die wir künftig zu unseren Produkten und Lösungen teilen? Melden Sie sich gerne für unseren Newsletter an.

