

# I.O. BUSINESS®

Kompetenzfeld Vergütungssysteme

## VIVA now!®

das Variable Interaktive Vergütungs- und Anreizsystem  
auf Basis des Modells der Zieloptimierung

---

1.

Strategieumsetzende Führung  
und Steuerung des Unternehmens



Gemeinsam Handeln – I.O. BUSINESS®

# Inhalt

Unser Dienstleistungsangebot	Seite
<b>Ganzheitliche Unternehmensentwicklung</b> Die Zukunft gestalten	3
<b>Anreiz für Kräfte und Führungskräfte</b> Den Wert des Human Capitals steigern	4
<b>Die Anfänge der Variablen Vergütung</b> Historischer Win-Win-Ansatz	5
<b>VIVA now!® senkt den Break Even</b> 3PLE-WIN - der Ansatz der I.O. BUSINESS®	6
<b>VIVA now!®</b> Das einzigartige Anreizsystem	7
<b>Triple Win</b> VIVA now!® ist auch Gain Sharing	11
<b>I.O. BUSINESS®</b> Die VIVA now!® - Spezialisten	12
<b>Mit Hirn, Herz und Hand</b> Transparenz unserer Dienstleistung	13
<b>Checkliste</b> Ermitteln Sie das für Ihr Unternehmen optimale Vergütungs-System	14

# Ganzheitliche Unternehmensentwicklung

## Die Zukunft gestalten

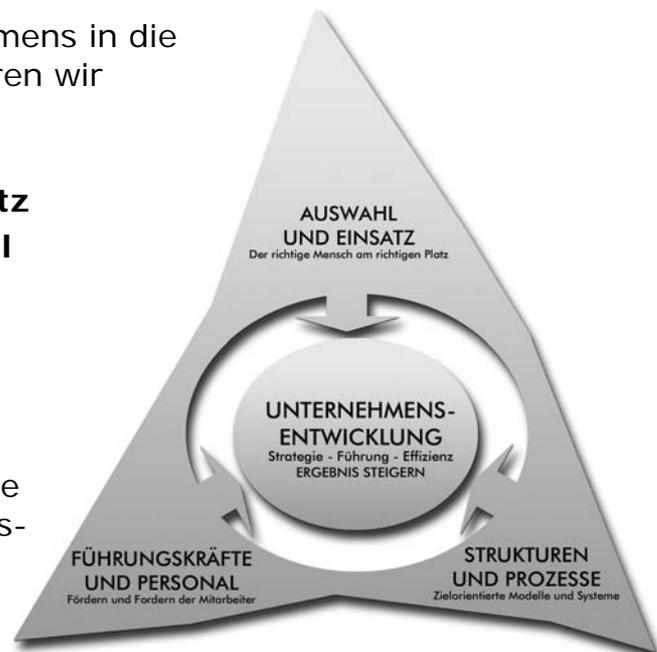
Im Sinne einer integrativen Beratung und Entwicklung des Unternehmens bringen wir die Mensch-bezogene Dimension des Unternehmens in Einklang mit der technisch-wirtschaftlichen. Nur, wenn die Mitarbeiter voll eingebunden werden, können Prozess- und Strukturveränderungen erfolgreich entwickelt und bewältigt werden. Ihr unternehmerischer Erfolg und die nachhaltige Verbesserung Ihrer Wettbewerbsfähigkeit ist das Ziel unserer Arbeit.

Ein großer Teil der initiierten Veränderungen in den Unternehmen wird nicht umgesetzt: Maßnahmen bleiben auf der Strecke, versanden oder werden nie gelebt. Nicht etwa, weil die Ideen schlecht waren oder nicht realisierbar. Sondern, weil bei der Einführung und Umsetzung den strukturellen oder personellen Um- und Widerständen in nicht ausreichendem Maße Rechnung getragen wurde.

Damit die Entwicklung Ihres Unternehmens in die gewünschten Bahnen steuert, integrieren wir jede der drei zentralen Dimensionen:

-  **Personalauswahl und -einsatz**
-  **Führungskräfte und Personal**
-  **Strukturen und Prozesse**

Mit wirkungsvollen Methoden und Instrumenten fördern wir das in den Menschen vorhandene Vermögen, entwerfen für Ihre Organisation Modelle und Systeme mit adäquaten Handlungsräumen und passen Prozesse und Strukturen strategieumsetzend an.



Das gezielte Zusammenspiel dieser drei Dimensionen, verbunden und wirksam gelenkt durch kompetentes Handeln der Führungs-Kräfte, bewirkt die weitestmögliche Entfaltung des gesamten Human-Resource-Potenzials. Jeder Ihrer Mitarbeiter kann somit seinen Beitrag dazu leisten, dass aus Visionen Wirklichkeiten werden und sich Ihr Unternehmen mit seinen Produkten und Dienstleistungen am Markt behauptet. Zur Umsetzung Ihrer Strategie in nachhaltige organisatorische Veränderungen und Geschäftserfolge integrieren wir Organisationsentwicklung und Personalentwicklung und andere relevante Inhalte Ihres Unternehmensentwicklungs-Prozesses.

# Anreiz für Kräfte und Führungskräfte

## Den Wert des Human Capitals steigern

### **Führungskräfte entlasten – die Stärken der Mitarbeiter gezielt fördern.**

Der tiefgreifende, wirtschaftliche, soziale und technische Wandel hat Folgen für die Strukturen der Unternehmen und die Menschen, die in diesen arbeiten. Unternehmen, die oben sein oder bleiben wollen, begreifen den Wandel als Chance, Strukturen und Prozesse zu überdenken. Wer sich nicht flexibilisiert, wer sich auf Biegen und Brechen gegen den Wandel stemmt, wird gebogen und gebrochen. Die Veränderung ist heute kein Ausnahmezustand mehr – sie ist eine permanente Herausforderung.

Genauso wichtig wie passende Strukturen und effiziente Prozesse sind die Menschen in Unternehmen. Führungskräfte und Mitarbeiter, die mit großem Engagement "mitwandeln" und die Veränderungen mitgestalten. Die beweglich sind und dazu qualifiziert, strukturelle Flexibilitäten und Freiräume auszufüllen. Flexible Strukturen fordern die Mitarbeiter - es ist unsere Aufgabe, sie zu fördern. Es ist notwendig, allen unseren Kräften eine Orientierung zu geben. Es ist erforderlich, ihnen das entsprechende Rüstzeug anzubieten. Doch wenn wir uns nachhaltig vom Wettbewerber-Mittelfeld absetzen möchten, haben wir strategieumsetzende Anreize zu bieten.

- |  |   |
|--|---|
|  <b>Persönliche Kompetenz.</b>          |  <b>Motivation.</b>    |
|  <b>Führungskompetenz.</b>              |  <b>Orientierung.</b>  |
|  <b>Soziale Kompetenz.</b>              |  <b>Verantwortung.</b> |
|  <b>Fachlich-Methodische Kompetenz.</b> |  <b>Umsetzung.</b>     |

In den 80er Jahren hat sich die I.O. GROUP formiert. Das Kompetenzfeld Vergütungssysteme bildet heute eine wichtige Säule des Bereiches I.O. BUSINESS®. Wir sind die Spezialisten für Variable Vergütungs- und Anreizsysteme. Zu einer umfassenden Beratung können Sie von uns Kompetenz, Verbindlichkeit und Empathie im Analyseprozess sowie eine engagierte Umsetzung erwarten. Unter Beachtung der von allen Beteiligten gestellten Anforderungen, der Vision und der Kultur Ihres Unternehmens bieten wir Ihnen eine Partnerschaft an, in der wir gemeinsam für Ihr Unternehmen maßgeschneiderte Konzepte entwickeln und Sie bei der ergebnisorientierten Umsetzung begleitend unterstützen. Dies ist Bestandteil unserer dualen Verpflichtung gegenüber dem Unternehmen und den Mitarbeitern.

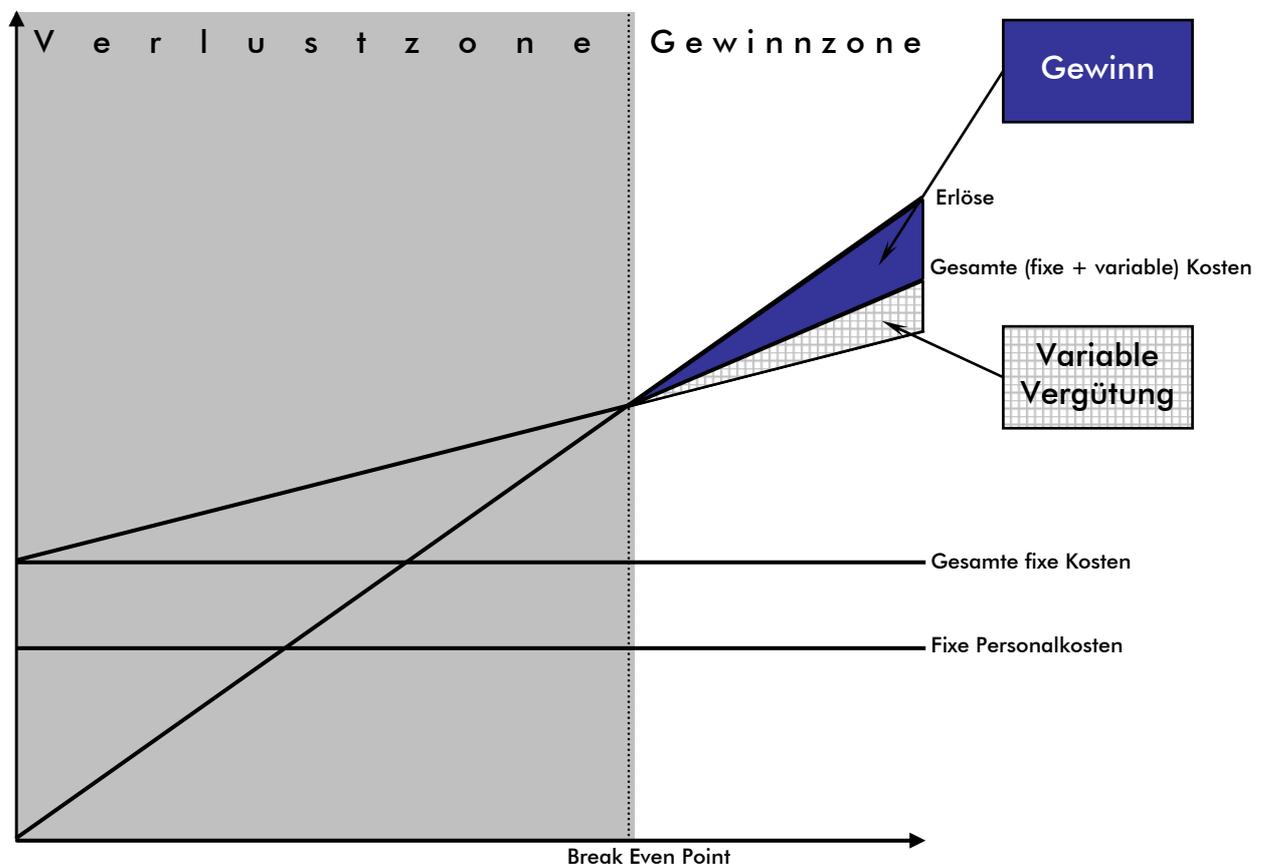
**Entwickeln Sie mit uns die Human Resources Ihres Unternehmens für gegenwärtige und zukünftige Anforderungen in Sinne Ihrer strategischen Ausrichtung der Unternehmensziele.**

# Die Anfänge der Variablen Vergütung

## Historischer Win-Win-Ansatz

**Einige tausend Jahre alt: Provision.** So alt ist die Idee der Variablen Vergütung bereits. Sie wurde von chinesischen Händlern als Geschäfts-Provisionsmodell entwickelt ("der Zehnte vom Umsatz"). Indes: fixe oder zeitbezogene Personalkosten kannte man zu diesem Zeitpunkt noch nicht.

**Heute: Mehr-Leistung.** Durch die Beteiligung der Mitarbeiter am Erfolg wird heute ein Ansporn zu höherer Leistung gegeben. Auf Grund der sozialen Absicherung durch Festgehälter ist dies jedoch erst ab einem bestimmten, die vereinbarte arbeitsvertragliche Leistung weit überschreitenden Punkt denkbar.

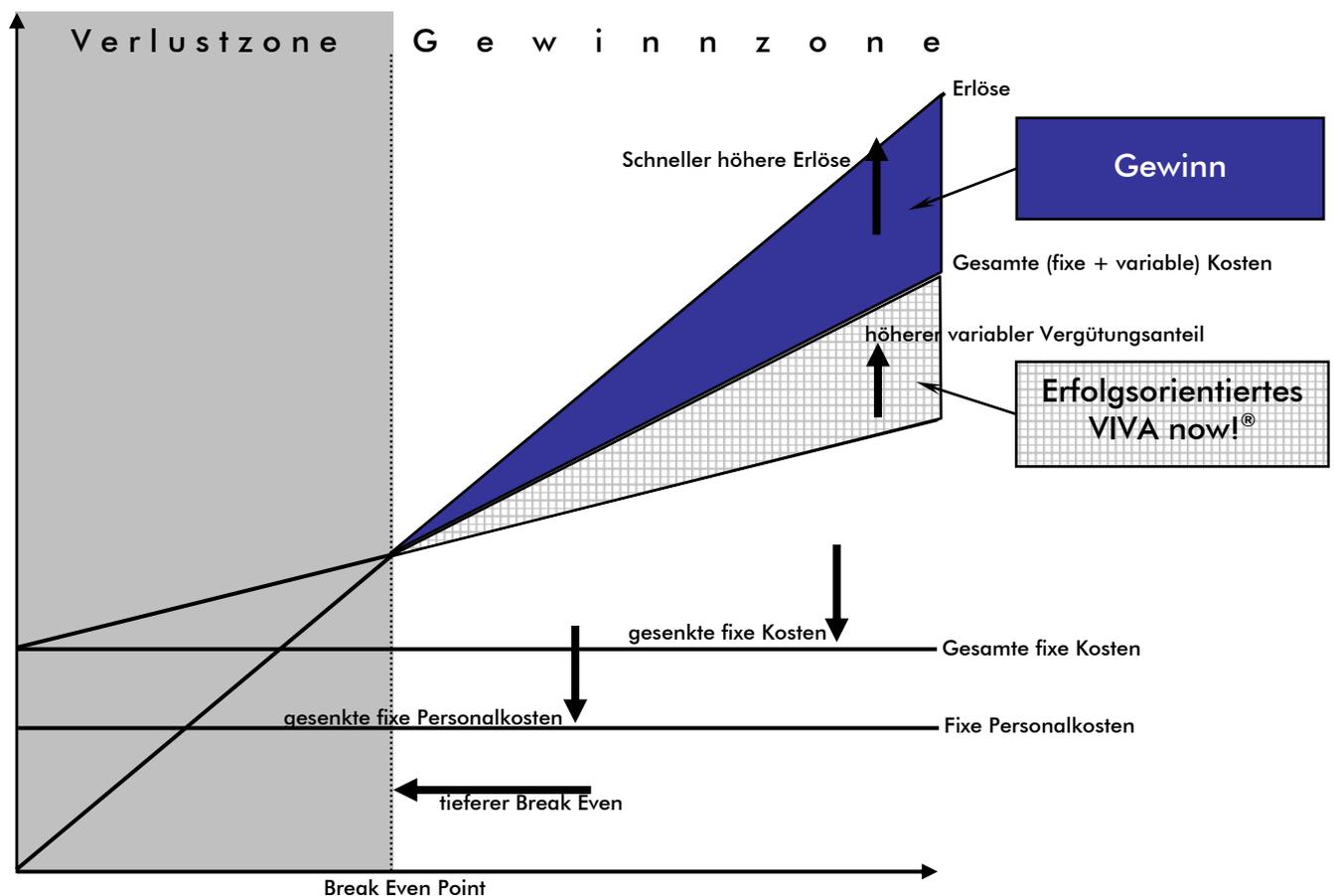


# VIVA now!® senkt den Break Even

## 3PLE-WIN - der Ansatz der I.O. BUSINESS®

**Morgen: VIVA now!®** Nur, sofern Ihr System der Variablen Vergütung von Betroffenen und gegebenenfalls auch von den Organen der Mitbestimmung akzeptiert und gefördert wird, öffnet sich die Tür zu weiteren Vorteilen für beide Seiten.

**Erfolgsorientierung: VIVA now!®** Durch Umwandlung von fixen in variable Gehaltsanteile spreizt sich die Gewinnschere viel früher, die Mitarbeiter können weitaus eher am Erfolg beteiligt werden, erhalten einen noch höheren Anreiz zum Erfolg und können ihr Einkommen in stärkerem Maße selbst-bestimmt steigern.



# VIVA now!®

## Das einzigartige Anreizsystem

### Unique Selling Point von VIVA now!® – der dreifache Anreiz zur Höchst- und Bestmöglichkeit

1. bei Festlegung von Zielen und Maßnahmen der Concrete Action Plans (CAP)
2. bei Realisierung der Maßnahmen der Concrete Action Plans (CAP)
3. bei Erreichung der Ziele

#### 1. Bei Festlegung von Zielen und Maßnahmen

- ▲ gibt VIVA now!® den Vergütungs-Empfängern einen Anreiz dazu, nur höchstmögliche Zielniveaus ("Zielniveau" = die angestrebte Ausprägung der Messgrößen) festzulegen.
- ▲ gibt VIVA now!® den Vergütungs-Empfängern einen Anreiz dazu, selbständig best-mögliche und wirtschaftliche Maßnahmen zur Erreichung der (höchstmöglichen) Zielniveaus zu erarbeiten und mit dem Führenden abzustimmen.

#### 2. Bei der Realisierung der Maßnahmen der Concrete Action Plans (CAP)

- ▲ gibt VIVA now!® den Vergütungs-Empfängern einen Anreiz dazu, das Best-Mögliche umzusetzen.

#### 3. Bei der Erreichung der Ziele

- ▲ gibt VIVA now!® den Vergütungs-Empfängern einen Anreiz dazu, das Höchst-Mögliche zu erreichen.

### Variable Vergütung, Bonus, Prämie, Tantieme, Provision...

Sprechen wir im Folgenden von "Variabler Vergütung", schließen wir in dieser Formulierung alle denkbaren Formen ein: Tantieme, Bonus, Prämie, Provision etc.

Dies begründet sich daraus, dass VIVA now!® gleichermaßen geeignet ist für

- ▲ alle Branchen,
- ▲ alle Ebenen,
- ▲ alle Funktionsbereiche,
- ▲ alle Zielgruppen,
- ▲ und alle genannten Formen Variabler Vergütung

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine umfangreiche Übersicht über alle mit diesem einzigartigen Kernmechanismus einhergehenden Vorteile.

Sie werden den ein oder anderen Effekt finden, den auch andere Vergütungsmodelle erfüllen können oder zumindest anstreben. Aber: **Kennen Sie ein Anreiz-System, welches alle Vorteile auch tatsächlich zu 100% für Sie erfüllt?**

# VIVA now!®

## 1. Anreize bei der Festlegung von Zielen und Maßnahmen

- a. VIVA now!® gibt den Vergütungs-Empfängern einen Anreiz dazu, nur **höchst-mögliche Zielniveaus** ("Zielniveau" = Zielhöhe, d. h. die angestrebte Ausprägung der Messgrößen) festzulegen.
- b. VIVA now!® gibt den Vergütungs-Empfängern einen Anreiz dazu, selbständig **best-mögliche und wirtschaftliche Maßnahmen** zur Erreichung der (höchst-möglichen) Zielniveaus zu erarbeiten und mit dem Führenden abzustimmen.

### Hiermit verbinden sich weitere vorteilhafte Anreizeffekte:

- ▲ Die Vergütungs-Empfänger haben einen starken Anreiz, ein anspruchsvolles Zielniveau mit den Führenden zu ermitteln und festzulegen.
- ▲ Vergütungs-Empfänger und Führende werden im Expertendialog nur realistische, erreichbare Zielniveaus festlegen (Modell der Zieloptimierung).
- ▲ Ziele, Zielniveaus und Concrete Action Plans werden zwischen Führenden und Vergütungs-Empfänger festgelegt und bottom-up berichtet.
- ▲ Die Vorgabe der Zielrichtung hingegen liegt in der Hand der Unternehmensführung, sie wird top-down kaskadiert und strategiegemäß nach Aufgaben- und Funktionsbereichen gegliedert.
- ▲ VIVA now!® fordert die Absicherung des Ziel-Niveaus: die Umsetzung und der angestrebte Nutzen der Maßnahmen sind im Rahmen der verfügbaren Ressourcen konkret zu planen. VIVA now!® verschafft damit allen Beteiligten ein Höchstmaß an Wirtschaftlichkeit und Sicherheit.
- ▲ Maßnahmen anderer Bereiche, welche die Messgröße positiv oder negativ berühren, werden von den Vergütungs-Empfängern identifiziert. Es erfolgt also eine frühzeitige bereichsübergreifende Abstimmung der Ziele, Verzahnung der CAPs und gegenseitige Unterstützung bei der Optimierung der Maßnahmen.
- ▲ Es werden Zielniveau-Bänder festgelegt, welche die Einwirkung externer, tatsächlich vom Vergütungs-Empfänger unbeeinflussbare Einflüsse abfedern.
- ▲ Externe, zumindest in gewissem Grade beeinflussbare Einflüsse (und das sind nicht wenige), werden von den Vergütungs-Empfängern zugunsten der Unternehmensziele beeinflusst.
- ▲ Qualitative und quantitative, leistungs- und erfolgsorientierte, individuelle und teamorientierte sowie Unternehmens- bzw. Unit-bezogene Ziele können integriert und dazu höchst-mögliche Zielniveaus festgelegt werden.
- ▲ Die Vergütungs-Empfänger erarbeiten selbständig best-mögliche, höchst wirtschaftliche Maßnahmen zur Erreichung der (höchst-möglichen) Zielniveaus und schlagen diese im Festlegungsgespräch dem Führenden vor.

- ▲ **Unternehmensführungen** richten das Unternehmen strategiegenau aus.
- ▲ **Führungskräfte** erfahren eine starke Entlastung bei der Zielfestlegung.
- ▲ **Vergütungs-Empfänger** erfahren eine hohe Wertschätzung und Fo(e)rderung.

## VIVA now!®

### 2. Anreize bei der Realisierung der Maßnahmen-CAPs

VIVA now!® gibt den Vergütungs-Empfängern einen Anreiz dazu, **das Best-Mögliche umzusetzen**.

Hiermit verbinden sich weitere vorteilhafte Anreizeffekte:

- ▲ Ob das angestrebte Zielniveau noch weit entfernt oder bereits realisiert ist - VIVA now!® gibt den Vergütungs-Empfängern an jeder Stelle einen starken Anreiz.
- ▲ Vergütungs-Empfänger werden die Maßnahmen zur Zielerreichung höchstmöglich effizient und effektiv umsetzen.
- ▲ Vergütungs-Empfänger werden bei veränderten Umständen (Chancen, Risiken) die für diese Fälle vorgesehenen und im Festlegungsgespräch mit dem Führenden abgestimmten Maßnahmen der Zielerreichung umsetzen.
- ▲ VIVA now!® gibt damit stärkste Anreize für Information und Transparenz.
- ▲ Bringen die geplanten Maßnahmen nicht den gewünschten Erfolg, wird nicht nach möglichen "Schuldigen" gesucht oder "die Umstände" dafür verantwortlich gemacht. VIVA now!® gibt den Vergütungs-Empfängern einen starken Anreiz dazu, andere Wege einzuschlagen, neue Maßnahmen zu entwickeln und engagiert ihre Zielerreichung voranzutreiben.
- ▲ VIVA now!® fördert so den Kampfgeist, die Innovationskraft, den Mut, die Problemlösefähigkeit, die Kreativität und Aktivität.
- ▲ Mit anderen Bereichen abgestimmte und verzahnte Maßnahmen werden mit bereichsübergreifender Unterstützung umgesetzt.
- ▲ Das gemeinsame oder "Füreinander-" Realisieren einzelner Maßnahmen fördert die Identifikation mit dem Unternehmen, die Vernetzung, die Reduzierung von Absenzzzeiten, die Mitarbeiterbindung, die Transparenz über Funktionsgrenzen hinweg.
- ▲ Verantwortungsübernahme im Hinblick auf die Übereinstimmung von selbstgeplantem und selbstrealisiertem Erfolg jeder einzelnen Maßnahme fördert die Selbstverantwortlichkeit und das persönliche Wachstum der Vergütungs-Empfänger.
- ▲ Vergütungs-Empfänger werden von ihren Führungskräften nicht Hilfe ("Tal des Jammers", unterjährige Zielabwärtskorrektur) fordern, sondern sich von verschiedenen Quellen Hilfe zur Selbsthilfe einholen.

- ▲ **Unternehmensführungen** erlangen durch das qualitative Prozesscontrolling eine abgesicherte Basis für unternehmenspolitische Entscheidungen.
- ▲ **Führungskräfte** erfahren hierdurch eine starke Entlastung im Verlauf der Maßnahmen-Realisierung.
- ▲ **Vergütungs-Empfänger** haben hohe Arbeitsfreude bei der Umsetzung ihrer Maßnahmen und bei der Ermittlung der erzielten Teil-Erfolge.

# VIVA now!®

## Anreize bei der Erreichung der Ziele

VIVA now!® gibt den Vergütungs-Empfängern einen Anreiz dazu, das **Höchst-Mögliche zu erreichen**.

Hiermit verbinden sich weitere vorteilhafte Anreizeffekte:

- ▲ Die Bezahlbarkeit der Variablen Vergütung wird durch die VIVA now!® – Kombination von individuellen, bereichs- und unternehmensbezogenen Ziel- und Messgrößen gesichert.
- ▲ Exakte Vorab-Definitionen machen den Grad der Ziel-Erreichung transparent und für alle Beteiligten nachvollziehbar.
- ▲ Das Erreichen der hochgesteckten Zielniveaus bringt einen kontinuierlichen Fluss von ergebnisorientierten Prozess- und Strukturverbesserungen in Gang.
- ▲ Die hohe Akzeptanz des VIVA now!® – Systems löst einen Prozess der kontinuierlichen Verbesserung des gesamten Compensation-Benefits-Systems aus.
- ▲ VIVA now!® gibt einen starken Anreiz, umgesetzte Maßnahmen zu dokumentieren, weiter zu verbessern und andere davon profitieren zu lassen.
- ▲ Die gedankliche Verankerung des VIVA now!® – Systems regt bei den Vergütungs-Empfängern einen Wunsch nach Gehaltsstrukturen "weg von fixen, hin zu variablen Gehaltsbestandteilen" an.
- ▲ Das VIVA now!® - System gibt Vergütungs-Empfängern einen Anreiz dazu, weiter an sich zu arbeiten und sich fachlich und methodisch weiterzubilden.
- ▲ Vergütungs-Empfänger interessieren sich noch intensiver als bisher für wirtschaftliche Vorgänge in und um das Unternehmen, für betriebswirtschaftliche und fachliche Themen, für Signal- und Kennziffern.
- ▲ Das VIVA now!® – System gibt Impulse für die Implementierung, Anwendung oder Weiterführung
  - von Qualitäts-Konzepten wie z. B. EFQM oder Six Sigma
  - von Systemen zur Prozess-Optimierung
  - von Performance-, Ziel- und Messgrößen-Systemen wie z. B. BSC™, EVA™, CSI™, ABC
  - von Zeit-Wert-Systemen wie z. B. Zeitwertkonten, Arbeitszeitflexibilisierung, Lebensarbeitszeitmodelle, Alters- und andere Teilzeitformen, BAV, Direktversicherungen, Kapitalbeteiligungen
  - von Führungs-Systemen wie z. B. 360°-Feedback, Potentialidentifizierung, Nachfolgeplanung, Karriereplanung, Retentionprogramme
  - für Ihr Ideen-, Wissens- und Dokumentenmanagement und Ihr betriebliches Vorschlagswesen.

# Triple Win

## VIVA now!® ist auch Gain Sharing

www.3plewin.de – das VIVA now!® – System sorgt für breite Akzeptanz und Befriedigung der Interessen aller Beteiligten.

Gain Sharing bezeichnet die Orientierung am erzielten Zugewinn:

▲ WIN:

**Unternehmensführungen** realisieren mit dem VIVA now!® – System plangenaue Ergebnisse und präsentieren sich gegenüber **Anteilseignern** als verlässlich unternehmenswertsteigernde Partner.

▲ WIN:

**Führungskräfte** erfahren hierdurch eine starke Entlastung, da auch ihre vergütungsrelevanten Ziele mit den Beiträgen der Mitarbeiter erreicht werden.

▲ WIN:

**Mitarbeiter** sind stolz auf die umgesetzten CAPs, den erzielten Erfolg und freuen sich über die erhaltene Anerkennung.

# I.O. BUSINESS®

## Die VIVA now!® - Spezialisten

### Einige Beispiele, womit und wobei wir Sie unterstützen.

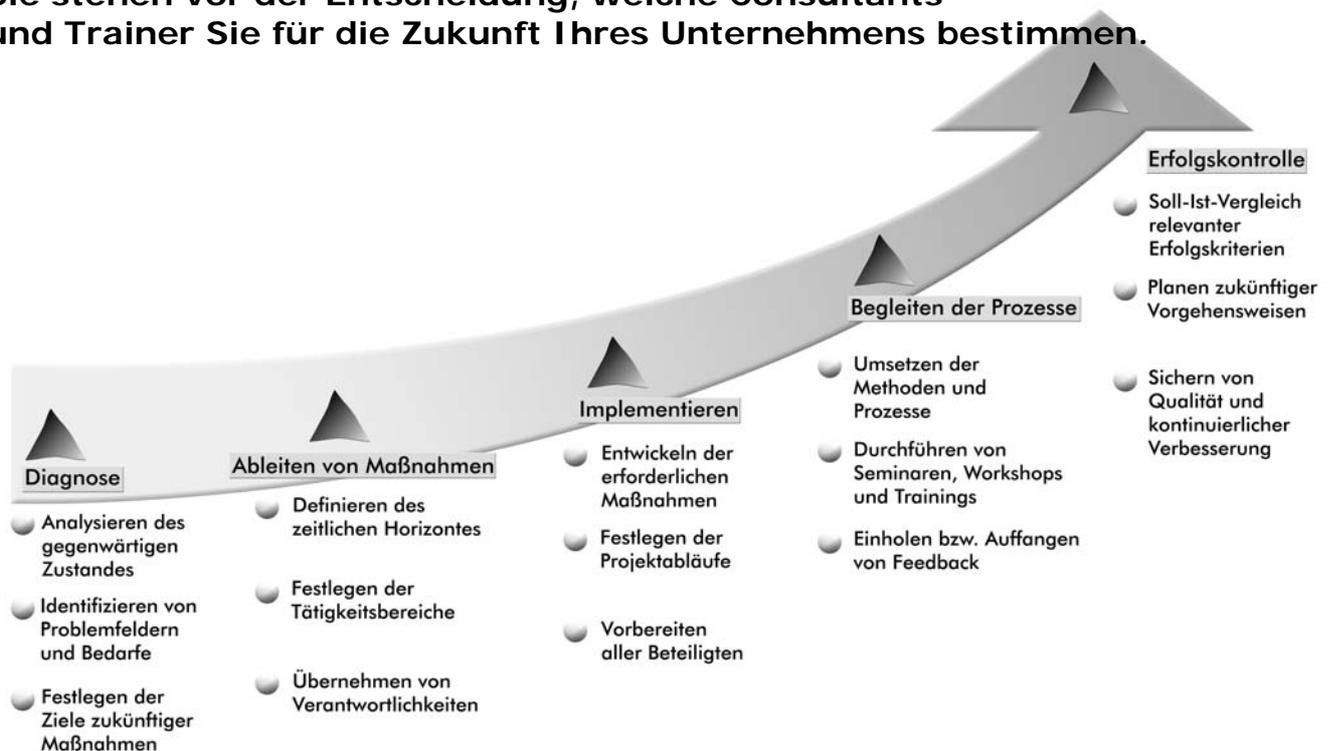
- ▲ Workshops zur Ist- und Soll-Analyse
- ▲ Ableiten von sinnvollen Maßnahmenbündeln
- ▲ Erstellen von Konzepten und Projektablaufplänen
- ▲ Informationsaustausch mit den obersten Entscheidern bei wichtigen Eckpfeilern
- ▲ Erarbeiten von Visionen und Strategien, von Kultur, Leitlinien und Werten
- ▲ Etablieren von unternehmensspezifischen Ziel- und Messgrößensystemen
- ▲ Verzahnen mit weiteren Management-Instrumenten
- ▲ Errichten von intelligenten Ausschüttungs-Systemen
- ▲ Prozessbegleitung bei Einführung und Umsetzung
- ▲ Rentabilitätsberechnungen
- ▲ Sichern von strategischer Ausrichtung, Wertschöpfung, Akzeptanz, Bezahlbarkeit, Vergleichbarkeit, Abgestimmtheit, Rechtmäßigkeit, "Gelebt-werden"...
- ▲ Erarbeiten der Leistungs- und Erfolgs-Messgrößen, der Individualziele und Gemeinsamen Ziele
- ▲ Aufzeigen von "Fallen" und Wegen
- ▲ Einbinden von "kniffligen" Bereichen, quantitativen und qualitativen Zielen, Kombinationen, Zielbündeln, Gewichtungen, unterschiedlichen Ist-Ständen, unterschiedlichen Funktionen etc. in motivierende Vergütungssysteme (Stellschrauben: Progressionsgrad, Bonusveränderung bei Zielgenauigkeit, Zielunterschreitung, Zielübererfüllung)
- ▲ Schulen des Personalbereiches in aufwandsreduzierendem Handling und Controlling des auf Ihr Unternehmen zugeschnittenen VIVA now!® – Systems
- ▲ Schulen der Führungskräfte in der Anwendung dieses Führungsinstrumentes
- ▲ Begleiten und Coachen der Beteiligten bei der Anwendung
- ▲ Information der Mitarbeiter, sichern von Akzeptanz des VIVA now!® – Systems
- ▲ Erstellen von Betriebsvereinbarungen, Dokumentationen, Berechnungen, GF- und BR-Vorlagen, Schulungsunterlagen, Formularen
- ▲ EDV-Programme zur Erstellung von VIVA now!® – Grids
- ▲ Impulse für den initiierenden Bereich durch imageorientierte Einbindung
- ▲ Kontinuierliche Optimierung und strategische Aktualisierung des VIVA now!® – Systems
- ▲ PASS - Professional After Sale Service

## Mit Hirn, Herz und Hand

Sie erlangen genaue Kenntnis über realisierbare Ergebnisse und die Höhe der erforderlichen Investitionen

Unsere Reputation beruht darauf, dass wir gemeinsam mit den Unternehmen besondere Erfolge erringen. Unser Anliegen ist, dem Entscheidungsträger vor einer möglichen Zusammenarbeit mit uns Transparenz zu verschaffen. Nach der Diagnose mit den entsprechenden Verfahren und der Analyse der Informationen legen wir zu Beginn eines jeden Projektes die jeweiligen Erfolgskriterien und die zugehörigen Zielgrößen gemeinsam fest. Stimmen die Voraussetzungen, sind wir auch bereit, unser Honorar an den Erfolg zu knüpfen. Sie entscheiden, was wir für Sie leisten. Wir bieten Ihnen Beratung, Coaching und Training, Recruiting und Selektion komplett aus einer Hand und helfen Ihnen gern bei der ergebnisorientierten Umsetzung Ihrer unternehmensindividuellen Lösungen.

**Sie stehen vor der Entscheidung, welche Consultants und Trainer Sie für die Zukunft Ihres Unternehmens bestimmen.**



**Fordern Sie unsere Leistung.** Im persönlichen Gespräch klären wir gerne gemeinsam offene Punkte. Bitte nehmen Sie Kontakt mit uns auf.

**Wir freuen uns darauf, Sie zu unterstützen.**

# Checkliste

Ermitteln Sie das für Ihr Unternehmen optimale System der Variablen Vergütung.

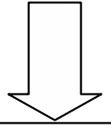
Bitte tragen Sie hier ein, welchen Stellenwert der genannte Punkt für Ihr Unternehmen besitzt:

A = äußerst wichtig

B = wichtig

C = weniger wichtig

D = unwichtig



VIVA now!®	Stichwort	Details	Stellenwert
✓	Kostenstruktur	Verbessert die Kostenstruktur, wandelt fixe zu stark variablen Gehaltsanteilen.	
✓	Zielgleichheit	Ermöglicht deckungsgleiche strategische Ausrichtung der Individual-, Bereichs- und Unternehmensziele.	
✓	Höchstleistung	Gibt einen Anreiz und Schub zu höchster, erfolgsorientierter Leistungsbereitschaft.	
✓	Planung	Ermöglicht eine zutreffende und verlässliche Budgetplanung sowie die Unternehmens- bzw. Produktsteuerung.	
✓	Bonusgrenzen	Setzt höchst-mögliche, aber zugleich ausschließlich realistische Bonifizierungsschwellen.	
✓	Erfolgsfaktoren	Bestimmt die tatsächliche Wertigkeit des Beitrags zu den Zielen und dem Erfolg des Unternehmens.	
✓	Minimalaufwand	Hält den periodischen Aufwand bei der Zielfestlegung in einem angemessenen Verhältnis zum Ergebnis.	
✓	Partizipation	Beteiligt die Mitarbeiter bei der Ausgestaltung des Systems und der Entscheidungsfindung.	
✓	Motivation	Motiviert die Mitarbeiter durch pekuniäre, durch soziale und durch individuelle Anerkennung.	
✓	Wollen	Erzeugt Bereitschaft dazu, orientiert am Beitrag zum Unternehmenserfolg zu denken und zu handeln.	
✓	Akzeptanz	Genießt eine hohe Akzeptanz aller Beteiligten – ohne Wenn und Aber, ohne Diskussionen und Nachkarten.	
✓	Genial einfach	Wird in allen Ebenen des Unternehmens von allen Betroffenen verstanden und genutzt.	
✓	Zielphoto	Misst den Grad der Zielerreichung sauber und für jeden Beteiligten genau nachvollziehbar.	
✓	Vernetzung	Fördert die Kommunikation, die Prozess-Effizienz und die Vernetzung des gesamten Unternehmens.	
✓	Teamfähigkeit	Fördert die Teamfähigkeit der Mitarbeiter in allen Bereichen und Einheiten des Unternehmens.	
✓	Verantwortung	Weckt das Interesse der Mitarbeiter am Unternehmenserfolg, an Vorgängen in der Branche und am Markt.	
✓	Verkaufstalente	Bereitet den Erfolg von Weiterbildungs-Maßnahmen und Kundenbindungsprogrammen vor.	
✓	Mitarbeiterbindung	Bindet die erfolgreichen Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen und fördert deren Identifikation.	
✓	Zusammenspiel	Ist mit bestehenden Abrechnungsweisen, Methoden und Prozessen gut zu verzahnen.	
✓	HR-Entwicklung	Bildet einen Anknüpfungspunkt für alle Maßnahmen der Führungskräfte- und Personalentwicklung.	
✓	Personalmanagement	Erleichtert das Recruiting und bezieht auch die Prozesse der strategischen Nachfolgeplanung ein.	
✓	Qualität	Fördert Qualität stetig und generiert ein tiefes, dauerhaftes und langfristiges Qualitäts-Bewusstsein.	