

Inhaltsverzeichnis

1	Leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung	1
1.1	Einführung und Begriffe	1
1.2	Definition	2
1.3	Abgrenzung zu ähnlichen Begriffen	5
1.4	Bedeutung für das Personalmanagement	8
1.5	Betrieblicher Nutzen	9
1.6	Weitere Ziele	12
2	Modelle	15
2.1	Theoretische Ausgangsmodelle	15
2.2	Konzeptionelle Überlegungen	24
2.3	Zur Variabilität von Vergütungen	26
3	Analyse und Maßnahmenempfehlung	27
3.1	Kurzer Einstieg	27
3.2	Kurzfristig variable Vergütung	29
3.2.1	Bewertung von Performance	30
3.2.2	Ausschüttung	39
3.2.3	Empfehlungen	42
3.3	Langfristig variable Vergütung	43
3.3.1	Kurzer Einstieg	43
3.3.2	Aktienpläne	45
3.3.3	Aktienoptionen	47
3.3.4	Wertsteigerungsrechte	49
3.3.5	Phantom-Pläne	50
3.3.6	Cash-basierende Pläne	51
3.3.7	Marktübersicht aktienbasierter Managementvergütung	51
3.3.8	Empfehlungen	62
4	Probleme bei der Anwendung	63
4.1	Überblick	63
4.2	Mess- bzw. Bewertungsproblem	64
4.3	Könnens-Probleme	65
4.4	Manipulationsproblem	69

4.5	Teamproblem	70
4.6	Verdrängungsproblem	71
4.7	Selektionsproblem	73
4.8	Fazit	74
5	Fallbeispiele aus der Unternehmenspraxis	76
5.1	Fallstudie: Luftfahrtunternehmen	76
5.1.1	Ausgangslage	76
5.1.2	Zielsetzung der Veränderung	77
5.1.3	Design	78
5.1.4	Implementierung und Kommunikation	79
5.1.5	Ergebnisse	80
5.2	Fallstudie: Internationales Pharmaunternehmen	80
5.2.1	Ausgangslage	80
5.2.2	Zielsetzung	81
5.2.3	Design	81
5.2.4	Implementierung und Kommunikation	83
5.2.5	Ergebnisse	85
6	Literaturempfehlungen	85
7	Literatur	86

Karten:

Welche Funktionen sollen variable Vergütungen erfüllen?

Welche Performance-Standards können bei der variablen Vergütung verwendet werden?

Grundsätzliche Fragen zur variablen Vergütung

Empfehlungen für Long-term-Incentive-Pläne