

Winning the War for Talents

Erfolgreiches Recruiting in den USA und Deutschland

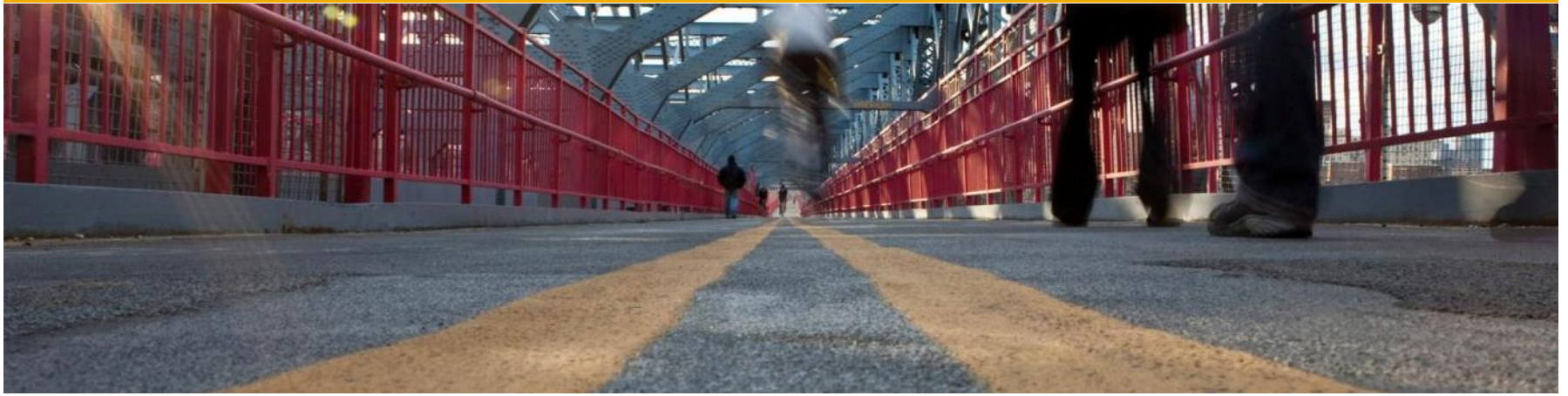
Jörg Staff, Senior Vice President HR (COO HR), SAP AG

23.02.2011



Agenda

- 1) SAP – Helping Companies Run Better
- 2) Recruiting – Vergleich der Personalgewinnung in Deutschland und den USA
- 3) Fazit – Die Top 3 Regeln für nachhaltiges Recruiting



SAP – Helping Companies Run Better



SAP – eine Erfolgsgeschichte

- 38 Jahre Erfahrung
- Mehr als 100,000 Kunden
- In 25 Branchen und allen Marktsegmenten
- Mit SAP wurden Geschäftsprozesse in Unternehmen revolutioniert
- Weltweit führender Anbieter von Unternehmenssoftware
- Größter und einziger bedeutender globaler IT Player außerhalb USA
- 53.000 Mitarbeiter weltweit
- Führend im Dow Jones Sustainability Index
- Mitbestimmung seit 2006

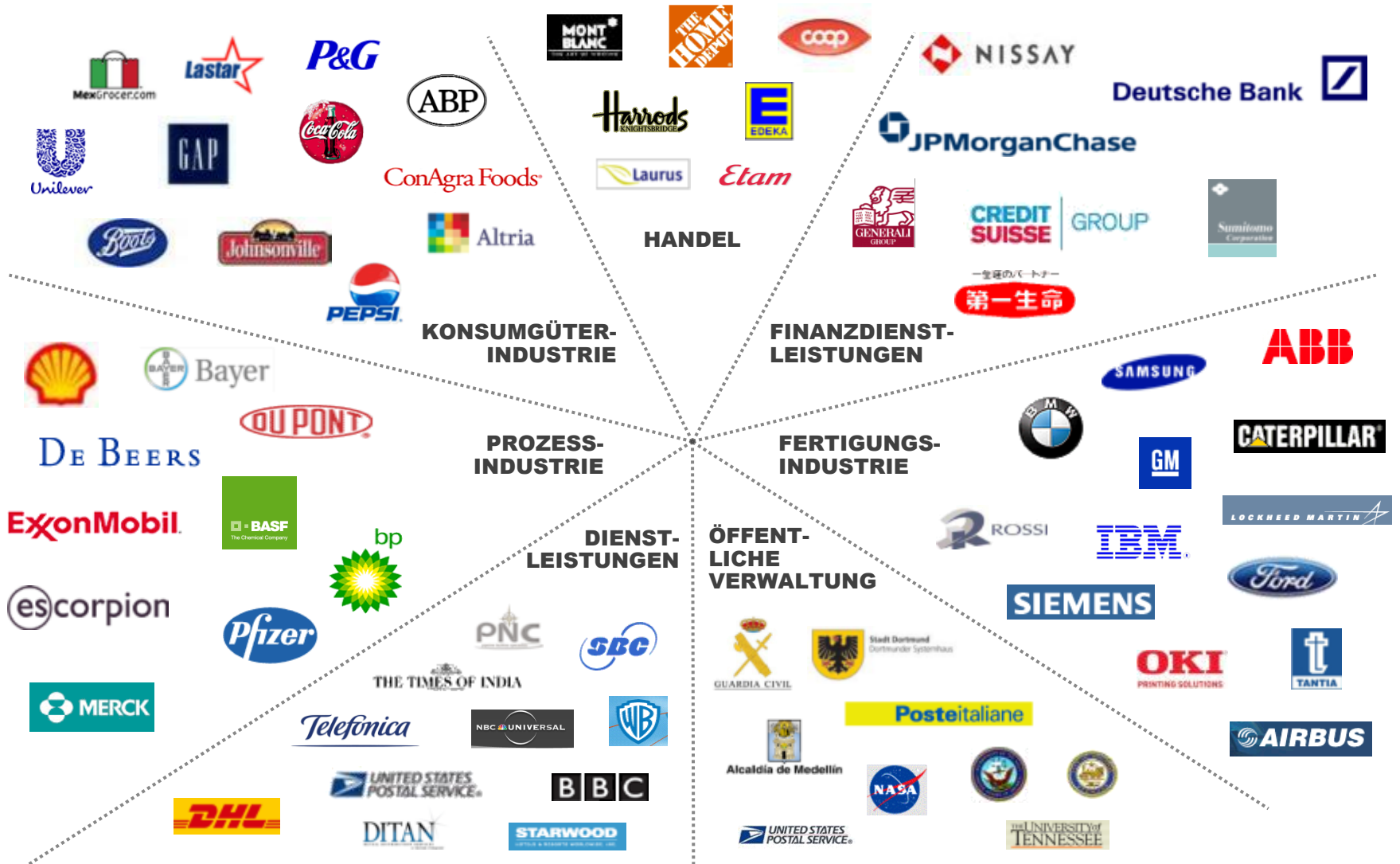


Ein global agierendes Unternehmen

- 53.000 Mitarbeiter weltweit
- 50 SAP Standorte rund um den Globus und auf fünf Kontinenten
- In unserem Unternehmen arbeiten Menschen aus über 130 Nationen aus der ganzen Welt



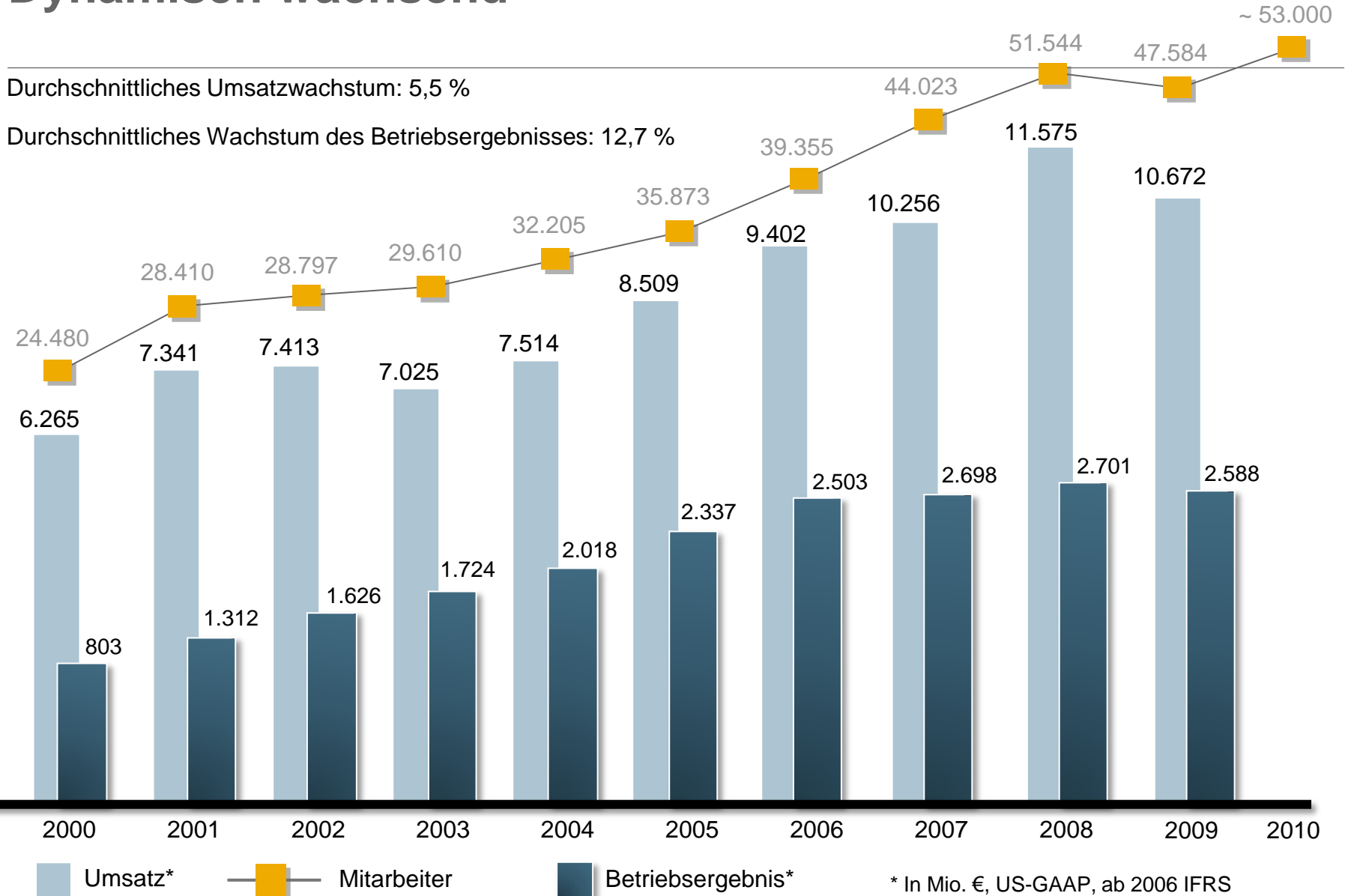
Weltweit führend als Anbieter von Unternehmenssoftware



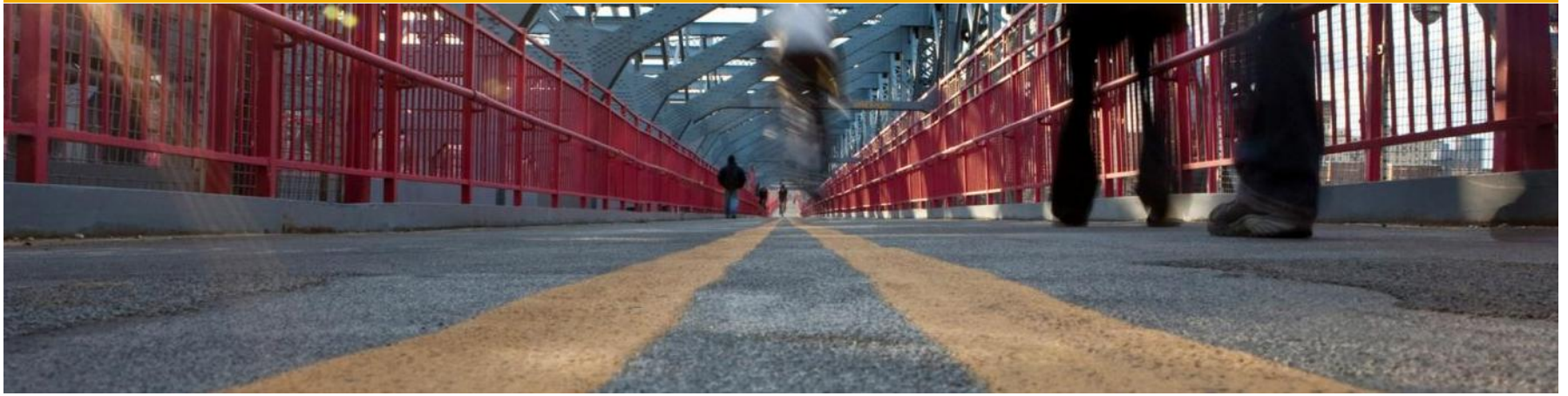
Dynamisch wachsend

Durchschnittliches Umsatzwachstum: 5,5 %

Durchschnittliches Wachstum des Betriebsergebnisses: 12,7 %



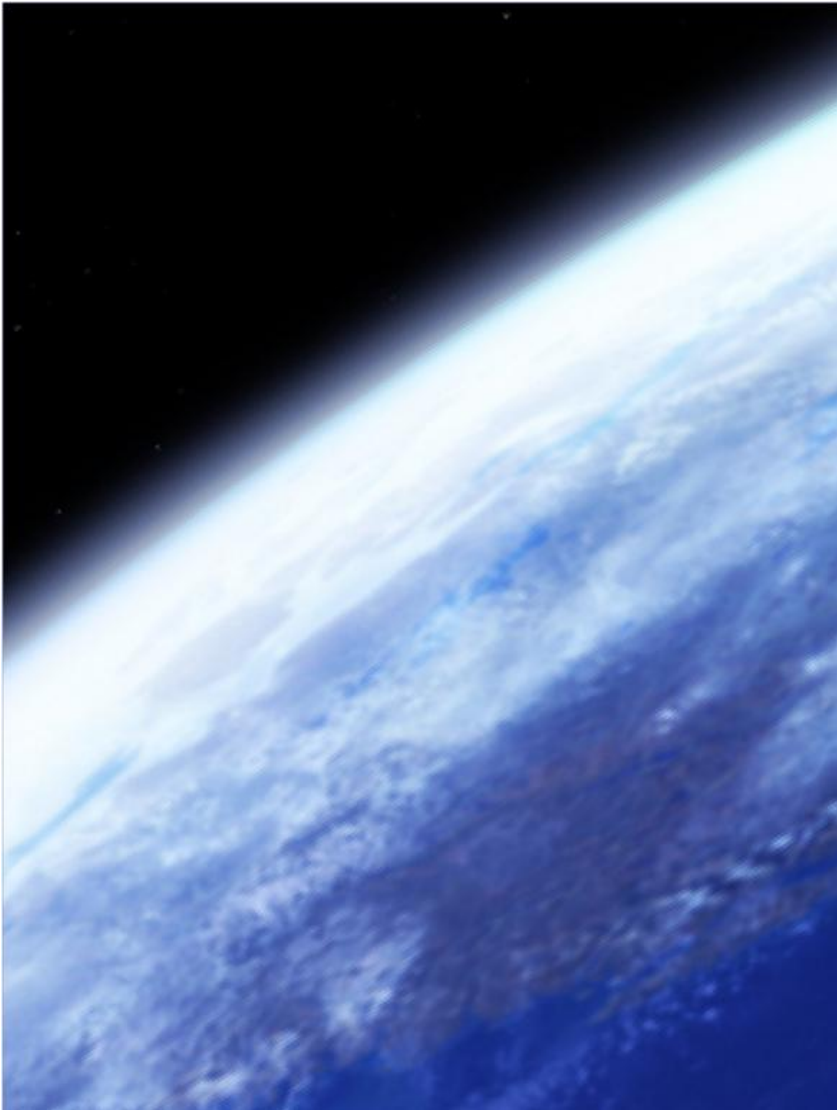
* In Mio. €, US-GAAP, ab 2006 IFRS



Recruiting – Vergleich der Personalgewinnung in Deutschland und den USA

Erfolgreiches Recruiting beginnt mit Employer Branding

SAPs Employee Value Proposition



Circa 70% aller Geschäftstransaktionen weltweit sind mit einem SAP-System verbunden.

SAPs Employee Value Proposition (EVP) besagt daher zu Recht:

***At SAP, you can impact
the way business is run!***

Der EVP stellt die Basis für SAPs **Employer Branding Strategy** dar.

Der EVP ist weltweit standardisiert. Das Employer Branding muss aber auch Adaptionen zulassen.

Die Ansprache setzt Kenntnisse über die landes-/kulturspezifischen Einstellungen und Werte voraus

Top 5 Employee Engagement Drivers

USA	Germany
Möglichkeit Karriereziele zu erreichen	Eigene Fähigkeiten und Leistungen einbringen können
Eigene Fähigkeiten und Leistungen einbringen können	Führung durch Vorgesetzte
Arbeiten in einem erfolgreichen Unternehmen	Kundenfokus
Qualität besitzt hohe Priorität	Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung
Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung	„Gerechte“ Bezahlung

*Source: What's Working survey, Mercer.

Die Ansprache von Zielgruppen sollte auch positionsspezifische Aspekte aufgreifen



... and **YOU** sell our customers the intrinsic value of SAP Software



...and **YOU** develop next-generation software



... and **YOU** advise our customers to become best-run businesses



... and **YOU** create visionary brand strategies and sales acceleration programs

Unserer professionelle HR-Arbeit macht SAP weltweit zu einem "ausgezeichneten" Arbeitgeber

Great Place to Work Institute

SAP Deutschland wiederholt im Spitzenfeld bei den besten Arbeitgebern Deutschlands



FORTUNE AMERICA'S MOST ADMIRABLE COMPANIES

SAP wurde zum zweiten Mal vom FORTUNE Magazin zu einer der "America's Most Admired Companies" in der Computer Software Industrie ernannt

TOP Chinese IT Employer

SAP China erhielt Auszeichnung als „IT Industry Employer of Choice“



Great Place to Work

SAP Labs in Indien kam auf der Liste der 50 besten Arbeitgeber Indiens. In der Kategorie IT zählt SAP zu den fünf attraktivsten Arbeitgebern des Landes



Herausforderungen beim Recruiting

Top 5 Herausforderungen

Herausforderung	Market View*	SAP View	Market View*	SAP View
Mangel an qualifizierten Bewerbern	1	3	1	1
Wettbewerb um die besten Bewerber	2	1	2	3
Ort	3	---	5	2
Unzureichende Entwicklungsmöglichk.	4	5	4	4
Wahrnehmung der Unternehmenskultur	5	2	---	---
Bekanntheit der Produkte/Services	---	4	3	5

*Source: Global attraction and retention survey, Mercer.

Recruitment-Kanäle

Top 5 Recruitment-Kanäle (Sen. Managers)

Channels	Market overall*	SAP USA	SAP Germany
Unternehmens-Webseite	1	3	3
Anzeigen in Printmedien	2	5	5
Anzeigen in Internet Job-Portalen	3	2	4
Executive Search	4	4	1
Mitarbeiterempfehlung	5	1	2

*Source: Global attraction and retention survey, Mercer.

Careers@SAP

The screenshot shows the SAP Careers website with the following elements:

- Navigation Bar:** A yellow bar at the top with the 'CAREERS' logo on the left and 'Home | SAP Locations | Log in' on the right. Below it is a dark blue bar with navigation links: 'WHO WE ARE', 'EXPLORE INSIDE SAP', 'WHY SAP', 'YOUR CAREER AT SAP', and 'FIND YOUR JOB »'. The 'FIND YOUR JOB »' link is circled in red.
- Main Content Area:**
 - Left Column:** A white box with the heading 'NEXT STEP: SAP' and text: 'Your career can lead you down a number of interesting and diverse paths. The question is which path is the right fit and gives you the opportunity to make an impact? That answer could be closer than you think. Take a moment to learn more about SAP careers.' Below this is a video player showing a person at a computer with the text 'MAKING AN IMPACT: SKULLCANDY' and 'WATCH VIDEO >'. At the bottom of this column is a yellow box with 'YOUR CAREER AT SAP' and 'EXPLORE SAP CAREERS »'.
 - Right Column:** A large video player showing a man in a suit with the text 'SAP PROFILES: CHRIS' and 'WATCH VIDEO >'. Below this is a video player showing an aerial view of a building with the text 'OFFICE SPOTLIGHT: VISIT NEWTOWN SQUARE, PA, USA' and 'VIEW SLIDESHOW >'. At the bottom of this column is a dark blue box with 'FIND YOUR JOB' and 'START YOUR SEARCH »'.
- Right Sidebar:** A section titled 'SAP EMPLOYEE TWEETS' with a Twitter icon, containing several tweets from employees. Below this is a section titled 'SAP NEWSFLASH' with an information icon, containing news items.

Umfassende Informationen zum Unternehmen und den verschiedenen Karrieremöglichkeiten

Easy-to-use Job-Search-Funktionalität

Integration von Social Media wie Twitter

Up-to-Date Unternehmensinformationen

Vergütung

Top 5 Vergütungsfaktoren (Sen. Managers)

Faktor	Market overall*	SAP USA	SAP Germany
Grundgehalt überhalb Marktdurchschnitt	1	1	1
Leistungsbezogene Vergütung (Bonus)	2	2	2
Retention-Bonus	3	5	4
Stock Options	4	4	3
Andere Boni / Incentives	5	3	5

*Source: Global attraction and retention survey, Mercer.

Benefits

Top 5 Benefits (Sen. Managers)

Faktor	Market overall*	SAP USA	SAP Germany
Betriebliche Krankenversicherung	1	1	---
Unternehmenskultur	2	2	1
Betriebliche Altersvorsorge	3	3	3
Flexible Arbeitszeitmodelle	4	4	2
Fitness-/Gesundheitsprogramme	5	5	4
Darlehen	---	---	5

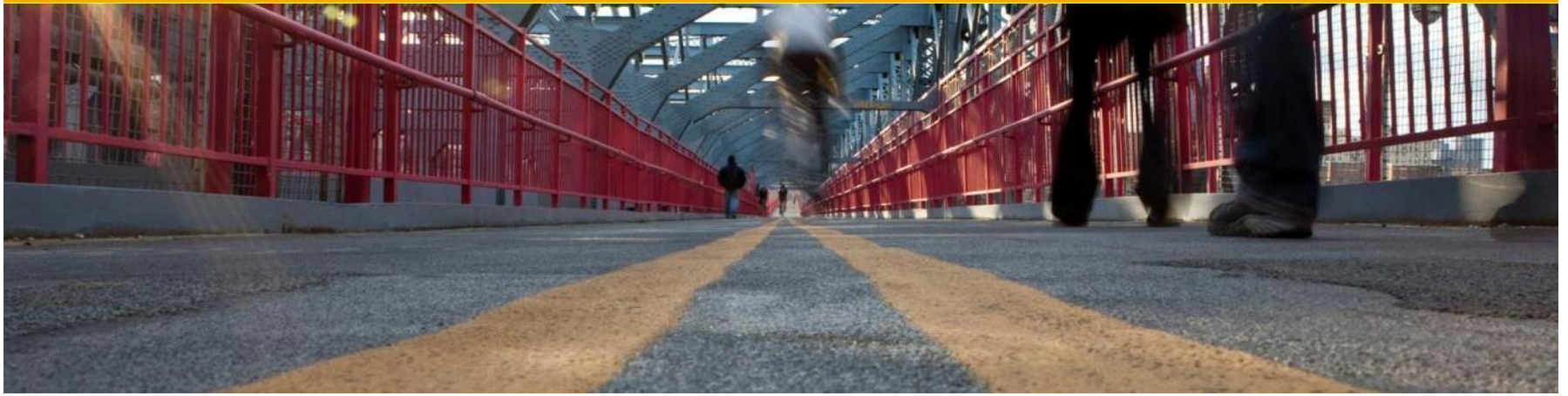
*Source: Global attraction and retention survey, Mercer.

Entwicklungsmöglichkeiten

Top 5 Entwicklungsfaktoren (Sen. Managers)

Factors	Market overall*	SAP USA	SAP Germany
Individuelle Karriereplanung	1	3	1
Nachfolgeplanung	2	1	3
Gehaltssteigerungen	3	2	4
Stretched assignments	4	5	2
Training & Entwicklung	5	4	5

*Source: Global attraction and retention survey, Mercer.



Fazit – Die Top 3 Regeln für nachhaltiges Recruiting

Die Top 3 Regeln für nachhaltiges Recruiting

1 Employer Branding :

- Konsistente Employee Value Proposition, um ein klares, unverwechselbares Profil zu schaffen
- Soviel global standardisieren wie sinnvoll, soviel lokal differenzieren wie nötig

2 Werte und Vorstellungen – Employee Engagement Drivers

- Unterschiede bei den Zielgruppen beachten und in Ansprache aufnehmen

3 Recruiting-Kanäle und -Medien:

- Social Media wird immer wichtiger
- Alleinstellungsmerkmal Unternehmenskultur





Thank You!

Contact information:

Jörg Staff
Senior Vice President HR (COO HR), SAP AG