

# Human Capital Reporting – DIN ISO 30414

## Internationale Leitlinie für das Human Capital Reporting

### 58 mitarbeiterbezogene Kennzahlen in den Human Capital Bereichen

Differenzierung nach internem und externem Reporting und nach Organisationsgröße.

Transparenz zum Human Capital Management anderer Organisationen.

Compliance & Ethik

Organisationskultur

Fähigkeiten & Leistungspotenzial

Kosten

Wohlbefinden, Arbeits- & Gesundheitsschutz

Nachfolgeplanung

Vielfalt

Produktivität

Mitarbeiterverfügbarkeit

Führung

Einstellung, & Fluktuation  
Mobilität

### Ihr Nutzen

#### Für Investoren und Kapitalmarkt

Realistische Bewertung eines Unternehmens und dessen Zukunftsfähigkeit

#### Für Politik

Mehr Transparenz über die Attraktivität bestimmter Wirtschaftsräume

#### Für Organisationen

Identifizierung von personalbezogenen Chancen und Risiken

#### Für potenzielle Bewerber

Einblicke in den Umgang mit Mitarbeitern und Abschätzung von Karrierechancen

### Ihre Ansprechpartner



**Dr. Heiko Mauterer**

Senior Partner

+ 49 (173) 34658 70

Heiko.mauterer@4cgroup.com



**Anne Wengel**

Consultant

+ 49 (173) 34658 76

Anne.wengel@4cgroup.com

# Nutzen der DIN ISO 30414 Human Capital Reporting

Eine Chance zur weiteren Positionierung für HR!



## Weitere Positionierung von HR als Gestalter

Durch die Umsetzung der Leitlinie entwickeln Sie Ihre HR Funktion im Unternehmen weiter und zeigen dies nach innen und nach außen.



## Erweiterung des HR Reporting-Spektrums um business-relevante Kennzahlen

Business-relevante Kennzahlen sind z. B. Produktivität, Wertschöpfung und Nachfolgeplanung in Top-Management Funktionen. → Measure. Manage.



## Keine Auswahl zwischen verschiedenen HR Reporting-Standards

Aufgrund der globalen Einzigartigkeit der ISO 30414 Human Capital Reporting Norm gibt es für Sie genau einen zu wählenden Standard.



## Weniger Komplexität bei der Auswahl der im Personalbericht publizierten Kennzahlen

Durch die Umsetzung dieses globalen Standards vereinfachen sich Diskussionen darüber, welche HR Kennzahlen reported werden sollen.



## Geringer Umsetzungsaufwand

Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen ist der Standard schnell und einfach implementiert, da die Leitlinie für diese deutlich weniger Kennzahlen vorsieht.