



Audi



SEAT



SKODA



CUPRA



Nutzfahrzeuge

Talent Management

11.9.2024



Culture Club - Team



**Christine
Lanzinger**

Head of
Fleetmanagement
& Performance



**Luca
Hufschmid**

Manager Category
Management



**Dieter
Jermann**

Brand Director
Audi



**Frauke
Ackermann**

Assistant CFO &
Business Steering



**Christoph
Raus**

Chief Financial
Officer



**Laurent
Burgat**

Director
Development



**Zoran
Milenkovic**

HR-Leiter
Import

Ziele des Culture Club (Vorstellung Import Session Jan. 24)



Schärfung / Adaption der bestehenden Talentkriterien mit HR



Bereichsübergreifende **Professionalisierung** der Talent Diskussionen



Transparenz und Kommunikation von Entwicklungsinstrumenten

Im Januar habt ihr bereits gewünschte Entwicklungsinstrumente priorisiert



Kommunikation

Roll-Out

Talentmanagement 2023

eMAG 2023

- 576 Personen
 - 144 Personen mit Potenzial (25%)
 - 82 PEPs (14 %)
- (Basis eMAG 576 Personen)

Status PEPs

- Von den 82 PEPs
- 72 abgeschlossen

(Basis eMAG 576 Personen)

Talent Stories

- 48 Personen = 7,2% Entwicklung im Import

(FTE-Basis 665 aktive Mitarbeiter)
(Fluktuation 8.2 % 54 Personen)

Nachfolgeplanung

- 77 Schlüsselstellen = 11.6 %
- Nachfolgeplanung erfasst

(FTE-Basis 665 aktive Mitarbeiter)

Talentmanagement 2024

eMAG 2024

- 573 Personen
 - 163 Personen mit Potenzial (28.5 %)
 - 126 PEPs (22 %)
- (Basis eMAG 576 Personen)

+ 3.5 %
Potenzial

Status PEPs

- Von den 126 PEPs
- 104 abgeschlossen
- 22 % der eMAG's

(Basis eMAG 576 Personen)

+53 %
PEPs

Talent Stories

- Prinzip «internals first» für alle (Kader)-Vakanzen
- BU übergreifende Entwicklung ab FS6

CEO
Meeting
Entscheid

Nachfolgeplanung

- Ab Oktober 2024

Richtlinien für Vorgesetzte (Nachbesetzungen & Talent Management)

Entscheid CEO
Meeting 28.07.24

- **Alle Stellen werden intern** ausgeschrieben
- Wir geben **Mitarbeitenden der AMAG Gruppe Vorrang** vor externen Bewerbern
- Grundsätzlich werden alle Stellen in einem **Pensum von 80-100%** ermöglicht
- **Team- und BU-übergreifende Entwicklungsschritte** sind AUSDRÜCKLICH gewünscht und für spätere Positionen förderlich. Schornsteinkarrieren sind zu vermeiden
- Wir sind uns bewusst, dass interne Kandidaten häufig nicht alle Kompetenzen und Wissen für eine Stelle mitbringen, dennoch geben wir ihnen eine **faire Chance**. Wenn sie mindestens **70-80% der Anforderungen mitbringen und Potenzial** haben, müssen sie für eine offene Position berücksichtigt und ihr Wissen/Kompetenzen im Rahmen der Einarbeitungszeit aufgebaut werden

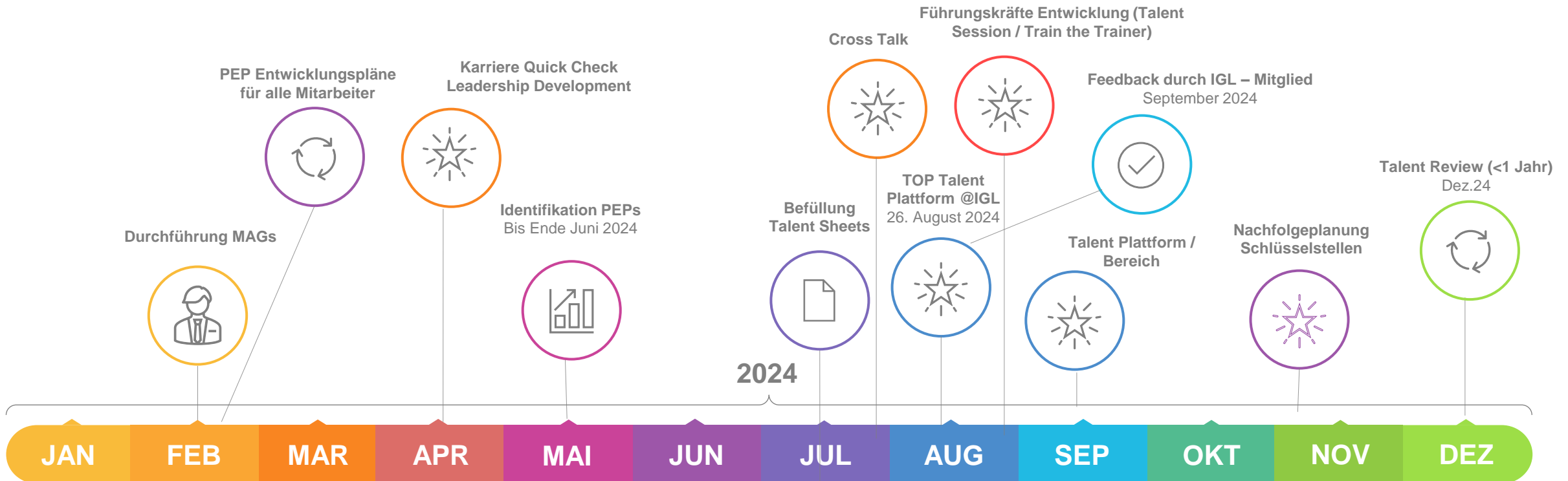
Beispiele BU-übergreifender Karriereschritte der letzten Monate

Von BU	MA & Funktion	Zu BU	MA & neue Funktion
First	GF Porsche Zentrum Zürich	Import	Head of Sales Volkswagen
Gruppe	Senior Controller Corporate Finance	Retail	Leiter Financial Transformation
Gruppe	Head of Strategy & Implementation	Clyde	General Manager charge:ON
Leasing	Leiter Treasury & Risk	PK	Leiter Vermögensanlagen
Services	Head of eMobility Solutions	First	Geschäftsführerin
Retail	Serviceberater	Clyde	Junior Operations Manager
Retail	Trainer Training Retail	Import	Business Engineer
Retail	Leiter Carrosserie BV	Import	Teamleader Accident Damage Management
Retail	Carrosserie Lackiererei	mobilog	Lackiererin
Retail	Serviceberater	Leasing	Fachspezialist Finanzierung
Import	Web Content Specialist Audi	CS	Business Analyst eCommerce & Marketing
Import	Business Intelligence Manager Audi	Helion	ICT Business Engineer
Import	District Manager Aftersales AMAG Retail	Retail	Leiter Innovation & Support Aftersales

Employee & Talent Journey - 2024

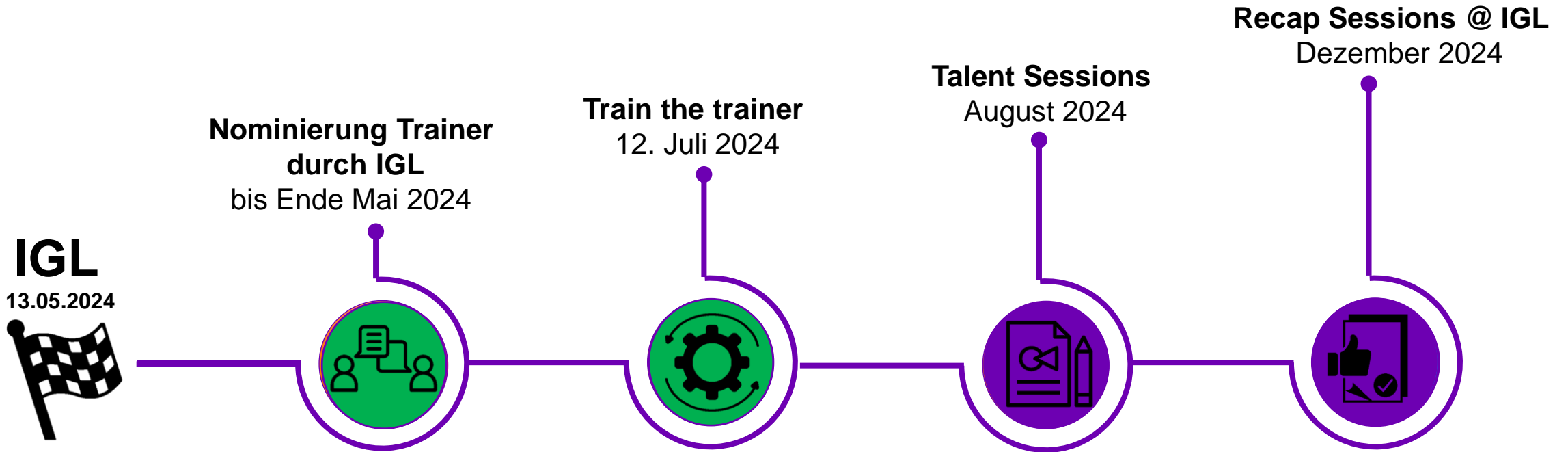


- C-Level Entscheid – Prinzip «internal first» für alle Kader
- bei 70-80 % Kompetenzen der Soll Anforderungen
- BU übergreifende Entwicklungspfade ab FS6



Mentoring, Shadowing, Cross Talks, Leadership Training bzw. CAS New Leadership, ext. Weiterbildungen, Talent Plattformen/Meetings

Rollout der Talent Sessions



Business Unit	Nominierung durch	Trainer
VW PW	Claude Gregorini	Matthias Keinersdorfer
Audi	Dieter Jermann	Aryo Sag
SEAT / Cupra	Sandra Grau	Jaqueline Garrigues
Skoda	Markus Kohler	Stefan Sieber
VW NF	Rico Christoffel	Matthias Ackermann
GAS	Oliver Stegmann	Giuseppe Perretta & Georg Molterer
Business Steering	Nicol Fleissner	Olivier Häusermann
Marketing Sales Transformation	Christian Hermle	Luca Melchionna & Nicolas Baiatu
Development	Laurent Burgat	Laurent Burgat & Dominique Stirnimann
Finance	Christoph Raus	Christoph Raus

Themenauswahl (Auszug aus 17 Themen)

- Die ersten 30 Tage in der Führung
- Wertebasierte Führung
- Auswahl von Nachwuchsführungskräften
- Vorbereitung von Mitarbeitergesprächen



Talent Interview

Erfahrungen aus dem «Driver Seat»



Luca Hufschmid
Manager Category Management



Dieter Jermann
Brand Director Audi





Menti Umfrage

Deine Meinung zählt!

Danke für dein Feedback!

