

Kienbaum Consultants International



Kienbaum^K
Inspirierend. Anders.

» Ergebnisbericht

Darstellung nach Position(en)

Victoria Perlwitz
KCI Compensation

September 2017



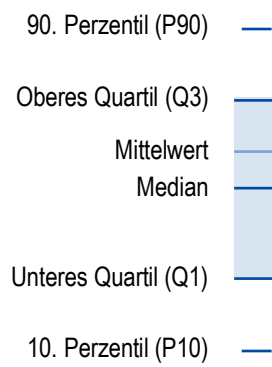
Inhalt

1	Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen	4
1.1	Positionsbeschreibung und ausgewählte Profile	4
1.2	IST Vergütung	5
1.3	ZIEL Vergütung	5
1.4	Verbreitung der variablen Vergütung und Zusatzleistungen	6
	Methodik	

Legende und Zeichenerklärung

Boxplots und Streudiagramme

Kienbaum Marktdaten



1 Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen

1.1 Positionsbeschreibung und ausgewählte Profile

Verantwortlich für die Planung, Steuerung und Umsetzung aller Qualitätsanforderungen für Materialien und Produkte; Erarbeitung von Kontrollverfahren; Kontrolle der Produktion hinsichtlich der Qualität; Abstellung von Fehlerquellen im Betrieb; Prüfung von Kundenreklamationen; Durchführung von regelmäßigen Warenüberprüfungen; technische Beratung des Einkaufs hinsichtlich der Qualität.

Ausprägungen der Position:

SM - Obere Führungsebene (OFK) (z. B. Bereichsleiter, Director):

Als Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen auf der oberen Führungsebene für die strategische und operative Steuerung des Bereichs Qualitätsmanagement/Qualitätswesen verantwortlich.

MM - Mittlere Führungsebene (MFK) (z. B. Abteilungsleiter):

Als Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen auf der mittleren Führungsebene für die (strategische und) operative Steuerung eines Teilbereichs des Bereichs Qualitätsmanagement/Qualitätswesen oder eines Bereichs Qualitätsmanagement/Qualitätswesen verantwortlich, wenn auf der oberen Führungsebene diese Position nicht vertreten ist.

LM - Operative Führungsebene (z. B. Team-/Gruppenleiter):

Als Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen auf Führungsebene für die operative Steuerung eines Teams/einer Gruppe verantwortlich.

Jobprofil		Unternehmensprofil	
Positionsausprägung	Mittlere Führungsebene (MFK) (z. B. Abteilungsleiter)	Branche	Maschinenbau, Anlagenbau
Personalverantwortung	6 - 10 Mitarbeiter	Beschäftigte	100 - 250 Mitarbeiter
Positionszugehörigkeit	3 bis unter 6 Jahre	Umsatz	bis 25 Mio. EUR
Hierarchische Ebene	Führungskraft 1. Ebene unter Vorstand/Geschäftsführung	Ebene im Konzern	Unternehmen ist kein Teil eines Konzerns
		Rechtsform	GmbH/GmbH & Co. KG
		Bundesland	Nordrhein-Westfalen
		Ballungsraum	Düsseldorf

1.2 IST Vergütung

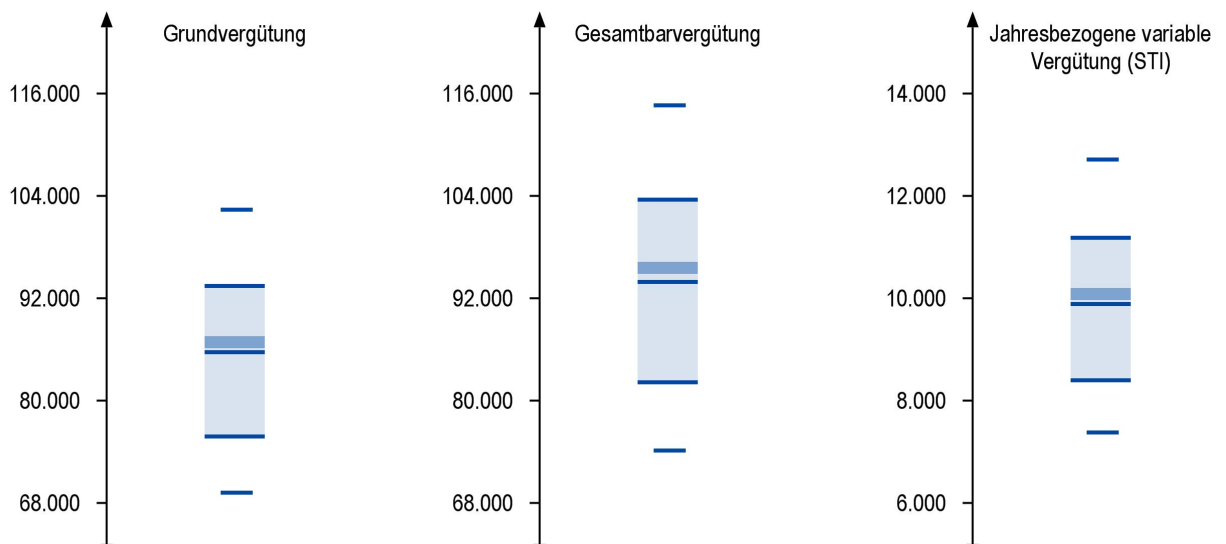
Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen (Deutschland), Kienbaum Grade 8

IST-Vergütung	Kienbaum Marktdaten					
	P10	Q1	Median	Q3	P90	Mittelwert
Grundvergütung	69 400	76 000	85 800	93 600	102 500	87 000
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)	7 400	8 400	9 900	11 200	12 700	10 100
Gesamtbarvergütung	74 300	82 200	94 000	103 500	114 600	95 700

Alle Wertangaben auf Jahresbasis, in EUR

Grades werden nur angezeigt, wenn maximal zwei Positionsausprägungen ausgewählt wurden.

Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen (Deutschland), Kienbaum Grade 8



Alle Wertangaben auf Jahresbasis, in EUR

Alle Wertangaben auf Jahresbasis, in EUR

Alle Wertangaben auf Jahresbasis, in EUR

1.3 ZIEL Vergütung

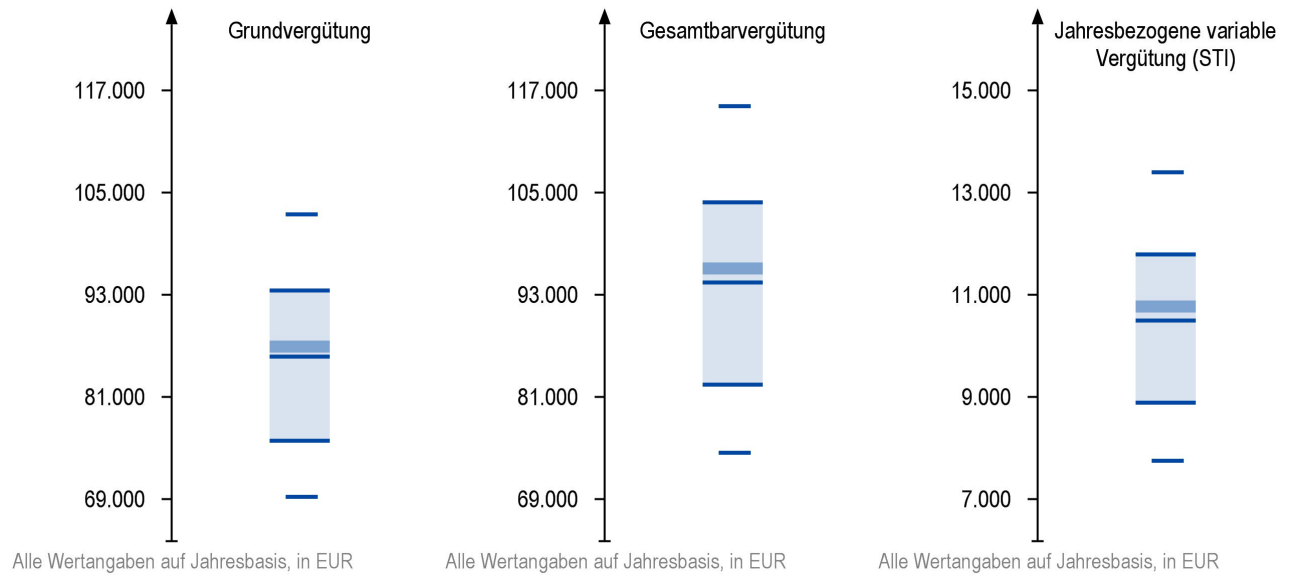
Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen (Deutschland), Kienbaum Grade 8

Ziel-Vergütung	Kienbaum Marktdaten					
	P10	Q1	Median	Q3	P90	Mittelwert
Grundvergütung	69 400	76 000	85 800	93 600	102 500	87 000
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)	7 800	8 900	10 500	11 800	13 400	10 800
Gesamtbarvergütung	74 600	82 600	94 500	104 000	115 200	96 200

Alle Wertangaben auf Jahresbasis, in EUR

Grades werden nur angezeigt, wenn maximal zwei Positionsausprägungen ausgewählt wurden.

Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen (Deutschland), Kienbaum Grade 8



1.4 Verbreitung der variablen Vergütung und Zusatzleistungen

Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen (Deutschland)

Verbreitung von	Markt	
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)	83%	83%
STI in % der Gesamtbarvergütung	11%	11%
Altersversorgung	53%	53%
Firmenwagen	47%	47%

Methodik

1. Datenbasis


Grundlage der angegebenen jahresbasierten Marktrahmen ist Datenmaterial aus der umfangreichen Kienbaum Vergütungsdatenbank. Bei den Daten handelt es sich um von Arbeitgeberseite gemeldete Vergütungsinformationen aus unseren regelmäßig durchgeführten Befragungen und Analysen sowie unserer Beratungspraxis.

Diese Daten durchlaufen einen intensiven Qualitätssicherungsprozess durch Kienbaum Experten und werden speziell für die Verwendung im Kienbaum Compensation Portal ausgewählt und aufbereitet. Hierbei handelt es sich um anonymisierte, von Unternehmen aller Größenordnungen und Branchen gelieferte Daten. Je nach Auswahl im Abfragemenü wird der Marktrahmen individuell auf die jeweilige Fragestellung zugeschnitten.

2. Zeitlicher Bezug der Datenbasis

Die Datenbasis wird zwei Mal im Kalenderjahr aktualisiert. Letztes Update für alle Länder: Juli 2017.

3. Definition der Vergütungskomponenten



	Grundvergütung Erfolgsunabhängige Festvergütung (ohne Sachbezüge und Zusatzleistungen)
+	Jahresbezogene variable Vergütung Short Term Incentives (STI), klassische Tantieme- oder Bonuszahlungen mit jährlicher Bezugsbasis (und jährlicher Auszahlung)
=	Gesamtbarvergütung Grundvergütung + jahresbezogene variable Vergütung
+	Mehrperiodige variable Vergütung Mid und Long Term Incentives (LTI), Zusammenfassung von nicht-aktienbasierter und aktienbasierter erfolgsabhängiger Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage
=	Gesamtdirektvergütung Gesamtbarvergütung + mehrperiodige variable Vergütung
+	Zusatzleistungen (je nach ausgewähltem Land sind unterschiedliche Angaben möglich) Je nach Land beispielsweise Anspruch auf Altersvorsorge, Firmenwagen, Spesenpauschale, Kranken-, Lebens-, und Unfallversicherung, betriebliche Darlehen, Essenszuschüsse, Warenrabatte oder Weiterbildung.

Methodik

4. Unterscheidung IST- und ZIEL-Vergütung

Grundsätzlich wird die IST-Vergütung ausgegeben. Damit gemeint ist die aufgrund der tatsächlichen Zielerreichung ermittelte Vergütung.

Je nach Land wird zusätzlich die ZIEL-Vergütung ausgegeben. Diese ist auf die bei 100 % Zielerreichung in Aussicht gestellte Vergütung abgestellt.

Hinweis zur mehrperiodigen variablen Vergütung (Mid und Long Term Incentives): Diese setzt sich aus mehrperiodiger nicht-aktienbasierter sowie aktienbasierter erfolgsabhängiger Vergütung zusammen. Dabei wird den nicht-aktienbasierten Plänen grundsätzlich der periodenbezogene Aufwand, den aktienbasierten Plänen der Value at Grant (Wert bei Zuteilung bzw. zum Zeitpunkt der Gewährung) zugrundegelegt. Diese Werte werden sowohl bei der Berechnung der Gesamtdirektvergütung IST als auch ZIEL einbezogen.

5. Statistische Kennwerte

Mittelwerte:

Addition sämtlicher Angaben je Merkmal und Division durch die Anzahl der erfolgten Nennungen. Sofern nicht anders vermerkt, werden arithmetische Mittelwerte angegeben.

Median, Quartile und 10./90. Perzentil:

Zur Kennzeichnung des Ausmaßes der Schwankungsbreite von Gehaltsangaben verwenden wir Lagemaße. Neben dem Median als dem mittleren Wert innerhalb einer Verteilung geben wir die Werte für das untere und obere Quartil an. Zur Ermittlung dieser Verteilungswerte werden die Gehälter der Höhe nach geordnet und so in eine Rangreihe gebracht. Der Median bezeichnet das Gehalt, das genau in der Mitte dieser Reihe fällt. Das untere Quartil erhält man, indem man ein Viertel der Gehaltsnennungen, vom niedrigsten Gehalt (Minimum) beginnend, abzählt. Entsprechend verfährt man, vom höchsten Wert (Maximum) ausgehend, bei der Ermittlung des oberen Quartils.

Von allen analysierten Positionsinhabern haben

—	90. Perzentil (P90)	10 % eine höhere Vergütung als P90,
■	Oberes Quartil (Q3)	25 % eine höhere Vergütung als das obere Quartil (Q3),
—	Mittelwert	25 % eine Vergütung zwischen dem Median und dem oberen Quartil (Q3),
—	Median	25 % eine Vergütung zwischen dem unteren Quartil (Q1) und dem Median,
—	Unteres Quartil (Q1)	25 % eine niedrigere Vergütung als das untere Quartil (Q1),
—	10. Perzentil (P10)	10 % eine niedrigere Vergütung als das 10. Perzentil (P10).

Bei der Auswertung der Daten betrachten wir alle Vergütungskomponenten jeweils als separate Datenreihen. Das heißt, dass die Quartile der einzelnen Vergütungskomponenten jeweils unabhängig voneinander zu betrachten sind.

Daher entspricht die Summe aus dem unteren Quartil der Grundvergütung und dem unteren Quartil der jahresbezogenen variablen Vergütung nicht zwingend dem unteren Quartil der Gesamtbarvergütung. Analog verhält es sich mit den weiteren Vergütungskomponenten und Lagemaßen.

Methodik

6. Kienbaum Grades

Kienbaum Grades dienen als wertvolle Hilfsgrößen zum Vergleich von Positionen anhand ihrer jeweiligen Wertigkeit für das Unternehmen. Die aufgeführten Kienbaum Grades ermöglichen eine externe unternehmens-, branchen- und länderübergreifende Vergleichbarkeit von Positionen, die alleine durch den Titel einer Position nicht geleistet werden kann. Hierdurch können nicht nur gleichlautende Positionen valide miteinander verglichen, sondern auch unterschiedliche Positionen mit vergleichbaren Wertigkeiten einander gegenübergestellt werden.

Das Kienbaum Grade einer Position ergibt sich aus der internen, relativen Wertigkeitsstufe einer Position innerhalb eines Unternehmens und der Größe/Komplexität des Unternehmens. Dies bedeutet insbesondere auf höheren Wertigkeitsstufen, dass die Grades mit der Größe/Komplexität des Unternehmens höhere Werte annehmen, während auf den niedrigen Wertigkeitsstufen (z. B. Sachbearbeiter, Facharbeiter) die Grades hingegen unabhängig von der Größe/Komplexität des Unternehmens sind.

Kienbaum Grades können Werte zwischen 1 und 16 annehmen:

Grade 1-2: einfache operative Positionen, die mit rein abwickelnden Aufgaben betraut sind, i.d.R. ungelern mit kurzer Einweisung oder angelernt mit bis zu 4 Wochen Einarbeitung.

Grade 3-4: einfache operative Positionen, die mit rein abwickelnden Aufgaben betraut sind, i.d.R. angelernt mit 3-9 Monaten Einarbeitung.

Grade 5: Positionen, die vorwiegend mit abwickelnden Aufgaben mittlerer Reichweite/Komplexität betraut sind.

Grade 6-7: Positionen, die vorwiegend mit abwickelnden Aufgaben hoher Reichweite/Komplexität betraut sind und z.T. Supervision-/Monitoring-Aufgaben übernehmen.

Grade 7-9: Positionen mit hohem Einfluss auf Performance/Leistung (Teilprozess), die mit operativer/fachlicher Führung betraut sind.

Grades 8-10: Positionen, die mit der Aufgabe betraut sind, die Performance zu optimieren, Verantwortung für mittlere Kostenstellen zu übernehmen und die operative Führung übernehmen.

Grades 9-11: Positionen, die mit Steuerung von Teilprozessen betraut sind, konzeptionelle Beiträge leisten und die Führung von mittleren Einheiten übernehmen.

Grades 10-12: Positionen mit hoher operativer/finanzieller Verantwortung, die Kernprozesse verantworten.

Grades 11-12: Positionen, die bei strategischen Entscheidungen mitwirken und die Führung von großen Einheiten übernehmen.

Grades 12-16: Positionen, die mit der Aufgabe betraut sind, übergreifende, strategische Entscheidungen zu treffen.

© **Kienbaum Consultants International GmbH**

Compensation Consulting
Edmund-Rumpler-Straße 5
51149 Köln

Fon: +49 221 80 172 200
compensation-portal@kienbaum.com

www.kienbaum-compensation-portal.com
www.kienbaum-compensation.com

Der Inhalt dieses Berichts unterliegt dem Copyright der Kienbaum Consultants International GmbH.
Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Form der Weitergabe an Dritte ist verboten.