

Kienbaum Consultants International



**Kienbaum**<sup>K</sup>  
*Inspirierend. Anders.*

## » Ergebnisbericht

Darstellung nach Position(en)

Thomas Wandt  
Kienbaum Demo Account

Juli 2017



## Inhalt

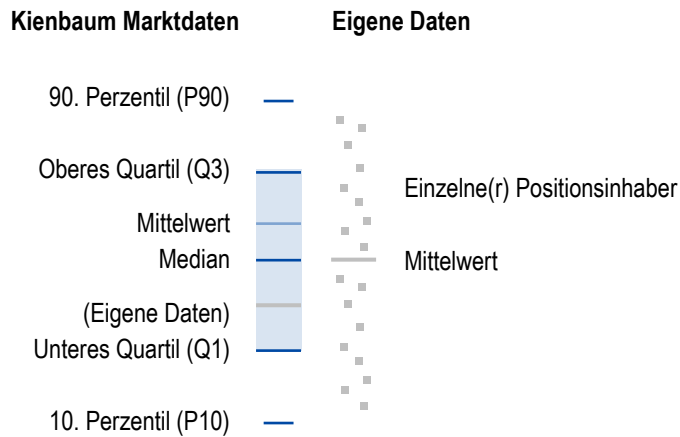
---

1	Controller	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



### Bewertung der Marktlage

- ++ die Vergütung in Ihrem Unternehmen liegt oberhalb des oberen Quartils
- + die Vergütung in Ihrem Unternehmen liegt zwischen dem Median und dem oberen Quartil
- = die Vergütung in Ihrem Unternehmen liegt am Median ( $\pm 3\%$ )
- die Vergütung in Ihrem Unternehmen liegt zwischen dem unteren Quartil und dem Median
- die Vergütung in Ihrem Unternehmen liegt unterhalb des unteren Quartils

# 1 Controller

## 1.1 Positionsbeschreibung und ausgewählte Profile

Verantwortlich für die Erstellung/Konsolidierung der übergreifenden Kosten- und Budgetplanung; Budgetüberwachung, -kontrolle, -reporting; Maßnahmenentwicklung; Durchführung von Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen, Nachhaltung/Nachkalkulation von Projektzielen; Ressourcenmanagement; Koordination von Revisionsbeanstandungen; Durchführung der Kosten- und Leistungsrechnung; Erstellung von Analysen und Berichten zur Vorbereitung strategischer Entscheidungen; Entwicklung von Vorschlägen zur Optimierung der Controlling-Prozesse.

### Ausprägungen der Position:

#### *SEN - Senior:*

Als Senior Controller für sehr komplexe Aufgabenstellungen inkl. Lösungsfindung im Fachbereich verantwortlich; verfügt üblicherweise über mehr als 5 Jahre Berufserfahrung im Fachgebiet.

#### *EXP - Mittlere Erfahrung/Experienced:*

Als Controller für eher komplexe Aufgabenstellungen inkl. Lösungsfindung im Fachbereich verantwortlich; verfügt üblicherweise über 3-5 Jahre Berufserfahrung im Fachgebiet.

#### *JR - Junior/Einsteiger:*

Als Junior Controller für eher einfache Aufgabenstellungen inkl. Lösungsfindung im Fachbereich verantwortlich; verfügt üblicherweise über max. 2 Jahre Berufserfahrung im Fachgebiet.

Jobprofil		Unternehmensprofil	
Positionsausprägung	Mittlere Erfahrung	Branche	Einzelhandel
Positionszugehörigkeit	3 bis unter 6 Jahre	Beschäftigte	100 - 250 Mitarbeiter
		Umsatz	bis 25 Mio. EUR
		Ebene im Konzern	Unternehmen ist kein Teil eines Konzerns
		Rechtsform	GmbH/GmbH & Co. KG
		Bundesland	Nordrhein-Westfalen
		Ballungsraum	Dortmund

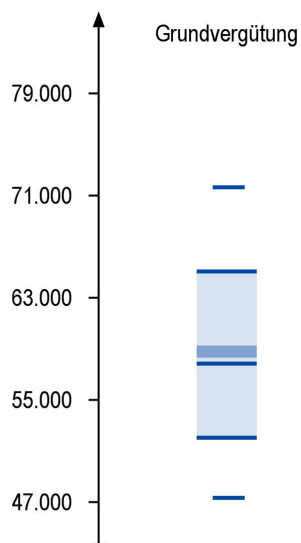
## 1.2 IST Vergütung

### Controller (Deutschland)

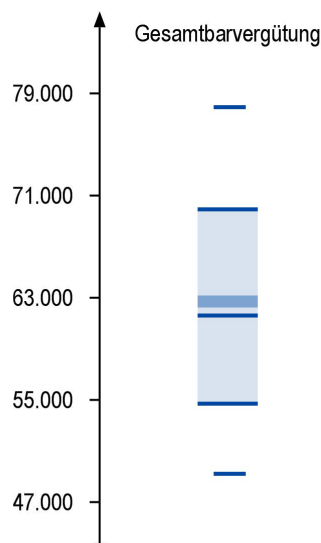
IST-Vergütung	Kienbaum Marktdaten					
	P10	Q1	Median	Q3	P90	Mittelwert
Grundvergütung	47 400	52 200	58 000	65 100	71 700	58 800
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)	4 300	4 900	5 700	6 700	7 600	5 800
Gesamtbarvergütung	49 300	54 800	61 600	70 000	77 900	62 700

Alle Wertangaben auf Jahresbasis, in EUR

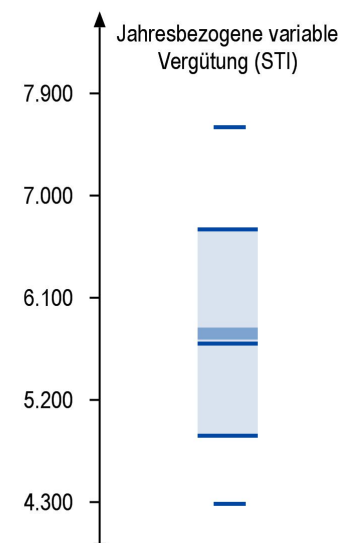
### Controller (Deutschland)



Alle Wertangaben auf Jahresbasis, in EUR



Alle Wertangaben auf Jahresbasis, in EUR



Alle Wertangaben auf Jahresbasis, in EUR

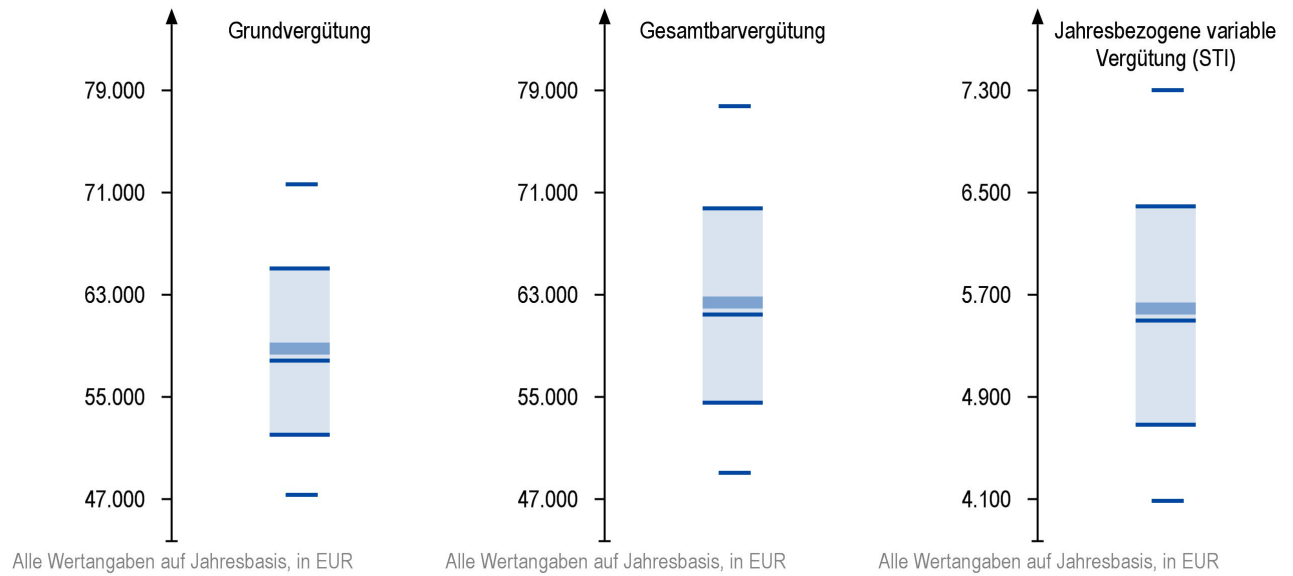
## 1.3 ZIEL Vergütung

### Controller (Deutschland)

Ziel-Vergütung	Kienbaum Marktdaten					
	P10	Q1	Median	Q3	P90	Mittelwert
Grundvergütung	47 400	52 200	58 000	65 100	71 700	58 800
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)	4 100	4 700	5 500	6 400	7 300	5 600
Gesamtbarvergütung	49 200	54 700	61 500	69 800	77 800	62 500

Alle Wertangaben auf Jahresbasis, in EUR

**Controller (Deutschland)**



**1.4 Verbreitung der variablen Vergütung und Zusatzleistungen**

**Controller (Deutschland)**

Verbreitung von	Markt	
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)	63%	63%

## 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 zweimal jährlich aktualisiert. Letztes Update für alle Länder: Januar 2017.

### 3. Definition der Vergütungskomponenten

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

### 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.

## Methodik

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.

### 6. Bewertung der Lage zum Markt

Bei den tabellarischen Darstellungen verwenden wir Symbole für den Vergleich der Vergütung in Ihrem Unternehmen mit dem ermittelten Marktrahmen.



## Methodik

---

++	die Vergütung in Ihrem Unternehmen liegt oberhalb des oberen Quartils
+	die Vergütung in Ihrem Unternehmen liegt zwischen dem Median und dem oberen Quartil
=	die Vergütung in Ihrem Unternehmen liegt am Median ( $\pm 3\%$ )
-	die Vergütung in Ihrem Unternehmen liegt zwischen dem unteren Quartil und dem Median
--	die Vergütung in Ihrem Unternehmen liegt unterhalb des unteren Quartils

### 7. 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.

Hier können Sie Einzelabfragen erwerben:

© **Kienbaum Consultants International GmbH**

Compensation Consulting  
Edmund-Rumpler-Straße 5  
51149 Köln

Fon: +49 221 80 172 200  
[compensation-portal@kienbaum.com](mailto:compensation-portal@kienbaum.com)

[www.kienbaum-compensation-portal.com](http://www.kienbaum-compensation-portal.com)  
[www.kienbaum-compensation.com](http://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.