

Vergütungsreport

Führungskräfte

2019

© Copyright 2019

Kienbaum Consultants International GmbH
Edmund-Rumpler-Straße 5
51149 Köln

shop.kienbaum.com
www.kienbaum.de

Projektleitung:
[Sylvia Löbach](#)
sylvia.loebach@kienbaum.de

Bitte beachten Sie: *Die Kienbaum Vergütungsreports sind ausschließlich für den Empfänger bestimmt. Eine Weitergabe an Dritte oder die Nutzung für Dritte (z. B. im Rahmen von Beratungsprojekten) sind – auch auszugsweise – nicht gestattet.*

Das erweiterte Nutzungsrecht gestattet die Weiterverwertung durch Dritte, sofern dies im Zusammenhang mit Zuarbeiten für den Empfänger steht. Die erweiterte Nutzung berechtigt auch, *Reportdaten für Dritte zu verwenden. Sollten Sie sich für das erweiterte Nutzungsrecht interessieren, wenden Sie sich bitte an uns.*

Haftungsausschluss: Die in dieser Studie enthaltenen Informationen wurden sorgfältig recherchiert und geprüft. Für eventuelle Schäden, die sich aus ihrer Verwendung ergeben, übernehmen wir keine Haftung.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	7
1.1 Vorwort.....	7
1.2 Ansprechpartner.....	8
1.3 Das Wichtigste in Kürze	9
2. Komponenten der Vergütung	10
2.1 Gesamtvergütung nach Einflussgrößen.....	11
Verteilung der Gesamtdirektvergütung (in %) von Führungspositionen.....	11
2.1.1 Gesamtvergütung nach Positionen.....	12
Rangfolge der Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Positionen.....	13
Spannen Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Positionen.....	14
2.1.2 Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen	16
Verteilung nach Ausprägungen (in %)	17
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) von Führungskräften nach Ausprägungen ..	18
2.1.3 Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße	19
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Positionsgruppen und Beschäftigten	19
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Beschäftigten.....	20
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Beschäftigten.....	21
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Umsatz	21
2.1.4 Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen.....	22
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Wirtschaftszweig	22
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Branchen	23
2.1.5 Gesamtvergütung nach Ertragslage.....	25
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Ertragslage	25
2.1.6 Gesamtvergütung nach Regionen.....	26
Regionale Vergütungsunterschiede (Index, Bundesdurchschnitt = 100)	26
2.1.7 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Status.....	27
Verteilung des Status (in %)	27
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Status	28
2.1.8 Gesamtvergütung von Führungskräften nach Hierarchieebenen	29
Verteilung der hierarchischen Einordnung der Führungskräfte (in %).....	29
Hierarchische Einordnung der Führungspositionen (Angaben in %).....	30
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Führungspositionen und Ebenen.....	31
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ebene und Beschäftigten	33
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ebene und Umsatz	33
2.1.9 Gesamtvergütung nach Personalverantwortung	34
Personalverantwortung (häufigster Wert) nach Ausprägungen	34
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Personalverantwortung	35
2.1.10 Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit & Berufserfahrung.....	36
Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung (in %).....	37
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Positionszugehörigkeit	38
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Berufserfahrung.	38
2.1.11 Gesamtvergütung nach Berufsausbildung.....	39
Ausbildungsstruktur (in %)	39
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Ausprägungen und Ausbildung	40
2.1.12 Gesamtvergütung nach Geschlecht	41
Geschlecht nach Ausprägungen (in %)	41
2.2 Grundvergütung – Bestandteile und Entwicklung	42
2.2.1 Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung	42

Anzahl von Gehaltszahlungen (in %)	42	2.3.3 Zielorientierte variable Vergütungssysteme	61
Bruttomonatsgehalt (in €) und Grundvergütung (in Tsd. €) nach Positionen	43	Jahresbezogene variable Zielvergütung (bei 100 %) und tatsächliche Zielerreichung	62
Grundvergütung (in Tsd. €) nach Positionen	45	2.3.4 Verbreitung und Höhe mehrperiodiger variabler Vergütung (Long Term Incentives/LTI)	63
2.2.2 Gehaltssteigerungen	47	Höhe der mehrperiodigen variablen Vergütung (Long Term Incentives/LTI) – obere Führungsebene, Unternehmen größer 2000 Beschäftigten	63
Grundvergütungssteigerung (in %) von 2018 auf 2019 nach Ausprägungen	47	2.4 Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponenten	64
Grundvergütungssteigerung (in %) von 2018 auf 2019 nach Berufserfahrung (in Jahren)	48	2.4.1 Betriebliche Altersversorgung	64
2.2.3 Entwicklungen im Zeitvergleich	49	Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Ausprägungen (Angaben in %)	65
Einkommens- und Preisindizes im Vergleich (2005 = 100)	49	Zusageformen (Angaben in %)	68
2.3 Variable Vergütung	50	Die häufigsten Bezugsgrößen von Leistungszusagen (Angaben in %)	70
2.3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Short Term Incentives/STI)	50	Beitragsabhängige Leistungszusagen (Höhe in €)	72
Verbreitung der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI) nach Ausprägungen	50	2.4.2 Firmenwagen	73
Höhe der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI) nach Ausprägungen	51	Empfänger von Firmenwagen nach Ausprägungen und Beschäftigten (in %) ..	74
Jahresbezogene variable Vergütung (Short Term Incentives/STI) nach Positionen	52	Firmenwagen nach Positionen	75
Spanne der variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI) in Tsd. €	54	Budgets von Firmenwagen (in Tsd. €) nach Positionen	77
Jahresbezogene variable Vergütung (Short Term Incentives/STI) nach Ausprägungen und Beschäftigten	56	Automarken und -typen von Firmenwagen	78
Jahresbezogene variable Vergütung (Short Term Incentives/STI) nach Ausprägung und Ertragslage	57	3. Gesamtübersichten	79
Gesamtdirektvergütung mit und ohne variable Vergütung nach Positionen	58	Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten	80
2.3.2 Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentives/STI)	59	Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten und Ausprägung Obere Führungsebene	82
Berechnungsgrundlagen (in % der Empfänger)	59	Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten und Ausprägung Mittlere Führungsebene	84
Bezugsgrößen der variablen Vergütung (in % der Empfänger)	60	Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Beschäftigten und Ausprägung Operative Führungsebene	86
		Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz	88

Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz und Ausprägung Obere Führungsebene	90	4.5	Werksleitung	127
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz und Ausprägung Mittlere Führungsebene	92	4.6	Leiter Finanz- und Rechnungswesen	130
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Umsatz und Ausprägung Operative Führungsebene	94	4.7	Leiter Bilanzbuchhaltung/Buchhaltung.....	133
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Branchen und Beschäftigten	96	4.8	Leiter Revision.....	136
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Branchen und Umsatz.....	98	4.9	Leiter Controlling.....	139
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Personalverantwortung.....	100	4.10	Leiter Personal	142
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Personalverantwortung und Ausprägung Obere Führungsebene.....	102	4.11	Leiter Personalentwicklung/Ausbildung	145
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Personalverantwortung und Ausprägung Mittlere Führungsebene	104	4.12	Leiter IT	148
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Personalverantwortung und Ausprägung Operative Führungsebene	106	4.13	Leiter Anwendungsentwicklung (Applications)	151
Gesamtdirektvergütung (in Tsd. €) nach Berufserfahrung	108	4.14	Leiter IT Architektur, Methoden und Werkzeuge.....	154
4. Positionsübersichten	110	4.15	Leiter IT Betrieb (Operations)	157
Vergütungsvergleich Führungspositionen (Gesamtdirektvergütung in Tsd. €: unteres Quartil – Median – oberes Quartil)	111	4.16	Leiter Allgemeine Verwaltung/Organisation	160
Vergütungsvergleich Führungspositionen (Gesamtdirektvergütung in Tsd. €: unteres Quartil – Median – oberes Quartil)	112	4.17	Leiter Unternehmensplanung/-entwicklung	163
Vergütungsvergleich Führungspositionen (Gesamtdirektvergütung in Tsd. €: unteres Quartil – Median – oberes Quartil)	113	4.18	Leiter Recht.....	166
Vergütungsvergleich Führungspositionen (Gesamtdirektvergütung in Tsd. €: unteres Quartil – Median – oberes Quartil)	114	4.19	Leiter Compliance.....	169
4.1 Kaufmännische Gesamtleitung.....	115	4.20	Leiter Unternehmenskommunikation/PR.....	172
4.2 Technische Gesamtleitung.....	118	4.21	Leiter Logistik/Materialwirtschaft/Einkauf	175
4.3 Spartenleitung.....	121	4.22	Leiter Logistik/Supply Chain Management	178
4.4 Niederlassungsleitung	124	4.23	Leiter Einkauf	181
		4.24	Leiter Materialwirtschaft	184
		4.25	Leiter Marketing	187
		4.26	Leiter Produktmanagement	190
		4.27	Leiter Vertrieb	193
		4.28	Leiter Export.....	196
		4.29	Leiter Kundendienst/Kundenbetreuung	199
		4.30	Leiter E-Commerce	202

4.31	Leiter Forschung und Entwicklung	205
4.32	Leiter Produktion/Fertigung/Herstellung.....	208
4.33	Leiter Produktions- und Verfahrenstechnik	211
4.34	Leiter Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung	214
4.35	Leiter Werksplanung und Instandhaltung	217
4.36	Leiter Konstruktion.....	220
4.37	Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen.....	223
5.	Anhang	226
5.1	Hinweise zur Methodik	226
5.1.1	Der Untersuchungskreis	226
	Datengrundlage nach Positionen	227
	Datengrundlage nach Wirtschaftszweigen	229
	Datengrundlage nach Beschäftigten	229
	Datengrundlage nach Umsatz (in Mio. Euro)	230
	Datengrundlage nach Gemeindegröße	230
5.1.2	Methodik der Analyse.....	231
5.1.3	Kienbaum Grades.....	231
5.1.4	Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung	236
5.1.5	Praktische Hinweise für die Anwendung	237
5.2	Compensation Glossar	238
6.	Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2019	240

1. Einleitung

1.1 Vorwort

Eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung ist eine wichtige Voraussetzung zur Rekrutierung von qualifizierten Führungskräften¹⁾ und zur langfristigen Bindung an das Unternehmen. Welche Vergütung ist im Einzelfall tatsächlich angemessen? Diese Frage lässt sich nur durch den externen Vergleich mit Vergütungshöhen und -strukturen anderer Unternehmen ermitteln.

Eine fundierte Grundlage hierfür bietet Ihnen unser Vergütungsreport »Führungskräfte«. Ziel dieser Untersuchung ist es, für Entscheider eines Unternehmens die nötige Transparenz über Höhe und Zusammensetzung des Gesamteinkommens zu schaffen. Damit bietet unser Report den Verantwortlichen aktuelle Informationen und Anregungen

- › zur Festsetzung einer marktgerechten Vergütung,
- › zur Vermeidung überhöhter Fluktuation und fehlender Motivation,
- › zu mehr Sicherheit bei Gehaltsverhandlungen,

ohne, dass dem einzelnen Unternehmen hohe Kosten entstehen oder um die Vertraulichkeit der Gehaltsauskünfte gebangt werden muss.

¹⁾ Um die Lesbarkeit des Textes nicht zu erschweren, werden alle Personenbenennungen in der männlichen Form gehalten und sind als Kurzform für beide Geschlechter gedacht.

In Kapitel zwei des Vergütungsberichts finden Sie die Darstellung der einzelnen Vergütungskomponenten, aufgeschlüsselt nach der Gesamtdirektvergütung und den Einflussgrößen (unternehmens-, positions- und personenspezifische Faktoren). Es folgen die Grundvergütung und deren Entwicklung sowie die variable Vergütung und Zusatzleistungen. Kapitel 3 und 4 bieten Ihnen anhand zahlreicher Tabellen Gesamtübersichten zur Vergütung und zu jeder untersuchten Einzelposition.

Weitere Hinweise zum Untersuchungskreis, zur Methodik dieser Untersuchung und zu den verwendeten Termini finden Sie im Anhang sowie im Glossar unter Kapitel 5.

Da sich die im vorliegenden Bericht dargestellten Ergebnisse an einen breiten Teilnehmerkreis richten, sind sie auf generelle Vergütungstatbestände und -tendenzen ausgerichtet. Dem besonders gelagerten Einzelfall werden sie dadurch nicht immer gerecht. Für diese Fälle möchten wir Sie auf unsere individuellen Marktvergleiche aufmerksam machen. Im Anhang finden Sie Näheres zu unserem breit gefächerten Leistungsprogramm. Unsere Experten ermitteln Ihnen maßgeschneidert für bestimmte Positionsgruppen oder Einzelpositionen die marktübliche Vergütung nach Ihren individuellen Wünschen.

Zum Abschluss noch ein persönliches Anliegen: Sollten bei Ihrer Arbeit mit dem Vergütungsreport Informationen unverständlich oder erklärungsbedürftig erscheinen, helfen wir Ihnen gerne persönlich bei allen Fragen weiter. Auch über Anregungen für die nächste Untersuchung freuen wir uns.



Sylvia Löbach
Projektleiterin

1.2 Ansprechpartner



Sylvia Löbach

Senior Referentin Data Management

Kienbaum Consultants International GmbH
Compensation Data Services
Edmund Rumpler-Str. 5
51149 Köln

Telefon: +49 221 - 801 72 - 609
E-Mail: sylvia.loebach@kienbaum.de

2. Komponenten der Vergütung

In dem folgenden Kapitel zu den Komponenten der Vergütung werden monetäre und nicht-monetäre Vergütungsleistungen wie folgt behandelt:

- 2.1 Gesamtdirektvergütung nach Einflussgrößen
- 2.2 Grundvergütung
- 2.3 Variable Vergütung
- 2.4 Zusatzleistungen

Die Grundvergütung beinhaltet die Summe aller gezahlten Monatsgehälter inklusive fest zugesagter Zusatzvergütungen.

Die Gesamtdirektvergütung schließt alle Vergütungsleistungen (fixe und variable) außer den Zusatzleistungen ein. Zur variablen Vergütung gehören sowohl jahresbezogene, sogenannte Short Term Incentives (STI), als auch mehrperiodige, variable Vergütungsbestandteile, sogenannte Long Term Incentives (LTI).

Grundvergütung

Erfolgsunabhängige Festvergütung (ohne Sachbezüge und Nebenleistungen)

+ **Jahresbezogene variable Vergütung (STI)**

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 (LTI)

+ **Sonstiges (Nebenleistungen, Sonstige Leistungen)**

Geldwerte (Sach-)Leistungen (z. B. für Dienstwagen), aber ohne Altersversorgung

+ **Altersversorgung**

5. Anhang

5.1 Hinweise zur Methodik

5.1.1 Der Untersuchungskreis

Wichtig für Ihre Interpretation der vorliegenden Auswertungen ist die Kenntnis und Einordnung des Untersuchungskreises – also der in der Analyse untersuchten Unternehmen und Positionen. Dieser wird im Folgenden näher beleuchtet.

Für den vorliegenden Vergütungsreport wurden 37 Führungspositionen ausgewertet.

Grundlage für die Auswertungen sind die Vergütungsdaten aus der Kienbaum Vergütungsdatenbank. In dieser werden die Vergütungsdaten aus unseren jährlichen Datenerhebungen, individuellen Benchmarks und laufenden Beratungsprojekten, anonymisiert und standardisiert vorgehalten, um projektübergreifende Analysen durchzuführen. Die Vergütungsdatenbank beinhaltet stets die aktuellsten Daten und liefert dadurch eine verlässliche Datenquelle für unsere Vergütungsanalysen.

Extra für diese Studie wurden weitere Daten bei Unternehmen erhoben. Im Rahmen einer Fragebogenerhebung bei Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft wurden Informationen zum Unternehmen und zur Position abgefragt wie zum Beispiel die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen, der Umsatz, die Ertragslage und regionale Verortung. Von besonderem Interesse sind zudem die Informationen auf Positionsebene. Im

Fragebogen werden Eigenschaften der Positionsinhaber abgebildet wie zum Beispiel die Position, Positionszugehörigkeit oder Ausbildungsabschluss. Zudem wurden umfassende Informationen zur Vergütung der Positionsinhaber wie zum Beispiel das Bruttomonatsgehalt, die Anzahl der Gehälter, die zugesagte und ausgezahlte variable Vergütung oder auch betriebliche Zusatzleistungen erhoben.

Unsere Daten durchlaufen einem umfassenden Qualitätssicherungsprozess und genügen höchsten Qualitätsansprüchen. Die Daten werden sowohl durch Experten der teilnehmenden Unternehmen, als auch durch unsere Kienbaum Berater und statistische Verfahren geprüft und ausgewertet, z.B. werden Ausreißer identifiziert oder Fehler in der Datengrundlage erkannt und ausgeschlossen.

In den folgenden Tabellen und Abbildungen geben wir Ihnen einen Eindruck über die Verteilung ausgewählter Merkmale der Stichprobe der vorliegenden Studie.

Tabelle 34: Datengrundlage nach Positionen

Position	Positionsinhaber
Kaufmännische Gesamtleitung	545
Technische Gesamtleitung	606
Spartenleitung	258
Niederlassungsleitung	282
Werksleitung	153
Leiter Finanz- und Rechnungswesen	1.358
Leiter Bilanzbuchhaltung/Buchhaltung	290
Leiter Revision	250
Leiter Controlling	981
Leiter Personal	1.253
Leiter Personalentwicklung/Ausbildung	230
Leiter IT	1.558
Leiter Anwendungsentwicklung (Applications)	287
Leiter IT Architektur, Methoden und Werkzeuge	170
Leiter IT Betrieb (Operations)	502
Leiter Allgemeine Verwaltung/Organisation	507
Leiter Unternehmensplanung/-entwicklung	277
Leiter Recht	441
Leiter Compliance	120
Leiter Unternehmenskommunikation/PR	519
Leiter Logistik/Materialwirtschaft/Einkauf	688
Leiter Logistik/Supply Chain Management	555
Leiter Einkauf	485

Position	Positionsinhaber
Leiter Materialwirtschaft	167
Leiter Marketing	797
Leiter Produktmanagement	335
Leiter Vertrieb	1.752
Leiter Export	124
Leiter Kundendienst/Kundenbetreuung	1.841
Leiter E-Commerce	unter 50
Leiter Forschung und Entwicklung	1.719
Leiter Produktion/Fertigung/Herstellung	2.119
Leiter Produktions- und Verfahrenstechnik	93
Leiter Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung	533
Leiter Werksplanung und Instandhaltung	368
Leiter Konstruktion	229
Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen	939
insgesamt	23.334

Abbildung 25: Datengrundlage nach Wirtschaftszweigen

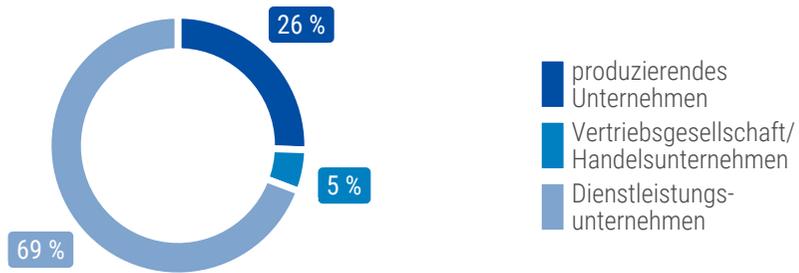


Abbildung 26: Datengrundlage nach Beschäftigten

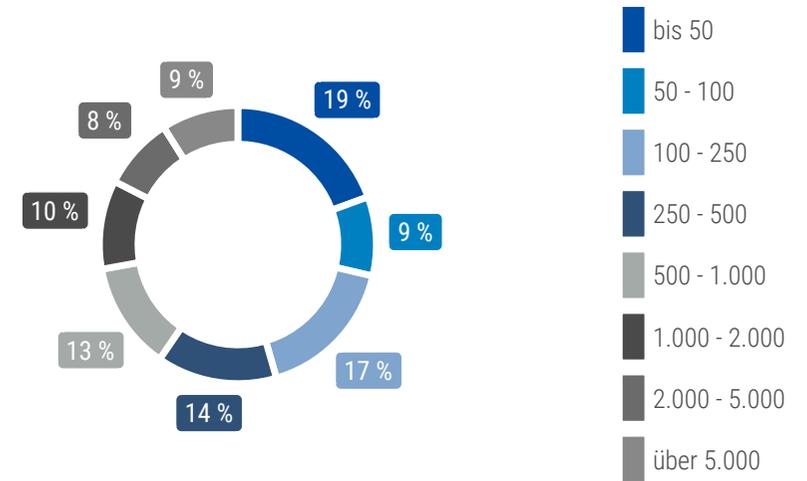


Abbildung 27: Datengrundlage nach Umsatz (in Mio. Euro)

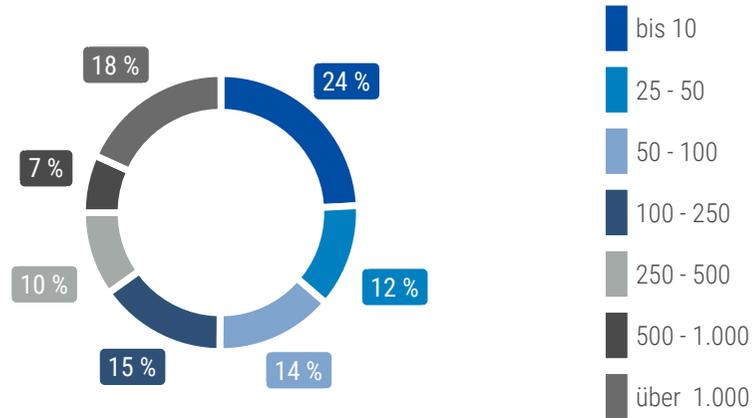
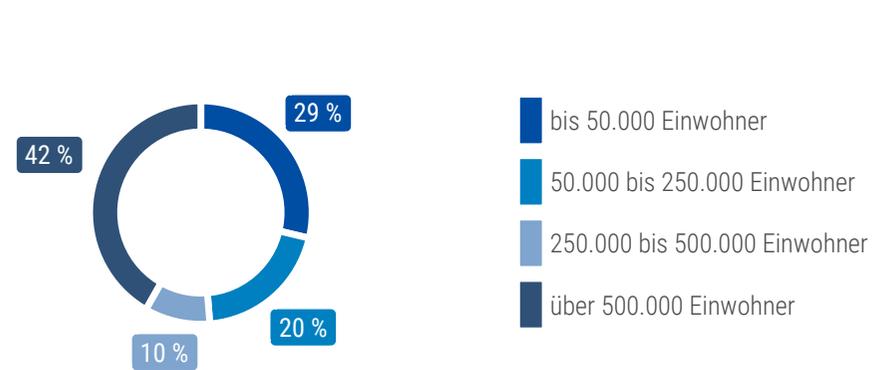


Abbildung 28: Datengrundlage nach Gemeindegröße



5.2 Compensation Glossar

Ausbildung

In der vorliegenden Untersuchung ist der höchste berufliche Bildungsabschluss abgebildet. Nicht abgefragt werden allgemeinbildende Schulabschlüsse wie z. B. Haupt-, Realschulabschluss oder Abitur.

Ausprägungen

Den Führungskräften werden je drei Positionsausprägungen zugeordnet, die den Erfahrungslevel bzw. Karrierelevel des Positionsinhabers widerspiegeln und damit zu einer verfeinerten Aussage über die Einzelposition führen.

Berufserfahrung

Die Berufserfahrung orientiert sich in der vorliegenden Untersuchung an den Jahren nach Abschluss der Hauptausbildung des Positionsinhabers.

Betriebliche Altersversorgung

In der vorliegenden Untersuchung wird ausschließlich die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung betrachtet.

Einflussgrößen

Unter dem Begriff Einflussgrößen werden in der vorliegenden Untersuchung alle externen Marktfaktoren, unternehmensspezifische Faktoren, wie Umsatz, Mitarbeiterzahl oder Branche, positionsspezifische Faktoren, wie Hierarchie oder Personalverantwortung sowie personenspezifischen Einflussfaktoren, wie Berufserfahrung oder Ausbildung, zusammengefasst, die Einfluss auf die Höhe der Vergütung haben.

Führungskräfte

Angestellter, der auf Führungsebene (disziplinarisch u. ggf. auch fachlich) Mitarbeiter führt, z. B. Abteilungsleiter Vertrieb.

Firmenwagen

In der vorliegenden Untersuchung werden ausschließlich Firmenwagen behandelt, die vom Unternehmen gestellt werden.

Gesamtdirektvergütung

Summe aus Grundvergütung und variablen Vergütungsbestandteilen (wie jahresbezogene und mehrperiodige variable Vergütung). In der Gesamtdirektvergütung nicht erfasst sind dagegen geldwerte Vorteile von betrieblichen Zusatzleistungen sowie Mehrarbeitsvergütungen.

Gesamtbarvergütung (IST):

Beinhaltet die Jahresgrundvergütung und die tatsächlich ausgezahlte jahresbezogene variable Vergütung.

Gesamtbarvergütung (ZIEL):

Beinhaltet die Jahresgrundvergütung und die jahresbezogene variable Vergütung bei 100 % Zielerreichung.

Gesamtvergütung

= Gesamtdirektvergütung.

Grades/Grading

= Kienbaum Grades (vgl. auch 5.1.3).

Grundvergütung

Ergibt sich aus den Bruttomonatsbezügen multipliziert mit der Anzahl der Zahlungen pro Jahr. Darin einbezogen werden auch Weihnachts- und Urlaubsgelder (sofern diese als feste Beträge gezahlt werden, wurden sie in Gehaltsanteile umgerechnet). Vergütungen von Teilzeitbeschäftigten werden auf 100 % hochgerechnet.

Hierarchie

In der Untersuchung differenzieren wir 3 Hierarchieebenen (1., 2. und 3. Ebene), um die hierarchische Einordnung der Position innerhalb des Unternehmens zu verdeutlichen.

Jahresbezogene variable Vergütung

(Short Term Incentives/STI)

Unter diesem Begriff werden in der Untersuchung klassische Tantieme- oder Bonuszahlungen mit jährlicher Bezugsbasis (d.h. jährliche Auszahlung) zusammengefasst.

Jahresgesamtbarvergütung (IST):

= Gesamtbarvergütung (IST).

Jahresgesamtbarvergütung (ZIEL):

= Gesamtbarvergütung (ZIEL).

Jahresgrundvergütung

= Grundvergütung.

Jahresgesamtdirektvergütung

= Gesamtdirektvergütung.

Kienbaum Grades

Kienbaum Grades dienen Ihnen als wertvolle Hilfsgrößen zum Vergleich von Positionen anhand ihrer jeweiligen Wertigkeit für das Unternehmen. Die in diesem Report aufgeführten Kienbaum Grades ermöglichen Ihnen eine externe unternehmens-, branchen- und länderübergreifende Vergleichbarkeit von Positionen, die alleine durch den Titel einer Position nicht geleistet werden kann (vgl. Kapitel 5.1.3).

Long Term Incentives

= Mehrperiodige variable Vergütung

Mehrperiodige variable Vergütung (Long Term Incentives/LTI)

Unter diesem Begriff werden in der Untersuchung nicht-aktienbasierte und aktienbasierte erfolgsabhängige Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage zusammengefasst.

Personalverantwortung

Dargestellt nach der Anzahl der Mitarbeiter, die (nach Köpfen) dem Positionsinhaber direkt und indirekt unterstellt sind.

Positionsausprägungen

= Ausprägungen (vgl. Kapitel 5.1.2)

Positionszugehörigkeit

Anzahl der Jahre, die der Positionsinhaber in seiner jetzigen Position tätig ist. Hierzu zählen auch Jahre, in denen der Positionsinhaber in einer anderen Firma tätig war.

Short Term Incentives

= Jahresbezogene variable Vergütung

Status

Unter dem Begriff Status differenzieren wir in der Untersuchung nach Leitenden Angestellten, Außertariflichen Angestellten und Tarif-Mitarbeitern.

Variable Vergütung

Zur variablen Vergütung gehören sowohl jahresbezogene, sogenannte Short Term Incentives, als auch mehrperiodige, variable Vergütungsbestandteile, sogenannte Long Term Incentives.

Vergütung

Der Begriff Vergütung wird in der vorliegenden Untersuchung als allgemeiner, übergeordneter Begriff in den Texten verwendet. Im Detail unterscheiden wir Grundvergütung, Gesamtbarvergütung, Gesamtdirektvergütung und variable Vergütung zur Kennzeichnung der einzelnen Vergütungskomponenten.

Zusatzleistungen

Unter diesem Begriff werden in dieser Untersuchung die Betriebliche Altersversorgung und Firmenwagen behandelt.

6. Aktuelle Vergütungsreports Deutschland 2019

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung unserer aktuellen Vergütungsreports.

Alle Reports sowie weitere Vergütungsdaten- und -handlingprodukte finden Sie unter:

> shop.kienbaum.com.

Für die Vergütung in verschiedenen Hierarchiestufen von Unternehmen bieten wir folgende Reports:



Geschäftsführer

Vergütung von Geschäftsführern/Vorständen:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



Führungskräfte

Vergütung von Führungskräften der oberen, mittleren und operativen Führungsebene:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



Spezialisten & Fachkräfte

Darstellung der aktuellen Vergütung vom Spezialist Finanzen bis zur Empfangskraft:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



Führungskräfte & Spezialisten in kaufmännischen Funktionen

Darstellung der aktuellen Vergütung von der Kaufmännischen Gesamtleitung bis zum Disponent:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



Führungskräfte & Spezialisten in technischen Funktionen

Darstellung der aktuellen Gehaltsentwicklung von der Technischen Gesamtleitung bis zum Spezialist Qualitätswesen:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



Führungskräfte & Spezialisten in IT-Funktionen

Darstellung der aktuellen Gehaltsentwicklung vom Leiter IT bis zum User Helpdesk Spezialisten:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen sowie personenspezifischen Einflussgrößen



Führungskräfte & Spezialisten in Marketing und Vertrieb

Darstellung der aktuellen Gehaltsentwicklung vom Vertriebsleiter bis zum Servicetechniker:

- › nach allen relevanten Vergütungskomponenten
- › nach externen Marktfaktoren, unternehmens- und positionsspezifischen so-wie personenspezifischen Einflussgrößen



Funktionsweisen



> Gehaltsdaten aus über 8.000 Unternehmen von Top Executives, Führungskräften, Spezialisten und Fachkräften



> Regelmäßige Ergänzung der Datenbasis um neue Stellen



> bequemes Handling
> vielfältige Auswahlkriterien



> Aktuelle Daten aus D-A-CH, CEE-Raum, Spanien und Türkei



> ca. 200 Jobs pro Land
> Auswertungen auf der Basis von mehr als 600.000 Vergütungsdatensätzen



> Datenexport in Excel und PDF
> individuelle Ergebnisberichte

Compensation Portal Premium oder Compact – ganz auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten

COMPACT

bietet Ihnen uneingeschränkten Zugang zur Online-Vergütungsdatenbank von Kienbaum.

- > bis zu 200 Positionen (variabel pro Land und Produktzuschnitt) und 23 Branchen
- > 5 Benutzer-Accounts inklusive steuerbarer Rechtevergabe
- > Individuelle Berichtserstellung
- > Ausgabe als Online-Ergebnisbericht und/oder PDF- bzw. Excel-Export
- > Verständliche und intuitive Handhabung
- > inklusive freier Downloads ausgewählter Kienbaum Vergütungsreports (abhängig von Land und Produktzuschnitt)

PREMIUM

bietet Ihnen über die Schnellabfrage hinaus zahlreiche Features und ist damit das professionelle Werkzeug für routinierte Vergütungsfragen in der täglichen Personalarbeit.

- > über 200 Positionen (variabel pro Land) und aus 23 Branchen
- > 20 Benutzer-Accounts inklusive steuerbarer Rechtevergabe
- > Profi-Abfrage mit Speicherung von Unternehmens-, Positions- und Matchingprofilen
- > Gegenüberstellung eigener Daten und Marktdaten
- > Individuelle Berichtserstellung
- > Ausgabe als Online-Ergebnisbericht und/oder PDF- bzw. Excel-Export
- > Verständliche und intuitive Handhabung
- > inklusive freier Downloads aller Kienbaum Vergütungsreports des Länderpakets, Studien und Trendinformationen

Bei Interesse an unserem Tool kontaktieren Sie unsere Experten:



Thomas Kerschbaumer
Principal Data Management
thomas.kerschbaumer@kienbaum.de



Victoria Perlwitz
Client Development / Data Management
victoria.perlwitz@kienbaum.de

Kontaktieren Sie uns unter:
Fon: +49 221 801 72-346

> www.compensation-portal.kienbaum.com

Regelmäßig aktualisierte und ergänzte Jobpositionen.

Mit unserem Online Vergütungstool Compensation Portal rufen Sie einfach und schnell Vergütungsdaten für beliebig viele Jobpositionen ab.



Keine Installation von Software



24h am Tag online verfügbar



Auf allen Endgeräten bedienbar



Regelmäßig aktualisierte Daten



Absolute Sicherheit Ihrer Daten TÜV-zertifiziert

