

© Copyright 2020

Kienbaum Consultants International GmbH Edmund-Rumpler-Straße 5 5]]49 Köln

shop.kienbaum.com www.kienbaum.de

Projektleitung:

Dr. Michael Kind

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.	Einlei	tung	(
1.1	Vorwo	ort	(
1.2	Das W	Vichtigste in Kürze	'
2.	Komp	oonenten der Vergütung	
2.1	Gesar	mtvergütung nach Einflussgrößen	10
2	.1.1	Gesamtvergütung nach Positionen	12
2	.1.2	Gesamtvergütung nach Positionsausprägungen	70
2	.1.3	Gesamtvergütung nach Unternehmensgröße	79
2	.1.4	Gesamtvergütung nach Wirtschaftszweigen/Branchen	2
2	.1.5	Gesamtvergütung nach Ertragslage	2
2	.1.6	Gesamtvergütung nach Regionen	20
2	.1.7	Gesamtvergütung nach Status	2'
2	.1.8	Gesamtvergütung von Führungskräften nach Hierarchieebenen	29
2	.1.9	Gesamtvergütung nach Personalverantwortung	34
2	.1.10 Beru	Gesamtvergütung nach Positionszugehörigkeit ufserfahrung	
2	.1.11	Gesamtvergütung nach Berufsausbildung	4(
2	.1.12	Gesamtvergütung nach Geschlecht	4
2.2	Grund	dvergütung – Bestandteile und Entwicklung	44
2	.2.1	Bestandteile und Verteilung der Grundvergütung	44
2	.2.2	Gehaltssteigerungen	49
2	.2.3	Entwicklungen im Zeitvergleich	5
2.3	Variak	ble Vergütung	5

3.1 Verbreitung und Höhe jahresbezogener variabler Vergütung (Sho Term Incentives/STI)	
3.2 Berechnung und Kriterien der jahresbezogenen variable Vergütung (Short Term Incentives/STI)	
3.3 Zielorientierte variable Vergütungssysteme	64
3.4 Verbreitung und Höhe mehrperiodiger variabler Vergütung (Lor Term Incentives/LTI)	
Zusatzleistungen, Arbeitszeiten und sonstige Vergütungskomponenten	66
4.1 Betriebliche Altersversorgung	66
4.2 Firmenwagen"	77
Gesamtübersichten	84
Positions übersichten	116
Positionsübersicht: Kaufmännische Gesamtleitung12	20
Positionsübersicht: Technische Gesamtleitung	23
Positionsübersicht: Spartenleitung12	26
Positionsübersicht: Niederlassungsleitung12	29
Positionsübersicht: Werksleitung	32
Positionsübersicht: Leiter Finanz- und Rechnungswesen	35
Positionsübersicht: Leiter Bilanzbuchhaltung/Buchhaltung	38
Positionsübersicht: Leiter Revision1	41
Positionsübersicht: Leiter Controlling14	44
O Positionsübersicht: Leiter Personal14	47
Positionsübersicht: Leiter Personalentwicklung/Ausbildung15	50
2 Positionsübersicht: Leiter IT	53

4.13	Positionsübersicht: Leiter Anwendungsentwicklung (Applications)	156
4.14	Positionsübersicht: Leiter IT Architektur, Methoden und Werkzeuge	159
4.15	Positionsübersicht: Leiter IT Betrieb (Operations)	162
4.16	Positionsübersicht: Leiter Allgemeine Verwaltung/Organisation	165
4.17	Positionsübersicht: Leiter Unternehmensplanung/-entwicklung	168
4.18	Positionsübersicht: Leiter Recht	. 171
4.19	Positionsübersicht: Leiter Compliance	174
4.20 I	Positionsübersicht: Leiter Unternehmenskommunikation/PR	177
<b>4.2</b> 1	Positionsübersicht: Leiter Logistik/Materialwirtschaft/Einkauf	180
4.22 I	Positionsübersicht: Leiter Logistik/Supply Chain Management	183
4.23 I	Positions übersicht: Leiter Einkauf	186
4.24	Positionsübersicht: Leiter Materialwirtschaft	189
4.25	Positionsübersicht: Leiter Marketing	192
4.26	Positionsübersicht: Leiter Produktmanagement	195
4.27	Positionsübersicht: Leiter Vertrieb	198
4.28	Positionsübersicht: Leiter Export	201
4.29	Positionsübersicht: Leiter Kundendienst/Kundenbetreuung	204
4.30	Positionsübersicht: Leiter E-Commerce	207
4.31	Positionsübersicht: Leiter Forschung und Entwicklung	210
4.32	Positionsübersicht: Leiter Produktion/Fertigung/Herstellung	.213
4.33	Positionsübersicht: Leiter Produktions- und Verfahrenstechnik	216
4.34	Positionsübersicht: Leiter Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung	219
4.35	Positionsübersicht: Leiter Werksplanung und Instandhaltung	222
4.36	Positionsübersicht: Leiter Konstruktion	225
437	Positionsübersicht: Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen	228

5.	Anhai	ng	232
5.1	Hinwe	eise zur Methodik	232
5.	1.1	Der Untersuchungskreis	232
5.	1.2	Methodik der Analyse	236
5.	1.3	Kienbaum Grades	237
5.	1.4	Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung	.240
5.	1.5	Praktische Hinweise für die Anwendung	241
5.2	Comp	pensation Glossar	.242
6.	Aktue	elle Vergütungsreports Deutschland 2020	. 245



# 1. Einleitung

# 1.1 Vorwort

Eine angemessene und leistungsgerechte Vergütung ist eine wichtige Voraussetzung zur Rekrutierung von qualifizierten Führungskräften<sup>1)</sup> und zur langfristigen Bindung an das Unternehmen. Welche Vergütung ist im Einzelfall tatsächlich angemessen? Diese Frage lässt sich nur durch den 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.

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 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 maß-

geschneidert für bestimmte Positionen oder Positionsgruppen 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.

Dr. Michael Kind Proiektleiter

11/11

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Um die Lesbarkeit des Textes nicht zu erschweren, werden alle Personenbenennungen in der männlichen Form gehalten und sind als Kurzform für beide Geschlechter gedacht.



# 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).

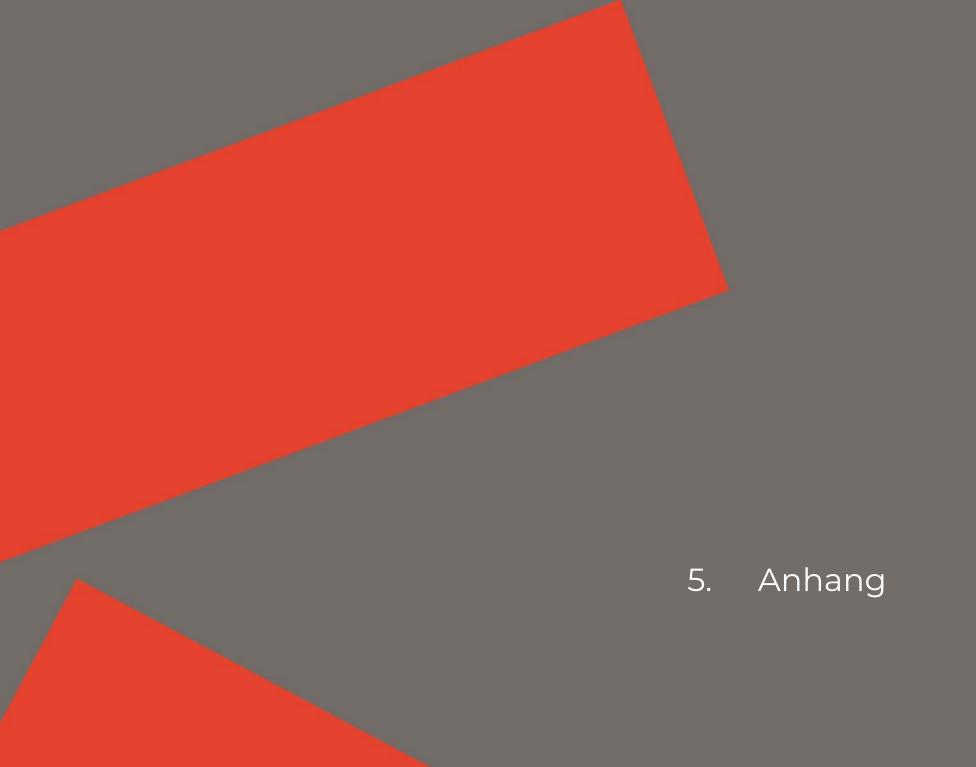
# Grundvergütung

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.

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.

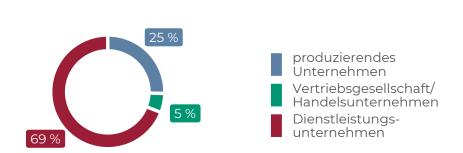
Tabelle 34: Datengrundlage nach Positionen

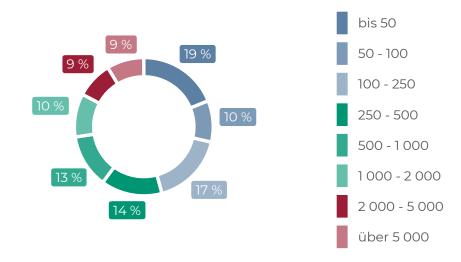
Position	Positionsinhaber
Kaufmännische Gesamtleitung	611
Technische Gesamtleitung	679
Spartenleitung	232
Niederlassungsleitung	306
Werksleitung	145
Leiter Finanz- und Rechnungswesen	1.572
Leiter Bilanzbuchhaltung/Buchhaltung	390
Leiter Revision	285
Leiter Controlling	1.100
Leiter Personal	1.416
Leiter Personalentwicklung/Ausbildung	276
Leiter IT	1.777
Leiter Anwendungsentwicklung (Applications)	285
Leiter IT Architektur, Methoden und Werkzeuge	109
Leiter IT Betrieb (Operations)	522
Leiter Allgemeine Verwaltung/Organisation	544
Leiter Unternehmensplanung/-entwicklung	356
Leiter Recht	517
Leiter Compliance	158

Position	Positionsinhaber
Leiter Unternehmenskommunikation/PR	500
Leiter Logistik/Materialwirtschaft/Einkauf	806
Leiter Logistik/Supply Chain Management	607
Leiter Einkauf	569
Leiter Materialwirtschaft	184
Leiter Marketing	856
Leiter Produktmanagement	397
Leiter Vertrieb	2.005
Leiter Export	143
Leiter Kundendienst/Kundenbetreuung	2.136
Leiter E-Commerce	10
Leiter Forschung und Entwicklung	1.901
Leiter Produktion/Fertigung/Herstellung	2.365
Leiter Produktions- und Verfahrenstechnik	80
Leiter Arbeitsvorbereitung/Produktionsplanung	559
Leiter Werksplanung und Instandhaltung	412
Leiter Konstruktion	265
Leiter Qualitätsmanagement/Qualitätswesen	1.033
insgesamt	26.108

# Abbildung 27: Datengrundlage nach Wirtschaftszweigen

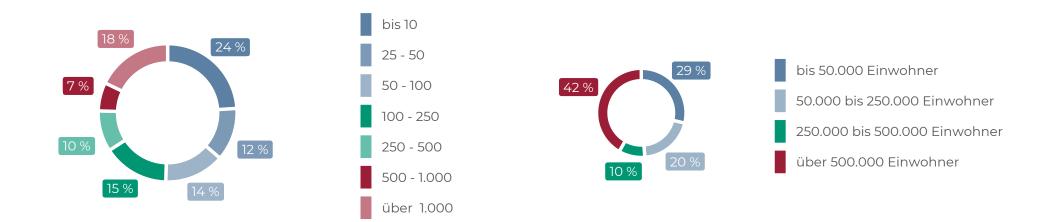
# Abbildung 28: Datengrundlage nach Beschäftigten





# Abbildung 29: Datengrundlage nach Umsatz (in Mio. Euro)

# Abbildung 30: Datengrundlage nach Gemeindegröße



# 5.1.4 Statistische Kennziffern innerhalb der Untersuchung

#### Durchschnitte

Addition sämtlicher Angaben je Merkmal und Division durch die Anzahl der erfolgten Nennungen (arithmetische Mittelwerte).

#### Mediane und Ouartile

Sofern nicht anders vermerkt, wird der Median in diesem Vergütungsreport angegeben.

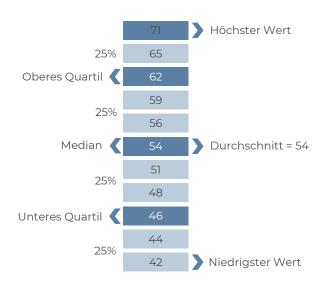
Die Schwankungen der Vergütungswerte sind in der Praxis recht groß. Um einen Überblick über diese Schwankungsbreite zu geben, verwenden wir Lagemaße. Neben dem Median als dem mittleren Wert innerhalb einer Verteilung geben wir die Werte für das untere und obere Quartil an. Zu diesem Zweck wird die Vergütung der Höhe nach geordnet und in eine Rangreihe gebracht. Der Median bezeichnet den Wert, der genau in die Mitte der Reihe fällt. Das untere Quartil wird errechnet, indem ein Viertel der Vergütungsnennungen, vom niedrigsten Wert her beginnend, abgezählt wird. Entsprechend wird bei der Ermittlung des oberen Quartils vom höchsten Wert ausgegangen.

# Somit haben jeweils

 25 % aller Positionsinhaber eine niedrigere Vergütung als das untere Quartil,

- 25 % eine Vergütung zwischen dem unteren Quartil und dem Median,
- > 25 % eine Vergütung zwischen dem Median und dem oberen Quartil und schließlich
- > 25 % eine höhere Vergütung als das obere Quartil.

Dieser Sachverhalt wird an folgendem Beispiel von elf Nennungen deutlich:



Die Jahresgesamtvergütung einer bestimmten Position betragen z. B. (in Tsd. €): 42, 44, 46, 48, 51, 54, 56, 59, 62, 65, 71. Die von uns verwendeten statistischen Kennziffern zu diesem Beispiel ergeben sich aus folgender Grafik:

Zu beachten ist bei der Interpretation dieser Lagemaße, dass das untere und obere Quartil nicht etwa die Extremwerte der Vergütungsreihe darstellen, sondern dass jeweils 25 % der entsprechenden Mitarbeiter eine noch niedrigere bzw. höhere Vergütung erhalten.

Die statistische Auswertung zeigt, dass die Durchschnitte der Vergütungswerte im Allgemeinen höher oder niedriger liegen können als der Median. Das rührt im Wesentlichen daher, dass die Durchschnittswerte durch den Einfluss einzelner sehr hoher oder niedriger Vergütungswerte stark nach oben oder unten gezogen werden.

#### Größenklassen

Die verwendeten Größenklassen schließen stets den rechten Rand ein, den linken dagegen aus. Die Beschäftigtenklasse »500 bis 1 000« umfasst also Unternehmen, die 501 Mitarbeiter oder mehr, jedoch nicht mehr als 1 000 Mitarbeiter beschäftigen.

#### 5.1.5 Praktische Hinweise für die Anwendung

Der vorliegende Vergütungsreport bietet Ihnen eine Fülle von Informationen, die Ihnen bei der Entwicklung und Anpassung Ihrer Vergütungspolitik helfen.

Sollten Sie zum ersten Mal mit diesem Kienbaum Report arbeiten, möchten wir Ihnen im Folgenden anhand konkreter Anwendungsfälle einige Hinweise zur sinnvollen Nutzung der Studie geben.

## Anwendungsbeispiel 1

Sie möchten eine spezielle Position im Unternehmen einstellen und benötigen eine grobe Orientierung darüber, in welchem Rahmen sich die marktübliche Jahresgesamtvergütung bewegt.

In den Tabellen und Positionsübersichten finden Sie genaue Angaben zum Marktwertrahmen der Jahresgesamtvergütung der Position nach unterem und oberen Quartil, Median und Durchschnitt.

# Anwendungsbeispiel 2

Sie benötigen im schnellen Zugriff einen zuverlässigen Wert der angemessenen Jahresgesamtvergütung für eine spezielle Position mit einer Positionszugehörigkeit von beispielsweise zwei bis fünf Jahren.

In diesem Fall finden Sie die dazugehörigen Marktdaten in den Tabellen Gesamtdirektvergütung nach Einflussgrößen – genauer nach Positionszugehörigkeit und Berufserfahrung.

## Anwendungsbeispiel 3 – Mischpositionen

Oftmals sind Mitarbeiter aufgrund ihrer vielschichtigen Tätigkeit (besonders in kleinen und mittleren Unternehmen) nicht eindeutig einer bestimmten von uns angegebenen Position zuzuordnen. Vielmehr betrifft ihre Tätigkeit Teile mehrerer Positionen. In solchen Fällen ist abzuwägen, ob man die Vergütung nach dem anspruchsvollsten Merkmal der Tätigkeit ausrichtet oder ob man die prozentualen Anteile an den einzelnen Positionen festlegt, die Beträge errechnet und daraus den Durchschnitt bildet.

# 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.

#### 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.

#### **KRIEM Grades**

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

#### 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, Au-Bertariflichen Angestellten und Tarif-Mitarbeitern.

#### Variable Vergütung

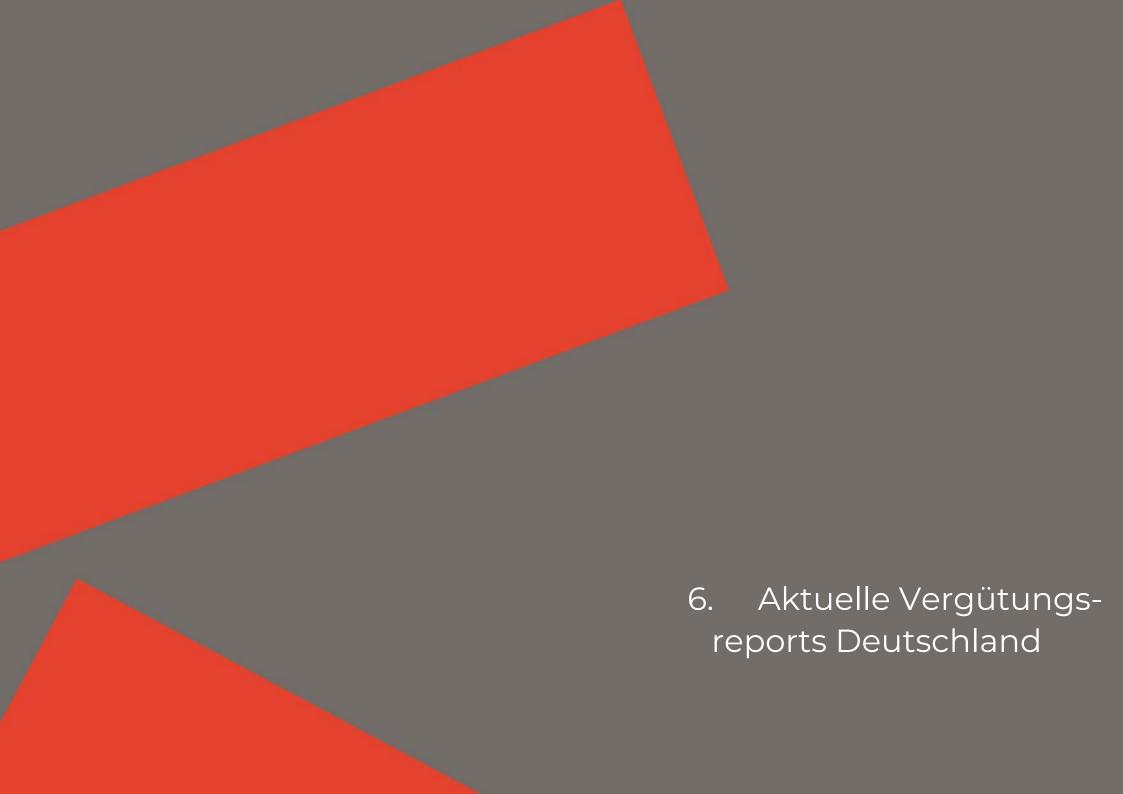
Zur variablen Vergütung gehören sowohl jahresbezogene, sogenannte Short Term Incentives, als auch mehrperiodige, variable Vergütungsbestandteile, sogenannte Long Term Incentives.

#### 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 2020

Im Folgenden finden Sie eine Auflistung der aktuellen Vergütungsreports.

Alle Reports sowie weitere Vergütungsdatenprodukte finden Sie unter:

#### > shop.kienbaum.com.

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



#### Geschäftsführer

Vergütung von Geschäftsführern:

- 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 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 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 Marketing und Vertrieb

Darstellung der aktuellen Gehaltsentwicklung vom Vertriebsleiter bis zum Servicetechniker:

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







Keine Installation von Software



24h am Tag online verfügbar



Auf vielen Endgeräten bedienbar



Regelmäßig aktualisierte Daten



Absolute Sicherheit Ihrer Daten



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



 Regelmäßige Ergänzung der Datenbasis um neue Stellen



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



- Datenexport in Excel und PDF
- · individuelle Ergebnisberichte



- · Mehr als 240 Jobs pro Land
- Auswertungen auf der Basis von mehr als 800.000 Vergütungsdatensätzen



· Vielfältige Auswahlkriterien

Das **Compensation Portal** bietet Ihnen uneingeschränkten Zugang zur Online-Vergütungsdatenbank von Kienbaum und ist damit das professionelle Werkzeug für routinierte Vergütungsfragen in der täglichen Personalarbeit.

Für die Nutzung des Compensation Portals stehen Ihnen folgende Funktionalitäten je nach Produktzuschnitt zur Verfügung:

- Mehr als 240 Positionen (variabel pro Land und Produktzuschnitt)
- Ein Administrations-Account sowie 2 weiteren Benutzer-Accounts inklusive steuerbarer Rechtevergabe
- · Matching eigener Daten mit Marktdaten
- Speicherung von Unternehmens-, Positionsund Matchingprofilen



Bei Interesse an unserem Tool kontaktieren Sie unsere Experten:

E-Mail: support-compensation-portal@kienbaum.de oder Fon: +49 221 801 72-200



**Thomas Kerschbaumer** Senior Manager Data Management



Victoria Perlwitz Client Development Data Management

Kienbaum Consultants International GmbH | Compensation & Performance Management

compensationportal.kienbaum.com

Kienbaum <

www.kienbaum.de