

Vergütungsreport 2020 / *Salary Report 2020*

Tschechische Republik / *Czech Republic*

20. Ausgabe / *20th Edition*

Haben Sie Fragen zum Report?

Wir geben Ihnen gerne Auskunft!

© Copyright 2020

Kienbaum Consultants Austria GmbH

Tuchlauben 8

1010 Wien

Österreich

Tel.: +43 1 533 51 88-34

Fax: +43 1 533 51 88-40

E-Mail: compensation.vienna@kienbaum.com

Web: www.kienbaum.com

Kontakt: Alexander Bayer

Kienbaum und Partner GmbH

Lazarská 5

110 00 Praha 1- Nové Město

Tschechische Republik

Tel.: +420 221 595 763

Fax: +420 224 948 166

E-Mail: ondrej.rutkovsky@kienbaum.com

Kontakt: Ondrej Rutkovsky

Bitte beachten Sie: Das in diesem Report enthaltene Material ist ausschließlich für den Empfänger bestimmt. Eine Weitergabe an Dritte oder die Nutzung für Dritte ist – 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, Studiendaten für Dritte zu verwenden. Sollten Sie sich für das erweiterte Nutzungsrecht interessieren, wenden Sie sich bitte an uns.

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

Do you have questions?

We will be glad to assist!

© Copyright 2020

Kienbaum Consultants Austria GmbH

Tuchlauben 8

1010 Vienna

Austria

Phone: +43 1 533 51 88-34

Fax: +43 1 533 51 88-40

E-Mail: compensation.vienna@kienbaum.com

Web: www.kienbaum.com

Contact: Alexander Bayer

Kienbaum und Partner GmbH

Lazarská 5

110 00 Praha 1- Nové Město

Czech Republic

Phone: +420 221 595 763

Fax: +420 224 948 166

E-Mail: ondrej.rutkovsky@kienbaum.com

Contact: Ondrej Rutkovsky

Please note: The information in this report is only in-tended for the designated recipient. Any forwarding of this material (or parts thereof) and the use of this material by third parties is prohibited. The non-exclusive right of use permits the utilization of information by third parties, where such third parties are working in contract. The non-exclusive right of use also permits the recipient to use the data for third parties. If you are interested in the non-exclusive right of use, please contact us.

Disclaimer: This report has been researched and scruti-nized with due diligence. Kienbaum does not assume any liability for possible damages or losses resulting from the application of information contained in this report.

Inhaltsverzeichnis/ *Content*

| | |
|---|------------|
| 1. Das Wichtigste in Kürze/ <i>Overview</i> | 5 |
| 2. Vorwort/ <i>Preface</i>..... | 6 |
| 3. Untersuchungskreis/ <i>Empirical Basis</i>..... | 7 |
| 4. Gesamtbarvergütung/ <i>Total Cash Compensation</i> | 10 |
| Gehälter nach Ertragslage/ <i>Salaries by Profitability</i> | 15 |
| Gehälter nach Region/ <i>Salaries by Region</i> | 16 |
| Gehälter nach Branche und Wirtschaftszweig/ <i>Salaries by Industry and Economic Sector</i> | 17 |
| 5. Grundvergütung/ <i>Base Salary</i>..... | 18 |
| Gehälter nach hierarchischem Rang/ <i>Salaries by Hierarchy</i> | 18 |
| Gehaltsentwicklungen/ <i>Salary Increase</i> | 23 |
| 6. Variable Vergütung/ <i>Short-Term Incentives</i>..... | 24 |
| 7. Betriebliche Zusatzleistungen/ <i>Benefits</i> | 27 |
| Firmenwagen | 27 |
| Company Car | 27 |
| Weitere Zusatzleistungen/ <i>Further Benefits</i> .. | 28 |
| 8. Ausbildung – Einstiegsgehälter/ <i>Education – Entry Level Salaries</i>..... | 29 |
| 9. Gehälter nach Position/ <i>Salary by Function</i> | 32 |
| 10. Methodik/ <i>Methodology</i> | 110 |
| Untersuchungsgegenstand | 110 |
| <i>Object of the Study</i> | 110 |
| 11. Kienbaum Vergütungsberatung/ <i>Kienbaum Compensation Consulting</i> .. | 115 |

2. Vorwort/ Preface

Der Vergütungsreport bietet Unternehmen die Informationen, die zur Gestaltung eines marktgerechten, wettbewerbsfähigen und leistungsfördernden Vergütungssystems erforderlich sind. Um langfristig erfolgreich am Markt zu bestehen, müssen Höhe und Struktur der Arbeitskosten regelmäßig geprüft und den marktüblichen Gegebenheiten angepasst werden. Der Vergütungsreport bietet Entscheidungsträgern diesbezüglich eine fundierte Orientierungshilfe:

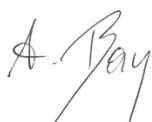
The compensation report offers companies the information necessary for the design and implementation of a market-conform, competitive and performance conductive compensation system. To ensure long-term market success, the structure and magnitude of the cost of labor must be regularly reviewed and adjusted to market conditions. This compensation report offers decision makers well-founded guidance for these purposes:

- » Der Report basiert auf realen Gehaltsangaben/ *The report is based on real salary data.*
- » Für 76 gängige Positionsprofile werden Gehaltsbänder der wesentlichen Parameter der Vergütung dargestellt/ *Salary bands for 76 common job profiles, including significant compensation parameters are represented.*

Der vorliegende Vergütungsreport unterstützt Unternehmen bei der Optimierung ihrer Vergütungspolitik und damit bei der Stärkung ihrer Wettbewerbsfähigkeit. Wir bedanken uns bei allen teilnehmenden Unternehmen, die durch die umfangreiche Bereitstellung von betrieblichen Informationen die Erstellung dieser Studie ermöglicht haben.

This report assists companies in the optimization of their compensation policy, in turn strengthening their competitive capacity.

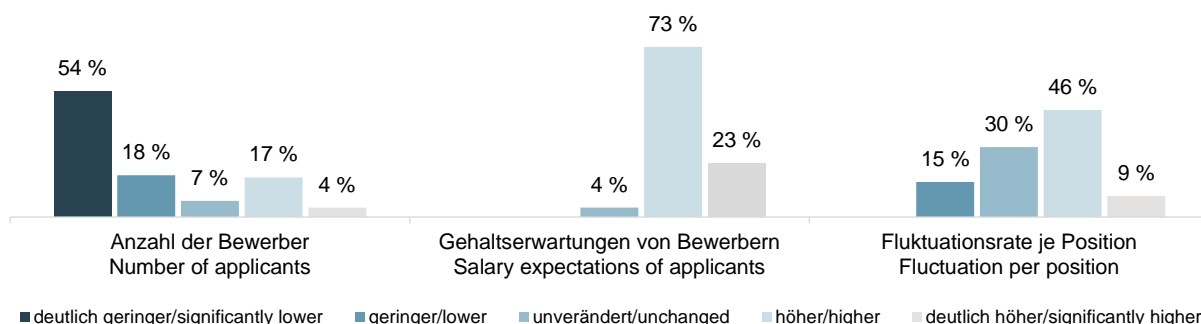
We would like to thank all participating companies, which through the contribution of extensive operational information have enabled us to compile this report.



Alexander Bayer
Autor/ Author

Abbildung 1/ Illustration 1

Stimmungsparameter Tschechien 2019 auf 2020/ Trend Parameter Czech Republic 2019 to 2020



3. Untersuchungskreis/ *Empirical Basis*

An der vorliegenden Erhebung haben sich 107 Unternehmen der verschiedensten Größenklassen und Branchen beteiligt. Sie meldeten insgesamt 19.650 Positionen, erweitert durch Informationen aus unserer laufenden Beratungstätigkeit.

107 companies took part in this survey, representing all company sizes and branches. This resulted in data on 19,650 positions. The data set was then expanded with information from our continuing consultancy activities.

Tabelle 1/ Table 1

Beteiligung nach Beschäftigtenzahl/ *Participation by Number of Employees*

| Beschäftigte/ <i>Employees</i> | Unternehmen/ <i>Companies</i> | | Positionen/ <i>Positions</i> | |
|--------------------------------|-------------------------------|------|------------------------------|------|
| | Anzahl/ <i>Number</i> | in % | Anzahl/ <i>Number</i> | in % |
| Bis 50/ <i>Up to 50</i> | 18 | 17% | 3 086 | 16% |
| 50 bis 250/ <i>50 to 250</i> | 33 | 31% | 5 377 | 27% |
| Über 250/ <i>More than 250</i> | 56 | 52% | 11 187 | 57% |
| Gesamt/ <i>Total</i> | 107 | 100 | 19 650 | 100 |

Tabelle 2/ Table 2

Beteiligung nach Umsatzgröße/ *Participation by Turnover*

| Umsatzgröße/ <i>Turnover (Mio. CZK)</i> | Unternehmen/ <i>Companies</i> | | Positionen/ <i>Positions</i> | |
|---|-------------------------------|------|------------------------------|------|
| | Anzahl/ <i>Number</i> | in % | Anzahl/ <i>Number</i> | in % |
| Bis 250/ <i>Up to 250</i> | 28 | 26% | 3 424 | 17% |
| 250 bis 1 200/ <i>250 to 1 200</i> | 49 | 46% | 5 464 | 28% |
| Über 1 200/ <i>More than 1 200</i> | 30 | 28% | 10 762 | 55% |
| Gesamt/ <i>Total</i> | 107 | 100 | 19 650 | 100 |

Tabelle 3/ Table 3**Beteiligung nach Region/ Participation by Region**

| Region/Region | Unternehmen/Companies | | Positionen/Positions | |
|--|-----------------------|------------|----------------------|------------|
| | Anzahl/Number | in % | Anzahl/Number | in % |
| Aussiger Region/ <i>Ustecky Region</i> | 4 | 4 | 637 | 3 |
| Hochland Region/ <i>Vysocina Region</i> | 3 | 3 | 306 | 2 |
| Karlsbad Region/ <i>Carlsbad Region</i> | 8 | 7 | 1.375 | 7 |
| Königgrätzer Region/ <i>Kralove Region</i> | 4 | 4 | 556 | 3 |
| Mährisch-Schlessische Region/ <i>Moravian-Silesian Region</i> | 11 | 10 | 2.856 | 15 |
| Mittelböhmische Region/ <i>Central Bohemian Region</i> | 5 | 5 | 1.131 | 6 |
| Olmützer Region/ <i>Olomouc Region</i> | 6 | 6 | 776 | 4 |
| Pardubitzer Region/ <i>Paradubice Region</i> | 5 | 5 | 657 | 3 |
| Pilsner Region/ <i>Plzen Region</i> | 12 | 11 | 3.612 | 17 |
| Prag/ <i>Prague</i> | 25 | 23 | 4.886 | 25 |
| Reichenberger Region/ <i>Liberec Region</i> | 4 | 4 | 634 | 3 |
| Südböhmische Region/ <i>South Bohemian Region</i> | 9 | 8 | 902 | 5 |
| Südmährische Region/ <i>South Moravian Region</i> | 7 | 6 | 756 | 4 |
| Zliner Region/ <i>Zlin Region</i> | 4 | 4 | 566 | 3 |
| Gesamt/Total | 107 | 100 | 19 650 | 100 |

Tabelle 4/ Table 4**Beteiligung nach Branche in %/ Participation by Industry in %**

| Branche/ <i>Industry</i> | Unternehmen/ <i>Companies</i> | Positionen/ <i>Positions</i> |
|--|-------------------------------|------------------------------|
| | in % | in % |
| Energie/Rohstoffe <i>Energy/Raw Materials</i> | 4 | 2 |
| Chemie/Pharma <i>Chemistry/Pharmaceuticals</i> | 3 | 2 |
| Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren <i>Rubber/Synthetics</i> | 3 | 2 |
| Keramik/Glas <i>Ceramics/Glass</i> | 5 | 7 |
| Metall <i>Metals</i> | 2 | 2 |
| Baustoffe/Bauwirtschaft <i>Building Materials/Construction</i> | 3 | 3 |
| Maschinen/Anlagen <i>Engineering/Machinery</i> | 2 | 6 |
| Herstellung von Kraftwagen <i>Automotive</i> | 20 | 24 |
| Einzelhandel, Versandhandel <i>Retail</i> | 19 | 112 |
| Groß- und Außenhandel <i>Wholesale</i> | 7 | 3 |
| Nahrung-/Genussmittel <i>Food/Beverages/Tobacco</i> | 4 | 3 |
| Umwelttechnik/Versorgung/Recycling <i>Environmental Engineering/Utilities/Recycling</i> | 3 | 2 |
| Logistik/Transport/Luftfahrt <i>Logistics/Transport/Aviation</i> | 10 | 5 |
| Unternehmensberatung/Wirtschaftsprüfung <i>Consulting/Tax Advisory</i> | 2 | 4 |
| Sonstige Dienstleistungen <i>Other Services</i> | 13 | 21 |
| Sonstige <i>Others</i> | 1 | 2 |
| Gesamt/<i>Total</i> | 100 | 100 |

Positionsprofil

Verantwortlich für die Durchführung aller relevanten Prüfungen und Untersuchungen; Durchführung von Forschungs- und Entwicklungsprogrammen; Aufzeichnung der durchgeführten Labortests und Dokumentation der erzielten Ergebnisse.

Job Profile

Responsible for the execution of all relevant tests and examinations; execution of research and development programs; documentation of laboratory tests and results.

Wichtige Positionsdaten (Durchschnittswerte)**Job-Specific Data (Average)**

| Level | 6 | Level |
|--|--------------------------|---|
| Anzahl Positionen | 111 | Number of positions |
| Ausbildung (Modalwert) | Fachmittelschule/College | Education (mode) |
| Personalverantwortung (Anzahl Mitarbeiter) | – | Personnel (number of reports) |
| Grundgehaltserhöhung zum Vorjahr (in %) | 3,0 | Pay raise vs. previous year (in %) |
| Variable Vergütung (Empfänger in %) | 37 | Short-Term Incentives (recipients in %) |
| Höhe der variablen Vergütung (in Tsd. CZK) | 69 | Short-Term Incentives (in 000 CZK) |
| Variable Vergütung (in % der Gesamtbarverg.) | 11 | STI (in % of total cash compensation) |
| Firmenwagen (Empfänger in %) | – | Company car (recipients in %) |

Gehaltsdaten**Compensation Data**

| Gesamtbarvergütung/ Total Cash Compensation (in Tsd. CZK/in 000 CZK) | Umsatz (in Mio. CZK)/Turnover (in M CZK) | | | Durchschnitt Average |
|--|--|--------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| | bis 250/ up to 250 | 250 bis 1 200/ 250 to 1 200 | über 1 200/ more than 1 200 | |
| Unteres Quartil/Lower Quartile | .. | 296 | 438 | 434 |
| Median/Median | .. | 349 | 509 | 487 |
| Oberes Quartil/Upper Quartile | .. | 413 | 571 | 556 |
| Durchschnitt/Average | .. | 354 | 504 | 500 |

| Gesamtbarvergütung/ Total Cash Compensation (in Tsd. CZK/in 000 CZK) | Beschäftigte/Number of Employees | | | Durchschnitt Average |
|--|----------------------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------------|
| | bis 50/ up to 50 | 50 bis 250/ 50 to 250 | über 250/ more than 250 | |
| Unteres Quartil/Lower Quartile | .. | 280 | 449 | 434 |
| Median/Median | .. | 319 | 502 | 487 |
| Oberes Quartil/Upper Quartile | .. | 403 | 550 | 556 |
| Durchschnitt/Average | .. | 334 | 534 | 500 |

10. Methodik/Methodology

Untersuchungsgegenstand

Erfasst wurden 76 gängige Funktionen in Unternehmensführung, Vertrieb, Marketing, Finanzen, HR/Recht, IT, Administration, Produktion, Logistik, Forschung/Entwicklung. Die Positionen wurden entsprechenden Levels zugeordnet, die die typische Wertigkeit innerhalb einer Organisation widerspiegeln.

Object of the Study

76 standard functions are analyzed, mainly for executive management, sales, marketing, finances, HR/legal, IT, administration, production, logistics and research/development. The positions have been assigned to levels which represent the typical standing of these in organizations.

Abbildung 15/ Illustration 15

Abgrenzung der erfassten Positionen/ Classification of Positions Surveyed

| Level/ Level | Bezeichnung/ Denotation | Mögliche Matching-Parameter*/ Possible Matching Criteria * | Beispielfunktionen/ Examples | Gruppe/ Group |
|-----------------|---|--|---|--------------------------------------|
| 1 | Geschäftsführung/ Executive Mgmt. | <ul style="list-style-type: none"> » Strategieentscheidung » Prozessgestaltung » Sehr hohe Führungsverantwortung » Gesamte Budgetverantwortung » <i>Strategic decision making</i> » <i>Establishing processes</i> » <i>Very high managerial responsibility</i> » <i>Total budgetary responsibility</i> | <p>Geschäftsführung, Vorstandsvorsitz, CEO, Leiter Strategische Geschäftseinheit, Niederlassungsleiter etc.</p> <p><i>Executive board, chairmanship of the board, CEO, director of a strategical business unit, subsidiary manager, etc.</i></p> | Geschäftsführung/ Executive Mgmt. |
| 2 | Bereichsleitung/ Divisional Mgmt. | <ul style="list-style-type: none"> » Strategiefindung/-formulierung » Steuerung von Prozessen » Hohe Führungsverantwortung » Hohe Budgetverantwortung » <i>Strategy creation/formulation</i> » <i>Process control</i> » <i>High managerial responsibility</i> » <i>High budgetary responsibility</i> | <p>Bereichsleiter Vertrieb (Headquarters/Holding), Mitglied des Vorstandes, CFO, Bereichsleiter IT etc.</p> <p><i>Head of sales (headquarters/holding), member of the board, CFO, head of IT, etc.</i></p> | Führungskräfte/ Managerial Staff |
| 3 | Abteilungsleitung/ Departmental Mg. | <ul style="list-style-type: none"> » Strategiemitwirkung » Konzeptionelle Beiträge zu Prozessen » Mittlere Führungsverantwortung » Mittlere Budgetverantwortung » <i>Contribution to strategy</i> » <i>Conceptual process design</i> » <i>Mid-level managerial responsibility</i> » <i>Mid-level budgetary responsibility</i> | <p>Leitung Vertrieb (Vertriebsniederlassung), Leitung Customer Service, Leitung Controlling, Betriebsleiter etc.</p> <p><i>Sales manager (sales office), head of customer service, head of controlling, head of production planning, etc.</i></p> | Führungskräfte/ Managerial Staff |
| 4 | Team-/Projektleit./ Team-/Projectmg. | <ul style="list-style-type: none"> » Operative Performancesteuering » Optimierung von Prozessen » Operative Führungsverantwortung » Geringe Budgetverantwortung » <i>Operational performance management</i> » <i>Process optimization</i> » <i>Operational managerial responsibility</i> » <i>Low budgetary responsibility</i> | <p>Key Account Manager, Store Manager, Produktmanager, IT Projektmanager, Meister Produktion etc.</p> <p><i>Key account manager, store manager, product manager, IT project manager, production leader, etc.</i></p> | Höhere Angestellte/ Senior Staff |

| Level/ Level | Bezeichnung/ Denotation | Mögliche Matching-Parameter*/ Possible Matching Criteria * | Beispielfunktionen/ Examples | Gruppe/ Group |
|-----------------|--|--|---|---|
| 5 | Spezialist- Experte/ Specialist- Expert | <ul style="list-style-type: none"> » Abwicklung von Prozessen » Komplexe Aufgaben mit Lösungsfindung » Beiträge zur Optimierung von Prozessen » Keine/geringe Führungsverantwortung » Keine/geringe Budgetverantwortung » <i>Process execution</i> » <i>Complex tasks involving troubleshooting</i> » <i>Contribution to process optimisation</i> » <i>No/low managerial responsibility</i> » <i>No/low budgetary responsibility</i> | <p>Vertriebscontroller, Referent Steuern, Referent Lohnverrechnung, Technischer Ingenieur, Vorarbeiter, etc.</p> <p><i>Sales controller, tax specialist, payroll accounting, technical engineer, foreman, etc.</i></p> | Höhere Angestellte/ Senior Staff |
| 6 | Sachbearbeiter/ Clerk | <ul style="list-style-type: none"> » Abwicklung von Prozessen » Hauptsächlich administrative Aufgaben » Keine Führungsverantwortung » <i>Process execution</i> » <i>Mainly administrative duties</i> » <i>No managerial responsibility</i> | <p>Sachbearbeiter Vertriebsadministration, Call Center Agent, Sachbearbeiter Buchhaltung, Übersetzer, Sekretär, Laborfachkraft etc.</p> <p><i>Sales administration clerk, call center agent, accountant, translator, secretary, lab technician etc.</i></p> | Angestellte/ Employees |
| 7 | Facharbeiter/ Skilled Worker | <ul style="list-style-type: none"> » Ausführende Aufgaben mit fachlichen Anforderungen » <i>Independent execution of technical tasks</i> | <p>Facharbeiter Produktion, Facility manager, Fahrer, Wachdienst etc.</p> <p><i>Production technician, facility manager, driver, security, etc.</i></p> | (Fach-)Arbeiter/ (Skilled) Worker |
| 8 | Arbeiter/ Worker | <ul style="list-style-type: none"> » Ausführende einfache Aufgaben, die lediglich Einarbeitung/Einweisung voraussetzen » <i>Execution of simple duties, under direct supervision or instruction</i> | <p>Arbeiter Produktion, Arbeiter Lager etc.</p> <p><i>Production worker, warehouse worker etc.</i></p> | |

*in Anlehnung an Kienbaum Grading

*according to Kienbaum Grading

Grundlage des Vergütungsreports bildet eine Fragebogenerhebung bei Unternehmen aller Größen und Branchen. Die Fragen umfassten Unternehmen, Positionsinhaber, Vergütung und betriebliche Zusatzleistungen.

Basis of the report is a survey among companies of all sizes and industries. Questions regarding companies, position holders, compensation and fringe benefits were addressed.

Erhebungstichtag/ Salary data effective date

Juni 2019. Falls nicht extra vermerkt, beziehen sich alle Angaben auf dieses Datum.

June 2019. All data refer to this date unless explicitly stated otherwise.

Wir verwenden folgende **Kenngößen**:

*We depict the following **parameters**:*

Jahresgrundvergütung

Bruttomonatsgehalt zum Juni 2019 multipliziert mit der Anzahl der Zahlungen pro Jahr. Enthalten sind fixe Sonderzahlungen (z.B. Urlaubsgeld).

Annual Base Salary

Gross monthly wage as of June 2019 multiplied by the number of payments per year. Additional payments (e.g. holiday pay) are included.

Jahresgesamtbarvergütung

Summe aus Jahresgrundgehalt und variablen Bestandteilen in Form von Gratifikationen und/oder Provisionen. Die variablen Zahlungen stellen Jahresabschlussvergütungen für 2019 dar, welche 2019 ausgezahlt wurden. Nicht enthalten sind betriebliche Zusatzleistungen.

Annual Total Cash Compensation

Sum of annual base salary and short-term incentives (in short STI) in form of gratuities and/or commissions. Short-term incentives represent bonus for 2019, which was paid out 2019. Fringe benefits are not included in annual total cash compensation.

HINWEIS: alle Gehälter werden brutto ausgewiesen.

NOTE: all salaries are listed in gross terms.

Median und Quartile

Schwankungen von Gehältern innerhalb einer Position sind typischerweise groß. Zur Kennzeichnung dieser Schwankungsbreiten verwenden wir Streumaße. Neben dem Median als mittleren Wert zeigen wir die Werte für oberes und unteres Quartil. Quartile verdeutlichen den typischen Schwankungsbereich, stellen aber keineswegs Extremwerte dar. Das untere Quartil erhält man, indem man die Gehaltsdaten der Höhe nach ordnet und von unten beginnend ein Viertel der Gehälter abzählt. Entsprechend verfährt man von oben beginnend zur Ermittlung des oberen Quartils.

Median and Quartiles

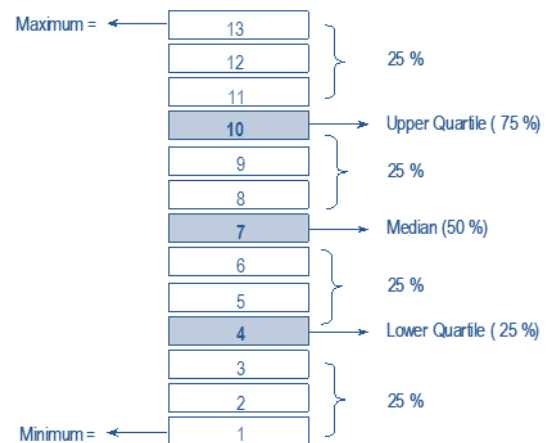
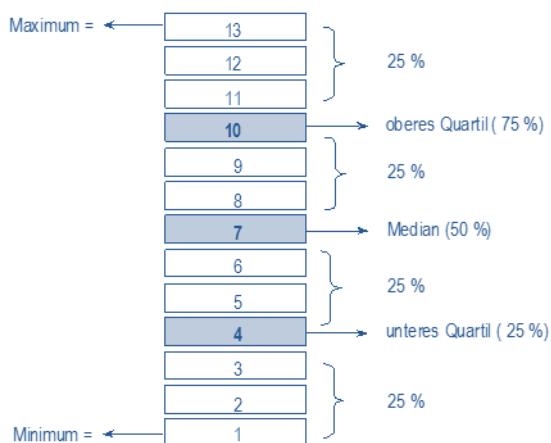
Fluctuation of salaries within any one position is typically large. Measure of dispersion has been implemented to allow for such fluctuations. Along with the median value, the values for the upper and lower quartiles are given. These quartiles illustrate the usual salary range, however, they do not in any way represent the extremes. When sorting all salary data by value, the lower quartile represents the median of the lower half of the sorted data, cutting off the lowest 25 % within the set. Similarly, the upper quartile cuts off the highest 25 % of data.

Somit liegen jeweils 25 % der Positionsinhaber

- » » unter dem unteren Quartil
- » » zwischen unterem Quartil und Median
- » » zwischen Median und oberem Quartil
- » » über dem oberen Quartil

Such, 25 % of all position holders have a salary either

- » below the lower quartile,
- » between the lower quartile and the median,
- » between the median and the upper quartile,
- » above the upper quartile.



Durchschnitte

Addition sämtlicher Angaben, dividiert durch die Zahl der Nennungen. Statistische Auswertungen zeigen, dass Durchschnitte von Gehältern häufiger über dem Median liegen. Das bedeutet, dass sie durch einzelne hohe Gehälter nach oben gezogen werden.

Average

The sum of every sample, divided by the total number of samples. Statistical evaluation shows that salary averages are often higher than the median. Essentially, this indicates that average values are pulled up by a small number of extraordinarily high salaries.

Abweichende Gesamt-Werte

Werte der »Gesamt«-Zeilen und -Spalten fallen bei Addition oft höher aus als die Summe der Einzelwerte. In diesen Fällen sind zwar Angaben für das aggregierte Merkmal aber keine Merkmalsausprägungen in der entsprechenden Zeile erfolgt.

Deviating Total Values

When viewing certain tables, it is apparent that some values in the "Total" columns and rows are higher than the sum of the single values shown in that category. This indicates that entities surveyed did not give a response for the particular category.

Sonstige Kennzeichnungen

- »—« keine Nennungen
- »..« zu wenige Nennungen für empirische Auswertung

Other Indicators

- »—« *no responses*
- »..« *not sufficient data for empirical analysis*

Größenklassen

Die verwendeten Größenklassen schließen stets den rechten Rand ein, den linken dagegen aus. Die Beschäftigtenklasse »50 – 250« umfasst also Unternehmen mit 51 Mitarbeitern oder mehr, jedoch nicht mehr als 250 Mitarbeitern.

Sizes

The sizes used are including the upper boarder of the category, while excluding the lower one. Such, the employee class »50 – 250« represents companies with 51 or more employees but not more than 250 employees.

Hinweis

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde in diesem Text durchgehend die maskuline Form verwendet. Selbstverständlich sind jeweils beide Geschlechter gemeint.

11. Kienbaum Vergütungsberatung/ Kienbaum Compensation Consulting

Über 70 Jahre Know-how befähigt Kienbaum zu umfassender und kompetenter Unterstützung in allen HR-Belangen. Unsere Dienste werden jährlich von über 9 000 Unternehmen weltweit genutzt.

More than 70 years of collected know-how allows Kienbaum to provide comprehensive and competent support for all HR-related issues. Over 9,000 companies per year worldwide profit from our services.

Internationale Vergütungsreports

Vergütungssituation und Nebenleistungen vom Geschäftsführer bis zum gewerblichen Mitarbeiter sowie Hintergrundinformationen zum lokalen Arbeitsmarkt unter anderem für die Tschechische Republik, Slowakei, Kroatien, Slowenien, Polen, Rumänien, Russische Föderation, Serbien und Ungarn in Einzel- oder in Sammelreports. Weiter Informationen zu unserem Studienangebot finden Sie online unter shop.kienbaum.com/oesterreich.

International Compensation Reports

Compensation examples and fringe benefits for positions in executive management to skilled labor as well as background information on the local labor market, such as Czech Republic, Slovakia, Croatia, Slovenia, Poland, Romania, Russian Federation, Serbia and Hungary. Available in individual or collective reports. For more information please visit our website at shop.kienbaum.com/austria.

Kienbaum Compensation Portal

Das Kienbaum Compensation Portal ist die einzige TÜV geprüfte Online-Vergütungsdatenbank. Sie basiert auf mehr als 700 000 Vergütungsdatensätzen aus mehr als 9 000 Unternehmen. Weitere Informationen erhalten Sie auf unserer Website compensationportal.kienbaum.com/de.

Kienbaum Compensation Portal

The Kienbaum Compensation Portal is the only TÜV-certified online database for Compensation & Benefits. It is based on more than 700,000 compensation data sets, coming from more than 9,000 companies. For more information please visit our website at compensationportal.kienbaum.com/en.

Individuelle Marktvergleiche

Kern jeder Optimierung von Vergütungssystemen ist eine aktuelle Standortbestimmung in Bezug auf vergleichbare Marktgehälter. Wir führen individuelle Marktvergleiche für Unternehmen aller Größen und Branchen weltweit durch.

Individual Compensation Benchmarks

Core of every compensation optimization is an up-to-date benchmark with the local market salaries. We conduct individual benchmarks for companies of all sizes and industries worldwide.

Anreizsysteme/Variable Vergütung

Wir unterstützen Unternehmen bei der Einführung erfolgs- und leistungsbezogener Vergütungssysteme.

Unsere Berater informieren Sie gerne über Einzelheiten unseres Beratungsangebotes.

Incentive Systems/Short-Term Incentives

We assist our clients in the design of objective- and performance-based compensation systems. Our consultants would be glad to provide you with more detailed information on any of our products and services.



Kienbaum Consultants Austria GmbH

Tuchlauben 8, 1010 Vienna, Austria

Tel.: +43 1 533 51 88 - 16

Fax: +43 1 533 51 88 - 40

E-Mail: compensation.vienna@kienbaum.com

Internet: www.kienbaum.at