



KIENBAUM COMPENSATION PORTAL

# Gehaltsabfrage

Ergebnisbericht für

**Leiter Controlling**

Erstellt von Antonia Schmidtmann am 13. April 2021 für  
**Kienbaum\_CPM\_ASc**

Erstellt via <https://app-compensationportal.kienbaum.com>

Für die letzte Aktualisierung der Werte im Kienbaum Vergütungsportal am 30. Oktober 2020 wurden 945.942 Datensätze von 12.706 Unternehmen verwendet.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Positionsbeschreibung und ausgewählte Profile</b>	<b>3</b>
1.1. Leiter Controlling	
<b>2. IST-Vergütung</b>	<b>4</b>
2.1. Übersicht	
2.2. Charts	
<b>3. ZIEL-Vergütung</b>	<b>6</b>
3.1. Übersicht	
3.2. Charts	
<b>4. Verbreitung der Zusatzleistungen</b>	<b>8</b>
<b>5. Methodik</b>	<b>9</b>
5.1. Datenbasis	
5.2. Definition der Vergütungskomponenten	
5.3. Unterscheidung IST- und ZIEL-Vergütung	
5.4. Statistische Kennwerte	
5.5. Bewertung der Lage zum Markt	
5.6. KRIEM Grades	
<b>6. Legende</b>	<b>12</b>

# 1. Positionsbeschreibung und ausgewählte Profile

## 1.1. Leiter Controlling

Verantwortlich für die Planung, Steuerung und Durchführung von strategischen Planungsprojekten und der operativen wirtschaftlichen Abläufe; Kontrolle (Soll/Ist-Vergleiche) und Fortschreibung der Gesamtplanung aufgrund von Abweichungsanalysen; Entwicklung und Pflege der Controlling Systeme; Erarbeitung von Basisinformationen und Problemlösungen für die Unternehmensleitung; Erstellung detaillierter Analysen aus dem Kennzahlenmaterial im Rahmen der bestehenden Systeme für z. B. ausgewählte Geschäftsbereiche, Länder; Durchführung der (kurzfristigen) Kosten- und Leistungsrechnung; Überwachung der Nachkalkulation der Projekte im Hinblick auf ihre Wirtschaftlichkeit.

## Ausgewählte Profile

Jobprofil	
Positionsausprägung	• Mittlere Führungsebene
Personalverantwortung (Mitarbeiter)	• 5 - 10
Ebene	• Führungskraft 1. Ebene unter Vorstand/Geschäftsführung
Positionszugehörigkeit (in Jahren)	• 3 - 6

Unternehmensprofil	
Beschäftigte	• bis 100
Branche	• Beratung und Dienstleistungen für Unternehmen
Umsatz (in Mio. EUR)	• bis 25
Rechtsform	• GmbH/GmbH & Co. KG
Ebene im Konzern	• Tochtergesellschaft
Bundesland	• Hamburg
Stadt/Ballungsraum	• Hamburg

## 2. IST-Vergütung

### 2.1. Übersicht

Leiter Controlling, Kienbaum Grade 12 - 16

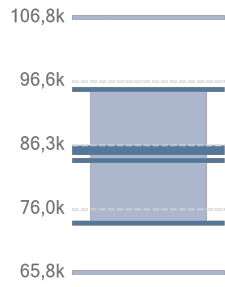
IST-Vergütung	Kienbaum Marktdaten					
	P10	Q1	Median	Q3	P90	Mittelwert
<b>Grundvergütung</b>	65.800	73.800	83.800	95.200	106.800	85.500
<b>Jahresbezogene variable Vergütung (STI)</b>	9.600	11.200	13.400	16.000	18.700	13.800
<b>Gesamtbarvergütung</b>	74.000	84.000	96.800	111.500	126.600	98.900
<b>Mehrfährige variable Vergütung (LTI)</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtdirektvergütung</b>	74.000	84.000	96.800	111.500	126.600	98.900

Alle Wertangaben auf Jahresbasis, in EUR  
Grades werden nur angezeigt, wenn maximal zwei Positionsausprägungen ausgewählt wurden.

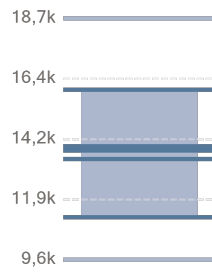
## 2.2. Charts

Leiter Controlling, Kienbaum Grade 12 - 16

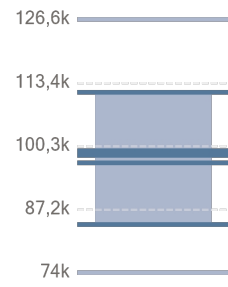
Grundvergütung



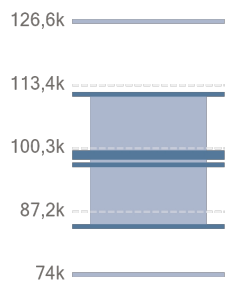
Jahresbezogene variable Vergütung (STI)



Gesamtbarvergütung



Gesamtdirektvergütung



## 3. ZIEL-Vergütung

### 3.1. Übersicht

Leiter Controlling, Kienbaum Grade 12 - 16

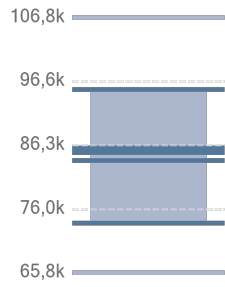
ZIEL-Vergütung	Kienbaum Marktdaten					
	P10	Q1	Median	Q3	P90	Mittelwert
<b>Grundvergütung</b>	65.800	73.800	83.800	95.200	106.800	85.500
<b>Jahresbezogene variable Zielvergütung (STI)</b>	10.700	12.500	14.900	17.800	20.900	15.300
<b>Gesamtzielvergütung</b>	75.100	85.300	98.300	113.200	128.600	100.500
<b>Mehrfährige variable Vergütung (LTI)</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtdirektzielvergütung</b>	75.100	85.300	98.300	113.200	128.600	100.500

Alle Wertangaben auf Jahresbasis, in EUR  
Grades werden nur angezeigt, wenn maximal zwei Positionsausprägungen ausgewählt wurden.

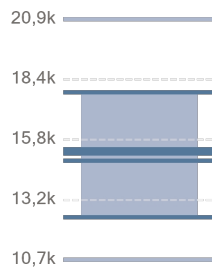
### 3.2. Charts

Leiter Controlling, Kienbaum Grade 12 - 16

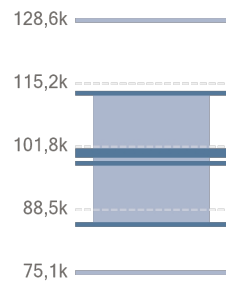
Grundvergütung



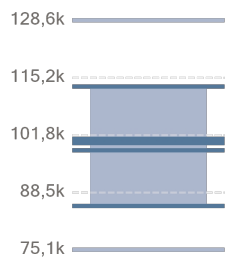
Jahresbezogene variable Zielvergütung (STI)



Gesamtzielvergütung



Gesamtdirektzielvergütung



## 4. Verbreitung der Zusatzleistungen

Leiter Controlling

Verbreitung von	Markt
Anspruch auf variable Vergütung	97%
Anspruch auf LTI	0%
Anspruch auf Firmenwagen	35%
Anspruch auf Altersversorgung	72%



## 5. Methodik

### 5.1. Datenbasis

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

Eine wesentliche Determinante für die Qualität der Analyse ist die Datenbasis. Neben der reinen Größe und Diversität der Stichprobe spielt die Qualität der Daten eine wichtige Rolle. Wir nutzen modernste statistische Verfahren um die Datenqualität zu sichern. Grundlegend ist die Datenqualität der Rohdaten bereits als sehr gut zu bewerten, da wir die Vergütungsdaten direkt aus den Systemen der Arbeitgeber erhalten. Da diese Datenbasis in der Regel auch auszahlungsrelevant ist, sind die Daten in den meisten Fällen von hoher Qualität. Darüber hinaus bereinigen wir die Daten in vollautomatisierten Prozessen mit Nutzung modernster statistischer Verfahren, um Unplausibilitäten, Tippfehler und Ausreißer in den Daten zu bereinigen. Das Ergebnis ist ein Datensatz der höchsten Qualitätsansprüchen genügt.

Die Datenbasis wird zwei Mal im Kalenderjahr aktualisiert.

### 5.2. 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</b> (je nach ausgewähltem Land sind unterschiedliche Angaben möglich) Je nach Land beispielsweise Anspruch auf Altersvorsorge, Firmenwagen, Spesenpauschale, Kranken-, Lebens-, und Unfallversicherung, betriebliche Darlehen, Essenzuschüsse, Warenrabatte oder Weiterbildung.

### 5.3. Unterscheidung IST- und ZIEL-Vergütung

Grundsätzlich wird die IST-Vergütung ausgegeben. Damit gemeint ist die aufgrund der tatsächlichen Zielerreichung ermittelte Vergütung. Je nach gewähltem Produkt und Land wird zusätzlich die ZIEL-Vergütung ausgegeben. Diese ist auf die bei 100 % Zielerreichung in Aussicht gestellte Vergütung abgestellt.

Hinweis zur mehrperiodigen variablen Vergütung (Mid und Long Term Incentives): Diese setzt sich aus mehrperiodiger nichtaktienbasierter 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) zugrunde gelegt. Diese Werte werden sowohl bei der Berechnung der Gesamtdirektvergütung IST als auch ZIEL einbezogen.

### 5.4. Statistische Kennwerte

**Mittelwerte:** Addition sämtlicher Angaben je Merkmal und Division durch die Anzahl der erfolgten Nennungen.

**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),
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.

## 5.5. Bewertung der Lage zum Markt

Bei den tabellarischen Darstellungen verwenden wir Symbole für den Vergleich der Vergütung in Ihrem Unternehmen mit dem ermittelten Markttrahmen. Eine passende Legende der verwendeten Symbole finden Sie unter Punkt 6 Legende.

## 5.6. KRIEM Grades

KRIEM Grades dienen als wertvolle Hilfsgrößen zum Vergleich von Positionen anhand ihrer jeweiligen Wertigkeit für das Unternehmen. Die aufgeführten KRIEM Grades (Kienbaum Grading Methodik) ermöglichen eine externe 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 KRIEM 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.

KRIEM Grades können Werte zwischen 1 und 30 annehmen:

**Grade 1-3:** Üblicherweise (Fach-) Arbeiter und Sachbearbeiter/Assistenzen mit Aufgaben von niedriger Komplexität.

**Grade 4-5:** Vor allem Sachbearbeiter/Assistenzen mit Aufgaben von niedriger oder mittlerer Komplexität.

**Grade 6-8:** Vor allem juniore Spezialisten oder Sachbearbeiter/Assistenzen mit Aufgaben von hoher oder mittlerer Komplexität.

**Grade 9-11:** Vor allem Teamleiter, senioren Spezialisten oder solche mit mittlerer Erfahrung.

**Grade 12-14:** Vor allem Teamleiter, sowie Abteilungsleiter aus kleinen Unternehmen oder senioren Spezialisten aus großen Unternehmen.

**Grades 15-17:** Vor allem Abteilungs- und Bereichsleiter aus großen Unternehmen.

**Grades 18-20:** Vor allem Bereichsleiter aus großen Unternehmen. Vereinzelt finden sich auch Geschäftsführer in diesen Grades.

**Grades 21-25:** Üblicherweise Geschäftsführer kleiner bis großer Unternehmen.

**Grades 26-30:** Vor allem Geschäftsführer sehr großer Unternehmen.

## 6. Legende

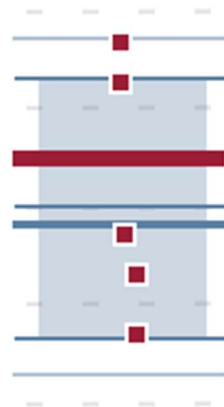
### Boxplots und Streudiagramme

#### Kienbaum Marktdaten

90. Perzentil (P90)  
Oberes Quartil (Q3)

Mittelwert  
Median

Unteres Quartil (Q1)  
10. Perzentil (P10)



#### Eigene Daten

Mittelwert der eigenen Daten

■ Einzelne Positionsinhaber

### 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

© **Kienbaum Consultants International GmbH**

Compensation Consulting  
Edmund-Rumpler-Straße 5  
51149 Köln

Telefon: +49 221 80 172 200  
E-Mail: [support-compensation-portal@kienbaum.com](mailto:support-compensation-portal@kienbaum.com)

<https://compensationportal.kienbaum.com/de/>

Der Inhalt dieses Berichts unterliegt dem Copyright der Kienbaum Consultants International GmbH.  
© 2020 — Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Form der Weitergabe an Dritte ist verboten.

**Kienbaum**