

Ergebnispräsentation

5. LAB Bonusstudie in Zusammenarbeit mit



Mai 2009

Autor: Dr. Klaus Aden

Übersicht

1. Bonusentwicklung

- Das Wichtigste in Kürze Seite 03
- Die Ergebnisse im Detail Seite 13
- Die Kommentare der Befragten Seite 33

2. Statistische Daten

Seite 37

3. Autoreninformation

Seite 40

1. Bonusentwicklung

- **Das Wichtigste in Kürze** Seite 03
- **Die Ergebnisse im Detail** Seite 13
- **Kommentare der Befragten** Seite 33

2. Statistische Daten Seite 37

3. Autoreninformation Seite 40

Das Wichtigste in Kürze (1)

Boni: Klarer Abwärtstrend in 2008

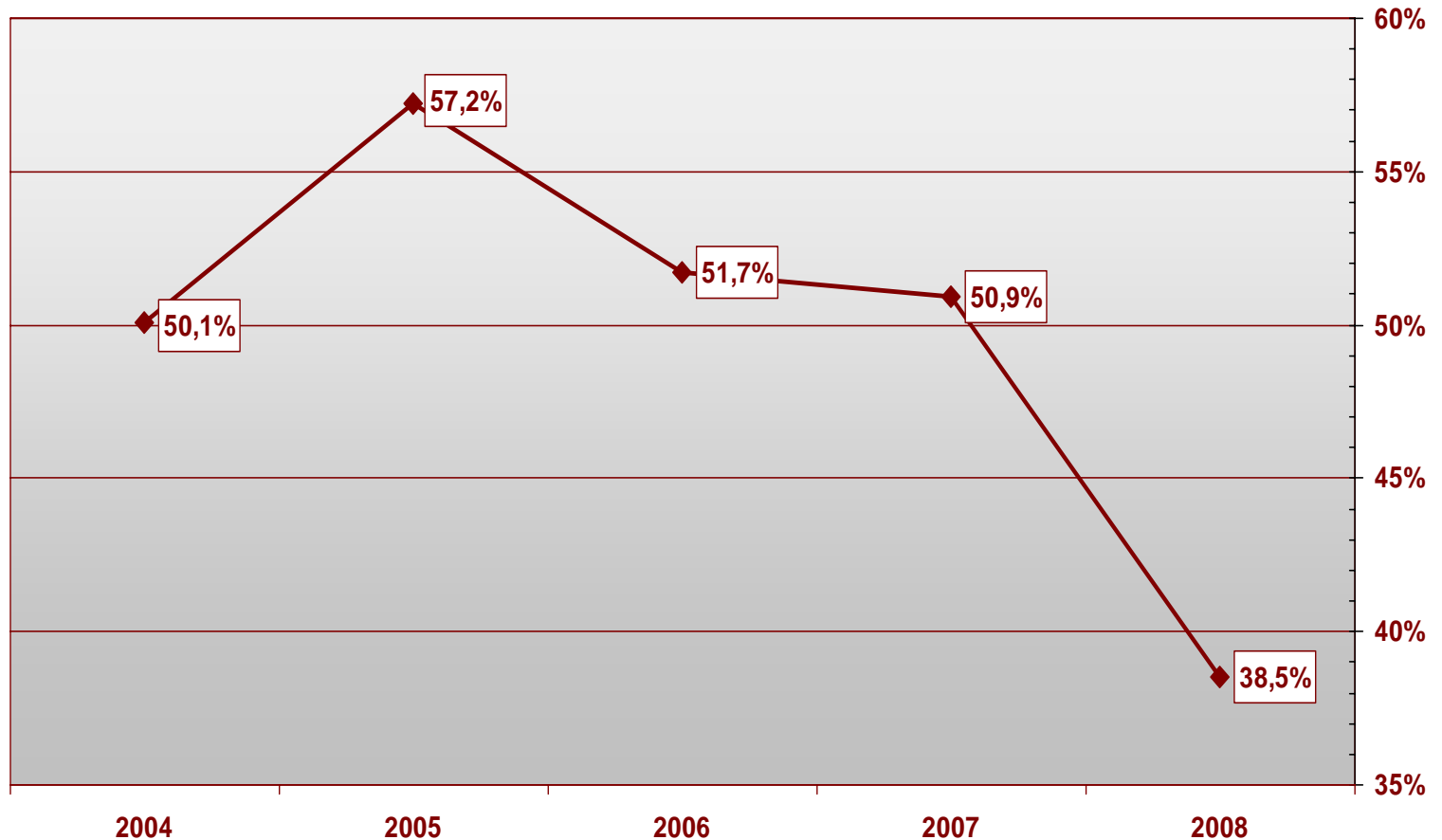
- Nach jahrelang sehr dynamischer Bonusentwicklung zeigt das Jahr 2008 deutliche Bremsspuren.
 - Bonussteigerungen bei nur noch 38,5% der Studienteilnehmer (Vorjahr 49,3%)
- Topmanager und Normalverdiener sitzen wieder im selben Boot – sinkende Boni auf allen Ebenen.
 - War das Topmanagement im letzten Jahr noch von sinkenden Boni „verschont“, ist es dieses Jahr mit betroffen, die Schere zu den „Normalverdienern“ schließt sich wieder.

Das Wichtigste in Kürze (2)

- Leistungsträger werden bestraft - Die Höhe der Boni bemisst sich zunehmend an der (welt)wirtschaftlichen/ unternehmerischen Gesamtsituation, weniger an der Zielerfüllung des Einzelnen.
- Erwartungsgemäß trifft es den Finanzbereich besonders hart: im zweiten Jahr in Folge sinken die Bonuszahlungen. 56,9% der Studienteilnehmer berichten von geringeren Boni. Ebenfalls betroffen IT (-40%) und Automotive (-39,1%)

Frage 1: *Wie hat sich Ihr Bonus im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*

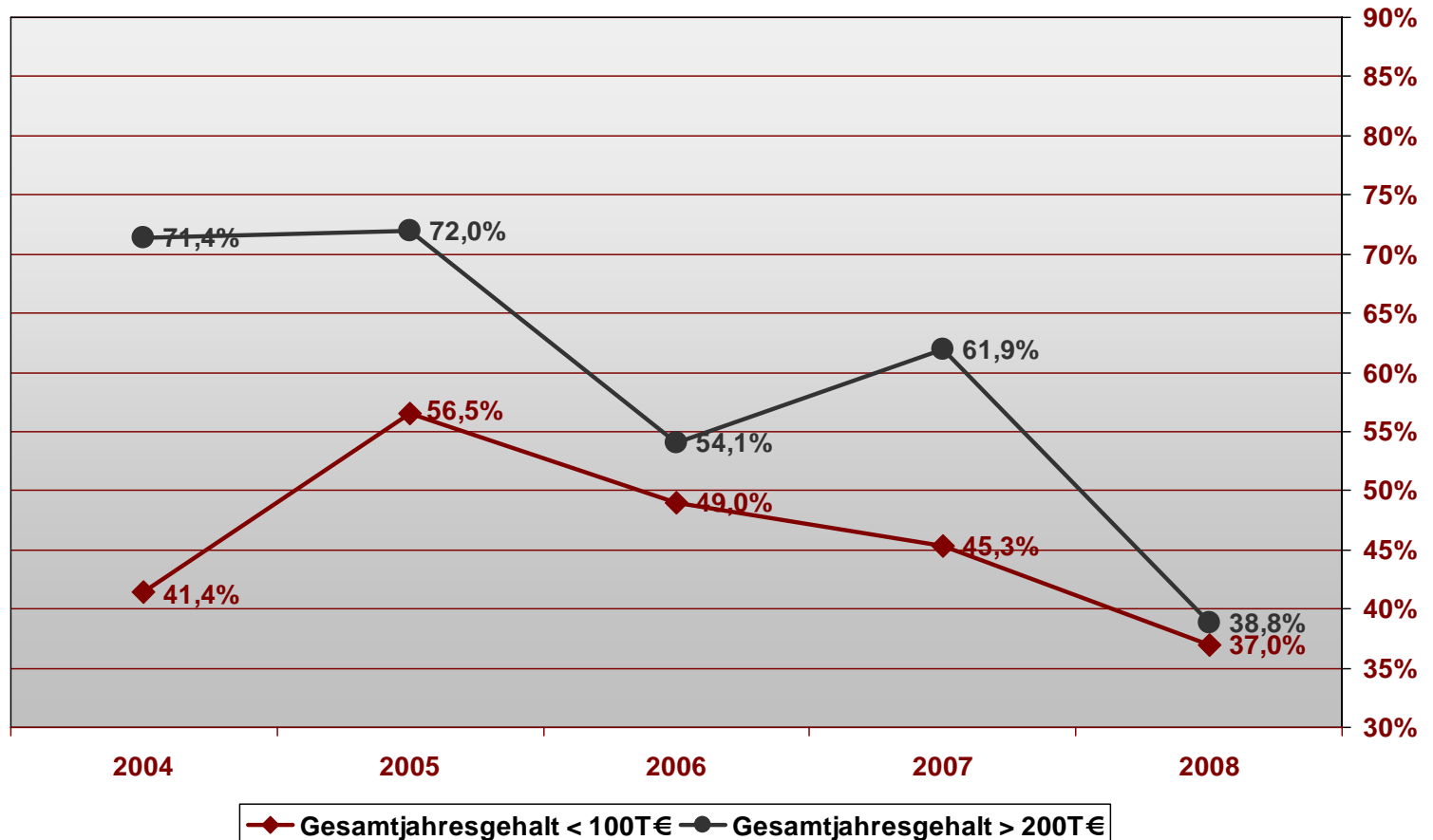
Anteil aller gestiegenen Boni
Jahresvergleich 2004 - 2008



Frage 1: *Wie hat sich Ihr Bonus im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*

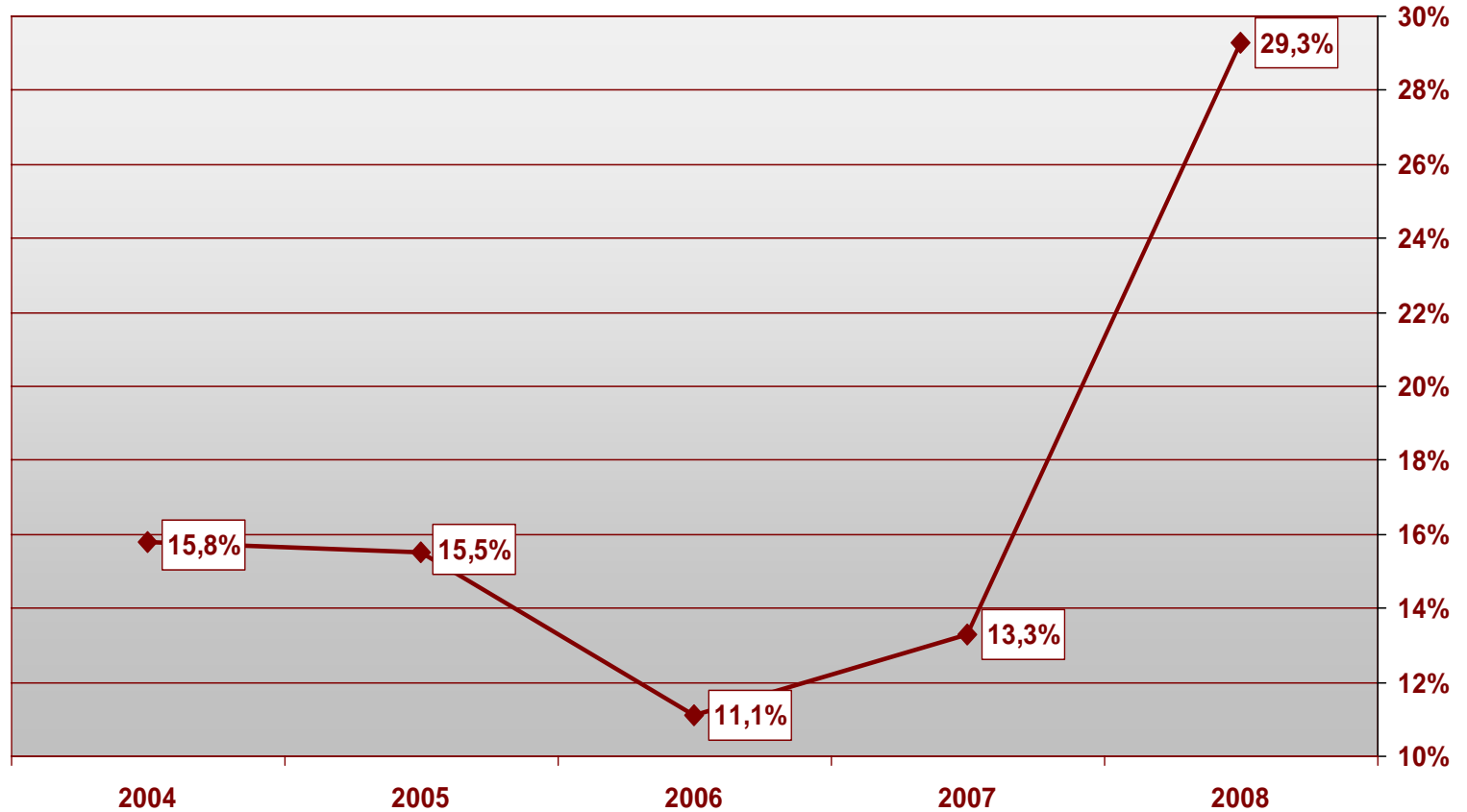
Anteil aller gestiegenen Boni

Spitzen- vs. Normalverdiener, Jahresvergleich 2004 - 2008



Frage 1: *Wie hat sich Ihr Bonus im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*

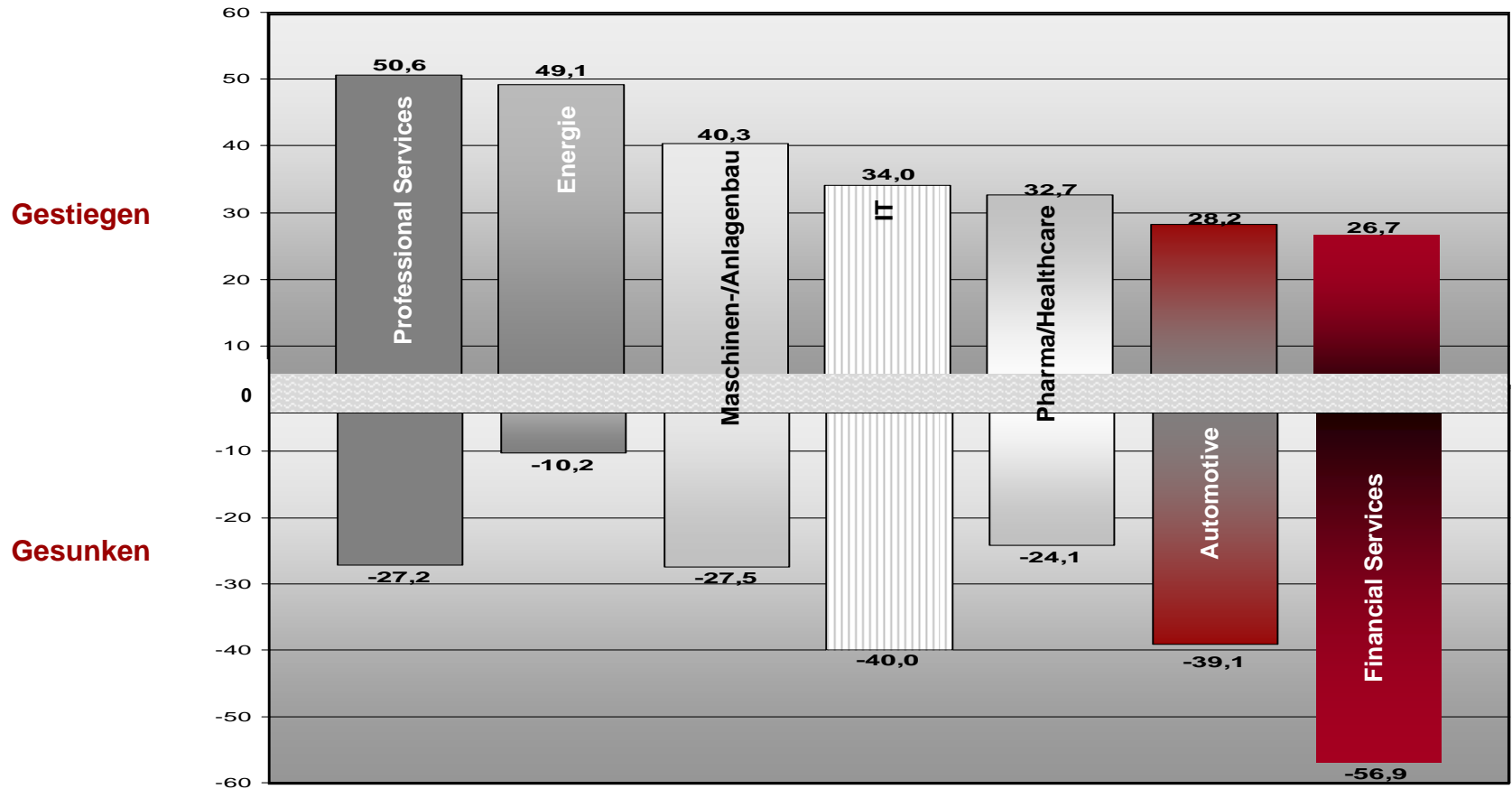
Anteil aller gesunkenen Boni
Jahresvergleich 2004 - 2008



Frage 1: *Wie hat sich Ihr Bonus im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*

Bonusentwicklung differenziert nach Branchen

Auswahl von Branchen

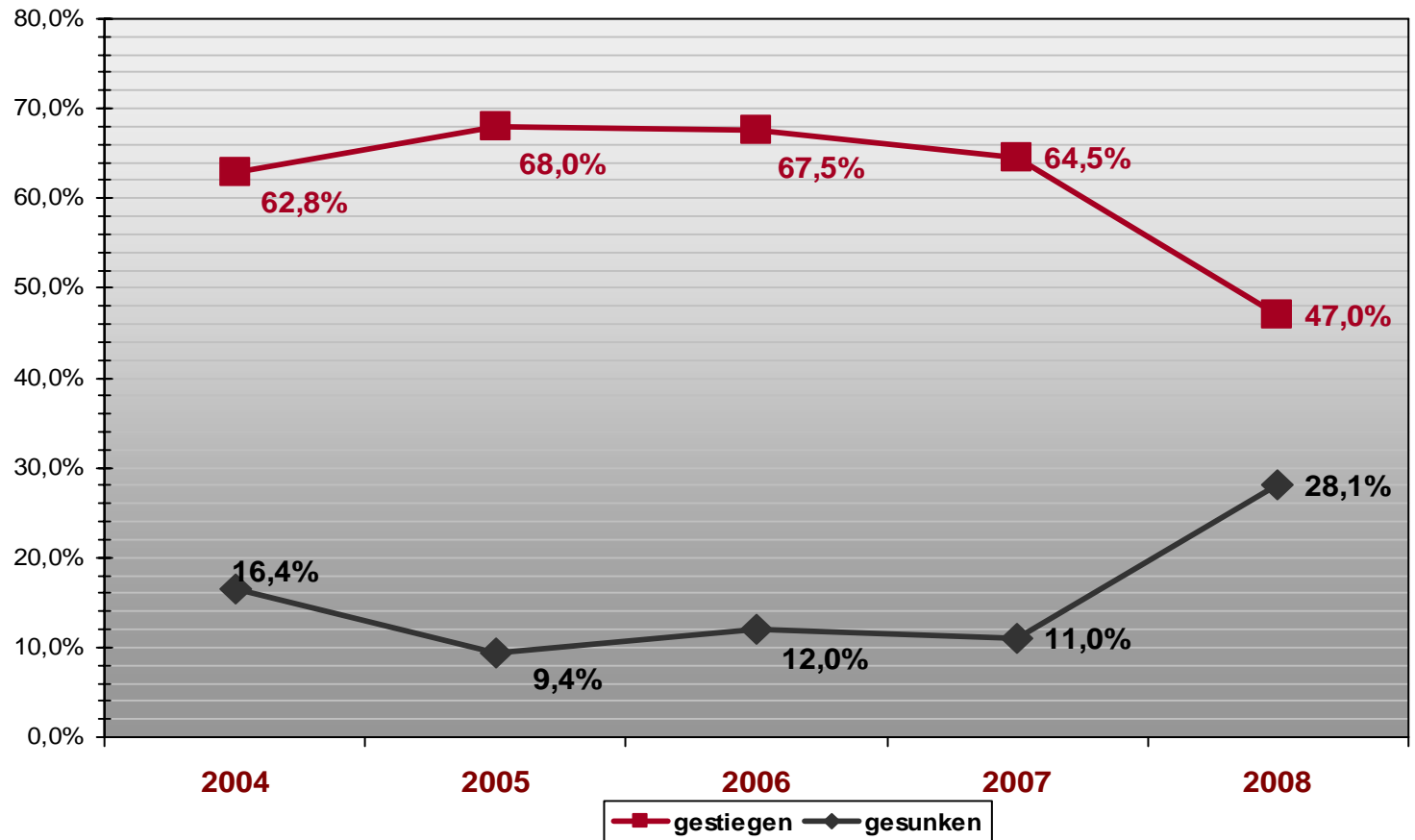


Die Gewinnentwicklung in Deutschland (1)

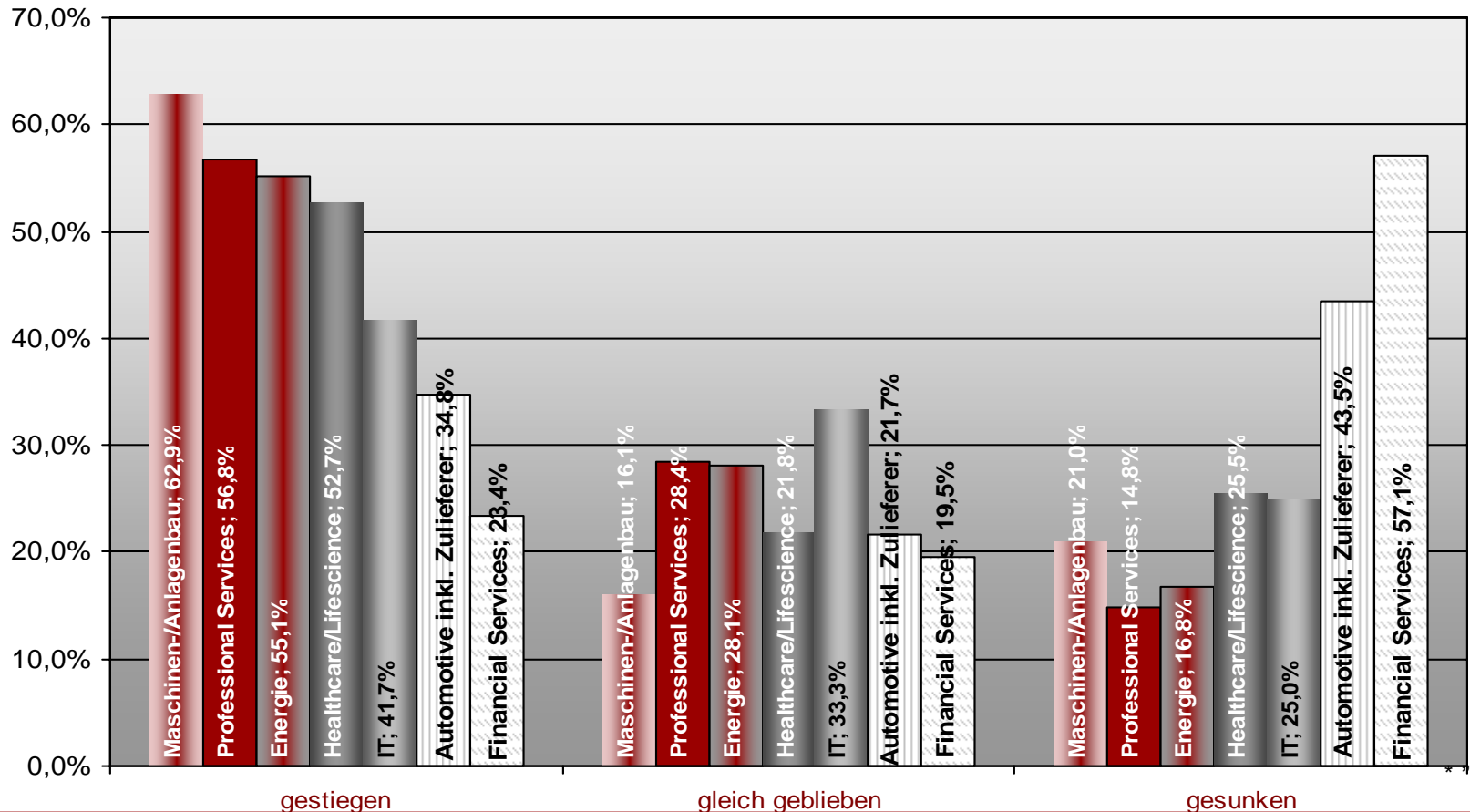
Erste Auswirkungen der Krise

- Immerhin 47% der Unternehmen berichten noch von gestiegenen Betriebsergebnissen (2007: 64,5%, 2006 67,5%)
- Großunternehmen wieder mit der besten Gewinnentwicklung
- Die Gewinner: Maschinen und Anlagenbau (62,9%), Professional Services (56,8%) und Energie (55,1%)
- Erneut auf der Verliererseite: Financial Services (-57,1%), Automotive (-43,5%)

Frage 3: Wie hat sich das (voraussichtliche) Betriebsergebnis (EBIT) Ihres Unternehmens im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?



Frage 3: *Wie hat sich das EBIT Ihres Unternehmens im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*
Auswertung nach Branchen
(unter Herausrechnung der Antwort "nicht bekannt")



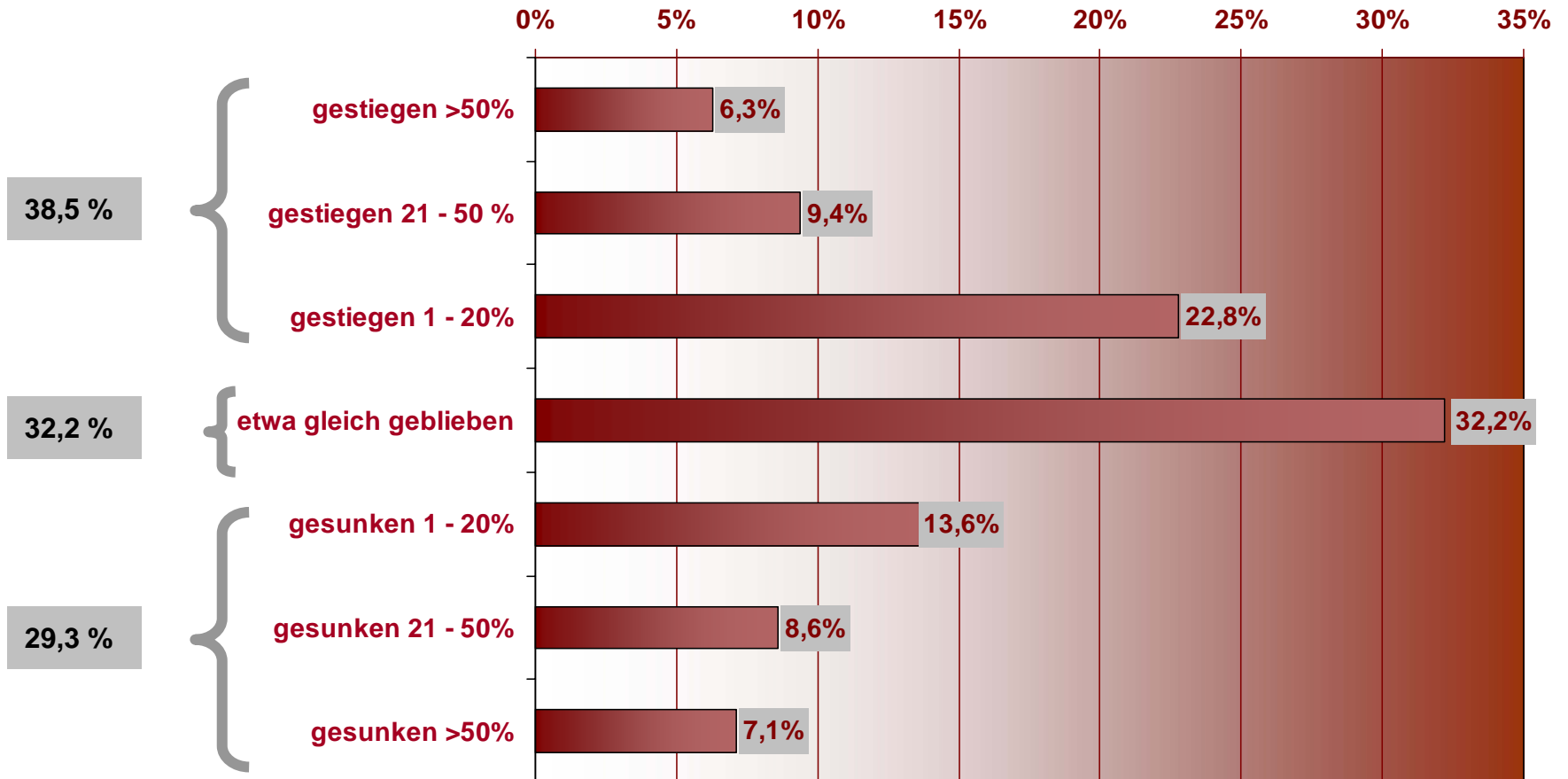
1. Bonusentwicklung

- Das Wichtigste in Kürze Seite 03
- Die Ergebnisse im Detail Seite 13
- Kommentare der Befragten Seite 33

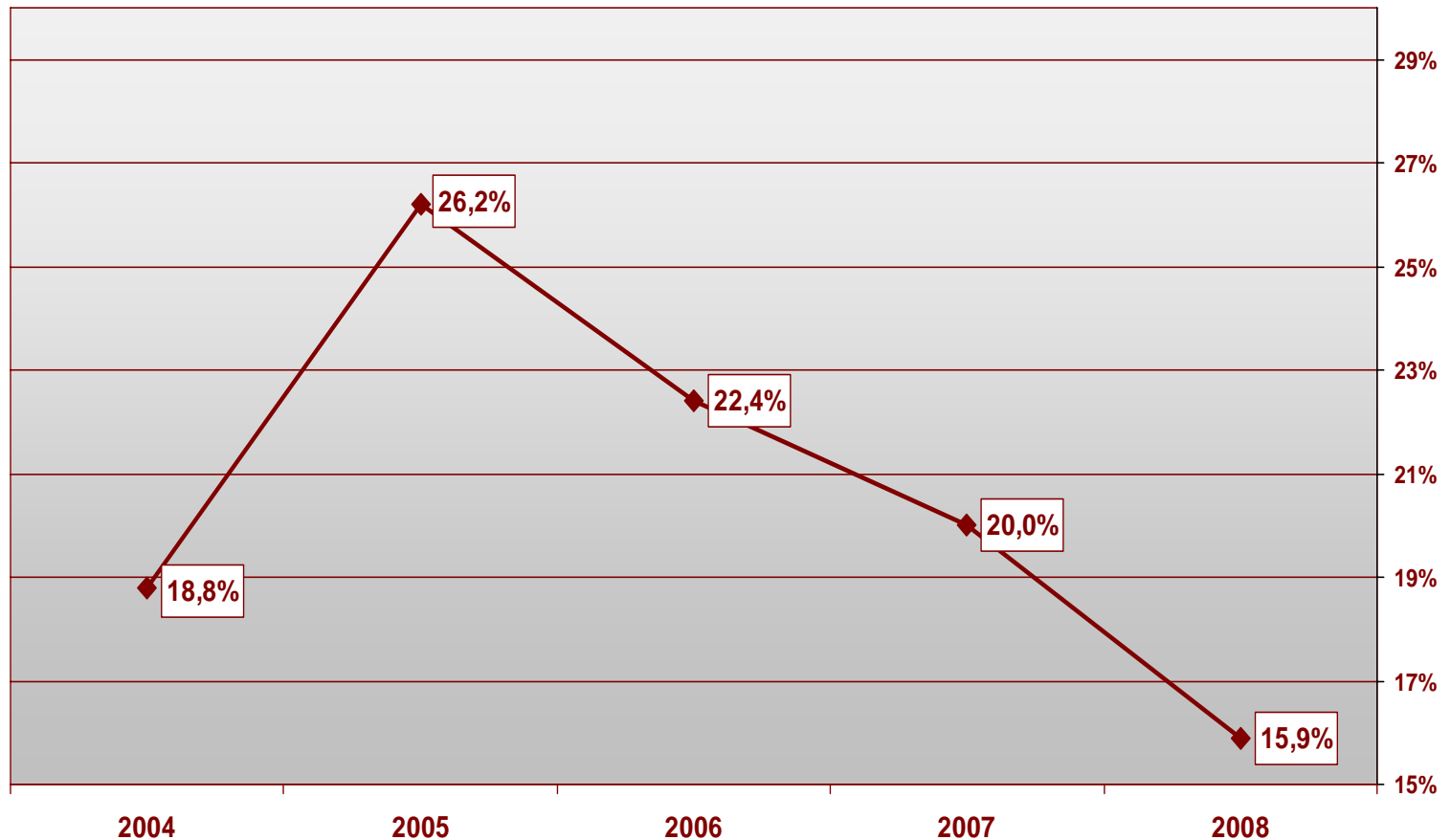
2. Statistische Daten Seite 37

3. Autoreninformation Seite 40

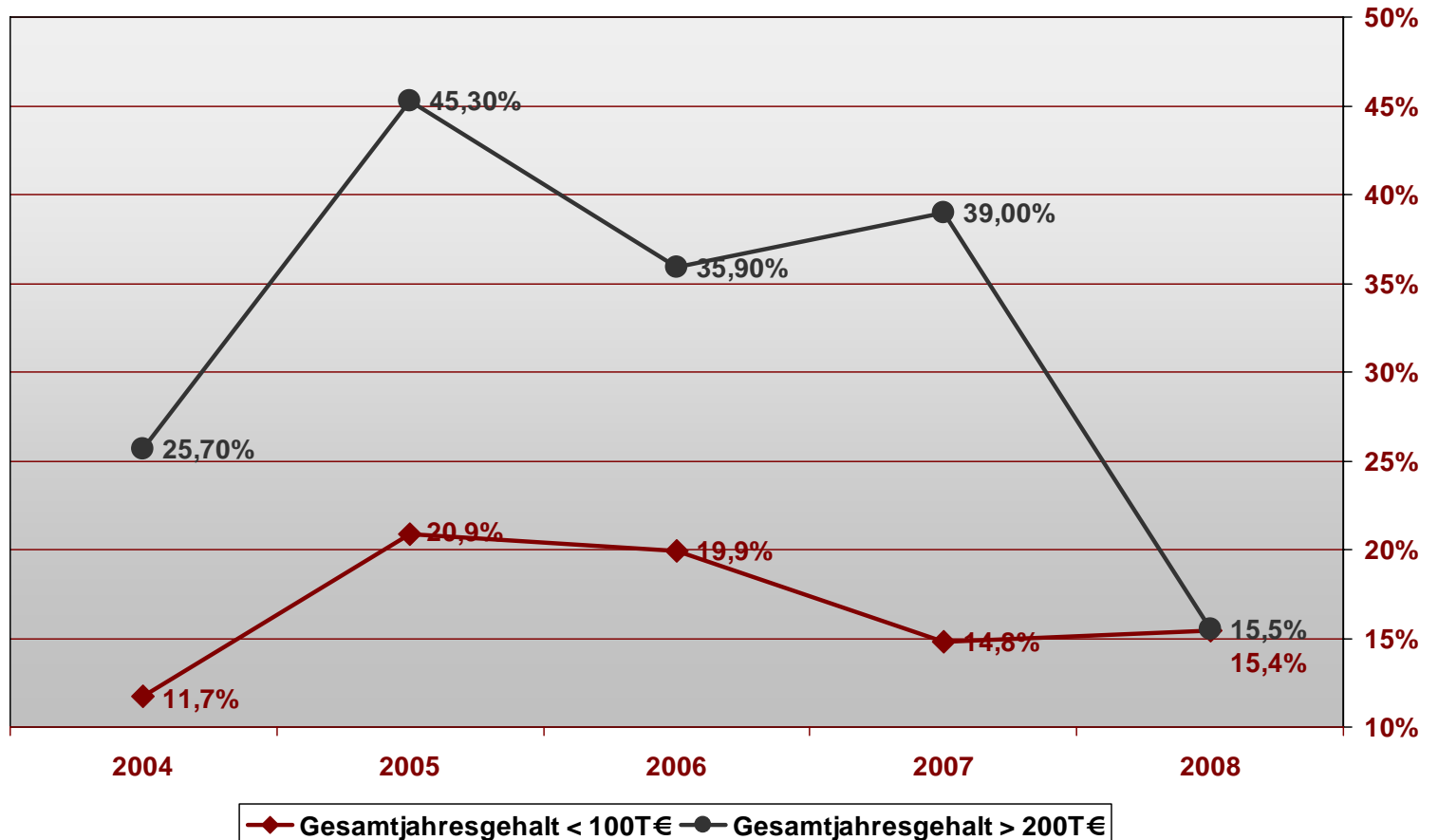
Frage 1: Wie hat sich Ihr Bonus – direkt an Sie gezahlter sofort cash-wirksamer variabler erfolgsabhängiger Gehaltsanteil für das Jahr 2008 - im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?



Frage 1: *Wie hat sich Ihr Bonus im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*
Anteil stark gestiegener Boni (>20%)
Jahresvergleich 2004 - 2008



Frage 1: *Wie hat sich Ihr Bonus im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*
Anteil stark gestiegener Boni (>20%)
Spitzen- vs. Normalverdiener, Jahresvergleich 2004 - 2008



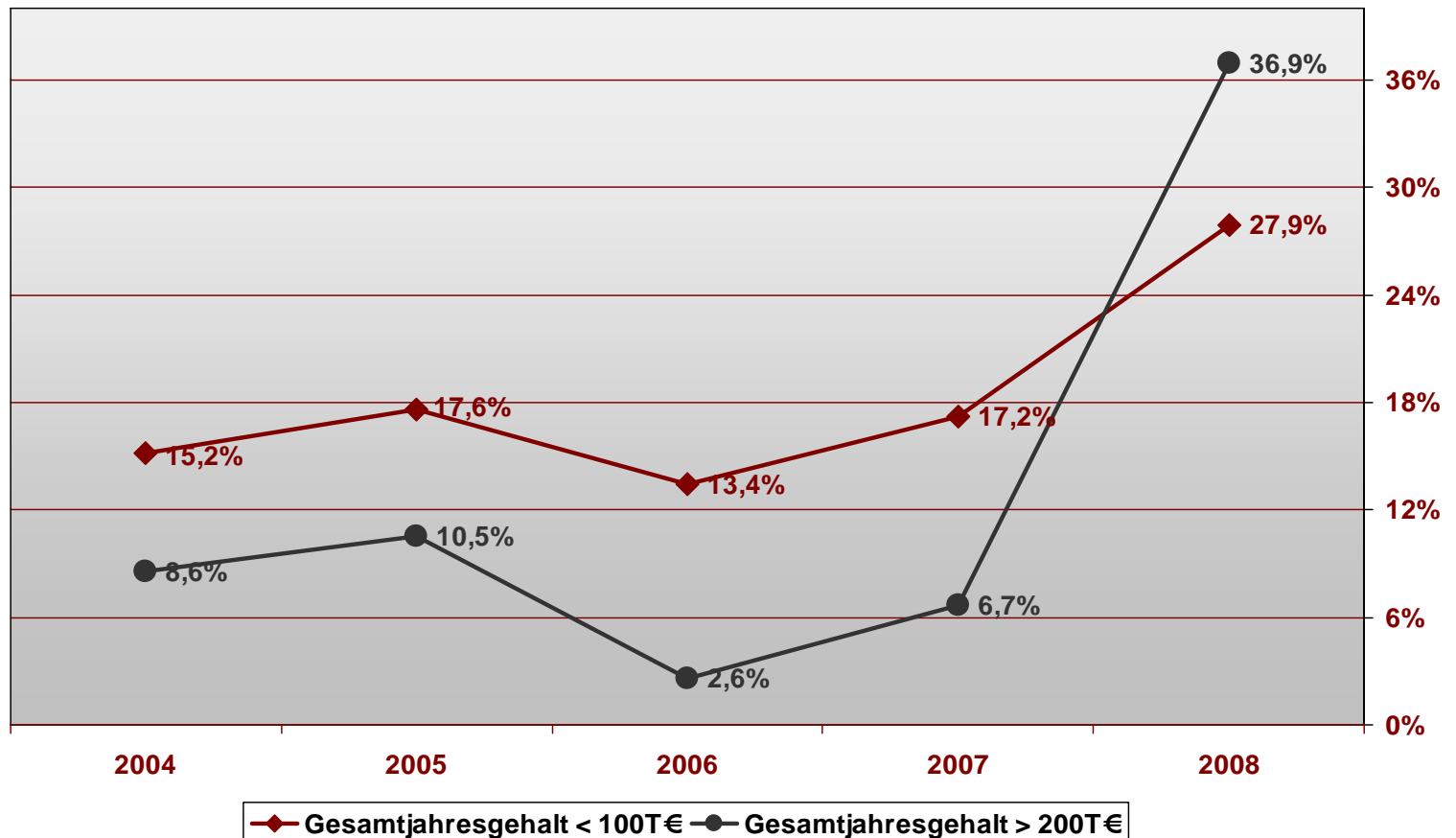
Frage 1: *Wie hat sich Ihr Bonus im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*
Anteil stark gesunkener Boni (>20%)
Jahresvergleich 2004 - 2008



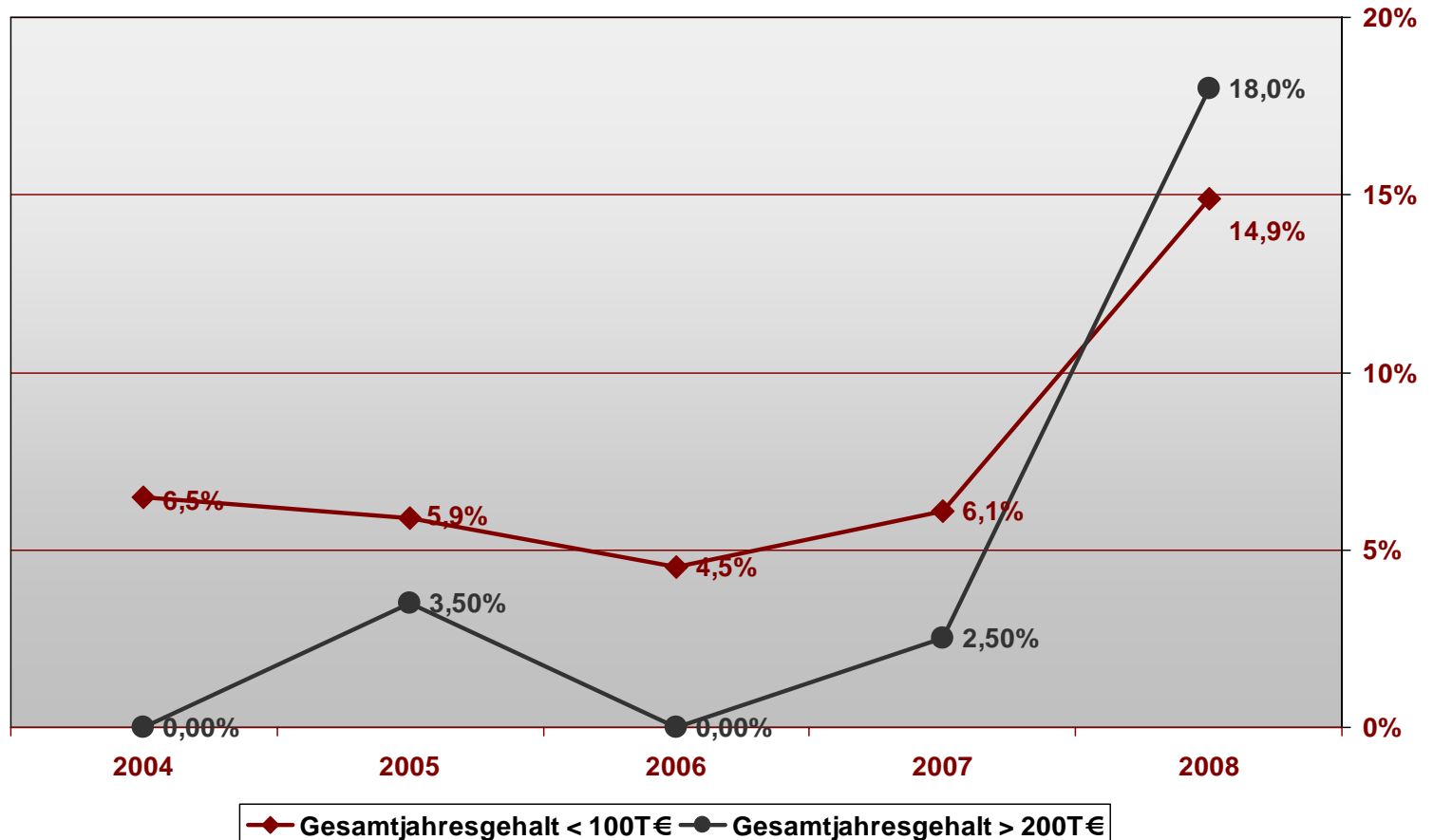
Frage 1: *Wie hat sich Ihr Bonus im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*

Anteil aller gesunkenen Boni

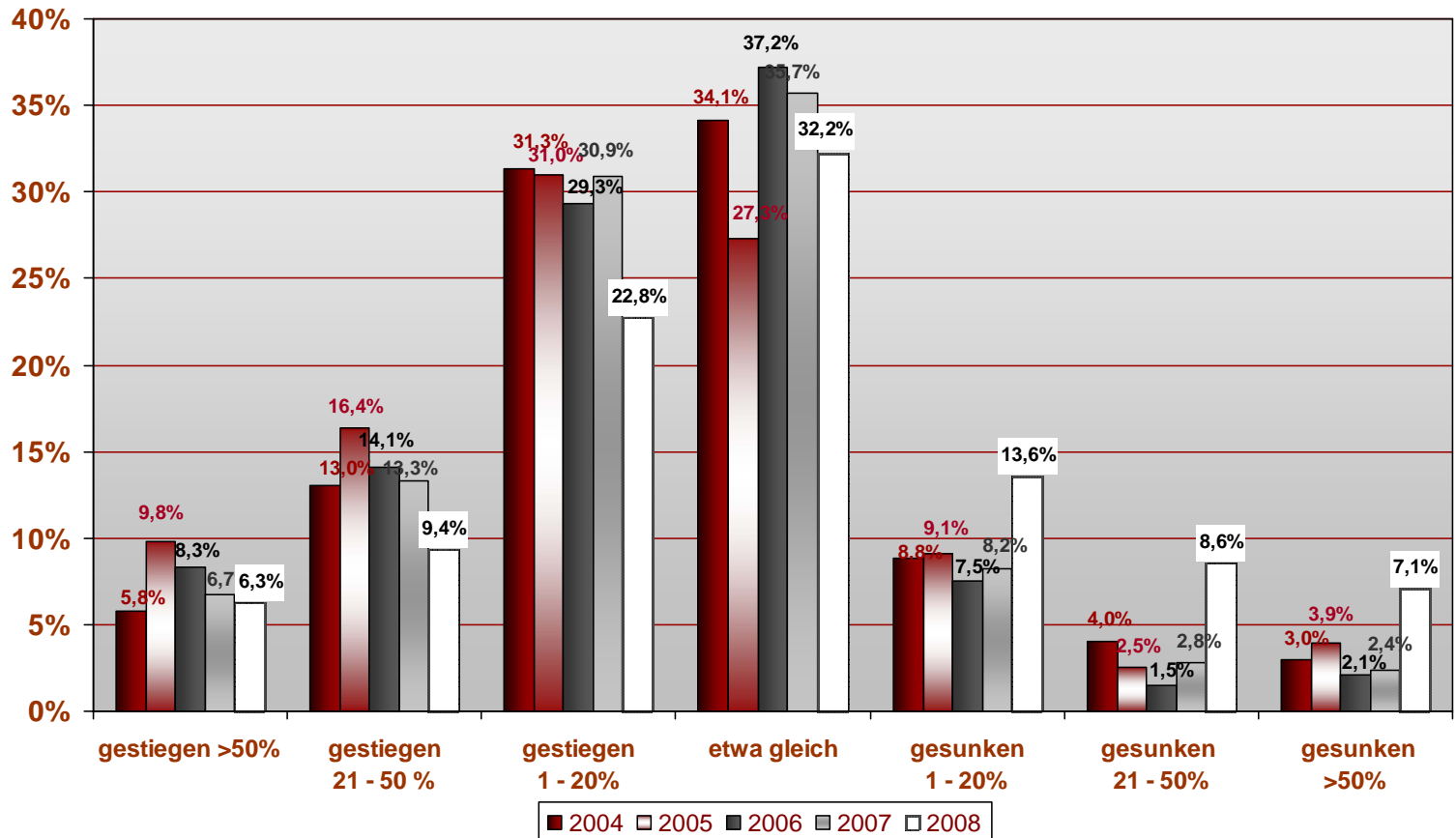
Spitzen- vs. Normalverdiener, Jahresvergleich 2004 - 2008



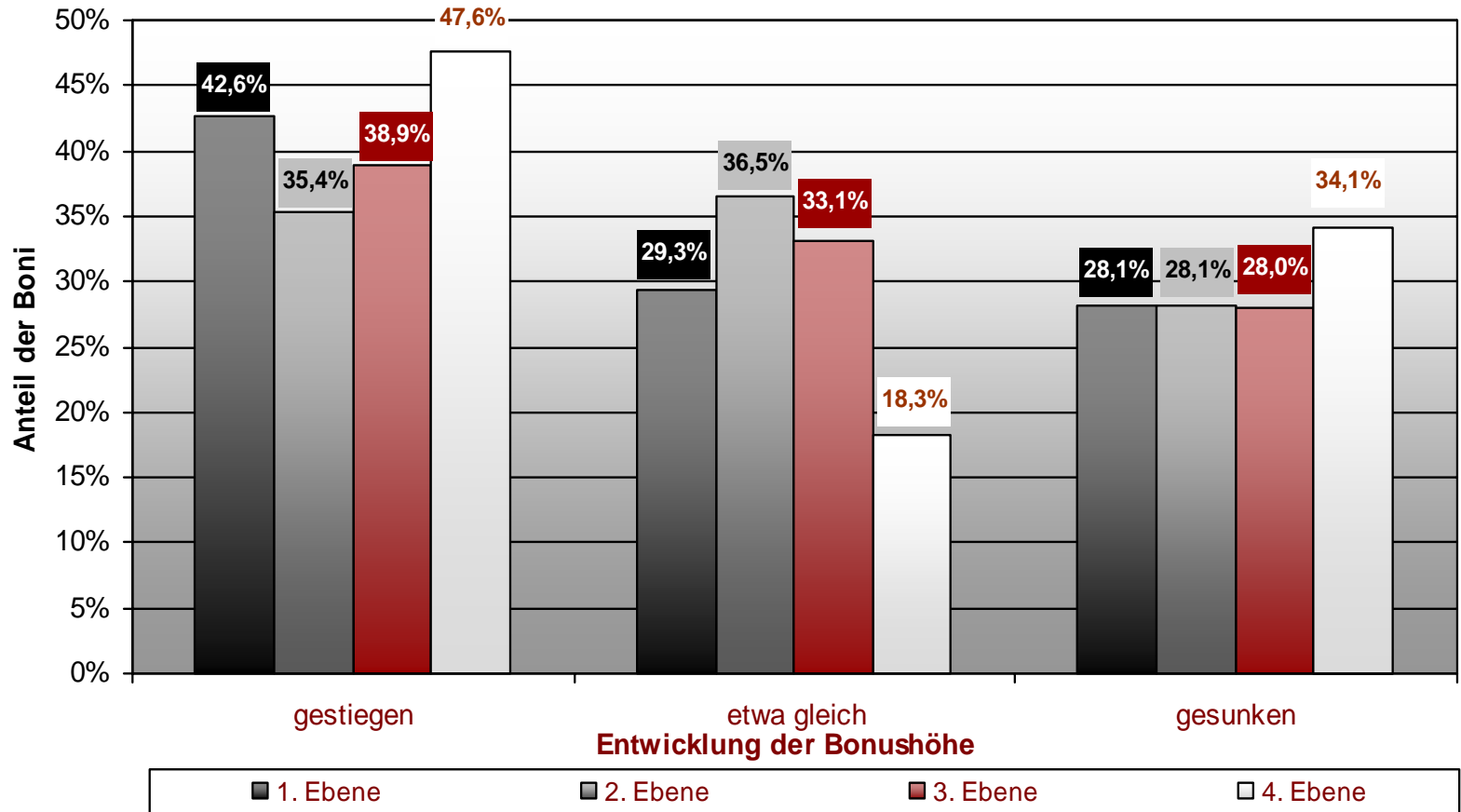
Frage 1: *Wie hat sich Ihr Bonus im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*
Anteil stark gesunkener Boni (>20%)
Spitzen- vs. Normalverdiener, Jahresvergleich 2004 - 2008



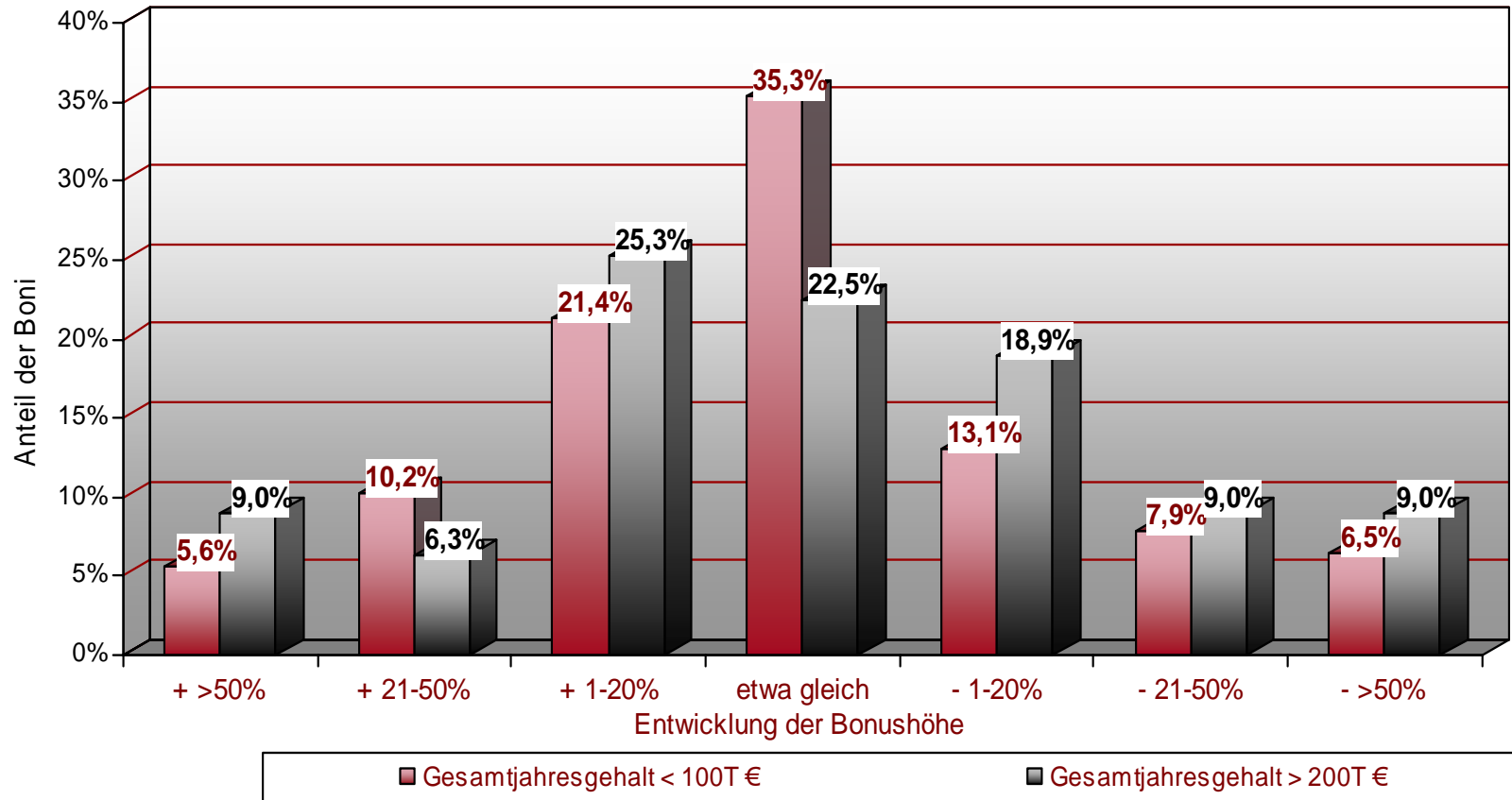
Frage 1: Wie hat sich Ihr Bonus im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?
Jahresvergleich 2004 – 2008



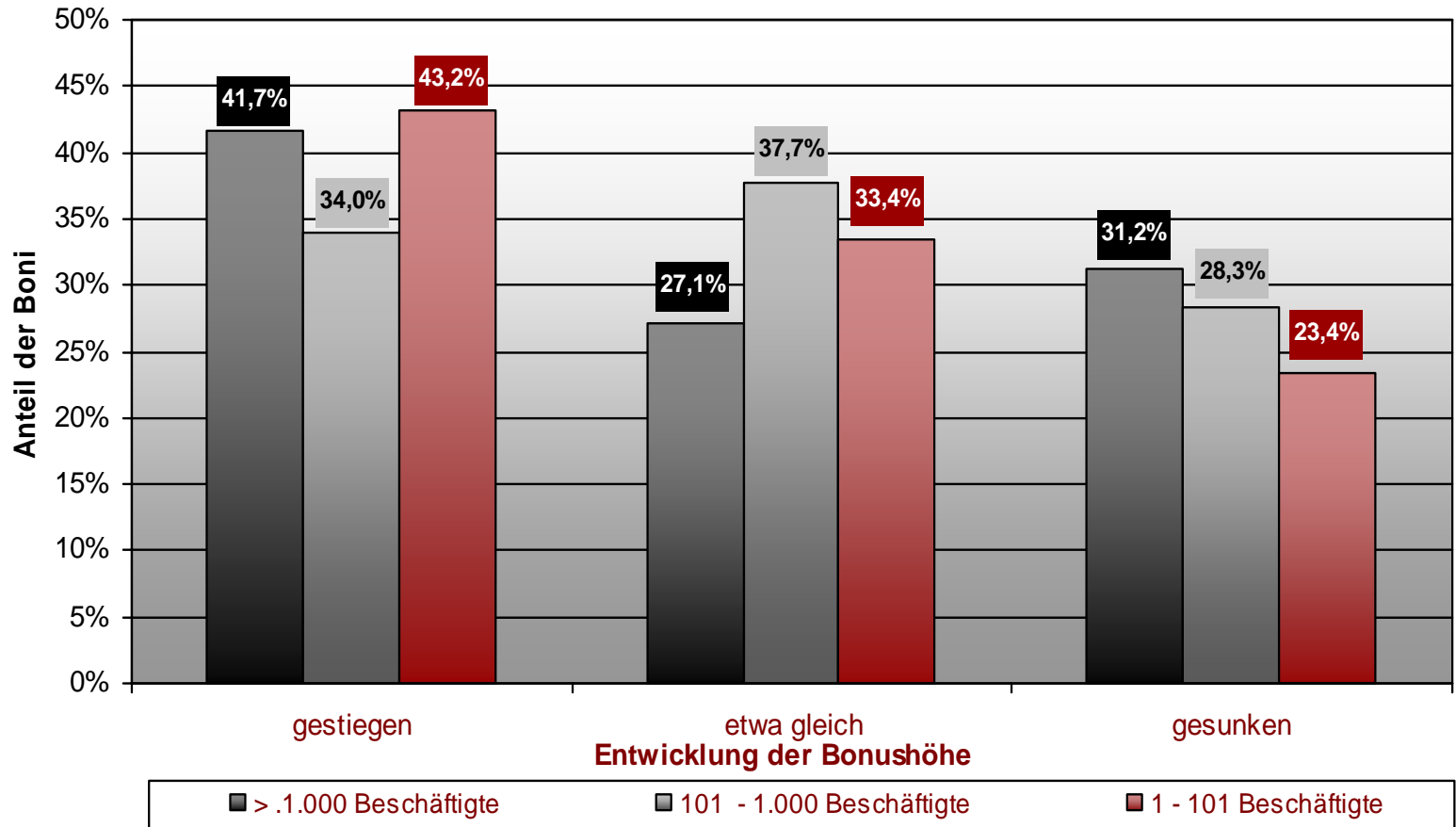
Frage 1: *Wie hat sich Ihr Bonus im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*
Auswertung nach Hierarchie-Ebene
 kumuliert



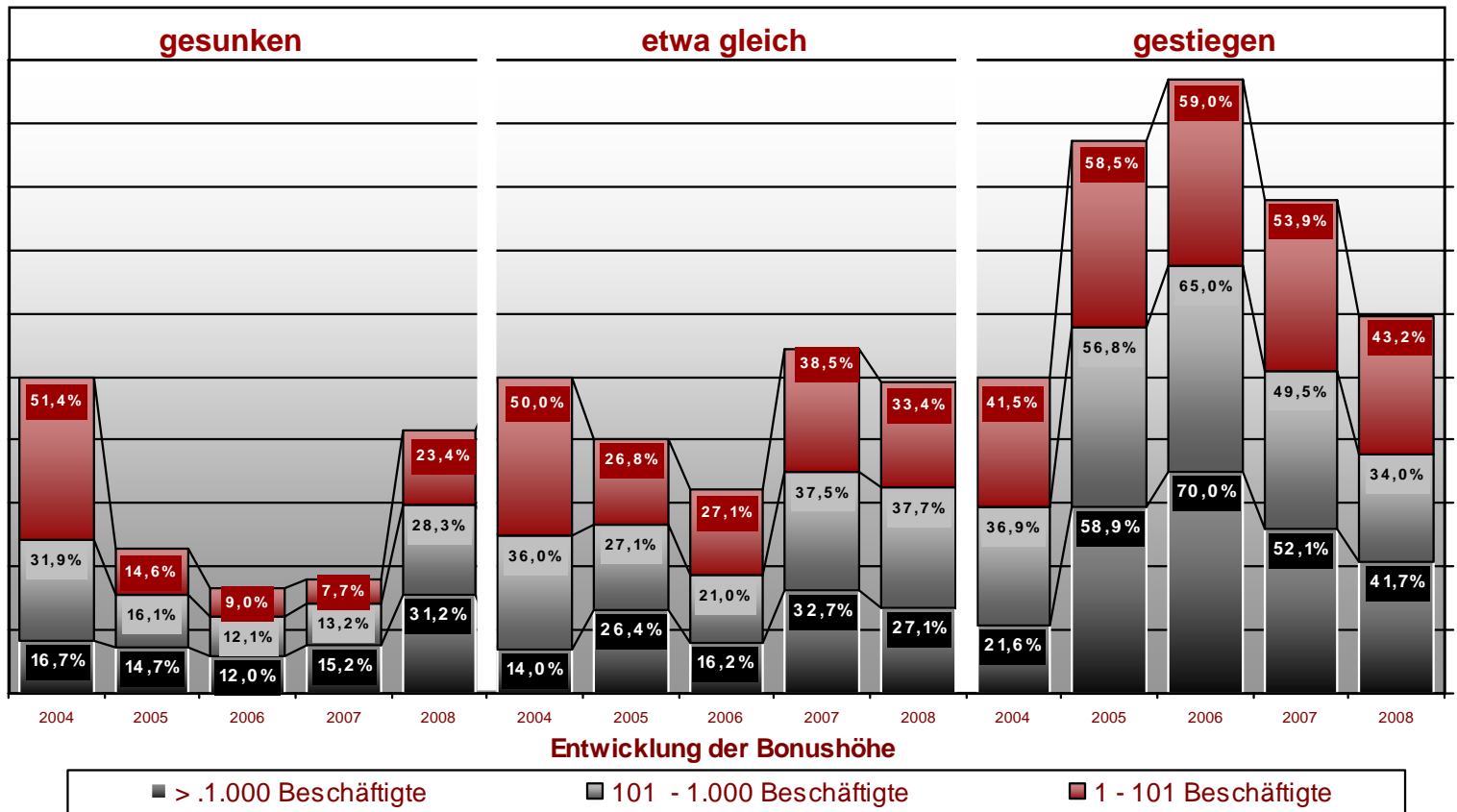
Frage 1: Wie hat sich Ihr Bonus im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?
Auswertung nach Gehaltsklassen



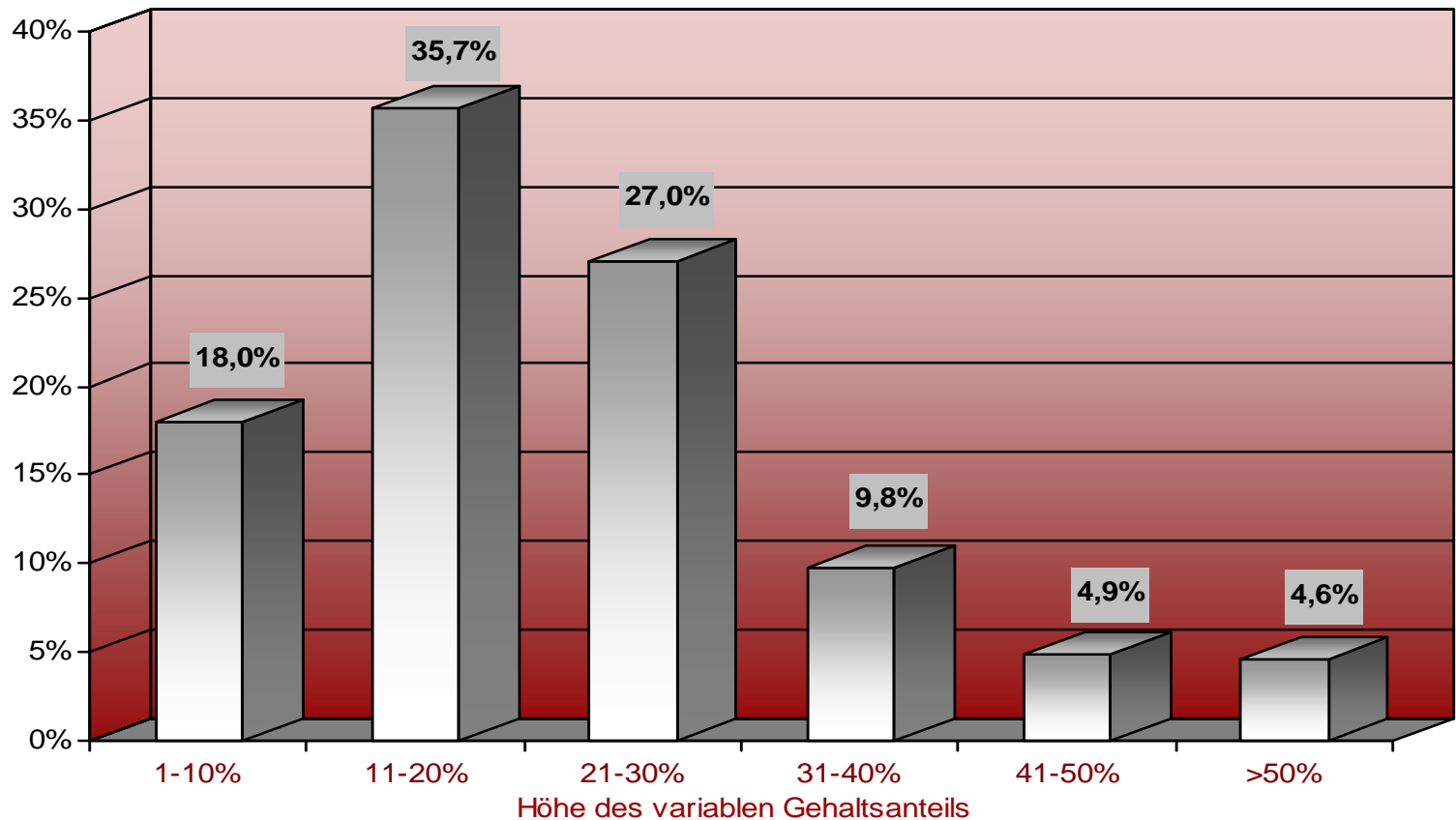
Frage 1: *Wie hat sich Ihr Bonus im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*
Bonusentwicklung nach Unternehmensgröße
 kumuliert



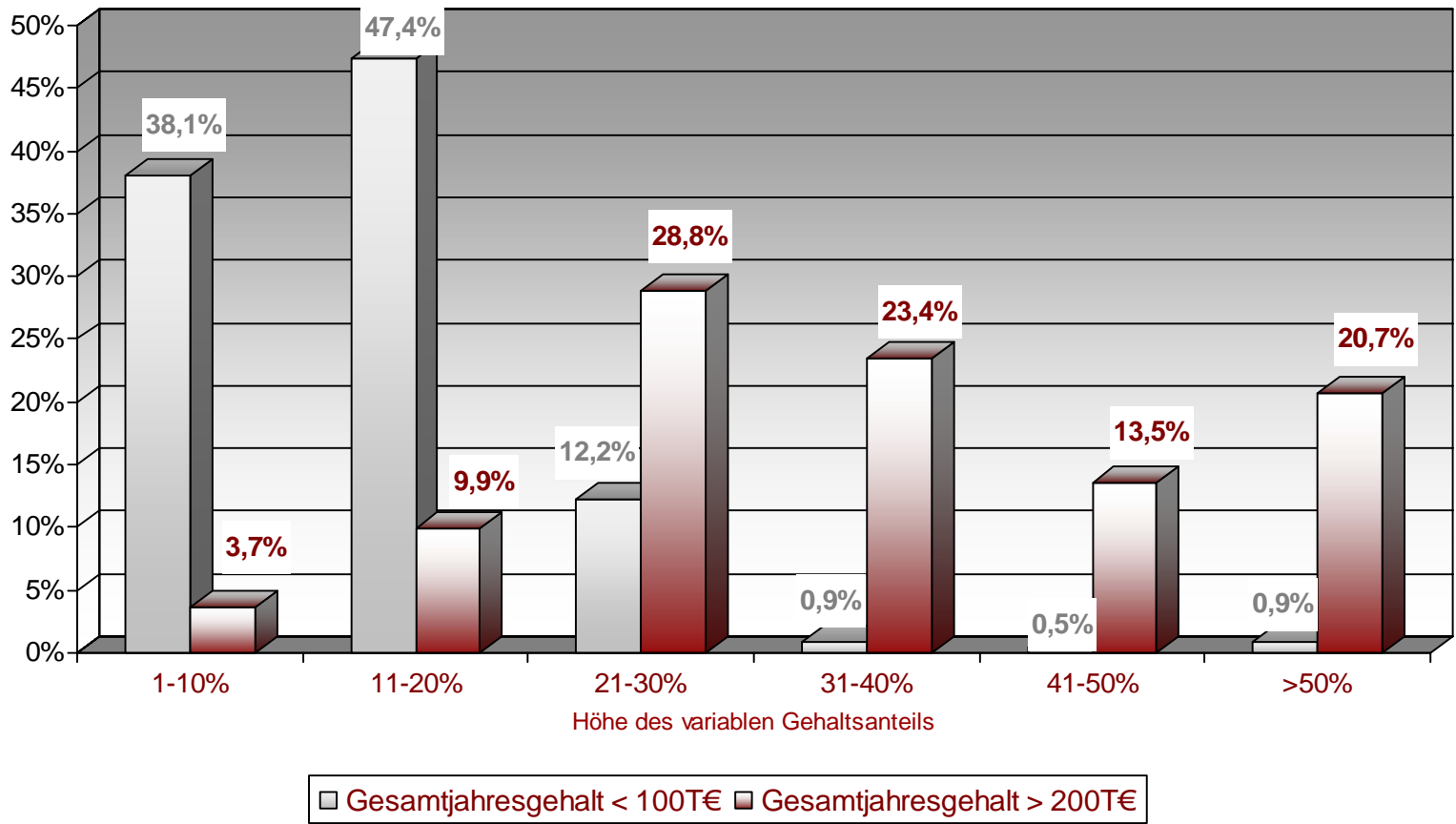
Frage 1: *Wie hat sich Ihr Bonus im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*
Bonusentwicklung nach Unternehmensgröße
 kumuliert – 2004 - 2008



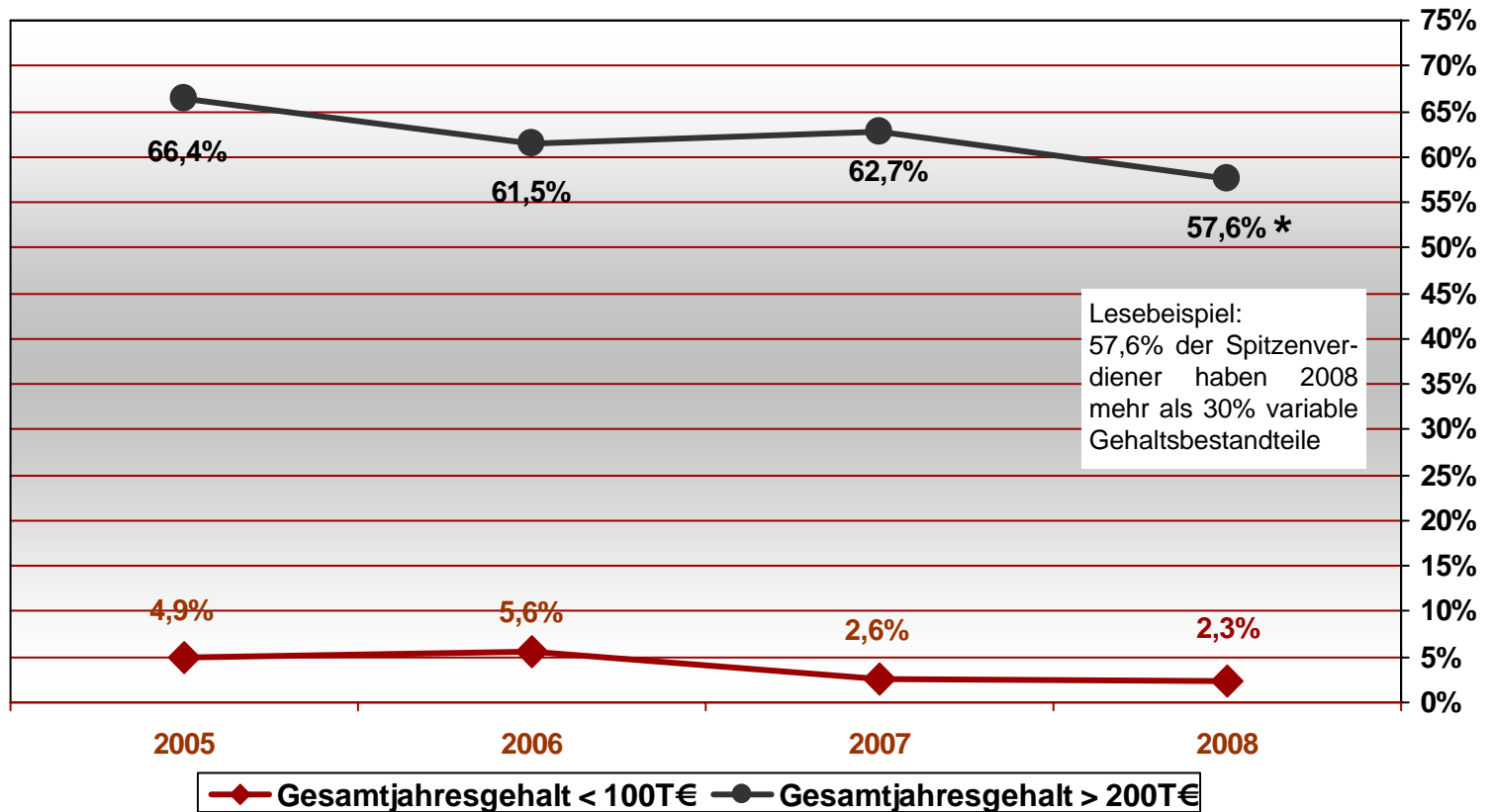
Frage 2: Wie hoch war damit der variable Anteil Ihres Gesamtgehalts (ohne nicht sofort cash-wirksame Anteile wie Aktienoptionen)?



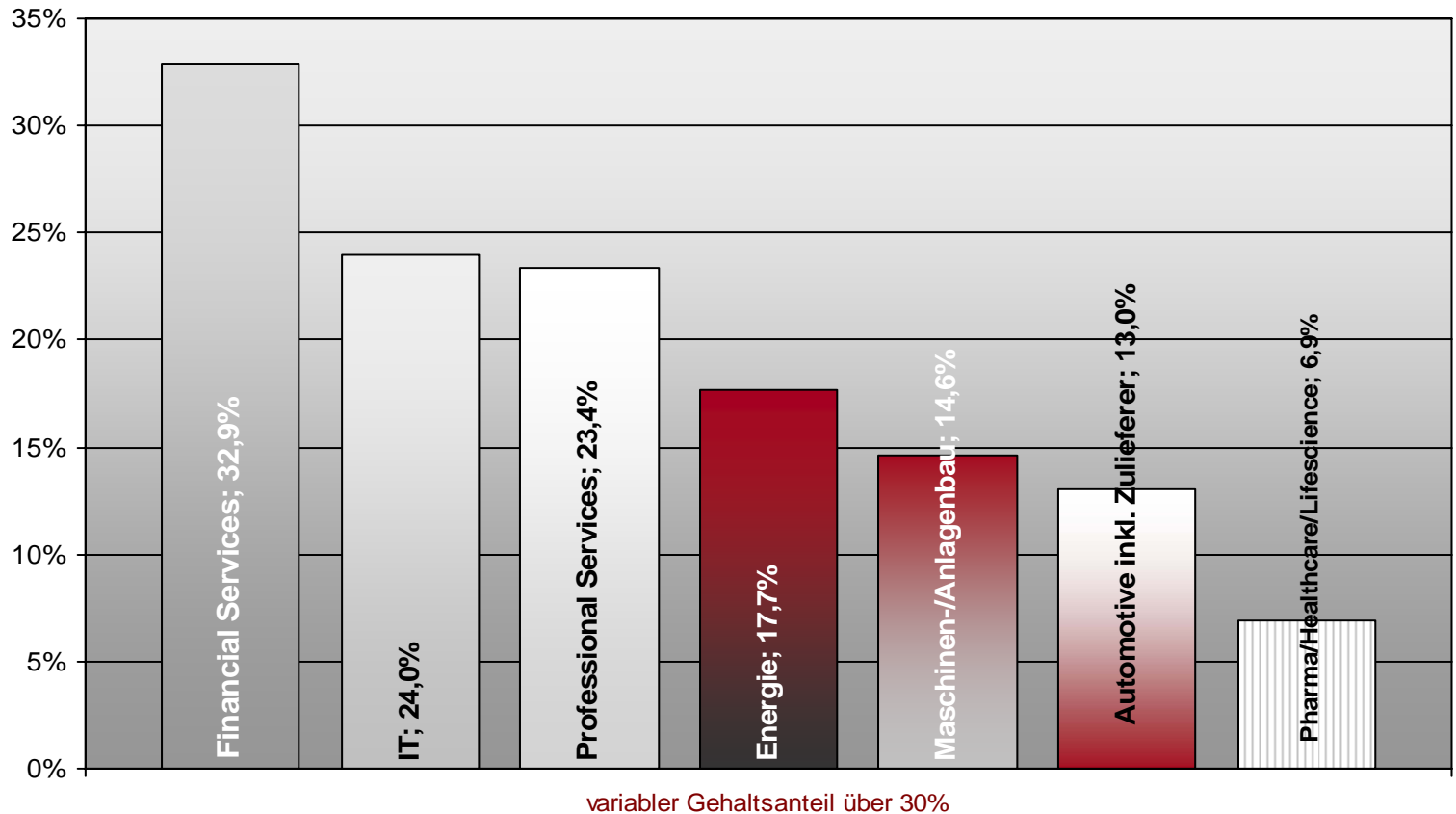
Frage 2: *Wie hoch war damit der variable Anteil Ihres Gesamtgehalts?*
Auswertung nach Gehaltsklassen



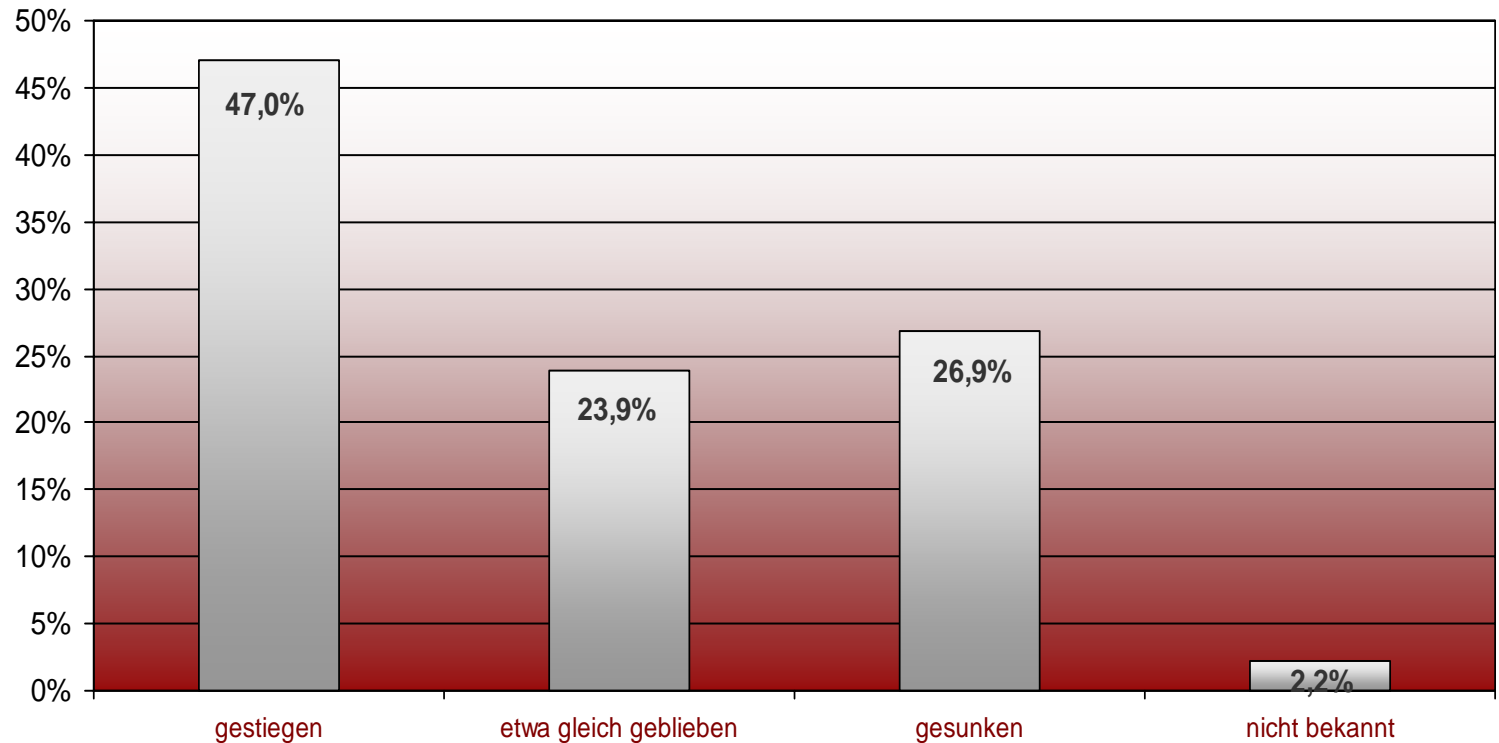
Frage 2: *Wie hoch war damit der variable Anteil Ihres Gesamtgehalts?*
Anteil hoher variabler Gehaltsanteile (>30%)
 Spitzen- vs. Normalverdiener, Jahresvergleich 2005 – 2008



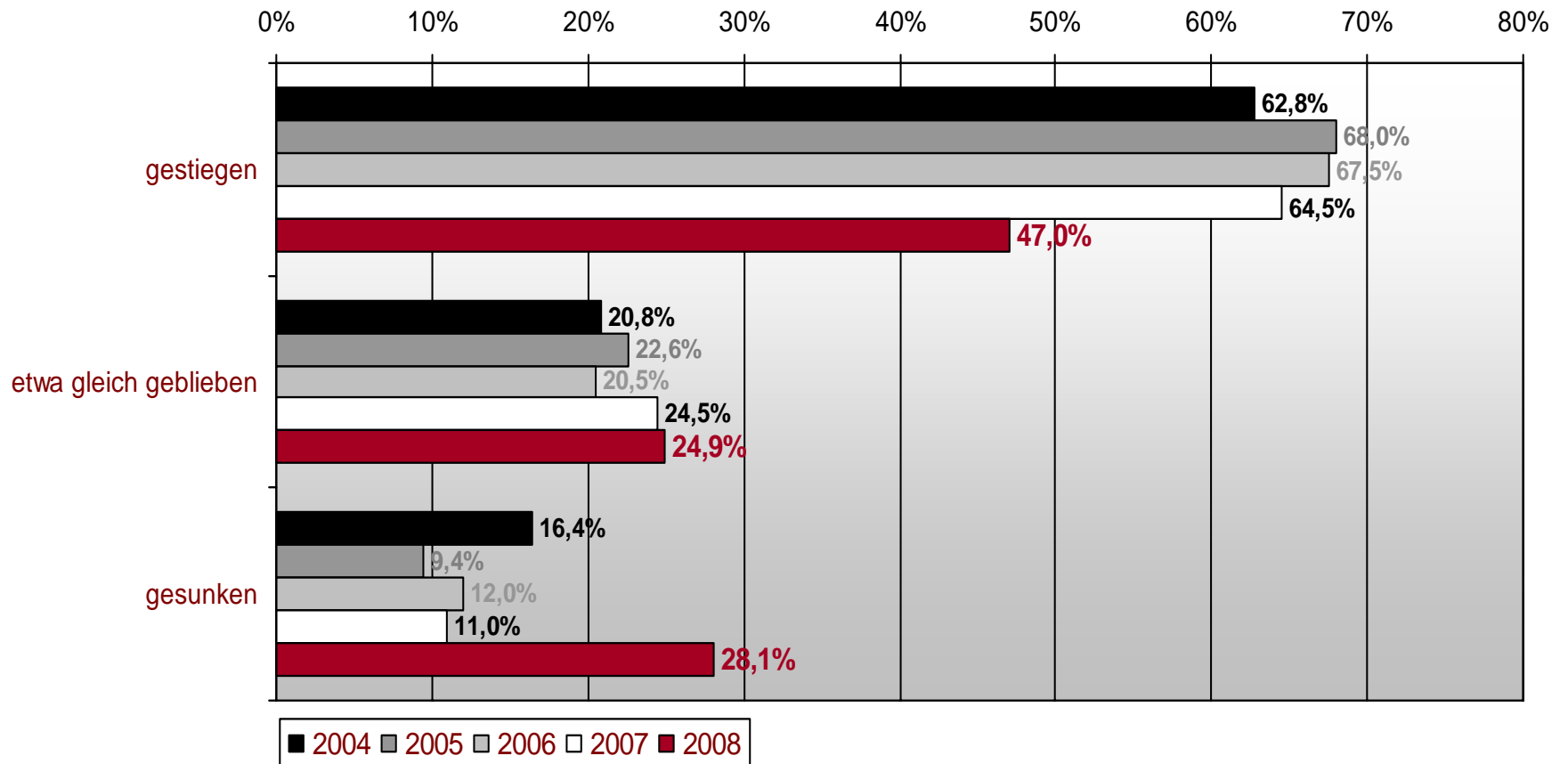
Frage 2: *Wie hoch war damit der variable Anteil Ihres Gesamtgehalts?*
Anteil hoher variabler Gehaltsanteile (>30%)
In ausgewählten Branchen



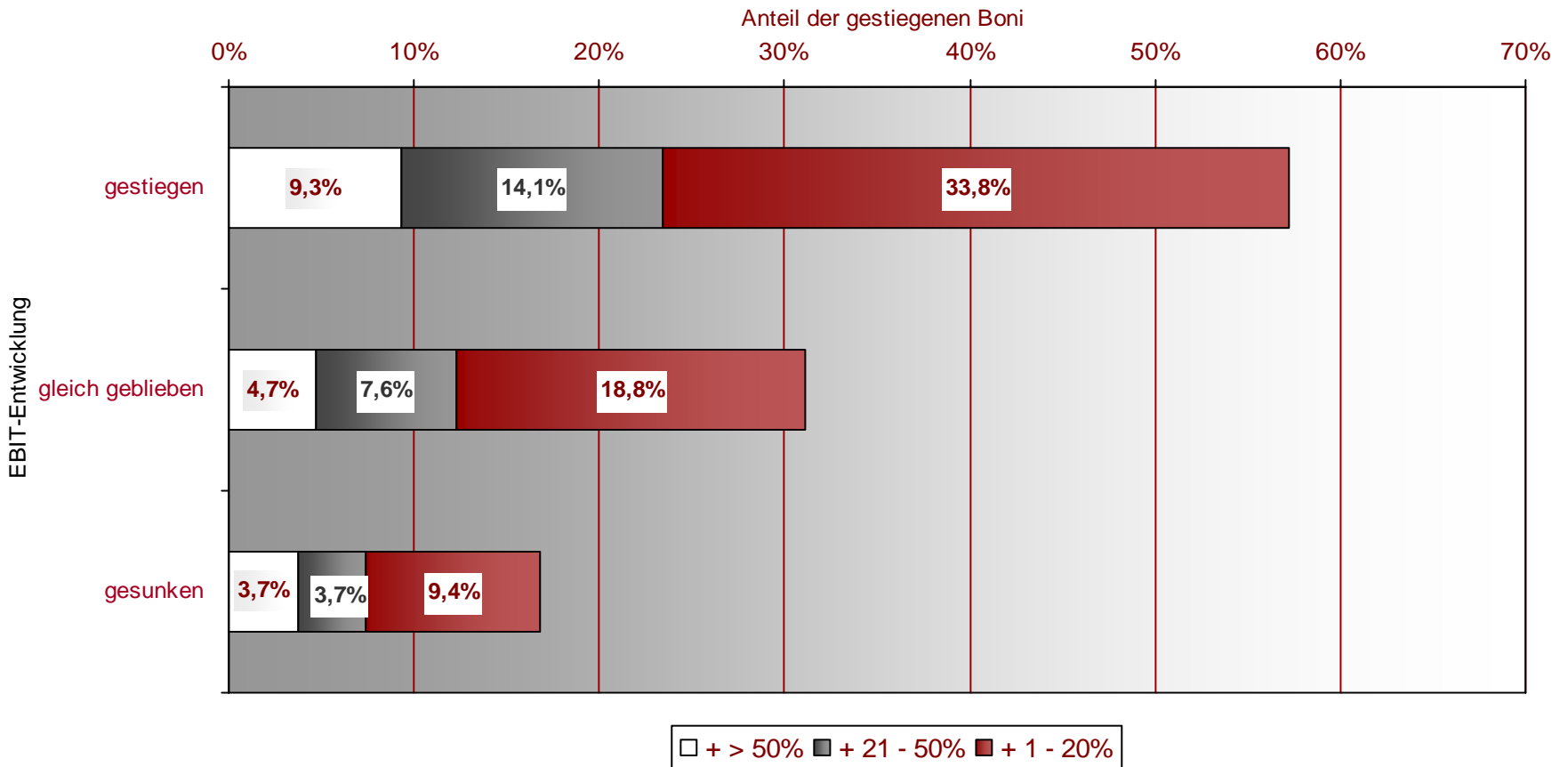
Frage 3: Wie hat sich das (voraussichtliche) Betriebsergebnis (EBIT) Ihres Unternehmens im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?



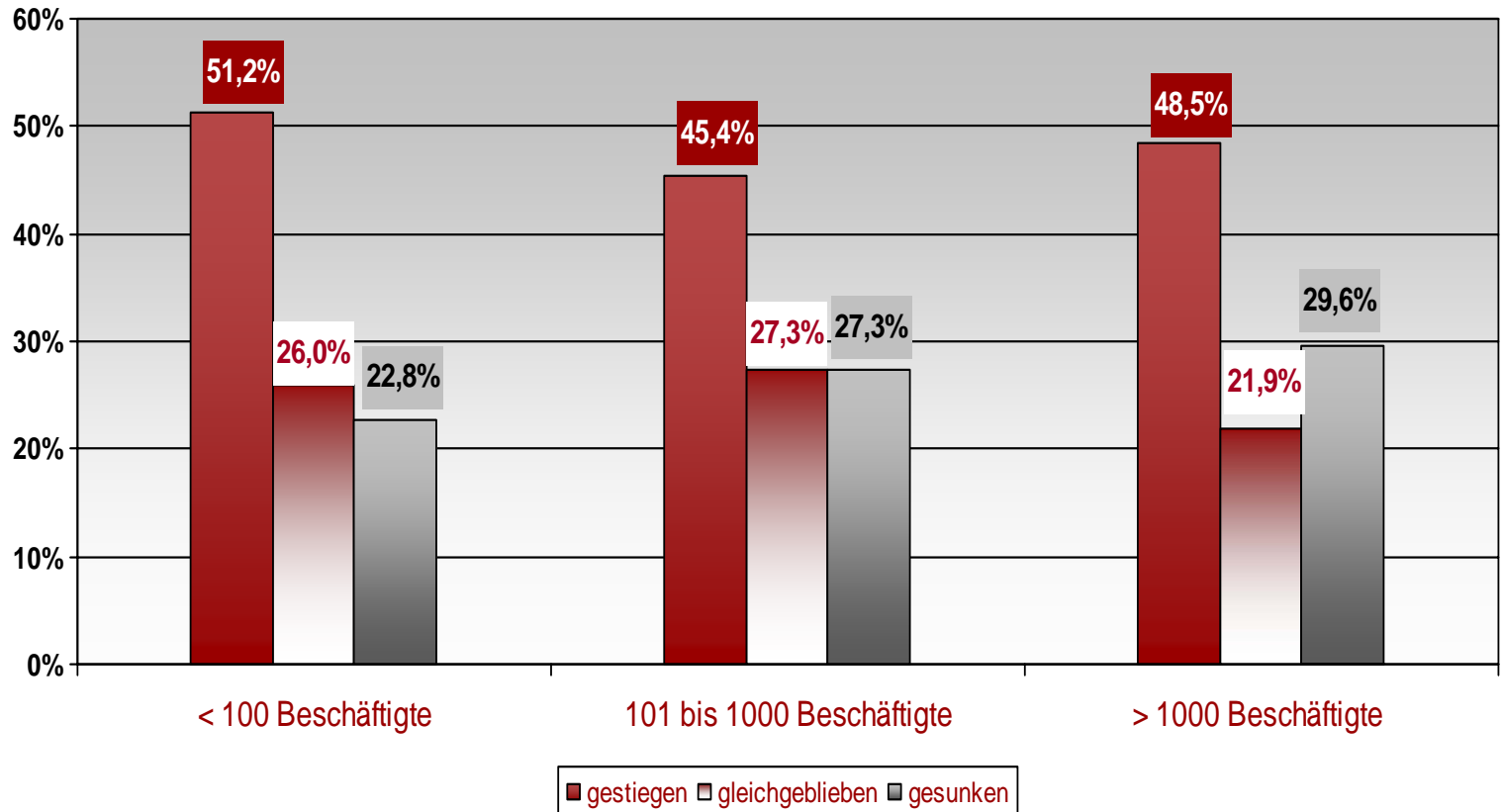
Frage 3: *Wie hat sich das EBIT Ihres Unternehmens im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*
Jahresvergleich 2004 – 2008



Frage 3: *Wie hat sich das EBIT Ihres Unternehmens im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*
Anteil der gestiegenen Boni nach Unternehmensergebnissen



Frage 3: *Wie hat sich das EBIT Ihres Unternehmens im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?*
Nach Unternehmensgröße



1. Bonusentwicklung

- Das Wichtigste in Kürze Seite 03
- Die Ergebnisse im Detail Seite 13
- **Kommentare der Befragten** Seite 33

2. Statistische Daten Seite 37

3. Autoreninformation Seite 40

zu Frage 1: Wie hat sich Ihr Bonus – direkt an Sie gezahlter sofort cash-wirksamer variabler erfolgsabhängiger Gehaltsanteil für das Jahr 2008 - im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?

- *Obwohl unser Unternehmen trotz Werksschließung der Mutter in Bochum ein Topergebnis eingefahren hat, hat dieses sich nicht im Bonus niedergeschlagen. Als Geschäftsleitung in Absprache haben wir die Finanzkrise berücksichtigt, denn spare in der Zeit, dann hast Du in der Not!*
- *Reduzierung erfolgte trotz verbessertem Geschäftsergebnis in 2008 mit Blick auf die allgemeine Situation im Bankensektor*
- *Bonusmodelle sind Erfolgsbeteiligungen des abgelaufenen Geschäftsjahres. Da 2008 ähnlich gut war wie 2007, sind auch die Bonuszahlungen gleich geblieben. Das wird sich 2009/2010 ändern (-25-30%)*
- *Beim Bonus des mittleren Managements wurden bei uns die Maßstäbe mit denen die Zielvereinbarungen bewertet wurden einseitig verschärft, um so Mitarbeiter, die zur Jahresmitte ein "Outstanding" bekamen in der finalen Bewertung auf "Meets Expectations" und damit 2 Stufen darunter einzustufen. Damit hat man den Bonus von 150% auf 100% drücken können - die Moral allerdings von 200% auf 0 reduziert. Ich sehe bei meinen Mitarbeitern einen massiven Verlust von Einsatz und einzig die Krise verhindert eine offene Rebellion. Wir werden durch diese Vorgaben des Vorstand wertvolle Mitarbeiter verlieren*

zu Frage 2: Wie hoch war damit der variable Anteil Ihres Gesamtgehalts (ohne nicht sofort cash-wirksame Anteile wie Aktienoptionen)?

- *Der variable Anteil ist nicht funktionsabhängig, sondern aufgrund besonderer unternehmensspezifischer Umstände außergewöhnlich hoch*
- *Für Top-Management ca. 50%. Das mittlere Management liegt bei ca. 40%. Mitarbeiter liegen noch zwischen 15% (Tarif) und 30% (AT). Alle Mitarbeiter des Unternehmens weltweit haben eine Erfolgsbeteiligung auf Basis der Unternehmensergebnisse*

zu Frage 3: Wie hat sich das (voraussichtliche) Betriebsergebnis (EBIT) Ihres Unternehmens im Verhältnis zum Vorjahr entwickelt?

- *Wir sind erst am Beginn der Krise. Ab Juli beginnen die Auswirkungen sichtbar zu werden. Wenn alles gut geht sind wir 2012 wieder auf normalem Level wie gewohnt. Wenn nicht, bekommen wir eine Währungsreform. Definitiv werden die Steuern steigen um die extreme Mehrverschuldung aufzufangen. Verlierer werden alle, die mehr als 40K Euro pro Jahr verdienen*
- *Die möglichen Auswirkungen (extrem hohe Inflation, worst case: Währungsreform) der dramatisch angestiegenen Geldmenge aufgrund der staatlichen "Hilfspakete" ist der Masse der Bevölkerung (noch) nicht bewusst; die Politiker halten das Thema (auch wegen bevorstehender Wahlen) zurück; bisher spüren wir nur die Auswirkungen der faulen Immobilienkredite; die Auswirkungen der faulen Kreditkartenkredite aus den USA sind in Europa noch nicht angekommen und werden voraussichtlich zu einer weiteren Verschlechterung der Krise*
- *Als international führender Dienstleister im Bereich der Automatisierungs- und Steuerungstechnik für lokale und internationale Airports erfahren wir einen Auftragsüberschuss aufgrund der verschiedenen Förderprogramme auf staatlicher und europäischer Ebene*
- *Die Berichterstattung führt zu einer extrem vorsichtigen geschäft-verhindernden Reaktion, eigentlich ist es mehr eine Starre: man wartet bis alles vorüber ist, anstatt proaktiv mit der Situation umzugehen*
- *Der Bedarf an Investitionsgütern ist deutlich vorhanden, aber Kredit- bzw. Leasingfinanzierungen für Anschaffungen werden durch Banken nicht gewährt. Selbst im Windkraftmarkt werden Kundenabrufe verschoben, so dass hier ein Rückgang von bis zu 40 % zu verzeichnen ist*
- *Am 10.10.08 waren die Auftragsbücher für 2009 so voll, daß wir Personal aufstocken wollten (Beratung / Schlanke Fertigung für Automotive-Industrie- VW, Behr etc.). Am 24.10.08 waren alle Aufträge storniert, Kundenaussage: keine Beratungs-Budgets für 2009*

1. Bonusentwicklung

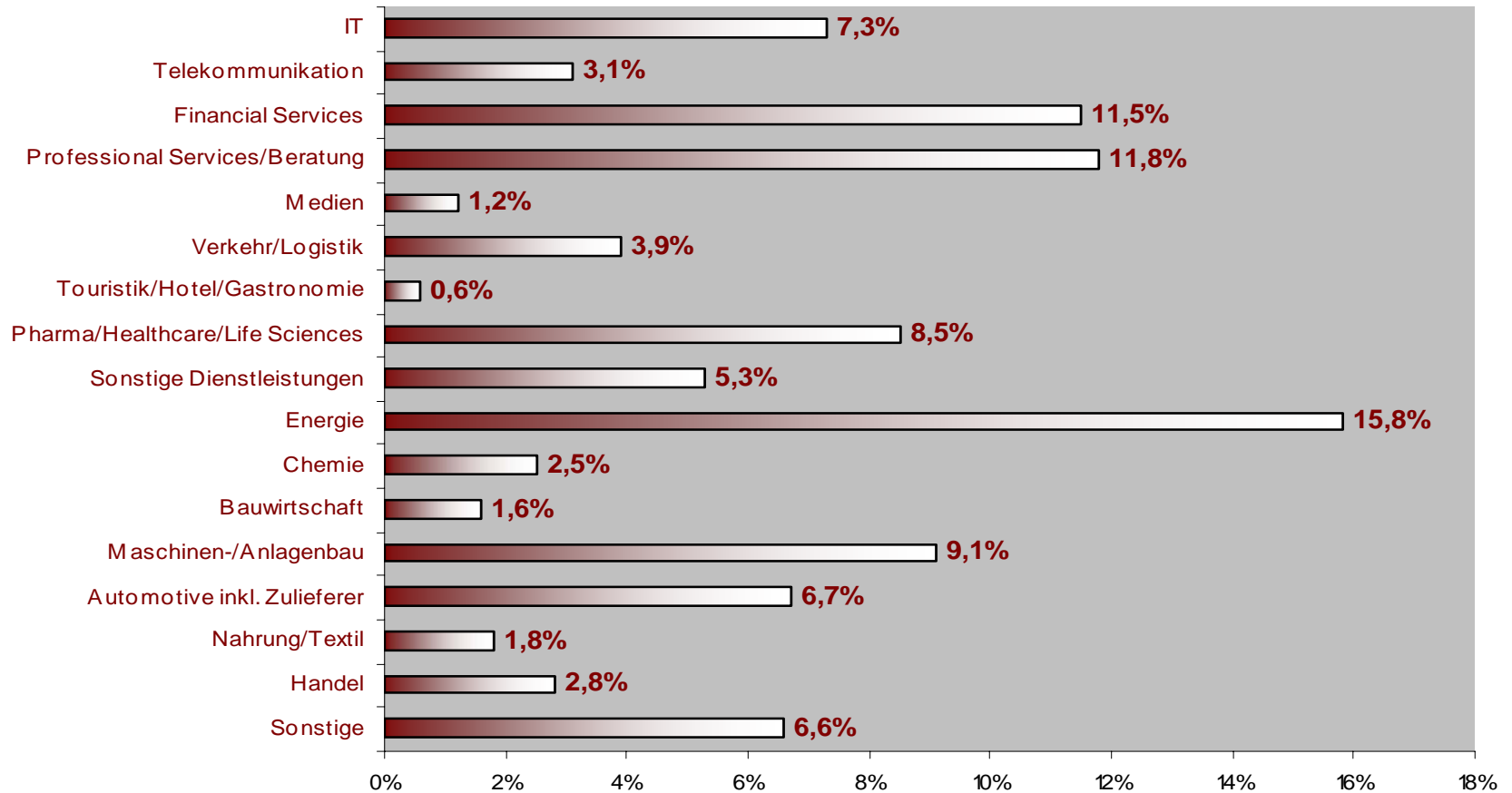
- Das Wichtigste in Kürze Seite 03
- Die Ergebnisse im Detail Seite 13
- Kommentare der Befragten Seite 33

2. Statistische Daten Seite 37

3. Autoreninformation Seite 40

Statistische Daten (1)

In welchem Sektor ist Ihr Unternehmen hauptsächlich tätig?



Statistische Daten (2)

II. In welcher Hierarchieebene Ihres Unternehmens sind Sie tätig?

1. Hierarchieebene	27,0 %
2. Hierarchieebene	38,0 %
3. Hierarchieebene	23,0 %
4. Hierarchieebene	12,0 %

III. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

< 100	19,3 %
101 – 1.000	30,6 %
> 1.000	50,1 %

IV. Wie hoch war Ihre ungefähre Gesamtjahresvergütung 2008 (inkl. variabler Bestandteile)

bis 60.000 €	4,8 %
60.000 – 100.000 €	26,6 %
100.000 – 200.000 €	52,3 %
über 200.000 €	16,2 %

V. Wie alt sind Sie?

bis 30 Jahre	3,7 %
31 – 39 Jahre	24,6 %
40 – 49 Jahre	54,7 %
50 – 59 Jahre	15,9 %
60 und älter	1,2 %

VI. Welchem Geschlecht gehören Sie an?

männlich	91,2 %
weiblich	8,8 %

VII. Erhebungszeitraum/Teilnehmerzahl

Teilnehmerzahl	803
Erhebungszeitraum	22. April - 4. Mai 2009

1. Bonusentwicklung

- Das Wichtigste in Kürze Seite 03
- Die Ergebnisse im Detail Seite 13
- Kommentare der Befragten Seite 33

2. Statistische Daten Seite 37

3. Autoreninformation Seite 40

Autoreninformation

Dr. Klaus Aden

Dr. Klaus Aden ist Geschäftsführender Gesellschafter der LAB Lachner Aden Beyer & Company. Bereits seit 1993 ist er als Personalberater aktiv. Vor seiner LAB-Zeit war er Partner bei Kienbaum und später bei Heidrick & Struggles, wo er unter anderem für die Leitung der European Energy & Utilities und der German Industry Practice verantwortlich war.

Die Schwerpunkte seiner Beratertätigkeit liegen im Bereich der Energie- und in der öffentlichen Wirtschaft, wo er seine Mandanten bei der Besetzung von Führungspositionen auf der ersten und zweiten Ebene unterstützt.

Dr. Klaus Aden

 Aden@LABcompany.net

LAB Lacher Aden Beyer & Company GmbH

LAB Lachner Aden Beyer & Company ist eine international agierende Personalberatung, spezialisiert auf die Suche und Auswahl von Top-Führungskräften in allen wichtigen Marktsegmenten. Die LAB gehört zu den Top 15 der führenden Personalberatungen in Deutschland. Die Gesellschaft verfügt über Büros in Düsseldorf, München, Frankfurt und Hamburg. LAB & Company ist Mitglied des globalen Netzwerks Penrhyn International sowie des weltweit bedeutendsten Verbands für Personalberatungen, der Association of Executive Search Consultants (AESC).