

OTTO • HENNING

MANAGEMENT CONSULTANTS



Vorstellung des Vergütungsbenchmarks für Rechtsabteilungen und Kanzleien - Erhebungsjahr 2015

Frankfurt, Februar 2016

in Kooperation mit



Inhalt

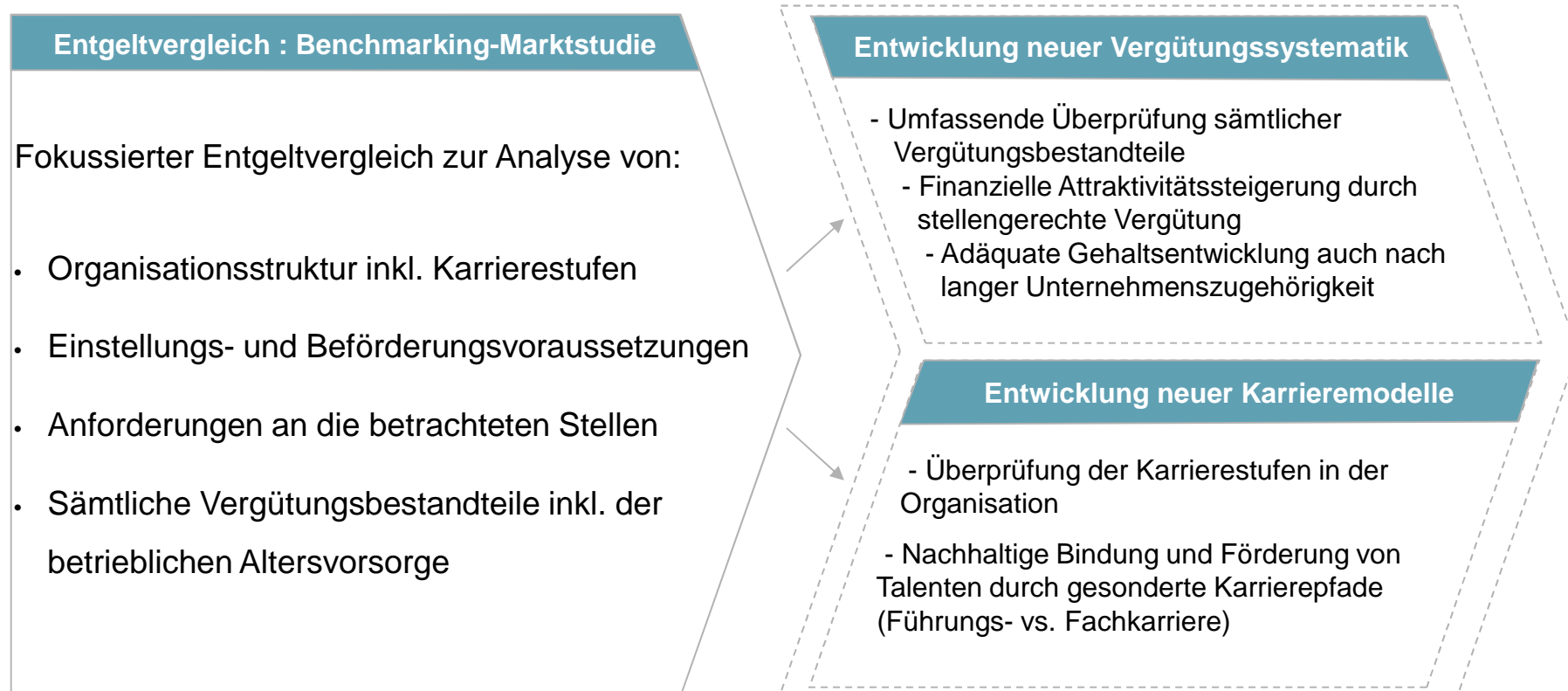
- 1. Zielsetzung der Studie**
- 2. Vorstellung des OH-Benchmark Systems**
- 3. Personalisiertes Auswertebeispiel**
- 4. Nächste Schritte**

Ziel der Studie ist, bei den Teilnehmern die Unterschiede in der Vergütungshöhe und der Vergütungsstruktur zu identifizieren

Ziel des OTTO HENNING-Vergütungsbenchmarks

- **Schaffung von mehr Transparenz** für Unternehmen und Kanzleien über das tatsächliche Gehalt der Juristen in Deutschland
- Durchführung eines fokussierten Entgeltvergleichs, in der jeder Teilnehmer ausführliche Vergleiche erhalten kann zu:
 - **Vergütungshöhe und -struktur** (Grundvergütung, Short Term Incentives, Long Term Incentives, Sozial- und Nebenleistungen)
 - **Organisatorischer Fragestellungen** (Führungs-/Fachkarrieren, Anzahl Mitarbeiter je Hierarchieebene, Einstellungsvoraussetzungen etc.)
- **Die Vergleiche sollen so transparent und individuell wie möglich** zusammengestellt werden können, ohne die notwendige Geheimhaltung zu verletzen. Das System ermöglicht z.B. Vergleiche zu:
 - Ausgewählter Region oder Branche
 - Individueller Peer Group (bestehend aus fünf oder mehr frei wählbaren Teilnehmern)

Die Erkenntnisse aus der OTTO HENNING Vergütungsstudie dienen dazu, Vergütungssystematiken und Karrieremodelle zu überprüfen



Im fünften Erhebungsjahr besteht die Datenbasis aus über 6.200 Stellen – unter anderem aus folgenden Unternehmen und Kanzleien

Unternehmen		
– BASF	– Fresenius Medical Care	– Paul Hartmann
– Beiersdorf	– Freudenberg	– R+V
– Bilfinger	– Heidelberg Cement	– Roche Deutschland
– BMW	– Helaba	– RWE
– CLS Strabag	– Henkel	– Schäffler
– Deutsche Bahn	– Hochtief	– Schüco International
– Deutsche Bank	– HSH Nordbank	– Siemens
– Deutsche Lufthansa	– Infineon Technologies	– Software AG
– Douglas	– Kfw Bank	– Thyssen Krupp
– E.On	– Kion	– Vattenfall
– Ein Dax-Konzern	– Merck	– Wüstenrot & Württembergische
– EnBW	– Metro	– Zurich Group
– Ergo Versicherungen	– MVV Energie	
Kanzleien		
– Beiten Burkhardt	– Gleiss Lutz	– Noerr
– Clifford Chance	– Hengeler Mueller	– Norton Rose
– CMS Hasche Sigle	– Heuking KLW	– Shearman Sterling
– FPS	– Hogan Lovells	– Taylor Wessing
– Freshfields	– Linklaters	– White & Case
– DLA Piper	– Allen & Overy	

Inhalt

1. Zielsetzung der Studie
2. Vorstellung des OH-Benchmark Systems
3. Personalisiertes Auswertebeispiel
4. Nächste Schritte

Das OH-Vorgehen unterscheidet sich von vergleichbaren Studien in dem Erhebungsfokus und der Erhebungsmethode

Erhebungsfokus

- Aufnahme aller Ebenen vom Einsteiger bis zum General Counsel/Partner
- Betrachtung aller Vergütungsbestandteile
- Betrachtung relevanter Organisationsdetails

Erhebungsmethode

- Mehrstündige Fokusinterviews mit Ansprechpartnern auf höchster Ebene:**
- General Counsels, Chief Legal Officers
 - Managing Partner, HR-Leiter von Kanzleien
- Bewertung der Stellen mit Hilfe einer juristischen Funktionsbewertungsmatrix

Alle bisher erhobenen Daten beziehen sich auf Juristen innerhalb Deutschlands

Der Fragebogen für die Primärerhebung im Rahmen der Focus-Interviews enthält vier Bestandteile

1 Organisationsstruktur/Funktionsbereiche

Fragen nach Art und Aufbau der Organisation sowie der hierarchischen Gliederung

Entwicklungsstufe Hierarchie		1 Entry			2 Developing			3 Mature		
I Associate		I1			I1			I3		
II Senior Associate		II1			II2			II3		
III Expert	III Teamleiter	III1			III2			III3		
IV Senior Expert	IV Abteilungsleiter	IV1			IV2			IV3		
V Corporate Expert	V Bereichsleiter	V1			V2			V3		

2 Funktionsbeschreibungen

Fragen zu den Anforderungen an die Stellen je Hierarchieebene

3 Vergütungsstruktur

Fragen nach Bestandteilen der Vergütung je Hierarchieebene



4 Vergütung je Hierarchieebene

Fragen nach der detaillierten Vergütung je Hierarchieebene

Hierarchie-Stufe	Grundvergütung	STI		LTI		Sozial- und NL	
		Art	Wert	Art	Wert	Art	Wert
I Associate							
II Senior Associate							
III Expert/Teamleiter							
IV Senior Expert/Abteilungsleiter							
V Corporate Expert/Bereichsleiter							

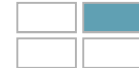
Zur Einordnung der Organisationsstruktur der Rechtsabteilung werden die Stellen nach Hierarchieebene und Entwicklungsstufe betrachtet

Entwicklung innerhalb einer Vergütungsgruppe →

Entwicklung über die Vergütungsgruppe hinaus ↓

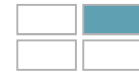
Entwicklungsstufe		Hierarchie					
		1 Entry		2 Developing		3 Mature	
I Associate		I1		I1		I3	
II Senior Associate		II1		II2		II3	
III Expert	III Teamleiter	III1		III2		III3	
IV Senior Expert	IV Abteilungsleiter	IV1		IV2		IV3	
V Corporate Expert	V Bereichsleiter	V1		V2		V3	

Die Matrix zur Bewertung der Stellen besteht aus fünf Ober- und 19 Unterkriterien, die mit unterschiedlicher Gewichtung eingehen



Kriterium	Gewichtung	Unterkriterium	Gewichtung	Pkt	Pkt	Pkt	Pkt	Pkt	Pkt
Formale Qualifikation	%	Noten	%						
		Akademische Ausbildung / Grade	%						
			%						
			%						
Fachliche Qualifikation	%	Berufserfahrung	%						
		Unternehmensebene	%						
			%						
			%						
Anforderung	%	Bedeutung / Risiko	%						
		Schwierigkeitsgrad	%						
			%						
			%						
Wertschöpfungsbeitrag/ Verantwortung	%	Verantwortung für die Gestaltung von Rechtsrisiken	%						
		Umfang Externe Vertretungsmacht	%						
			%						
			%						
Kommunikationsverantwortung	%	Kommunikative Außenwirkung	%						
			%						
			%						

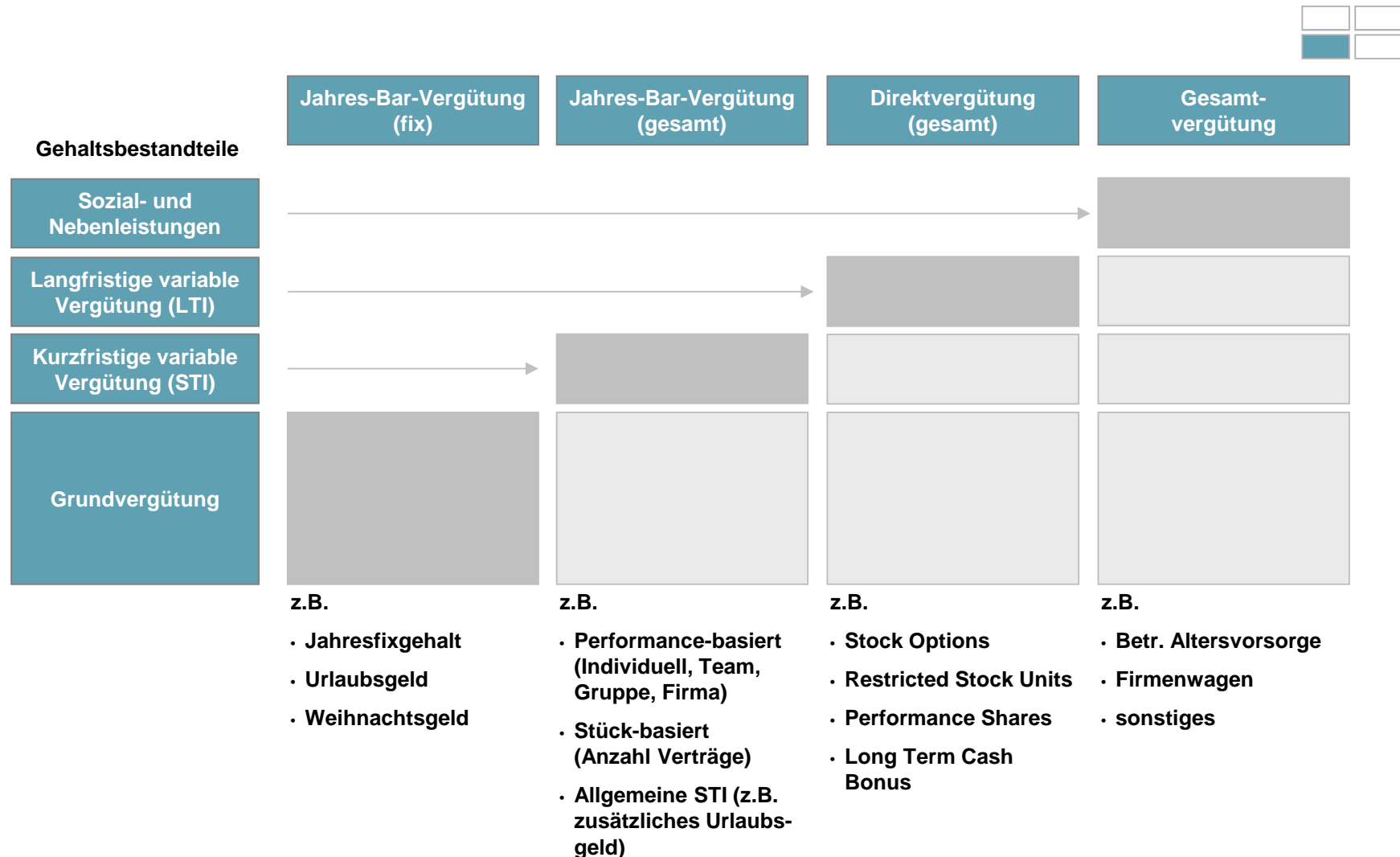
Die Bewertung je Unterkriterium erfolgt in jeweils sechs Stufen, nachstehend exemplarisch für: Gestaltung von Rechtsrisiken



Wertschöpfungsbeitrag : Verantwortung für die Gestaltung von Rechtsrisiken

0Pkt.	2Pkt.	4Pkt.	6Pkt.	8Pkt.	10Pkt.
Hat keinerlei Handlungsspielraum. Folgt Vorgaben und Anweisungen oder unterliegt umfassender Kontrolle.	Hat teilweise eigene fachliche Verantwortung, Ergebnisse unterliegen ständig der Kontrolle (Abzeichnung durch Kollegen, Vorgesetzte oder Leiter d. Rechtsabteilung)	Hat eigene fachliche Verantwortung, Ergebnisse unterliegen regelmäßig der Kontrolle (Abzeichnung durch Kollegen, Vorgesetzte oder Leiter d. Rechtsabteilung)	Hat eigene fachliche Verantwortung, wesentliche Festlegungen bedürfen der Abzeichnung durch Vorgesetzte oder Leiter d. Rechtsabteilung	Hat eigene fachliche Verantwortung und Entscheidungsrecht in begrenztem Umfang	Hat umfassende Gestaltungsmacht ohne Verpflichtung zur förmlichen Vorlage.

Die Vergütungsstruktur wird nach den Bestandteilen Grundvergütung, STI, LTI und Sozial-/Nebenleistungen analysiert



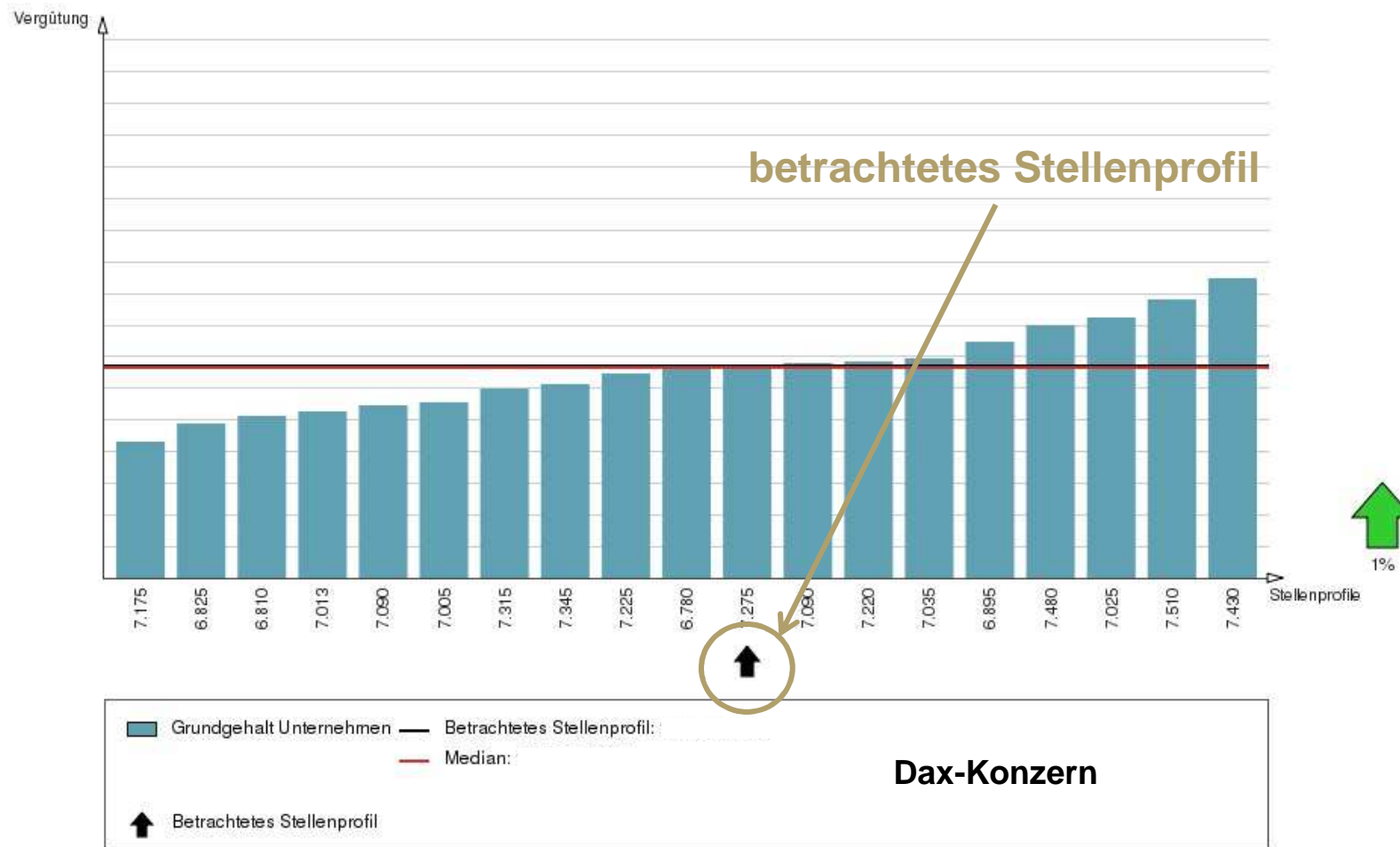
Inhalt

1. Zielsetzung der Studie
2. Vorstellung des OH-Benchmark Systems
3. Personalisiertes Auswertebeispiel
4. Nächste Schritte

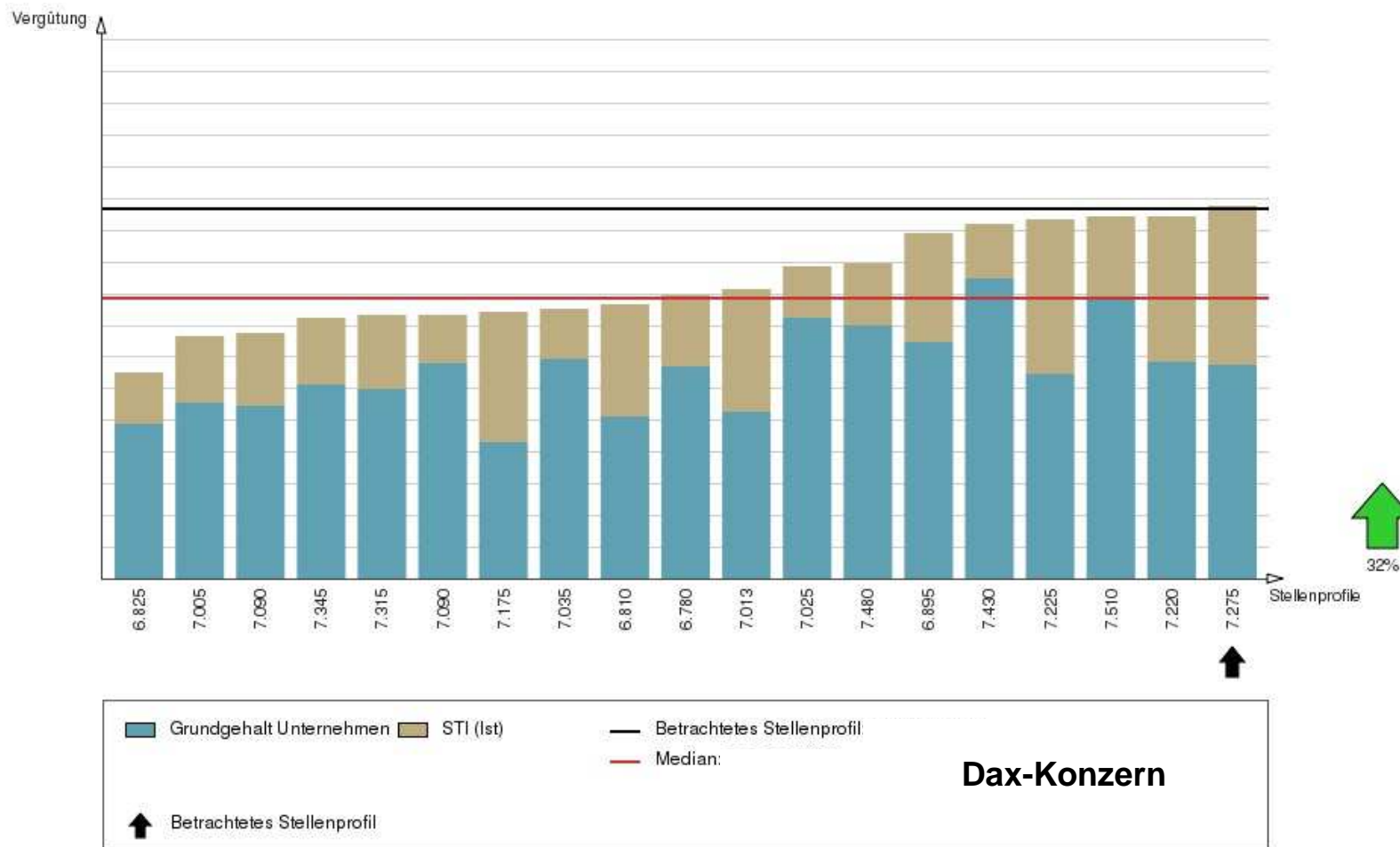
Beispiel: Bereits durchgeführte Analyse von Vergütungsdaten eines Dax-30-Konzerns

- **Das Unternehmen sah sich einem verstärktem Abgang juristischer Leistungsträger auf Führungskräfte-Niveau konfrontiert**
- **Es äußerte die Vermutung, dass die Vergütung auf dieser Ebene nicht ausreichend sei**
- **Als Benchmark-Gruppe wählte es alle vergleichbaren Stellen aus Unternehmensrechtsabteilungen (Dax- und Nicht-Dax)**
- **Als Zielwert nannte es den Median**

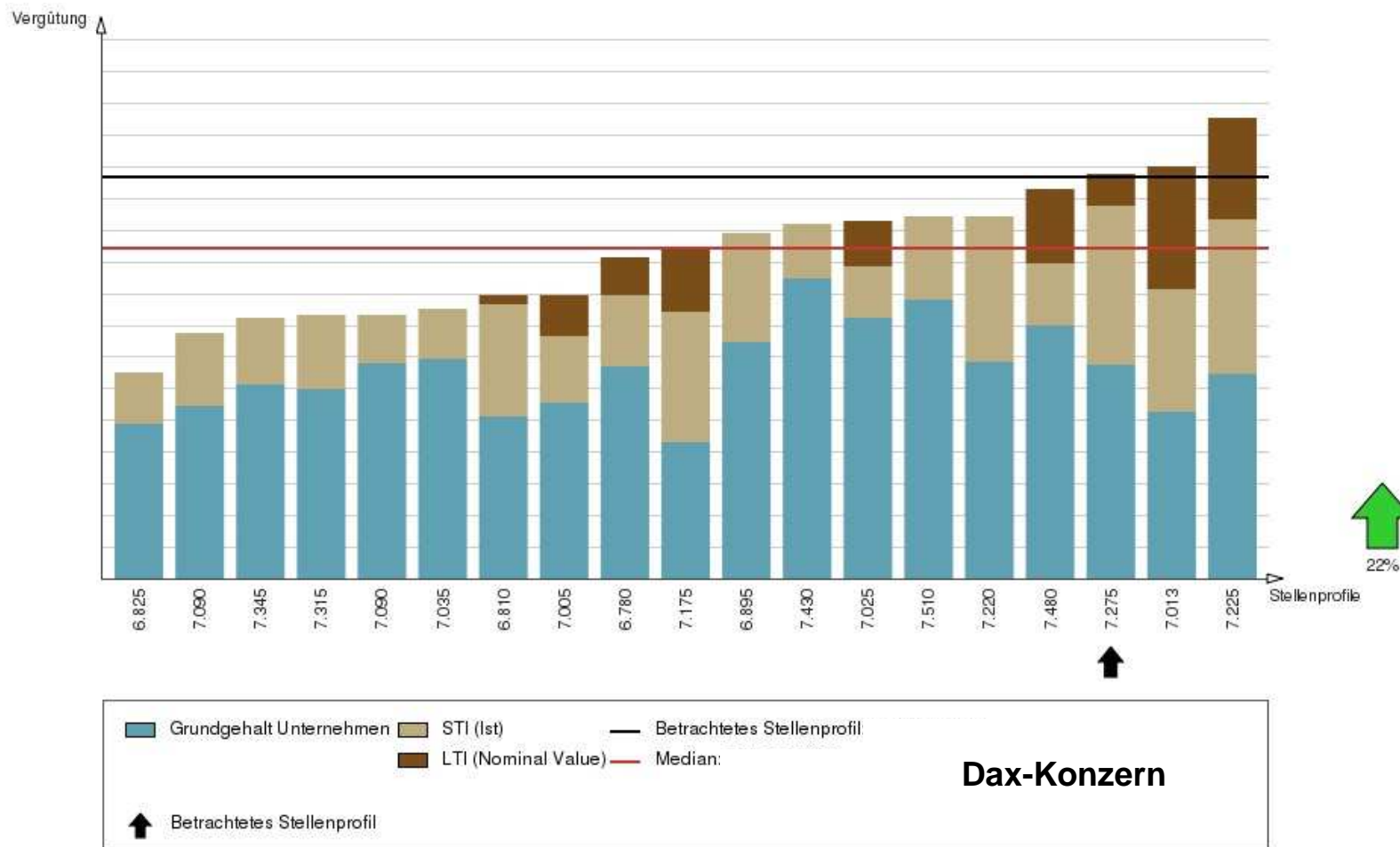
Die isoliert betrachtete Grundvergütung der Führungskraft dieses Unternehmens liegt etwa auf dem Median



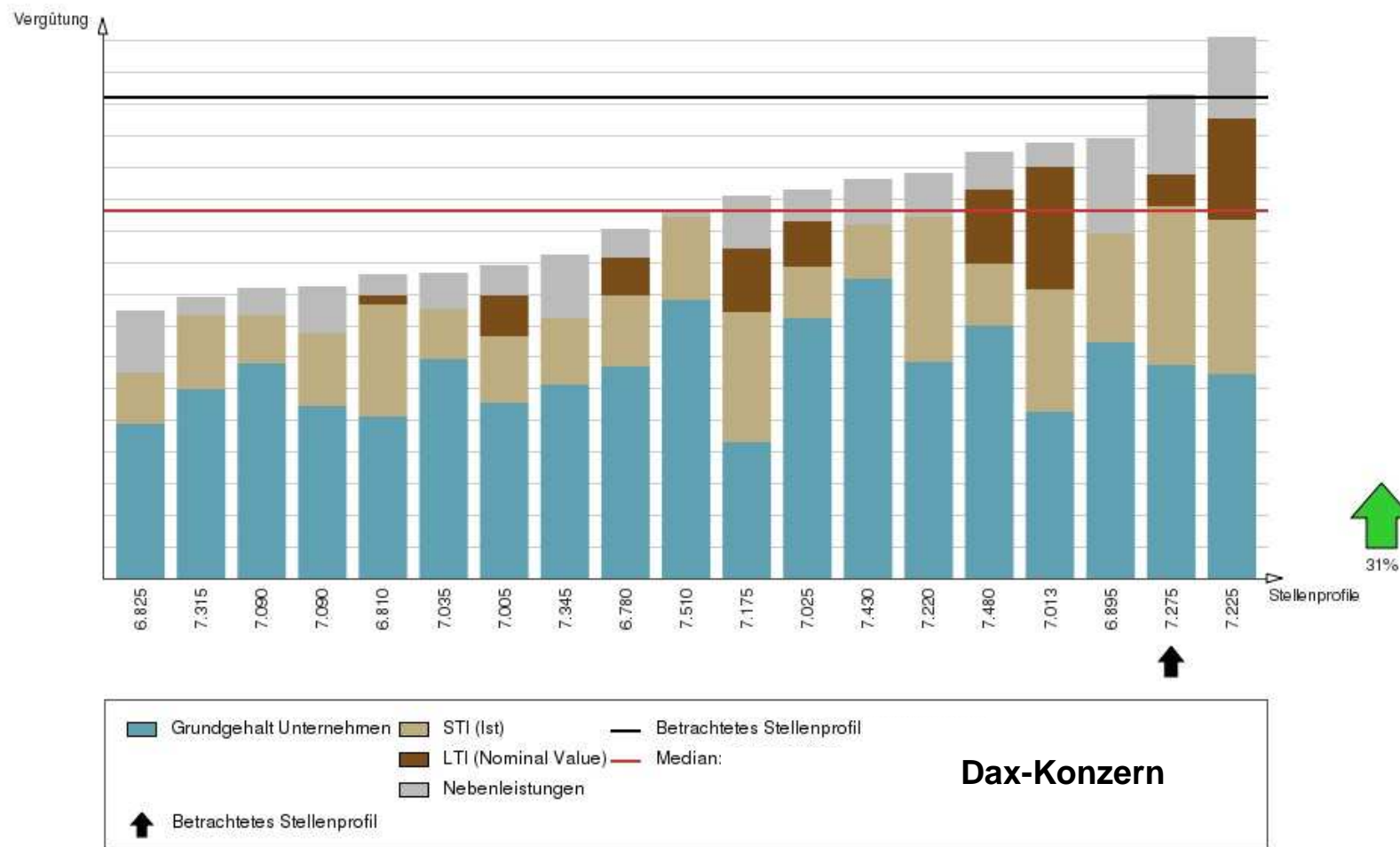
Da das Unternehmen überdurchschnittliche Short Term Incentives (STI) zahlt, liegt die Führungskraft an der Spitze des Clusters



Das Unternehmen gewährt Long Term Incentives, dennoch sinkt die Führungskraft leicht auf den 3. Platz ab



Das Unternehmen zahlt zusätzliche Nebenleistungen; die Gesamtvergütung liegt insgesamt deutlich über dem Median



Ein finanziell begründeter Abgang konnte nur durch eine nicht ausreichend kommunizierte Gesamtvergütung begründet werden

Findings

- Das Unternehmen zahlt für das Cluster in der Gesamtvergütung weit überdurchschnittlich
- Bei der ausschließlichen Betrachtung der Grundvergütung **ohne** variable Bestandteile und Nebenleistungen lag es auf Median-Niveau des Clusters



Conclusion

- Wenn die Mitarbeiter die variablen Bezüge sowie die Nebenleistungen, nicht in dem gebotenen Maße kennen oder wertschätzen, wird das Vergütungspaket lediglich als durchschnittlich empfunden

Inhalt

1. Zielsetzung der Studie
2. Vorstellung des OH-Benchmark Systems
3. Personalisiertes Auswertebeispiel
4. Nächste Schritte

Nächste Schritte

- 1. Terminvereinbarung zum persönlichen Gespräch**
- 2. Aufnahme Ihrer spezifischen Vergütungsstruktur (Gespräch ca. 2 Stunden)**
 - Bewertung der vorliegenden Hierarchieebenen mit der OH-Punktematrix
 - Aufnahme der Vergütungsdetails
- 3. Zusammenfassung und Versendung der Organisations- und Vergütungsdetails zur Prüfung an Sie und Aufnahme von Feedback**
- 4. Auswertung der Vergütung Ihres Unternehmens**
- 5. Vorstellung der Studienergebnisse im persönlichen Gespräch**

Ihr Ansprechpartner



Otto Henning GmbH

Andreas Bong

Managing Partner

Römischer Ring 16

60486 Frankfurt

Tel.: +49/ (0)69/ 509279-0

andreas.bong@otto-henning.com



Otto • Henning GmbH
Management Consultants

Römischer Ring 16
60486 Frankfurt am Main

info@otto-henning.com
www.otto-henning.com