

Benchmarks Mitarbeiter im Bereich Compliance

An dieser Stelle finden Sie jeden Monat eine Übersicht der Kennzahlen verschiedener Berufsgruppen/Jobprofile.

1. Funktionsbeschreibung

- Konzeption, Weiterentwicklung, Implementierung von Systemen zur Revision und/oder zum Risikomanagement
- Vorbereitung und Durchführung der internen Revision
- Erarbeitung von Kriterien zur Einhaltung der internen/externen Regularien (u. a. SOX) und Bewertung dieser
- Sicherstellung der Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften zum Risikomanagement in Deutschland (Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich – KonTraG)
- Gewährleistung der Übereinstimmung mit festgelegten Richtlinien und Überprüfung der Richtigkeit der Angaben in Geschäftsbüchern hinsichtlich Vermögensgegenständen, Verbindlichkeiten, Einnahmen, Ausgaben und Transaktionen sowie Analyse und Koordination der Anforderungen der Gesellschaften
- Durchführung von Fehleranalysen und Unterstützung der Fachabteilungen
- Reporting der Ergebnisse an das Management, einschließlich Vorschlägen zur Verbesserung der Steuerungsinstrumente und Prozesse sowie Verfolgung der Umsetzung von vereinbarten Maßnahmen

2. Definition der Karrierestufen (i. d. R. setzen alle Expertenlevel einen (Fach-)Hochschulabschluss voraus)

- Junior Expert: Konzeption, Planung und Bearbeitung einzelner Arbeitspakete/Teilprojekte, Problemstellungen im erwartbaren Rahmen
- Expert: verschiedenste Fachthemen, eigene Projekte, schwierige und vielfältige Problemstellungen, Weiterentwicklung von Standards und Arbeitsprozessen, ggf. fachliche Steuerung von Themen und Mitarbeitenden, typischerweise mehr als 5 Jahre fachbezogene Berufserfahrung
- Senior Expert: Fachverantwortung für ein (wichtiges) Fachgebiet, vertieftes Bearbeiten komplexer und spezifischer Fragestellungen, Koordination von fachgebietsübergreifenden Themen und Projekten, Beratung des (Top) Managements, hohe Bedeutung für das Unternehmen

3. Definition Einkommensbegriffe

- Jahreszieleinkommen: Summe aus Jahresgrundgehalt (Fixeinkommen) und jährlicher variabler Vergütung (Short Term Incentives)
- Variable Vergütung: Variabler Einkommensbetrag (Bonus), dem eine Zielvereinbarung zugrunde liegt und der bei 100 % Zielerfüllung ausgezahlt wird. Das variable Ziel wird in % vom Jahreszieleinkommen ausgewiesen.

Demografische Daten Durchschnitt

Alter	50 Jahre
Betriebszugehörigkeit	15 Jahre
Wochenarbeitszeit	39,2 Stunden
Frauenanteil	31 %

Alter	44 Jahre
Betriebszugehörigkeit	12 Jahre
Wochenarbeitszeit	38,7 Stunden
Frauenanteil	31 %

Alter	32 Jahre
Betriebszugehörigkeit	3 Jahre
Wochenarbeitszeit	38,8 Stunden
Frauenanteil	40 %

Variable Vergütung

Anteil der Unternehmen mit variablem Zieleinkommen

81 %

48 %

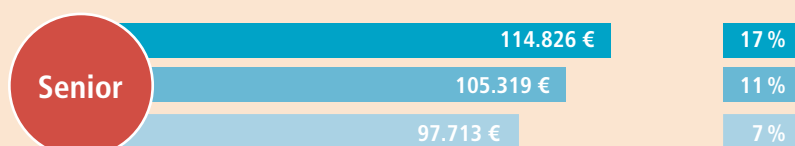
44 %

■ 3. Quartil
■ 2. Quartil
■ 1. Quartil

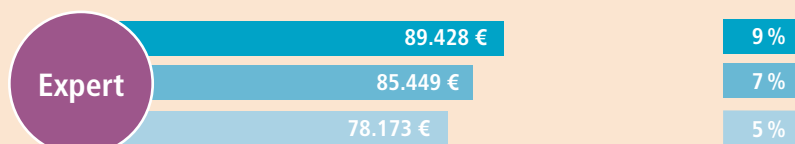
Jahreszieleinkommen

Vergütungsspannen

davon variabel



Ø 106.642 €; davon variabel: 12 %



Ø 84.118 €; davon variabel: 7 %



Ø 63.760 €; davon variabel: 4 %