

FINANCE

November 2018

Das Magazin für Finanzchefs

FINANCE- Gehaltsreport 2018

Das verdienen CFOs, Controller, Treasurer,
M&A-Experten und andere Spezialisten im
Corporate Finance

Mit freundlicher
Unterstützung von

HAYS
Recruiting experts
in Finance

Impressum

Verlag:
FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH –
Der F.A.Z.-Fachverlag,
Frankenallee 68–72, 60327 Frankfurt am Main,
E-Mail: verlag@frankfurt-bm.com

Gründungsherausgeber:
F.A.Z.-Institut für Management-,
Markt- und Medieninformationen GmbH,
manager magazin Verlagsgesellschaft mbH,
Dr. Günther Würtele Information GmbH

HRB Nr. 53454, Amtsgericht Frankfurt am Main

Geschäftsführung:
Dominik Heyer, Hannes Ludwig

Herausgeber: Ole Jendis
Chefredaktion: Markus Dentz (Print, V.I.S.d.P.),
Michael Hedtstück (Online)

Redaktion: Jakob Eich (jae)
Telefon: (069) 75 91-22 07
Telefax: (069) 75 91-32 24
E-Mail: redaktion@finance-magazin.de

Verantwortlich für Anzeigen:
Björn Kring (Senior Sales Manager)
Telefon: (069) 75 91-30 99
E-Mail: bjoern.kring@frankfurt-bm.com

Gestaltung: Daniela Seidel,
FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH

Druck & Verarbeitung: Boschen Offsetdruck GmbH,
Alpenroder Straße 14, 65936 Frankfurt am Main
Konzept: Arndt Benedikt, Multidisciplinary Design,
Frankfurt am Main

© Alle Rechte vorbehalten.
FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH, 2018.

Haftungsausschluss: Alle Angaben wurden
sorgfältig recherchiert und zusammengestellt.
Für die Richtigkeit und Vollständigkeit des Inhalts
des „FINANCE-Gehaltsreports 2018“ übernehmen
Verlag und Redaktion keine Gewähr.
Für unverlangt eingesandte Manuskripte und
unverlangt zugestellte Fotografien oder Grafiken
wird keine Haftung übernommen.

INHALT

EDITORIAL

4 **Besser wird's nicht**

ÜBERSICHT

5 **Zukunft der Finanzberufe**

INTERVIEW

6 **»Es gibt keine klassischen Financer mehr«**

Die Digitalisierung verändert die Arbeit von Finanzexperten enorm. Das ist gut so, findet Johannes Becker vom Personaldienstleister Hays.

DAX-CFO

8 **BASF-CFO Engel neuer Dax-Spitzenverdiener**

Hans-Ulrich Engel ist der neue Top-Verdiener unter den Dax-CFOs. Er hat bei einem Millionen-Bonus-Paket hoch gepokert.

MDAX-CFO

9 **Kein MDax-CFO verdient mehr als Peter Sassenfeld**

Hochtief-Finanzchef Peter Sassenfeld steht wegen einer hohen Bonuszahlung aktuell an der Spitze der MDax-Gehaltstabelle. Sein Vorsprung auf den Tabellenletzten ist enorm.

CFOS UND BEREICHSLEITER

10 **CFO & Co. mit Spitzengehältern**

Die Digitalisierung fordert die Führungsmannschaft der Finanzabteilung. Das wird fürstlich entlohnt.

CONTROLLER

11 **Vom Datensammler zum Schatzjäger**

Controller bekommen Top-Gehälter – und bald wohl noch mehr. Einziger Wermutstropfen: Weibliche Controller bekommen deutlich weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen.

TREASURER

12 **Geldregen wäscht Bedeutung davon**

Nach der Finanzkrise waren Treasury-Experten bei Unternehmen heißbegehrt. Der andauernde wirtschaftliche Aufschwung hat ihre Karriereperspektiven nun aber verschlechtert.

SPEZIALISTEN IM TREASURY

13 **Zwischen Risiko und Rendite**

Cash Manager sowie Zins- und Währungsexperten sind Teil der Treasury-Abteilung. Doch nur bei einer der beiden Berufsgruppen stagnieren die Gehälter.

RECHNUNGSWESEN

14 **Last of a dying breed**

Unternehmen bauen in der Buchhaltung Stellen ab. Die Accountants aber, die übrigbleiben, können sich über ein sattes Gehaltsplus freuen.

CORPORATE M&A

15 **Übernahmelist**

Immer mehr Konzerne setzen auf eigene M&A-Teams und holen Ex-Banker. Die müssen mit weniger Gehalt rechnen.

INVESTOR-RELATIONS-MANAGER

16 **Gute Kommunikation hat ihren Preis**

Die Investorenkommunikation gewinnt weiter an Bedeutung. IR-Manager können sich über hohe Gehälter freuen – allerdings profitieren sie auch von der Größe ihrer Arbeitgeber.

COMPLIANCE UND INTERNAL AUDIT

17 **Die kritischen Augen des Managements**

Die Nachfrage nach Compliance- und Revisionsspezialisten ist hoch. Das führt zu sehr guten Gehaltsaussichten.

WIRTSCHAFTSPRÜFER UND STEUERBERATER

18 **Gutbezahlte Prüfexperten**

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater verdienen exzellent. In der Höhe und in einzelnen Gehaltskomponenten unterscheiden sich die Vergütungspakete aber zum Teil deutlich.

Besser wird's nicht



Jakob Eich, FINANCE-Redakteur

— **Die Angst vor** der Digitalisierung grassiert überall: Wie verändert sich mein Beruf? Gibt es meinen Job in fünf Jahren noch? An dieser Stelle Entwarnung: Nur wenige Berufsbilder im Finanzbereich verlieren durch die Digitalisierung an Bedeutung, wie eine FINANCE-Umfrage unter Personalberatern und -dienstleistern nahelegt. Hinzu kommen der anhaltende Fachkräftemangel und die brummende Konjunktur. Kurzum: Wohl nie war die Gelegenheit für Finanzexperten günstiger, bei Gehaltsverhandlungen selbstbewusst aufzutreten.

Zu den Gewinnern gehören vor allem Manager in Führungspositionen wie CFOs und Leiter Finanzen, die in den Augen der Personalexperten als die größten Profiteure der Digitalisierung gelten (siehe Seite 10). Doch auch andere Bereiche können sich über einen Bedeutungszuwachs freuen, was sich etwa im Controlling auch in deutlich steigenden Gehältern niederschlägt (siehe Seite 11). Das Gleiche gilt für Compliance-Spezialisten und Interne Auditoren (siehe Seite 17).

Doch nicht alle Financer profitieren in gleichem Maße von der Digitalisierung. Die Bedeutung der Treasury-Abteilung (siehe Seiten 12 und 13) nimmt in den kommenden Jahren etwa bestenfalls moderat zu. In der Buchhaltung werden sogar Stellen abgebaut, wobei die übrigbleibenden Experten aber mehr verdienen können (siehe Seite 14). Debütant im „FINANCE-Gehaltsreport“ sind M&A-Experten auf der Corporate-Seite (siehe Seite 15), wo statt der Digitalisierung andere Faktoren den Markt treiben.

Erstmals im „FINANCE-Gehaltsreport“ enthalten sind Aussagen, die Aufschluss über die Zukunft einzelner Berufe im Finanzbereich geben. Tauchen Sie in die Texte, Grafiken und Zahlen ein, und schauen Sie, wie es um die Zukunft Ihres Berufs bestellt ist. Dann sehen Sie auch, ob bei Ihrem persönlichen Gehalt noch Luft nach oben ist. Vielleicht finden Sie ja auch die eine oder andere Inspiration, um sich für die Digitalisierung zu wappnen. Denn die gute Marktlage wird nicht ewig anhalten, die Wirtschaft verliert an Schwung. Nutzen sie die gute Situation also möglichst schnell!

Viel Gewinn beim Lesen (und Verhandeln) wünscht

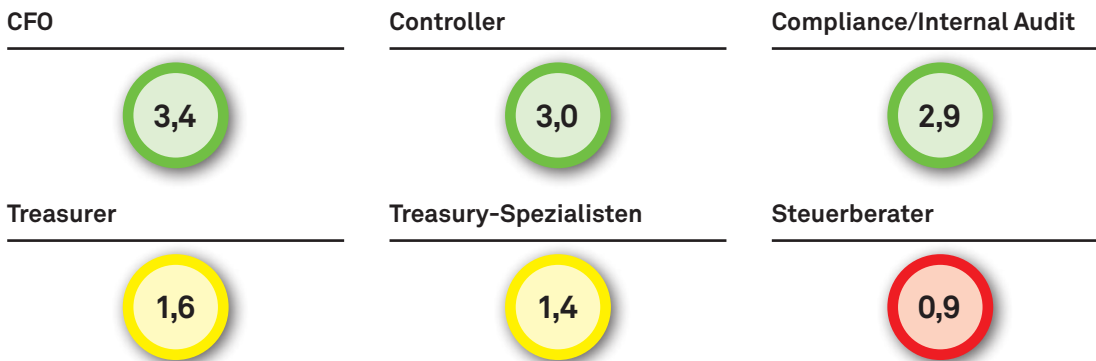
Jakob Eich

jakob.eich@finance-magazin.de

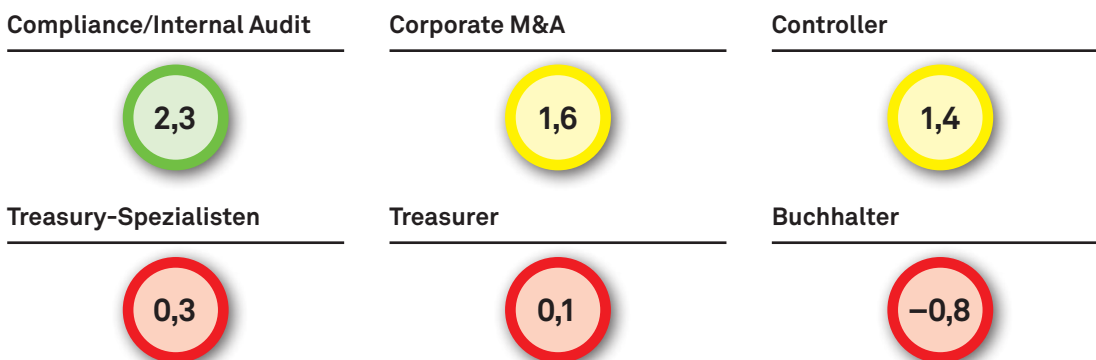
ÜBERSICHT

Zukunft der Finanzberufe

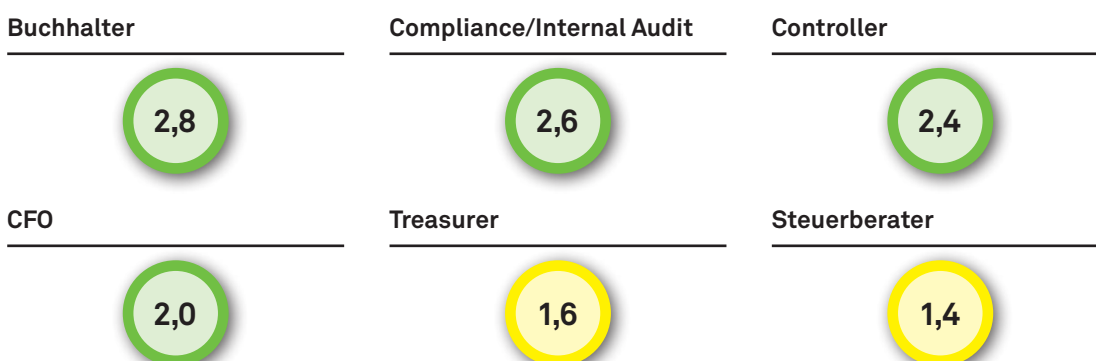
Bedeutungszuwachs einzelner Spezialisten im Finanzbereich



Jobperspektiven einzelner Finanzspezialisten



Gehaltsaussichten einzelner Experten



Die Systematik

FINANCE hat eine Umfrage unter verschiedenen Personalberatern durchgeführt. Abgefragt wurde, wie die Experten die Entwicklung einzelner Berufe in den kommenden Jahren einschätzen. Sie konnten Zahlen zwischen -5 (nimmt sehr stark ab) und +5 (nimmt sehr stark zu) angeben. Dargestellt finden Sie die Durchschnittswerte für die von einzelnen Entwicklungen am stärksten betroffenen Jobprofile. Die Farben Grün ($x > 2$), Gelb (zwischen 1 und 2) und Rot ($x < 1$) dienen als Orientierung, wie der Bereich im Vergleich abschneidet. Der Bedeutungszuwachs bezieht sich darauf, wie sehr das Jobprofil von der Digitalisierung profitiert. Die Jobperspektive darauf, wie stark Stellen in den kommenden Jahren auf- oder abgebaut werden.

Quelle: FINANCE

»Es gibt keine klassischen Financer mehr«

Die Digitalisierung verändert die Arbeit von Finanzexperten enorm. Das ist gut so, findet Johannes Becker vom Personaldienstleister Hays. Trotzdem sind klassische Fähigkeiten weiter sehr begehrt – noch. Interview: Jakob Eich

Johannes Becker

Der Personalexperte ist seit 2006 für den Personaldienstleister Hays als Managing Director aktiv. Zuvor war Becker Senior Consultant Transaction Advisory Services bei den Unternehmensberatern von Ernst & Young.



Johannes Becker, Managing Director bei Hays, beobachtet Bedrohungen und Chancen.

Herr Becker, seit Jahren wird erzählt, dass es im Finanzbereich einen klaren Kandidatenmarkt gibt. Viele Unternehmen weigern sich aber, ihre Gehaltsstrukturen anzupassen und so Talente zu ködern. Ändert sich etwas?

Es ist nach wie vor so, dass der Markt von Kandidaten dominiert wird. Besonders High Potentials befinden sich in einer guten Position und fordern entsprechend hohe Gehälter. Unsere Kunden haben vermehrt ein Bewusstsein für die Situation – und sind stärker bereit, hohe Gehälter zu bezahlen. Der Trend geht in jedem Fall in diese Richtung.

Eine FINANCE-Umfrage unter Personalberatern (siehe Seite 5) hat ergeben, dass besonders Controller sehr begehrt sind. Können Sie das bestätigen?

Das überrascht mich nicht. Besonders das Controlling entwickelt sich immer mehr von der Datenakquise in Richtung Analyse. Das Gleiche gilt

übrigens auch für Compliance- und Revisionspezialisten. Das ganze Thema Datenschutz und -sicherheit wurde im Zuge der Datenschutzgrundverordnung noch einmal verstärkt. Solche Themen werden auch für Finanzexperten wichtiger.

Klassische Finanzberufe wie Treasurer, Buchhalter oder Steuerberater gewinnen in den kommenden Jahren laut unserer Analyse hingegen kaum oder sogar überhaupt nicht an Bedeutung. Woran liegt das?

Die Tendenz ist, dass die Digitalisierung einfache Tätigkeiten wegautomatisiert. Dass Unternehmen Rechnungen manuell verbuchen, verschwindet zunehmend – und somit auch die Bedeutung von klassischen Accountants. Auch die Steuerabteilung wird zunehmend digitalisiert. Im Treasury lassen sich zudem viele Prozesse automatisieren, so dass Unternehmen hier kaum neue Stellen schaffen werden.

Das Accounting ist dabei ein Paradoxon: Auf der einen Seite fallen Stellen weg, auf der anderen Seite legen die Gehälter pro Mitarbeiter so stark zu wie nirgends sonst in der Finanzabteilung, wie die FINANCE-Umfrage zeigt.

Der Anspruch an den einzelnen Mitarbeiter im Rechnungswesen wird schlicht größer. Accountants müssen künftig in Prozessen und Daten denken. Buchhaltungsspezialisten, die das können, sind sehr rar, was ihren Preis nach oben treibt. Experten im Rechnungswesen nähern sich aufgrund der Digitalisierung übrigens immer mehr dem Controlling an, wo Mitarbeiter ja traditionell deutlich besser bezahlt werden.

Buchhalter werden Controller, Controller werden Business Partner: Die Digitalisierung verändert die Arbeit in der Finanzabteilung wie kaum eine andere Entwicklung der vergangenen Jahre. Was sind die akutesten Themen?

Viele Unternehmen befinden sich tatsächlich mitten im Umbruch. Da geht es momentan eher noch um vorbereitende Aufgaben für die Digitalisierung, damit in naher Zukunft Robotics und Künstliche Intelligenz genutzt werden können. Bei den aktuellen Projekten vereinheitlichen Konzerne die Prozesse im Rechnungswesen, standardisieren Workflows oder verbessern die Qualität ihrer Stammdaten. Die breite Masse arbeitet massiv an diesen Themen.

»Viele Unternehmen befinden sich mitten im Umbruch.«

Was bedeutet das für Finanzexperten, die sich besonders attraktiv machen wollen?

Der moderne Finanzexperte sollte eine hohe Affinität zu IT-Tools haben. SAP S/4 Hana wird bei vielen Unternehmen eingeführt, aber auch Wissen in Bezug auf andere moderne Enterprise-Resource-Planning-Systeme, kurz ERP-Systeme, ist sehr wertvoll. Wenn Kandidaten dann noch wissen, wie Data Warehouses funktionieren und wie man Daten gut aufbereitet, dann ist das sehr viel wert.

Die wenigsten Mitarbeiter dürften im Studium auf solche Aufgaben vorbereitet worden sein.

Das stimmt. Konzerne und Mittelständler brauchen Data Analysts, die findet man aber kaum am Markt. Stattdessen muss die eigene Mannschaft weitergebildet werden. Man kann sich etwa Hilfe von Externen ins Haus holen, die die eigenen Mitarbeiter dann schulen und einzelne Projekte begleiten.

Was sind weitere Möglichkeiten, sein Gehalt zu steigern?

Kandidaten, die neugierig auf neue Entwicklungen sind und Veränderungsbereitschaft zeigen, sind die

Gewinner der Digitalisierung. Da muss man aktiv zeigen, dass man sich für neue Themen interessiert und diese auch vorantreibt. Mit zusätzlichen Stärken wie internationaler Erfahrung, Mehrsprachigkeit oder Kommunikationsstärke können Experten dann noch weiter punkten. Diese Fähigkeiten werden oft übersehen.

IT-Wissen, Kommunikation, Mehrsprachigkeit: Welchen Stellenwert hat die klassische Finanzexpertise überhaupt noch?

Den klassischen Finanzexperten gibt es nicht mehr. Trotzdem ist die Nachfrage nach eher klassisch ausgebildeten Mitarbeitern ungebrochen hoch.

Das ist ein krasser Widerspruch.

Viele Unternehmen sind noch nicht so weit bei der Digitalisierung. Deshalb fragen sie auch klassische Finanzexpertise weiterhin nach. Noch, denn das wird in Zukunft sicherlich abnehmen. Kandidaten sollten sich daher auf keinen Fall auf ihren Excel-Kenntnissen ausruhen, nur weil die gerade noch gesucht werden.

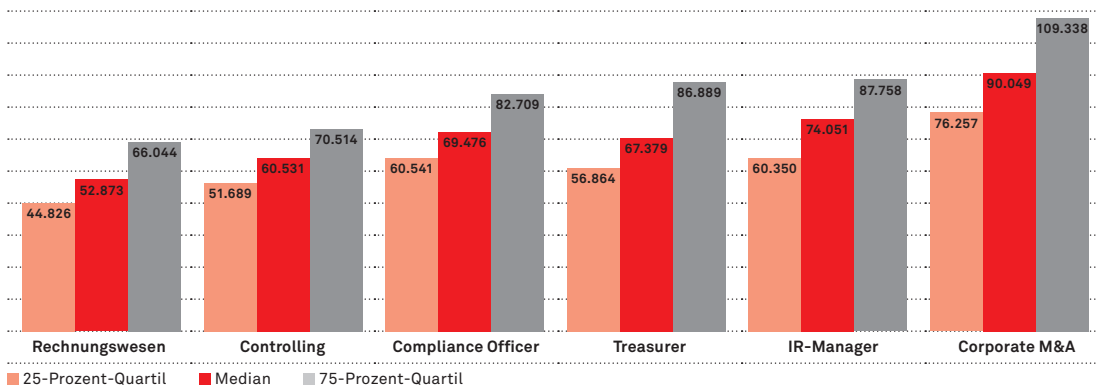
Das Stichwort Zukunft greife ich gern auf: Künftig strömt eine neue Generation in die Finanzabteilungen, die mit Smartphones und Apps aufgewachsen ist. Was bringt sie mit?

Die neue Generation ist offen und neugierig – zwei Eigenschaften, die sehr gut in die neue Finanzwelt passen. Sie will aber gleichzeitig flexibel und frei arbeiten, das ist ein ungebrochener Trend. Jüngere Mitarbeiter haben auch hohe Erwartungen an die Tool-Landschaft. Sie wollen nicht mit Excel arbeiten. Darauf müssen sich Unternehmen einstellen, vor allem der Mittelstand. Nur dann bekommen sie Zugriff auf Spezialisten, die Gas geben und den Umbruch mitgestalten wollen.

FINANCE-Gehaltsreport

Der „FINANCE-Gehaltsreport 2018“ ist eine umfangreiche Analyse der Gehälter in deutschen Finanzabteilungen. Die Zahlen speisen sich aus den Einschätzungen von Headhuntern sowie Personal- und Vergütungsexperten.

Mit so viel Gehalt können die verschiedenen Finanzexperten rechnen (Angaben in Euro)



Quelle: Compensation Partner

BASF-CFO Engel neuer Dax-Spitzenverdiener

Hans-Ulrich Engel ist der neue Top-Verdiener unter den Dax-CFOs. Der langjährige BASF-Finanzvorstand hat bei einem Millionen-Bonus-Paket hoch gepokert – und gewonnen.

— **Hans-Ulrich Engel** ist der neue Spitzenverdiener unter den CFOs im Dax. Der CFO des Chemiekonzerns BASF hat im vergangenen Jahr 7,4 Millionen Euro kassiert. Das geht aus einer Auswertung der Unternehmensberatung HKP hervor, die FINANCE vorliegt. Die Vergütungszahlen beziehen sich auf die Angaben zum „Zufluss“ in den Vergütungsberichten der Dax-Konzerne. In der HKP-Analyse enthalten sind nur CFOs, die 2017 ganzjährig tätig waren. Zusätzlich zu seinem Megagehalt konnte sich der 58-Jährige über den größten Gehaltssuwachs unter den Finanzvorständen in Deutschlands Leitindex freuen. Engel kassierte 2017 fast 250 Prozent mehr als noch 2016, als er mit 2,1 Millionen Euro deutlich unter dem Durchschnittsgehalt eines Dax-CFOs lag.

Was hat diesen Gehaltssprung verursacht? „Bei Hans-Ulrich Engel wurde ein alter virtueller Aktienoptionsplan ausgezahlt“, erklärt Regine Siepmann, Partnerin bei HKP. Allein aus diesem Posten erhielt der CFO im vergangenen Jahr 4 Millionen Euro – fast doppelt so viel wie aus seiner Gesamtvergütung im Jahr 2016.

Den zweiten Platz sicherte sich erneut Daimler-Finanzchef Bodo Uebber, der es in den vergangenen

vier Jahren mit seinem Gehalt immer auf das Podest geschafft hatte. Der Finanzvorstand des Autobauers verdiente 2017 mit 6,9 Millionen Euro in etwa so viel wie im Vorjahr. Auf Platz 3 fand sich – schon mit einigem Abstand – Michael Brosnan (Fresenius Medical Care) mit einem Gehalt von 5,2 Millionen Euro wieder.

VW-CFO Witter mit Gehaltssprung

Auf Platz 4 folgte mit Frank Witter von Volkswagen ein weiterer Auto-Finanzchef. Seine Vergütung stieg im vergangenen Jahr um satte 41 Prozent auf 5,1 Millionen Euro. Die Ironie der Geschichte: Volkswagen hat sein vielkritisierendes Vergütungssystem gerade überarbeitet. Das Ziel war eigentlich, die hohe Bezahlung der Vorstände zu reduzieren.

Gerade von dieser Umstellung hat Witter aber profitiert. Volkswagen hat einen in die Zukunft gerichteten Bonus eingeführt, der den rückwärts-gewandten ablöst. Der neue Bonus soll die Performance von 2017 bis 2019 bewerten. Witter und anderen Volkswagen-Vorständen wurde dieser Bonus anteilig schon 2017 ausgezahlt. Der Betrag: 1,4 Millionen Euro.

Aber nicht nur Engel, Brosnan, Witter & Co. können sich über hohe Gehälter freuen. Insgesamt sind die Bezüge der Dax-CFOs um 10 Prozent nach oben gegangen, wie die HKP-Analyse ergeben hat. Ein durchschnittlicher Dax-CFO verdiente 2017 demnach über 3,6 Millionen Euro und somit 300.000 Euro mehr als noch 2016. „Finanziell gesehen, war es ein sehr gutes Jahr für Finanzvorstände im Dax“, kommentiert HKP-Expertin Regine Siepmann das Ergebnis der Analyse. „Die erhöhte Vergütung korrespondiert stark mit der guten wirtschaftlichen Lage der Konzerne. Der Konzernüberschuss der Dax 30 ist 2017 im Schnitt um über 30 Prozent gestiegen.“

Die Gehaltsspitze der Dax-CFOs

Hans-Ulrich Engel (BASF)	7.408.000 Euro
Bodo Uebber (Daimler)	6.891.000 Euro
Michael Brosnan (Fresenius Medical Care)	5.166.000 Euro

Das Tabellenende der Dax-CFOs

Melanie Kreis (Deutsche Post)	1.692.000 Euro
Stephan Engels (Commerzbank)	1.647.000 Euro
Jesper Andersen (Beiersdorf)	1.028.000 Euro

Quelle: HKP Group

Kein MDax-CFO verdient mehr als Peter Sassenfeld

Hochtief-Finanzchef Peter Sassenfeld steht wegen einer hohen Bonuszahlung aktuell an der Spitze der MDax-Gehaltstabelle. Sein Vorsprung auf den Tabellenletzten ist enorm.

— **Hochtief-CFO Peter Sassenfeld** hat im vergangenen Jahr von allen MDax-Finanzchefs am meisten verdient. Für das Geschäftsjahr 2017 ist der 52-Jährige, der die Übernahme des Autobahnbetreibers Abertis ausgehandelt hat, mit einem Gehalt von 3,8 Millionen Euro der neue Spitzenverdiener unter den MDax-CFOs. Das hat eine Analyse der Frankfurter Unternehmensberatung HKP ergeben. Die Vergütungszahlen beziehen sich auf Angaben zum „Zufluss“ in den Vergütungsberichten der MDax-Konzerne. Sassenfelds hohes Gehalt ist auf den relativ hohen langfristigen Bonus des CFO, im Vergütungsjargon auch LTI (Long-Term Incentive) genannt, zurückzuführen. „Laut Geschäftsbericht wurde der LTI-Plan aus dem Jahr 2012 erstmals nach seinem Eintritt in den Vorstand 2011 nicht nur zeitanteilig ausgezahlt“, erklärt Pia Lünstroth von HKP. Insgesamt flossen dem Hochtief-Finanzvorstand aus diesem Posten 2017 über 1 Million Euro zu.

Auf Platz 2 kam 2017 Rheinmetall-CFO Helmut Merch. Er erhielt von dem Rüstungskonzern 3,3 Millionen Euro und damit 30 Prozent mehr als noch 2016. Der Sprung sei durch eine Steigerung des Grundgehalts sowie durch eine durchgängige Steigerung aller weiteren Vergütungsteile bedingt gewesen, sagt Pia Lünstroth von HKP. Den dritten Rang sicherte sich der letztjährige Spitzenverdiener Thomas Toepfer, 2017 noch CFO des Gabelstaplerbauers Kion. Er verdiente mit 3,2 Millionen Euro sogar nochmal etwas mehr als im Jahr davor. Toepfer ist mittlerweile bei Covestro der Nachfolger von Frank Lutz und wird nun als Dax-CFO gelistet, da die Aktie von Covestro seit März im deutschen Leitindex notiert ist. Der Vorjahreszweite des Rankings, Ralph Heuwing, ist zum Maschinenbauer Dürr gewechselt und taucht in den Zahlen nicht mehr auf.

Im Gegensatz zu den Finanzchefs im Dax konnten die MDax-CFOs in der Breite nicht von

der guten Konjunktur profitieren. Insgesamt stagnierte das Durchschnittsgehalt der ganzjährig tätigen Finanzvorstände im MDax im Jahr 2017 bei 1,7 Millionen Euro. Und das, obwohl die Marktkapitalisierung der MDax-Konzerne 2017 laut HKP durchschnittlich um 17 Prozent gestiegen ist – der durchschnittliche Konzernüberschuss sogar um 47,3 Prozent.

Würden sich die Top-Verdiener im MDax noch im Mittelfeld der Dax-Gehaltstabelle wiederfinden, sieht man vor allem am unteren Ende des Rankings die Unterschiede zwischen den Indizes. So befand sich Philip Grosse 2017 am Ende der Gehaltstabelle im MDax. Der Finanzchef der Deutsche Wohnen kam auf ein Gehalt von lediglich 414.000 Euro – gerade mal ein Neuntel der Vergütung des Spitzenverdieners Sassenfeld. Olaf Borkers, CFO von Deutsche Euroshop, erhielt mit 480.000 Euro nur etwas mehr als sein Kollege der Deutsche Wohnen.

Grosse und Borkers sind mit ihrem sechsstelligen Gehalt aber nicht ganz allein: Mit Volker Bischoff (CTS Eventim) und Martin Thiel (TAG Immobilien) befanden sich zwei weitere CFOs 2017 in diesem Club. Im Dax konnte indes jeder Finanzchef die 1-Million-Euro-Hürde überwinden.

Die Spitzenreiter unter den MDax-CFOs

Peter Sassenfeld (Hochtief)	3.809.000 Euro
Helmut P. Merch (Rheinmetall)	3.297.000 Euro
Thomas Toepfer (Kion)	3.196.000 Euro

Die Schlusslichter im MDax-Gehaltsranking

Martin Thiel (TAG Immobilien)	560.000 Euro
Olaf Borkers (Deutsche Euroshop)	480.000 Euro
Philip Grosse (Deutsche Wohnen)	414.000 Euro

Quelle: HKP Group

CFO & Co. mit Spitzengehältern

Die Digitalisierung fordert vor allem die Führungsmannschaft der Finanzabteilung. Für die viele Arbeit werden die Leiter der Fachbereiche fürstlich entlohnt.

— **Jedes Unternehmen braucht** eine gut funktionierende Führungsmannschaft, die die Strategie vorgibt, wichtige Projekte vorantreibt und gleichzeitig auf die Mitarbeiterzufriedenheit achtet. Denn speziell die Digitalisierung fordert Finanzexperten einiges ab. Es reicht nicht mehr, das tägliche Geschäft abzuwickeln. Zusätzlich müssen noch Softwareeinführungen, Umstellungen der ERP-Systeme oder die Einführung neuer Treasury-Software abgearbeitet werden. Laut einer Umfrage des Personaldienstleisters Hays haben derzeit 95 Prozent der Mitarbeiter im Bereich „Finance und Accounting“ im Zuge der Digitalisierung zeitweise oder regelmäßig solche Zusatzaufgaben.

Nicht nur die Mitarbeiter sind gefordert – auch ihre Vorgesetzten können sich nicht auf ihren Lorbeeren ausruhen. Wie eine FINANCE-Umfrage unter Personalberatern ergeben hat, wird beispielsweise das Berufsbild des CFO durch die Digitalisierung am meisten verändert. Gleich dahinter rangiert der Leiter Finanzen.

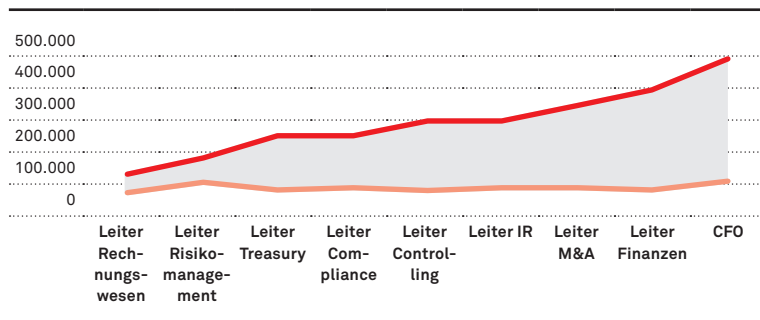
Finanziell gesehen ist die Arbeit in der Spitzenliga der Finanzabteilung sehr lukrativ. Ein CFO-Gehalt startet klassischerweise bei 120.000 Euro und geht in der Regel bis zu 500.000 Euro. Bei einem Finanzvorstand eines großen deutschen Konzerns kann die Gesamtvergütung sogar bis zu 8 Millionen Euro betragen, wie man an den Spitzenverdienern im Dax (siehe Seite 8) und MDax (siehe Seite 9) erkennen kann. Auch die Leiter Finanzen freuen sich über üppige Gehälter: Sie kommen auf eine Vergütung von 400.000 Euro, zum Teil auch mehr.

Ebenfalls zu den Top-Verdienern gehören die Chefs der Bereiche Investor Relations und Controlling. Beide verdienen bis zu 300.000 Euro im Jahr. Je nach Unternehmensgröße ist aber auch auf diesen beiden Positionen deutlich mehr möglich – das Gehalt sei „nach oben offen“, wie manche Headhunter sagen. Leiter der Compliance- und Treasury-Abteilung finden sich eine Liga weiter unten wieder: Hier sind Gehälter von bis zu 250.000 Euro realistisch. Allerdings verdienen einige Compliance- und Treasury-Chefs auch unter 100.000 Euro. Die Spannweite ist also auch hier groß.

Von solchen Top-Gehältern können die Leiter des Risikomanagements und des Rechnungswesens indes nur träumen. Risikochefs starten zwar bei 115.000 Euro, kommen aber maximal auf 180.000 Euro im Jahr. Die Leiter des Rechnungswesens liegen nochmals deutlich darunter: Manche Chefs in diesem Bereich bekommen nur 68.000 Euro. Maximal können sie 127.000 Euro verdienen. Für ein solches Gehalt treten nur die wenigsten CFOs eine Stelle an.

So viel verdient die oberste Führungsriege der Finanzabteilung

(Angaben in Euro)



Leiter Rechnungswesen	68.000 Euro bis 127.000 Euro
Leiter Risikomanagement	115.000 Euro bis 180.000 Euro
Leiter Treasury	80.000 Euro bis 250.000 Euro
Leiter Compliance	90.000 Euro bis 250.000 Euro
Leiter Controlling	78.500 Euro bis 300.000 Euro
Leiter IR	90.000 Euro bis 300.000 Euro
Leiter M&A	90.000 Euro bis 350.000 Euro
Leiter Finanzen	80.000 Euro bis 400.000 Euro
CFO	120.000 Euro bis 500.000 Euro

Quellen: Compensation Partner, Fricke Finance & Legal, Page Group, Robert Half und TriFinance

Vom Datensammler zum Schatzjäger

Controller bekommen Top-Gehälter – und bald wohl noch mehr. Einziger Wermutstropfen: Weibliche Controller bekommen deutlich weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen.

— **Kein Bereich der** Finanzabteilung ist so stark von der Digitalisierung betroffen wie das Controlling. Laut einer FINANCE-Umfrage unter Personalberatern ist diese Entwicklung aber positiv, beschert sie den Kontrolleuren doch massiv Bedeutung. Waren Controller früher lediglich dafür zuständig, Daten zu sammeln, müssen sie diese heute analysieren und auf versteckte Schätze untersuchen. Das hat für Unternehmen großen Wert. Auch wenn viele Controlling-Prozesse verschlankt werden, rechnen Personalexperten damit, dass Konzerne im Controlling deutlich Stellen aufbauen werden. Die gesuchten Manager müssen allerdings einige Skills mitbringen: „Controller müssen bereits fundierte Erfahrungen in Business-Intelligence-Systemen und weiteren Programmen mitbringen. Reine Excel-Kenntnisse reichen nicht mehr“, sagt etwa Jens Oerding, Geschäftsführer der Personalberatung von Treuenfels.

Bis zu 155.000 Euro möglich

Controller, die über solche Kenntnisse verfügen, können diese in Gehaltsverhandlungen nutzen: „Geschicktes Verhandeln, etwa nach dem erfolgreichen Abschluss eines Projekts, kann die Verhandlungsposition stärken“, empfiehlt Treuenfels-Geschäftsführer Oerding. Dass Controller mit Kenntnissen in Sachen Digitalisierung rar gesät sind, spielt ihnen zusätzlich in die Karten: „Die Gehälter werden unabhängig von der Digitalisierung wegen des Fachkräftemangels steigen.“ Bei den Gehaltsaussichten liegt das Controlling im oberen Mittelfeld der Finanzabteilung: Laut einer FINANCE-Umfrage unter Personalberatern sind nur in vier von 13 Berufsprofilen im Finanzbereich die Gehaltsaussichten für die kommenden Jahre besser.

Aktuell startet ein einfacher Controller bei einem Gehalt von etwas mehr als 40.000 Euro und

kann bis zu 130.000 Euro verdienen. Wachsende Erfahrung macht sich später in der Karriere deutlich im Geldbeutel bemerkbar: Ein Senior Controller bekommt in der Spitze bis zu 155.000 Euro.

Auch spezialisierte Controller sind Unternehmen viel wert. IT-Controller kassieren in der Spitze bis zu 122.000 Euro. Financial Controller spielen in einer noch höheren Liga. Sie starten in der Regel nicht für weniger als 59.520 Euro und können durchaus auch über 130.000 Euro Jahreslöhne einstreichen. Sie werden nur von den Beteiligungscontrollern übertroffen, die am oberen Ende auf ein Gehalt von über 145.000 Euro kommen.

Weibliche Controller bekommen im Median übrigens über 10 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Ihr durchschnittlicher Verdienst liegt bei 52.500 Euro im Vergleich zu 58.700 Euro bei den Männern.

Bedeutungszuwachs

3,0

Jobperspektive

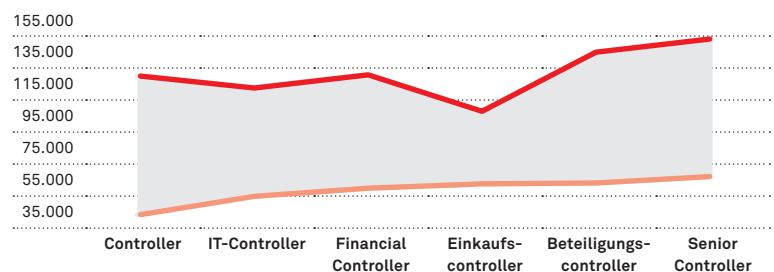
1,4

Gehaltsaussichten

2,4

Erklärung zur Systematik auf Seite 5

So viel verdienen die verschiedenen Controller (Angaben in Euro)



Controller	40.500 Euro bis 129.750 Euro
IT-Controller	53.500 Euro bis 121.750 Euro
Financial Controller	59.250 Euro bis 130.500 Euro
Einkaufscontroller	62.500 Euro bis 106.000 Euro
Beteiligungscontroller	63.000 Euro bis 145.750 Euro
Senior Controller	67.500 Euro bis 154.750 Euro

Quelle: Robert Half

Geldregen wäscht Bedeutung davon

Bedeutungszuwachs

1,6

Jobperspektive

0,1

Gehaltsaussichten

1,6

Erklärung zur Systematik auf Seite 5

Nach der Finanzkrise waren Treasury-Experten bei Unternehmen heißbegehrt. Der andauernde wirtschaftliche Aufschwung hat ihre Gehalts- und Karriereperspektiven nun aber verschlechtert.

— **Eigentlich hat das** Treasury für Konzerne eine enorme Bedeutung: Die Experten sorgen dafür, dass Unternehmen gut durchfinanziert sind, Geldbeträge möglichst effizient transferiert werden und überschüssiges Geld gut angelegt wird. Speziell in Krisen, wenn Cash zum dominierenden Faktor wird, sind ihre Kenntnisse besonders wertvoll.

Diese wichtige Arbeit wird gut bezahlt: Senior Treasurer können in großen Konzernen auf Gehälter von bis zu 130.000 Euro kommen, verdienen in der Regel aber nicht weniger als 90.000 Euro. Einfache Treasurer kassieren zwischen 55.250 und 90.000 Euro, während Berufseinsteiger bei 42.350 Euro starten und maximal auf eine Vergütung von 60.000 Euro kommen. Damit gehören Treasury-Experten zu den Top-Verdienern in der Finanzabteilung.

Doch momentan scheint die Bedeutung des Treasury nachzulassen. Im Negativzinsumfeld haben nur wenige Unternehmen Probleme mit ihrer Finanzierung – damit verliert eine Kernaufgabe des Treasury an Komplexität. Hinzu kommt, dass die Digitalisierung viele Prozesse im Zahlungsverkehr

automatisiert. Laut Einschätzungen verschiedener Personalberater werden in den kommenden Jahren daher in Summe keine neuen Stellen im Treasury geschaffen. Einige rechnen sogar mit einem deutlichen Stellenabbau. Die Bedeutung und die Gehälter sollen zwar moderat steigen, aber bei der zukünftigen Entwicklung der Vergütung rangieren Treasurer im Vergleich zu anderen Berufen in der Finanzabteilung am Ende der Tabelle.

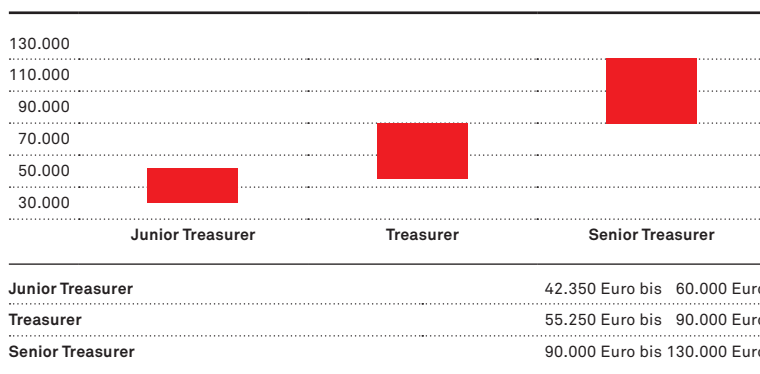
Sprung in die IR

Umso wichtiger ist es, dass sich Treasurer nach Weiterbildungsmöglichkeiten umschaun. Treasurer können sich etwa in Richtung Controlling entwickeln und so ihre Karriereperspektiven verbessern. Auch Weiterbildungen im Bereich Steuern sehen Unternehmen gern. Speziell im Umgang mit Derivaten treten oft Bewertungsfragen auf, die steuerlich ausgebildete Treasurer direkt lösen könnten.

Eine interessante, wenn auch nicht naheliegende Möglichkeit ist der Sprung aus dem Treasury in die Investor Relations. Dass Konzerne mittlerweile versuchen, eine einheitliche Kapitalmarkt-Story inklusive Debt Story zu erzählen (siehe Seite 16), spielt wechselwilligen Treasury-Experten in die Karten. Denn dadurch ist auch die vor allem von Treasurern vertretene Fremdkapitalseite Teil der Investorenkommunikation vieler börsennotierter Unternehmen geworden. Konzerne wie der Chemiehändler Brenntag und der Chemiekonzern Lanxess setzen bereits auf einen Treasury- und IR-Chef in Personalunion. Allerdings rückt die Kommunikation für Treasurer in der IR in den Mittelpunkt: „Dort kommt es viel stärker darauf an, die Erwartungen und die richtigen Zwischentöne zu treffen“, sagt Alexander Foltin, seit März 2018 Treasury- und Investor-Relations-Chef des Chipherstellers Infineon.

Gehaltsspannen von Mitarbeitern im Treasury

(Angaben in Euro)



Quellen: Compensation Partner, Page Group, Robert Half und TriFinance

Zwischen Risiko und Rendite

Cash Manager sowie Zins- und Währungsexperten sind Teil der Treasury-Abteilung. Doch nur bei einer der beiden Berufsgruppen stagnieren die Gehälter.

— **Das Cash Management** sowie das Zins- und Währungsmanagement sind zwei wichtige Bereiche in großen Treasury-Abteilungen. Cash Manager sind auf die Themen Zahlungsverkehr und Cash Management spezialisiert, während sich Zins- und FX-Experten vor allem um die Absicherung von Risiken kümmern. Beide Bereiche kämpfen mit der Digitalisierung. Besonders im Zahlungsverkehr können Konzerne die Prozesse stark automatisieren. Das macht Transaktionen nicht nur schneller, sondern auch sicherer, weil ein hoher Automatisierungsgrad die Angriffsfläche verringert. Das ist wichtig: Vor zwei Jahren hatten Betrüger mit der Betrugsmasche „Fake President“, die auf sozialer Manipulation beruht, reihenweise Millionenbeträge erbeutet. Gleichzeitig strömen auch immer mehr FX-Fintechs ins Zins- und Währungsmanagement.

Risikowolken am Horizont

Wegen der Automatisierung erwarten Personalexperten allerdings nicht, dass Unternehmen in diesen beiden Bereichen – wie auch im Treasury – in naher Zukunft deutlich Stellen aufbauen werden. Cash Manager haben als Spezialisten aber noch etwas bessere Gehaltsaussichten als breiter aufgestellte Treasury-Experten. Sie verdienen zwischen 45.000 und 85.000 Euro, auf Senior-Positionen können die Zahlungsverkehrsexperten bis zu 120.000 Euro einstreichen. Zins- und Währungsmanager befinden sich auf einem ähnlichen Niveau. Sie steigen bei einem Gehalt von 50.000 Euro ein und erreichen in der Spitze 90.000 Euro. Senior Manager kommen maximal auf ein Gehalt von 130.000 Euro.

Zins- und Währungsexperten haben im Gegensatz zu ihren Kollegen aus der Treasury-Abteilung aber bessere Zukunftsaussichten. Bei den Gehaltsperspektiven rangieren sie nicht unter den letzten drei, sondern im oberen Mittelfeld. Tatsächlich sind

ihre Fähigkeiten gerade aktuell sehr gefragt: Der unberechenbare US-Präsident Donald Trump und die Währungsturbulenzen in Schwellenländern wie der Türkei sind auf dem Risikoradar vieler Konzerne präsent. Manager, die ideale Hedging-Strategien entwickeln, können Unternehmen viel Geld sparen.

Wenig überraschend, dass gerade die Treasury-Segmente besonders oft Banker anziehen, die auf die Unternehmensseite wechseln. Der Grund: Die Aufgaben auf Unternehmens- und Bankenseite ähneln sich stark, da sich fast ausschließlich große Konzerne den Luxus eigener Abteilungen für die Spezialbereiche des Treasury leisten. Beim Rest arbeiten Banken intensiv mit. Das macht den Schritt für wechselwillige Banker recht klein. Der Wermutstropfen: Auf der Corporate-Seite verdienen Banker fast immer weniger als in einem Geldhaus.

Bedeutungszuwachs

1,4

Jobperspektive

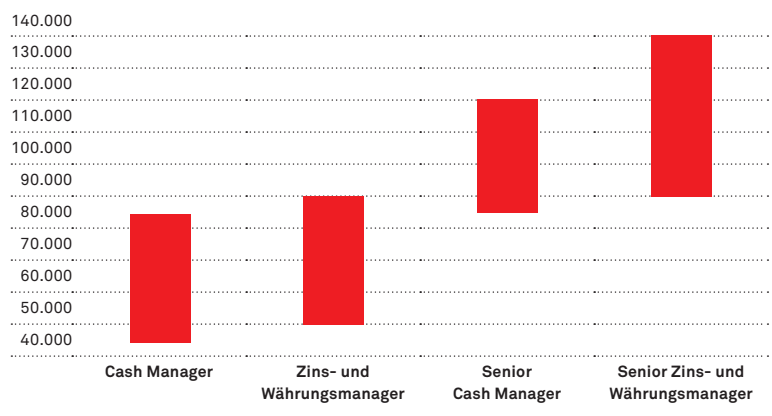
0,3

Gehaltsaussichten

2,1

Erklärung zur Systematik auf Seite 5

Das verdienen die Spezialisten im Treasury (Angaben in Euro)



Cash Manager	45.000 Euro bis 85.000 Euro
Senior Cash Manager	85.000 Euro bis 120.000 Euro
Zins- und Währungsmanager	50.000 Euro bis 90.000 Euro
Senior Zins- und Währungsmanager	90.000 Euro bis 130.000 Euro

Quellen: Compensation Partner, Fricke Finance & Legal, Page Group

Last of a dying breed

Bedeutungszuwachs

2,4

Jobperspektive

-0,8

Gehaltsaussichten

2,8

Erklärung zur Systematik auf Seite 5

Unternehmen bauen in der Buchhaltung Stellen ab. Die Accountants aber, die übrigbleiben, können sich über ein sattes Gehaltsplus freuen.

— Es ist eine triste Prognose, die Jens Oerding für Buchhalter bereithält: Der Geschäftsführer des Personaldienstleisters Treuenfels vergleicht das Schicksal der Accountants mit dem der Fotografieentwicklung. „Als die Fotos nicht mehr entwickelt wurden, sondern gedruckt, sind viele Positionen gestrichen worden.“ Tatsächlich verhält es sich mit der Buchhaltung ähnlich: Klassische Aufgaben wie das Aufnehmen und Verarbeiten von Rechnungen entfallen, weil Unternehmen diese Vorgänge komplett automatisieren können. Das ist auch der Grund, warum Personalberater für die Buchhaltung als einziges Berufsfeld davon ausgehen, dass Unternehmen hier netto Stellen abbauen werden.

Doch ganz so trist sind die Aussichten nicht. „Durch die Digitalisierung entstehen veränderte Positionen“, macht Oerding Hoffnung – aber: „In der Buchhaltung ist es deshalb ein Muss, dass sich die jetzigen Bewerber schnellstmöglich mit der

Thematik Digitalisierung auseinandersetzen.“ Er empfiehlt Buchhaltern, sich in Richtung Finanz- und Bilanzbuchhaltung weiterzubilden und ihre IT-Kenntnisse aufzufrischen.

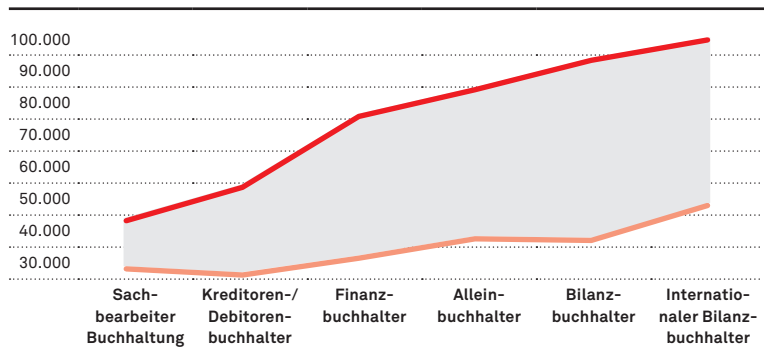
Dann sind die Job-Perspektiven gar nicht so schlecht, da den übrigen Mitarbeitern aus dem Rechnungswesen deutliche Gehaltsanstiege ins Haus stehen dürften – davon könnten auch weitergebildete Buchhalter profitieren. Für kein anderes Berufsbild erwarten Personalberater in den kommenden Jahren eine so stark steigende Vergütung pro Mitarbeiter, wie eine FINANCE-Umfrage ergeben hat. Das liegt nicht nur daran, dass nur die besser bezahlten Stellen übrigbleiben – diese Positionen werden auch noch aufgewertet. „Experten im Rechnungswesen nähern sich aufgrund der Digitalisierung immer mehr dem Controlling an, wo Mitarbeiter traditionell deutlich besser bezahlt werden“, sagt Johannes Becker vom Personaldienstleister Hays.

Wie diese Entwicklung die Gehälter nach oben treibt, lässt sich jetzt schon gut ablesen. Starten einfache Kreditorenbuchhalter bei einem Gehalt von 30.000 Euro, können sie in der Spitze maximal rund 58.000 Euro verdienen. Finanzbuchhalter können hingegen schon auf bis zu 80.500 Euro hoffen – ein massiver Aufschlag. Wirklich lukrativ wird es dann, wenn Buchhalter sich zu Bilanzierungsexperten weiterentwickeln. Bilanzbuchhalter verdienen zwischen 41.450 Euro und 98.500 Euro. Einen weiteren Vergütungsschub erhalten die Spezialisten, wenn sie nicht nur nach HGB, sondern auch nach internationalen Rechnungslegungsstandards wie US-GAAP oder IFRS bilanzieren können: Internationale Bilanzbuchhalter kassieren zwischen 53.000 Euro und 105.000 Euro im Jahr.

Damit Accountants in diese Vergütungsregionen aufsteigen, müssen sie allerdings Flexibilität und Neugier zeigen, wie Experte Oerding warnt: „Bei Mitarbeitern, die wenig Berührungen mit der Digitalisierung haben und nicht bereit sind, sich fachlich weiterzuentwickeln, werden die Gehälter eher stagnieren.“

So viel verdient die oberste Führungsriege der Finanzabteilung

(Angaben in Euro)



Sachbearbeiter Buchhaltung	32.500 Euro bis 47.000 Euro
Kreditoren-/Debitorenbuchhalter	30.000 Euro bis 57.750 Euro
Finanzbuchhalter	35.500 Euro bis 80.500 Euro
Alleinbuchhalter	42.000 Euro bis 89.000 Euro
Bilanzbuchhalter	41.450 Euro bis 98.500 Euro
Internationaler Bilanzbuchhalter	53.000 Euro bis 105.000 Euro

Quellen: Compensation Partner und Robert Half

Übernahmелust

Immer mehr Konzerne setzen auf eigene M&A-Teams und holen sich Ex-Banker ins Boot. Die müssen zwar mit weniger Gehalt rechnen, erhalten dafür aber andere Vorteile.

— **Waren M&A-Spezialisten ursprünglich** hauptsächlich bei Banken und Beratern zu finden, setzen inzwischen auch immer mehr Unternehmen auf eigene Übernahmespezialisten. Vor allem Dax-Konzerne und große Familienunternehmen haben sich in den vergangenen Jahren eigene Mannschaften aufgebaut, mit denen sie Targets selbst finden und komplexe M&A-Deals in großen Teilen selbst stemmen. Das Interesse der Industrie an M&A-Experten zieht zunehmend Investmentbanker an, beobachtet Jan Graffelder von der Personalberatung Look & Graffelder: „Jedes Jahr wechseln mehr und mehr Banker auf die Unternehmensseite“, sagt er. Das sei zum einen dadurch bedingt, dass die großen deutschen Geldhäuser sparen und Stellen abbauen, was die Zufriedenheit der Investmentbanker senke.

Zum anderen hätten Unternehmen den Bankern einiges zu bieten. „Man kann dort strategisch mitarbeiten, während man als Banker nur Dienstleister ist, der nach einer Übernahme komplett raus ist“, erklärt Graffelder. Dabei sind es oft erst die einer Akquisition folgenden Integrationsarbeiten, die das M&A-Geschäft so spannend machen. Und diese Mischung hat noch einen weiteren Vorteil – sie macht die Arbeitszeiten deutlich humaner.

Unternehmen zahlen schlechter

Der Wechsel von der M&A-Abteilung einer Bank in ein Unternehmen kann sich auch karrieretechnisch lohnen, wie das Beispiel Frank Herzogs zeigt. Nach Stationen als Investmentbanker bei Goldman Sachs und Citigroup ging er 2012 zum Gabelstaplerhersteller Kion, wo er als Leiter Corporate Finance auch das M&A-Ressort betreute. Dort fädelte er mit der Übernahme des US-Automatisierungsspezialisten Dematic den größten M&A-Deal der Firmengeschichte ein. Nach Abschluss der Akquisition wurde Herzog dann CFO der neuen Kion-Sparte.

Herzog war bei seinem Wechsel allerdings schon Mitte 40. Typischerweise wechseln M&Aler früher von der Banken- auf die Unternehmensseite.

„Die meisten stellen nach drei bis sechs Jahren in der Bank fest, dass sie etwas anderes machen wollen“, sagt Headhunter Graffelder. Vom Gehalt her müssen M&A-Banker bei einem Wechsel auf die Corporate-Seite jedoch kleinere Brötchen backen. „Selbst Junior Manager verschlechtern sich meist signifikant“, sagt Graffelder. Er schätzt, dass die Vergütungseinbußen bei 30 bis 50 Prozent liegen. „Hier fällt vor allem der Bonus ins Gewicht, der im Investmentbanking deutlich höher ausfällt.“

Die Festgehälter sind auf Unternehmensseite indes durchaus vergleichbar mit denen von Bankern. Junior Manager verdienen bei Corporates zwischen 50.000 Euro und 70.000 Euro. Ein M&A-Manager kann bis zu 110.000 Euro bekommen, während Senior M&A-Manager maximal 120.000 Euro erhalten. Die Leiter ihrer M&A-Teams sind Unternehmen dann schon bis zu 250.000 Euro wert – dafür würden wohl auch einige Banker gern die Seite wechseln. Allerdings engagieren Unternehmen nur selten Investmentbanker als M&A-Chef: „Zumindest bei großen Konzernen werden fast alle Leiter M&A intern besetzt“, sagt Headhunter Graffelder. Zu wichtig sei die Vernetzung und auch, dass der M&A-Chef die Unternehmensprozesse gut kennt.

Bedeutungszuwachs

1,9

Jobperspektive

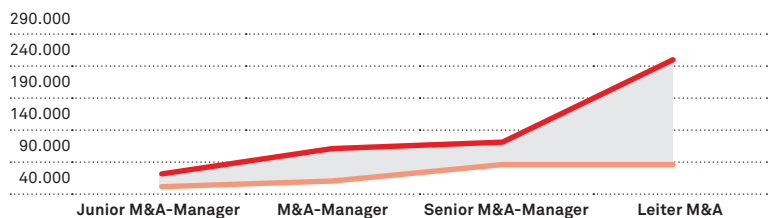
1,6

Gehaltsaussichten

2,0

Erklärung zur Systematik auf Seite 5

So bezahlen Unternehmen ihre M&A-Experten (Angaben in Euro)



Junior M&A-Manager	50.000 Euro bis 70.000 Euro
M&A-Manager	60.000 Euro bis 109.350 Euro
Senior M&A-Manager	90.000 Euro bis 120.000 Euro
Leiter M&A	90.000 Euro bis 250.000 Euro

Quellen: Compensation Partner, Fricke Finance & Legal, Page Group und TriFinance

Gute Kommunikation hat ihren Preis

Bedeutungszuwachs

2,2

Jobperspektive

1,3

Gehaltsaussichten

2,0

Erklärung zur Systematik auf Seite 5

Die Investorenkommunikation gewinnt weiter an Bedeutung. IR-Manager können sich über hohe Gehälter freuen – allerdings profitieren sie auch von der Größe ihrer Arbeitgeber.

— **Auf den ersten** Blick hat die Finanzabteilung wenig mit Kommunikation zu tun. Das ändert sich aber zunehmend. Der Grund: Die Investorenkommunikation fällt immer öfter in die Hände der Finanzchefs. Allein können CFOs diese Last nicht stemmen, deshalb begleiten Investor-Relations-Manager sie auf Roadshows, helfen bei der Entscheidungsfindung zu komplizierten Ad-hoc-Vorgaben und stehen Investoren Rede und Antwort. In Krisenzeiten ist ihre Arbeit Gold wert.

Konzentrierte sich die Investorenkommunikation früher vor allem auf Aktionäre, hat sich das mittlerweile geändert: „Die Aufgabe der Investor Relations wandelt sich immer mehr: Früher war in der IR von der Equity Story die Rede. Mittlerweile versuchen Konzerne, eine einheitliche Kapitalmarkt-Story zu erzählen“, sagt Kay Bommer, Geschäftsführer beim Deutschen Investor Relations Verband (DIRK). Letztlich ist die Aufgabe der IR-Manager, Investoren davon zu überzeugen, dass ihr Unternehmen ein gutes Investment ist.

Die Aufgaben in den Investor Relations sind vielfältig, wodurch auch die Einstiegsmöglichkeiten in den Beruf so bunt gemischt sind wie sonst in

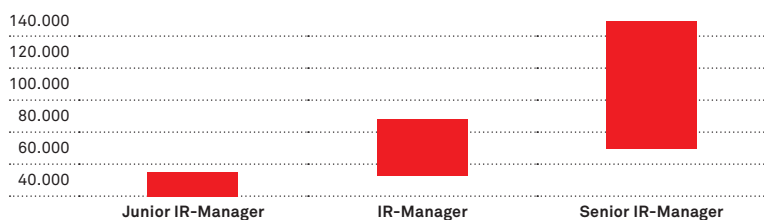
keiner anderen Abteilung im Finanzbereich. Rund ein Viertel der IRler kommt zwar aus dem Segment Corporate Finance. Der große Rest ist aber schon deutlich heterogener: Jeder Sechste wechselt aus der Unternehmenskommunikation. Auch Berater, Investmentbanker und Analysten zieht es regelmäßig in die Investorenkommunikation. Über ein Drittel der Investor-Relations-Manager verfügt zudem über eine weiterführende Qualifikation wie CFA, CEFA, CIIA oder CIRO.

150.000 Euro für Senior Manager

Konzerne lassen sich gute Investorenkommunikation ob der enormen Bedeutung einiges kosten. Junior Manager in der IR steigen bei einem relativ moderaten Gehalt von 38.100 Euro ein. Gehälter von 55.800 Euro sind aber ohne weiteres möglich. Wirklich lukrativ wird es später in der Karriere. Ein IR-Manager mit drei bis neun Jahren Berufserfahrung verdient laut Compensation Partner am 75-Prozent-Quartil ein Gehalt von 87.750 Euro im Jahr. Rund ein Viertel der IRler verdient also mehr als 90.000 Euro. Zum Vergleich: Im Controlling registrieren die Vergütungsexperten am dritten Quartil gerade einmal ein Gehalt von 70.500 Euro. Auch das Treasury kommt mit 86.900 Euro nicht ganz an die IR heran.

Mit über neun Jahren im Beruf ist der Unterschied noch einmal deutlicher: Hier verdienen IR-Manager am 75-Prozent-Quartil über 103.000 Euro. In der Spitze sind sogar bis zu 150.000 Euro möglich. Treasurer mit gleicher Berufserfahrung kommen auf 96.000, Controller nicht einmal auf 86.000 Euro. Neben der hohen Bedeutung hat die gute Bezahlung in der IR einen weiteren Grund: Vor allem große börsennotierte Konzerne haben eine Investor-Relations-Abteilung. Sie bezahlen in der Regel mehr als kleinere Unternehmen.

So viel können IR-Manager verdienen (Angaben in Euro)



Junior IR-Manager	38.100 Euro bis 55.800 Euro
IR-Manager	53.450 Euro bis 87.750 Euro
Senior IR-Manager	71.600 Euro bis 150.000 Euro

Quellen: Compensation Partner und Fricke Finance & Legal

Die kritischen Augen des Managements

Verschiedene Entwicklungen treiben die Nachfrage nach Compliance- und Revisionspezialisten. Diese freuen sich über sehr gute Gehaltsaussichten.

— **Immer wieder zeigen** Unternehmensskandale, dass ein kritischer Blick auf die internen Prozesse wertvoll sein kann. Der Energiekonzern EWE kämpfte in den vergangenen Monaten etwa mit den Folgen eines Compliance-Vorfalles. Der frühere EWE-Chef Matthias Brückmann, der im Februar 2018 fristlos entlassen wurde und gegen den die Staatsanwaltschaft wegen Untreue ermittelt, soll sich eine Vielzahl an Verfehlungen geleistet haben, darunter eine unbewilligte Spende in Höhe von 253.000 Euro an die Stiftung von Ex-Boxweltmeister Wladimir Klitschko. Die Parteien streiten sich nun vor Gericht. Das Ergebnis des Konflikts ist noch offen.

Um solchen Fällen möglichst aus dem Weg zu gehen, beschäftigen viele Unternehmen Compliance-Experten und interne Auditoren, die auf die Einhaltung der selbst auferlegten Regeln und somit auf eine gute Corporate Governance achten. Dafür Spezialisten zu haben genügt aber nicht. Compliance-Officer und Revisoren müssen aus besonderem Holz geschnitzt sein, da sie dem Management mitunter unangenehme Nachrichten überbringen müssen – und bei potentielltem Fehlverhalten auch Durchsetzungskraft beweisen müssen. Die rechtlichen und ethischen Einschätzungen von Risiken sind indes nicht immer ganz einfach. In der Compliance-Abteilung tummeln sich daher viele Mitarbeiter mit Jura-Studium. Als Interne Auditoren finden sich hingegen häufig ehemalige Wirtschaftsprüfer sowie Mitarbeiter, die Certified Internal Auditor (CIA) sind.

DSGVO treibt Nachfrage

Compliance-Experten und Auditoren erfahren derzeit auch aufgrund von Regulierungen wie der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) eine erhöhte Nachfrage. Laut Einschätzungen von Personalbera-

tern gegenüber FINANCE gehören die beiden Berufe zudem zu den Gewinnern der Digitalisierung. Der Grund: Sie sind davon kaum betroffen. „Es geht um eine Bewertung und Prüfung von Prozessen. Das kann ein Computer nicht übernehmen“, sagt Doris Mailänder, Geschäftsführerin der Personalberatung Treuenfels. Es gibt aber Ausnahmen: In der Revision könnten ihrer Einschätzung nach vor allem IT-Spezialisten enorm an Bedeutung gewinnen, da sie etwa auf die Einhaltung der DSGVO-Vorgaben achten müssen.

Die hohe Nachfrage wirkt sich auch auf das Gehalt aus. Interne Auditoren starten bei 42.000 Euro, während ihre Kollegen aus der Compliance in der Regel nicht unter 50.000 Euro Jahreslöhne ihren Job antreten. In der Spitze sind in beiden Berufen bis zu 90.000 Euro im Jahr möglich. Senior-Auditoren können dann maximal 120.000 Euro verdienen, Senior Compliance Officers bis zu 130.000 Euro.

Bedeutungszuwachs

2,9

Jobperspektive

2,3

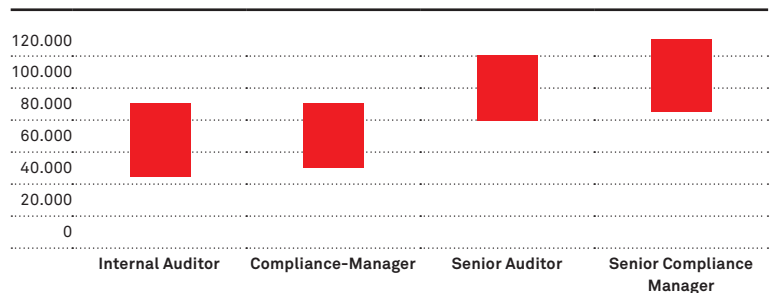
Gehaltsaussichten

2,6

Erklärung zur Systematik auf Seite 5

So viel verdienen interne Auditoren und Compliance-Spezialisten

(Angaben in Euro)



Internal Auditor	42.000 Euro bis 90.000 Euro
Compliance-Manager	50.000 Euro bis 90.000 Euro
Senior Auditor	80.000 Euro bis 120.000 Euro
Senior Compliance Manager	85.000 Euro bis 130.000 Euro

Quellen: Compensation Partner, Fricke Finance & Legal, Page Group, Robert Half und TriFinance

Gutbezahlte Prüfexperten

Wirtschaftsprüfer und Steuerberater verdienen exzellent. In der Höhe und in einzelnen Gehaltskomponenten unterscheiden sich die Vergütungspakete aber zum Teil deutlich.

— **Um die Gehälter** transparenter zu machen, hat die Wirtschaftsprüferkammer (WPK) rund 1.400 ihrer Mitglieder befragt, wie sie bezahlt werden. Den WPK-Zahlen zufolge erhält ein zugelassener Wirtschaftsprüfer mit weniger als drei Jahren Berufserfahrung bereits ein Bruttofixgehalt zwischen 66.000 und 80.750 Euro. Bei den jeweiligen Werten handelt es sich um das erste und dritte Quartil. Das bedeutet: Rund ein Viertel verdient weniger, ein Viertel aber auch mehr.

Im Laufe der Karriere steigt die Vergütung deutlich an. So kassieren die Prüfungsexperten neun Jahre nach ihrer Berufszulassung zwischen 88.120 und 120.450 Euro. Zu der fixen Gehaltskomponente gesellen sich mit der Zeit auch üppige Bonuszahlungen. Der variable Anteil wächst während der Karriere relativ gesehen deutlich: Kurz nach der Berufszulassung beträgt der Bonusanteil im Median etwa 12 Prozent, neun Jahre später schon über 18 Prozent. Die WPK-Zahlen erfragen lediglich die Gehälter von angestellten Wirtschaftsprüfern. Auf Partnerebene kann die Gesamtvergütung im Extremfall sogar bis zu 1 Million Euro erreichen.

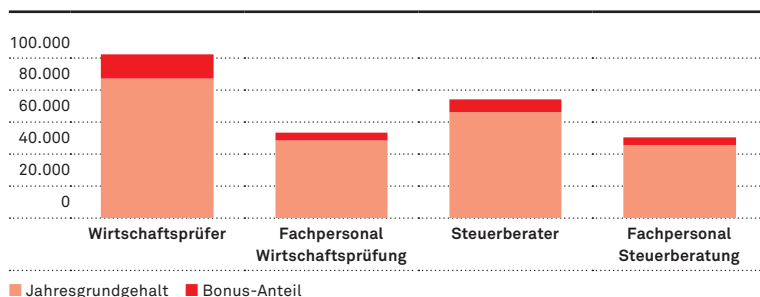
Der Weg zum Wirtschaftsprüfer ist jedoch hart. Die Prüfung gilt als besonders schwer; seit Jahren beklagt sich die WPK über mangelnden Nachwuchs. Kandidaten brauchen vor der Zulassung zur Prüfung einen Universitätsabschluss sowie mindestens drei Jahre Berufserfahrung, die sie als akademisches Fachpersonal sammeln können. Hier ist die Bezahlung weniger lukrativ. Das Einstiegsgehalt des Fachpersonals in der Wirtschaftsprüfung liegt zwischen 36.000 und 40.200 Euro.

Auch die Kollegen aus der Steuerberatung müssen ein schweres Examen bestehen, ehe sie in ihren Beruf einsteigen dürfen. So hart die Prüfung auch ist, so gut sind auch hier die Gehaltsaussichten: Frisch ausgebildete Steuerberater kommen auf ein Fixgehalt zwischen 50.300 und 60.500 Euro. Mit vier bis acht Jahren Berufserfahrung steigt die Bezahlung auf 60.000 bis 78.000 Euro. Später können es bis zu 92.000 Euro sein. In der Spitze sind aber auch über 130.000 Euro Gesamtvergütung möglich. Steuerberater haben im Gegensatz zu ihren Kollegen aus der Wirtschaftsprüfung allerdings einen geringeren Bonusanteil: Dieser liegt nach der Berufszulassung in der Regel bei 10,5 Prozent, steigt im Laufe des Berufslebens im Median auf 12,3 Prozent (vier bis acht Jahre Berufserfahrung) und dann auf 13,3 Prozent (über neun Jahre).

Zwar werden Steuerberater im Vergleich zu Wirtschaftsprüfern etwas schlechter bezahlt, doch dafür bekommen sie ihre Überstunden häufiger ausbezahlt: Zu Beginn der Karriere bekommt mehr als jeder dritte Steuerexperte seine Extrastunden vergütet, später kann sich noch jeder vierte Steuerberater über einen Überstundenausgleich freuen. In der Wirtschaftsprüfung sind die Werte grundsätzlich niedriger.

Vor der absolvierten Prüfung zum Steuerberater ist die Bezahlung freilich auch bei den Steuerberatern schlechter. Akademisches Fachpersonal in dem Bereich steigt bei einem Gehalt zwischen 35.000 und 40.200 Euro ein. Bei vier bis acht Jahren im Beruf steigt das Einkommen von gut 40.000 auf bis zu 52.000 Euro. Hinzu kommt ein Bonus, der in der Regel bei etwas mehr als 10 Prozent liegt.

Median-Gehälter von Wirtschaftsprüfern und Steuerberatern mit vier bis acht Jahren im Beruf (Angaben in Euro)



	Jahresgrundgehalt	Bonus-Anteil
Wirtschaftsprüfer	86.000 Euro	15.000 Euro
Fachpersonal Wirtschaftsprüfung	48.000 Euro	4.800 Euro
Steuerberater	65.300 Euro	8.000 Euro
Fachpersonal Steuerberatung	45.000 Euro	4.800 Euro

Quelle: Wirtschaftsprüferkammer

ANSPRECHPARTNER

Hays AG

Johannes Becker
City Plaza Rotebühlplatz 21–25
70178 Stuttgart
Telefon: 0711 / 3 42 29-2 35
E-Mail: johannes.becker@hays.de

**FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH –
Der F.A.Z.-Fachverlag**

Redaktion FINANCE
Jakob Eich
Frankenallee 68–72
60327 Frankfurt am Main
Telefon: 069 / 75 91-22 07
E-Mail: jakob.eich@finance-magazin.de

