

I•POTENTIALS

C-Level Gehaltsreport 2025



Inhalt

Vorwort	1
Executive Summary	2
Entwicklung der Vergütung in Vorstandspositionen	3
Vergütung nach Vorstandsfunktion	5
Gender-Pay-Gap auf Führungsebene	6
Durchschnittsvergütung im C-Level nach Region 2022-2024	7
Zusammenhang zwischen Vergütung, Kapitalmarkt & Investitionsklima	8
Glossar & Datengrundlage	9
Über i-potentials & Kontakt	11

Gehaltsreport 2025:

Vorstandsvergütung in volatilen Zeiten

Liebe Leser:innen,

Führung hat sich verändert – und mit ihr die Art, wie wir über Verantwortung, Leistung und Vergütung denken und sprechen. In den letzten Jahren haben wir in der Besetzung von C-Level-Positionen erlebt, wie sich die Anforderungen an Führungspersönlichkeiten gewandelt haben: Statt reiner Strateg:innen braucht es heute exzellente Umsetzer:innen. Statt Sicherheit ist Flexibilität gefragt – auch finanziell.

Die vorliegende Gehaltsstudie liefert nicht nur Zahlen zur Entwicklung der Vergütung im C-Level-Bereich. Sie zeigt vor allem, wie sich Rollenbilder, Machtverhältnisse und Wertigkeiten im Top-Management verschieben: Führungspersönlichkeiten mit Fokus auf Umsetzung, Restrukturierung und finanzieller Steuerung verzeichnen in Zeiten starker Veränderung und konjunktureller Flaute den höchsten Gehaltszuwachs – begleitet von einem wachsenden Anteil variabler Vergütung und einem Rückgang fixer Bestandteile.

Deutlich wird: In den Vergütungsstrukturen spiegeln sich wirtschaftliche Prioritäten, Marktveränderungen sowie gesellschaftliche Realitäten – vom Gender Pay Gap bis hin zu regionalen Unterschieden. Unsere Analyse umfasst dabei eine breite Vielfalt an Unternehmen – vom VC-finanzierten Digitalunternehmen bis zum Konzern.

Wir leben in volatilen Zeiten, die mehr denn je Gestaltungswillen, Innovationskraft und Mut erfordern. Globale Krisen, technologische Umbrüche und gesellschaftlicher Wandel lassen sich nicht allein mit Effizienzprogrammen und Sparkursen beantworten. Und doch erleben wir in vielen Organisationen genau das: den Rückzug ins Reaktive, statt langfristig in Zukunftsfähigkeit zu investieren.

Als führende Executive-Search-Boutique stehen wir an der Schnittstelle von Markt, Mensch und Mandat – und spüren täglich, wie anspruchsvoll es geworden ist, in diesem Spannungsfeld die passenden Führungskräfte zu finden: Menschen, die nicht nur krisenfest sind, sondern bereit, Verantwortung zu übernehmen und Zukunft aktiv zu gestalten.



MARTINA VAN HETTINGA
Managing Partner

Executive Summary

Zentrale Erkenntnisse

Angesichts multipler Herausforderungen – von technologischer Entwicklung über geopolitische Spannungen bis hin zur ESG-Neuausrichtung – wächst derzeit auch der Druck auf die C-Suite. Unternehmen erwarten von Führungskräften nicht nur strategische Weitsicht und Transformationskompetenz, sondern auch operative Exzellenz, Anpassungsfähigkeit und finanzielle Steuerungskompetenz.

Die Entwicklung der Vergütung spiegelt diesen Wandel: Die Gesamtvergütung im C-Level ist mit einem CAGR von 9,78 % (2011–2024) zwar weiter gestiegen, aber das „Wie“ der Vergütung verändert sich – hin zu stärker leistungs- und erfolgsbasierten Strukturen mit einem gesunkenen Anteil des klassischen Fixgehalts.

Fixe Gehaltsbestandteile

Der Anteil des Fixgehalts an der Gesamtvergütung ist 2024 im Vergleich zum Vorjahr um durchschnittlich 12 % gesunken. Führung wird zunehmend performanceorientiert vergütet.

Regionale Entwicklung

Süddeutschland liegt mit einem durchschnittlichen C-Level-Gehalt von 328.947 € an der Spitze der regionalen Vergütungsskala, dicht gefolgt von Berlin mit 326.231 €. Nordrhein-Westfalen verzeichnet mit +9 % das stärkste Gehaltswachstum im Jahresvergleich.

CFOs und COOs im Fokus

CFOs verzeichneten mit +20 % zwischen 2023 und 2024 das höchste Gehaltswachstum seit 2021. Auch COOs rücken verstärkt in den Fokus – als Treiber:innen operativer Exzellenz in Transformationsphasen.

Variable Gehaltsbestandteile

Der variable Anteil an der Gesamtvergütung ist im letzten Jahr deutlich gestiegen – von 22 % im Vorjahr auf 34 %. Vor allem kurzfristige Boni (STI) und langfristige Incentives (LTI) gewinnen weiter an Bedeutung.

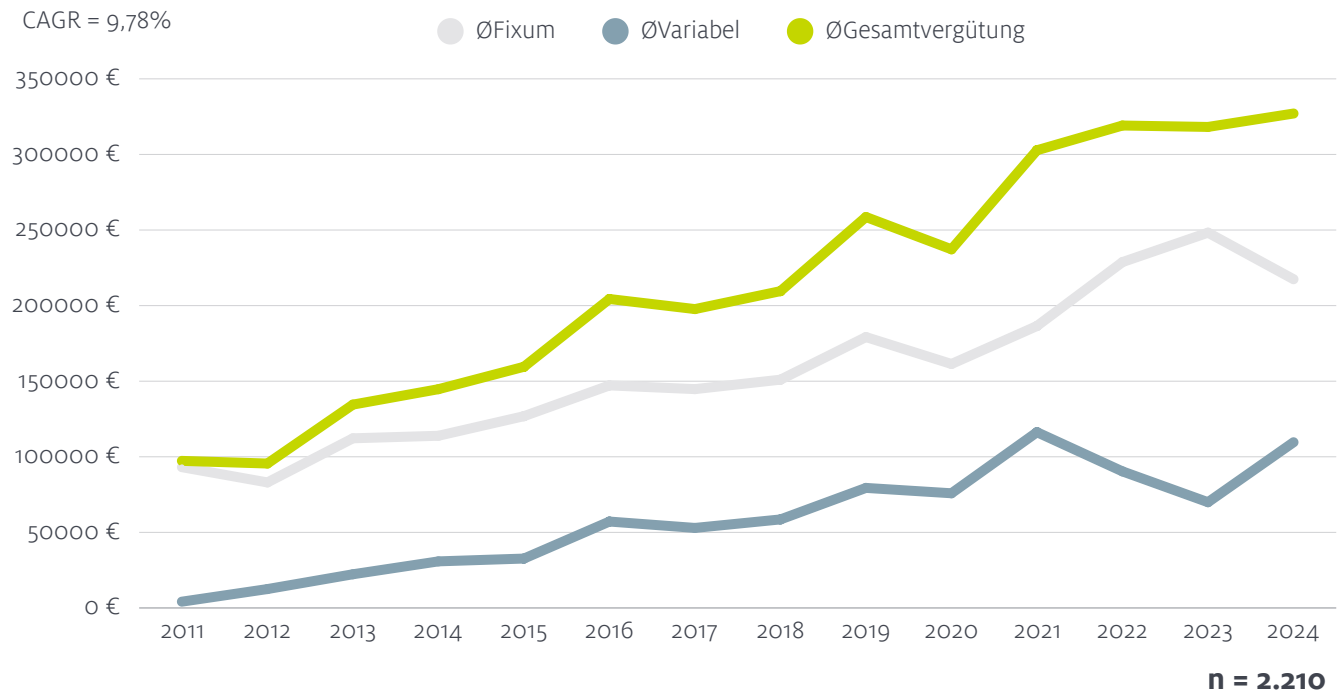
Gender Pay Gap

Trotz zahlreicher Initiativen wächst die statistische Gehaltslücke im Top-Management: 10,4 % in 2024 gegenüber 7 % im Vorjahr. Damit liegt der Gender Pay Gap im C-Level zwar unter dem bundesweiten Durchschnitt von 18 %, aber deutlich über dem bereinigten Wert von rund 6 %.

Implikationen

Vergütung in der Top-Führung wird risikobehafteter, ergebnisorientierter und komplexer. Unternehmen, die passende Anreizmodelle bieten, sichern sich im Wettbewerb um zukunftsfähige Führungskräfte klare Vorteile.

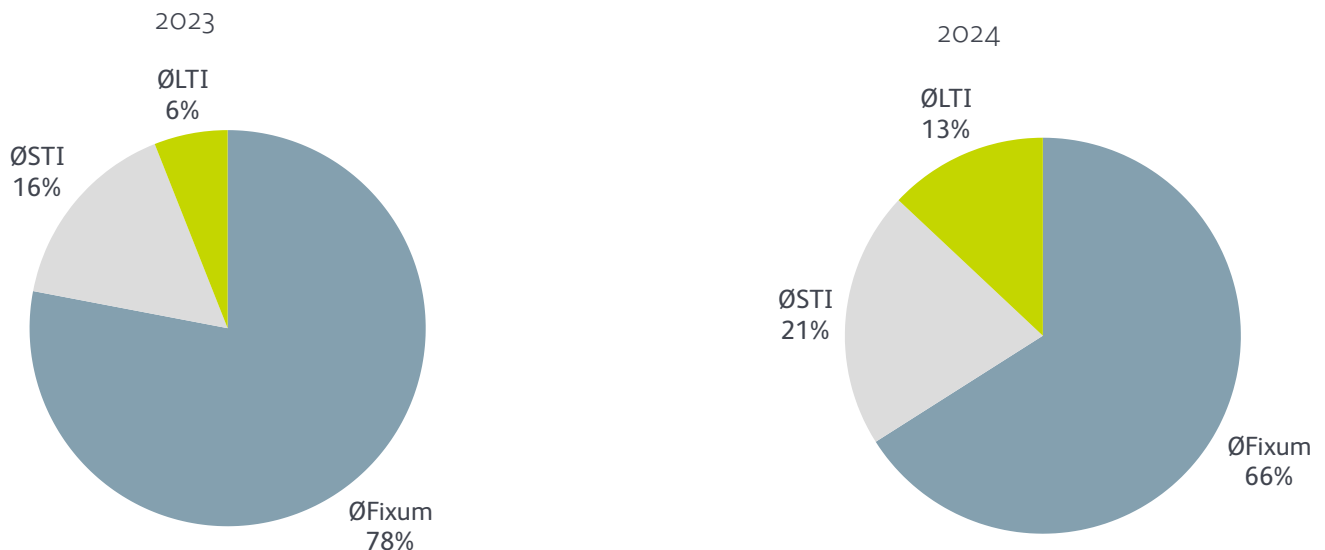
Entwicklung der Gehaltsbestandteile seit 2011



IMPLIKATIONEN FÜR DEN FÜHRUNGSKRÄFTE-MARKT

- Die Gesamtvergütung auf C-Level-Ebene verzeichnet im Jahr 2024 einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr. Durchschnittlich stieg die Gesamtvergütung um etwa 2,8 % von 318.190 € im Jahr 2023 auf 327.045 € in 2024. Diese Entwicklung bestätigt den langfristigen Aufwärtstrend, der sich bereits seit 2011 abzeichnet, und spiegelt sich in einer eindrucksvollen durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate (CAGR) von 9,78 % wider.
- Interessant ist hierbei insbesondere die Verschiebung innerhalb der Vergütungsbestandteile: Während in der vergangenen Studie das Fixgehalt zunahm und variable Anteile sanken, zeigt sich nun ein entgegengesetzter Trend. Der variable Vergütungsanteil nimmt wieder deutlich zu, während das Fixgehalt rückläufig ist. Dies verdeutlicht einen stärkeren Fokus auf leistungsbezogene Vergütungskomponenten und unterstreicht die wachsenden Erwartungen an die Risikobeteiligung von Führungskräften in der aktuellen konjunkturellen Lage.

Variable Vergütungsbestandteile werden wieder zum relevanten Treiber

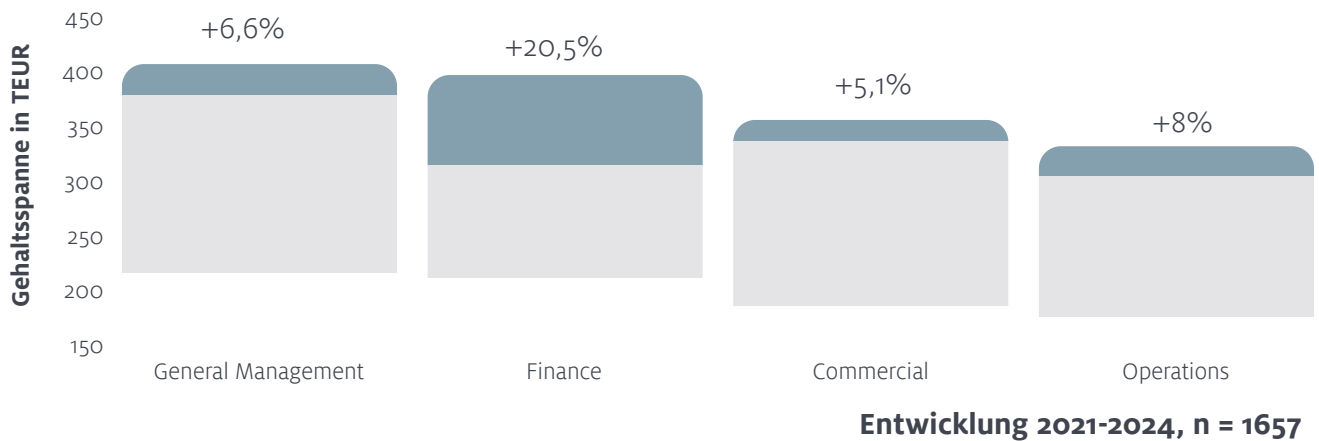


n = 1117

ANALYSE & ENTWICKLUNG

- Veränderung der Vergütungsstruktur: Signifikanter Anstieg der variablen Vergütungsanteile von 22 % auf 34 %, gleichzeitig Rückgang der fixen Bestandteile um 12 %.
- Leistungsorientierte Modelle im Fokus: Unternehmen koppeln Vergütung zunehmend direkt an den Unternehmenserfolg und setzen verstärkt auf variable Gehaltskomponenten als Instrument zur Zielerreichung.
- Unternehmerisches Risiko als Performance-Motivator: Niedrigere Fixgehälter werden durch höhere leistungsorientierte Anteile ausgeglichen – ein Modell, das Führungskräfte stärker in die wirtschaftliche Verantwortung einbindet und unternehmerisches Handeln incentiviert.
- Attraktivität für Talente: Organisationen, die flexible, erfolgsabhängige Vergütungen bieten, positionieren sich als attraktive Arbeitgeber für unternehmerisch handelnde Führungskräfte – und beziehen diese aktiv ins unternehmerische Risiko ein.

Position bedingt die Gehaltsentwicklung: Gehälter im C-Level nach Rollen



ANALYSE & ENTWICKLUNG

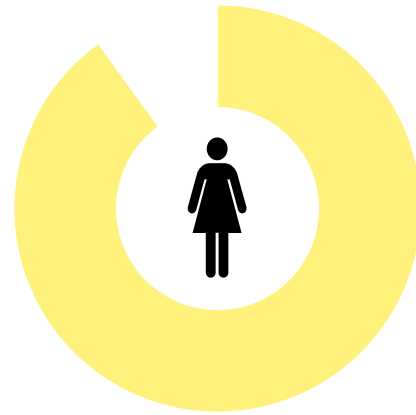
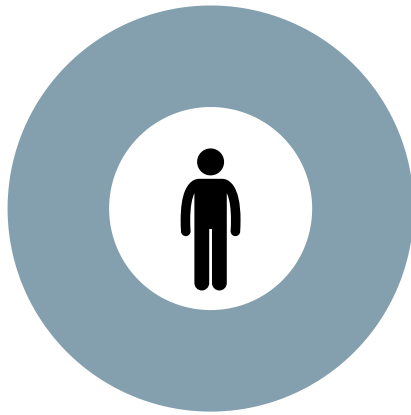
Die Vergütungsentwicklung auf C-Level- und Vorstandsebene zeigt deutlich: Finanz- und Operationsfunktionen gewinnen weiter an strategischer Bedeutung. Die Rolle des Chief Financial Officer (CFO) verzeichnet mit einem CAGR von +20 % seit 2021 den stärksten Gehaltsanstieg aller C-Level-Positionen – ein Ausdruck ihrer zentralen Rolle in wirtschaftlich unsicheren Zeiten und komplexen Transformationsphasen.

Auch die Chief Operations Officers (COO) rücken zunehmend in den Fokus: Mit einer CAGR von +8 % seit 2021 und steigender Marktnachfrage spiegelt sich ihr Aufstieg sowohl in der Vergütung als auch in ihrer wachsenden Bedeutung für operative Exzellenz und Umsetzungskompetenz.

Im General Management profitieren Chief Executive Officers (CEOs) von einem stabilen Gehaltszuwachs von rund 7 % pro Jahr. Kommerzielle Rollen wie Chief Sales (CSO), Chief Marketing (CMO) und Chief Growth Officer (CGO) bleiben dynamisch vergütet und unterstreichen ihre Bedeutung für das Umsatzwachstum der Unternehmen.

Der Trend ist klar: Während CFOs und COOs als Kostenoptimierer und Restrukturierer besonders stark profitieren, bleiben Wachstums- und Steuerungsfunktionen trotz konjunktureller Unsicherheiten strategisch hoch relevant – auch in der Vergütungsstruktur.

Vergütungsunterschiede: Auf Vorstandsebene nimmt die Gender-Pay-Gap wieder zu (2024)



n = 686

ANALYSE & ENTWICKLUNG

Trotz zahlreicher Initiativen zur Förderung von Diversität auf Führungsebenen ist die Gender Pay Gap auch im Top-Management eine bleibende strukturelle Herausforderung. Unsere Analysen für 2024 weisen eine Vergrößerung der Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen auf 10,4 % aus, ein deutlicher Anstieg gegenüber den 7 % des Vorjahres. Dennoch fällt dieser Wert niedriger aus als die allgemeine Gender Pay Gap in Deutschland, die laut Statistischem Bundesamt für 2024 bei rund 16 % liegt.

Dieser Befund unterscheidet sich teilweise von Studien, die ausschließlich börsennotierte Unternehmen (DAX, MDAX, SDAX) betrachten. Institute wie EY berichten, dass Frauen im Durchschnitt teilweise höhere Gesamtvergütungen erzielen, was auf stärkere öffentliche Aufmerksamkeit sowie regulatorischen Druck zurückgeführt werden könnte. Hingegen scheint in anderen Unternehmen, insbesondere außerhalb der börsennotierten Segmente, die Gender Pay Gap stärker ausgeprägt zu sein, möglicherweise bedingt durch weniger strikte Transparenzanforderungen und Regulatorik. Insgesamt bleibt die Vergütungsgleichheit somit ein komplexes Thema, das in unterschiedlichen Unternehmenskontexten (Phase, Größe, Branche) verschieden stark ausgeprägt ist. Organisationen sind gefordert, nicht nur strukturelle Barrieren zu adressieren, sondern durch messbare Auswahlkriterien und Förderprogramme echte Gleichstellung zu gestalten.

Durchschnittsvergütung im C-Level nach Region 2022-2024

Regionale Unterschiede

Die regionale Verteilung der Vergütung im

Top-Management zeigt ein klares Bild:

Süddeutschland etabliert sich mit einem

durchschnittlichen Gehalt von 328.947 €

als vergütungsstärkste Region – dicht

gefolgt von Berlin mit 326.213 €.

Die Gehaltsunterschiede zwischen

der Region Berlin und Süddeutschland

sind inzwischen minimal und deuten

auf eine zunehmende Angleichung der

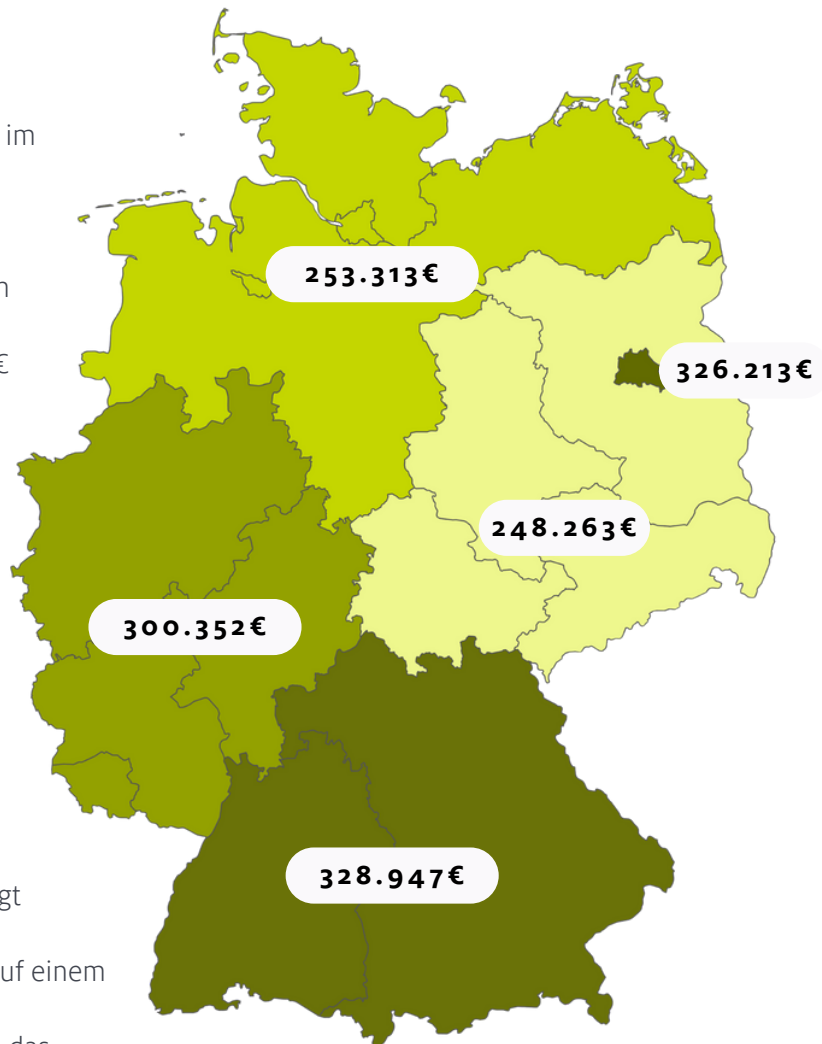
Top-Standorte hin. Westdeutschland liegt

mit 300.352 € als Gesamtregion stabil auf einem

hohen Niveau und verzeichnet zugleich das

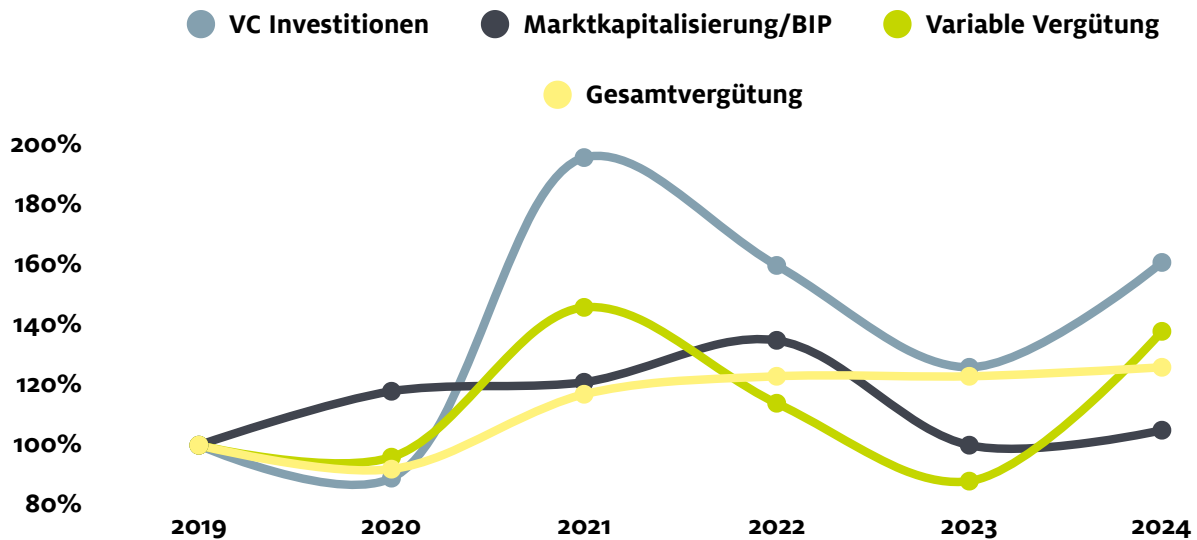
stärkste Wachstum im Jahresvergleich – ein Indiz für den zunehmenden Wettbewerb um exzellente Führungskräfte, insbesondere in Nordrhein-Westfalen.

Auch Nord- (253.313 €) und Ostdeutschland (248.263 €) holen auf – vor allem getrieben durch die wachsende Nachfrage nach Transformations- und Digitalisierungskompetenzen im gehobenen Mittelstand. Insgesamt zeigen die Zahlen: Die Vergütung gleicht sich regional weiter an, während sich gleichzeitig neue Schwerpunkte in der Standortattraktivität herausbilden – insbesondere in Regionen mit starker industrieller Basis und technologischer Förderung.



n = 1413

Zusammenhang zwischen Vergütung, Kapitalmarkt & Investitionsklima



Die Entwicklung variabler Vorstandsvergütung – etwa durch Short-Term- (STI) und Long-Term-Incentives (LTI) – lässt sich nicht losgelöst betrachten. Sie steht in engem Zusammenhang mit dem Innovations- und Kapitalmarktumfeld in Deutschland. Um diese Wechselwirkungen anschaulich zu machen, wurde ein Index gebildet (Basisjahr: 2019 = 1), der zwei zentrale makroökonomische Indikatoren zusammenführt: das Volumen der Venture-Capital-Investitionen (Quelle: BVK) und die Marktkapitalisierung in Relation zum Bruttoinlandsprodukt (Quelle: CEIC Data, Stichtag: 31.12. des Vorjahres). Dieser kombinierte Index erlaubt eine intuitive Einordnung der Schwankungen variabler Vergütungsbestandteile in Relation zu konjunkturellen und marktgetriebenen Entwicklungen.

Seit 2019 war das wirtschaftliche Umfeld von starken Ausschlägen geprägt:

- 2019 markiert das Ausgangsniveau – ein Jahr mit verhaltener Investitionstätigkeit infolge der ersten Auswirkungen der Corona-Pandemie.
- 2020 und 2021 zeigen eine außergewöhnliche Dynamik: Staatliche Konjunkturpakete und eine expansive Geldpolitik führten zu einem Boom an den Kapitalmärkten und im VC-Sektor. Diese Aufwärtsbewegung wirkte sich zeitversetzt auch auf die variablen Vergütungen aus, da viele Vergütungsmodelle an Bewertung, Wachstum und Investitionserfolg gekoppelt sind.
- 2022 und 2023 wiederum markieren die Phase der Korrektur: Der Ukraine-Krieg, steigende Energiepreise und die Zinswende belasteten das Innovationsklima und führten zu deutlichen Rückgängen bei Bewertungen und Finanzierungsvolumen – mit entsprechendem Effekt auf die variablen Vergütungen.
- 2024 schließlich deutet auf eine moderate Erholung hin: Kapitalmarktvertrauen und Investitionsklima stabilisieren sich wieder – ebenso wie die variablen Vergütungsanteile.

Der Index macht deutlich, wie sensibel variable Vergütungen auf makroökonomische Schwankungen reagieren. Die Höhe dieser Anteile wird nicht nur durch operative Zielerreichung beeinflusst, sondern in hohem Maße auch durch das Vertrauen in künftiges Wachstum und Innovationspotenzial.

Die Darstellung dient dabei ausschließlich der Kontextualisierung und orientierenden Einordnung. Eine kausale Bewertung oder ein Prognoseanspruch sind damit ausdrücklich nicht verbunden.

Glossar

Vergütung & Gehaltsstruktur

- Fixgehalt: Unabhängig von Leistung fest vereinbarter Grundgehaltsanteil.
- Variable Vergütung: Leistungs- oder erfolgsabhängige Gehaltsanteile (z. B. Boni, Incentives).
- STI (Short-Term Incentive): Kurzfristiger Bonus, meist an Jahresziele geknüpft.
- LTI (Long-Term Incentive): Langfristige Vergütungsbestandteile, z. B. Aktienoptionen oder Erfolgsbeteiligungen über mehrere Jahre.
- Gesamtvergütung: Summe aus Fixgehalt und variablen Bestandteilen.
- CAGR (Compound Annual Growth Rate): Durchschnittliche jährliche Wachstumsrate über einen definierten Zeitraum.

Funktionen & Rollen

- C-Level: Oberste Führungsebene eines Unternehmens (z. B. CEO, CFO, COO).
- CEO (Chief Executive Officer): Gesamtverantwortliche:r der Organisation.
- CFO (Chief Financial Officer): Verantwortlich für Finanzen, Controlling und Kapitalstruktur.
- COO (Chief Operating Officer): Verantwortlich für operative Geschäftsprozesse und Umsetzung strategischer Maßnahmen.
- General Manager: Regional- oder bereichsverantwortliche Führungskraft auf erster Ebene, oft mit Ergebnisverantwortung.
- Chief Commercial Officer (CCO): Verantwortlich für Umsatz, Vertrieb und kommerzielle Strategie.
- Chief Growth Officer (CGO): Zuständig für Unternehmenswachstum, neue Märkte und Skalierung.
- Chief Marketing Officer (CMO): Leitet Marketing, Markenstrategie und externe Kommunikation.

Markt- & Führungskontext

- Transformation: Tiefgreifender, strategischer Wandel innerhalb eines Unternehmens (z. B. digital, organisatorisch, kulturell).
- Multitransformation: Gleichzeitige Überlagerung mehrerer Veränderungstreiber (z. B. ESG, Digitalisierung, Marktverschiebung).
- Ownership-Mentalität: Unternehmerisches Denken und Handeln mit hoher Eigenverantwortung.
- Performanceorientierung: Ausrichtung von Führung und Vergütung an konkreten Zielerreichungen.

Datenbasis des Gehaltsreports 2025

DATENSATZ UND ANONYMISIERUNG DER DARIN ENTHALTENEN DATEN

Die Basis der „C-Level Gehaltsreports 2025“ ist ein Datensatz mit n=2325 einmaligen Personendatensätzen von Führungskräften auf C-Level/Vorstandsebene, die Organisationen zukunftsfähig aufstellen, und enthält von i-potentials erhobene, auf Kandidatenumfragen basierende Gehaltsinformationen aus den Jahren 2011 bis 2024.

Die Daten basieren auf freiwilligen Angaben im Rahmen regelmäßiger von i-potentials durchgeführter Befragungen, die zur Verarbeitung im Sinne der DSGVO anonymisiert wurden. Aufgrund unvollständiger Befragungsergebnisse und durch die Korrektur des Datensatzes um statistische Ausreißer, fällt die Anzahl der betrachteten Fälle je nach Dimension bisweilen unterschiedlich aus.



Über I•POTENTIALS

i-potentials ist die führende Executive-Search-Boutique für Transformation in der DACH-Region. Wir bieten Executive Search für Führungspositionen der ersten Ebene und Aufsichtsratsmandate für Unternehmen in starken Veränderungsphasen und dazugehörige Leadership Advisory. Unsere Kompetenzen in der modernen Diagnostik, der unternehmensphasenbezogenen Beratung und im exzellenten Stakeholdermanagement sowie unser tiefes Verständnis für Transformations- und Innovations-Cases über alle Phasen einer Organisation hinweg sind unsere Spezialität und der Grund für unseren Erfolg in der Besetzung zukunftsrelevanter Positionen seit über 15 Jahren.

Kontakt



MARTINA VAN HETTINGA

Managing Partner

i-potentials GmbH

Telefon: +49 (0)30 609 899 300

Mobil: +49 163 7368 659

E-Mail: martina.vanhettinga@i-potentials.de



FERAS DABOUR

Senior Market Analyst

i-potentials GmbH

Telefon: +49 (0)30 609 899 300

E-Mail: feras.dabour@i-potentials.de



Presse



BRITT-MARIE LAKÄMPER

Communications & PR Manager

i-potentials GmbH

Telefon: +49 (0)30 609 899 300

Mobil: +49 152 043 023 46

E-Mail: britt-marie.lakaemper@i-potentials.de



