

Vergütungsbericht der Siemens Bank GmbH

(gemäß §7 Institutsvergütungsverordnung)

Siemens Bank GmbH

Stand: September 2011

Inhalt

1 GRUNDPRINZIPIEN DER VERGÜTUNG.....	3
2 ZUSAMMENSETZUNG UND AUSGESTALTUNG DER VERGÜTUNG.....	3
2.1 MITARBEITER DES TARIFKREISES	3
2.2 MITARBEITER DER VERTRAGSGRUPPEN AUßERTARIFLICHE MITARBEITER / FÜHRUNGSKREIS (AT/FK).....	3
2.3 MITARBEITER DER VERTRAGSGRUPPE OBERER FÜHRUNGSKREIS (OFK).....	4
2.4 SONSTIGES.....	4
3 QUANTITATIVE ANGABEN ZUR VERGÜTUNG.....	4

Die Siemens Bank GmbH hat eine Selbsteinschätzung des Instituts im Sinne der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) vorgenommen und gehört nach eigener Einschätzung nicht zu den sogenannten „bedeutenden Instituten“. Insbesondere wird die Bilanzsumme im Geschäftsjahr 2011 (1.10.2010 bis 30.09.2011) unter 10 Mrd. € liegen.

1 Grundprinzipien der Vergütung

„Leistung muss sich lohnen“ ist der wichtigste Grundsatz für die Einkommensgestaltung.

Ziel ist eine leistungs-, erfolgs- und marktgerechte Bezahlung der Mitarbeiter und Führungskräfte.

2 Zusammensetzung und Ausgestaltung der Vergütung

Hinsichtlich der Vergütungsstruktur ist zwischen folgenden drei Mitarbeitergruppen zu unterscheiden: Mitarbeiter des Tarifkreises, Mitarbeiter der Vertragsgruppen Außertarifliche Mitarbeiter / Führungskreis (AT/FK) und Mitarbeiter des Oberen Führungskreises (OFK). Letztere Gruppe beinhaltet auch die Geschäftsführung.

2.1 Mitarbeiter des Tarifkreises

- (1) Das Einkommen der Mitarbeiter des Tarifkreises setzt sich zusammen aus der monatlichen tariflichen Grundvergütung sowie einer tariflichen Leistungszulage.
- (2) Unter definierten Voraussetzungen erhalten die Mitarbeiter eine erfolgsbezogene Einkommenskomponente (Jahreszahlung), die sich am Geschäftserfolg des Siemens-Konzerns orientiert.
- (3) Darüber hinaus erhalten im Grundsatz alle Mitarbeiter des Tarifkreises einen Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge, der an die tarifvertraglichen Entgeltgruppen gekoppelt ist.

2.2 Mitarbeiter der Vertragsgruppen Außertarifliche Mitarbeiter / Führungskreis (AT/FK)

- (1) Das Einkommen dieser Mitarbeiter setzt sich zusammen aus einem monatlichen Grundgehalt und im Grundsatz aus zwei erfolgsbezogenen Einkommenskomponenten, der Jahreszahlung und dem Variablen Zieleinkommen (VZE).
- (2) Die Höhe des variablen Anteils am Jahreseinkommen beträgt im Grundsatz maximal 30%.
- (3) Der Grundbetrag für die Jahreszahlung wird individuell festgelegt, die Auszahlung erfolgt in Abhängigkeit des Unternehmenserfolges des Siemens-Konzerns.
- (4) Der Grundbetrag für das variable Zieleinkommen (VZE) wird individuell festgelegt. Als Bemessungsgrundlage liegen dem variablen Zieleinkommen sowohl Unternehmens- als auch Individualziele (in den Kategorien Finanzen, Mitarbeiter, Kunden und Prozesse) zu Grunde, der Unternehmensanteil hat dabei eine Gewichtung von 50%. Die Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr werden in einer individuell schriftlichen Zielvereinbarung festgelegt.
- (5) Die Auszahlung des Variablen Zieleinkommens (VZE) ist auf maximal 200% des Grundbetrages begrenzt und erfolgt spätestens im Januar des Folgejahres.
- (6) Zur Vermeidung von Interessenskonflikten orientiert sich die variable Vergütung der Kontrolleinheiten (=Marktfolge) ganz oder teilweise an anderen Parametern als die variable Vergütung der Markteinheiten. Die individuellen Ziele beziehen sich ausschließlich auf die originäre Aufgabe und sind in individuellen Zielvereinbarungen dokumentiert.
- (7) Darüber hinaus erhalten alle Mitarbeiter der Vertragsgruppen AT/FK einen Standardbeitrag gemäß Vertragsgruppe zur betrieblichen Altersvorsorge.

2.3 Mitarbeiter der Vertragsgruppe Oberer Führungskreis (OFK)

Hierzu zählen auch die Geschäftsführer des Instituts.

- (1) Die Mitarbeiter erhalten ein Grundgehalt, welches in 12 gleichen Teilen monatlich ausbezahlt wird. Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der fixen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Beurteilung der vergangenen Leistung sowie ein Vergleich mit marktüblichen Gehältern.
- (2) Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter eine variable Einkommenskomponente basierend auf einem individuell vereinbarten Grundbetrag. Als Bemessungsgrundlage liegen dem variablen Zieleinkommen sowohl Unternehmens- als auch Individualziele (in den Kategorien Finanzen, Mitarbeiter, Kunden und Prozesse) zu Grunde, der Unternehmensanteil hat dabei eine Gewichtung von 60% bis 80% (je nach Verantwortungsumfang). Die Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr werden in einer individuell schriftlichen Zielvereinbarung festgelegt.
- (3) Die Auszahlung der variablen Zahlung ist auf maximal 250% des individuell vereinbarten Grundbetrages begrenzt und erfolgt spätestens im Februar des Folgejahres.
- (4) Weiterhin können die Mitarbeiter langfristig orientierte variable Vergütungselemente in Form von Stock Awards der Siemens AG erhalten.
- (5) Zur Vermeidung von Interessenskonflikten orientiert sich die variable Vergütung der Kontrolleinheiten (=Marktfolge) teilweise an anderen Parametern als die variable Vergütung der Markteinheiten. Die individuellen Ziele beziehen sich ausschließlich auf die originäre Aufgabe und sind in individuellen Zielvereinbarungen dokumentiert.
- (6) Darüber hinaus erhalten alle Mitarbeiter der Vertragsgruppe OFK Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge, welche an die Funktionsstufe sowie an Arbeitsergebnis und Leistung gekoppelt sind.

2.4 Sonstiges

- (1) Die angemessene Höhe der Vergütung wird für das Unternehmen regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche überprüft. Bei der Festlegung der Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet.
- (2) Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter eine betriebliche Altersvorsorge sowie branchenübliche Sozial- und Nebenleistungen.
- (3) Das Institut nimmt eine jährliche Überprüfung des Vergütungssystems vor und informiert jährlich sein Aufsichtsorgan über das Vergütungssystem.

3 Quantitative Angaben zur Vergütung

Da die Siemens Bank GmbH den operativen Geschäftsbetrieb als Bank erst im Laufe des Geschäftsjahrs 2011 aufgenommen hat, wird auf quantitative Angaben zur Vergütung des Vorjahres verzichtet.

Herausgeber:

Siemens Bank GmbH
Geschäftsführung
Otto-Hahn-Ring 6
81739 München

Kontakt:

Telefon: +49 89 636 25311
E-mail: info.siemens-bank@siemens.com