

Vergütungsbericht der Siemens Bank GmbH

(gemäß §7 Institutsvergütungsverordnung)

Siemens Bank GmbH

Stand: September 2012

Inhalt

1	GRUNDPRINZIPIEN DER VERGÜTUNG.....	3
2	ZUSAMMENSETZUNG UND AUSGESTALTUNG DER VERGÜTUNG.....	3
2.1	MITARBEITER DES TARIFKREISES (DEUTSCHLAND)	3
2.2	MITARBEITER DER VERTRAGSGRUPPEN AUßERTARIFLICHE MITARBEITER / FÜHRUNGSKREIS (AT/FK) (DEUTSCHLAND)	3
2.3	MITARBEITER LONDON BRANCH, UK (OHNE SENIOR MANAGEMENT)	4
2.4	MITARBEITER DER VERTRAGSGRUPPE OBERERER FÜHRUNGSKREIS (DEUTSCHLAND) SOWIE SENIOR MANAGEMENT DER LONDON BRANCH (UK)	4
2.5	SONSTIGES	5
3	QUANTITATIVE ANGABEN ZUR VERGÜTUNG.....	5

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 2012 (1.10.2011 bis 30.09.2012) 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

Die Vergütung ist innerhalb der Geschäftsbereiche der Bank grundsätzlich einheitlich ausgestaltet.

Hinsichtlich der Vergütungsstruktur ist zwischen folgenden Mitarbeitergruppen in Deutschland und UK zu unterscheiden:

- In Deutschland: Mitarbeiter des Tarifkreises, Mitarbeiter der Vertragsgruppen Außertarifliche Mitarbeiter / Führungskreis (AT/FK) und Mitarbeiter des Oberen Führungskreises (OFK). Letztere Gruppe beinhaltet auch die Geschäftsführung.
- In UK (Niederlassung London): Mitarbeiter, die nicht dem Senior Management angehören und Senior Management.

2.1 Mitarbeiter des Tarifkreises (Deutschland)

- (1) Das Einkommen der Mitarbeiter des Tarifkreises setzt sich zusammen aus der monatlichen tariflichen Grundvergütung sowie einer tariflichen Leistungszulage. In Einzelfällen kann zusätzlich eine jederzeit widerrufliche Sonderzulage gewährt werden. Hinzu kommen Urlaubsgeld in Höhe von 50% eines Monatseinkommens für 30 Urlaubstage und eine tarifliche Einmalzahlung, in Abhängigkeit der Betriebszugehörigkeit von bis zu 55 % eines Monatseinkommens pro Jahr.
- (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) (Deutschland)

- (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) Der Anteil der variablen Einkommensbestandteile am Jahreseinkommen beträgt im Grundsatz maximal 30% (auf Basis von 100% Zielerreichung).
- (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 zu Grunde; der Unternehmensanteil hat dabei eine Gewichtung von 50%. Die Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr werden in einer individuellen, 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 London Branch, UK (ohne Senior Management)

- (1) Das Einkommen der Mitarbeiter in der Niederlassung London ist von der jeweiligen Funktion abhängig.
- (2) Alle Mitarbeiter haben einen variablen Gehaltsbestandteil, der – auf Basis 100% Zielerreichung – in der Regel zwischen 5% und 80 % vom Grundgehalt ausmacht. Als Bemessungsgrundlage liegen dem variablen Zieleinkommen sowohl Unternehmens- als auch Individualziele zu Grunde; der Unternehmensanteil hat dabei in der Regel eine Gewichtung von 50% bis 60%.
- (3) Die Auszahlung des variablen Gehaltsbestandteils ist auf maximal 200% des Grundbetrages begrenzt
- (4) 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.
- (5) Zusätzlich erhält jeder Mitarbeiter einen Investment Plan (Altersvorsorge), in den sowohl Mitarbeiter als auch Arbeitgeber feste Prozentsätze einzahlen.

2.4 Mitarbeiter der Vertragsgruppe Oberer Führungskreis (Deutschland) sowie Senior Management der London Branch (UK)

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. Der Anteil dieser variablen Einkommenskomponente liegt – auf Basis von 100% Zielerreichung – im Grundsatz bei maximal 65 % der fixen Vergütung. Als Bemessungsgrundlage liegen dem variablen Zieleinkommen sowohl Unternehmens- als auch Individualziele zu Grunde, der Unternehmensanteil hat dabei eine Gewichtung von 60% bis 80% (je nach Verantwortungsumfang). Die Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr werden in einer individuellen, 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 in Deutschland Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge, welche an die Funktionsstufe sowie an Arbeitsergebnis und Leistung gekoppelt sind. Mitarbeiter des Senior Managements in der London Branch erhalten einen Investment Plan (Altersvorsorge), in den sowohl Mitarbeiter als auch Arbeitgeber feste Prozentsätze einzahlen.

2.5 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 zu den in 2.1 bis 2.4 beschriebenen Vergütungselementen erhalten die Mitarbeiter übliche 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

Die quantitativen Angaben für das GJ 2011 beziehen sich nur auf Mitarbeiter in Deutschland, da die Niederlassung in London erst im Laufe des GJ 2012 gegründet wurde.

Der Gesamtbetrag der für das Geschäftsjahr 2011 gewährten Vergütung betrug 9.337 T€, davon 7.575 T€ als fixe und 1.762 T€ als variable Vergütung. Insgesamt erhielten im GJ 2011 71 Mitarbeiter eine variable Vergütung.

Darüber hinaus hat die Bank für das GJ 2011 eine diskretionäre, aktienorientierte Vergütung in Form von performance-orientierten Stock Awards der Siemens AG gewährt, die nach Ablauf einer vierjährigen Sperrfrist zugeteilt werden. Insgesamt wurden für das GJ 2011 2.225 Stock Awards ausgegeben, davon 1.185 fest zugesagt und 1.040 abhängig von der Langfristperformance.

Herausgeber:

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

Kontakt:

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