

Bericht

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2016/17
gem. § 16 Abs. 2 Institutsvergütungsverordnung
Siemens Finance & Leasing GmbH, München

Hiermit wird der Bericht vom 10. September 2018 durch die Geschäftsleitung genehmigt.

gez.

Kai-Otto Landwehr, CEO

gez.

Friedrich Knell, CFO

gez.

Olaf Meyer, CRO

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
1 Selbsteinschätzung	5
2 Grundprinzipien der Vergütung	5
2.1 Verantwortung für die Ausgestaltung gem. § 3 InstitutsVergV	5
2.2 Ausrichtung an der Strategie des Instituts gem. § 4 InstitutsVergV	5
3 Zusammensetzung der Vergütung gem. § 16 Abs. 1 Nr. 2 InstitutsVergV	6
3.1 Vertragsgruppe Tarifkreis.....	6
3.2 Vertragsgruppen AT/FK	7
3.3 Vertragsgruppe OFK.....	7
3.4 Sonstiges.....	8
4 Ausgestaltung der Vergütungssysteme.....	8
4.1 Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme gem. § 5 InstitutsVergV	8
4.2 Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung gem. § 6 InstitutsVergV	8
4.3 Risikoorientierte Vergütung gem. § 8 InstitutsVergV	9
4.4 Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten gem. § 9 InstitutsVergV.....	9
4.5 Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern/-leiterinnen gem. § 10 InstitutsVergV.....	9
4.6 Grundsätze zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien gem. § 11 InstitutsVergV.....	10
5 Gesamtbetrag aller Vergütungen gem. § 16 Abs. 2 Nr. 3 InstitutsVergV	10

Abkürzungsverzeichnis

AT	Außertarifliche Mitarbeiter
BaV	Beteiligung am Vertriebsserfolg
CFO	Chief Financial Officer
CRO	Chief Risk Officer
FK	Führungskreis
InstitutsVergV	Verordnung über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme von Instituten (Institutsvergütungsverordnung – InstitutsVergV) in der Fassung vom 16. Dezember 2013 (BGBl. I S. 4270), die durch Artikel 13 des Gesetzes vom 11. März 2016 (BGBl. I S. 396) geändert worden ist
JZE	Jahreszieleinkommen
KWG	Gesetz über das Kreditwesen (Kreditwesengesetz – KWG) in der Fassung vom 9. September 1998
NRW	Land Nordrhein-Westfalen
OFK	Oberer Führungskreis
SF&L	Siemens Finance & Leasing GmbH, München
VZE	Variables Zieleinkommen

Mitarbeiter steht gleichwohl für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

1 Selbsteinschätzung

Die Siemens Finance & Leasing GmbH, München, fällt nach der Definition des § 17 InstitutsVergV **nicht** in die Kategorie „wesentliche Institute“, da die Bilanzsumme im Durchschnitt der letzten drei (3) Geschäftsjahre unter EUR 15 Mrd. liegt, sie nicht der direkten Aufsicht der Europäischen Zentralbank unterstellt ist und sie auch nicht als potentiell systemgefährdend i. S. d. § 47 Abs. 1 KWG eingestuft wurde. Ebenso ist die SF&L kein Finanzhandelsinstitut i. S. d. § 25f Abs. 1 KWG.

2 Grundprinzipien der Vergütung

„Leistung muss sich lohnen“ ist der wichtigste Grundsatz für die Einkommensgestaltung bei der SF&L. Ziel ist eine leistungs-, erfolgs- und marktgerechte Bezahlung der Mitarbeiter und Führungskräfte unter Berücksichtigung der Geschäfts- und Risikostrategie der SF&L und den darin enthaltenen Zielen.

2.1 Verantwortung für die Ausgestaltung gem. § 3 InstitutsVergV

Das Vergütungssystem wird gemäß § 3 Abs. 1 InstitutsVergV durch jährlichen Beschluss der Geschäftsleitung der SF&L genehmigt. Die Geschäftsleitung informiert einmal jährlich die Alleingesellschafterin über die Ausgestaltung des Vergütungssystems. Die Vergütung der Geschäftsleitung wird entsprechend § 3 Abs. 2 InstitutsVergV durch die Alleingesellschafterin jährlich festgelegt. Die relevanten Kontrolleinheiten sind bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme angemessen beteiligt, bspw. durch das Mitwirken der Risikocontrolling-Funktion bei der Festlegung der Gesamtvergütung im Hinblick auf die Risikotragfähigkeit der SF&L.

2.2 Ausrichtung an der Strategie des Instituts gem. § 4 InstitutsVergV

Das gegenwärtig installierte Vergütungssystem steht mit den Strategien und Zielen des Instituts in Einklang. Es basiert auf den Vergütungsgrundsätzen des Instituts bzw. auf Leitlinien, welche das Institut von der Siemens AG übernommen hat, und berücksichtigt zusätzlich die spezifischen Anforderungen des Instituts sowie entsprechende regulatorische Vorgaben.

Spezifische Zielsetzungen mit Bezug zur Geschäftsstrategie des Instituts werden auch in schriftlich fixierten Zielvereinbarungen zur variablen Vergütung verankert. Die variable Vergütung bezieht sich sowohl auf individuelle, d. h. mitarbeiterspezifische und am Institut ausgerichtete Ziele, als auch auf finanzielle Ziele übergeordneter Organisationseinheiten (Unit-Ziele). Die Gewichtung der Unit-Ziele beträgt dabei in der Regel zwei Drittel.

Die Grundsätze und Prinzipien der Ausgestaltung des Vergütungssystems fasst die SF&L in der Vergütungsstrategie zusammen. Diese wird einem jährlichen Review unterzogen, welcher in einem zeitlichen und inhaltlichen Zusammenhang mit der jährlichen Aktualisierung der Geschäfts- und Risikostrategie stattfindet.

3 Zusammensetzung der Vergütung gem. § 16 Abs. 1 Nr. 2 Instituts-VergV

Hinsichtlich der Vergütungsstruktur ist zwischen den folgenden Vertragsgruppen zu unterscheiden:

- (1) Mitarbeiter der Vertragsgruppe Tarifkreis,
- (2) Mitarbeiter der Vertragsgruppen AT/FK, und
- (3) Mitarbeiter der Vertragsgruppe OFK.

3.1 Vertragsgruppe Tarifkreis

Aufgrund individualvertraglicher Bezugnahmeklauseln finden die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie der Tarifgebiete Bayern und NRW Anwendung. Das Einkommen der Mitarbeiter des Tarifkreises setzt sich zusammen aus der monatlichen tariflichen Grundvergütung sowie einer tariflichen Leistungszulage. Hinzu kommen Urlaubsgeld und eine tarifliche Einmalzahlung in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit.

In Einzelfällen kann zusätzlich eine jederzeit widerrufliche Sonderzulage gewährt werden. Darüber hinaus bestehen für die Mitarbeiter des Tarifkreises folgende variable Vergütungen:

- (1) Tarifkreismitarbeiter haben nach Zugehörigkeit von mindestens einem Jahr zum Siemens-Konzern Anspruch auf eine Erfolgskomponente. Bemessungsgrundlage für die Höhe der Erfolgskomponente sind die Grundbeträge der Beteiligungsstufen sowie die Zielerfüllung einer firmenseits festgelegten wirtschaftlichen Kennzahl.
- (2) Mitarbeiter im Vertrieb erhalten zusätzlich ein Variables Zieleinkommen (VZE) (vormals: Beteiligung am Vertriebs Erfolg [BaV]), das sich aus einem individuellen Grundbetrag und der Zielerreichung der definierten Bemessungsgrundlagen berechnet. Für die Auszahlung ist eine Obergrenze von 200 % des individuell vereinbarten Grundbetrages festgelegt.

3.2 Vertragsgruppen AT/FK

Das Einkommen der Mitarbeiter der Vertragsgruppen AT/FK setzt sich zusammen aus einem monatlichen Grundgehalt und im Grundsatz aus zwei erfolgsbezogenen Einkommenskomponenten, der Jahreszahlung und dem variablen Zieleinkommen (VZE).

- (1) Der Anteil der variablen Einkommensbestandteile am Jahreseinkommen beträgt im Grundsatz maximal 30 % (auf Basis von 100 % Zielerreichung).
- (2) Der Grundbetrag für die Jahreszahlung wird individuell festgelegt, die Auszahlung erfolgt in Abhängigkeit des Unternehmenserfolgs des Siemens-Konzerns.
- (3) Der Grundbetrag für das variable Zieleinkommen (VZE) wird individuell festgelegt. Als Bemessungsgrundlage liegen dem variablen Zieleinkommen (VZE) sowohl Unternehmens- als auch Individualziele zugrunde. Die Auszahlung des variablen Zieleinkommens (VZE) ist auf maximal 200 % des Grundbetrages begrenzt und erfolgt spätestens im Januar des Folgejahres.
- (4) Die Ausgestaltung des variablen Zieleinkommens (VZE) für die Mitarbeiter im Vertrieb ist gemäß der im Tarifikreis (siehe hierzu die Ausführungen bei Tarifikreismitarbeitern – 3.1 Nr. 2).

3.3 Vertragsgruppe OFK

Das Einkommen der Mitarbeiter der Vertragsgruppe OFK bemisst sich entsprechend der Tätigkeit und setzt sich wie folgt zusammen:

- (1) Die Mitarbeiter erhalten ein Grundgehalt, welches in zwölf gleichen Teilen monatlich ausbezahlt wird. Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der fixen Vergütung sind die ausgeübte Funktion, die Beurteilung der vergangenen Leistungen 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 – zwischen 35 % und 65 % der fixen Vergütung. Als Bemessungsgrundlage liegen dem variablen Zieleinkommen sowohl Unternehmens- als auch Individualziele zugrunde.
- (3) Die Auszahlung des variablen Gehaltsbestandteils 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) Die Mitarbeiter können zwischen einem Leasingwagen und einer Mobilitätszulage wählen.

3.4 Sonstiges

- (1) Zusätzlich erhalten die Mitarbeiter aller Vertragsgruppen die üblichen Sozial- und Nebenleistungen.
- (2) Die Mitarbeiter erhalten feste Beträge zur betrieblichen Altersvorsorge, welche an die jeweilige Tarif- bzw. Vertragsgruppe sowie die Funktionsstufe gekoppelt sind.

4 Ausgestaltung der Vergütungssysteme

4.1 Angemessenheit der Vergütung und der Vergütungssysteme gem. § 5 InstitutsVergV

Die Angemessenheit der Gesamtvergütung wird für die SF&L regelmäßig anhand externer Vergütungsvergleiche überprüft. Bei der Festlegung der Vergütung wird darüber hinaus auf eine ausgewogene Struktur im Innenverhältnis geachtet. Die variable Vergütung ist neben individuellen Zielen auch an finanziellen Unternehmenszielen orientiert, sodass ein negativer Erfolgsbeitrag auch zu einer reduzierten variablen Vergütung führt. Das gegenwärtig installierte Vergütungssystem sieht keine Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit vor. Das variable Zieleinkommen (VZE) für die Mitarbeiter im Vertrieb wird bei Aufnahme des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses als Einarbeitungspauschale für die ersten sechs (6) Monate garantiert. Im Übrigen sehen weder die individuellen Vertragsbedingungen aller Vertragsgruppen noch die Vergütungsrichtlinien eine garantierte variable Vergütung vor. Die Eigenmittelausstattung des Instituts ist ausreichend und im Risikotragfähigkeitskonzept dokumentiert. Selbst bei einem negativen Nachsteuerergebnis wird die Eigenmittelausstattung der SF&L aufgrund des bestehenden Ergebnisabführungsvertrages mit dem Gesellschafter nicht angegriffen, auch wenn variable Gehaltszahlungen geleistet werden.

4.2 Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung gem. § 6 InstitutsVergV

Für alle Vertragsgruppen werden – wie oben dargestellt – Zielwerte für das Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung festgelegt, welche sicherstellen, dass einerseits keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung gem. § 5 Abs. 3 Nr. 1 InstitutsVergV besteht, andererseits die variable Vergütung aber auch einen wirksamen Verhaltensanreiz setzt.

4.3 Risikoorientierte Vergütung gem. § 8 InstitutsVergV

Die SF&L verlangt von allen Mitarbeitern der Vertragsgruppe OFK (einschließlich der Geschäftsleiter) die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung, Absicherungs- oder sonstigen Gegenmaßnahmen zu unterlassen. Es wird derzeit darauf hingewirkt, dass auch die Mitarbeiter der Vertragsgruppe AT/FK eine entsprechende Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen.

Die Unterzeichnung der Selbstverpflichtungserklärung wurde risikoorientiert und stichprobenhaft von der Compliance Funktion überprüft.

4.4 Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten gem. § 9 InstitutsVergV

Die Vergütung der Kontrolleinheiten des Instituts („Marktfolge“, definiert als alle Organisationseinheiten, die in der disziplinarischen Verantwortung des CFOs und des CROs stehen, insbesondere Accounting, Controlling und Transaction & Portfolio Management), wird teilweise an anderen Parametern ausgerichtet als die Vergütung der Einheiten des „Marktes“, um Interessenkonflikten vorzubeugen. Dies wird über die Vereinbarung individueller Ziele sichergestellt. Bei den Mitarbeitern von Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung. Die variable Vergütung, welche sich auch an spezifischen individuellen Zielen orientiert, liegt i. d. R. deutlich unter 100 % der fixen Vergütung. Im Rahmen der jährlichen Budgetierungs- sowie Beurteilungsprozesse wird sichergestellt, dass die Kontrolleinheiten über eine angemessene qualitative und quantitative Personalausstattung verfügen.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten gem. § 5 Abs. 4 InstitutsVergV unterscheiden sich die variablen Vergütungsparameter der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten von denjenigen der kontrollierten Organisationseinheiten. Die variablen Vergütungsparameter der Kontrolleinheiten orientieren sich im Gegensatz zu denen der Vertriebsmitarbeiter nicht am Vertriebsserfolg.

4.5 Zusätzliche Anforderungen an die Vergütung von Geschäftsleitern/-leiterinnen gem. § 10 InstitutsVergV

Für die Geschäftsleiter des Instituts gelten grundsätzlich die Regelungen für die Vertragsgruppe Oberer Führungskreis. Es gilt jedoch die Besonderheit, dass sich die variable Einkommenskomponente zu 50 % anhand eines einjährigen Bemessungszeitraums (BONUS) und zu 50 % anhand eines mehrjährigen Bemessungszeitraums (Long Term Bonus) bemisst. Ein wesentlicher Teil der variablen Vergütung ist als langfristige aktienorientierte Vergütung ausgestaltet. Die Festlegung und Überprüfung der individuellen Vergütung der Geschäftsleitung in der SF&L unterliegt der Verantwortung der Siemens Financial

Services GmbH, München, als Alleingesellschafterin. Mindestens einmal jährlich findet eine Gesellschaftersitzung unter beratender Hinzuziehung der Personalabteilung statt. Die Alleingesellschafterin achtet insbesondere darauf, dass die Vergütung der Geschäftsleiter in einem angemessenen Verhältnis zu den jeweiligen Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage des Instituts steht und die übliche Vergütung nicht ohne besonderen Grund übersteigt. Die Vergütung ist abschließend im Anstellungsvertrag festgelegt, welcher zudem eine Begrenzung für außerordentliche Entwicklungen enthält.

4.6 Grundsätze zu den Vergütungssystemen in den Organisationsrichtlinien gem. § 11 InstitutsVergV

Die SF&L hat in ihren Organisationsrichtlinien Grundsätze zu den Vergütungssystemen festgelegt und für alle Mitarbeiter zugänglich veröffentlicht.

5 Gesamtbetrag aller Vergütungen gem. § 16 Abs. 2 Nr. 3 InstitutsVergV

Der Umfang der im Geschäftsjahr 2016/2017 ausbezahlten Vergütung kann nachfolgender Tabelle entnommen werden:

	Gesamtbetrag der (ausbezahlten) Vergütung	Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Anzahl der Begünstigten der variablen Vergütung
GJ 2016/2017	EUR 14.126.075,11	EUR 11.833.311,90	EUR 2.292.763,21	172