

A.10

# Vergütungsbericht

Der Bericht beschreibt das Vergütungssystem und die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Siemens AG für das Geschäftsjahr 2020 und erläutert detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung.

Er richtet sich nach den Erfordernissen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB), der deutschen Rechnungslegungsstandards (DRS) sowie der International Financial Reporting Standards (IFRS). Darüber hinaus enthält der Bericht auf freiwilliger Basis bereits ausgewählte Angaben im Einklang mit den inhaltlichen Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019, wie zum Beispiel detaillierte Angaben zur Anwendung der Leistungskriterien in der variablen Vergütung.

## A.10.1 Vergütung der Mitglieder des Vorstands

### 10.1.1 Vergütungssystem

#### ZUSTÄNDIGKEIT ZUR FESTLEGUNG

#### DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats entwickelt hierfür entsprechende Empfehlungen und bereitet insbesondere die Beschlussfassung des Aufsichtsratsplenums vor. Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Siemens AG gilt seit dem Geschäftsjahr 2020 und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 5. Februar 2020 mit einer Mehrheit von 94,51 % gebilligt.

#### GRUNDZÜGE DES SYSTEMS

#### DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Das System der Vorstandsvergütung leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie: Die Vorstandsmitglieder sollen durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems dazu motiviert werden, die in der »Vision 2020+« niedergelegten strategischen Ziele zu erreichen. Das System fördert Innovationen und setzt Anreize für eine wertschöpfende und langfristige Entwicklung der Gesellschaft bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken.

Entscheidungen zur Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie zur Struktur und Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder trifft der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der folgenden Grundsätze:

#### Kopplung von Leistung und Vergütung

→ Besondere Leistungen sollen angemessen honoriert werden, Zielverfehlungen sollen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.

#### Berücksichtigung der gemeinschaftlichen und individuellen Leistung der Vorstandsmitglieder

→ Die Vergütung berücksichtigt die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen. Die Gesamtverantwortung für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wird über Ziele auf Konzern-Ebene abgebildet, die für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen gelten.

#### Durchgängigkeit der Systeme

→ Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich auch auf den anderen Managementebenen im Konzern fort.

#### Angemessenheit der Vergütung

→ Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll marktüblich sein und der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen.

## BESTANDTEILE UND STRUKTUR DER VORSTANDSVERGÜTUNG

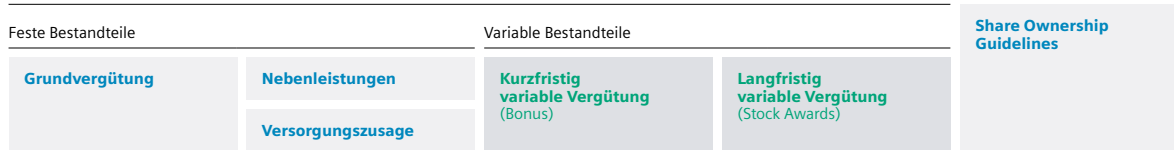
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Siemens AG setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung die Grundvergütung sowie die Nebenleistungen und die Versorgungszusage. Erfolgsabhängig und somit variabel werden die kurzfristig variable Vergütung (Bonus) sowie die langfristig variable Vergütung (Stock Awards) gewährt.

Darüber hinaus bilden die Share Ownership Guidelines einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems. Sie verpflichten die Mitglieder des Vorstands, ein definiertes Vielfaches ihrer Grundvergütung dauerhaft in Siemens-Aktien zu halten und Aktien im Fall einer Unterschreitung des definierten Betrags nachzukaufen.

Das System der Vorstandsvergütung wird zudem durch angemessene und marktübliche Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn und der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand beziehungsweise der Änderung des Dienstes ergänzt.

### Bestandteile des Systems der Vorstandsvergütung

#### Ziel-Gesamtvergütung



Der Aufsichtsrat legt jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dabei berücksichtigt er neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds auch die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat hat dafür Sorge zu tragen, dass die Ziel-Gesamtvergütung marktüblich ist. Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung werden Vergütungsdaten der Unternehmen des Deutschen Aktienindex (DAX) und von vergleichbaren nicht-börsennotierten Unternehmen (soweit verfügbar) sowie – aufgrund der internationalen Aufstellung von Siemens – Vergütungsdaten der Unternehmen des STOXX Europe 50 herangezogen. Bei diesem horizontalen Marktvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die Marktstellung, die Branchenzugehörigkeit, die Größe und globale Präsenz von Siemens. Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis

zur Vergütung der Belegschaft von Siemens in Deutschland. Bei diesem vertikalen Vergleich unterzieht er die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der weiteren Belegschaft einem Marktvergleich mit den Unternehmen des DAX. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck wie folgt abgegrenzt: Er besteht aus den Leitenden Angestellten der Vertragsgruppe Oberer Führungskreis und der Vertragsgruppe Top Management. Die weitere Belegschaft setzt sich zusammen aus außertariflichen Mitarbeitern sowie Tarifmitarbeitern.

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, die Ziel-Gesamtvergütung auf Basis der Funktion des einzelnen Vorstandsmitglieds zu gestalten und so die unterschiedlichen Anforderungen an die jeweilige Vorstandsfunktion sowohl bei der Festlegung der absoluten Vergütungshöhe als auch der Vergütungsstruktur entsprechend zu berücksichtigen. Dabei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung innerhalb der folgenden Bandbreiten liegen:

- **Feste Vergütung:** mindestens 36 % bis maximal 43 % der Ziel-Gesamtvergütung
- **Kurzfristig variable Vergütung (Bonus):** mindestens 20 % bis maximal 28 % der Ziel-Gesamtvergütung
- **Langfristig variable Vergütung (Stock Awards):** mindestens 30 % bis maximal 42 % der Ziel-Gesamtvergütung

### FESTE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und der Versorgungszusage zusammen.

#### Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung. Diese wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt.

#### Nebenleistungen

Für jedes Vorstandsmitglied wird für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr die maximale Höhe der Nebenleistungen festgelegt. Hierfür bestimmt der Aufsichtsrat einen Betrag in Relation zur Grundvergütung. Mit dem Betrag werden Leistungen zugunsten des Vorstandsmitglieds abgedeckt, wie zum Beispiel firmenseitig gewährte Sachbezüge und Nebenleistungen, wie die Bereitstellung eines Dienstwagens, Zuschüsse zu Versicherungen und Kostenübernahme für Vorsorgeuntersuchungen.

#### Versorgungszusage

Die Mitglieder des Vorstands sind – wie die Mitarbeiter der Siemens AG – überwiegend in die Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung (BSAV) eingebunden. Im Rahmen der BSAV erhalten die Mitglieder des Vorstands Beiträge, die ihrem Versorgungskonto gutgeschrieben werden. Bei neu bestellten Vorstandsmitgliedern kann anstelle von BSAV-Beiträgen ein fester Betrag zur freien Verfügung als Barzahlung gewährt werden.

Soweit ein Mitglied des Vorstands vor Einführung der BSAV einen Pensionsanspruch gegenüber dem Unternehmen erworben hat, entfällt ein Teil seiner Beiträge auf die Finanzierung dieses Altanspruchs.

Weitere wesentliche Merkmale der BSAV für die Mitglieder des Vorstands fasst die nachstehende Tabelle zusammen:

<b>Anspruch</b>	→ Auf Antrag mit Vollendung des 62. Lebensjahrs für Versorgungszusagen ab dem 1. Januar 2012 → Auf Antrag mit Vollendung des 60. Lebensjahrs für Versorgungszusagen vor dem 1. Januar 2012
<b>Unverfallbarkeit</b>	→ Gemäß gesetzlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes
<b>Auszahlung</b>	→ Grundsätzlich in zwölf Jahresraten; weitere Auszahlungsvarianten auf Antrag sind: zehn oder elf Raten, Einmalbetrag sowie Verrentung mit/ohne Hinterbliebenenleistung sowie Kombinationen der genannten Auszahlungsvarianten
<b>Garantieverzinsung</b>	→ Bis zum Eintritt des Versorgungsfalls jährliche garantierte Zinsgutschrift auf Versorgungskonto (aktuell: 0,9%)
<b>Invalidität / Tod</b>	→ Risikoschutz bei Eintritt des Versorgungsfalls vor dem 60. Lebensjahr infolge Invalidität oder Tod durch Beitragszurechnung vom Alter im Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls bis zur Vollendung des 60. Lebensjahrs

Die Mitglieder des Vorstands, die bereits vor dem 30. September 1983 im Unternehmen tätig waren, haben – wie sonstige anspruchsberechtigte Mitarbeiter der Siemens AG – in den ersten sechs Monaten nach Eintritt in den Ruhestand Anspruch auf Übergangszahlungen in Höhe des Differenzbetrags zwischen der letzten Grundvergütung und dem Leistungsanspruch aus der betrieblichen Altersversorgung.

### VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Leistung gekoppelt und auf die kurz- und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Sie setzt sich aus einer Kurz- und einer Langfristkomponente zusammen – dem Bonus und den Stock Awards.

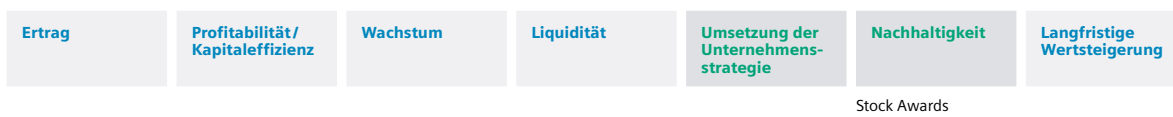
Wie hoch beide Komponenten ausfallen, ist vom Erreichen finanzieller und nicht-finanzieller Leistungskriterien abhängig. Die Leistungskriterien sind aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung des Unter-

nehmens abgeleitet. Sie schließen entsprechend der gesellschaftlichen Verantwortung von Siemens auch das Leistungskriterium Nachhaltigkeit mit ein. Letztlich mes-

sen alle Leistungskriterien die strategisch angestrebte erfolgreiche Wertschaffung in ihren unterschiedlichen Ausprägungen.

#### Leistungskriterien der variablen Vergütung

Bonus



■ finanziell ■ nicht-finanziell

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzung anspruchsvoll und ambitioniert ist. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung bis auf null sinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Zielerreichung auf 200 % begrenzt.

Weiter bestehen Malus- und Clawback-Regelungen, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, sowohl die kurzfristige als auch die langfristige variable Vergütung in bestimmten Fällen einzubehalten oder zurückzufordern.

#### Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)

Die kurzfristig variable Vergütung (Bonus) honoriert den Beitrag während eines Geschäftsjahrs zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie und somit auch zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Das Bonus-System basiert auf drei Ziel-Dimensionen, die gleichgewichtet sind und sowohl die Gesamtverantwortung des Vorstands als auch die jeweilige Geschäftsverantwortung sowie die spezifischen Herausforderungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds berücksichtigen:

##### → »Siemens-Konzern«

Die Dimension »Siemens-Konzern« berücksichtigt die Gesamtverantwortung des Vorstands und misst die Performance des Siemens-Konzerns in seiner Gesamtheit, zu der jeder einzelne Bereich des Unternehmens beiträgt.

##### → »Vorstandsressort«

Die Dimension »Vorstandsressort« legt den Fokus auf das vom jeweiligen Vorstandsmitglied verantwortete

Geschäft und misst die Performance hinsichtlich der festgelegten Ressortstrategie. Bei schwerpunktmäßig funktionaler Verantwortung (zum Beispiel beim Vorstandsvorsitzenden und beim Finanzvorstand) wird die Performance des Siemens-Konzerns herangezogen.

##### → »Individuelle Ziele«

Die mindestens zwei bis maximal vier individuellen Ziele ermöglichen eine weitere Differenzierung in Abhängigkeit von den konkreten strategischen und operativen Herausforderungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds.

Jeder der drei Ziel-Dimensionen werden, in Abhängigkeit der Unternehmensprioritäten und der Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, Leistungskriterien zugeordnet. Fokussiert wird dabei auf die kurzfristigen Maßnahmen zur Umsetzung der Unternehmensstrategie, wie zum Beispiel Stärkung der Ertragskraft und Sicherstellung von Profitabilität/Kapitaleffizienz sowie von Liquidität.

Den Dimensionen »Siemens-Konzern« und »Vorstandsressort« wird jeweils ein finanzielles Leistungskriterium zugeordnet, dessen Erreichung anhand von Kennzahlen ermittelt wird. Bei den Kennzahlen handelt es sich überwiegend um operative Steuerungsgrößen, abgeleitet aus der strategischen Ausrichtung des Unternehmens. Sie orientieren sich am Siemens Financial Framework und sind in der Regel auch Gegenstand der externen Finanzberichterstattung, siehe ↗ **A.2 FINANZIELLES STEUERUNGSSYSTEM**.

In der Dimension »Individuelle Ziele« können die finanziellen Leistungskriterien Wachstum und Liquidität sowie weitere nicht-finanzielle Leistungskriterien Anwendung finden. Bei den nicht-finanziellen Leistungskriterien wird die Performance der jeweiligen Vorstandsmitglieder in Bezug auf sogenannte Fokusthemen betrachtet, welche neben operativen Aspekten der Umsetzung der Unternehmensstrategie – wie der Geschäftsentwicklung, der Umsetzung von Großprojekten und Optimierungen beziehungsweise Effizienzsteigerung – auch Nachhaltigkeitsaspekte – wie zum Beispiel Diversität, Eigentümerkultur, Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterzufriedenheit und Nachfolgeplanung – umfassen.

Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird die Zielerreichung für die einzelnen Kennzahlen der Ziel-Dimensionen »Siemens-Konzern« und »Vorstandsressort« sowie die Erreichung der individuellen Ziele ermittelt und zu einem gewichteten Durchschnitt zusammengefasst. Der Prozentsatz der gewichteten Zielerreichung multipliziert mit dem individuellen Zielbetrag ergibt den rechnerischen Bonus-Auszahlungsbetrag für das abgelaufene Geschäftsjahr. Der zur Abrechnung kommende Bonus ist auf das Zweifache des Zielbetrags begrenzt und wird als Barzahlung geleistet.

Bonus-Design und Berechnung Bonus-Auszahlungsbetrag



**Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)**

Der Vorstand ist dazu angehalten, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren, nachhaltiges Wachstum zu fördern und eine dauerhafte Wertschaffung zu erzielen. Vor diesem Hintergrund ist ein bedeutender Teil der Gesamtvergütung an die langfristige Entwicklung der Siemens-Aktie gebunden. Als langfristig variable Vergütung werden bei Siemens sogenannte Stock Awards gewährt. Bei einem Stock Award handelt es sich um das Anrecht auf Erhalt einer Siemens-Aktie – vorbehaltlich der Zielerreichung – nach Ablauf einer definierten Sperrfrist.

**Zuteilung von Stock Awards**

Zu Beginn eines Geschäftsjahrs legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Zielbetrag in Euro bezogen auf eine Zielerreichung von 100% fest. Dieser Zielbetrag wird auf eine Zielerreichung von 200% hochgerechnet (»maximaler Zuteilungswert«). Für diesen maximalen Zuteilungswert werden dem Begünstigten Stock Awards zugeteilt. Die Anzahl der Stock Awards wird rechnerisch durch Division des maximalen Zuteilungswerts mit dem

Aktienkurs am Tag der Zuteilung abzüglich abgezinster zu erwartender Dividenden ermittelt (»Zuteilungskurs«). Mit der Zuteilung der Stock Awards beginnt eine rund vierjährige Sperrfrist, nach deren Ablauf Siemens-Aktien übertragen werden. Während der Sperrfrist sind die Begünstigten nicht dividendenberechtigt.

**Performance-Kriterien**

Wie viele Siemens-Aktien tatsächlich übertragen werden, hängt seit dem Geschäftsjahr 2020 zu 80% von dem finanziellen Leistungskriterium langfristige Wertsteigerung, gemessen anhand der Kennzahl Aktienrendite (englisch Total Shareholder Return, kurz TSR), und zu 20% von dem nicht-finanziellen Leistungskriterium Nachhaltigkeit ab. Zur Messung des Leistungskriteriums Nachhaltigkeit wird die Entwicklung der Siemens AG hinsichtlich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (englisch »Environmental, Social & Governance«, kurz ESG) anhand eines Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex betrachtet, über dessen Zusammensetzung der Aufsichtsrat jährlich entscheidet.

**Total Shareholder Return** – Der TSR spiegelt die Wertentwicklung einer Aktie über einen bestimmten Zeitraum wider – im Fall von Siemens während der rund vierjährigen Sperrfrist – und berücksichtigt dabei sowohl eingetretene Kursentwicklungen als auch die in dem Zeitraum angefallenen Dividenden. Um der internationalen Aufstellung des Unternehmens Rechnung zu tragen, wird am Ende der Sperrfrist der TSR der Siemens AG mit dem TSR des internationalen Branchenindex MSCI World Industrials oder eines vergleichbaren Nachfolgeindex verglichen.

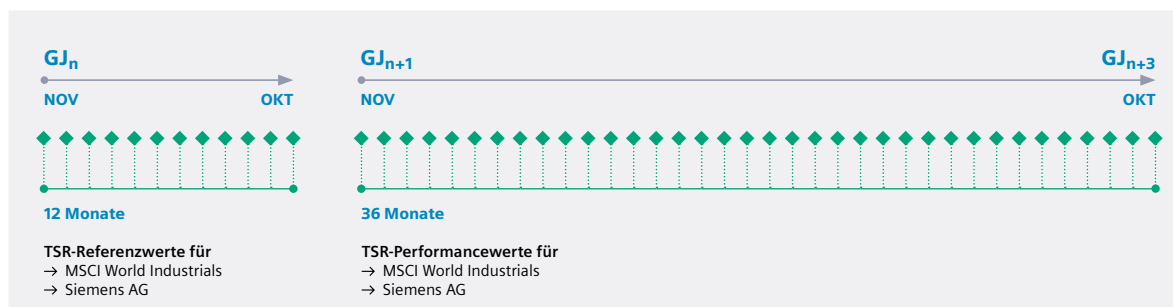
Die Zielerreichung des TSR wird konkret ermittelt, indem zunächst ein TSR-Referenzwert für die Siemens AG sowie ein TSR-Referenzwert für den Branchenindex berechnet werden. Der TSR-Referenzwert entspricht dem

Durchschnitt der Monatsendwerte während der ersten zwölf Monate der Sperrfrist, der sogenannten Referenzperiode.

Damit am Ende der Sperrfrist festgestellt werden kann, wie sich der TSR der Siemens AG im Vergleich zum Branchenindex entwickelt hat, wird über die nachfolgenden 36 Monate (Performance-Periode) der TSR-Performancewert errechnet. Der TSR-Performancewert ergibt sich aus dem Durchschnitt der Monatsendwerte während der Performance-Periode.

Am Ende der Sperrfrist wird jeweils die TSR-Entwicklung von Siemens und des Branchenindex anhand eines Vergleichs der TSR-Referenzwerte mit den TSR-Performancewerten ermittelt.

Ermittlung der TSR-Referenzwerte und der TSR-Performancewerte für die Stock Awards



Für die Ermittlung der Zielerreichung gilt:

- Ist die TSR-Entwicklung der Siemens AG um 20 Prozentpunkte besser als die TSR-Entwicklung des Branchenindex, beträgt die Zielerreichung 200%.
- Entspricht die TSR-Entwicklung der Siemens AG der TSR-Entwicklung des Branchenindex, beträgt die Zielerreichung 100%.
- Ist die TSR-Entwicklung der Siemens AG um 20 Prozentpunkte schlechter als die des Branchenindex, beträgt die Zielerreichung 0%.

Die Zielerreichung bei einer TSR-Entwicklung der Siemens AG zwischen +20 und –20 Prozentpunkten

gegenüber dem Branchenindex wird durch lineare Interpolation ermittelt.

**Umwelt, Soziales und Unternehmensführung** – Der Siemens-interne ESG- / Nachhaltigkeitsindex besteht aus drei gleichgewichteten, strukturierten und nachprüfba- ren ESG-Kennzahlen. Für die jeweiligen ESG-Kennzahlen legt der Aufsichtsrat zu Beginn jeder Tranche ambitionierte Zielwerte fest. Die Zielmessung erfolgt auf Basis definierter Zwischenziele für jedes Geschäftsjahr. Die Zielerreichung für den Siemens-internen ESG- / Nachhaltigkeitsindex wird am Ende der rund vierjährigen Sperrfrist schließlich auf Basis des gewichteten Durchschnitts der Zielerreichung der einzelnen Kennzahlen ermittelt.

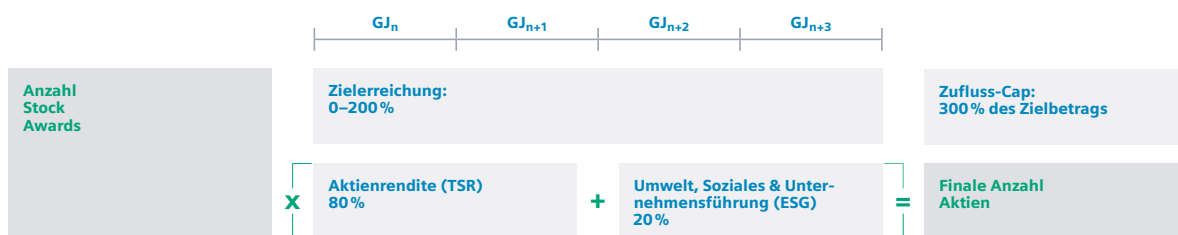
### Feststellung der Gesamt-Zielerreichung

Am Ende der rund vierjährigen Sperrfrist stellt der Aufsichtsrat fest, inwieweit die Ziele erreicht wurden. Die Bandbreite der Zielerreichung für den TSR und den Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex liegt zwischen 0% und 200%. Bei einer Zielerreichung von unter 200% verfällt eine der Zielunterschreitung entsprechende Anzahl an Stock Awards ersatzlos und es wird folglich eine reduzierte Anzahl an Siemens-Aktien übertragen.

Der Wert der Siemens-Aktien, die nach Ablauf der Sperrfrist übertragen werden, ist außerdem auf maximal 300% des Zielbetrags begrenzt. Wird diese Höchstgrenze überschritten, verfällt auch hier eine entsprechende Anzahl an Stock Awards ersatzlos.

Die verbleibende Anzahl an Stock Awards wird durch Übertragung von Siemens-Aktien an das jeweilige Mitglied des Vorstands erfüllt.

Ermittlung Anzahl Siemens-Aktien



### Weitere Bestimmungen für die Stock Awards

Für den Fall außerordentlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen, die Auswirkungen auf die Leistungskriterien haben, kann der Aufsichtsrat beschließen, dass die Anzahl der zugesagten Stock Awards nachträglich reduziert wird, dass anstelle der Übertragung von Siemens-Aktien nur ein Barausgleich in einer festzulegenden eingeschränkten Höhe erfolgt oder dass die Übertragung der Siemens-Aktien aus fälligen Stock Awards bis zur Beendigung der kursbeeinflussenden Wirkung der Entwicklung ausgesetzt ist.

Hinsichtlich der Ausgestaltung der Stock Awards gelten für den Vorstand im Wesentlichen die gleichen Rahmenbedingungen wie für die Leitenden Angestellten, die in [ZIFFER 26](#) in [B.6 ANHANG ZUM KONZERNABSCHLUSS](#) erläutert werden.

Falls der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds während des Geschäftsjahrs beginnt, wird anstelle von Stock Awards eine entsprechende Anzahl von verfallbaren virtuellen Aktienzusagen (Phantom Stock Awards) gewährt. Diese werden nach Ablauf der Sperrfrist im Gegensatz zu den Stock Awards nicht durch Aktienübertrag erfüllt, sondern durch Barzahlung. Die übrigen Regelungen für Stock Awards gelten entsprechend.

### MAXIMALVERGÜTUNG

Die Maximalvergütung wird jährlich vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG festgelegt. Die Maximalvergütung entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe des maximalen Zuflusses aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr und berechnet sich durch Addition von Grundvergütung, Nebenleistungsmaximum, BSAV-Beitrag beziehungsweise Betrag zur freien Verfügung sowie zweifachem Bonus-Zielbetrag und dreifachem Stock Awards-Zielbetrag.



### SHARE OWNERSHIP GUIDELINES

Die Share Ownership Guidelines verpflichten die Mitglieder des Vorstands, nach einer vierjährigen Aufbauphase während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand ein Vielfaches ihrer Grundvergütung – für den Vorstandsvorsitzenden 300 %, für die weiteren Mitglieder des Vorstands 200 % – dauerhaft in Siemens-Aktien zu halten. Maßgeblich ist hierbei die durchschnittliche Grundvergütung, die das jeweilige Mitglied des Vorstands in den vier Jahren vor dem jeweiligen Nachweistermin bezogen hat.

Die Einhaltung dieser Verpflichtung ist erstmalig nach der vierjährigen Aufbauphase und danach jährlich nachzuweisen. Sinkt der Wert des aufgebauten Aktienbestands infolge von Kursschwankungen der Siemens-Aktie unter den jeweils nachzuweisenden Betrag, ist das Vorstandsmitglied zum Nacherwerb von Aktien verpflichtet.

### ANRECHNUNG DER VERGÜTUNG FÜR NEBENTÄTIGKEITEN VON VORSTANDSMITGLIEDERN

Die Annahme von öffentlichen Ämtern, Aufsichtsrats- (einschließlich etwaiger Ausschussmitgliedschaften), Verwaltungsrats-, Beirats- und vergleichbaren Mandaten sowie Berufungen in Wissenschaftsgremien bedürfen der vorherigen Zustimmung durch das Präsidium des Aufsichtsrats. Eine Zustimmung zur Neuübernahme von mehr als zwei Aufsichtsratsmandaten in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder von vergleichbaren Funktionen wird grundsätzlich nicht erteilt. Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, wird die Mandatsvergütung auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Bei der Übernahme konzernexterner Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat in jedem Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist. Hierbei wird insbesondere berücksichtigt, inwieweit die Tätigkeit im Interesse des Unternehmens oder des Vorstandsmitglieds liegt.

Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- oder ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen sind in Kapitel **↗ C.4.1 FÜHRUNGS- UND KONTROLLSTRUKTUR** in **↗ C.4 CORPORATE GOVERNANCE** aufgeführt.

### ZUSAGEN IN ZUSAMMENHANG MIT DEM BEGINN DER TÄTIGKEIT IM VORSTAND BEZIEHUNGSWEISE ÄNDERUNG DES DIENSTSITZES

Bei erstmaliger Bestellung zum Mitglied des Vorstands beziehungsweise nachträglicher Änderung des Dienstsitzes auf Wunsch der Gesellschaft entscheidet der Aufsichtsrat auf Vorschlag des Vergütungsausschusses, ob und in welchem Umfang zusätzlich zu den Nebenleistungen folgende Vergütungsleistungen individualvertraglich zugesagt werden:

#### → **Ausgleich für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers**

In Abhängigkeit davon, dass bei einem Vorarbeitgeber Vergütungsleistungen aufgrund des Wechsels zur Siemens AG verfallen (zum Beispiel Zusagen langfristiger variabler Vergütung oder Versorgungszusagen), kann der Aufsichtsrat einen Ausgleich in Form von (in der Regel Phantom) Stock Awards, Sonderbeiträgen im Rahmen der BSAV oder Barzahlungen zusagen.

#### → **Umzugskosten**

Soweit durch die Bestellung zum Mitglied des Vorstands oder durch die Änderung des Dienstsitzes auf Wunsch der Gesellschaft ein Wohnsitzwechsel erforderlich ist, werden Umzugskostenerstattungen bis zur Höhe eines individualvertraglich festzulegenden angemessenen Maximalbetrags gewährt.

### ZUSAGEN IN ZUSAMMENHANG MIT DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT IM VORSTAND

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder regelt auch, wie hoch die Vergütung für ein Vorstandsmitglied ausfällt, wenn die Vorstandstätigkeit vorzeitig beendet wird. Je nach Grund für die Beendigung gelten nachfolgende Bestimmungen für die zugesagte Vergütung beim Ausscheiden aus dem Amt:

#### **Beendigung durch reguläres Auslaufen der Bestellung**

Es werden keine Abfindungszahlungen oder Sonderbeiträge zur Versorgung geleistet.



### Einvernehmliche Beendigung

Für den Fall der vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sehen die Vorstandsverträge eine Abfindungszahlung vor:

<b>Berechnungsgrundlage</b>	→ Grundvergütung zuzüglich der im letzten Geschäftsjahr vor der Beendigung tatsächlich erhaltenen kurzfristig variablen Vergütung und der gewährten langfristig variablen Vergütung
<b>Begrenzung (Abfindungs-Cap)</b>	→ Maximal zwei Jahresvergütungen, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags
<b>Auszahlung</b>	→ Im Monat des Ausscheidens
<b>Sonderbeitrag Versorgungszusage; einmalig</b>	→ Höhe richtet sich nach dem Beitrag, den das betroffene Mitglied des Vorstands im Vorjahr erhalten hat, und nach der Restlaufzeit der Bestellung → Auf maximal zwei Jahresbeiträge begrenzt (Cap)
<b>Anhebung / Abzinsung</b>	→ Kürzung der Abfindungszahlung um 5%, wenn die Restlaufzeit der Bestellung noch mehr als sechs Monate beträgt, zur pauschalen Berücksichtigung einer Abzinsung und Anrechnung eines anderweitigen Verdiensts → Kürzung bezieht sich nur auf den Teil der Abfindungszahlung, der ohne Berücksichtigung der ersten sechs Monate der restlichen Vertragslaufzeit ermittelt wurde → Sachbezüge werden durch eine Zahlung in Höhe von 5% der Abfindungszahlung abgegolten
<b>Anrechnung</b>	→ Im Falle der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots Anrechnung der Abfindungszahlung und des Sonderbeitrags auf die Karenzentschädigung

### Vorzeitige Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder wichtiger Grund für eine Kündigung durch die Gesellschaft

Es werden keine Abfindungszahlungen oder Sonderbeiträge zur Versorgung geleistet.

### Kontrollwechsel

Bei Neuabschluss von Vorstands-Anstellungsverträgen (Erstbestellung) oder deren Verlängerung wird keine Sonderregelung für den Fall eines Kontrollwechsels, das heißt weder Sonderkündigungsrechte noch Abfindungszahlungen, vereinbart.

Für bestehende Vorstands-Anstellungsverträge gilt Folgendes:

Im Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control), durch den sich die Stellung des einzelnen Mitglieds des Vorstands wesentlich ändert, hat das Vorstandsmitglied das Recht, den Anstellungsvertrag zu kündigen. Übt das Vorstandsmitglied dieses Kündigungsrecht aus, steht ihm für die restliche Amtszeit ein Abfindungsanspruch zu:

<b>Berechnungsgrundlage</b>	→ Grundvergütung zuzüglich Zielbetrag für den Bonus und Zielbetrag für die Stock Awards, wobei jeweils auf das letzte vor Vertragsbeendigung abgelaufene Geschäftsjahr abgestellt wird
<b>Begrenzung (Abfindungs-Cap)</b>	→ Zwei Jahresvergütungen
<b>Anhebung / Abzinsung</b>	→ Kürzung der Abfindungszahlung um 10% zur pauschalen Anrechnung einer Abzinsung sowie eines anderweitigen Verdiensts → Kürzung bezieht sich nur auf den Teil der Abfindungszahlung, der ohne Berücksichtigung der ersten sechs Monate der restlichen Vertragslaufzeit ermittelt wurde → Sachbezüge werden durch eine Zahlung in Höhe von 5% der Abfindungssumme abgegolten
<b>Stock Awards</b>	→ Die in der Vergangenheit zugesagten aktienbasierten Vergütungsbestandteile bleiben unberührt

Der Abfindungsanspruch besteht nicht, soweit das Vorstandsmitglied in Zusammenhang mit dem Kontrollwechsel Leistungen von Dritten erhält. Ein Recht zur Kündigung besteht ferner nicht, wenn der Kontrollwechsel innerhalb von zwölf Monaten vor Übertritt des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand eintritt.

## VERGÜTUNGSSYSTEM IM ÜBERBLICK

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über alle Bestandteile des Vergütungssystems:

Das System der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Überblick

		Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile			Maximaler Zufluss (in % des Zielbetrags)	Maximalvergütung	Weitere Gestaltungsmerkmale
Fix	Bar	Festvergütung	Grundvergütung		Nebenleistungen	100 % <sup>1</sup>	Summe des maximalen Zuflusses für alle Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr	Share Ownership Guidelines
				Versorgungszusage				
	Variabel	Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)	33,34 % Siemens-Konzern	33,33 % Vorstandsressort	33,33 % Individuelle Ziele	200 %		Außergewöhnliche Entwicklungen
	Stock Awards	Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)	80 % Aktienrendite (TSR) im Vergleich zum MSCI World Industrials		20 % Umwelt, Soziales & Unternehmensführung (ESG)	300 %		

Abfindungs-Cap

<sup>1</sup> Nebenleistungen werden bis zu einem durch den Aufsichtsrat festgelegten Betrag erstattet.

### A.10.1.2 Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020

Der nachfolgende Teil beschreibt die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Siemens AG im Geschäftsjahr 2020. Er enthält detaillierte Informationen und Hintergründe zur Gesamtvergütung des Vorstands, zur Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütung sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020.

#### GESAMTVERGÜTUNG

Die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 beträgt nach den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen 26,53 (im Vj. 33,04) Mio. €; dies entspricht einer Minderung von 19,7%. Von der Gesamtvergütung entfielen 15,28 (im Vj. 21,97) Mio. € auf die Barvergütung und 11,25 (im Vj. 11,07) Mio. € auf die aktienbasierte Vergütung (Stock Awards).

Im Geschäftsjahr 2020 erfolgte eine reguläre Anpassung der Gesamtvergütung, exklusive Nebenleistungen, um jeweils plus 3,0% zugunsten des Zielbetrags der langfristig variablen Vergütung (Stock Awards). Diese Erhöhung orientiert sich unter anderem an den erfolgten Ver-

gütungsanpassungen anderer Mitarbeitergruppen innerhalb des Siemens-Konzerns.

Ferner hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2020 bei drei Mitgliedern des Vorstands von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Vergütung zu differenzieren. Wie in den Vorjahren erfolgte eine Differenzierung bei Joe Kaeser aufgrund seiner Funktion als Vorsitzender in allen Vergütungsbestandteilen. Bei Prof. Dr. Ralf P. Thomas wurde auf Basis der besonderen Verantwortung der Funktion des Finanzvorstands eine Differenzierung im Stock Awards-Zielbetrag vorgenommen. Darüber hinaus erfolgte eine Differenzierung bei Dr. Roland Busch infolge seiner Ernennung zum Stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden in der Grundvergütung und dem Stock Awards-Zielbetrag. Im Vergleich zum Vorjahr ergab sich dadurch zum 1. Oktober 2019 für Dr. Roland Busch eine Anpassung seiner Gesamtvergütung, exklusive Nebenleistungen, um plus 15%. Aufgrund der Übernahme zusätzlicher Verantwortung, unter anderem der übergeordneten Koordination für Digital Industries, Smart Infrastructure und Mobility, erfolgte für Dr. Roland Busch zum 1. April 2020 eine weitere Anpassung der Gesamtvergütung, exklusive Nebenleistungen, um plus 12% zugunsten der Grundvergütung und des Bonus-Zielbetrags.

Die interne Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2020 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

### GRUNDVERGÜTUNG

Die Grundvergütung betrug im Geschäftsjahr 2020

- für den Vorsitzenden des Vorstands, Joe Kaeser, 2.205.000 €,
- für den Stellvertretenden Vorsitzenden, Dr. Roland Busch, 1.352.300 € und
- für die weiteren Mitglieder des Vorstands 1.101.600 €.

### NEBENLEISTUNGEN

Für das Geschäftsjahr 2020 konnten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen jeweils in Höhe von maximal 7,5 % der Grundvergütung in Anspruch nehmen (Nebenleistungsmaximum). Abweichend davon konnte Lisa Davis aufgrund bestehender vertraglicher Zusagen (insbesondere Währungsausgleich) für das Geschäftsjahr 2020 Nebenleistungen in Höhe von maximal 100 % ihrer Grundvergütung beanspruchen.

### VERSORGUNGSZUSAGE

Für das Geschäftsjahr 2020 wurden den Mitgliedern des Vorstands auf der Grundlage des am 18. September 2019 vom Aufsichtsrat gefassten Beschlusses im Rahmen der Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (BSAV) Beiträge in Höhe von 4,5 (im Vj. 5,6) Mio. € gewährt; davon entfielen 0,02 (im Vj. 0,02) Mio. € auf die Finanzierung der persönlichen Altzusagen.

Der im Geschäftsjahr 2020 gemäß IFRS erfasste Aufwand (Service Cost) für Ansprüche der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 aus der BSAV belief sich auf 5,5 (im Vj. 5,4) Mio. €.

Die Bereitstellung der BSAV-Beiträge auf dem persönlichen Versorgungskonto erfolgt jeweils im auf das Ende des Geschäftsjahrs folgenden Januar. Auf dem Versorgungskonto wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalls jährlich jeweils am 1. Januar eine Zinsgutschrift (Garantiezins) in Höhe von derzeit 0,90 % erteilt.

Die folgende Übersicht zeigt die Beiträge (Zuführungen) zur BSAV für das Geschäftsjahr 2020 sowie die Anwartschaftsbarwerte der Pensionszusagen in individualisierter Form:

(Angaben in €)	2020	Beitrag insgesamt für 2019	Anwartschaftsbarwert sämtlicher Pensionszusagen ohne Entgeltumwandlungen <sup>1</sup> 2020	2019
<b>Zum 30. September 2020 amtierende Vorstandsmitglieder</b>				
Joe Kaeser	<b>1.234.800</b>	1.234.800	<b>15.592.209</b>	14.299.267
Dr. Roland Busch	<b>616.896</b>	616.896	<b>6.566.101</b>	6.071.233
Klaus Helmrich	<b>616.896</b>	616.896	<b>7.026.562</b>	6.473.904
Cedrik Neike	<b>616.896</b>	616.896	<b>2.938.080</b>	2.349.895
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	<b>616.896</b>	616.896	<b>6.702.858</b>	6.184.498
<b>Summe</b>	<b>3.702.384</b>	3.702.384	<b>38.825.810</b>	35.378.797
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>				
Lisa Davis <sup>2</sup>	<b>257.040</b>	616.896	<b>6.444.855</b>	5.701.811
Janina Kugel	<b>205.632</b>	616.896	<b>2.829.621</b>	2.674.432
Michael Sen	<b>308.448</b>	616.896	<b>2.432.671</b>	1.862.660
<b>Summe</b>	<b>771.120</b>	1.850.688	<b>11.707.147</b>	10.238.903

<sup>1</sup> Auf Entgeltumwandlungen entfallen insgesamt 3.911.848 (im Vj. 4.125.612) €, davon auf Joe Kaeser 3.512.020 (im Vj. 3.703.123) €, Klaus Helmrich 342.276 (im Vj. 361.494) € und Prof. Dr. Ralf P. Thomas 57.552 (im Vj. 60.995) €.

<sup>2</sup> Die gemäß den Bestimmungen des BSAV-Plans an Lisa Davis zu zahlenden Leistungen sind in keiner Weise durch den mit dem BSAV-Plan der Gesellschaft verbundenen oder einen sonstigen Trust gesichert oder finanziert. Sie stellen lediglich eine nicht gesicherte, ungedeckte rechtliche Verpflichtung der Gesellschaft zur zukünftigen Zahlung dieser Leistungen unter bestimmten Bedingungen dar und werden nur aus den allgemeinen Vermögenswerten der Gesellschaft ausgezahlt.

Frühere Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene erhielten im Geschäftsjahr 2020 Gesamtbezüge im Sinne von § 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. b HGB in Höhe von 15,96 (im Vj. 21,09) Mio. €.

Der Anwartschaftsbarwert (Defined Benefit Obligation, DBO) sämtlicher Pensionszusagen gegenüber früheren Vorstandsmitgliedern und deren Hinterbliebenen – inklusive gegenüber Vorstandsmitgliedern, die im Geschäftsjahr 2020 ausgeschieden sind – betrug zum 30. September 2020 176,5 (im Vj. 175,7) Mio. €, die in ↗ ZIFFER 17 in ↗ B.6 ANHANG ZUM KONZERNABSCHLUSS enthalten sind.

#### KURZFRISTIG VARIABLE VERGÜTUNG (BONUS)

Der Bonus-Zielbetrag betrug im Geschäftsjahr 2020

- für den Vorsitzenden des Vorstands, Joe Kaeser, 2.205.000 €,
- für den Stellvertretenden Vorsitzenden, Dr. Roland Busch, 1.277.300 € und
- für die weiteren Mitglieder des Vorstands 1.101.600 €.

#### Ziel-Dimension »Siemens-Konzern«

Für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat der Siemens AG für die Ziel-Dimension »Siemens-Konzern« das Leistungskriterium Ertrag, gemessen am unverwässerten Ergebnis je Aktie (EPS), festgelegt. Sowohl für die Zielsetzung als auch die Zielerreichung wird das durchschnittliche EPS von drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren herangezogen. Durch die gemittelten Werte wird der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft Rechnung getragen und eine nachhaltige Steigerung des Ertrags incentiviert.

#### Ziel-Dimension »Vorstandsressort«

Für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat der Siemens AG für die Ziel-Dimension »Vorstandsressort« das Leistungskriterium Profitabilität/Kapitaleffizienz gemessen anhand

- der Kapitalrendite (ROCE), für Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung, beziehungsweise
- der Ergebnismarge des jeweiligen Geschäfts, für Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung,

festgelegt.

#### Ziel-Dimension »Individuelle Ziele«

Neben den vorstehend genannten finanziellen Zielen hat der Aufsichtsrat der Siemens AG für das Geschäftsjahr 2020 für jedes Vorstandsmitglied jeweils vier gleichgewichtete und auf die jeweiligen Verantwortungsbereiche zugeschnittene »Individuelle Ziele« beschlossen.

Für alle Vorstandsmitglieder wurden als individuelle Ziele die erfolgreiche Abspaltung von Siemens Energy und die Erreichung der »Vision 2020+«-Ziele vereinbart. Weiter wurde das Leistungskriterium Liquidität, gemessen anhand der Cash Conversion Rate, als individuelles Ziel beschlossen. Für Vorstandsmitglieder mit funktionaler Verantwortung ist die Cash Conversion Rate der Industriellen Geschäfte maßgeblich, für Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung die Cash Conversion Rate des jeweils verantworteten Geschäfts. Für Klaus Helmrich (Digital Industries) und Cedrik Neike (Smart Infrastructure) bestand ein weiteres individuelles Ziel im Leistungskriterium Wachstum des jeweils verantworteten Geschäfts. Die weiteren individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder wurden auf Basis folgender Fokusthemen definiert: Nachfolgeplanung, Innovationsleistung, Geschäftsentwicklung, Mitarbeiterzufriedenheit, Optimierung/Effizienzsteigerung sowie Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen.

### Feststellung der Zielerreichung

Die für das Geschäftsjahr 2020 geltende Zielsetzung und Zielerreichung im Bonus fasst die nachfolgende Tabelle zusammen:

#### Zielsetzung und Zielerreichung in der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus)

Ziel-Dimension					»Siemens-Konzern« (Gewichtung 33,34 %)
<b>Zum 30. September 2020</b>					
<b>amtierende</b>					
<b>Vorstandsmitglieder</b>	Kennzahl	Zielwert <sup>2,3</sup>	Performance-Korridor (Unter-/Obergrenze)	Ist-Wert <sup>3</sup>	Zielerreichung
Joe Kaeser					
Dr. Roland Busch					
Klaus Helmrich	Ergebnis je Aktie (EPS) <sup>1</sup> , unverwässert	6,99 €	5,49 € – 8,49 €	6,18 €	46,00 %
Cedrik Neike					
Prof. Dr. Ralf P. Thomas					
<b>Ehemalige</b>					
<b>Vorstandsmitglieder<sup>5</sup></b>					
Janina Kugel	Ergebnis je Aktie (EPS) <sup>1</sup> , unverwässert	6,99 €	5,49 € – 8,49 €	6,18 €	46,00 %
Michael Sen <sup>6</sup>					

<sup>1</sup> Fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten.

<sup>2</sup> Bezogen auf 100 % Zielerreichung.

<sup>3</sup> Der Zielwert entspricht dem Durchschnitt der EPS-Werte der Geschäftsjahre 2017, 2018 und 2019. Der Ist-Wert ergibt sich aus dem Durchschnitt der EPS-Werte der Geschäftsjahre 2018, 2019 und 2020.

<sup>4</sup> Die Ergebnismarge von Digital Industries wurde um Portfolioeffekte bereinigt, was die rechnerische Zielerreichung reduziert hat.

<sup>5</sup> Ohne Lisa Davis, die zum 29. Februar 2020 ausgeschieden ist und der gemäß Aufhebungsvereinbarung ein zeitanteiliger Bonus für das Geschäftsjahr 2020 in Höhe von 476.962 € gewährt wurde.

<sup>6</sup> Gemäß Aufhebungsvereinbarung wird der Anspruch von Michael Sen auf den Bonus für die ersten sechs Monate des Geschäftsjahrs 2020 (1. Oktober 2019 bis 31. März 2020) gemäß den Regelungen im Anstellungsvertrag und dem tatsächlichen Grad der Zielerreichung mit der Maßgabe abgerechnet, dass Michael Sen von dem an sich erzielten Jahresbonus 50 % (*pro rata temporis*) erhält. Für die zweiten sechs Monate des Geschäftsjahrs 2020 (1. April 2020 bis 30. September 2020) wird der Bonus auf 100 % des anteiligen Zielbetrags, das heißt 550.800 € brutto, festgelegt.

Kennzahl	Zielwert <sup>2</sup>	Performance-Korridor (Unter- / Obergrenze)	Ist-Wert	»Vorstandsressort« (Gewichtung 33,33%)	»Individuelle Ziele« (Gewichtung 33,33%)	Gesamtzielerreichung
				Zielerreichung	Zielerreichung	Gesamtzielerreichung
Kapitalrendite (ROCE) <sup>1</sup>	9,63 %	6,63 % – 12,63 %	7,82 %	39,67 %	135,50 %	<b>73,72 %</b>
Kapitalrendite (ROCE) <sup>1</sup>	9,63 %	6,63 % – 12,63 %	7,82 %	39,67 %	125,50 %	<b>70,39 %</b>
Ergebnismarge Digital Industries <sup>4</sup>	17,38 %	15,38 % – 19,38 %	17,02 %	82,00 %	130,00 %	<b>86,00 %</b>
Ergebnismarge Smart Infrastructure	9,97 %	7,97 % – 11,97 %	9,09 %	56,00 %	137,50 %	<b>79,83 %</b>
Kapitalrendite (ROCE) <sup>1</sup>	9,63 %	6,63 % – 12,63 %	7,82 %	39,67 %	135,50 %	<b>73,72 %</b>
Kapitalrendite (ROCE) <sup>1</sup>	9,63 %	6,63 % – 12,63 %	7,82 %	39,67 %	105,50 %	<b>63,72 %</b>
Ergebnismarge Gas and Power	3,50 %	0,50 % – 6,50 %	0,97 %	15,67 %	102,50 %	<b>54,72 %</b>

**LANGFRISTIG VARIABLE VERGÜTUNG  
(STOCK AWARDS)**

**Informationen zur Gewährung der Tranche 2020**

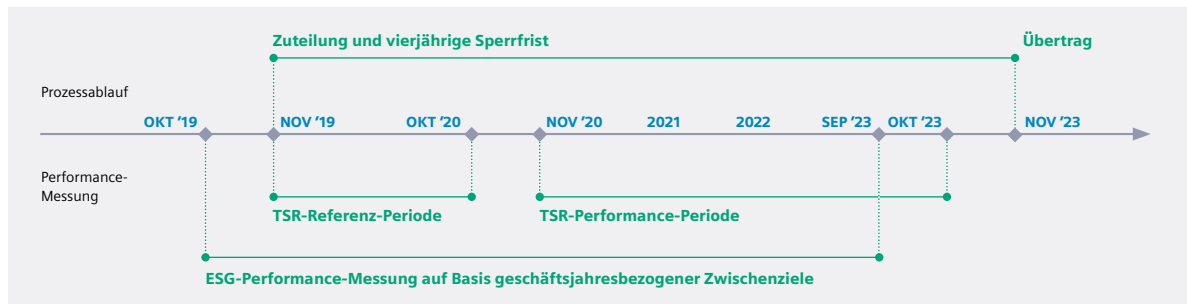
Für die Stock Awards der Tranche 2020 hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien festgelegt:

→ »Nachhaltigkeit«, gemessen am Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeits-Index<sup>1</sup>, für den die folgenden drei gleichgewichteten Kennzahlen maßgeblich sind: CO<sub>2</sub>-Emissionen (Umwelt), Lernstunden pro Mitarbeiter (Soziales) und Net Promoter Score (Unternehmensführung).

→ »langfristige Wertsteigerung«, gemessen an der Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, kurz TSR) der Siemens AG im Vergleich zum internationalen Branchenindex MSCI World Industrials sowie

Der zeitliche Ablauf der Stock Awards Tranche 2020 stellt sich wie folgt dar:

Zeitlicher Ablauf der Stock Awards Tranche 2020



<sup>1</sup> Das Kürzel ESG steht für Environmental, Social and Governance, zu Deutsch: Umwelt, Soziales und Unternehmensführung



Der für die Tranche 2020 maßgebliche Zuteilungskurs betrug 95,80 €. Der Zuteilungstag wurde vom Aufsichtsrat auf den 8. November 2019 festgelegt. Die Zielbeträge,

die maximalen Zuteilungswerte und die zugeteilte maximale Anzahl an Stock Awards stellt sich für die einzelnen Mitglieder des Vorstands wie folgt dar:

Informationen zur Gewährung der Stock Awards Tranche 2020

Zum 30. September 2020 amtierende Vorstandsmitglieder	Zielbetrag (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Maximaler Zuteilungswert (bezogen auf 200% Zielerreichung)	Maximale Anzahl Stock Awards (bezogen auf 200% Zielerreichung)	
			Total Shareholder Return (Gewichtung 80%)	ESG- / Nachhaltig- keits-Index (Gewichtung 20%)
Joe Kaeser	2.516.000 €	5.032.000 €	42.021	10.505
Dr. Roland Busch	1.594.000 €	3.188.000 €	26.622	6.656
Klaus Helmrich	1.259.000 €	2.518.000 €	21.027	5.257
Cedrik Neike	1.259.000 €	2.518.000 €	21.027	5.257
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	1.544.000 €	3.088.000 €	25.787	6.447
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>				
Lisa Davis <sup>1</sup>	524.583 €	1.049.167 €	8.761	2.190
Janina Kugel <sup>2</sup>	419.667 €	839.333 €	7.009	1.752
Michael Sen <sup>3</sup>	629.500 €	1.259.000 €	10.514	2.628

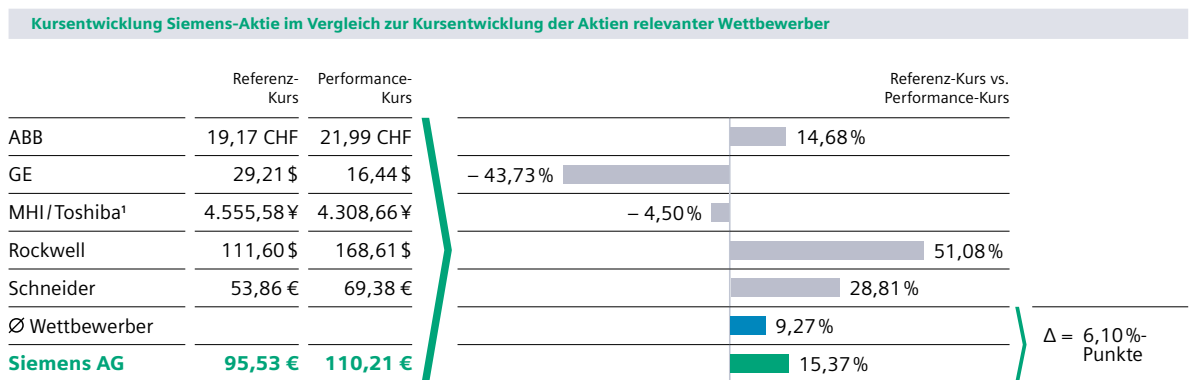
- <sup>1</sup> Anteiliger Zielbetrag für die Zeit vom 1. Oktober 2019 bis 29. Februar 2020.
- <sup>2</sup> Anteiliger Zielbetrag für die Zeit vom 1. Oktober 2019 bis 31. Januar 2020.
- <sup>3</sup> Anteiliger Zielbetrag für die Zeit vom 1. Oktober 2019 bis zum 31. März 2020.

Die konkrete Zielsetzung und der Zielerreichungsgrad des Total Shareholder Returns sowie des Siemens-internen ESG- / Nachhaltigkeits-Index für die Stock Awards der Tranche 2020 wird nach Ablauf der Sperrfrist im Vergütungsbericht veröffentlicht.

**Feststellung der Zielerreichung der Tranche 2016**

Die Stock Awards der Tranche 2016 waren abhängig von der Kursentwicklung der Siemens-Aktie im Vergleich zur Kursentwicklung der Aktien relevanter Wettbewerber während der rund vierjährigen Sperrfrist von November 2015 bis Oktober 2019.

Überblick zur Zielerreichung der Stock Awards Tranche 2016



**Zielerreichung: 131 Prozent**

- <sup>1</sup> Die dargestellte relative Abweichung von -4,50% berücksichtigt mit einer Gewichtung von 7 Monaten auch die Entwicklung von Toshiba. Der Referenz-Kurs von Toshiba belief sich auf 2.682,26 ¥; der Performance-Kurs betrug 2.663,83 ¥. Daraus resultierte eine relative Abweichung von -0,69%. Die relative Abweichung von MHI betrug -5,42% und wurde mit 29 Monaten gewichtet.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen zusammenfassenden Überblick zu wesentlichen Parametern der Stock Awards Tranche 2016.

Zusammenfassung Stock Awards Tranche 2016

	Zielbetrag (bezogen auf 100% Ziel- erreichung)	Zutei- lungskurs 13. 11. 2015	Anzahl zugeleiteter Stock Awards	Ziel- erreichung Aktienkurs- entwicklung	Rechnerische Anzahl Stock Awards <sup>1</sup>	Wert am Tag des Übertrags <sup>2</sup> 11. 11. 2019
<b>Zum 30. September 2020 amtierende Vorstandsmitglieder</b>						
Joe Kaeser	2.120.000 € /	75,60 € =	28.043 x	131 % =	36.737 >	4.105.778,12 €
Dr. Roland Busch	1.080.000 € /	75,60 € =	14.286 x	131 % =	18.715 >	2.091.614,38 €
Klaus Helmrich	1.080.000 € /	75,60 € =	14.286 x	131 % =	18.715 >	2.091.614,38 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	1.080.000 € /	75,60 € =	14.286 x	131 % =	18.715 >	2.091.614,38 €
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>						
Lisa Davis	1.080.000 € /	75,60 € =	14.286 x	131 % =	18.715 >	2.091.614,38 €
Janina Kugel	1.040.000 € /	75,60 € =	13.757 x	131 % =	18.022 >	2.014.163,74 €

<sup>1</sup> Die Stock Awards der Tranche 2016 wurden im Einklang mit den Planregeln bis zu einem Zielerreichungsgrad von 100% durch die Übertragung von Siemens-Aktien erfüllt. Für den Teil der Zielerreichung über 100% erhielten die Mitglieder des Vorstands gemäß den Planregeln eine Barzahlung.

<sup>2</sup> Die durch Aktienübertrag erfüllten Stock Awards wurden mit dem Tagesniedrigstkurs der Siemens-Aktie am 11. November 2019 in Höhe von 111,52 € bewertet; die durch Barzahlung erfüllten Stock Awards mit dem Xetra-Schlusskurs am 11. November 2019 in Höhe von 112,54 €.

**Vorläufige Zielerreichung  
der Tranchen 2017 bis 2020**

Die vorläufige Zielerreichung der Stock Awards Tranchen 2017 bis 2020 stellt sich zum Stand Oktober 2020 wie folgt dar:

Vorläufige Zielerreichung der Stock Awards Tranchen 2017 bis 2020 (Stand Oktober 2020)

Tranche <sup>1,2</sup>	Sperrfrist	Performance-Kriterien	Referenz-Periode	Performance-Periode	Zielerreichung (vorläufig)
<b>2017</b>	Nov. 2016 – Nov. 2020	Aktienkursentwicklung im Vergleich zu Wettbewerbern	Nov. 2016 – Okt. 2017	Nov. 2017 – Okt. 2020	89%
<b>2018</b>	Nov. 2017 – Nov. 2021		Nov. 2017 – Okt. 2018	Nov. 2018 – Okt. 2021	89%
<b>2019</b>	Nov. 2018 – Nov. 2022		Nov. 2018 – Okt. 2019	Nov. 2019 – Okt. 2022	115%
<b>2020</b>	Nov. 2019 – Nov. 2023	TSR im Vergleich zum MSCI World Industrials ESG <sup>3</sup>	Nov. 2019 – Okt. 2020	Nov. 2020 – Okt. 2023	–
			–	Okt. 2019 – Sep. 2023	92%

<sup>1</sup> Die Stock Awards der Tranchen 2017 bis 2019 sind abhängig von der Kursentwicklung der Siemens-Aktie im Vergleich zur Kursentwicklung der Aktien relevanter Wettbewerber während der rund vierjährigen Sperrfrist.

<sup>2</sup> Die Stock Awards der Tranche 2020 sind zu 80% abhängig von der Entwicklung der Aktienrendite (engl. Total Shareholder Return, kurz TSR) der Siemens AG im Vergleich zum internationalen Branchenindex MSCI World Industrials sowie zu 20% von einem Siemens-internen ESG- / Nachhaltigkeits-Index.

<sup>3</sup> Im Geschäftsjahr 2020 wurden die drei ESG-Kennzahlen durch die COVID-19-Pandemie stark beeinflusst. Vor diesem Hintergrund wurde entschieden, für das Geschäftsjahr 2020 keine Messung der Zwischenziele vorzunehmen. Die dargestellte vorläufige Zielerreichung basiert auf geschätzten Zielerreichungen der drei ESG-Kennzahlen bis zum Ende der Sperrfrist.

### Überprüfung der betragsmäßigen Höchstgrenze für die Vergütung insgesamt

Im Zuge des Übertrags der Stock Awards Tranche 2016 erfolgte auch eine Überprüfung der Einhaltung der betragsmäßigen Höchstgrenzen des Geschäftsjahrs 2016 für die Vergütung insgesamt. Die jeweils maßgebliche betragsmäßige Höchstgrenze wurde bei keinem der amtierenden oder ehemaligen Vorstandsmitglieder überschritten.

### Share Ownership Guidelines

Für die einzelnen Mitglieder des Vorstands gelten jeweils unterschiedliche Termine des erstmaligen Nachweises der Erfüllung der Share Ownership Guidelines, abhängig vom Zeitpunkt der Bestellung zum Mitglied des Vorstands. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Siemens-Aktien, die von den zum 30. September 2020 amtierenden Mitgliedern des Vorstands zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines zum Nachweisterrmin im März 2020 gehalten wurden und mit Blick auf die weiteren Nachweisterrmine dauerhaft zu halten sind.

#### Verpflichtung nach Share Ownership Guidelines

	Erforderlich			Nachgewiesen		
	Prozentsatz Grundvergütung <sup>1</sup>	Betrag <sup>1</sup> in €	Aktienanzahl <sup>2</sup>	Prozentsatz Grundvergütung <sup>1</sup>	Betrag <sup>2</sup> in €	Aktienanzahl <sup>3</sup>
<b>Zum 30. September 2020 amtierende und zum 13. März 2020 nachweispflichtige Vorstandsmitglieder</b>						
Joe Kaeser	300%	6.451.313	58.900	324%	6.971.804	63.652
Dr. Roland Busch	200%	2.188.200	19.978	239%	2.616.015	23.884
Klaus Helmrich	200%	2.156.950	19.693	259%	2.792.686	25.497
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	200%	2.156.950	19.693	312%	3.367.500	30.745
<b>Summe</b>		<b>12.953.413</b>	<b>118.264</b>		<b>15.748.004</b>	<b>143.778</b>

<sup>1</sup> Für die Höhe der Verpflichtung ist die durchschnittliche Grundvergütung während der jeweils vergangenen vier Jahre vor dem jeweiligen Nachweisterrmin maßgeblich.

<sup>2</sup> Auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Eröffnungskurses des vierten Quartals 2019 (Oktober – Dezember) in Höhe von 109,53 €.

<sup>3</sup> Zum Stichtag 13. März 2020 (Nachweisterrmin).

### LEISTUNGEN IN ZUSAMMENHANG MIT DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT IM VORSTAND

Die Bestellung von Janina Kugel zum Mitglied des Vorstands hat regulär zum 31. Januar 2020 geendet. Im Einklang mit den Regelungen im Anstellungsvertrag wurde keine Abfindungszahlung und kein Sonderbeitrag zur Versorgung geleistet.

In Zusammenhang mit der einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit von Lisa Davis wurde vereinbart, dass ihre Bestellung und ihr Anstellungsvertrag zum 29. Februar 2020 vorzeitig enden. Bis zum Beendigungszeitpunkt am 29. Februar 2020 wurden alle vertraglich zugesagten Leistungen weitergewährt. Zur Abgeltung ihrer Ansprüche für die Zeit vom Beendigungszeitpunkt am 29. Februar 2020 bis zum regulären Ende ihrer Bestellung und ihres Anstellungsvertrags am 31. Oktober 2020 wurde mit Lisa Davis eine Abfindungszahlung in

Höhe von 2.369.353 € brutto vereinbart, die zum Beendigungszeitpunkt am 29. Februar 2020 fällig war. Ferner erhält Lisa Davis einen Sonderbeitrag in die Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung in Höhe von 411.264 €, der ihrem Versorgungskonto im Januar 2021 zugeführt wird. Sowohl für die regulären Zahlungen bis zum Beendigungszeitpunkt am 29. Februar 2020 als auch für die Abfindungszahlung bekommt Lisa Davis den vertraglich zugesagten Steuerausgleich und den Währungsausgleich auf Basis des in der Abfindungszahlung enthaltenen Grundgehalts und des anteiligen Bonus. Zudem erhält sie für das Kalenderjahr 2020 die ungekürzte Pauschalzahlung für Steuerberatungsleistungen in Höhe von 15.000 € brutto, die zum Beendigungszeitpunkt am 29. Februar 2020 fällig war. Die bereits in der Vergangenheit zugesagten Stock Awards der Tranchen 2017 bis 2020, die sich noch innerhalb der Sperrfrist befinden, verfallen gemäß dem Anstellungsvertrag nicht

und bleiben unberührt; für sie gelten die Bedingungen der jeweiligen Richtlinie Siemens Stock Awards fort. Die Stock Awards werden mit Ablauf der regulären Sperrfrist der jeweiligen Tranche fällig und erfüllt.

Das Mandat von Michael Sen als Mitglied des Vorstands der Siemens AG wurde einvernehmlich mit Wirkung zum 31. März 2020 vorzeitig beendet. Davon unberührt besteht sein Anstellungsverhältnis noch bis zum Ablauf des 31. März 2021 fort. Bis zum Beendigungszeitpunkt am 31. März 2021 werden alle vertraglich zugesagten Leistungen weitergewährt. Zur Abgeltung seiner Ansprüche für die Zeit vom Beendigungszeitpunkt am 31. März 2021 bis zum regulären Ende seiner Bestellung und seines Anstellungsvertrags am 31. März 2022 wurde mit Michael Sen eine Abfindungszahlung in Höhe von 3.544.427 € brutto vereinbart, die zum Beendigungszeitpunkt am 31. März 2021 fällig ist. Ferner erhält Michael Sen einen Sonderbeitrag in die Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung in Höhe von 616.896 €, der im Januar 2022 dem Versorgungskonto zugeführt wird. Die bereits in der Vergangenheit zugesagten Stock Awards der Tranchen 2017 bis 2020, die sich noch innerhalb der Sperrfrist befinden, verfallen gemäß dem Anstellungsvertrag nicht und bleiben unberührt; für sie gelten die Bedingungen der jeweiligen Richtlinie Siemens Stock Awards fort. Die Stock Awards werden mit Ablauf der regulären Sperrfrist der jeweiligen Tranche fällig und erfüllt.

#### **SONSTIGES**

Mitglieder des Vorstands erhalten vom Unternehmen keine Kredite und Vorschüsse.

#### **GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN UND GELEISTETE ZAHLUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2020**

Die nachfolgenden Tabellen, die sich an den Mustertabellen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 orientieren, zeigen die im Geschäftsjahr 2020 und 2019 gewährten Zuwendungen sowie in der Spalte »Zufluss« die geleisteten Zahlungen, individualisiert je Vorstandsmitglied.

Die Grundvergütung, der Bonus und die Nebenleistungen beziehen sich auf die Berichtsjahre 2020 und 2019.

Der Abschnitt »Gewährte Zuwendungen« zeigt den jeweiligen Zielbetrag der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus) einschließlich der Unter- und Obergrenzen. Die im Geschäftsjahr 2020 und 2019 gewährte langfristig variable Vergütung (Stock Awards) wird mit dem beizulegenden Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung angegeben. Die Angaben zu den individuellen Maximalwerten bei der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus) und der langfristig variablen Vergütung (Stock Awards) weisen die möglichen Maximalwerte gemäß den jeweils im Vergütungssystem definierten betragsmäßigen Höchstgrenzen aus, das heißt 200 % beziehungsweise 300 % des jeweiligen Zielbetrags. Die in der Spalte »2020 (Max)« unter »Gesamtvergütung (DCGK)« genannte Summe der Maximalvergütung stellt die vertraglich vereinbarte Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020 nach § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG dar. Die Maximalvergütung entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe des maximalen Zuflusses aller Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2020 und berechnet sich durch Addition von Grundvergütung, Nebenleistungsmaximum, BSAV-Beitrag sowie zweifachem Bonus-Zielbetrag und dreifachem Stock Awards-Zielbetrag.

Weiter erfolgt im Abschnitt »Gewährte Zuwendungen« der Ausweis der Gesamtvergütung nach den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen, gemäß denen anstelle des Zielwerts der Auszahlungsbetrag der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus) anzusetzen und der Versorgungsaufwand nicht einbezogen ist.

Im Abschnitt »Zufluss« werden die in den Jahren 2020 und 2019 geleisteten Zahlungen gezeigt. Die Zuflüsse aus der aktienbasierten Vergütung beziehen sich auf die Zuteilungen für die Geschäftsjahre 2016 beziehungsweise 2015 und 2014.

Joe Kaeser

Bestellt: 05/2006; Vorstandsvorsitzender seit 08/2013

(Angaben in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
		2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020	2019
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	<b>2.205</b>	2.205	2.205	2.205	<b>2.205</b>	2.205
	Nebenleistungen	<b>115</b>	115	165	115	<b>115</b>	115
	<b>Summe</b>	<b>2.320</b>	2.320	2.370	2.320	<b>2.320</b>	2.320
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b>						
	Bonus	<b>2.205</b>	0	4.410	2.205	<b>1.626</b>	2.502
	<b>Langfristig variable Vergütung</b>						
	Stock Awards 2020 (Sperrfrist: 2019–23)	<b>2.904</b>	0	7.548	–	–	–
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018–22)	–	–	–	2.330	–	–
	Stock Awards 2016 (Sperrfrist: 2015–19)	–	–	–	–	<b>4.106</b>	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	4.647
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	2.580
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	931
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	
<b>Summe erfolgsunabhängige/erfolgsabhängige Vergütung</b>		<b>7.429</b>	2.320	14.328	6.854	<b>8.051</b>	12.978
Versorgungsaufwand <sup>1</sup>		<b>1.220</b>	1.220	1.235	1.271	<b>1.220</b>	1.271
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>		<b>8.649</b>	3.540	15.563	8.125	<b>9.271</b>	14.249
<b>Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen</b>							
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b>						
	Bonus (Auszahlungsbetrag)	<b>1.626</b>			2.502		
<b>Gesamtvergütung (HGB)</b>		<b>6.850</b>			7.151		

<sup>1</sup> In die Maximalvergütung, siehe Spalte »2020 (Max)«, wurde anstelle des Versorgungsaufwands der Beitrag zur Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (BSAV) eingerechnet.

Dr. Roland Busch

Bestellt: 04/2011; Stellvertretender Vorstandsvorsitzender seit 10/2019

(Angaben in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
		2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020	2019
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	<b>1.352</b>	1.352	1.352	1.102	<b>1.352</b>	1.102
	Nebenleistungen	<b>98</b>	98	101	57	<b>98</b>	57
	<b>Summe</b>	<b>1.450</b>	1.450	1.454	1.159	<b>1.450</b>	1.159
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b>						
	Bonus	<b>1.277</b>	0	2.555	1.102	<b>899</b>	1.176
	<b>Langfristig variable Vergütung</b>						
	Stock Awards 2020 (Sperrfrist: 2019–23)	<b>1.840</b>	0	4.782	–	–	–
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018–22)	–	–	–	1.166	–	–
	Stock Awards 2016 (Sperrfrist: 2015–19)	–	–	–	–	<b>2.092</b>	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	2.478
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	1.358
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	559
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	
<b>Summe erfolgsunabhängige/erfolgsabhängige Vergütung</b>		<b>4.567</b>	1.450	8.790	3.426	<b>4.441</b>	6.730
Versorgungsaufwand <sup>1</sup>		<b>608</b>	608	617	566	<b>608</b>	566
<b>Gesamtvergütung (DCGK)<sup>2</sup></b>		<b>5.175</b>	2.058	8.948	3.992	<b>5.049</b>	7.296

**Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen**

Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b> Bonus (Auszahlungsbetrag)	<b>899</b>	1.176
<b>Gesamtvergütung (HGB)</b>		<b>4.189</b>	3.501

<sup>1</sup> In die Maximalvergütung, siehe Spalte »2020 (Max)«, wurde anstelle des Versorgungsaufwands der Beitrag zur Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (BSAV) eingerechnet.

<sup>2</sup> Die Maximalvergütung von Dr. Roland Busch wurde im Zuge der unterjährigen Erhöhung seiner Vergütung zum 1. April 2020 nicht angepasst. Demzufolge entspricht die Maximalvergütung, siehe Spalte »2020 (Max)«, nicht der Summe der einzelnen Vergütungsbestandteile.

Lisa Davis<sup>1,2</sup>

Bestellt: 08/2014; Ausgeschieden: 02/2020

(Angaben in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
		2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020	2019
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	<b>459</b>	459	459	1.102	<b>459</b>	1.102
	Nebenleistungen <sup>3</sup>	<b>459</b>	459	459	751	<b>481</b>	729
	<b>Summe</b>	<b>918</b>	<b>918</b>	<b>918</b>	<b>1.853</b>	<b>940</b>	<b>1.830</b>
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b>						
	Bonus <sup>4</sup>	<b>477</b>	477	477	1.102	<b>477</b>	1.140
	<b>Langfristig variable Vergütung</b>						
	Stock Awards 2020 (Sperrfrist: 2019–23)	<b>606</b>	0	1.574	–	–	–
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018–22)	–	–	–	1.166	–	–
	Stock Awards 2016 (Sperrfrist: 2015–19)	–	–	–	–	<b>2.092</b>	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	2.478
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014–18) <sup>5</sup>	–	–	–	–	–	2.463
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	58
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	
<b>Summe erfolgsunabhängige/erfolgsabhängige Vergütung</b>		<b>2.000</b>	<b>1.395</b>	<b>2.969</b>	<b>4.120</b>	<b>3.509</b>	<b>7.969</b>
Versorgungsaufwand <sup>6</sup>		<b>601</b>	601	257	611	<b>601</b>	611
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>		<b>2.601</b>	<b>1.996</b>	<b>3.667</b>	<b>4.731</b>	<b>4.110</b>	<b>8.580</b>

**Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen**

Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b> Bonus (Auszahlungsbetrag)	<b>477</b>	1.140
<b>Gesamtvergütung (HGB)</b>		<b>2.000</b>	<b>4.158</b>

- 1 Anteilige Vergütung für den Zeitraum vom 1. Oktober 2019 bis 29. Februar 2020 aufgrund vorzeitiger Beendigung der Bestellung und des Vorstandsstellungsvertrags. Zur Abgeltung ihrer Ansprüche für die Zeit vom Beendigungszeitpunkt am 29. Februar 2020 bis zum regulären Ende ihrer Bestellung und ihres Anstellungsvertrags am 31. Oktober 2020 wurde mit Lisa Davis eine Abfindungszahlung in Höhe von 2.369.353 € brutto vereinbart, die zum Beendigungszeitpunkt am 29. Februar 2020 fällig war. Ferner erhält Lisa Davis einen Sonderbeitrag in die Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung in Höhe von 411.264 €, der ihrem Versorgungskonto im Januar 2021 zugeführt wird. Dafür wurde im Geschäftsjahr 2020 ein zusätzlicher Versorgungsaufwand in Höhe von 395.141 € aufwandswirksam erfasst. Die Lisa Davis für die Zeit vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 gewährten Nebenleistungen für Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Bestellung und des Vorstandsstellungsvertrags beliefen sich inklusive vertraglich vereinbarten Steuerausgleichs und Währungsausgleichs auf 684.245 €.
- 2 Die Bezüge von Lisa Davis wurden in Deutschland in Euro ausbezahlt. Es wurde vereinbart, dass diejenige Steuerlast ausgeglichen wird, die, bedingt durch höhere Steuersätze in Deutschland im Vergleich zu den USA, mehr angefallen ist. Ferner wurde eine Währungsausgleichszahlung für die Grundvergütung in den Kalenderjahren 2018 und 2019 sowie für den Bonus der Geschäftsjahre 2018 und 2019 gewährt. Des Weiteren wurde Lisa Davis ein Währungsausgleich für die Grundvergütung im Kalenderjahr 2020 sowie für den Bonus des Geschäftsjahrs 2020 bis zum Beendigungszeitpunkt am 29. Februar 2020 gewährt.
- 3 Die im Abschnitt »Zufluss« (Geschäftsjahr 2020) aufgezeigten Nebenleistungen beinhalten im Oktober 2019 zugeflossene Nebenleistungen in Höhe von 22.288 €, die jedoch bereits im September 2019 (Geschäftsjahr 2019) gewährt wurden.
- 4 Im Aufhebungsvertrag wurde Lisa Davis für die Zeit vom 1. Oktober 2019 bis zum Beendigungszeitpunkt am 29. Februar 2020 zur Abgeltung ihres Anspruchs auf einen zeitanteiligen Bonus für das Geschäftsjahr 2020 ein Betrag in Höhe von 476.962 € zugesagt. Die für den Bonus maßgeblichen Unter- und Obergrenzen galten dementsprechend nicht. Der Betrag von 476.962 € wird deshalb im Abschnitt »Gewährte Zuwendungen« neben der Spalte »2020« auch in den Spalten »2020 (Min)« und »2020 (Max)« ausgewiesen.
- 5 In dem im Abschnitt »Zufluss« genannten Betrag sind 2.236.573 € aus der Erfüllung von Siemens Stock Awards enthalten, die Lisa Davis im Geschäftsjahr 2014 als Ausgleich für den Verfall von Leistungen bei ihrem vorherigen Arbeitgeber gewährt wurden.
- 6 In die Maximalvergütung, siehe Spalte »2020 (Max)«, wurde anstelle des Versorgungsaufwands der Beitrag zur Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (BSAV) eingerechnet.



Klaus Helmrich		Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
		2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020	2019
(Angaben in Tsd. €)							
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	<b>1.102</b>	1.102	1.102	1.102	<b>1.102</b>	1.102
	Nebenleistungen	<b>45</b>	45	83	45	<b>45</b>	45
	<b>Summe</b>	<b>1.147</b>	1.147	1.184	1.147	<b>1.147</b>	1.147
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b>						
	Bonus	<b>1.102</b>	0	2.203	1.102	<b>947</b>	1.213
	<b>Langfristig variable Vergütung</b>						
	Stock Awards 2020 (Sperrfrist: 2019–23)	<b>1.453</b>	0	3.777	–	–	–
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018–22)	–	–	–	1.166	–	–
	Stock Awards 2016 (Sperrfrist: 2015–19)	–	–	–	–	<b>2.092</b>	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	2.478
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	1.358
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	483
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	
<b>Summe erfolgsunabhängige/erfolgsabhängige Vergütung</b>		<b>3.702</b>	1.147	7.164	3.415	<b>4.186</b>	6.679
Versorgungsaufwand <sup>1</sup>		<b>611</b>	611	617	618	<b>611</b>	618
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>		<b>4.313</b>	1.758	7.781	4.033	<b>4.797</b>	7.297
<b>Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen</b>							
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b> Bonus (Auszahlungsbetrag)	<b>947</b>			1.213		
<b>Gesamtvergütung (HGB)</b>		<b>3.548</b>			3.526		

<sup>1</sup> In die Maximalvergütung, siehe Spalte »2020 (Max)«, wurde anstelle des Versorgungsaufwands der Beitrag zur Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (BSAV) eingerechnet.

Janina Kugel

Bestellt: 02/2015; Ausgeschieden: 01/2020

(Angaben in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen			Zufluss		
		2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020	2019
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	<b>367</b>	367	367	1.102	<b>367</b>	1.102
	Nebenleistungen	<b>16</b>	16	28	41	<b>16</b>	41
	<b>Summe</b>	<b>383</b>	<b>383</b>	<b>395</b>	<b>1.142</b>	<b>383</b>	<b>1.142</b>
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b>						
	Bonus	<b>367</b>	0	734	1.102	<b>234</b>	1.140
	<b>Langfristig variable Vergütung</b>						
	Stock Awards 2020 (Sperrfrist: 2019–23)	<b>484</b>	0	1.259	–	–	–
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018–22)	–	–	–	1.166	–	–
	Stock Awards 2016 (Sperrfrist: 2015–19)	–	–	–	–	<b>2.014</b>	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014–18) <sup>1</sup>	–	–	–	–	–	1.652
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	–
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	–
Sonstiges <sup>1</sup>	–	–	–	–	–	258	
<b>Summe erfolgsunabhängige/erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>1.235</b>	<b>383</b>	<b>2.388</b>	<b>3.410</b>	<b>2.631</b>	<b>4.192</b>	
Versorgungsaufwand <sup>2</sup>	<b>603</b>	603	206	584	<b>603</b>	584	
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>1.838</b>	<b>986</b>	<b>2.594</b>	<b>3.994</b>	<b>3.235</b>	<b>4.777</b>	

**Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen**

Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b> Bonus (Auszahlungsbetrag)	<b>234</b>	1.140
<b>Gesamtvergütung (HGB)</b>	<b>1.102</b>	<b>3.448</b>	

<sup>1</sup> Janina Kugel wurde zum 1. Februar 2015 zum Vorstandsmitglied bestellt. Die Siemens Phantom Stock Awards, die Janina Kugel bei Eintritt in den Vorstand für das anteilige Geschäftsjahr 2015 zugesagt und nach Ablauf der Sperrfrist von vier Jahren im November 2018 erfüllt wurden, sind mit ihrem Wert unter »Stock Awards 2015 (Sperrfrist 2014–18)« ausgewiesen. Des Weiteren hatte Janina Kugel einen Anspruch auf Siemens Stock Awards der Tranchen 2014 und 2015, den sie im Rahmen ihrer Anstellung bei der Siemens AG vor ihrer Mitgliedschaft im Vorstand erworben hat. Auch diese Stock Awards wurden im November 2018 erfüllt und sind mit ihrem Wert unter Sonstiges (siehe Abschnitt »Zufluss«, Geschäftsjahr 2019) enthalten.

<sup>2</sup> In die Maximalvergütung, siehe Spalte »2020 (Max)«, wurde anstelle des Versorgungsaufwands der Beitrag zur Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (BSAV) eingerechnet.

Cedrik Neike<sup>1</sup>

Bestellt: 04/2017

(Angaben in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
		2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020	2019
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	<b>1.102</b>	1.102	1.102	1.102	<b>1.102</b>	1.102
	Nebenleistungen	<b>36</b>	36	83	17	<b>36</b>	17
	<b>Summe</b>	<b>1.138</b>	1.138	1.184	1.118	<b>1.138</b>	1.118
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b>						
	Bonus	<b>1.102</b>	0	2.203	1.102	<b>879</b>	1.213
	<b>Langfristig variable Vergütung</b>						
	Stock Awards 2020 (Sperrfrist: 2019–23)	<b>1.453</b>	0	3.777	–	–	–
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018–22)	–	–	–	1.166	–	–
	Stock Awards 2016 (Sperrfrist: 2015–19)	–	–	–	–	–	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	–
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	–
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	
<b>Summe erfolgsunabhängige/erfolgsabhängige Vergütung</b>		<b>3.693</b>	1.138	7.164	3.386	<b>2.017</b>	2.331
Versorgungsaufwand <sup>2</sup>		<b>621</b>	621	617	568	<b>621</b>	568
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>		<b>4.314</b>	1.759	7.781	3.954	<b>2.638</b>	2.899

**Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen**

Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b> Bonus (Auszahlungsbetrag)	<b>879</b>	1.213
<b>Gesamtvergütung (HGB)</b>		<b>3.471</b>	3.497

<sup>1</sup> Cedrik Neike war neben seiner Tätigkeit im Vorstand der Siemens AG bis 31. März 2019 auch Executive Chairman of the Board of Directors der Siemens Ltd. China. Von der im Abschnitt »Zufluss« (Geschäftsjahr 2019) ausgewiesenen Grundvergütung sowie der kurzfristig variablen Vergütung wurde der Betrag in Höhe von 262.260 € von der Siemens Ltd. China gewährt und getragen und auf die Vergütung für die Vorstandstätigkeit bei der Siemens AG angerechnet. Von der im Abschnitt »Gewährte Zuwendungen« (Geschäftsjahr 2019) ausgewiesenen langfristig variablen Vergütung sowie den Nebenleistungen wurde ein Betrag in Höhe von 131.359 € beziehungsweise 10.842 € von der Siemens Ltd. China gewährt und getragen.

<sup>2</sup> In die Maximalvergütung, siehe Spalte »2020 (Max)«, wurde anstelle des Versorgungsaufwands der Beitrag zur Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (BSAV) eingerechnet.

Michael Sen<sup>1</sup>

Bestellt: 04/2017; Ausgeschieden: 03/2020

(Angaben in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
		2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020	2019
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	<b>551</b>	551	551	1.102	<b>551</b>	1.102
	Nebenleistungen	<b>16</b>	16	41	170	<b>16</b>	170
	<b>Summe</b>	<b>567</b>	<b>567</b>	<b>592</b>	<b>1.272</b>	<b>567</b>	<b>1.272</b>
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b>						
	Bonus	<b>551</b>	0	1.102	1.102	<b>301</b>	1.176
	<b>Langfristig variable Vergütung</b>						
	Stock Awards 2020 (Sperrfrist: 2019–23)	<b>727</b>	0	1.889	–	–	–
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018–22)	–	–	–	1.457	–	–
	Stock Awards 2016 (Sperrfrist: 2015–19)	–	–	–	–	–	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	–
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	–
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	
<b>Summe erfolgsunabhängige/erfolgsabhängige Vergütung</b>		<b>1.844</b>	<b>567</b>	<b>3.582</b>	<b>3.831</b>	<b>868</b>	<b>2.448</b>
Versorgungsaufwand <sup>2</sup>		<b>618</b>	618	308	562	<b>618</b>	562
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>		<b>2.463</b>	<b>1.185</b>	<b>3.891</b>	<b>4.393</b>	<b>1.487</b>	<b>3.010</b>

**Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen**

Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b> Bonus (Auszahlungsbetrag)	<b>301</b>	1.176
<b>Gesamtvergütung (HGB)</b>		<b>1.595</b>	<b>3.906</b>

<sup>1</sup> Anteilige Vergütung für die Zeit vom 1. Oktober 2019 bis zum 31. März 2020 aufgrund vorzeitiger Beendigung des Vorstandsmandats. Davon unberührt besteht das Anstellungsverhältnis von Michael Sen noch bis zum Ablauf des 31. März 2021 fort. Zusätzlich zu der in vorstehender Tabelle ausgewiesenen Vergütung als Mitglied des Vorstands erhielt Michael Sen für die Zeit vom 1. April 2020 bis zum 30. September 2020 (Geschäftsjahr 2020) folgende Vergütung: Grundvergütung in Höhe von 550.800 €, Nebenleistungen in Höhe von 20.750 €, BSAV-Beitrag in Höhe von 308.448 €, Bonus in Höhe von 550.800 € und Stock Awards in Höhe von 629.500 €. Des Weiteren wurde Michael Sen für die Zeit vom 1. Oktober 2020 bis zur vorzeitigen Beendigung seines Vorstandsstellungsvertrags mit Ablauf des 31. März 2021 (Geschäftsjahr 2021) folgende Vergütung zugesagt: Grundvergütung in Höhe von 550.800 €, Nebenleistungen in Höhe von maximal 24.357,50 €, BSAV-Beitrag in Höhe von 308.448 €, Bonus in Höhe von 550.800 € und Stock Awards in Höhe von 629.500 €. Gemäß den vertraglichen Regelungen wird der Bonus für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 vollständig als Barzahlung geleistet. Die Stock Awards werden gemäß den vertraglichen Regelungen und der Richtlinie für die Tranche 2020 beziehungsweise 2021 nach Ablauf der Sperrfrist im November 2023 beziehungsweise November 2024 auf Basis des tatsächlichen Grads der Zielerreichung ermittelt und übertragen. Zur Abgeltung seiner Ansprüche für die Zeit vom Beendigungszeitpunkt am 31. März 2021 bis zum regulären Ende seiner Bestellung und seines Anstellungsvertrags am 31. März 2022 wurde mit Michael Sen eine Abfindungszahlung in Höhe von 3.544.427 € brutto vereinbart, die zum Beendigungszeitpunkt am 31. März 2021 fällig ist. Ferner erhält Michael Sen einen Sonderbeitrag in die Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung in Höhe von 616.896 €, der im Januar 2022 dem Versorgungskonto zugeführt wird.

<sup>2</sup> In die Maximalvergütung, siehe Spalte »2020 (Max)«, wurde anstelle des Versorgungsaufwands der Beitrag zur Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (BSAV) eingerechnet.

Prof. Dr. Ralf P. Thomas

Bestellt: 09/2013

(Angaben in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
		2020	2020 (Min)	2020 (Max)	2019	2020	2019
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	<b>1.102</b>	1.102	1.102	1.102	<b>1.102</b>	1.102
	Nebenleistungen	<b>81</b>	81	83	69	<b>81</b>	69
	<b>Summe</b>	<b>1.183</b>	<b>1.183</b>	<b>1.184</b>	<b>1.171</b>	<b>1.183</b>	<b>1.171</b>
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b>						
	Bonus	<b>1.102</b>	0	2.203	1.102	<b>812</b>	1.250
	<b>Langfristig variable Vergütung</b>						
	Stock Awards 2020 (Sperrfrist: 2019–23)	<b>1.782</b>	0	4.632	–	–	–
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018–22)	–	–	–	1.457	–	–
	Stock Awards 2016 (Sperrfrist: 2015–19)	–	–	–	–	<b>2.092</b>	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	2.478
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	1.358
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014–18)	–	–	–	–	–	483
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	
<b>Summe erfolgsunabhängige/erfolgsabhängige Vergütung</b>		<b>4.067</b>	<b>1.183</b>	<b>8.019</b>	<b>3.730</b>	<b>4.087</b>	<b>6.740</b>
Versorgungsaufwand <sup>1</sup>		<b>601</b>	601	617	586	<b>601</b>	586
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>		<b>4.668</b>	<b>1.784</b>	<b>8.636</b>	<b>4.315</b>	<b>4.688</b>	<b>7.325</b>
<b>Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen</b>							
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b> Bonus (Auszahlungsbetrag)	<b>812</b>			1.250		
<b>Gesamtvergütung (HGB)</b>		<b>3.777</b>			<b>3.878</b>		

<sup>1</sup> In die Maximalvergütung, siehe Spalte »2020 (Max)«, wurde anstelle des Versorgungsaufwands der Beitrag zur Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (BSAV) eingerechnet.

### A.10.1.3 Zusatzangaben zu aktienbasierten Vergütungsinstrumenten im Geschäftsjahr 2020

Nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung des Bestands der von den Mitgliedern des Vorstands gehaltenen

Aktienzusagen im Geschäftsjahr 2020. Darüber hinaus wird der gemäß IFRS in den Geschäftsjahren 2020 und 2019 erfasste Aufwand aus aktienbasierter Vergütung individualisiert je Vorstandsmitglied aufgeführt.

	Bestand am Anfang des Geschäftsjahrs 2020	Im Geschäftsjahr gewährt <sup>1</sup>		Im Geschäftsjahr erdient und erfüllt	Im Geschäftsjahr verfallen	Bestand am Ende des Geschäftsjahrs 2020 <sup>2</sup>	Aufwand für aktienbasierte Vergütung (in €)	
		Verfallbare Zusagen Stock Awards (TSR)	Verfallbare Zusagen Stock Awards (ESG)				Zusagen Stock Awards	Zusagen Stock Awards
<b>Zum 30. September 2020 amtierende Vorstandsmitglieder</b>								
Joe Kaeser	<b>128.045</b>	42.021	10.505	28.043	0	<b>152.528</b>	<b>4.196.318</b>	1.231.410
Dr. Roland Busch	<b>64.316</b>	26.622	6.656	14.286	0	<b>83.308</b>	<b>1.180.201</b>	606.684
Klaus Helmrich	<b>64.316</b>	21.027	5.257	14.286	0	<b>76.314</b>	<b>1.099.367</b>	606.940
Cedrik Neike <sup>3</sup>	<b>44.007</b>	21.027	5.257	0	0	<b>70.291</b>	<b>1.255.741</b>	557.575
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	<b>71.019</b>	25.787	6.447	14.286	0	<b>88.967</b>	<b>1.247.806</b>	679.797
<b>Summe</b>	<b>371.703</b>	<b>136.484</b>	<b>34.122</b>	<b>70.901</b>	<b>0</b>	<b>471.408</b>	<b>8.979.433</b>	<b>3.682.407</b>
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>								
Lisa Davis	<b>64.316</b>	8.761	2.190	14.286	0	<b>60.981</b>	<b>2.109.885</b>	605.764
Janina Kugel	<b>63.294</b>	7.009	1.752	13.757	0	<b>58.298</b>	<b>2.006.764</b>	578.552
Michael Sen <sup>4</sup>	<b>55.912</b>	10.514	2.628	0	0	<b>69.054</b>	<b>4.641.135</b>	716.334
<b>Summe</b>	<b>183.522</b>	<b>26.284</b>	<b>6.570</b>	<b>28.043</b>	<b>0</b>	<b>188.333</b>	<b>8.757.785</b>	<b>1.900.651</b>

<sup>1</sup> Als beizulegender Zeitwert zum Gewährungszeitpunkt ergab sich im Geschäftsjahr 2020 je zugesagtem Stock Award (TSR) ein auf 200 % der Zielerreichung bezogener Wert von 44,42 € und je zugesagtem Stock Award (ESG) ein Wert von 98,80 €.

<sup>2</sup> Die Werte berücksichtigen die im November 2019 für das Geschäftsjahr 2020 gewährten Aktienzusagen (Stock Awards). Die vorläufige Zielerreichung für den Teil der Stock Awards Tranche 2020, der vom Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex abhängig ist (Gewichtung: 20 %), beträgt 92 %. Diese Zielerreichung hat nach IFRS-Bilanzierungsregeln eine Reduktion der Anzahl der Stock Awards zur Folge, welche bilanzierungstechnisch im Rahmen der Aufwandsfassung berücksichtigt worden ist. Da die vorläufige Zielerreichung keinen Aufschluss über die finale Zielerreichung und die Anzahl der nach Ablauf der Sperrfrist zu übertragenden Siemens-Aktien gibt, wird diese Reduktion in der vorstehenden Tabelle nicht dargestellt. Vielmehr wird Wert auf die transparente Darstellung der aktienrechtlichen Zusagen für die einzelnen Vorstandsmitglieder gelegt. Am Ende der Sperrfrist wird auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung unter Berücksichtigung der betragsmäßigen Höchstgrenze der Stock Awards eine finale Anzahl an zu übertragenden Siemens-Aktien ermittelt.

<sup>3</sup> Die ausgewiesenen Werte enthalten die Aktienzusagen, die Cedrik Neike aufgrund seiner Tätigkeit als Executive Chairman of the Board of Directors von der Siemens Ltd. China gewährt wurden.

<sup>4</sup> Die Anzahl zugeteilter Stock Awards an Michael Sen im Geschäftsjahr 2020 umfasst nur den Teil an Stock Awards, der seiner Mitgliedschaft im Vorstand zuzurechnen ist. Der unter »Aufwand für aktienbasierte Vergütung (in €) GJ 2020« ausgewiesene Aufwand umfasst hingegen den vollen Aufwand, der im Rahmen des Geschäftsjahrs 2020 für Michael Sen erfasst wurde.

Die Abspaltung von Siemens Energy im Geschäftsjahr 2020 führte zu Anpassungen der bis dahin vereinbarten aktienbasierten Zusagen (Stock Awards Tranchen 2017 bis 2020). Um einer erwarteten Verwässerung durch die Abspaltung entgegenzuwirken, erhalten die Vorstandsmitglieder – wie auch die entsprechend berechtigten Mitarbeiter – bei Fälligkeit ihrer aktienbasierten Zusagen eine zusätzliche Barzahlung, basierend auf dem Abspaltungsverhältnis von 2:1 und dem Kurs der Siemens Energy-Aktie bei Fälligkeit. Für diese Aktienzusagen wurde im Geschäftsjahr ein Aufwand in Höhe von insgesamt 775.822 € erfasst, der im Aufwand für aktienbasierte Vergütung (siehe vorstehende Tabelle) bereits enthalten ist.

Im Geschäftsjahr 2020 wurde gemäß IFRS ein Ertrag aus aktienbasierter Vergütung für das ehemalige Vorstandsmitglied Prof. Dr. Siegfried Russwurm in Höhe von 54.084 € erfasst. Der Ertrag wird durch die erfolgswirksame Auflösung von bereits gebildeten Rückstellungen bedingt, die höher waren als die Auszahlung für die im Geschäftsjahr 2020 zugeflossenen Stock Awards der Tranche 2016 beziehungsweise höher als die erforderlichen Rückstellungen für den in bar zu bedienenden Teil der Tranche 2017. Darüber hinaus wurde ein Ertrag für die zusätzlich für Tranche 2017 anfallende Barzahlung aufgrund der Abspaltung von Siemens Energy in Höhe von 1.630 € erfasst. Die Erfüllung der Stock Awards durch Übertragung von Siemens-Aktien erfolgt für ehemalige Vorstandsmitglieder regulär mit Ablauf der jeweiligen Sperrfrist.

#### **A.10.1.4 Ausblick Zielsetzung Geschäftsjahr 2021**

Der Aufsichtsrat der Siemens AG hat am 23. September 2020 für die kurzfristig variable Vergütung (Bonus) die folgenden Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2021 beschlossen:

- für »Siemens-Konzern« das Leistungskriterium Ertrag, gemessen am unverwässerten Ergebnis je Aktie (EPS);
- für »Vorstandsressort« das Leistungskriterium Profitabilität / Kapitaleffizienz, gemessen anhand der Kapitalrendite (ROCE).

Zudem wurden durch den Aufsichtsrat je Vorstandsmitglied zwei bis vier individuelle Ziele festgelegt.

Weiter hat der Aufsichtsrat für die Stock Awards Tranche 2021 (Sperrfrist: November 2020 bis November 2024) die folgenden Leistungskriterien beschlossen:

- »langfristige Wertsteigerung«, gemessen an der Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der Siemens AG im Vergleich zum internationalen Branchenindex MSCI World Industrials, sowie
- »Nachhaltigkeit«, gemessen am Siemens ESG- / Nachhaltigkeits-Index, für den die folgenden drei gleichgewichteten Kennzahlen maßgeblich sind: CO<sub>2</sub>-Emissionen (Umwelt), digitale Lernstunden pro Mitarbeiter (Soziales) und Net Promoter Score (Unternehmensführung).



## A.10.2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die derzeit geltenden Vergütungsregeln für den Aufsichtsrat hat die Hauptversammlung am 28. Januar 2014 mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2014 verabschiedet; sie sind in § 17 der Satzung der Siemens AG niedergelegt. Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Sie trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Vor-

sitz, stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz und Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss und im Präsidium sowie im Vergütungs-, Compliance- sowie Innovations- und Finanzausschuss werden zusätzlich vergütet.

Nach den derzeit geltenden Regeln erhalten Mitglieder des Aufsichtsrats jährlich eine Grundvergütung und die Mitglieder der Ausschüsse des Aufsichtsrats für ihre Tätigkeit in den jeweiligen Ausschüssen eine zusätzliche Vergütung.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und der jeweiligen Ausschüsse



Die Vergütung für eine etwaige Tätigkeit im Präsidium wird auf die Vergütung für eine Tätigkeit im Vergütungsausschuss angerechnet. Die Tätigkeit im Compliance-Ausschuss wird nicht zusätzlich vergütet, soweit einem Mitglied dieses Ausschusses eine Vergütung wegen seiner Tätigkeit im Prüfungsausschuss zusteht.

sen erfolgt die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate.

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500 €.

Nimmt ein Aufsichtsratsmitglied an einer Sitzung des Aufsichtsrats nicht teil, reduziert sich ein Drittel der ihm insgesamt zustehenden Vergütung prozentual im Verhältnis der im Geschäftsjahr stattgefundenen Aufsichtsratssitzungen zu den Aufsichtsratssitzungen, an denen das Aufsichtsratsmitglied nicht teilgenommen hat. Bei Veränderungen im Aufsichtsrat oder in seinen Ausschüs-

sen Mitgliedern des Aufsichtsrats werden Auslagen, die in Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats entstehen, sowie die auf die Bezüge entfallende Umsatzsteuer ersetzt. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats werden darüber hinaus für die Wahrnehmung seiner Aufgaben ein Büro mit Sekretariat und eine Fahrbereitschaft zur Verfügung gestellt. Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten vom Unternehmen keine Kredite und Vorschüsse.

Nach § 113 Abs. 3 Aktiengesetz in der durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterrichtlinie (ARUG II) geänderten Fassung ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Ein solcher Beschluss ist für die Hauptversammlung am 3. Februar 2021 geplant. Die derzeitige Regelung in § 17 der Satzung soll mit Wirkung zum 1. Oktober 2021 neu gefasst und durch eine vereinfachte Vergütungsregelung ersetzt werden.

Außerdem hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 23. September 2020 beschlossen, den Compliance-Ausschuss mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2020 wieder in den Prüfungsausschuss zu integrieren. Mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2020 werden die dem Compliance-Ausschuss übertragenen Aufgaben wieder vom Prüfungsausschuss übernommen und der Compliance-Ausschuss damit aufgelöst.

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 (individualisierte Angaben).

(Angaben in €)	2020				2019			
	Grundvergütung	Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit	Sitzungsgeld	Gesamt	Grundvergütung	Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit	Sitzungsgeld	Gesamt
<b>Zum 30. September 2020 amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>								
Jim Hagemann Snabe	280.000	280.000	72.000	632.000	280.000	280.000	52.500	612.500
Birgit Steinborn <sup>1</sup>	220.000	200.000	61.500	481.500	220.000	200.000	51.000	471.000
Werner Wenning	220.000	140.000	51.000	411.000	220.000	140.000	37.500	397.500
Dr. Werner Brandt	140.000	160.000	36.000	336.000	140.000	160.000	24.000	324.000
Michael Diekmann	140.000	60.000	22.500	222.500	140.000	60.000	15.000	215.000
Dr. Andrea Fehrmann <sup>1</sup>	140.000	–	18.000	158.000	140.000	–	9.000	149.000
Bettina Haller <sup>1</sup>	140.000	80.000	36.000	256.000	140.000	80.000	24.000	244.000
Harald Kern <sup>1</sup>	140.000	80.000	27.000	247.000	140.000	80.000	19.500	239.500
Jürgen Kerner <sup>1</sup>	140.000	200.000	61.500	401.500	140.000	200.000	51.000	391.000
Dr. Nicola Leibinger-Kammüller	131.515	75.152	34.500	241.167	140.000	80.000	25.500	245.500
Benoît Potier	135.758	–	21.000	156.758	132.222	–	9.000	141.222
Hagen Reimer <sup>1</sup>	140.000	–	18.000	158.000	105.000	–	4.500	109.500
Dr.-Ing. Dr.-Ing. E.h. Norbert Reithofer	135.758	38.788	19.500	194.045	132.222	37.778	12.000	182.000
Baroness Nemat Shafik (DBE, DPhil)	140.000	–	18.000	158.000	132.222	–	7.500	139.722
Dr. Nathalie von Siemens	140.000	40.000	21.000	201.000	140.000	40.000	13.500	193.500
Michael Sigmund	140.000	–	18.000	158.000	140.000	–	9.000	149.000
Dorothea Simon <sup>1</sup>	140.000	–	18.000	158.000	140.000	–	9.000	149.000
Matthias Zachert	140.000	80.000	36.000	256.000	140.000	80.000	24.000	244.000
Gunnar Zukunft <sup>1</sup>	140.000	–	18.000	158.000	140.000	–	9.000	149.000
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>								
Robert Kensbock <sup>1,2</sup>	140.000	180.000	39.000	359.000	140.000	180.000	28.500	348.500
<b>Summe<sup>3</sup></b>	<b>3.083.031</b>	<b>1.613.940</b>	<b>646.500</b>	<b>5.343.470</b>	<b>3.041.666</b>	<b>1.617.778</b>	<b>435.000</b>	<b>5.094.444</b>

<sup>1</sup> Diese Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sowie die Vertreter der Gewerkschaften im Aufsichtsrat haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

<sup>2</sup> Robert Kensbock ist mit Wirksamwerden der Abspaltung des Siemens-Energy-Geschäfts am 25. September 2020 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

<sup>3</sup> Die Summe enthält gegenüber den im Vergütungsbericht 2019 ausgewiesenen Beträgen nicht die Vergütung für das ehemalige Aufsichtsratsmitglied Reinhard Hahn von insgesamt 51.167 €.

### A.10.3 Sonstiges

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter des Siemens-Konzerns. Sie wird jährlich abgeschlossen beziehungsweise verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. In der Police für das Geschäftsjahr 2020 ist für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes und des DCGK in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 entspricht. Aufgrund der geänderten Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 ist in der Police für das Geschäftsjahr 2021 ein Selbstbehalt für die Mitglieder des Aufsichtsrats nicht mehr enthalten.