

Vergütungsbericht 2022



SIEMENS

Siemens Aktiengesellschaft
Berlin und München

Vergütungsbericht 2022

Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Siemens AG im Geschäftsjahr 2022 (1. Oktober 2021 bis 30. September 2022) individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese. Der Bericht entspricht den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG). Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Siemens AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft WWW.SIEMENS.DE/CORPORATE-GOVERNANCE verfügbar.

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form verwendet. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Inhalt

A. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022	4
B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands	7
B.1 Das Vergütungssystem im Überblick	7
B.2 Grundsätze der Vergütungsfestsetzung	11
B.2.1 Zielvergütung und Vergütungsstruktur	11
B.2.2 Maximalvergütung	13
B.2.3 Angemessenheit der Vergütung	13
B.3 Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022	14
B.3.1 Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)	15
B.3.2 Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)	21
B.3.3 Malus- und Clawback-Regelungen	27
B.4 Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)	28
B.5 Versorgungszusage	28
B.6 Gewährte und geschuldete Vergütung	29
B.6.1 Im Geschäftsjahr 2022 aktive Mitglieder des Vorstands	29
B.6.2 Frühere Mitglieder des Vorstands	32
B.7 Ausblick Geschäftsjahr 2023	33
C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	34
D. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung	36
E. Sonstiges	39
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	40

A. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022

Wie sah das wirtschaftliche und politische Umfeld zu Beginn des Geschäftsjahrs 2022 aus?

Im Herbst 2021 war die Ausgangslage für das Geschäftsjahr 2022 mit vielen Unsicherheiten behaftet. Die COVID-19-Pandemie hatte ihren Höhepunkt noch nicht erreicht, und es gab das Risiko weiterer Virusvarianten mit höherer Ansteckungsgefahr oder schwereren Verläufen. Die Engpässe bei den Lieferketten dauerten an, ebenso der Handelskonflikt zwischen den USA und China. Die bereits angespannte geopolitische Lage verschlechterte sich weiter dramatisch durch den russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine. In der Folge stieg die Inflation in seit Jahrzehnten nicht dagewesene Höhen, hauptsächlich ausgelöst durch große Preissprünge im Energiesektor. Siemens zog sich in der Folge der internationalen Sanktionen aus Russland zurück, was negativen Einfluss auf das Unternehmensergebnis hatte; wie auch die nötig gewordene Wertminderung unseres Anteils an Siemens Energy. Die Siemens AG zeigte sich im Rückblick dennoch sehr stark: Das Unternehmen nutzte die Wachstumschancen in vielen Schlüsselmärkten. In Zeiten großer Herausforderungen haben alle Kolleginnen und Kollegen von Siemens eine sehr gute operative Leistung erbracht.

Wie wird die Strategie in der Vorstandsvergütung abgebildet?

Siemens setzt als führendes Technologieunternehmen auf beschleunigtes und wertsteigerndes Wachstum. Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass Siemens mit dieser Strategie zukunftsfähig aufgestellt ist. Die vom Aufsichtsrat beschlossene Vorstandsvergütung fördert die Umsetzung der strategischen Ziele, indem sie Anreize für die Steigerung des Ertrags, der Kapitaleffizienz und der Generierung von Zahlungsmitteln setzt.

Zusätzlich hat Nachhaltigkeit als strategisches Ziel und als Ausdruck der gesellschaftlichen Verantwortung einen hohen Stellenwert bei Siemens. Die Steuerung erfolgt dabei anhand des im Geschäftsjahr 2021 eingeführten DEGREE-Rahmenwerks, das Nachhaltigkeit aus jedem Blickwinkel betrachtet und die Ambitionen von Siemens mit systematisierten, messbaren und spezifischen Langfristzielen entlang der Dimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung hinterlegt. DEGREE ist ein Akronym und steht für Decarbonization (Dekarbonisierung), Ethics (Ethik), Governance (Unternehmensführung und verantwortliche Geschäftspraktiken), Resource Efficiency (Ressourceneffizienz), Equity (Gleichbehandlung, Teilhabe und Respekt) und Employability (Beschäftigungsfähigkeit). Das DEGREE-Rahmenwerk wird stets weiterentwickelt und an die seitens Siemens' eingegangenen Verpflichtungen wie zum Beispiel die Science Based Targets Initiative angepasst. Die in der langfristig variablen Vergütung angewandten Kennzahlen sind Teil dieses DEGREE-Rahmenwerks (CO₂-Emissionen und digitale Lernstunden pro Mitarbeiter) beziehungsweise spiegeln die Unternehmensprioritäten wider (Net Promoter Score als Ausdruck der Kundenzufriedenheit).

Wie war die Performance im Geschäftsjahr 2022?

Siemens war im Geschäftsjahr 2022 trotz des komplexen geopolitischen und wirtschaftlichen Umfelds sehr erfolgreich. Viele unserer wichtigsten Kundenbranchen – darunter die Automobilindustrie, der Maschinenbau, die pharmazeutische und die chemische Industrie, die Elektronikindustrie und Cloud-Services sowie der öffentliche Verkehr – wuchsen weiter, und wir haben erneut größere Unterbrechungen in den Lieferketten vermieden.

Unser Industrielles Geschäft erzielte erneut exzellente Ergebnisse. Dies traf besonders auf Digital Industries, Smart Infrastructure sowie Siemens Healthineers zu. Die Ergebnisse von Mobility wurden durch negative Effekte in Zusammenhang mit der Einstellung des Geschäfts in Russland stark belastet. Außerhalb des Industriellen Geschäfts führten die Beendigung der Finanzierungs- und Leasingaktivitäten in Russland zu weiteren Belastungen sowie ein signifikanter Rückgang des Börsenwerts der Siemens Energy AG zum 30. Juni 2022 zu einer Wertminderung unseres Anteils an dem Unternehmen.

Die Umsatzerlöse legten in allen unseren industriellen Geschäften zu und wuchsen, einschließlich positiver Währungsumrechnungseffekte, um 16% auf 72,0 Mrd. €. Bereinigt um Währungsumrechnungs- und Portfolioeffekte

nahmen die Umsatzerlöse von Siemens um 8,2% zu. Das Ergebnis Industrielles Geschäft stieg um 17% auf den Rekordwert von 10,3 Mrd. €. Unser Industrielles Geschäft erzielte eine starke Ergebnismarge von 15,1%.

Trotz der herausragenden Leistung unseres Industriellen Geschäfts und eines Gewinns nach Steuern von 2,2 Mrd. € aus der erfolgreichen weiteren Fokussierung unseres Geschäfts, der unter anderem die Verkaufsgewinne aus dem Brief- und Paketabwicklungsgeschäft von Siemens Logistics und Yunex Traffic enthielt, sank der Gewinn nach Steuern von Siemens auf 4,4 Mrd. €. Ausschlaggebend hierfür waren die Wertminderung unserer Beteiligung an der Siemens Energy AG von 2,7 Mrd. € und ein negativer Effekt von 1,3 Mrd. € infolge unserer zuvor erwähnten Entscheidung, Geschäftsaktivitäten in Russland einzustellen. Das unverwässerte Ergebnis je Aktie (EPS) für den Gewinn nach Steuern belief sich auf 4,65 € und das Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (EPS pre PPA) betrug 5,47 €. Die Wertminderung unseres Anteils an der Siemens Energy AG belastete das unverwässerte EPS für den Gewinn nach Steuern und das EPS pre PPA mit jeweils 3,37 € je Aktie.

Die Wertminderung unseres Anteils an der Siemens Energy AG belastete die Kapitalrendite (Return on capital employed, ROCE) mit 5,3 Prozentpunkten, so dass der ROCE für das Geschäftsjahr 2022 bei 10,0% lag.

Der Free Cash Flow aus fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten lag im Geschäftsjahr 2022 mit 8,2 Mrd. € auf dem hohen Niveau des Vorjahrs. Die als Verhältnis von Free Cash Flow aus fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten zum Gewinn nach Steuern definierte Cash Conversion Rate von Siemens belief sich auf 1,86 und übertraf damit unsere angestrebte Cash Conversion Rate von 1, abzüglich der jährlichen vergleichbaren Wachstumsrate der Umsatzerlöse des Konzerns.

Die starke operative Leistung im Geschäftsjahr 2022 spiegelt sich in der variablen Vergütung des Vorstands wider. Dabei finden nicht nur die finanziellen Erfolge, sondern auch Umwelt- und soziale Aspekte Berücksichtigung. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist folglich auch an den Interessen der Aktionäre sowie anderer Stakeholder der Siemens AG ausgerichtet.

Zusammensetzung des Vorstands und des Vergütungsausschusses

Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine Änderungen in der Zusammensetzung des Vorstands der Siemens AG und des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats der Siemens AG.

Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr folgende Mitglieder an: Dr. Roland Busch (Vorsitzender), Cedrik Neike, Matthias Rebellius, Prof. Dr. Ralf P. Thomas und Judith Wiese.

Dem Vergütungsausschuss gehörten im Geschäftsjahr folgende Mitglieder an: Michael Diekmann (Vorsitzender), Harald Kern, Jürgen Kerner, Jim Hagemann Snabe, Birgit Steinborn und Matthias Zachert.

Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 auf der Hauptversammlung 2022

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde erstmals nach § 162 AktG erstellt und durch den Abschlussprüfer, über die Anforderung des § 162 Absatz 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus, auch inhaltlich geprüft. Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Siemens AG im Geschäftsjahr 2021 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 10. Februar 2022 mit einer Mehrheit von 91,70% gebilligt.

In den Gesprächen des Vorsitzenden des Aufsichtsrats mit Investoren erhielten wir sehr positive Rückmeldungen zum Aufbau und zur Transparenz des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021. Die in den Gesprächen genannten Verbesserungsvorschläge wurden im vorliegenden Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 berücksichtigt und das Kapitel **B.3.1 KURZFRISTIG VARIABLE VERGÜTUNG (BONUS)** zugunsten einer noch höheren Transparenz in der Berichterstattung um weitere Details zu den individuellen Zielen der Vorstandsmitglieder erweitert. Darüber hinaus wurden im Kapitel

B.3.2 LANGFRISTIG VARIABLE VERGÜTUNG (STOCK AWARDS) weiterführende Informationen zum Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex aufgenommen.

In Anbetracht der hohen Zustimmung zur Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021 und unter Berücksichtigung des regelmäßigen Feedbacks der Anleger wurden im Geschäftsjahr 2022 keine Änderungen am Vergütungssystem als notwendig erachtet. Nach § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG ist das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Hauptversammlung verpflichtend im Februar 2024 zur Billigung vorzulegen. In diesem Zusammenhang ist geplant, das aktuelle Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2023 einer umfassenden Prüfung zu unterziehen.

B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

B.1 Das Vergütungssystem im Überblick

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

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder 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 Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn und der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand beziehungsweise der Änderung des Dienstsitzes ergänzt.

Das System der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Überblick

		Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile			Maximaler Zufluss (in % des Zielbetrags)	Malus und Clawback-Regelungen	Maximalvergütung	Weitere Gestaltungsmerkmale
Variabel	Fix	Feste Vergütung	Grundvergütung	Nebenleistungen	100% ¹	nicht zutreffend	Entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe des maximal möglichen Zuflusses aus allen Vergütungsbestandteilen für das betreffende Geschäftsjahr	Share Ownership Guidelines	
	Bar			Versorgungszusage					
	Variabel	Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)	33,34% Siemens-Konzern	33,33% Vorstandsressort	33,33% Individuelle Ziele	200%			✓
	Aktien	Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)	80% Aktienrendite (TSR) im Vergleich zum MSCI World Industrials Index	20% Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG-/ Nachhaltigkeitsindex)	300%	✓	Zusagen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit Abfindungs-Cap		

¹ Nebenleistungen werden bis zu einem durch den Aufsichtsrat festgelegten Betrag erstattet.

Die nachfolgenden Tabellen beschreiben die Bestandteile des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, ihren Bezug zur Unternehmensstrategie sowie ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2022.

FESTE VERGÜTUNG		
Grundvergütung	Ausgestaltung im Vergütungssystem <ul style="list-style-type: none"> • Vertraglich vereinbarte feste Jahresvergütung in Abhängigkeit der Aufgabe und der damit einhergehenden Verantwortung im Vorstand sowie der Erfahrung des Vorstandsmitglieds • Auszahlung in zwölf monatlichen Raten 	Strategiebezug Wettbewerbsfähige Vergütung, um die besten global verfügbaren Kandidaten für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur Steuerung des Unternehmens zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.
	Anwendung im Geschäftsjahr 2022 <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 1.770.000 € p. a. • Weitere Vorstandsmitglieder: 1.101.600 € p. a. 	
Nebenleistungen	Ausgestaltung im Vergütungssystem <ul style="list-style-type: none"> • Festlegung eines maximalen Betrags in Relation zur Grundvergütung, der Leistungen zugunsten des Vorstandsmitglieds abdeckt • Umfasst firmenseitig gewährte Sachbezüge und Nebenleistungen, wie zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> • die Bereitstellung eines Dienstwagens • Zuschüsse zu Versicherungen • Kosten für Vorsorgeuntersuchungen 	
	Anwendung im Geschäftsjahr 2022 Im Geschäftsjahr 2022 konnten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen jeweils in Höhe von maximal 7,5 % der Grundvergütung in Anspruch nehmen: <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: max. 132.750 € • Weitere Vorstandsmitglieder: max. 82.620 € 	
Versorgungszusage	Ausgestaltung im Vergütungssystem <ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Beiträge zur Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (BSAV) • Ab dem 1. Oktober 2019 neu bestellte Vorstandsmitglieder: Fester Betrag zur freien Verfügung als Barzahlung • Zusage zu Beginn des Geschäftsjahrs • Gutschrift auf Versorgungskonto (BSAV-Beitrag) beziehungsweise Auszahlung (Betrag zur freien Verfügung) im Januar nach Ende des Geschäftsjahrs 	
	Anwendung im Geschäftsjahr 2022 BSAV-Beitrag (Gutschrift im Januar 2023) <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 991.200 € • Weitere Vorstandsmitglieder: 616.896 € Betrag zur freien Verfügung (Auszahlung im Januar 2023) <ul style="list-style-type: none"> • Weitere Vorstandsmitglieder: 550.800 € 	

VARIABLE VERGÜTUNG

Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)	<p>Ausgestaltung im Vergütungssystem Performance-orientierter Jahresbonus, ausbezahlt in bar im folgenden Geschäftsjahr</p> <ul style="list-style-type: none"> • Performance-Korridor: jeweils 0 % bis 200 % mit linearen Zielgeraden • Drei gleichgewichtete Ziel-Dimensionen: <ul style="list-style-type: none"> • Siemens-Konzern • Vorstandsressort • Individuelle Ziele: zwei bis vier gleichgewichtete finanzielle Ziele oder Fokusthemen • Berücksichtigung von außergewöhnlichen Entwicklungen in begründeten seltenen Sonderfällen möglich <hr/> <p>Anwendung im Geschäftsjahr 2022 Bonus für Geschäftsjahr 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Performance-Zeitraum: 1.10.2021 bis 30.09.2022 • Auszahlung: spätestens im Februar 2023 • Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> • 33,34 % Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (EPS pre PPA) • 33,33 % Angepasste Kapitalrendite (angepasster ROCE) • 33,33 % Individuelle Ziele: <ul style="list-style-type: none"> • Cash Conversion Rate (CCR) des Verantwortungsbereichs • Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse des Verantwortungsbereichs • Weitere zwei individuelle Ziele mit Fokusthemen aus dem Bonus-Themenkatalog <p>Zielbeträge (bezogen auf 100 % Zielerreichung):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 1.770.000 € • Weitere Vorstandsmitglieder: 1.101.600 € 	<p>Strategiebezug Setzt Anreize für eine starke jährliche finanzielle und nicht-finanzielle Performance als Grundlage der langfristigen Unternehmensstrategie und einer nachhaltigen Wertschaffung.</p>
Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)	<p>Ausgestaltung im Vergütungssystem Performance-orientierter Plan, der nach Ablauf einer rund 4-jährigen Sperrfrist durch Übertragung von Siemens-Aktien erfüllt wird</p> <ul style="list-style-type: none"> • Performance-Korridor: jeweils 0 % bis 200 % mit linearen Zielgeraden • Zwei Performance-Kriterien: <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) im Vergleich zu internationalem Branchenindex (Gewichtung: 80 %) • 12-monatige Referenz- und 36-monatige Performance-Periode • Outperformance gegenüber Branchenindex – / + 20 Prozentpunkte • Siemens-interner ESG-/Nachhaltigkeitsindex mit drei gleichgewichteten Kennzahlen und jährlichen Zwischenzielen (Gewichtung: 20 %) • Auszahlungs-Cap: 300 % des Zielbetrags <hr/> <p>Anwendung im Geschäftsjahr 2022 Stock Awards Tranche 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zuteilungstag: 12. November 2021 • Ende der Sperrfrist: im November 2025 • Performance-Kriterien: <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung Aktienrendite im Vergleich zum MSCI World Industrials Index (Gewichtung: 80 %) • ESG-Kennzahlen: CO₂-Emissionen, Digitale Lernstunden pro Mitarbeiter und Net Promoter Score (Gewichtung: 20 %) <p>Zielbeträge (bezogen auf 100 % Zielerreichung):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 2.954.000 € • Finanzvorstand: 2.000.000 € • Weitere Vorstandsmitglieder: 1.259.000 € 	<p>Strategiebezug Fördert langfristiges Engagement und setzt Anreize für eine nachhaltige Wertschaffung im Einklang mit den Interessen der Aktionäre sowie für das Erreichen von strategischen Nachhaltigkeitszielen.</p>
Malus- und Clawback-Regelungen	<p>Ausgestaltung im Vergütungssystem In Fällen des Vorliegens schwerwiegender Pflicht- oder Compliance-Verstöße und/oder unethischen Verhaltens sowie in Fällen einer grob fahrlässigen oder einer vorsätzlichen Verletzung der Sorgfaltspflicht oder in den Fällen, wenn variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden, kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung einbehalten oder zurückfordern.</p> <hr/> <p>Anwendung im Geschäftsjahr 2022 Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2022</p>	<p>Strategiebezug Sollen eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sicherstellen und das Eingehen unangemessener Risiken vermeiden.</p>

MAXIMALVERGÜTUNG

Maximalvergütung	<p>Ausgestaltung im Vergütungssystem</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wird vom Aufsichtsrat jährlich auf Basis der Ziel-Gesamtvergütung abgeleitet • Entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe des maximal möglichen Zuflusses aus allen Vergütungsbestandteilen für das betreffende Geschäftsjahr und berechnet sich wie folgt: <p>Grundvergütung + Nebenleistungsmaximum + BSAV-Beitrag beziehungsweise Betrag zur freien Verfügung + zweifacher Bonus-Zielbetrag + dreifacher Stock Awards-Zielbetrag</p> <hr/> <p>Anwendung im Geschäftsjahr 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maximalvergütung für Geschäftsjahr 2022 je Vorstandsmitglied entsprechend Vergütungssystem festgelegt • Abschließende Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung im Zuge der Erfüllung der Stock Awards Tranche 2022 im Geschäftsjahr 2026 • Berichterstattung im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 	<p>Strategiebezug</p> <p>Begrenzt die Vergütung der Vorstandsmitglieder nach oben, um unkontrolliert hohe Auszahlungen und somit unverhältnismäßige Kosten sowie Risiken für das Unternehmen zu vermeiden.</p>
-------------------------	--	---

WEITERE GESTALTUNGSMERKMALE

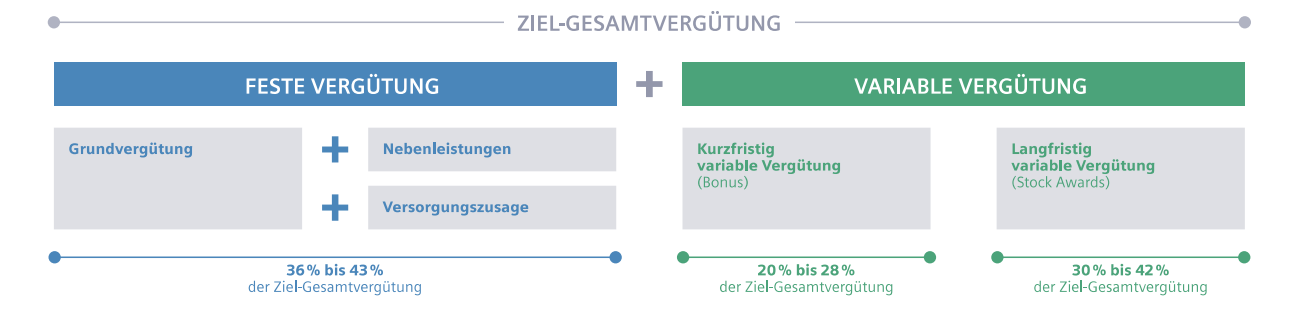
Aktienhaltvorschriften	<p>Ausgestaltung im Vergütungssystem</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verpflichten Vorstandsmitglieder während Zugehörigkeit zum Vorstand, ein Vielfaches ihrer Grundvergütung dauerhaft in Siemens-Aktien zu halten <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 300% • Weitere Vorstandsmitglieder: 200% • Vierjährige Aufbauphase • Nachweistermin am zweiten Freitag im März • Relevanter Aktienkurs: durchschnittlicher Xetra-Eröffnungskurs des vierten Quartals des vorangegangenen Kalenderjahres • Verpflichtung zum Nacherwerb von Aktien, wenn Aktienbestand infolge von Kurschwankungen der Siemens-Aktie unter den jeweils nachzuweisenden Betrag sinkt <hr/> <p>Anwendung im Geschäftsjahr 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachweistermin: 11. März 2022 • Relevanter Aktienkurs: 145,45 € • Erfüllt durch alle nachweispflichtigen Vorstandsmitglieder 	<p>Strategiebezug</p> <p>Fördern eine Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären und setzen zusätzliche Anreize für eine nachhaltige Unternehmenswertsteigerung.</p>
Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn der Tätigkeit im Vorstand	<p>Ausgestaltung im Vergütungssystem</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausgleich für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers • Umzugskosten bei Änderung des Dienstsitzes auf Wunsch der Gesellschaft <hr/> <p>Anwendung im Geschäftsjahr 2022</p> <p>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2022</p>	<p>Strategiebezug</p> <p>Sind Teil einer wettbewerbsfähigen Vergütung und tragen dazu bei, die besten global verfügbaren Kandidaten für den Vorstand zu gewinnen.</p>
Zusagen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand	<p>Ausgestaltung im Vergütungssystem</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einvernehmliche Beendigung ohne wichtigen Grund • Kontrollwechsel (nur bei Erstbestellungen und/oder Wiederbestellungen vor November 2019) <hr/> <p>Anwendung im Geschäftsjahr 2022</p> <p>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2022</p>	

B.2 Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

B.2.1 Zielvergütung und Vergütungsstruktur

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Dabei hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass der Anteil der langfristig variablen Vergütung stets den der kurzfristig variablen Vergütung übersteigt und die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung innerhalb der im Vergütungssystem definierten Bandbreiten liegen.

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung



Im Rahmen der regulären Einkommensüberprüfung auf Angemessenheit und Marktüblichkeit hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 23. September 2021 eine Erhöhung der Ziel-Gesamtvergütung von Dr. Roland Busch zum 1. Oktober 2021 beschlossen. Die Erhöhung erfolgte durch Anhebung des Stock Awards-Zielbetrags von 2.390.000 € auf 2.954.000 €.

Ferner hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 2. Dezember 2021 das Mandat von Finanzvorstand Prof. Dr. Ralf P. Thomas bis Dezember 2026 verlängert. Im Zuge der Verlängerung hat der Aufsichtsrat eine Erhöhung der Ziel-Gesamtvergütung von Prof. Dr. Ralf P. Thomas rückwirkend zum 1. Oktober 2021 beschlossen. Die Erhöhung erfolgte durch Anhebung des Stock Awards-Zielbetrags von 1.544.000 € auf 2.000.000 €.

Durch die Anhebung der Stock Awards-Zielbeträge wird die variable Vergütung langfristiger ausgestaltet und die Vergütung insgesamt noch stärker auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

Bei der Vergütung erfolgt eine Differenzierung für die Funktion des Vorsitzenden des Vorstands in allen Vergütungsbestandteilen. Bei Prof. Dr. Ralf P. Thomas wird auf Basis der besonderen Verantwortung der Funktion des Finanzvorstands eine Differenzierung im Stock Awards-Zielbetrag vorgenommen.

Die folgende Tabelle zeigt die individuelle Zielvergütung je Vorstandsmitglied und die relativen Anteile der einzelnen Vergütungselemente an der Ziel-Gesamtvergütung.

Zielvergütung Geschäftsjahr 2022

Zum 30. September 2022 amtierende Vorstandsmitglieder		Dr. Roland Busch Vorsitzender des Vorstands seit 03.02.2021				Cedrik Neike Mitglied des Vorstands seit 01.04.2017			
		2022		2021		2022		2021	
		in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.770	23%	1.770	25%	1.102	26%	1.102	26%
	+ Nebenleistungen ¹	133	2%	133	2%	83	2%	83	2%
	+ BSAV-Beitrag / Betrag zur freien Verfügung ²	991	13%	991	14%	617	15%	617	15%
	= Summe	2.894	38%	2.894	41%	1.801	43%	1.801	43%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2022	1.770	23%	–	–	1.102	26%	–	–
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	–	–	1.770	25%	–	–	1.102	26%
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2022 (Sperrfrist: 2021 – 2025)	2.954	39%	–	–	1.259	30%	–	–
	Stock Awards 2021 (Sperrfrist: 2020 – 2024)	–	–	2.390	34%	–	–	1.259	30%
= Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	7.618	100%	7.054	100%	4.162	100%	4.162	100%	
		Matthias Rebellius Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020				Prof. Dr. Ralf P. Thomas Mitglied des Vorstands seit 18.09.2013			
		2022		2021		2022		2021	
		in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.102	27%	1.102	27%	1.102	22%	1.102	25%
	+ Nebenleistungen ¹	83	2%	83	2%	83	2%	83	2%
	+ BSAV-Beitrag / Betrag zur freien Verfügung ²	551	13%	551	13%	617	13%	617	14%
	= Summe	1.735	42%	1.735	42%	1.801	37%	1.801	41%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2022	1.102	27%	–	–	1.102	22%	–	–
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	–	–	1.102	27%	–	–	1.102	25%
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2022 (Sperrfrist: 2021 – 2025)	1.259	31%	–	–	2.000	41%	–	–
Stock Awards 2021 (Sperrfrist: 2020 – 2024)	–	–	1.259	31%	–	–	1.544	35%	
= Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	4.096	100%	4.096	100%	4.903	100%	4.447	100%	
		Judith Wiese Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020							
		2022		2021					
		in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV				
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.102	27%	1.102	27%				
	+ Nebenleistungen ¹	83	2%	83	2%				
	+ BSAV-Beitrag / Betrag zur freien Verfügung ²	551	13%	551	13%				
	= Summe	1.735	42%	1.735	42%				
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2022	1.102	27%	–	–				
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	–	–	1.102	27%				
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2022 (Sperrfrist: 2021 – 2025)	1.259	31%	–	–				
Stock Awards 2021 (Sperrfrist: 2020 – 2024)	–	–	1.259	31%					
= Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	4.096	100%	4.096	100%					

¹ Den Mitgliedern des Vorstands wurden für das Geschäftsjahr 2022 Nebenleistungen jeweils in Höhe von maximal 7,5% der Grundvergütung gewährt. Der hier angegebene Zielwert entspricht gleichzeitig dem Maximalwert.

² Matthias Rebellius und Judith Wiese sind nicht in die Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung (BSAV) eingebunden. Sie erhalten anstelle von BSAV-Beiträgen einen festen Betrag zur freien Verfügung als Barzahlung.

B.2.2 Maximalvergütung

Die Maximalvergütung wird vom Aufsichtsrat jährlich für jedes Vorstandsmitglied gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG festgelegt. Die Maximalvergütung entspricht der Summe des maximal möglichen Zuflusses aus allen Vergütungsbestandteilen für das betreffende Geschäftsjahr. Sie berechnet sich durch Addition von Grundvergütung, Nebenleistungsmaximum, BSAV-Beitrag beziehungsweise Betrag zur freien Verfügung sowie zweifachem Bonus-Zielbetrag und dreifachem Stock Awards-Zielbetrag. Der zweifache Bonus-Zielbetrag und der dreifache Stock Awards-Zielbetrag entsprechen dabei gleichzeitig der jeweiligen Obergrenze (Einzel-Caps) des Zuflusses aus der variablen Vergütung.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die für das Geschäftsjahr 2022 vom Aufsichtsrat beschlossene Maximalvergütung je Vorstandsmitglied gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG.

Maximalvergütung Geschäftsjahr 2022

		Zum 30. September 2022 amtierende Vorstandsmitglieder				
(in Tsd. €)		Dr. Roland Busch	Cedrik Neike	Matthias Rebellius	Prof. Dr. Ralf P. Thomas	Judith Wiese
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.770	1.102	1.102	1.102	1.102
	+ Nebenleistungen (Maximalwert)	133	83	83	83	83
	+ BSAV-Beitrag / Betrag zur freien Verfügung	991	617	551	617	551
Variable Vergütung	+ Bonus für Geschäftsjahr 2022 (2-facher Zielbetrag)	3.540	2.203	2.203	2.203	2.203
	+ Stock Awards 2022 <i>Sperrfrist: 2021–2025</i> (3-facher Zielbetrag)	8.862	3.777	3.777	6.000	3.777
= Maximalvergütung		15.296	7.781	7.715	10.004	7.715

Die Grundvergütung und der BSAV-Beitrag beziehungsweise der Betrag zur freien Verfügung sind feststehende Beträge. Der für das Geschäftsjahr 2022 festgelegte Maximalwert der Nebenleistungen wurde für alle Vorstandsmitglieder eingehalten. Die Obergrenze des Bonus wurde im Geschäftsjahr 2022 nicht erreicht.

Da die Stock Awards der Tranche 2022 erst im November 2025 fällig werden, kann die Überprüfung der Einhaltung der Obergrenze der Stock Awards für das Geschäftsjahr 2022 erst abschließend im November 2025 im Zuge der Erfüllung der Stock Awards der Tranche 2022 erfolgen.

Über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 berichtet.

B.2.3 Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat hat die jährliche Überprüfung der Vorstandsvergütung auf ihre Angemessenheit und Marktüblichkeit vorgenommen. Dabei hat er unter Hinzuziehung eines externen und unabhängigen Vergütungsberaters dem Vergütungssystem entsprechend die Vergütungshöhe und -struktur im Vergleich zu den Unternehmen des Deutschen Aktienindex (DAX 40) und im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX Europe 50 beurteilt (horizontaler Vergleich). Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat bei der Überprüfung auch die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft von Siemens in Deutschland insgesamt bewertet (vertikaler Vergleich). Der obere Führungskreis setzt sich aus den Leitenden Angestellten zusammen. Die Belegschaft insgesamt setzt sich zusammen aus dem oberen Führungskreis sowie außertariflichen und tariflichen Mitarbeitenden. Neben einer Status-quo-Betrachtung hat der vertikale Vergleich auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf berücksichtigt. Die Belegschaft von Siemens Healthineers, als eigenständige und selbst börsennotierte Gesellschaft, wurde im vertikalen Vergleich nicht miteinbezogen.

Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 hat ergeben, dass die Vorstandsvergütung angemessen ist.

B.3 Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Die variable Vergütung ist an die Leistung gekoppelt und macht einen bedeutenden Teil der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder aus. Sie setzt sich aus der kurzfristig variablen Vergütung – dem Bonus – und der langfristig variablen Vergütung – den Stock Awards – zusammen.

Die Leistungskriterien und die Kennzahlen, welche im Geschäftsjahr 2022 für die Leistungsmessung im Rahmen der variablen Vergütung zur Anwendung kamen, sind aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung des Unternehmens abgeleitet und entsprechen dem geltenden Vergütungssystem. Grundsätzlich messen alle Leistungskriterien die strategisch ins Auge gefasste erfolgreiche Wertschaffung in ihren unterschiedlichen Ausprägungen und schließen entsprechend der gesellschaftlichen Verantwortung von Siemens auch das Leistungskriterium Nachhaltigkeit mit ein.

Die für das Geschäftsjahr 2022 maßgeblichen Leistungskriterien, die Kennzahlen und Fokusthemen sowie die Erläuterungen, wie diese die langfristige Entwicklung des Unternehmens fördern, sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

Leistungskriterien der variablen Vergütung und Verbindung zur Strategie

	Leistungs-kriterium	Kennzahl/ Fokusthema	Bonus	Stock Awards	Verbindung zur Strategie
FINANZIELLE ZIELE	Ertrag	Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (EPS pre PPA)	✓		Das EPS spiegelt den auf die Aktionäre der Siemens AG entfallenden Gewinn nach Steuern wider und incentiviert eine nachhaltige Steigerung des Ertrags, insbesondere durch Fokussierung auf profitables Wachstum. Bei dieser Kennzahl handelt es sich um eine ganzheitliche Perspektive, die alle Einheiten des Siemens-Konzerns beinhaltet. Die Betrachtung von EPS pre PPA stärkt den Fokus auf die operative Leistung von Siemens.
	Profitabilität/ Kapitaleffizienz	Angepasste Kapitalrendite (angepasster ROCE)	✓		ROCE ist die zentrale Messgröße zur Steuerung der Kapitaleffizienz auf Konzernebene und spiegelt unseren Fokus auf profitables Wachstum, die Umsetzung von Maßnahmen zur nachhaltigen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und stringentes Working Capital Management wider. Die angepasste Betrachtung legt den Fokus auf die operative Leistung von Siemens.
	Liquidität	Cash Conversion Rate (CCR)	✓		Die CCR misst die Fähigkeit, Ergebnis in Cash Flow umzuwandeln, mit dem Ziel, Wachstum zu finanzieren und den Aktionären eine attraktive, progressive Dividendenpolitik zu bieten.
	Wachstum	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse	✓		Ein Kernelement der Siemens-Strategie ist es, werthaltiges Wachstum weiter zu beschleunigen. Als führendes Technologieunternehmen will Siemens seine Position auf allen adressierten Märkten ausbauen und weitere, profitable Märkte erschließen.
	Langfristige Wertsteigerung	Aktienrendite (TSR)			✓

Leistungskriterien der variablen Vergütung und Verbindung zur Strategie (Fortsetzung)

	Leistungs-kriterium	Kennzahl/ Fokusthema	Bonus	Stock Awards	Verbindung zur Strategie
NICHT-FINANZIELLE, QUALITATIVE ZIELE	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Diverse Fokusthemen	✓		Die individuellen Ziele zur Umsetzung der Unternehmensstrategie ermöglichen einen Fokus auf spezifische Faktoren, die mit den kurz- und mittelfristigen Zielen und Maßnahmen abgestimmt sind, um die langfristige strategische Entwicklung des Unternehmens sicherzustellen. Im Geschäftsjahr 2022 fanden die Fokusthemen Geschäftsentwicklung, Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen, Optimierung / Effizienzsteigerung und Umsetzung von Portfolio-Maßnahmen Berücksichtigung.
		Diverse Fokusthemen	✓		<ul style="list-style-type: none"> • Nachfolgeplanung – Eine durchdachte Nachfolgeplanung stellt eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sowie Talent- und Nachwuchsförderung sicher. • Nachhaltigkeit / Diversität – Der gesellschaftlichen Verantwortung von Siemens wird durch die Förderung von Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit Rechnung getragen.
	Nachhaltigkeit	Siemens-interner ESG-/ Nachhaltigkeits-index		✓	<p>Der Siemens-interne ESG-/Nachhaltigkeitsindex für die Stock Awards Tranche 2022 enthält:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CO₂-Emissionen – Klimaneutralität bis 2030, um das 1,5-Grad-Ziel und somit die Bekämpfung der globalen Erwärmung zu unterstützen. • Digitale Lernstunden – Fokus auf Lernen, um unsere Mitarbeitenden zu befähigen, in einem sich ständig verändernden Umfeld resilient und relevant zu bleiben. • Net Promoter Score – Starke Kundenbeziehungen als Basis für eine nachhaltige Entwicklung sowohl für Siemens als auch für unsere Kunden.

Ziel des Aufsichtsrats ist es, dass die Zielsetzung der variablen Vergütung anspruchsvoll und nachhaltig 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.

B.3.1 Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)

B.3.1.1 GRUNDZÜGE UND FUNKTIONSWEISE

Das Bonus-System basiert auf drei Ziel-Dimensionen, die gleichgewichtet sind und sowohl die Gesamtverantwortung des Vorstands, die jeweilige Geschäftsverantwortung als auch die spezifischen Herausforderungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds berücksichtigen:

- »Siemens-Konzern«
- »Vorstandsressort«
- »Individuelle Ziele«.

Jeder der drei Ziel-Dimensionen werden, in Abhängigkeit der Unternehmensprioritäten und der Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, Leistungskriterien zugeordnet. Den Dimensionen »Siemens-Konzern« und »Vorstandsressort« wird jeweils ein finanzielles Leistungskriterium zugeordnet, dessen Erreichung anhand von Kennzahlen ermittelt wird. 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, die neben operativen Aspekten der Umsetzung der Unternehmensstrategie auch Nachhaltigkeitsaspekte umfassen.

Nach Ablauf des Geschäftsjahrs werden die Zielerreichung für die einzelnen Kennzahlen 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 spätestens mit den Bezügen Ende Februar des folgenden Geschäftsjahrs als Barzahlung geleistet.

Bonus-Design und Berechnung Bonus-Auszahlungsbetrag



B.3.1.2. BONUS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Ziel-Dimension »Siemens-Konzern«

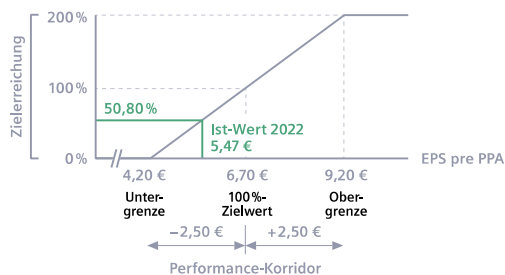
Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat der Siemens AG für die Ziel-Dimension »Siemens-Konzern« das Leistungskriterium Ertrag festgelegt. Im Einklang mit der externen Kommunikation und dem Siemens Financial Framework zur finanziellen Steuerung des Unternehmens wird der Fokus auf die transparente Darstellung der operativen Leistung von Siemens gelegt. Somit wird der Ertrag am unverwässerten Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (Earnings per share pre purchase price allocation, kurz EPS pre PPA) gemessen. EPS pre PPA ist definiert als unverwässertes Ergebnis je Aktie für den Gewinn nach Steuern, in welches Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte, die im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen erworben wurden, wieder eingerechnet werden (nach damit in Verbindung stehenden Ertragsteuern). Es enthält Beträge, die auf die Aktionäre der Siemens AG entfallen.

Um der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft Rechnung zu tragen und eine nachhaltige Steigerung des Ertrags zu incentivieren, wurde das durchschnittliche EPS pre PPA von drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren für die Zielsetzung herangezogen. Im Hinblick auf die signifikante Veränderung des Portfolios der Siemens AG durch die Abspaltung von Siemens Energy zum Ende des Geschäftsjahrs 2020 wurde die Zielsetzung für das Geschäftsjahr 2022 auf Basis der vergleichbaren EPS pre PPA-Werte der fortgeführten Aktivitäten für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 sowie des EPS pre PPA Werts für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt.

Im Rahmen der Zielerreichung wird der EPS pre PPA Ist-Wert des Berichtsjahrs herangezogen, somit steht die Performance im Berichtsjahr im Fokus.

Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (EPS pre PPA): Zielsetzung und Zielerreichung

33,34% Siemens-Konzern
EPS pre PPA, unverwässert



Berechnung Ziel- und Ist-Wert:

Geschäftsjahr	EPS pre PPA
2019	6,39 €
2020	5,39 €
2021	8,32 €
2022	5,47 €

• Ø 2019–2021 → 100%-Zielwert = 6,70 €

• → Ist-Wert

Für die Geschäftsjahre 2019 und 2020: vergleichbares EPS pre PPA der fortgeführten Aktivitäten

Zielerreichung: 50,80%

Ziel-Dimension »Vorstandsressort«

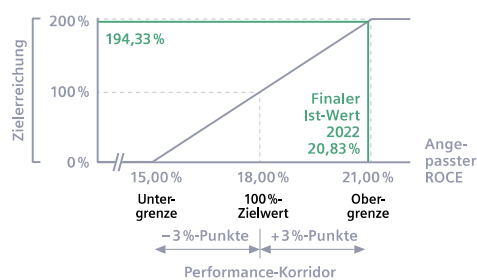
Der Aufsichtsrat der Siemens AG hat für das Geschäftsjahr 2022 für die Ziel-Dimension »Vorstandsressort« für alle Mitglieder des Vorstands das Leistungskriterium Profitabilität / Kapitaleffizienz, gemessen anhand der Kapitalrendite (Return on capital employed, kurz ROCE), festgelegt. ROCE ist definiert als Gewinn vor Zinsen und nach Steuern, dividiert durch das durchschnittlich eingesetzte Kapital. Für die Zwecke der Zielsetzung sowie bei der Feststellung der Zielerreichung wird der im Siemens Financial Framework definierte ROCE, welcher bestimmte Akquisitionseffekte aus Varian exkludiert, um wesentliche Siemens-Energy-bezogene Effekte (Ergebnis »Siemens Energy Beteiligung« im Zähler und Vermögenswert »Siemens Energy Beteiligung« im Nenner) angepasst. Der Zielwert für den angepassten ROCE leitet sich aus der Budgetplanung ab.

Die Siemens AG hat sich als Folge des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine entschlossen, sich aus dem russischen Markt zurückzuziehen. Diese Entscheidung war weder im Rahmen der Budgetplanung, welche als Basis für die ROCE-Zielsetzung herangezogen wird, noch im Rahmen der tatsächlichen ROCE-Zielsetzung im November 2021 vorhersehbar. Die notwendigen Maßnahmen führten zu außergewöhnlichen Belastungen in Höhe von 1,3 Mrd. € im Geschäftsjahr 2022, die sich in den finanziellen Kennzahlen im Bonus widerspiegeln, vor allem in dem angepassten ROCE. Die Belastungen resultierten insbesondere aus der Veräußerung und Wertminderung von Geschäften, der Beendigung von Kundenverträgen sowie aus Abschreibungen von Vermögenswerten.

Bei solchen unvorhersehbaren außergewöhnlichen Entwicklungen liegt es im Ermessen des Aufsichtsrats, diese gegebenenfalls im Zuge der Feststellung der Zielerreichung zu berücksichtigen. Um die Performance von Siemens im Geschäftsjahr 2022 und die tatsächliche Leistung der Vorstandsmitglieder im Rahmen der variablen Vergütung zu würdigen, hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Belastungen aus dem Rückzug vom russischen Markt bei der Feststellung der Zielerreichung des angepassten ROCE zu berücksichtigen.

Angepasste Kapitalrendite (angepasster ROCE): Zielsetzung und Zielerreichung

33,33 % Vorstandsressort Angepasster ROCE



Berechnung gemäß Zielsetzung Geschäftsjahr 2022

ROCE wie berichtet (exklusive bestimmter Akquisitionseffekte aus Varian)	10,04 %
Wesentliche Siemens-Energy-bezogene Effekte	+ 8,07 %-Punkte
Angepasster ROCE Ist-Wert	18,11 %

Berücksichtigung außergewöhnlicher Belastungen bei Zielerreichung

Außergewöhnliche Belastungen (Russland)	+ 2,72 %-Punkte
Final angepasster ROCE Ist-Wert	20,83 %

Zielerreichung: 194,33 %

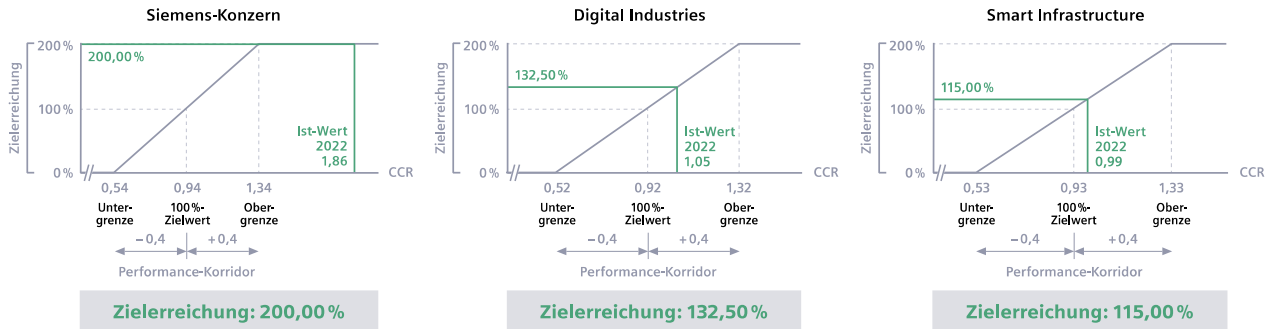
Ziel-Dimension »Individuelle Ziele«

Die Ziel-Dimension »Individuelle Ziele« setzt sich aus vier gleichgewichteten individuellen Zielen zusammen, deren jeweilige Zielerreichung zwischen 0% und 200% betragen kann.

Als erstes individuelles Ziel wurde die Cash Conversion Rate (CCR) für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. Die CCR drückt die Fähigkeit eines Unternehmens aus, Ergebnis in verfügbare Zahlungsmittel umzuwandeln. Um die Selbstverpflichtung von Siemens zur Generierung von Zahlungsmitteln auf Konzernebene zu bekräftigen, wurde für den Vorstandsvorsitzenden

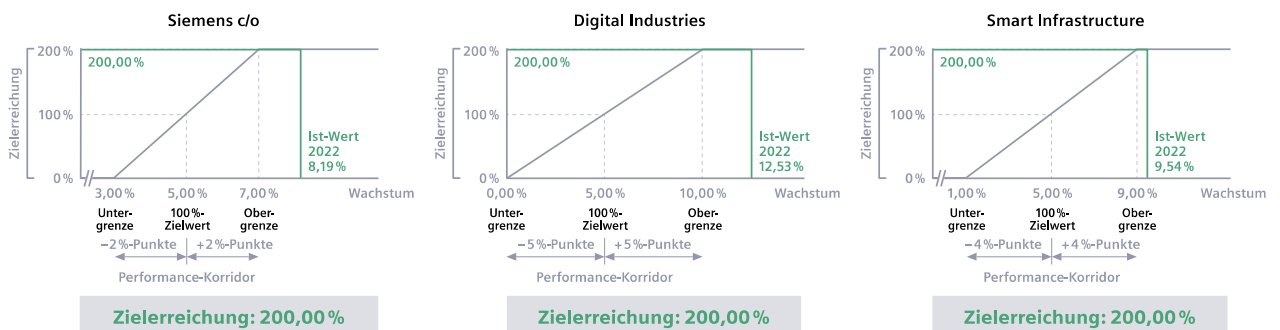
sowie die Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung das CCR-Ziel auf Basis Siemens-Konzern festgelegt. CCR Siemens-Konzern ist definiert als Verhältnis von Free Cash Flow aus fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten zum Gewinn nach Steuern. Für die Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung für Digital Industries und Smart Infrastructure gelten CCR-Ziele bezogen auf das jeweilige Geschäft, definiert als das Verhältnis des Free Cash Flow zum Ergebnis auf Geschäftsebene. Die Zielwerte für CCR wurden aus der Budgetplanung abgeleitet.

Individuelle Ziele: Cash Conversion Rate (CCR) – Zielsetzung und Zielerreichung



Neben der CCR wurde das vergleichbare Wachstum der Umsatzerlöse als zweites individuelles Ziel für das Geschäftsjahr 2022 für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. Es zeigt die Entwicklung im Geschäft von Siemens ohne die Berücksichtigung von Währungsumrechnungseffekten, die aus dem von Siemens nicht beeinflussbaren externen Umfeld resultieren, sowie ohne Portfolioeffekte, die sich aus Geschäftsaktivitäten ergeben, die entweder neu oder nicht länger Bestandteil des jeweiligen Geschäfts sind. Für den Vorstandsvorsitzenden sowie die Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung wurde das Wachstumsziel auf Basis der fortgeführten Aktivitäten (continuing operations, kurz c/o) bezogen auf den Siemens-Konzern festgelegt (Siemens c/o). Für die Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung für Digital Industries und Smart Infrastructure gelten Wachstumsziele bezogen auf das jeweilige Geschäft. Die jeweiligen Zielwerte wurden aus dem externen Ausblick für das Geschäftsjahr 2022 abgeleitet.

Individuelle Ziele: Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse – Zielsetzung und Zielerreichung



Die weiteren zwei individuellen Ziele umfassen Fokusthemen aus den Bereichen Unternehmensstrategie / Nachhaltigkeit und wurden in Abhängigkeit der jeweiligen Verantwortungsbereiche definiert.

Individuelle Ziele: Fokusthemen aus den Bereichen Unternehmensstrategie/Nachhaltigkeit

Dr. Roland Busch	Geschäftsentwicklung	
	Ausbau des Software- und Digitalgeschäfts	<ul style="list-style-type: none"> Erfolgreicher Ausbau von Siemens Software sowie der Geschäfte IoT (Internet der Dinge) und Digital Services Beträchtliches Wachstum des digitalen Umsatzes in den Geschäften über das am Kapitalmarkttag 2021 kommunizierte Ziel hinaus
	Management der Lieferkette zur Sicherstellung der Lieferfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Besseres Ergebnis im Vergleich zum Wettbewerb Stärkung der Lieferketten durch Einsatz von Market Intelligence und kontinuierlichen Lieferantendialog
	Nachfolgeplanung	
	Nachfolgeplanung unter Beachtung der Siemens-Diversitätsziele	<ul style="list-style-type: none"> Aufstellung einer robusten Pipeline für Schlüsselfunktionen Deutliche Verbesserung der Diversität bei Schlüsselfunktionen im Vergleich zum Vorjahr und im Einklang mit den Siemens-Zielsetzungen Implementierung eines umfassenden Programms zur Geschlechtergleichstellung einschließlich eines Monitoring von Einstellungs- und Beförderungsraten
Cedrik Neike	Geschäftsentwicklung	
	Ausbau des Software- und Digitalgeschäfts	<ul style="list-style-type: none"> Digitalgeschäft deutlich über den für das Geschäftsjahr gesetzten Zielen Erfolgreiche Umsetzung mehrerer Akquisitionen zur Stärkung des Software-Geschäfts
	Management der Lieferkette zur Sicherstellung der Lieferfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Signifikant stärkeres Umsatzwachstum im Vergleich zum globalen Wettbewerb im Bereich Automation durch proaktives Management der Lieferketten
	Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen	
	Weiterentwicklung der Fabrikautomatisierungsstrategie und Umsetzung des »Software-as-a-Service«-Modells	<ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Implementierung von Siemens Xcelerator Umstellung auf »Software-as-a-Service« deutlich über Plan
Matthias Rebellius	Geschäftsentwicklung	
	Ausbau des Software- und Digitalgeschäfts	<ul style="list-style-type: none"> Profitables Wachstum von Smart Infrastructure und Steigerung des digitalen Umsatzes weit über die für Geschäftsjahr 2022 gesetzten Ziele hinaus
	Management der Lieferkette zur Sicherstellung der Lieferfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Deutlich bessere Lieferfähigkeit als der Wettbewerb durch konsolidiertes Eskalationsmanagement und langfristiges Beziehungsmanagement mit Lieferanten
	Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen	
	Weiterentwicklung der Software-Strategie und Umsetzung von diversen Portfolio-Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Markteinführung neuer Produkte und Abschluss neuer Partnervereinbarungen Erfolgreicher Abschluss der Brightly-Akquisition und Start der Integration
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	Umsetzung von Portfolio-Maßnahmen	
	Vorantreiben der Performance der Portfolio-Companies	<ul style="list-style-type: none"> Weitere Stärkung der Profitabilität und der Unternehmenswerte der einzelnen Geschäfte und konsequente Umsetzung des Private Equity-Ansatzes Sehr erfolgreicher Abschluss des Verkaufs der Beteiligung an Valeo Siemens eAutomotive sowie des Post- und Paketgeschäfts der Siemens Logistics
	Weiterentwicklung von Siemens Financial Services	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung und Integration von Finanzierungslösungen in neue Geschäftsmodelle der industriellen Geschäfte Erfolgreiche Eröffnung des Zugangs zu neuen Geschäftsfeldern und Märkten insbesondere in den Bereichen Dekarbonisierung und Ressourceneffizienz
	Nachfolgeplanung	
	Nachfolgeplanung in der Finanzorganisation unter Beachtung der Siemens-Diversitätsziele	<ul style="list-style-type: none"> Weiterer Ausbau einer robusten und diversen Talente-Pipeline Nachhaltige Entwicklung von Talenten in frühen Karrierestadien unter besonderer Berücksichtigung der Siemens-Diversitätsziele Erhöhung des Frauenanteils im Management sowie Top Management

Individuelle Ziele: Fokusthemen aus den Bereichen Unternehmensstrategie/Nachhaltigkeit (Fortsetzung)

Judith Wiese	Optimierung/Effizienzsteigerung	Erzielen der Effizienzsteigerungsziele für Global Business Services	<ul style="list-style-type: none"> • Übererfüllung des budgetierten Global Business Services Produktivitätsziels für das Geschäftsjahr 2022 bei gleichzeitiger Steigerung der Kunden- sowie Beibehaltung der Mitarbeiterzufriedenheit
	Nachhaltigkeit/Diversität	Operationalisierung und Umsetzung der DEGREE-Ziele für das Geschäftsjahr 2022	<ul style="list-style-type: none"> • Zielerreichung der DEGREE-Kennzahlen gemäß Planung beziehungsweise teilweise Übererfüllung • Erfolgreiche Integration der Nachhaltigkeitsthemen in die Regelprozesse und die Berichterstattung
	Nachfolgeplanung unter Beachtung der Siemens-Diversitätsziele	<ul style="list-style-type: none"> • Aufstellung einer robusten Pipeline für Schlüsselfunktionen • Deutliche Verbesserung der Diversität bei Schlüsselfunktionen im Vergleich zum Vorjahr und im Einklang mit den Siemens-Zielsetzungen • Implementierung eines umfassenden Programms zur Geschlechtergleichstellung einschließlich eines Monitoring von Einstellungs- und Beförderungsraten 	

Zusammengefasst ergibt sich folgende Zielerreichung je Vorstandsmitglied für die Ziel-Dimension »Individuelle Ziele«.

Individuelle Ziele: Gesamt-Zielerreichung pro Vorstandsmitglied

	Gewichtung	Kennzahl/Fokusthema	Zielerreichung	Gesamt-Zielerreichung
Dr. Roland Busch	25%	CCR Siemens-Konzern	200,00%	175,00 %
	25%	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Siemens c/o	200,00%	
	50%	Geschäftsentwicklung Nachfolgeplanung	150,00%	
Cedrik Neike	25%	CCR Digital Industries	132,50%	153,13 %
	25%	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Digital Industries	200,00%	
	50%	Geschäftsentwicklung Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen	140,00%	
Matthias Rebellius	25%	CCR Smart Infrastructure	115,00%	143,75 %
	25%	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Smart Infrastructure	200,00%	
	50%	Geschäftsentwicklung Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen	130,00%	
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	25%	CCR Siemens-Konzern	200,00%	170,00 %
	25%	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Siemens c/o	200,00%	
	50%	Umsetzung von Portfolio-Maßnahmen Nachfolgeplanung	140,00%	
Judith Wiese	25%	CCR Siemens-Konzern	200,00%	160,00 %
	25%	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Siemens c/o	200,00%	
	50%	Optimierung/Effizienzsteigerung Nachhaltigkeit/Diversität	120,00%	

Zielerreichung: 143,75 % bis 175,00 %

Gesamt-Zielerreichung Bonus für das Geschäftsjahr 2022

Die Gesamt-Zielerreichung und den sich daraus ergebenden Bonus-Auszahlungsbetrag je Vorstandsmitglied fasst die nachfolgende Tabelle zusammen.

Gesamt-Zielerreichung und Auszahlungsbeträge Bonus für Geschäftsjahr 2022

Zum 30. September 2022 amtierende Vorstandsmitglieder	Vergütungskorridor			Gesamt- Zielerreichung	Bonus- Auszahlungsbetrag
	Untergrenze (bezogen auf 0 % Zielerreichung)	Zielbetrag (bezogen auf 100 % Zielerreichung)	Obergrenze (bezogen auf 200 % Zielerreichung)		
Dr. Roland Busch	0 €	1.770.000 €	3.540.000 €	140,03 %	2.478.531 €
Cedrik Neike	0 €	1.101.600 €	2.203.200 €	132,75 %	1.462.374 €
Matthias Rebellius	0 €	1.101.600 €	2.203.200 €	129,62 %	1.427.894 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	0 €	1.101.600 €	2.203.200 €	138,37 %	1.524.284 €
Judith Wiese	0 €	1.101.600 €	2.203.200 €	135,03 %	1.487.490 €

B.3.2 Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)

B.3.2.1. GRUNDZÜGE UND FUNKTIONSWEISE

Als langfristig variable Vergütung werden bei Siemens sogenannte Stock Awards zugesagt. Bei einem Stock Award handelt es sich um das Anrecht auf Erhalt einer Siemens-Aktie – vorbehaltlich der Zielerreichung – nach Ablauf einer definierten Sperrfrist. Bei der Sperrfrist handelt es sich demnach um die Laufzeit der jeweiligen Tranche.

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 den Mitgliedern des Vorstands 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 Vorstandsmitglieder 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 (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 (Environment, Social & Governance, kurz ESG) anhand eines Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex betrachtet, über dessen Zusammensetzung der Aufsichtsrat jährlich entscheidet.

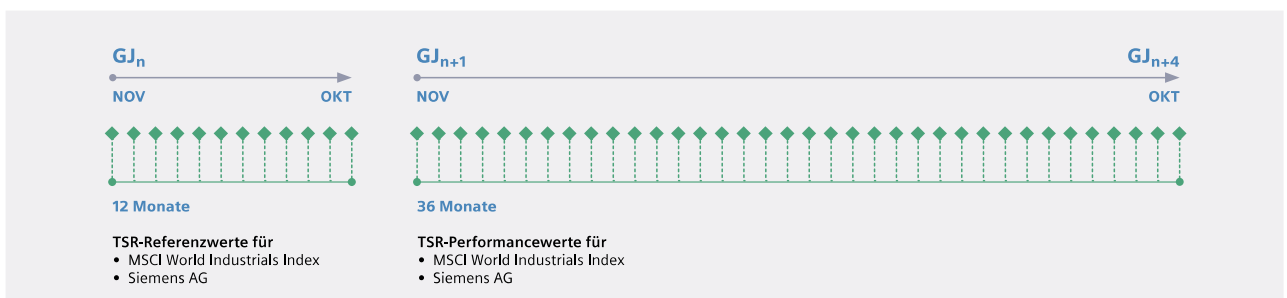
Total Shareholder Return – Der TSR spiegelt die Wertentwicklung einer Aktie über einen bestimmten Zeitraum wider – im Fall von Siemens während der rund vierjährigen Sperrfrist – und berücksichtigt dabei sowohl eingetretene Kursentwicklungen als auch die in dem Zeitraum angefallenen Dividenden. Um der 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 Referenz-Periode.

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.

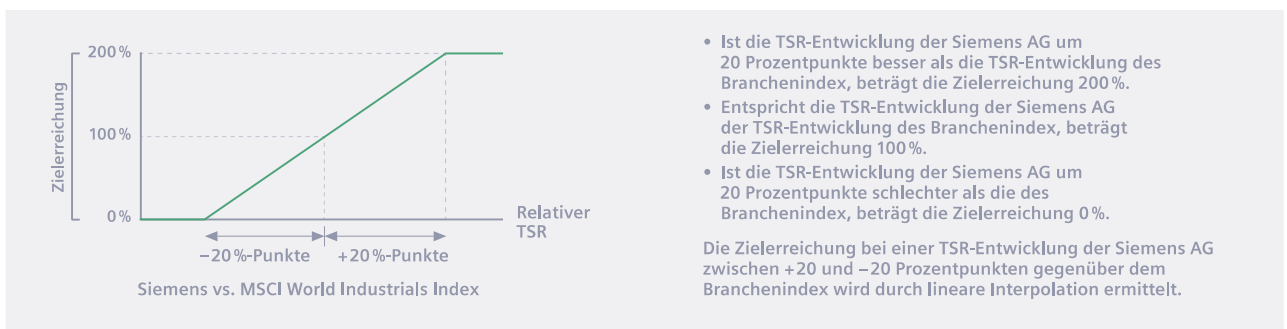
Am Ende der Sperrfrist wird jeweils die TSR-Entwicklung von Siemens und des Branchenindex anhand eines Vergleichs der TSR-Referenzwerte mit den TSR-Performancewerten ermittelt.

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



Für die Ermittlung der Zielerreichung gilt:

Ermittlung der TSR-Zielerreichung



Umwelt, Soziales und Unternehmensführung – Der Siemens-interne ESG-/Nachhaltigkeitsindex besteht aus drei gleichgewichteten, strukturierten und nachprüfaren ESG-Kennzahlen. Für die jeweiligen ESG-Kennzahlen legt der Aufsichtsrat zu Beginn jeder Tranche die 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.

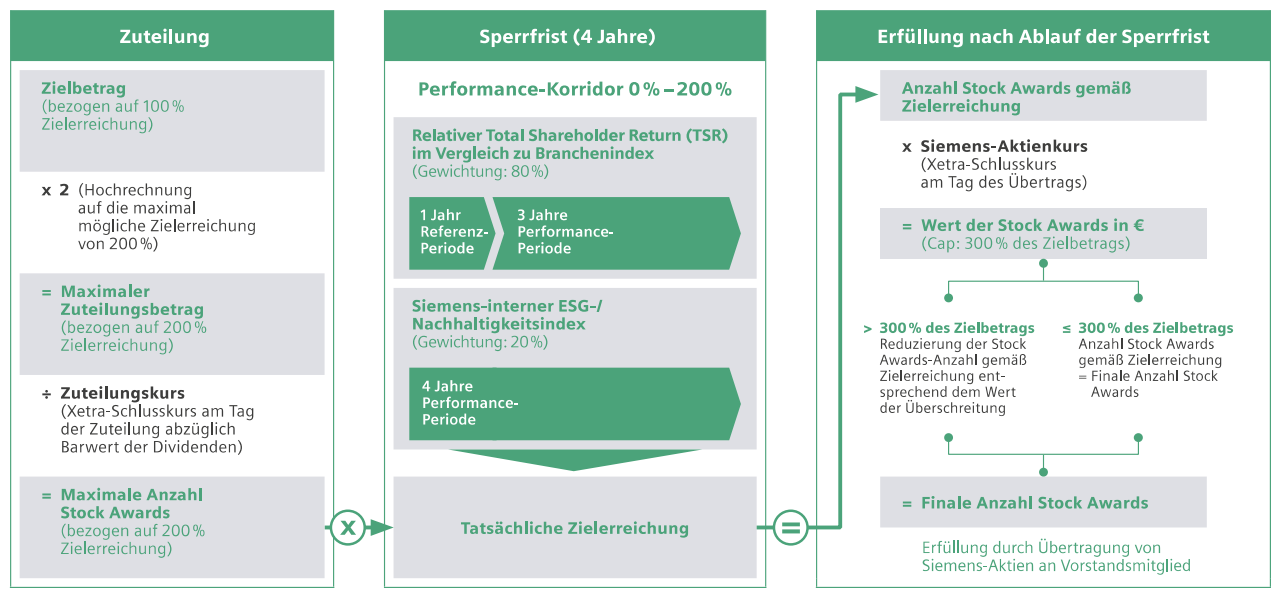
Feststellung der Gesamt-Zielerreichung

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 Obergrenze 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.

Grundzüge und Funktionsweise Stock Awards



B.3.2.2 STOCK AWARDS ZUTEILUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Für die Stock Awards der Tranche 2022 hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien beschlossen:

- »Langfristige Wertsteigerung«, gemessen an der Entwicklung der Aktienrendite der Siemens AG im Vergleich zum internationalen Branchenindex MSCI World Industrials, sowie
- »Nachhaltigkeit«, gemessen am Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex, für den die nachfolgenden drei gleichgewichteten Kennzahlen maßgeblich sind. Die Zielsetzung für die drei Kennzahlen orientiert sich an der strategischen Nachhaltigkeitsplanung des Unternehmens, die in der Berichterstattung zur Nachhaltigkeit detailliert beschrieben wird.

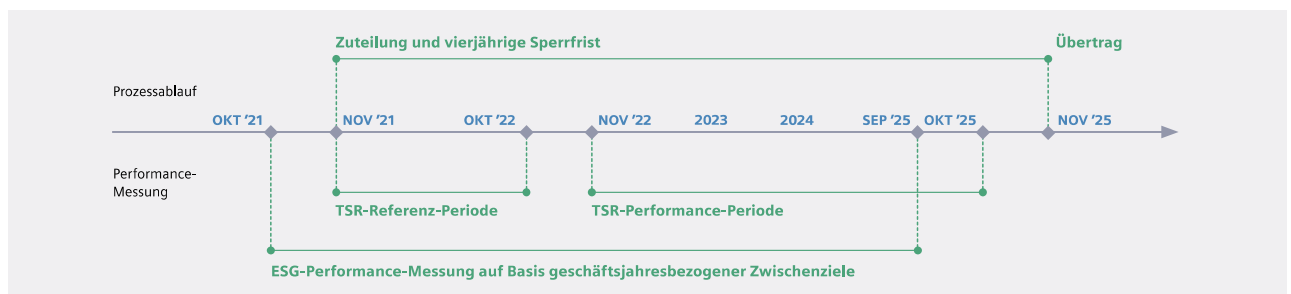
ESG-Kennzahlen der Stock Awards Tranche 2022

CO ₂ -Emissionen	Digitale Lernstunden pro Mitarbeiter	Net Promoter Score (NPS)
Emittierte Menge der Treibhausgase aus eigenem Geschäftsbetrieb in Tonnen CO ₂ -Äquivalent, ohne Berücksichtigung von Klimakompensationen (z. B. Zertifikate).	Anzahl der geleisteten digitalen Lernstunden aus virtuellen, von Trainern geleiteten Schulungen, selbst gesteuertem Lernen und Lernen am Arbeitsplatz, Community-basiertem virtuellem Lernen sowie jedem Training, das partiell virtuell durchgeführt wird (hybrides Training), geteilt durch die Gesamtzahl der Mitarbeitenden.	Weiterempfehlungsabsicht unserer Kunden, gemessen auf einer Skala von 1 (äußerst unwahrscheinlich) bis 10 (äußerst wahrscheinlich), die anhand von jährlich durchgeführten umfassenden Kundenzufriedenheitsabfragen ermittelt wird. Der NPS wird berechnet, indem der Anteil der Detraktoren vom Anteil der Promotoren abgezogen wird. ¹
Abgeleitet aus: Nachhaltigkeitsstrategie (DEGREE-Rahmenwerk)	Nachhaltigkeitsstrategie (DEGREE-Rahmenwerk) und Unternehmensprioritäten (Growth Mindset)	Unternehmensprioritäten (Kundennutzen)
Ambition: Net-Zero-Betrieb bis 2030, basierend auf dem SBTi-Reduktionspfad ² sowie der Weiterentwicklung von Siemens' Klimaschutzstrategie durch die Beitritte zu den Initiativen RE100, EV100 und EP100 im Geschäftsjahr 2021. ³	Der Erfolg von Siemens ist untrennbar mit hoch qualifizierten Mitarbeitenden verbunden: Die richtigen Mitarbeitenden mit den richtigen Kompetenzen sind entscheidend für das weitere Wachstum. Aus diesem Grund wird ein starker Fokus auf Lernen gesetzt mit dem Ziel einer nachhaltigen Verankerung des Lernens im Arbeitsalltag mit einhergehendem kontinuierlichen Anstieg der geleisteten Lernstunden.	Die Zufriedenheit der Kunden hat für Siemens oberste Priorität. Darunter verstehen wir, die Bedürfnisse der Kunden so früh wie möglich zu erkennen, Partnerschaften zu stärken sowie Vertrauen zu erhalten und auszubauen. Daher wird die Kundenzufriedenheit systematisch gemessen und es werden Maßnahmen ergriffen, diese zu verbessern.

1 Kunden, die Siemens auf der Skala hoch bewerten, sind Promotoren. Diejenigen, die Siemens wahrscheinlich nicht weiterempfehlen würden, werden als Detraktoren bezeichnet. Beispiel: Promotoren (55%) abzüglich Detraktoren (10%) = NPS (45%)
2 Science Based Target Initiative (SBTi): Reduktionsziele für 2030 im Einklang mit wissenschaftlichen Grundlagen, die globale Erderwärmung auf 1,5°C zu beschränken.
3 Nutzung erneuerbarer Energie – Renewable Energy (RE): 100% Grünstrom bis 2030; Nutzung von Elektrofahrzeugen – Electric Vehicles (EV): 100% Elektroautos; Verbesserung der Energieproduktivität – Energy Productivity (EP): 100% CO₂ neutrale Gebäude.

Der Zuteilungstag für die Stock Awards der Tranche 2022 wurde vom Aufsichtsrat auf den 12. November 2021 festgelegt. Der zeitliche Ablauf der Stock Awards Tranche 2022 stellt sich wie folgt dar:

Zeitlicher Ablauf der Stock Awards Tranche 2022



Die Zielbeträge, die maximalen Zuteilungswerte, die zugeteilte maximale Anzahl an Stock Awards sowie der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung gemäß »IFRS 2 Anteilsbasierte Vergütung« werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Der für die Tranche 2022 maßgebliche Zuteilungskurs betrug 130,31 €.

Informationen zur Zuteilung der Stock Awards der Tranche 2022

	Bezogen auf 200% Zielerreichung				
	Zielbetrag (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Maximaler Zuteilungswert	Total Shareholder Return (Gewichtung: 80%)	Maximale Anzahl Stock Awards	Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung ¹
Zum 30. September 2022 amtierende Vorstandsmitglieder					
			ESG-/Nachhaltigkeitsindex (Gewichtung: 20%)		
Dr. Roland Busch	2.954.000 €	5.908.000 €	36.270	9.068	3.470.472 €
Cedrik Neike	1.259.000 €	2.518.000 €	15.459	3.865	1.479.190 €
Matthias Rebellius ²	1.259.000 €	2.518.000 €	15.459	3.865	1.479.190 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas ³	2.000.000 €	4.000.000 €	24.557	6.139	2.349.641 €
Judith Wiese	1.259.000 €	2.518.000 €	15.459	3.865	1.479.190 €

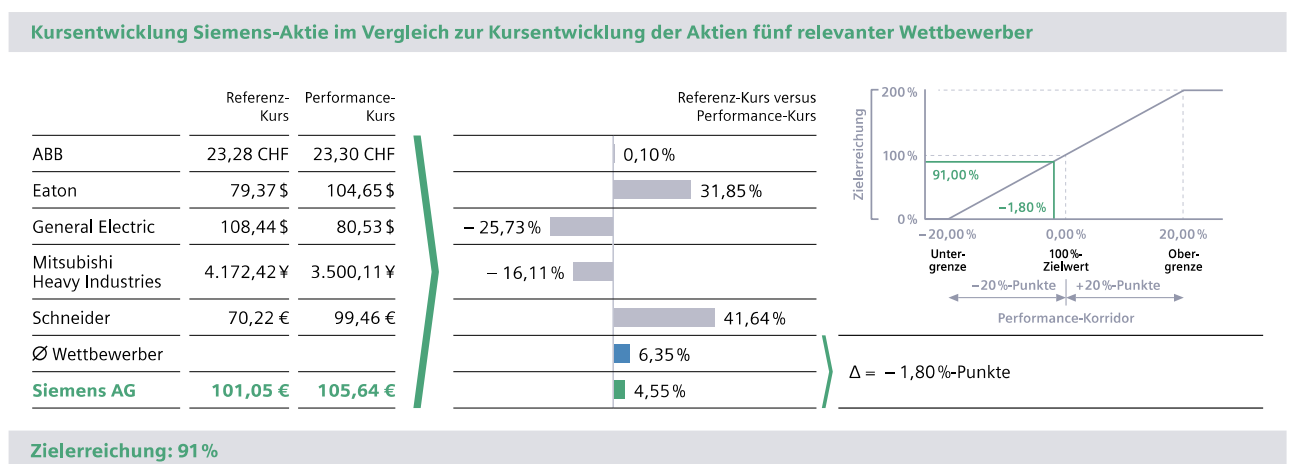
- Der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung wird für die TSR-Komponente anhand eines Bewertungsmodells ermittelt und beträgt 61,87 €. Der beizulegende Zeitwert für die ESG-Komponente in Höhe von 135,25 € entspricht dem Xetra-Schlusskurs der Siemens-Aktie am Tag der Zuteilung abzüglich abgezinster zu erwartender Dividenden. Als Tag der Zuteilung gemäß IFRS 2 gilt für die Tranche 2022 der 23. November 2021 (entspricht dem Tag der Kommunikation an die Vorstandsmitglieder).
- Matthias Rebellius ist neben seiner Tätigkeit im Vorstand der Siemens AG auch CEO von Smart Infrastructure und Vorsitzender der Geschäftsleitung der Siemens Schweiz AG. Das entsprechende Rechtsverhältnis ist in einem gesonderten Vertrag zwischen Matthias Rebellius und der Siemens Schweiz AG geregelt. Die Vergütung aus dem Vertrag mit der Siemens Schweiz AG wird auf die Vorstandsvergütung vollumfänglich angerechnet. Von dem hier ausgewiesenen Zielbetrag (bezogen auf 100% Zielerreichung) entfallen 600.000 € auf die Siemens Schweiz AG.
- In seiner Sitzung am 2. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat das Mandat von Finanzvorstand Prof. Dr. Ralf P. Thomas bis Dezember 2026 verlängert. Im Zuge der Verlängerung hat der Aufsichtsrat eine Erhöhung des Stock Awards-Zielbetrags von Prof. Dr. Ralf P. Thomas für die Tranche 2022 von 1.544.000 € auf 2.000.000 € rückwirkend zum 1. Oktober 2021 beschlossen. Aufgrund der unterjährigen Verlängerung des Mandats wurde Prof. Dr. Ralf P. Thomas für die Differenz des Zielbetrags in Höhe von 456.000 € im Einklang mit den Planregeln anstelle von Stock Awards eine entsprechende Anzahl von virtuellen Aktienzusagen (Phantom Stock Awards) zugeteilt.

Die konkrete Zielsetzung und der Zielerreichungsgrad des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex für die Stock Awards der Tranche 2022 werden nach Ablauf der Sperrfrist zusammen mit dem Zielerreichungsgrad des TSR-Ziels im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 veröffentlicht.

B.3.2.3 STOCK AWARDS ÜBERTRAG IM GESCHÄFTSJAHR 2022 (TRANCHE 2018)

Im Geschäftsjahr 2022 wurden die Stock Awards der Tranche 2018 fällig und erfüllt. Die Stock Awards der Tranche 2018 waren abhängig von der Kursentwicklung der Siemens-Aktie im Vergleich zur Kursentwicklung der Aktien fünf relevanter Wettbewerber während der rund vierjährigen Sperrfrist vom 10. November 2017 bis 11. November 2021.

Überblick zur Zielerreichung der Stock Awards Tranche 2018



Die nachfolgende Tabelle gibt einen zusammenfassenden Überblick zu den wesentlichen Parametern der Stock Awards Tranche 2018. In Verbindung mit der Fälligkeit und Erfüllung der Stock Awards für das Geschäftsjahr 2018 enthält die Tabelle auch eine zusätzliche Barzahlung an die Vorstandsmitglieder aufgrund der Siemens-Energy-Abspaltung. Die Abspaltung von Siemens Energy im Geschäftsjahr 2020 führte zu Anpassungen der bis dahin vereinbarten aktienbasierten

Zusagen. Demnach hatten die Vorstandsmitglieder – wie auch entsprechend berechnete Mitarbeitende – zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Stock Awards 2018 einen Anspruch auf eine zusätzliche Barzahlung, basierend auf dem Abspaltungsverhältnis von 2:1 und dem Kurs der Siemens-Energy-Aktie bei Fälligkeit in Höhe von 24,32 €.

Informationen zum Übertrag der Stock Awards der Tranche 2018

	Zielbetrag (bezogen auf 100 % Ziel- erreichung)	Zuteilungs- kurs 10.11.2017	Anzahl zugeteilter Stock Awards	Ziel- erreichung Aktienkurs- entwicklung	Rechnerische Anzahl Stock Awards	Wert am Tag des Übertrags 12.11.2021 ¹	Barzahlung Siemens-Energy- Abspaltung
Zum 30. September 2022 amtierende Vorstandsmitglieder							
mit einer Zusage von Stock Awards der Tranche 2018							
Dr. Roland Busch	1.117.000 € /	100,01 € =	11.169 x	91 % =	10.164 >	1.496.141 € +	123.594 €
Cedrik Neike ²	1.117.000 € /	100,01 € =	11.169 x	91 % =	10.164 >	1.496.141 € +	123.742 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	1.117.000 € /	100,01 € =	11.169 x	91 % =	10.164 >	1.496.141 € +	123.594 €

¹ Die durch Aktienübertrag erfüllten Stock Awards wurden mit dem Tagesniedrigkurs der Siemens-Aktie am 12. November 2021 in Höhe von 147,20 € bewertet.

² Neben seiner Tätigkeit im Vorstand war Cedrik Neike vom 1. Mai 2017 bis zum 31. März 2019 auch Executive Chairman of the Board of Directors der Siemens Ltd. China. Von der hier ausgewiesenen Anzahl zugeteilter Stock Awards entfallen 2.500 auf die Zusage durch Siemens Ltd. China. Von der hier ausgewiesenen rechnerischen Anzahl Stock Awards wurden 2.275 von der Siemens Ltd. China gewährt und getragen. Bei der Berechnung der zusätzlichen Barzahlung aufgrund der Siemens-Energy-Abspaltung wurde im Einklang mit den für den Vorstand geltenden Planregeln für die 7.889 von der Siemens AG gewährten Stock Awards der Xetra-Schlusskurs der Siemens-Energy-Aktie am 11. November 2021 in Höhe von 24,32 € beziehungsweise im Einklang mit den für das Senior Management geltenden Planregeln für die 2.275 von der Siemens Ltd. China gewährten Stock Awards der Xetra-Schlusskurs am 12. November 2021 in Höhe von 24,45 € herangezogen.

Im Zuge des Übertrags der Stock Awards Tranche 2018 erfolgte auch eine Überprüfung der Einhaltung der betragsmäßigen Höchstgrenzen des Geschäftsjahrs 2018 für die Vergütung insgesamt. Die jeweils maßgebliche betragsmäßige Höchstgrenze wurde bei keinem Vorstandsmitglied überschritten.

B.3.2.4 STOCK AWARDS ENTWICKLUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung des Bestands der von den Mitgliedern des Vorstands gehaltenen Aktienzusagen (Stock Awards) im Geschäftsjahr 2022.

Entwicklung Stock Awards im Geschäftsjahr 2022

(Angaben in Stück) ¹	Bestand am Anfang des Geschäftsjahrs 2022	Im Geschäftsjahr				Bestand am Ende des Geschäftsjahrs 2022
		Zugeteilt	Erdient und erfüllt	Sonstige Veränderungen ²		
Zum 30. September 2022 amtierende Vorstandsmitglieder						
Dr. Roland Busch	119.883	45.338	– 10.164	– 1.005		154.052
Cedrik Neike ³	89.881	19.324	– 10.164	– 1.005		98.036
Matthias Rebellius	25.612	19.324	–	–		44.936
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	108.332	30.696	– 10.164	– 1.005		127.859
Judith Wiese ⁴	40.557	19.324	–	–		59.881

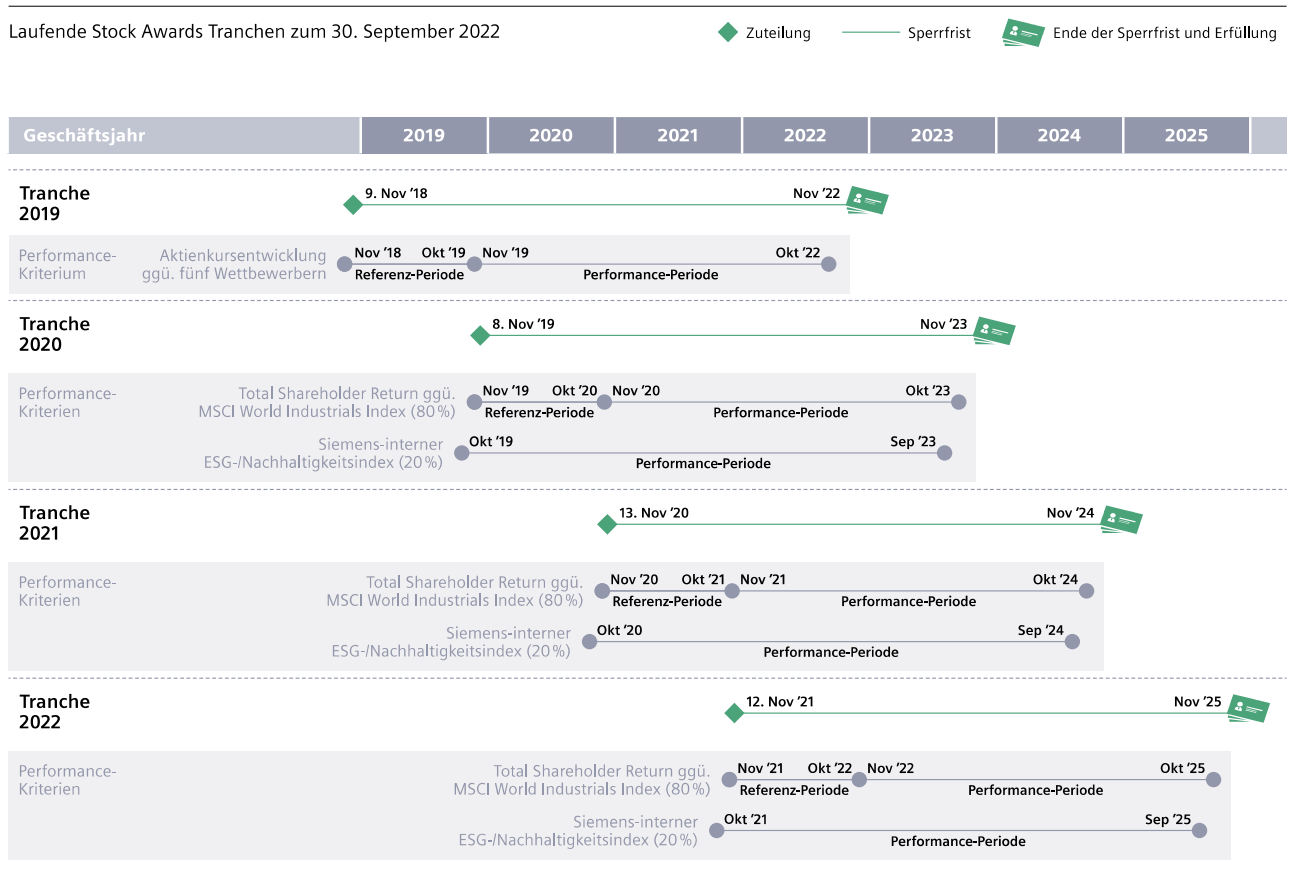
¹ Für die Tranche 2018 erfolgte die Erfüllung der Stock Awards bis zu einer Zielerreichung von 100 % in Aktien und darüber hinaus in bar. Aus diesem Grund wird die Anzahl der Stock Awards für die Tranche 2018 bezogen auf eine Zielerreichung von 100 % berücksichtigt. Ab der Tranche 2019 erfolgt die Erfüllung der Stock Awards vollständig in Aktien. Aus diesem Grund wird die Anzahl der Stock Awards bezogen auf eine Zielerreichung von 200 % berücksichtigt. Am Ende der Sperrfrist wird auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung und unter Berücksichtigung der betragsmäßigen Obergrenze der Stock Awards eine finale Anzahl an zu übertragenden Siemens-Aktien ermittelt.

² Die Zielerreichung der im Geschäftsjahr 2022 fälligen und erfüllten Stock Awards der Tranche 2018 betrug 91 %. Gemäß den Planregeln ist daher eine der Zielunterschreitung entsprechende Anzahl der auf Basis einer Zielerreichung von 100 % zugeteilten Stock Awards der Tranche 2018 ersatzlos verfallen.

³ Cedrik Neike war neben seiner Tätigkeit im Vorstand vom 1. Mai 2017 bis zum 31. März 2019 auch Executive Chairman of the Board of Directors der Siemens Ltd. China. Die ausgewiesenen Werte enthalten auch die Stock Awards, die Cedrik Neike aufgrund dieser Tätigkeit von der Siemens Ltd. China zugesagt wurden.

⁴ Die ausgewiesenen Stückzahlen enthalten auch die Stock Awards, die Judith Wiese als Ausgleich für den Verfall von Leistungen bei ihrem vorherigen Arbeitgeber im November 2020 zusätzlich zur regulären Zuteilung von Stock Awards der Tranche 2021 zugesagt wurden.

Zum Ende des Geschäftsjahrs 2022 befanden sich folgende Stock Awards Tranchen innerhalb der Sperrfrist und sind somit im Bestand am Ende des Geschäftsjahrs enthalten:



B.3.3 Malus- und Clawback-Regelungen

Es bestehen Malus- und Clawback-Regelungen, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, die variable Vergütung in Fällen schwerwiegender Pflicht- oder Compliance-Verstöße und/oder unethischen Verhaltens sowie in Fällen einer grob fahrlässigen oder einer vorsätzlichen Verletzung der Sorgfaltspflicht oder in den Fällen, wenn variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden, einzubehalten oder zurückzufordern.

Die Geltendmachung des Einbehalts oder Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats.

Im Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten beziehungsweise zurückzufordern.

B.4 Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Für die einzelnen Mitglieder des Vorstands gelten jeweils unterschiedliche Termine des erstmaligen Nachweises der Erfüllung der Share Ownership Guidelines (SOG), abhängig vom Zeitpunkt der Bestellung zum Mitglied des Vorstands. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Siemens-Aktien, die von den zum 30. September 2022 amtierenden Mitgliedern des Vorstands zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines zum Nachweisternin am 11. März 2022 gehalten wurden und mit Blick auf die weiteren Nachweisternine dauerhaft zu halten sind.

Verpflichtung nach Share Ownership Guidelines

Zum 30. September 2022 amtierende und zum 11. März 2022 nachweispflichtige Vorstandsmitglieder	Erforderlich			Nachgewiesen		
	Prozentsatz Grundvergütung	Betrag in € ¹	Aktienanzahl ²	Prozentsatz Grundvergütung ¹	Betrag in € ²	Aktienanzahl ³
Dr. Roland Busch	300%	4.193.550	28.832	363%	5.069.369	34.853
Cedrik Neike	200%	2.196.900	15.104	220%	2.411.852	16.582
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	200%	2.196.900	15.104	460%	5.049.006	34.713
Summe		8.587.350	59.040		12.530.227	86.148

¹ Für die Höhe der Verpflichtung ist die durchschnittliche Grundvergütung während der jeweils vergangenen vier Jahre vor dem jeweiligen Nachweisternin maßgeblich.

² Auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Eröffnungskurses des vierten Quartals 2021 (Oktober bis Dezember) in Höhe von 145,45 €.

³ Zum Stichtag 11. März 2022 (Nachweisternin).

B.5 Versorgungszusage

Die Mitglieder des Vorstands sind überwiegend in die Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung (BSAV) eingebunden. Seit dem Geschäftsjahr 2020 kann bei neu bestellten Vorstandsmitgliedern anstelle von BSAV-Beiträgen ein fester Betrag zur freien Verfügung als Barzahlung gewährt werden.

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 0,25% erteilt.

Angaben zur Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (BSAV)

(Angaben in €)	Beitrag ¹		Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19R		Anwartschaftsbarwert sämtlicher Pensionszusagen ohne Entgeltumwandlungen ²	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Zum 30. September 2022 amtierende Vorstandsmitglieder						
Dr. Roland Busch	991.200	991.200	913.079	932.613	7.814.364	8.538.765
Cedrik Neike	616.896	616.896	581.069	594.468	4.026.008	4.069.811
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	616.896	616.896	578.296	588.070	7.572.833	8.431.412
Summe	2.224.992	2.224.992	2.072.444	2.115.151	19.413.205	21.039.988

¹ Auf die Finanzierung der persönlichen Altzusagen entfallen insgesamt 12.325 €.

² Auf die Entgeltumwandlung von Prof. Dr. Ralf P. Thomas entfallen 57.419 (im Vj. 63.478) €.

Die zum 1. Oktober 2020 bestellten Vorstandsmitglieder Judith Wiese und Matthias Rebellius sind nicht in die BSAV eingebunden. Anstelle von BSAV-Beiträgen hat der Aufsichtsrat ihnen für das Geschäftsjahr 2022 einen Betrag zur freien Verfügung als Barzahlung in Höhe von jeweils 550.800 € zugesagt, der im Januar 2023 zur Auszahlung kommt.

B.6 Gewährte und geschuldete Vergütung

B.6.1 Im Geschäftsjahr 2022 aktive Mitglieder des Vorstands

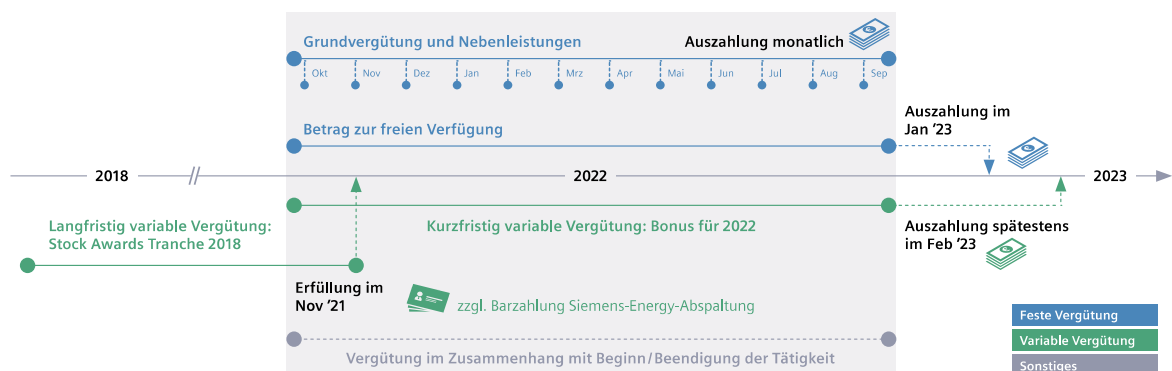
Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG. Demnach enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind («gewährte Vergütung») beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen («geschuldete Vergütung»).

Im Abschnitt »Kurzfristig variable Vergütung« wird der Bonus als »geschuldete Vergütung« betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag am 30. September vollständig erbracht wurde. Somit werden die Bonusauszahlungsbeträge für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahrs erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

Ferner wurden in den Berichtsjahren 2022 und 2021 die in den Geschäftsjahren 2018 beziehungsweise 2017 zugeteilten Stock Awards der Tranchen 2018 und 2017 fällig und durch Übertragung von Siemens-Aktien erfüllt. Der Wert der Siemens-Aktien zum Zeitpunkt des Übertrags ist im Abschnitt »Langfristig variable Vergütung« dargestellt.

In Verbindung mit der Fälligkeit und Erfüllung der Stock Awards für die Geschäftsjahre 2018 und 2017 enthält die Tabelle auch die zusätzliche Barzahlung an berechnete Vorstandsmitglieder aufgrund der Siemens-Energy-Abspaltung. Die Abspaltung von Siemens Energy im Geschäftsjahr 2020 führte zu Anpassungen der bis dahin vereinbarten aktienbasierten Zusagen. Demnach hatten die Vorstandsmitglieder – wie auch entsprechend berechnete Mitarbeitende – zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Stock Awards 2018 und 2017 einen Anspruch auf eine zusätzliche Barzahlung, basierend auf dem Abspaltungsverhältnis von 2:1 und dem Kurs der Siemens-Energy-Aktie bei Fälligkeit in Höhe von 24,32 € beziehungsweise 22,20 €.

Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2022



Neben den Vergütungshöhen ist nach § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG ferner der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG.

Auch wenn der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung nicht als gewährte und geschuldete Vergütung zu klassifizieren ist, wird dieser aus Gründen der Transparenz in den nachfolgenden Tabellen zusätzlich ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG –
Im Geschäftsjahr 2022 aktive Mitglieder des Vorstands

		Dr. Roland Busch²				Cedrik Neike^{3,4}			
		Vorsitzender des Vorstands seit 03.02.2021				Mitglied des Vorstands seit 01.04.2017			
		2022		2021		2022		2021	
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.770	30%	1.770	29%	1.102	26%	1.102	31%
	+ Nebenleistungen	111	2%	109	2%	31	1%	14	0%
	+ Betrag zur freien Verfügung ¹	-	-	-	-	-	-	-	-
	= Summe	1.881	31%	1.879	31%	1.132	27%	1.116	32%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2022	2.479	41%	-	-	1.462	35%	-	-
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	-	-	2.801	47%	-	-	1.740	49%
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017–2021)	1.496	25%	-	-	1.496	35%	-	-
	Stock Awards 2017 (Sperrfrist: 2016–2020)	-	-	1.209	20%	-	-	609	17%
	Barzahlung Siemens-Energy-Abspaltung	124	2%	119	2%	124	3%	60	2%
	+ Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
	= Gesamtvergütung (GV) (im Sinne von § 162 AktG)	5.979	100%	6.008	100%	4.215	100%	3.524	100%
	+ Dienstzeitaufwand	913	-	933	-	581	-	594	-
= Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand)	6.892	-	6.941	-	4.796	-	4.119	-	
		Matthias Rebellius⁵				Prof. Dr. Ralf P. Thomas			
		Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020				Mitglied des Vorstands seit 18.09.2013			
		2022		2021		2022		2021	
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.102	35%	1.102	32%	1.102	26%	1.102	26%
	+ Nebenleistungen	80	3%	70	2%	58	1%	71	2%
	+ Betrag zur freien Verfügung ¹	551	17%	551	16%	-	-	-	-
	= Summe	1.733	55%	1.723	50%	1.160	27%	1.172	28%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2022	1.428	45%	-	-	1.524	35%	-	-
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	-	-	1.712	50%	-	-	1.734	41%
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017–2021)	-	-	-	-	1.496	35%	-	-
	Stock Awards 2017 (Sperrfrist: 2016–2020)	-	-	-	-	-	-	1.209	29%
	Barzahlung Siemens-Energy-Abspaltung	-	-	-	-	124	3%	119	3%
+ Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-	
= Gesamtvergütung (GV) (im Sinne von § 162 AktG)	3.160	100%	3.435	100%	4.304	100%	4.235	100%	
+ Dienstzeitaufwand	-	-	-	-	578	-	588	-	
= Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand)	3.160	-	3.435	-	4.882	-	4.823	-	

- Matthias Rebellius und Judith Wiese sind nicht in die Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung (BSAV) eingebunden. Sie erhalten anstelle von BSAV-Beiträgen einen festen Betrag zur freien Verfügung als Barzahlung.
- Dr. Roland Busch wurde erstmalig mit Wirkung zum 1. April 2011 zum ordentlichen Mitglied des Vorstands bestellt. Ab 1. Oktober 2019 war Dr. Roland Busch als stellvertretender Vorsitzender des Vorstands tätig, bevor er mit Ablauf der Hauptversammlung am 3. Februar 2021 die Rolle des Vorstandsvorsitzenden von Joe Kaeser übernahm.
- Cedrik Neike wurde mit Wirkung zum 1. April 2017 zum ordentlichen Mitglied des Vorstands bestellt. Aufgrund der unterjährigen Bestellung von Cedrik Neike wurde der Stock Awards-Zielbetrag für das Geschäftsjahr 2017 zeitanteilig ermittelt und ihm im Einklang mit den Planregeln anstelle von Stock Awards eine entsprechende Anzahl von virtuellen Aktienzusagen (Phantom Stock Awards) zugeteilt. Diese wurden nach Ablauf der Sperrfrist im Gegensatz zu den Stock Awards nicht durch Aktienübertrag erfüllt, sondern durch Barzahlung.
- Cedrik Neike war vom 1. Mai 2017 bis zum 31. März 2019 neben seiner Tätigkeit im Vorstand auch Executive Chairman of the Board of Directors der Siemens Ltd. China. Die unter »Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017–2021)« und »Stock Awards 2017 (Sperrfrist: 2016–2020)« ausgewiesenen Beträge enthalten auch den Wert der Stock Awards, die von der Siemens Ltd. China gewährt wurden. Ebenso ist der Teil der zusätzlichen Barzahlung, welcher auf die von der Siemens Ltd. China gewährten Stock Awards entfällt, unter »Barzahlung Siemens-Energy-Abspaltung« enthalten. Details siehe Kapitel »B.3.2.3 Stock Awards Übertrag im Geschäftsjahr 2022 (Tranche 2018)«.
- Matthias Rebellius ist neben seiner Tätigkeit im Vorstand der Siemens AG auch CEO von Smart Infrastructure und Vorsitzender der Geschäftsleitung der Siemens Schweiz AG. Das entsprechende Rechtsverhältnis ist in einem gesonderten Vertrag zwischen Matthias Rebellius und der Siemens Schweiz AG geregelt. Die Vergütung aus dem Vertrag mit der Siemens Schweiz AG wird auf die Vorstandsvergütung vollumfänglich angerechnet. Von der hier ausgewiesenen Grundvergütung sowie den Nebenleistungen wurde ein Betrag in Höhe von 647.749 € beziehungsweise 32.551 € von der Siemens Schweiz AG gewährt und getragen. Von dem hier ausgewiesenen Bonus für das Geschäftsjahr 2022 werden 812.915 € (entspricht 777.228 CHF umgerechnet in Euro zum 30. September 2022) von der Siemens Schweiz AG getragen. Ferner werden durch die Siemens Schweiz AG geleistete Arbeitgeberanteile zur Altersversorgung auf den Betrag zur freien Verfügung angerechnet.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG –
Im Geschäftsjahr 2022 aktive Mitglieder des Vorstands (Fortsetzung)

Zum 30. September 2022 amtierende Vorstandsmitglieder		Judith Wiese ²			
		Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020			
		2022		2021	
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.102	34%	1.102	26%
	+ Nebenleistungen	83	3%	82	2%
	+ Betrag zur freien Verfügung ¹	551	17%	551	13%
	= Summe	1.735	54%	1.734	41%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung				
	Bonus für Geschäftsjahr 2022	1.487	46%	–	–
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	–	–	1.716	41%
	+ Langfristig variable Vergütung				
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017–2021)	–	–	–	–
	Stock Awards 2017 (Sperrfrist: 2016–2020)	–	–	–	–
	Barzahlung Siemens-Energy-Abspaltung	–	–	–	–
	+ Sonstiges	–	–	735	18%
= Gesamtvergütung (GV) (im Sinne von § 162 AktG)	3.223	100%	4.185	100%	
+ Dienstzeitaufwand	–	–	–	–	
= Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand)	3.223	–	4.185	–	

¹ Matthias Rebellius und Judith Wiese sind nicht in die Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung (BSAV) eingebunden. Sie erhalten anstelle von BSAV-Beiträgen einen festen Betrag zur freien Verfügung als Barzahlung.

² Für den Verfall von Leistungen beim vorherigen Arbeitgeber hat der Aufsichtsrat Judith Wiese im Geschäftsjahr 2021 einen einmaligen Ausgleich in Höhe von 1.469.124 € brutto zugesagt. Der Ausgleich erfolgte zu 50% im November 2020 in Form von Stock Awards und zu weiteren 50% im März 2021 in bar. Die Barzahlung im Geschäftsjahr 2021 ist unter »Sonstiges« enthalten.

B.6.2 Frühere Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG. Im Einklang mit § 162 Absatz 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 30. September 2012 aus dem Vorstand ausgeschieden sind. Die unter Stock Awards ausgewiesenen Beträge enthalten auch die zusätzliche Barzahlung aufgrund der Siemens-Energy-Abspaltung.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG –
Frühere Mitglieder des Vorstands¹

(in Tsd. €)		Klaus Helmrich Mitglied des Vorstands bis 31. 03. 2021	Joe Kaeser Vorstandsvorsitzender bis 03. 02. 2021	Michael Sen Mitglied des Vorstands bis 31. 03. 2020	Lisa Davis² Mitglied des Vorstands bis 29. 02. 2020
Feste und variable Vergütung	Nebenleistungen	–	–	–	102
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017–2021)	1.620	3.238	1.620	1.620
Pensionen	Rente	28	58	–	–
	(Teil-)Kapitalzahlung	577	1.096	–	–
		Janina Kugel Mitglied des Vorstands bis 31. 01. 2020	Prof. Dr. Hermann Requardt Mitglied des Vorstands bis 31. 01. 2015	Peter Löscher Vorstandsvorsitzender bis 31. 07. 2013	
Feste und variable Vergütung	Nebenleistungen	–	–	–	
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017–2021)	1.620	–	–	
Pensionen	Rente	–	44	–	
	(Teil-)Kapitalzahlung	–	–	598	

¹ Die Tabelle enthält ausschließlich Vergütungen, die den früheren Mitgliedern nach ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand gewährt wurden.

² Bei den Nebenleistungen von Lisa Davis handelt es sich um vertraglich vereinbarte Steuerausgleichszahlungen.

B.7 Ausblick Geschäftsjahr 2023

Die nachfolgende Übersicht zeigt die vom Aufsichtsrat der Siemens AG für das Geschäftsjahr 2023 beschlossenen Maximalvergütungen sowie Leistungskriterien der variablen Vergütung.

Ausblick Geschäftsjahr 2023

MAXIMALVERGÜTUNGEN

Dr. Roland Busch 16.453.950 €	Cedrik Neike 8.414.316 €	Matthias Rebellius 8.078.220 €	Prof. Dr. Ralf P. Thomas 10.439.316 €	Judith Wiese 8.078.220 €
---	------------------------------------	--	---	------------------------------------

VARIABLE VERGÜTUNG

	Ziel-Dimension	Leistungs-kriterium	Kennzahl	Details
Bonus Geschäftsjahr 2023	Siemens-Konzern	Ertrag	EPS pre PPA, unverwässert	Durch das unverwässerte Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (Earnings per share pre purchase price allocation, kurz EPS pre PPA) wird der Fokus – analog zum Geschäftsjahr 2022 – auf die operative Leistung von Siemens gelegt und transparent dargestellt.
	Vorstandsressort	Profitabilität/Kapital-effizienz	Angepasster ROCE	Bei der angepassten Kapitalrendite (angepasster ROCE) wird der Fokus – analog zum Geschäftsjahr 2022 – auf die operative Leistung von Siemens gelegt. Folglich wird der im Siemens Financial Framework definierte ROCE, welcher bestimmte Akquisitionseffekte aus Varian exkludiert, um wesentliche Siemens-Energy-bezogene Effekte angepasst.
	Individuelle Ziele	Liquidität	CCR	Cash Conversion Rate (CCR), gemessen auf Basis: <ul style="list-style-type: none"> Siemens-Konzern für Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung Geschäft für Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung
		Wachstum	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse, gemessen auf Basis: <ul style="list-style-type: none"> Siemens (c/o) für Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung Geschäft für Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung
		Unternehmensstrategie	Diverse Fokusthemen	<ul style="list-style-type: none"> Geschäftsentwicklung Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen Optimierung / Effizienzsteigerung Umsetzung von Portfolio-Maßnahmen
		Nachhaltigkeit	Diverse Fokusthemen	Nachhaltigkeit / Diversität
Stock Awards Tranche 2023	Langfristige Wertsteigerung	Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR)	Entwicklung der Aktienrendite der Siemens AG im Vergleich zum internationalen Branchenindex MSCI World Industrials	
	Nachhaltigkeit	Siemens-interner ESG-/Nachhaltigkeitsindex	Für den Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex der Stock Awards Tranche 2023 sind die folgenden drei gleichgewichteten Kennzahlen maßgeblich: <ul style="list-style-type: none"> CO₂-Emissionen Digitale Lernstunden pro Mitarbeiter Net Promoter Score 	

C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die derzeit geltende Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat ist in § 17 der Satzung der Siemens AG niedergelegt. Sie gilt seit dem 1. Oktober 2021 und geht zurück auf einen Beschluss der Hauptversammlung gemäß § 113 Absatz 3 AktG vom 3. Februar 2021. Das der Hauptversammlung vorgelegte System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sowie die vorgeschlagene Neufassung von § 17 der Satzung wurden mit einer Mehrheit von 97,49% der gültigen abgegebenen Stimmen beschlossen. Das beschlossene Vergütungssystem sowie die Satzung sind unter WWW.SIEMENS.DE/CORPORATE-GOVERNANCE öffentlich zugänglich.

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Sie trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Nach der geltenden Regelung erhalten Mitglieder des Aufsichtsrats für jedes volle Geschäftsjahr eine Grundvergütung und die Mitglieder des Prüfungsausschusses, des Präsidiums, des Vergütungsausschusses und des Innovations- und Finanzausschusses des Aufsichtsrats für ihre Tätigkeit in den jeweiligen Ausschüssen eine zusätzliche Vergütung. Vorsitz und stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz im Prüfungsausschuss, im Präsidium, im Vergütungsausschuss und im Innovations- und Finanzausschuss werden zusätzlich vergütet.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und der jeweiligen Ausschüsse

Grundvergütung Aufsichtsrat			
Vorsitzender 280.000 €		Stellvertreter 210.000 €	
Mitglied 140.000 €			
Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit			
Prüfungsausschuss	Präsidium	Vergütungsausschuss	Innovations- und Finanzausschuss
Vorsitzender 180.000 €	Vorsitzender 80.000 €	Vorsitzender 80.000 €	Vorsitzender 80.000 €
Mitglied 90.000 €	Mitglied 40.000 €	Mitglied 40.000 €	Mitglied 40.000 €

Bei unterjährigen Veränderungen im Aufsichtsrat und/oder in seinen Ausschüssen 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 2.000 €. Als Teilnahme an einer Sitzung gilt auch die Teilnahme per Telefon, Videokonferenz oder mithilfe ähnlicher gebräuchlicher Kommunikationsmittel. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Mitgliedern des Aufsichtsrats werden Auslagen, die in Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats entstehen, sowie die auf die Bezüge entfallende Umsatzsteuer erstattet. 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.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG – Mitglieder des Aufsichtsrats

Zum 30. September 2022

amtierende Aufsichtsratsmitglieder

		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt-
		in €	in % GV	in €	in % GV	in €	in % GV	vergütung (GV)
								in €
Jim Hagemann Snabe (seit 10/2013, Vorsitzender seit 01/2018)	2022	280.000	47%	290.000	48%	32.000	5%	602.000
	2021	280.000	46%	280.000	46%	48.000	8%	608.000
Birgit Steinborn ¹ (seit 01/2008, stellv. Vorsitzende seit 01/2015)	2022	210.000	47%	210.000	47%	26.000	6%	446.000
	2021	220.000	47%	200.000	43%	46.500	10%	466.500
Dr. Werner Brandt (seit 01/2018, weiterer stellv. Vorsitzender seit 02/2021)	2022	210.000	45%	220.000	48%	32.000	7%	462.000
	2021	193.333	44%	213.333	49%	31.500	7%	438.167
Tobias Bäumler ¹ (seit 10/2020)	2022	140.000	48%	130.000	45%	22.000	8%	292.000
	2021	140.000	49%	120.000	42%	27.000	9%	287.000
Michael Diekmann (seit 01/2008)	2022	140.000	59%	80.000	34%	18.000	8%	238.000
	2021	140.000	57%	86.667	35%	19.500	8%	246.167
Dr. Andrea Fehrmann ¹ (seit 01/2018)	2022	140.000	92%	–	–	12.000	8%	152.000
	2021	140.000	91%	–	–	13.500	9%	153.500
Bettina Haller ¹ (seit 04/2007)	2022	140.000	56%	90.000	36%	20.000	8%	250.000
	2021	140.000	58%	80.000	33%	22.500	9%	242.500
Harald Kern ¹ (seit 01/2008)	2022	140.000	58%	80.000	33%	20.000	8%	240.000
	2021	140.000	53%	100.000	38%	24.000	9%	264.000
Jürgen Kerner ¹ (seit 01/2012)	2022	140.000	37%	210.000	56%	26.000	7%	376.000
	2021	140.000	37%	200.000	52%	43.500	11%	383.500
Benoît Potier (seit 01/2018)	2022	140.000	86%	–	–	22.000	14%	162.000
	2021	140.000	90%	–	–	15.000	10%	155.000
Hagen Reimer ¹ (seit 01/2019)	2022	140.000	92%	–	–	12.000	8%	152.000
	2021	140.000	91%	–	–	13.500	9%	153.500
Dr.-Ing. Dr.-Ing. E.h. Norbert Reithofer (seit 01/2015)	2022	140.000	72%	40.000	21%	14.000	7%	194.000
	2021	134.815	71%	38.519	20%	16.500	9%	189.833
Kasper Rørsted (seit 02/2021)	2022	140.000	71%	40.000	20%	16.000	8%	196.000
	2021	93.333	72%	26.667	20%	10.500	8%	130.500
Baroness Nemat Shafik (DBE, DPhil) (seit 01/2018)	2022	140.000	92%	–	–	12.000	8%	152.000
	2021	129.630	93%	–	–	10.500	7%	140.130
Dr. Nathalie von Siemens (seit 01/2015)	2022	140.000	86%	–	–	22.000	14%	162.000
	2021	140.000	81%	16.667	10%	16.500	10%	173.167
Michael Sigmund (seit 03/2014)	2022	140.000	92%	–	–	12.000	8%	152.000
	2021	140.000	91%	–	–	13.500	9%	153.500
Dorothea Simon ¹ (seit 10/2017)	2022	140.000	92%	–	–	12.000	8%	152.000
	2021	140.000	91%	–	–	13.500	9%	153.500
Grazia Vittadini (seit 02/2021)	2022	140.000	48%	130.000	45%	20.000	7%	290.000
	2021	93.333	50%	80.000	42%	15.000	8%	188.333
Matthias Zachert (seit 01/2018)	2022	140.000	48%	130.000	45%	22.000	8%	292.000
	2021	140.000	49%	120.000	42%	25.500	9%	285.500
Gunnar Zukunft ¹ (seit 01/2018)	2022	140.000	92%	–	–	12.000	8%	152.000
	2021	140.000	91%	–	–	13.500	9%	153.500
Summe²	2022	3.080.000	60%	1.650.000	32%	384.000	8%	5.114.000
	2021	2.964.444	60%	1.561.852	31%	439.500	9%	4.965.796

¹ 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.

² Die Summe enthält gegenüber den im Vergütungsbericht 2021 ausgewiesenen Beträgen nicht die Vergütung für die ehemaligen Aufsichtsratsmitglieder Dr. Nicola Leibinger-Kammüller und Werner Wenning von insgesamt 259.528 €.

D. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 AktG die Ertragsentwicklung von Siemens, die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die jährliche Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre dar.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Konzern-Kennzahlen Umsatzerlöse, vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse und unverwässertes Ergebnis je Aktie aus fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten abgebildet. Letzteres war als wesentliche Steuerungsgröße bis einschließlich Geschäftsjahr 2021 auch Teil der finanziellen Ziele der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus) des Vorstands und hatte damit einen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2022 wird zusätzlich das unverwässerte Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation in die vergleichende Darstellung aufgenommen. Die Kennzahl hat das unverwässerte Ergebnis je Aktie aus fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten im Einklang mit dem seit Geschäftsjahr 2022 geltenden aktualisierten Siemens Financial Framework im Bonus abgelöst. Ergänzend dazu wird die Entwicklung des Jahresüberschusses der Siemens AG gemäß § 275 Absatz 3 Nummer 16 Handelsgesetzbuch (HGB) dargestellt.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG dargestellt. Pensionszahlungen an frühere Vorstandsmitglieder werden an dieser Stelle nicht aufgeführt, da diese nicht von der Ertragsentwicklung der Gesellschaft abhängen.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft von Siemens in Deutschland einschließlich Auszubildende abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2022 durchschnittlich 69.767 Mitarbeitende (Vollzeitäquivalent) zählten. Im Vergleich dazu beschäftigte der Siemens-Konzern zum 30. September 2022 weltweit rund 247.000 Mitarbeitende und Auszubildende. Diese Angaben verstehen sich ohne die Belegschaft von Siemens Healthineers, die als eigenständige und selbst börsennotierte Gesellschaft nicht mit in die Darstellung einbezogen wird.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden kurzfristig variablen Vergütungsbestandteile. Ferner werden für Vergütungen im Zusammenhang mit Aktienplänen die im Geschäftsjahr zugeflossenen Beträge berücksichtigt. Somit entspricht, im Einklang mit der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats, auch die Vergütung der Arbeitnehmer im Grundsatz der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer, des Vorstands und des Aufsichtsrats

Geschäftsjahr	2018	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
---------------	------	------	------------------	------	------------------	------	------------------	------	------------------

I. ERTRAGSENTWICKLUNG

Umsatzerlöse ¹ (in Mio. €)	83.044	86.849	5 %	57.139	- 34 %	62.265	9 %	71.977	16 %
Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse ² (in %)	2	3	n.a.	- 2	n.a.	11,5	n.a.	8,2	n.a.
Ergebnis je Aktie ³ (in €)	7,12	6,41	- 10 %	5,00	- 22 %	7,68	54 %	4,65	- 40 %
Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (in €)	-	-	-	-	-	8,32	-	5,47	- 34 %
Jahresüberschuss gem. HGB (in Mio. €)	4.547	11.219	147 %	5.270	- 53 %	5.147	- 2 %	3.612	- 30 %

II. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG ARBEITNEHMER (in Tsd. €)

Belegschaft in Deutschland	94	95	1 %	96	1 %	99	3 %	102	3 %
----------------------------	----	----	-----	----	-----	----	-----	------------	------------

III. VORSTANDSVERGÜTUNG (in Tsd. €)

Dr. Roland Busch⁴ (seit 04/2011, Vorsitzender seit 02/2021)	4.556	6.730	48 %	4.441	- 34 %	6.008	35 %	5.979	0 %
Cedrik Neike (seit 04/2017)	3.710	2.331	- 37 %	2.017	- 13 %	3.524	75 %	4.215	20 %
Matthias Rebellius (seit 10/2020)	-	-	-	-	-	3.435	-	3.160	- 8 %
Prof. Dr. Ralf P. Thomas ⁴ (seit 09/2013)	3.143	6.740	114 %	4.087	- 39 %	4.235	4 %	4.304	2 %
Judith Wiese (seit 10/2020)	-	-	-	-	-	4.185	-	3.223	- 23 %

Frühere Vorstandsmitglieder

Lisa Davis ⁴ (bis 02/2020)	2.661	7.969	199 %	6.562	- 18 %	1.434	- 78 %	1.721	20 %
Klaus Helmrich ⁴ (bis 03/2021)	4.608	6.679	45 %	4.186	- 37 %	2.756	- 34 %	1.620	- 41 %
Joe Kaeser ⁴ (Vorsitz bis 02/2021)	8.391	12.978	55 %	8.051	- 38 %	4.616	- 43 %	3.238	- 30 %
Janina Kugel (bis 01/2020)	2.718	4.192	54 %	2.631	- 37 %	1.274	- 52 %	1.620	27 %
Prof. Dr. Siegfried Russwurm ⁴ (bis 03/2017)	3.244	4.330	33 %	2.905	- 33 %	664	- 77 %	-	-
Michael Sen (von 04/2017 bis 03/2020)	2.841	2.448	- 14 %	1.991	- 19 %	5.914	197 %	1.620	- 73 %

¹ Umsatzerlöse wie berichtet. Im Geschäftsjahr 2020 wurden die Segmente Gas and Power sowie Siemens Gamesa Renewable Energy als nicht fortgeführte Aktivitäten klassifiziert und sind somit in dem für das Geschäftsjahr 2020 ausgewiesenen Betrag nicht enthalten.

² Zur Steuerung des Wachstums der Umsatzerlöse wird als zentrale Messgröße das vergleichbare Wachstum verwendet. Es zeigt die Entwicklung des Geschäfts ohne die Berücksichtigung von Währungsumrechnungseffekten, die aus einem von Siemens nicht beeinflussbaren externen Umfeld resultieren, sowie ohne Portfolioeffekte, die sich aus Geschäftsaktivitäten ergeben, die entweder neu oder nicht länger Bestandteil des jeweiligen Geschäfts sind.

³ Unverwässertes Ergebnis je Aktie aus fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten wie berichtet.

⁴ Der Anstieg der Vergütung im Geschäftsjahr 2019 ist im Wesentlichen auf den einmaligen Zufluss von zwei Stock Awards Tranchen – der Tranche 2014 und 2015 – im November 2018 zurückzuführen, bedingt durch eine Verkürzung der Laufzeit der Stock Awards auf marktübliche vier Jahre ab der Tranche 2015.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer, des Vorstands und des Aufsichtsrats (Fortsetzung)

Geschäftsjahr	2018	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
IV. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (in Tsd. €)									
Jim Hagemann Snabe (seit 10/2013, Vorsitzender seit 01/2018)	536	613	14 %	632	3 %	608	- 4 %	602	- 1 %
Birgit Steinborn ¹ (seit 01/2008, stellv. Vorsitzende seit 01/2015)	477	471	- 1 %	482	2 %	467	- 3 %	446	- 4 %
Dr. Werner Brandt (seit 01/2018, weiterer stellv. Vorsitzender seit 02/2021)	240	324	35 %	336	4 %	438	30 %	462	5 %
Tobias Bäumler ¹ (seit 10/2020)	-	-	-	-	-	287	-	292	2 %
Michael Diekmann (seit 01/2008)	217	215	- 1 %	223	3 %	246	11 %	238	- 3 %
Dr. Andrea Fehrmann ¹ (seit 01/2018)	113	149	32 %	158	6 %	154	- 3 %	152	- 1 %
Bettina Haller ¹ (seit 04/2007)	244	244	0 %	256	5 %	243	- 5 %	250	3 %
Harald Kern ¹ (seit 01/2008)	244	240	- 2 %	247	3 %	264	7 %	240	- 9 %
Jürgen Kerner ¹ (seit 01/2012)	394	391	- 1 %	402	3 %	384	- 4 %	376	- 2 %
Benoît Potier (seit 01/2018)	113	141	26 %	157	11 %	155	- 1 %	162	5 %
Hagen Reimer ¹ (seit 01/2019)	-	110	-	158	44 %	154	- 3 %	152	- 1 %
Dr.-Ing. Dr.-Ing. E.h. Norbert Reithofer (seit 01/2015)	189	182	- 4 %	194	7 %	190	- 2 %	194	2 %
Kasper Rørsted (seit 02/2021)	-	-	-	-	-	131	-	196	50 %
Baroness Nemat Shafik (DBE, DPhil) (seit 01/2018)	113	140	24 %	158	13 %	140	- 11 %	152	8 %
Dr. Nathalie von Siemens (seit 01/2015)	185	194	5 %	201	4 %	173	- 14 %	162	- 6 %
Michael Sigmund (seit 03/2014)	152	149	- 2 %	158	6 %	154	- 3 %	152	- 1 %
Dorothea Simon ¹ (seit 10/2017)	152	149	- 2 %	158	6 %	154	- 3 %	152	- 1 %
Grazia Vittadini (seit 02/2021)	-	-	-	-	-	188	-	290	54 %
Matthias Zachert (seit 01/2018)	177	244	38 %	256	5 %	286	12 %	292	2 %
Gunnar Zukunft ¹ (seit 01/2018)	113	149	32 %	158	6 %	154	- 3 %	152	- 1 %

¹ 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.

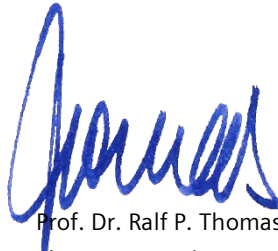
E. Sonstiges

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeitende 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 2022 ist für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

Für den Vorstand



Dr. Roland Busch
Vorsitzender des Vorstands
der Siemens AG



Prof. Dr. Ralf P. Thomas
Finanzvorstand
der Siemens AG

Für den Aufsichtsrat



Jim Hagemann Snabe
Vorsitzender des Aufsichtsrats
der Siemens AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Siemens Aktiengesellschaft, Berlin und München

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Siemens Aktiengesellschaft, Berlin und München, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die Angaben zur Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung in Kapitel **B.2.3. ANGEMESSENHEIT DER VERGÜTUNG**, die über § 162 AktG hinausgehende Angaben des Vergütungsberichts darstellen, haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Siemens AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die »Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften« in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017 (WWW.DE.EY.COM/IDW-AUFTRAGSBEDINGUNGEN).

München, den 7. Dezember 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Signed by: BREITSAMETER KATHARINA
Breitsameter
Wirtschaftsprüferin

Signed by: GAENSLER PHILIPP
Dr. Gaensler
Wirtschaftsprüfer

Hinweise

Dieser Bericht enthält – in einschlägigen Rechnungslegungsrahmen nicht genau bestimmte – ergänzende Finanzkennzahlen, die sogenannte alternative Leistungskennzahlen sind oder sein können. Für die Beurteilung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage von Siemens sollten diese ergänzenden Finanzkennzahlen nicht isoliert oder als Alternative zu den im Konzernabschluss dargestellten und im Einklang mit einschlägigen Rechnungslegungsrahmen ermittelten Finanzkennzahlen herangezogen werden. Andere Unternehmen, die alternative Leistungskennzahlen mit einer ähnlichen Bezeichnung darstellen oder berichten, können diese anders berechnen. Erläuterungen zu verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Jahresfinanzbericht 2022 der Siemens AG, insbesondere im Abschnitt 2 des Zusammengefassten Lageberichts.

Dieser Bericht liegt ebenfalls in englischer Übersetzung vor; bei Abweichungen geht die deutsche maßgebliche Fassung des Berichts der englischen Übersetzung vor.

Aus technischen Gründen kann es zu Abweichungen zwischen den in diesem Bericht enthaltenen und den aufgrund gesetzlicher Vorgaben veröffentlichten Unterlagen kommen.

Anschrift Siemens AG
Werner-von-Siemens-Str. 1
D-80333 München

Internet www.siemens.com

Telefon +49 (0) 89 7805-33443 (Media Relations)
+49 (0) 89 7805-32474 (Investor Relations)

Telefax +49 (0) 89 7805-32475 (Investor Relations)

E-Mail press@siemens.com
investorrelations@siemens.com

