

A.10 Vergütungsbericht

Der Bericht richtet sich nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und nach den Erfordernissen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB), der deutschen Rechnungslegungsstandards sowie der International Financial Reporting Standards (IFRS). Darüber hinaus berücksichtigt der Vergütungsbericht in Teilen bereits abzusehende Anforderungen aus der noch in deutsches Recht umzusetzenden Europäischen Aktionärsrechterichtlinie auf Basis der vorgeschlagenen Regelungen aus dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II).

A.10.1 Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und die Vergütung des Aufsichtsrats der Siemens AG für das Geschäftsjahr 2019 und erläutert detailliert und individualisiert die Struktur und

Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung.

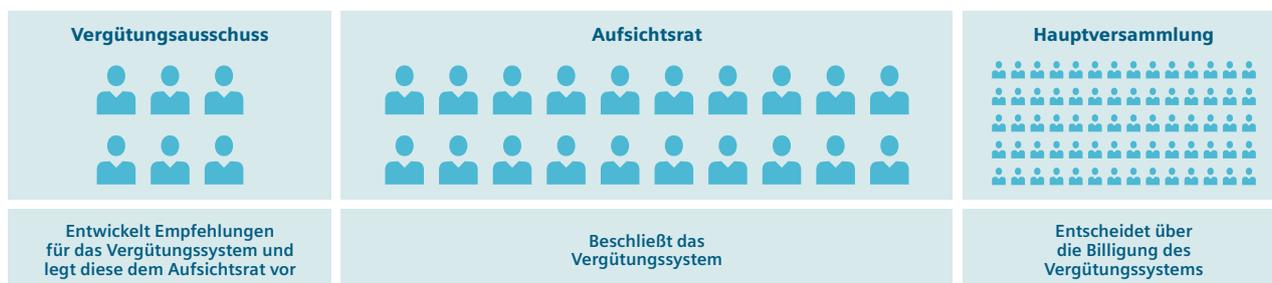
In Kapitel → 10.1.1 wird das System der Vorstandsvergütung im Allgemeinen beschrieben. Kapitel → 10.1.2 liefert umfangreiche Informationen zur gewährten und zugeflossenen Vergütung des Vorstands im vergangenen Geschäftsjahr sowie einen Ausblick auf das Geschäftsjahr 2020. Die Vergütung des Aufsichtsrats wird in Kapitel → 10.2 beschrieben.

A.10.1.1 VERGÜTUNGSSYSTEM

Zuständigkeit und Grundsätze für die Festlegung der Vorstandsvergütung

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Dazu bereitet der Vergütungsausschuss eine Empfehlung vor. Nach Beschluss durch den Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt (»Say on Pay«).

Verfahren zur Festsetzung des Vergütungssystems



Das aktuelle Vorstandsvergütungssystem wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Januar 2015 mit einer Mehrheit von rund 93 Prozent gebilligt.

Für die Vergütung des Vorstands gelten folgende Grundsätze:

➤ **Ausrichtung auf eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung**

Die Vorstandsmitglieder werden dazu angehalten, sich langfristig im und für das Unternehmen zu engagieren. Auf diese Weise können sie an einer nachhaltigen Wertsteigerung des Unternehmens partizipieren. Vor diesem Hintergrund ist ein bedeutender Teil der Gesamtvergütung an die langfristige Entwicklung der Siemens-Aktie gebunden.

➤ **Kopplung von Leistung und Vergütung**

Ziel ist es ferner, dass die Vergütung der Größe und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung trägt. Besondere Leistungen sollen angemessen honoriert werden, Zielverfehlungen hingegen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.

➤ **Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit**

Im Vergleich zum Wettbewerb soll die Vergütung attraktiv sein, um herausragende Kandidaten für eine Vorstandsposition im Siemens-Konzern zu gewinnen und auf Dauer zu binden.

Auf Basis dieser Grundsätze entscheidet der Aufsichtsrat über die Struktur, die Höhe und die Gewichtung der einzelnen Vergütungsbestandteile. Eine regelmäßige Überprüfung durch den Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Höhe der Vergütung angemessen ist. Hierfür werden diverse Kriterien berücksichtigt:

Kriterien zur Prüfung der Angemessenheit der Vergütung



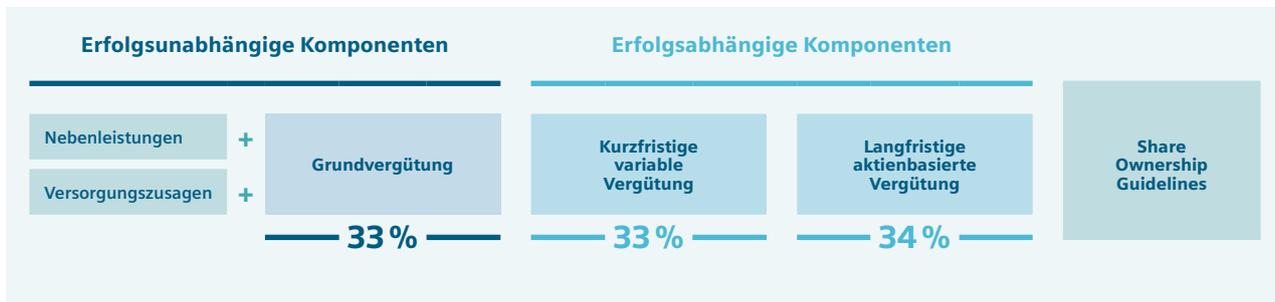
Die Überprüfung der Angemessenheit erfolgt grundsätzlich auf Basis eines Vergleichs mit deutschen Unternehmen. Die Ziel- und Maximalvergütungen der Vorstandsmitglieder werden zunächst mit den Unternehmen des Deutschen Aktienindex (DAX) verglichen. Zur Berücksichtigung der Internationalität sowie der Größe und Komplexität von Siemens wird außerdem die zugeflossene Vergütung der Vorstandsmitglieder mit den Unternehmen des STOXX Europe 50 verglichen. Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft von Siemens in Deutschland. Bei diesem vertikalen Vergleich unterzieht er die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der weiteren Belegschaft einem Marktvergleich mit den Unternehmen des DAX. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck wie folgt abgegrenzt: Er besteht aus den Leitenden Angestellten der Vertragsgruppe Oberer Führungskreis und der Vertragsgruppe Top Management. Die weitere Belegschaft setzt sich aus außertariflichen Mitarbeitern sowie Tarifmitarbeitern zusammen.

Struktur und Bestandteile der Vorstandsvergütung

Die Vergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen und umfasst drei gleichgewichtete Hauptkomponenten: die Grundvergütung, die kurzfristige variable Vergütung und die langfristige aktienbasierte Vergütung. Nebenleistungen und Versorgungszusagen sind ebenfalls Teil des Vergütungssystems.

Die Share Ownership Guidelines stellen einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems dar und verpflichten die Vorstandsmitglieder dazu, ein definiertes Vielfaches ihrer Grundvergütung dauerhaft in Siemens-Aktien zu halten und im Fall einer Unterschreitung nachzukaufen.

Bestandteile des Systems der Vorstandsvergütung



Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus der Grundvergütung sowie Nebenleistungen und Versorgungszusagen.

Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält für die Ausübung des Vorstandsmandats eine Grundvergütung. Diese wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen enthalten die Aufwendungen für Sachbezüge und weitere Nebenleistungen, wie beispielsweise die Bereitstellung eines Dienstwagens, Zuschüsse zu Versicherungen, Rechtsberatungs-, Steuerberatungs-, Wohnungs- und Umzugskosten, einschließlich der gegebenenfalls hierauf unternehmensseitig übernommenen Steuern, Währungsausgleichszahlungen sowie Kosten in Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen.

Versorgungszusagen

Die Mitglieder des Vorstands sind – wie die Mitarbeiter der Siemens AG in Deutschland – in die Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung (BSAV) eingebunden. Im Rahmen der BSAV erhalten die Mitglieder des Vorstands Beiträge, die ihrem Versorgungskonto gutgeschrieben werden. Die Höhe der jährlichen Beiträge resultiert aus einem festgelegten Prozentsatz, bezogen auf die Grundvergütung und den Zielbetrag des Bonus. Der Aufsichtsrat entscheidet jährlich über den Prozentsatz (zuletzt 28%). Bei seiner Entscheidung berücksichtigt der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau, auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit, sowie den daraus abgeleiteten jährlichen und langfristigen Aufwand für das Unternehmen.

Aufgrund von Einzelentscheidungen des Aufsichtsrats können Vorstandsmitgliedern auch Sonderbeiträge gewährt werden. Diese können unter anderem zum Ausgleich verfallener Altersversorgungsansprüche eines Vorarbeitgebers dienen. Soweit ein Mitglied des Vorstands vor Einführung der BSAV einen Pensionsanspruch gegenüber dem Unternehmen erworben hat, entfällt ein Teil seiner Beiträge auf die Finanzierung dieses Altersanspruchs.

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

Anspruch	<ul style="list-style-type: none">› Auf Antrag mit Vollendung des 62. Lebensjahrs für Versorgungszusagen ab dem 1. Januar 2012› Auf Antrag mit Vollendung des 60. Lebensjahrs für Versorgungszusagen vor dem 1. Januar 2012
Unverfallbarkeit	<ul style="list-style-type: none">› Grundsätzlich gemäß gesetzlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none">› Grundsätzlich in 12 Jahresraten; weitere Auszahlungsvarianten auf Antrag sind: geringere Anzahl Raten, Einmalbetrag sowie Verrentung mit/ohne Hinterbliebenenleistung sowie Kombinationen der genannten Auszahlungsvarianten
Garantieverzinsung	<ul style="list-style-type: none">› Bis zum Eintritt des Versorgungsfalles jährliche garantierte Zinsgutschrift auf Versorgungskonto (aktuell: 0,9%)
Invalidität/Tod	<ul style="list-style-type: none">› Risikoschutz bei Eintritt des Versorgungsfalles vor dem 60. Lebensjahr infolge Invalidität oder Tod durch Beitragszurechnung vom Alter im Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles bis zur Vollendung des 60. Lebensjahrs

Aufgrund ihres Steuerstatus in den USA gelten für Lisa Davis teilweise abweichende Detailregelungen ihrer Versorgungszusage, insbesondere bezüglich der finanziellen Deckung der betrieblichen Altersversorgung.

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

Erfolgsabhängige Komponenten

Gemäß den vorstehenden Grundsätzen der Vorstandsvergütung soll die Vergütung zum einen an die Leistung gekoppelt und zum anderen auf eine nachhaltige Unternehmensführung ausgerichtet sein. Um beidem Rechnung zu tragen, setzt sich die erfolgsabhängige Vergütung aus einer Kurz- und einer Langfristkomponente zusammen: der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) und der langfristigen aktienbasierten Vergütung (Siemens Stock Awards). Wie hoch beide Komponenten ausfallen, ist vom Erreichen definierter Ziele abhängig. Werden die gesetzten Ziele nicht erreicht, können die erfolgsabhängigen Komponenten bis auf null sinken. Werden die Ziele hingegen deutlich übertroffen, so ist die Zielerreichung durch »Caps« nach oben hin begrenzt.

Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)

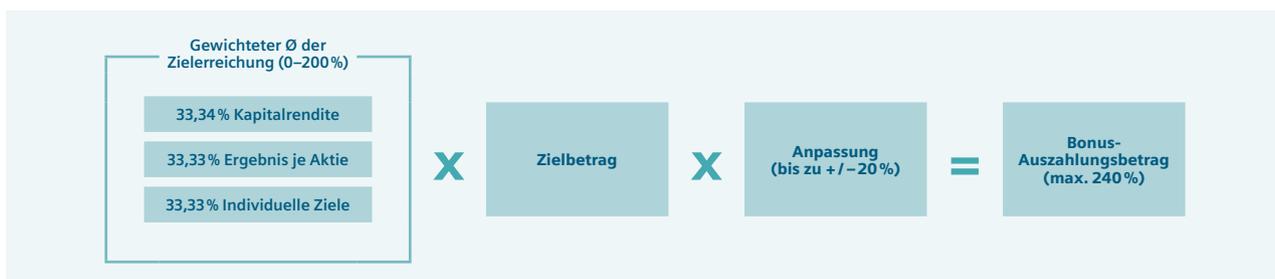
Der Zielbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) – also der Betrag, der bei einer Zielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommen würde – entspricht derzeit der Höhe der Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Wie hoch der Bonus ausfällt, richtet sich nach dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens im abgelaufenen Geschäftsjahr und ist abhängig von der Erreichung dreier gleichgewichteter Zielparame-

ter. Die finanziellen Zielparame-ter spiegeln die Kapitaleffizienz und die Ertragskraft des Unternehmens wider und werden gemessen in ROCE (Return on Capital Employed; deutsch: Kapitalrendite) beziehungsweise EPS (Earnings per Share; deutsch: Ergebnis je Aktie). Sie stellen operative Steuerungsgrößen auf der Grundlage der strategischen Ausrichtung des Unternehmens dar und sind Gegenstand der externen Finanzberichterstattung, siehe → A.2 FINANZIELLES STEUERUNGSSYSTEM.

Darüber hinaus werden vom Aufsichtsrat auf Vorschlag des Vergütungsausschusses für jedes Vorstandsmitglied zwei bis maximal fünf individuelle, qualitative Ziele festgelegt.

Die Bandbreite der Zielerreichung für die einzelnen Zielparame-ter reicht von 0 % bis 200 % (Cap). Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, den zur Abrechnung kommenden Bonus um bis zu 20 % nach unten oder oben anzupassen, sodass der maximale Auszahlungsbetrag im Bonus bei 240 % des Zielbetrags liegt. Bei der Entscheidung über eine Anpassung können neben der wirtschaftlichen Lage beispielsweise die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung oder einer Kundenzufriedenheitsbefragung sowie individuelle Leistungen von Vorstandsmitgliedern berücksichtigt werden.

Ermittlung des Bonus-Auszahlungsbetrags



Bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen kann der Aufsichtsrat die Höhe der Bonus-Auszahlungen überprüfen und gegebenenfalls reduzieren (Clawback).

Langfristige aktienbasierte Vergütung (Siemens Stock Awards)

Der Vorstand ist dazu angehalten, sich langfristig im und für das Unternehmen zu engagieren. Vor diesem Hintergrund ist ein bedeutender Teil der Gesamtvergütung an die langfristige Entwicklung der Siemens-Aktie gebunden.

Als langfristige aktienbasierte Vergütung werden bei Siemens zu Beginn eines Geschäftsjahrs sogenannte Stock Awards gewährt. Bei einem Stock Award handelt es sich um das Anrecht auf eine Siemens-Aktie. Stock Awards werden nach Ablauf einer definierten Sperrfrist von rund vier Jahren durch Übertragung von Aktien erfüllt. Je Stock Award erhält man – vorbehaltlich der Zielerreichung – eine Siemens-Aktie.

Zuteilung von Stock Awards

Der jährliche Zielbetrag für die Stock Awards-Zusage bei einer Zielerreichung von 100 % ist mit den einzelnen Mitgliedern des Vorstands vertraglich vereinbart.

Wie viele Stock Awards einem Vorstandsmitglied zu Beginn des Geschäftsjahrs zugeteilt werden, ergibt sich durch Hochrechnung des Zielbetrags auf eine Zielerreichung von 200 % (»maximaler Zuteilungswert«). Der maximale Zuteilungswert wird sodann rechnerisch durch Division mit dem Zuteilungskurs in eine maximale Anzahl an Stock Awards umgewandelt, die den Mitgliedern des Vorstands anschließend zugeteilt werden. Mit der Zuteilung beginnt eine rund vierjährige Sperrfrist. Der Zuteilungskurs entspricht dem Schlusskurs der Siemens-Aktie im Xetra-Handel am Zuteilungstag abzüglich der abgezinsten geschätzten Dividenden während der rund vierjährigen Sperrfrist.

Seit dem Geschäftsjahr 2015 hat der Aufsichtsrat für alle Mitglieder des Vorstands die Möglichkeit, jeweils für ein Geschäftsjahr den Zielbetrag individuell um bis zu 75% anzuheben. Hierdurch können die individuelle Leistung und Erfahrung eines Vorstandsmitglieds sowie Umfang und Beanspruchung der Funktion berücksichtigt werden.

Performance-Kriterium

Wie viele Aktien nach Ablauf der Sperrfrist tatsächlich übertragen werden, hängt von einem Performance-Kriterium ab: der Kursentwicklung der Siemens-Aktie im Vergleich zur Aktienkursentwicklung relevanter Wettbewerber. Die Kursentwicklung wird ausgehend von einer zwölfmonatigen Referenz-Periode über eine sich anschließende 36-monatige Performance-Periode gemessen.

Konkret wird zunächst für jeden Wettbewerber ein Ausgangskurs, der sogenannte Referenz-Kurs, ermittelt. Dies geschieht während der Referenz-Periode in den ersten zwölf Monaten der Sperrfrist. Aus zwölf Monatsendkursen wird für Siemens und für jeden Wettbewerber ein Durchschnittskurs gebildet.

Während der darauffolgenden dreijährigen Performance-Periode wird aus den 36 Monatsendkursen wiederum jeweils ein Durchschnittskurs für Siemens und für jeden Wettbewerber, der sogenannte Performance-Kurs, ermittelt.

Feststellung der Zielerreichung

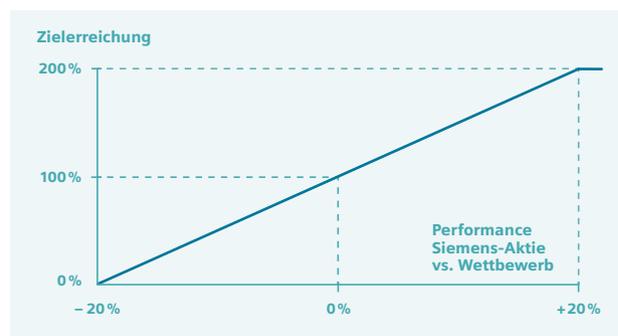
Nach Ablauf der Sperrfrist stellt der Aufsichtsrat fest, inwieweit sich der Kurs der Siemens-Aktie relativ zu den relevanten Wettbewerbern besser oder schlechter entwickelt hat, und leitet daraus eine Zielerreichung für die jeweilige Stock Awards Tranche ab. Dafür wird für Siemens und je Wettbewerber jeweils ein Vergleich des Referenz-Kurses mit dem Performance-Kurs durchgeführt und eine relative Abweichung berechnet. Diese wird in einem weiteren Schritt über alle Wettbewerber gemittelt. Zur Feststellung der Zielerreichung wird sodann die durchschnittliche relative Aktienkursentwicklung der Wettbewerber der relativen Aktienkursentwicklung von Siemens gegenübergestellt und die entsprechende Differenz ermittelt.

Die Zielerreichung kann zwischen 0% und 200% (Cap) betragen.

- Entwickelt sich die Siemens-Aktie während der Sperrfrist um ≥ 20 Prozentpunkte besser als die Kursentwicklung der Wettbewerber, beträgt die Zielerreichung 200%.
- Entspricht die Entwicklung der Siemens-Aktie während der Sperrfrist der Kursentwicklung der Wettbewerber, beträgt die Zielerreichung 100%.
- Entwickelt sich die Siemens-Aktie während der Sperrfrist um ≥ 20 Prozentpunkte schlechter als die Kursentwicklung der Wettbewerber, beträgt die Zielerreichung 0%.

Bei einer Entwicklung der Siemens-Aktie zwischen den vorstehend genannten Prozentpunkten wird die Zielerreichung durch lineare Interpolation ermittelt.

Lineare Gerade zur Ermittlung der Stock Awards-Zielerreichung



Auf Basis der Zielerreichung wird ermittelt, ob beziehungsweise in welchem Umfang die maximale Anzahl der Stock Awards zu reduzieren ist. Im Fall einer Zielerreichung von unter 200% verfällt eine der Zielunterschreitung entsprechende Anzahl der Siemens Stock Awards ersatzlos.

Weiter ist der Euro-Wert der zu übertragenden Siemens-Aktien auf maximal 300% des jeweiligen Zielbetrags begrenzt. Wird diese Höchstgrenze überschritten, verfällt auch hier eine entsprechende Anzahl an Stock Awards ersatzlos.

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

Berechnung der Anzahl an Siemens-Aktien



Weitere Bestimmungen für die langfristige aktienbasierte Vergütung

Kommt es während des Betrachtungszeitraums bei den relevanten Wettbewerbern zu wesentlichen Veränderungen, so kann der Aufsichtsrat dies bei der Zusammensetzung der Vergleichswerte und/oder der Ermittlung der relevanten Kurswerte der Wettbewerber angemessen berücksichtigen. Für den Fall, dass außerordentliche, nicht vorhergesehene Entwicklungen eintreten, die Auswirkungen auf den Aktienkurs haben, kann der Aufsichtsrat beschließen, dass die Anzahl der zugesagten Stock Awards nachträglich reduziert wird, dass anstelle der Übertragung von Siemens-Aktien nur ein Barausgleich in einer festzulegenden eingeschränkten Höhe erfolgt oder dass die Übertragung der Siemens-Aktien aus fälligen Stock Awards bis zur Beendigung der kursbeeinflussenden Wirkung der Entwicklung ausgesetzt ist.

Für den Fall, dass sich ein Mitglied des Vorstands eines Compliance-Verstoßes schuldig gemacht hat, steht es im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats – je nach Schwere des Compliance-Verstoßes – die Siemens Stock Awards ganz oder teilweise ersatzlos verfallen zu lassen (Clawback).

Falls der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds während des Geschäftsjahrs beginnt, wird anstelle von Stock Awards eine entsprechende Anzahl von Siemens Phantom Stock Awards zugesagt und am Ende der Sperrfrist ausschließlich ein Barausgleich vorgenommen; im Übrigen gelten insoweit die für die Stock Awards getroffenen Regelungen entsprechend.

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

Höchstgrenze für die Vergütung insgesamt

Zusätzlich zu den betragsmäßigen Höchstgrenzen für den Bonus und die Siemens Stock Awards ist eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung insgesamt vereinbart. Diese beträgt das 1,7-Fache der Zielvergütung, die sich aus der Grundvergütung, dem Zielbetrag für den Bonus sowie dem Zielbetrag der langfristigen aktienbasierten Vergütung zusammensetzt, zuzüglich des Werts der maximal zu erwartenden Nebenleistungen und Versorgungszusagen. Letzterer entspricht den Nebenleistungen und Versorgungszusagen des vorherigen Geschäftsjahrs multipliziert mit dem Faktor 2,0.

Überschreitet die Vergütung diese Höchstgrenze, verfällt eine wertmäßig der Überschreitung entsprechende Anzahl von Siemens Stock Awards.

Share Ownership Guidelines

Die Siemens Share Ownership Guidelines sind ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems für den Vorstand und die obersten Führungskräfte. Sie verpflichten die Mitglieder des Vorstands, nach einer vierjährigen Aufbauphase während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand ein Vielfaches ihrer Grundvergütung – für den Vorstandsvorsitzenden 300 %, für die weiteren Mitglieder des Vorstands 200 % – dauerhaft in Siemens-Aktien zu halten. Maßgeblich ist hierbei die durchschnittliche Grundvergütung, die das jeweilige Mitglied des Vorstands in den vier Jahren vor dem jeweiligen Nachweisternis bezogen hat. Zwischenzeitliche Anpassungen der Grundvergütung werden somit einbezogen.

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

Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern

Die Übernahme von Nebentätigkeiten durch Vorstandsmitglieder – zum Beispiel ein Aufsichtsratsmandat außerhalb des Konzerns – muss vom Präsidium des Aufsichtsrats genehmigt werden.

Nimmt ein Vorstandsmitglied ein Mandat in einer Konzerngesellschaft wahr, so erhält es hierfür keine separate Vergütung, da die Wahrnehmung des Mandats mit der vertraglich vereinbarten Vorstandsvergütung als abgegolten gilt. Grundsätzlich ist ein Vorstandsmitglied dazu verpflichtet, auf eine Vergütung für ein solches Mandat zu verzichten. Sollte ein Verzicht nicht möglich sein, zum Beispiel aufgrund einer für die jeweilige Gesellschaft geltenden Rechts- oder Steuerordnung, so wird die Vorstandsvergütung um den Betrag für die Mandatsvergütung entsprechend gekürzt.

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

Zusagen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Das Vergütungssystem regelt auch, wie hoch die Vergütung für ein Vorstandsmitglied ausfällt, wenn die Vorstandstätigkeit vorzeitig beendet wird.

Die kurzfristige variable Vergütung (Bonus) wird bei Ausscheiden aus dem Amt nach dem Ende des Geschäftsjahrs zeitanteilig ermittelt und zu dem üblichen Auszahlungstermin gewährt.

Für Aktienzusagen (Stock Awards) gilt im Falle der Beendigung des Anstellungsvertrags Folgendes:

- ▶ Aktienzusagen, für die noch die Sperrfrist läuft, verfallen ersatzlos, wenn der Anstellungsvertrag nach Ablauf der Bestellperiode auf Wunsch des Vorstandsmitglieds nicht verlängert wird oder ein wichtiger Grund zum Widerruf der Bestellung oder zur Kündigung des Anstellungsvertrags besteht.
- ▶ Aktienzusagen verfallen jedoch nicht, wenn die Beendigung des Anstellungsvertrags aufgrund einvernehmlicher Beendigung auf Wunsch der Gesellschaft, im Falle einer Pensionierung, Erwerbsunfähigkeit, im Todesfall, im Zusammenhang mit einer Ausgliederung, einem Betriebsübergang oder einem Wechsel der Tätigkeit innerhalb des Konzerns stattfindet. Ebenso verfallen Aktienzusagen nicht im Fall einer berechtigten Vertragskündigung durch das Vorstandsmitglied im Rahmen einer Veränderung der Unternehmenskontrolle.
- ▶ Aktienzusagen, die zu Beginn des Geschäftsjahrs, in dem das Vorstandsmitglied ausscheidet, zugesagt worden sind, werden zeitanteilig ermittelt und reduziert.
- ▶ Bestehende Aktienzusagen werden nach dem Ausscheiden aus dem Konzern erst zum jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt übertragen.

Je nach Grund für die Beendigung gelten beim Ausscheiden aus dem Amt zudem nachfolgende Bestimmungen:

1. Beendigung durch reguläres Auslaufen der Bestellung

Es werden keine Ausgleichszahlungen oder BSAV-Sonderbeiträge geleistet.

2. Einvernehmliche Beendigung

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

Berechnungsgrundlage	<ul style="list-style-type: none"> Grundvergütung plus im letzten Geschäftsjahr vor der Beendigung tatsächlich erhaltene(r) Bonus und gewährte langfristige aktienbasierte Vergütung (Jahresvergütung)
Begrenzung (Abfindungs-Cap)	<ul style="list-style-type: none"> Maximal zwei Jahresvergütungen, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> Im Monat des Ausscheidens
BSAV-Sonderbeitrag; einmalig	<ul style="list-style-type: none"> Richtet sich nach dem BSAV-Beitrag, den das betroffene Mitglied des Vorstands im Vorjahr erhalten hat, und nach der Restlaufzeit der Bestellung Auf maximal zwei Jahresbeiträge begrenzt (Cap)
Anhebung/ Abzinsung	<ul style="list-style-type: none"> Kürzung der Ausgleichszahlung um 10%, wenn die Restlaufzeit der Bestellung noch mehr als sechs Monate beträgt (pauschale Berücksichtigung einer Abzinsung sowie Anrechnung eines anderweitigen Verdiensts) Kürzung bezieht sich nur auf den Teil der Ausgleichszahlung, der ohne Berücksichtigung der ersten sechs Monate der restlichen Vertragslaufzeit ermittelt wurde Sachbezüge werden durch eine Zahlung in Höhe von 5% der Ausgleichszahlung abgegolten

3. Vorzeitige einvernehmliche Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder wichtiger Grund für eine Kündigung durch die Gesellschaft

Es werden keine Ausgleichszahlungen oder BSAV-Sonderbeiträge geleistet.

4. Kontrollwechsel (Change of Control)

Im Falle einer Veränderung der Unternehmenskontrolle, durch die sich die Stellung des einzelnen Vorstandsmitglieds wesentlich ändert, hat das Vorstandsmitglied ein Recht zur Kündigung (beherrschender Einfluss eines Aktionärs oder mehrerer gemeinsam handelnder Aktionäre infolge einer Stimmrechtsmehrheit, Abschluss eines Unternehmensvertrags im Sinne des § 291 AktG, wodurch die Siemens AG zu einem abhängigen Unternehmen wird, oder Verschmelzung der Siemens AG auf ein anderes Unternehmen). Ein Recht zur Kündigung besteht nicht, wenn der Kontrollwechsel innerhalb von zwölf Monaten vor Übertritt in den Ruhestand eintritt. Macht das Vorstandsmitglied von seinem Kündigungsrecht Gebrauch, steht ihm für die restliche Amtszeit ein Abfindungsanspruch zu:

Berechnungsgrundlage	<ul style="list-style-type: none"> Grundvergütung plus Zielbetrag für den Bonus und die Aktienzusagen, wobei jeweils auf das letzte vor der Beendigung abgelaufene Geschäftsjahr abgestellt wird (Jahresvergütung)
Begrenzung (Abfindungs-Cap)	<ul style="list-style-type: none"> Zwei Jahresvergütungen
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> Im Monat des Ausscheidens Leistungen entfallen, wenn das Vorstandsmitglied aus Anlass oder im Zusammenhang mit dem Kontrollwechsel Leistungen von Dritten erhält
Anhebung/ Abzinsung	<ul style="list-style-type: none"> Kürzung um 10% und Anhebung um 5% entsprechend einer einvernehmlichen Beendigung (siehe 2).

Vergütungssystem im Überblick

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die einzelnen Komponenten des Vergütungssystems:

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder im Überblick

		Anteil an Zielvergütung ¹	Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile			Cap in % ²	Weitere Vergütungs-/ Vertragsbestandteile	
Fix	bar	33 % Grundvergütung	Feste Vergütung			100 %	Nebenleistungen	
							Versorgungszusagen	
Variabel	bar	33 % Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)	33,34 % Kapitaleffizienz (ROCE)	33,33 % Ertrag (EPS)	33,33 % Individuelle Ziele	240 %	Außer-gewöhn-liche Entwick-lungen	Claw-back
			bis zu ± 20 % Anpassung					
	Stock Awards	34 % Langfristige aktien-basierte Vergütung (Siemens Stock Awards)	Kursentwicklung der Siemens-Aktie im Vergleich zur Kursentwicklung relevanter Wettbewerber			300 %		
		100 %				170 % ¹	Abfindungs-Cap	

¹ Exklusive Nebenleistungen und Versorgungszusagen.

² Basis: Zielbetrag (bezogen auf 100 % Zielerreichung).

A.10.1.2 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2019

Der nachfolgende Teil enthält detaillierte Informationen und Hintergründe zur Gesamtvergütung des Vorstands sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2019.

Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2019 beträgt nach den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen 33,04 (im Vj. 31,72) Mio. €; dies entspricht einer Steigerung von 4,2%. Von der Gesamtvergütung entfielen 21,97 (im Vj. 21,93) Mio. € auf die Barvergütung und 11,07 (im Vj. 9,79) Mio. € auf die aktienbasierte Vergütung.

Für das Geschäftsjahr 2019 erfolgte eine reguläre Anpassung der Grundvergütung sowie des Bonus- und des Stock Awards-Zielbetrags der Vorstandsmitglieder von jeweils plus 2,0%. Diese Erhöhung orientiert sich unter anderem an den erfolgten Vergütungsanpassungen anderer Mitarbeitergruppen innerhalb des Siemens-Konzerns.

Grundvergütung

Seit dem 1. Oktober 2018 beträgt die Grundvergütung

- für den Vorsitzenden des Vorstands, Joe Kaeser, 2.205.000 € pro Jahr und
- für die weiteren Mitglieder des Vorstands 1.101.600 € pro Jahr.

Nebenleistungen

Für das Geschäftsjahr 2019 wurden den Vorstandsmitgliedern Nebenleistungen gewährt. Der Wert dieser Leistungen betrug pro Vorstandsmitglied zwischen 16.732 € und 751.054 €.

Versorgungszusagen

Für das Geschäftsjahr 2019 wurden den Mitgliedern des Vorstands auf der Grundlage des am 7. November 2019 vom Aufsichtsrat gefassten Beschlusses im Rahmen der BSAV Beiträge in Höhe von 5,6 (im Vj. 5,4) Mio. € gewährt; davon entfielen 0,02 (im Vj. 0,03) Mio. € auf die Finanzierung der persönlichen Altzusagen.

Der im Geschäftsjahr 2019 gemäß IFRS erfasste Aufwand (Service Cost) für Ansprüche der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2019 aus der BSAV belief sich auf 5,4 (im Vj. 5,3) Mio. €.

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

Die folgende Übersicht zeigt die Beiträge (Zuführungen) zur BSAV für das Geschäftsjahr 2019 sowie die Anwartschaftsbarwerte der Pensionszusagen in individualisierter Form:

(Angaben in €)	Beitrag insgesamt für		Anwartschaftsbarwert sämtlicher Pensionszusagen ohne Entgeltumwandlungen ¹	
	2019	2018	2019	2018
Zum 30. September 2019 amtierende Vorstandsmitglieder				
Joe Kaeser	1.234.800	1.210.440	14.299.267	12.970.960
Dr. Roland Busch	616.896	604.800	6.071.233	5.121.226
Lisa Davis ²	616.896	604.800	5.701.811	5.322.537
Klaus Helmrich	616.896	604.800	6.473.904	5.714.522
Janina Kugel	616.896	604.800	2.674.432	2.157.427
Cedrik Neike	616.896	604.800	2.349.895	1.757.258
Michael Sen	616.896	604.800	1.862.660	1.239.785
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	616.896	604.800	6.184.498	5.235.121
Summe	5.553.072	5.444.040	45.617.700	39.518.836

¹ Auf Entgeltumwandlungen entfallen insgesamt 4.125.612 (im Vj. 4.115.237) €, davon auf Joe Kaeser 3.703.123 (im Vj. 3.694.439) €, Klaus Helmrich 361.494 (im Vj. 362.606) € und Prof. Dr. Ralf P. Thomas 60.995 (im Vj. 58.192) €.

² Die gemäß den Bestimmungen des BSAV-Plans an Lisa Davis zu zahlenden Leistungen sind in keiner Weise durch den mit dem BSAV-Plan der Gesellschaft verbundenen oder einen sonstigen Trust gesichert oder finanziert. Sie stellen lediglich eine nicht gesicherte, ungedeckte rechtliche

Verpflichtung der Gesellschaft zur zukünftigen Zahlung dieser Leistungen unter bestimmten Bedingungen dar und werden nur aus den allgemeinen Vermögenswerten der Gesellschaft ausgezahlt.

Frühere Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene erhielten im Geschäftsjahr 2019 Gesamtbezüge im Sinne von § 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. b HGB in Höhe von 21,09 (im Vj. 39,9) Mio. €.

Der Anwartschaftsbarwert (Defined Benefit Obligation, DBO) sämtlicher Pensionszusagen gegenüber früheren Vorstandsmitgliedern und deren Hinterbliebenen betrug zum 30. September 2019 175,7 (im Vj. 168,2) Mio. €, die in → ZIFFER 17 in B.6 ANHANG ZUM KONZERNABSCHLUSS enthalten sind.

Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)

Seit dem 1. Oktober 2018 beträgt der Bonus-Zielbetrag für

- den Vorsitzenden des Vorstands, Joe Kaeser, 2.205.000 € pro Jahr und
- für die weiteren Mitglieder des Vorstands 1.101.600 € pro Jahr.

Zielparameter Kapitaleffizienz

Die Zielsetzung und Zielerreichung für den Zielparameter Kapitaleffizienz, gemessen in ROCE (Return on Capital Employed; deutsch: Kapitalrendite), lautete für das Geschäftsjahr 2019 wie folgt:

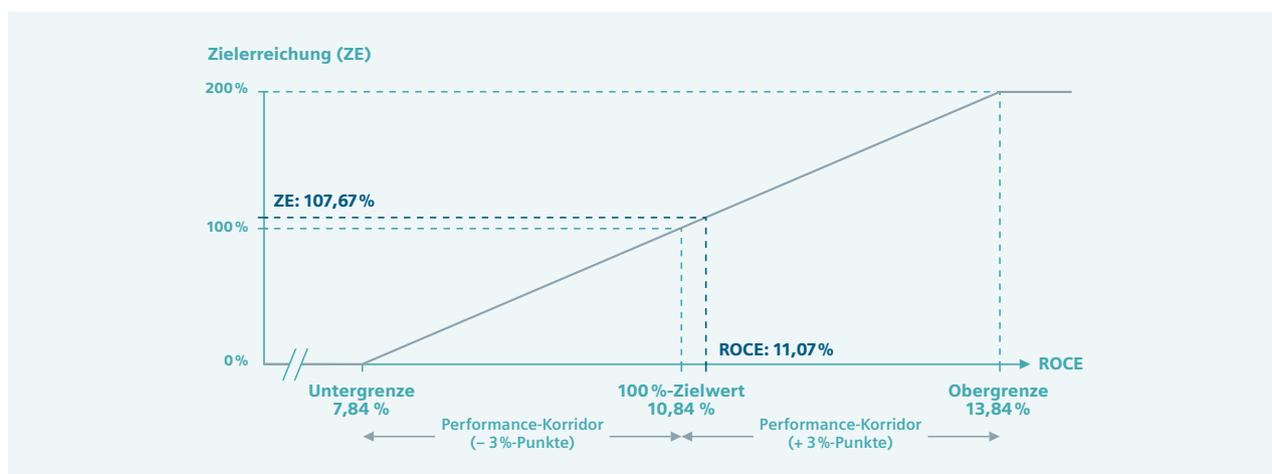
100%-Zielwert, Unter- und Obergrenze

Der ROCE-Wert, der zu einer Zielerreichung von 100% führt (ROCE-Zielwert), wurde vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2019 auf 10,84% festgelegt. Die ROCE-Werte, bezogen auf eine Zielerreichung von 0% und 200%, betragen für das Geschäftsjahr 2019 7,84% beziehungsweise 13,84%.

Feststellung der Zielerreichung

Im Geschäftsjahr 2019 wurde ein ROCE von 11,07% erreicht, der zu einer Zielerreichung von 107,67% führte.

Feststellung der Zielerreichung für ROCE



Zielparameter Ertrag

Die Zielsetzung und Zielerreichung für den Zielparameter Ertrag, gemessen in EPS (Earnings per Share; deutsch: Ergebnis je Aktie), lautete für das Geschäftsjahr 2019 wie folgt:

100%-Zielwert, Unter- und Obergrenze

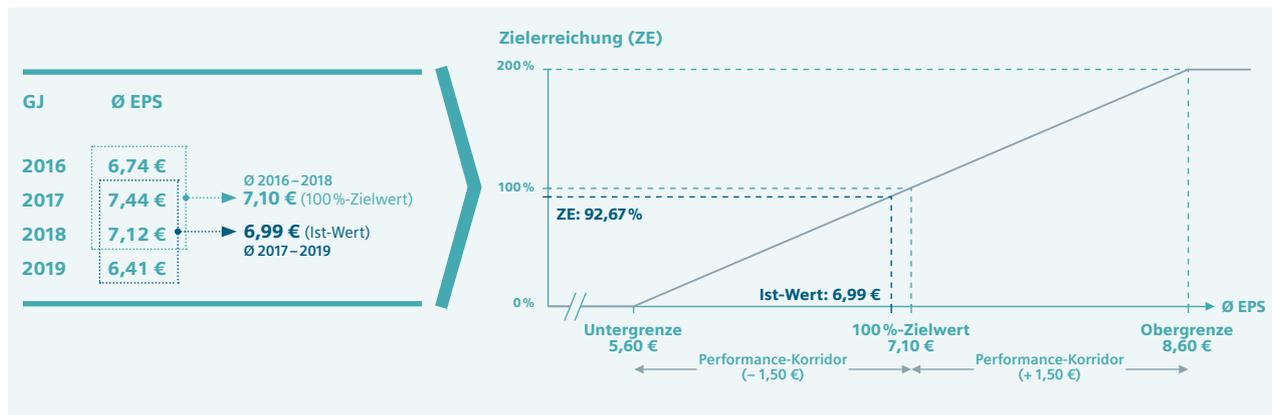
Der EPS-Wert, der zu einer Zielerreichung von 100% führt (EPS-Zielwert), entspricht dem Durchschnitt der EPS-Werte der vorangegangenen drei Geschäftsjahre (2016, 2017 und 2018) und betrug 7,10 €. Die EPS-Werte, bezogen auf eine Zielerreichung von 0% und 200%, wurden für das Geschäftsjahr 2019 wie folgt festgelegt: Bei einem EPS-Wert von 5,60 € ergibt sich eine Ziel-

erreichung von 0%, bei einem EPS-Wert von 8,60 € ergibt sich eine Zielerreichung von 200%.

Feststellung der Zielerreichung

Um die EPS-Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2019 zu ermitteln, erfolgte eine Gegenüberstellung des EPS-Zielwerts in Höhe von 7,10 € mit dem Durchschnitt der EPS-Werte der Geschäftsjahre 2017, 2018 und 2019 in Höhe von 6,99 €. Daraus resultierte eine Zielerreichung für das finanzielle Ziel EPS von 92,67%. Durch die gemittelten Werte wird der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft Rechnung getragen und eine nachhaltige Steigerung des Ertrags incentiviert.

Feststellung der Zielerreichung für EPS



Die für das Geschäftsjahr 2019 geltende Zielsetzung und Zielerreichung für die Zielparame-ter im Bonus fasst die nachfolgende Tabelle zusammen.

Zielerreichung in der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus)

Zielparame-ter	Zielwert (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Ist-Wert	Zielerreichung	Gesamtzielerreichung
33,34% Kapitalrendite (ROCE) ¹	10,84%	11,07%	107,67%	
33,33% Ergebnis je Aktie (EPS) ^{1,2} , unverwässert	7,10 €	6,99 €	92,67%	
33,33% Individuelle Ziele			110% – 140%	

Fokusthemen 2019:

- > Umsetzung der »Vision 2020+«
- > Marktausschöpfung
- > Geschäftsentwicklung
- > Optimierung/Effizienzsteigerung

Joe Kaeser	113%
Dr. Roland Busch	107%
Lisa Davis	103%
Klaus Helmrich	110%
Janina Kugel	103%
Cedrik Neike	110%
Michael Sen	107%
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	113%

¹ Fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten.

² Der Zielwert entspricht dem Durchschnitt der EPS-Werte der Geschäftsjahre 2016, 2017 und 2018. Der Ist-Wert ergibt sich aus dem Durchschnitt der EPS-Werte der Geschäftsjahre 2017, 2018 und 2019.

Der Aufsichtsrat hat in diesem Jahr nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Zielerreichung um bis zu 20% nach oben oder unten zu korrigieren.

Langfristige aktienbasierte Vergütung (Siemens Stock Awards)

Informationen zur Gewährung der Tranche 2019

Seit dem 1. Oktober 2018 beträgt der Zielbetrag der langfristigen aktienbasierten Vergütung

- für den Vorsitzenden des Vorstands, Joe Kaeser, 2.278.000 € pro Jahr und
- für die weiteren Mitglieder des Vorstands 1.140.000 € pro Jahr.

Im Geschäftsjahr 2019 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, den Zielbetrag für die Stock Awards individuell

um bis zu 75 % anzuheben. Für Michael Sen und Prof. Dr. Ralf P. Thomas wurde der Zielbetrag für das Geschäftsjahr 2019 einmalig um 25 % angehoben. Dabei wurden die individuelle Leistung und Erfahrung sowie Umfang und Beanspruchung der Funktion einschließlich der Wahrnehmung von Mandaten in Konzernunternehmen, die nicht aus der direkten Aufgabenzuordnung heraus folgen, berücksichtigt.

Der für die Tranche 2019 maßgebliche Zuteilungskurs betrug 85,03 €. Der Zuteilungstag wurde vom Aufsichtsrat auf den 9. November 2018 festgelegt. Die Zielbeträge, die maximalen Zuteilungswerte und die zugeteilte maximale Anzahl an Stock Awards stellt sich demnach für die einzelnen Mitglieder des Vorstands wie folgt dar:

Informationen zur Gewährung der Stock Awards Tranche 2019			
	Zielbetrag (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Maximaler Zuteilungswert (bezogen auf 200% Zielerreichung)	Maximale Anzahl Stock Awards (bezogen auf 200% Zielerreichung)
Joe Kaeser	2.278.000 €	4.556.000 €	53.582
Dr. Roland Busch	1.140.000 €	2.280.000 €	26.815
Lisa Davis	1.140.000 €	2.280.000 €	26.815
Klaus Helmrich	1.140.000 €	2.280.000 €	26.815
Janina Kugel	1.140.000 €	2.280.000 €	26.815
Cedrik Neike	1.140.000 €	2.280.000 €	26.815
Michael Sen	1.425.000 €	2.850.000 €	33.518
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	1.425.000 €	2.850.000 €	33.518

Für die Tranche 2019 hat der Aufsichtsrat entschieden, die Notierungen der Aktien der folgenden Wettbewerber für den Vergleich der Kursentwicklung heranzuziehen:

- ABB Ltd. (Swiss Exchange, Zürich)
- Eaton Corporation plc. (New York Stock Exchange)

- General Electric Co. (New York Stock Exchange)
- Mitsubishi Heavy Industries Ltd. (Tokio Stock Exchange)
- Schneider Electric S.A. (Euronext, Paris)

Die Zusammensetzung der Wettbewerber ist unverändert zum Vorjahr.

Zeitlicher Ablauf der Stock Awards Tranche 2019



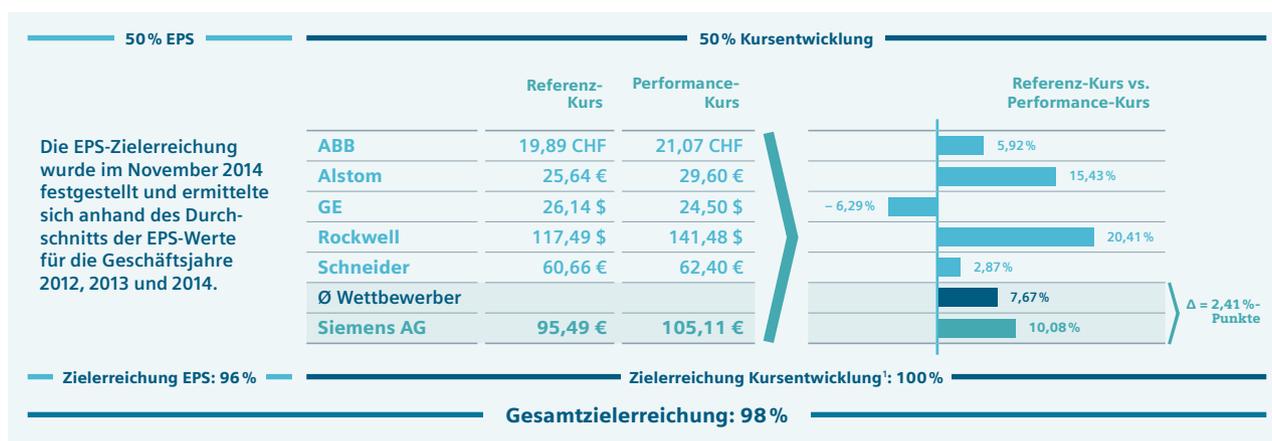
Informationen zur Übertragung der Tranchen 2014 und 2015

In den vergangenen Jahren erhielten die Vorstandsmitglieder für jedes Geschäftsjahr Siemens Stock Awards. Infolge einer Verkürzung der Laufzeit auf marktübliche vier Jahre ab der Tranche 2015 kam es im November 2018 einmalig zum Zufluss von zwei Siemens Stock Awards Tranchen – den Tranchen 2014 und 2015. Hierauf ist insbesondere der Anstieg der zugeflossenen Vergütung im Berichtsjahr zurückzuführen.

Feststellung der Zielerreichung Tranche 2014

Bis einschließlich Tranche 2014 war die Zuteilung von Stock Awards zur Hälfte an das unverwässerte Ergebnis je Aktie (EPS) geknüpft. Daher wurden 50% des Stock Awards-Zielbetrags entsprechend der EPS-Zielerreichung im November 2014 angepasst und anschließend in Stock Awards umgewandelt. Die weiteren 50% des Zielbetrags waren abhängig von der Kursentwicklung der Siemens-Aktie im Vergleich zur Kursentwicklung der Aktien relevanter Wettbewerber während der rund vierjährigen Sperrfrist von November 2014 bis Oktober 2018.

Überblick zur Zielerreichung der Stock Awards Tranche 2014



¹ Bis einschließlich Siemens Stock Awards Tranche 2014 galt folgende Zielerreichungskurve:
Eine Differenz (Delta) von +/- 7,5 Prozentpunkten führte zu einer Zielerreichung von 100%.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen zusammenfassenden Überblick zu wesentlichen Parametern der Stock Awards Tranche 2014, die durch Barausgleich erfüllt wurde:

Zusammenfassung Stock Awards Tranche 2014										
	Zielbetrag (bezogen auf 100% Ziel- erreichung)	EPS AKE ¹	Ziel- errei- chung EPS	Zielbetrag nach Kompo- nenten	Zutei- lungs- kurs 07.11.2014	Anzahl zuge- teilter SSA ²	Ziel- errei- chung AKE ¹	Finale Anzahl SSA ²	Xetra- Schluss- kurs 12.11.2018	Bar- aus- gleich (in €)
Zum 30. September 2019 amtierende Vorstandsmitglieder										
Joe Kaeser	1.900.000 €	x 50%	96% →	912.000 € / 950.000 €	72,30 € =	12.615 13.140	→ 100%	12.615 13.140	x 100,16 € =	1.263.518 € 1.316.102 €
Dr. Roland Busch	1.000.000 €	x 50%	96% →	480.000 € / 500.000 €	72,30 € =	6.639 6.916	→ 100%	6.639 6.916	x 100,16 € =	664.962 € 692.707 €
Lisa Davis ³	1.814.035 €	x 50%	96% →	870.737 € / 907.018 €	72,30 € =	12.044 12.546	→ 100%	12.044 12.546	x 100,16 € =	1.206.327 € 1.256.607 €
Klaus Helmrich	1.000.000 €	x 50%	96% →	480.000 € / 500.000 €	72,30 € =	6.639 6.916	→ 100%	6.639 6.916	x 100,16 € =	664.962 € 692.707 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	1.000.000 €	x 50%	96% →	480.000 € / 500.000 €	72,30 € =	6.639 6.916	→ 100%	6.639 6.916	x 100,16 € =	664.962 € 692.707 €

¹ AKE: Aktienkursentwicklung.

² SSA: Siemens Stock Awards.

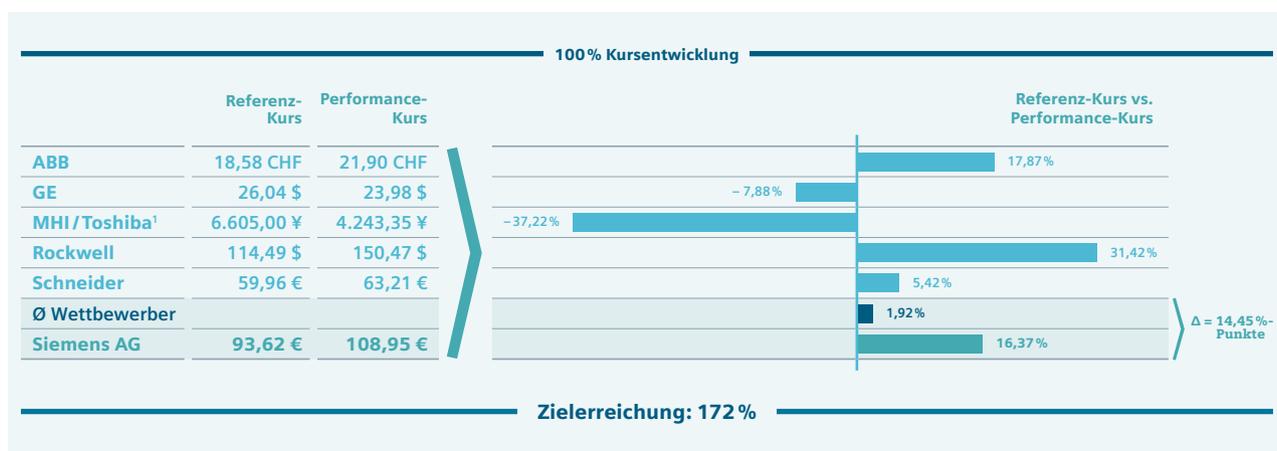
³ Der bei Lisa Davis ausgewiesene Zielbetrag (bei 100% Zielerreichung) setzt sich zusammen aus einem Betrag, der ihr für den Verfall von Leistungen bei ihrem vorherigen Arbeit-

geber zugesagt wurde (1.647.368,73 €), sowie einer gemäß Arbeitsvertrag anteiligen Zusage von Siemens Stock Awards für das Geschäftsjahr 2014 (166.666,67 €).

Feststellung der Zielerreichung Tranche 2015

Ab der Tranche 2015 unterlagen die Stock Awards nur noch einem Performance-Kriterium – der Kursentwicklung der Siemens-Aktie im Vergleich zur Kursentwicklung der Aktien relevanter Wettbewerber während der rund vierjährigen Sperrfrist von November 2014 bis Oktober 2018.

Überblick zur Zielerreichung der Stock Awards Tranche 2015



¹ Die dargestellte relative Abweichung von -37,22% berücksichtigt mit einer Gewichtung von 19 Monaten auch die Entwicklung von Toshiba. Der Referenzkurs von Toshiba belief sich auf 4.382,08 ¥; der Performance-Kurs betrug 2.694,00 ¥. Daraus resultierte eine relative Abweichung von -38,52%. Die relative Abweichung von MHI betrug -35,76% und wurde mit 17 Monaten gewichtet.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen zusammenfassenden Überblick zu wesentlichen Parametern der Stock Awards Tranche 2015, die durch Barausgleich erfüllt wurde:

Zusammenfassung Stock Awards Tranche 2015													
	Zielbetrag (bezogen auf 100% Ziel- erreichung)		Zutei- lungs- kurs 07.11.2014		Anzahl zugeteilter SSA ¹		Ziel- erreichung Aktienkurs- entwicklung		Finale Anzahl SSA ¹		Xetra- Schlusskurs 12.11.2018		Bar- ausgleich (in €)
Zum 30. September 2019 amtierende Vorstandsmitglieder													
Joe Kaeser	1.950.000 €	/	72,30 €	=	26.971	x	172%	=	46.391	x	100,16 €	=	4.646.523 €
Dr. Roland Busch	1.040.000 €	/	72,30 €	=	14.385	x	172%	=	24.743	x	100,16 €	=	2.478.259 €
Lisa Davis	1.040.000 €	/	72,30 €	=	14.385	x	172%	=	24.743	x	100,16 €	=	2.478.259 €
Klaus Helmrich	1.040.000 €	/	72,30 €	=	14.385	x	172%	=	24.743	x	100,16 €	=	2.478.259 €
Janina Kugel ²	693.333 €	/	72,30 €	=	9.590	x	172%	=	16.495	x	100,16 €	=	1.652.139 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	1.040.000 €	/	72,30 €	=	14.385	x	172%	=	24.743	x	100,16 €	=	2.478.259 €

¹ SSA: Siemens Stock Awards.

² Janina Kugel wurde zum 1. Februar 2015 zum Vorstandsmitglied bestellt. Neben dem bei Eintritt in den Vorstand gewährten Siemens Phantom Stock Awards für das anteilige

Geschäftsjahr 2015 (siehe Tabelle) wurden ihr in ihrer Rolle als Top Managerin außerdem Siemens Stock Awards der Tranche 2015 in Höhe von 51.300 € zugesagt.

Informationen zur aktuellen Zielerreichung der Tranchen 2016 bis 2019

Die Zielerreichung der Stock Awards Tranchen 2016 bis 2019 stellt sich zum Stand Oktober 2019 wie folgt dar:

Zielerreichung der Stock Awards Tranchen 2016 bis 2019 (Stand Oktober 2019)				
Tranche	Sperrfrist	Referenz-Periode	Performance-Periode	Zielerreichung
2016	Nov. 2015 – Nov. 2019	Nov. 2015 – Okt. 2016	Nov. 2016 – Okt. 2019	131 %
2017	Nov. 2016 – Nov. 2020	Nov. 2016 – Okt. 2017	Nov. 2017 – Okt. 2020	95 %
2018	Nov. 2017 – Nov. 2021	Nov. 2017 – Okt. 2018	Nov. 2018 – Okt. 2021	83 %
2019	Nov. 2018 – Nov. 2022	Nov. 2018 – Okt. 2019	Nov. 2019 – Okt. 2022	–

Share Ownership Guidelines

Für die einzelnen Mitglieder des Vorstands gelten jeweils unterschiedliche Termine des erstmaligen Nachweises der Erfüllung der Siemens Share Ownership Guidelines, abhängig vom Zeitpunkt der Bestellung zum Mitglied des Vorstands. Die nachfol-

gende Tabelle zeigt die Anzahl der Siemens-Aktien, die von den zum 30. September 2019 amtierenden Mitgliedern des Vorstands zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines zum Nachweistermin im März 2019 gehalten wurden und mit Blick auf die weiteren Nachweistermine dauerhaft zu halten sind.

	Erforderlich			Nachgewiesen		
	Prozentsatz Grundvergütung ¹	Betrag ¹ in €	Aktienanzahl ²	Prozentsatz Grundvergütung ¹	Betrag ² in €	Aktienanzahl ³
Zum 30. September 2019 amtierende und zum 8. März 2019 nachweispflichtige Vorstandsmitglieder						
Joe Kaeser	300%	6.254.813	61.672	340%	7.092.605	69.933
Dr. Roland Busch	200%	2.118.100	20.884	217%	2.298.583	22.664
Lisa Davis	200%	2.118.100	20.884	251%	2.658.421	26.212
Klaus Helmrich	200%	2.118.100	20.884	214%	2.261.767	22.301
Janina Kugel	200%	2.043.275	20.147	227%	2.315.317	22.829
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	200%	2.118.100	20.884	203%	2.154.262	21.241
Summe		16.770.488	165.355		18.780.956	185.180

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

² Auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Eröffnungskurses des vierten Quartals 2018 (Oktober – Dezember) in Höhe von 101,42 €.

³ Zum Stichtag 8. März 2019 (Nachweistermin).

Sonstiges

Mitglieder des Vorstands erhalten vom Unternehmen keine Kredite und Vorschüsse.

Gewährte Zuwendungen und geleistete Zahlungen im Geschäftsjahr 2019

Die folgenden Tabellen zeigen die im Geschäftsjahr 2019 und 2018 gewährten Zuwendungen sowie in der Spalte »Zufluss« die geleisteten Zahlungen, individualisiert je Vorstandsmitglied.

Die Grundvergütung, der Bonus und die Nebenleistungen beziehen sich auf die Berichtsjahre 2019 und 2018.

Der Abschnitt »Gewährte Zuwendungen« zeigt die Zielvergütung der einjährigen variablen Vergütung (Bonus) einschließlich der Unter- und Obergrenzen. Die im Geschäftsjahr 2019 gewährte mehrjährige variable Vergütung (Siemens Stock Awards) wird mit dem beizulegenden Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung angegeben. Die Angaben zu den individuellen Maximalwerten bei der einjährigen (Bonus) und mehrjährigen variablen Vergütung (Siemens Stock Awards) weisen die möglichen Maximalwerte gemäß den für das Geschäftsjahr 2019 vereinbarten betragsmäßigen Höchstgrenzen aus, das heißt 240% beziehungsweise 300% des jeweiligen Zielbetrags. Die unter »Gesamtvergütung (DCGK)« genannte Summe der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2019 stellt die vertraglich vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze der

Vergütung insgesamt dar. Die betragsmäßige Höchstgrenze insgesamt setzt sich zusammen aus dem 1,7-Fachen der Zielvergütung des Berichtsjahrs sowie dem 2-Fachen der Nebenleistungen und Versorgungszusagen des vorherigen Geschäftsjahrs. Das 1,7-Fache der Zielvergütung ist als Maximalvergütung unter »Summe erfolgsunabhängige/erfolgsabhängige Vergütung« separat ausgewiesen. Die Zielvergütung entspricht dabei der Summe aus Grundvergütung, Zielbetrag einjährige variable Vergütung (Bonus) und Zielbetrag mehrjährige variable Vergütung (Siemens Stock Awards).

Weiter erfolgt im Abschnitt »Gewährte Zuwendungen« der Ausweis der Gesamtvergütung nach den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen. Darin ist anstelle des nach DCGK anzugebenden Zielwerts der einjährigen variablen Vergütung (Bonus) der Auszahlungsbetrag anzusetzen und der Versorgungsaufwand nicht einbezogen.

Im Abschnitt »Zufluss« werden die in den Jahren 2019 und 2018 geleisteten Zahlungen gezeigt. Die Auszahlungen aus der aktienbasierten Vergütung beziehen sich auf die Zuteilungen für die Geschäftsjahre 2015, 2014 beziehungsweise 2013. Der Zufluss für 2019 fällt deutlich höher aus, da es im Geschäftsjahr 2019 einmalig zu einem Zufluss von zwei Stock Awards Tranchen kam (Details siehe Abschnitt »Informationen zur Übertragung der Tranchen 2014 und 2015«).

Joe Kaeser

Bestellt: 05/2006; Vorstandsvorsitzender seit 08/2013

(Angaben in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
		2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2018
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	2.205	2.205	2.205	2.162	2.205	2.162
	Nebenleistungen	115	115	115	115	115	115
	Summe	2.320	2.320	2.320	2.277	2.320	2.277
Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung						
	Bonus	2.205	0	5.292	2.162	2.502	2.505
	Mehrjährige variable Vergütung						
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018 – 22)	2.330	0	6.834	–	–	–
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017 – 21)	–	–	–	2.175	–	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	4.647	–
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	2.580	–
	Stock Awards 2013 (Sperrfrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–	2.800
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	931	–
	Bonus Awards 2013 (Wartefrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–	809
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung	6.854	2.320	11.370	6.613	12.978	8.391	
Versorgungsaufwand	1.271	1.271	1.271	1.207	1.271	1.207	
Gesamtvergütung (DCGK)	8.125	3.590	14.021	7.820	14.249	9.597	
Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen							
Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung						
	Bonus (Auszahlungsbetrag)	2.502			2.505		
	Gesamtvergütung	7.151			6.956		

Dr. Roland Busch

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

(Angaben in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
		2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2018
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.102	1.102	1.102	1.080	1.102	1.080
	Nebenleistungen	57	57	57	55	57	55
	Summe	1.159	1.159	1.159	1.135	1.159	1.135
Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung						
	Bonus	1.102	0	2.644	1.080	1.176	1.216
	Mehrjährige variable Vergütung						
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018 – 22)	1.166	0	3.420	–	–	–
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017 – 21)	–	–	–	1.088	–	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	2.478	–
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	1.358	–
	Stock Awards 2013 (Sperrfrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–	1.577
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	559	–
	Bonus Awards 2013 (Wartefrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–	628
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung	3.426	1.159	5.683	3.303	6.730	4.556	
Versorgungsaufwand	566	566	566	593	566	593	
Gesamtvergütung (DCGK)	3.992	1.725	7.004	3.896	7.296	5.149	
Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen							
Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung						
	Bonus (Auszahlungsbetrag)	1.176			1.216		
Gesamtvergütung	3.501				3.439		

Lisa Davis¹

Bestellt: 08/2014

(Angaben in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
		2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2018
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.102	1.102	1.102	1.080	1.102	1.080
	Nebenleistungen ²	751	751	751	401	729	401
	Summe	1.853	1.853	1.853	1.481	1.830	1.481
Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung						
	Bonus	1.102	0	2.644	1.080	1.140	1.180
	Mehrjährige variable Vergütung						
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018 – 22)	1.166	0	3.420	–	–	–
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017 – 21)	–	–	–	1.088	–	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	2.478	–
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014 – 18) ³	–	–	–	–	2.463	–
	Stock Awards 2013 (Sperrfrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–	–
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	58	–
	Bonus Awards 2013 (Wartefrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung	4.120	1.853	5.683	3.649	7.969	2.661	
Versorgungsaufwand	611	611	611	581	611	581	
Gesamtvergütung (DCGK)	4.731	2.464	7.696	4.230	8.580	3.242	

Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen

Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung		
	Bonus (Auszahlungsbetrag)	1.140	1.180
	Gesamtvergütung	4.158	3.749

¹ Die Bezüge von Lisa Davis werden in Deutschland in Euro ausbezahlt. Es wurde vereinbart, dass diejenige Steuerlast ausgeglichen wird, die, bedingt durch höhere Steuersätze in Deutschland im Vergleich zu den USA, mehr angefallen ist. Ferner wurde eine Währungsausgleichszahlung für die Grundvergütung in den Kalenderjahren 2017 und 2018 sowie für den Bonus für die Geschäftsjahre 2017 und 2018 gewährt.

² Die im Abschnitt »Gewährte Zuwendungen« (Geschäftsjahr 2019) aufgeführten Nebenleistungen beinhalten zusätzlich gewährte Nebenleistungen in Höhe von 22.288 €, welche erst im Oktober 2019 (Geschäftsjahr 2020) zufließen.

³ In dem im Abschnitt »Zufluss« genannten Betrag sind 2.236.573 € aus der Erfüllung von Siemens Stock Awards enthalten, die Lisa Davis im Geschäftsjahr 2014 als Ausgleich für den Verfall von Leistungen bei ihrem vorherigen Arbeitgeber gewährt wurden.

Klaus Helmrich

Bestellt: 04/2011

(Angaben in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
		2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2018
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.102	1.102	1.102	1.080	1.102	1.080
	Nebenleistungen	45	45	45	44	45	44
	Summe	1.147	1.147	1.147	1.124	1.147	1.124
Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung						
	Bonus	1.102	0	2.644	1.080	1.213	1.288
	Mehrjährige variable Vergütung						
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018 – 22)	1.166	0	3.420	–	–	–
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017 – 21)	–	–	–	1.088	–	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	2.478	–
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	1.358	–
	Stock Awards 2013 (Sperrfrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–	1.577
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	483	–
	Bonus Awards 2013 (Wartefrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–	619
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung	3.415	1.147	5.683	3.291	6.679	4.608	
Versorgungsaufwand	618	618	618	593	618	593	
Gesamtvergütung (DCGK)	4.033	1.765	6.980	3.884	7.297	5.201	
Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen							
Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung						
	Bonus (Auszahlungsbetrag)	1.213			1.288		
	Gesamtvergütung	3.526			3.499		

Janina Kugel

Bestellt: 02/2015

	Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
	2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2018 ¹
(Angaben in Tsd. €)						
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.102	1.102	1.102	1.080	1.102
	Nebenleistungen	41	41	41	40	40
	Summe	1.142	1.142	1.142	1.120	1.142
Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung					
	Bonus	1.102	0	2.644	1.080	1.140
	Mehrjährige variable Vergütung					
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018 – 22)	1.166	0	3.420	–	–
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017 – 21)	–	–	–	1.088	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	1.652
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	–
	Stock Awards 2013 (Sperrfrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	–
	Bonus Awards 2013 (Wartefrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–
Sonstiges ^{2,3}	–	–	–	–	258	453
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung	3.410	1.142	5.683	3.288	4.192	2.718
Versorgungsaufwand	584	584	584	577	584	577
Gesamtvergütung (DCGK)	3.994	1.727	6.974	3.865	4.777	3.295

Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen

Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung		
	Bonus (Auszahlungsbetrag)	1.140	1.144
	Gesamtvergütung	3.448	3.352

¹ Zu Beginn des Geschäftsjahrs 2018 hatte Janina Kugel außerdem Anspruch auf 2.501 Matching-Aktien aus dem Share-Matching-Programm (siehe → ZIFFER 26 in B.6 ANHANG ZUM KONZERNABSCHLUSS), den sie im Rahmen ihrer Anstellung bei der Siemens AG vor ihrer Mitgliedschaft im Vorstand erworben hat. Dieser wurde im Februar 2018 fällig und erfüllt. Die Aktien hatten zum Zeitpunkt des Übertrags einen Gegenwert von 291,37 €.

² Als Ausgleich für den Verfall von Aktien beim vorherigen Arbeitgeber wurde Janina Kugel im Februar 2014 eine Sonderzuteilung von 3.999 Siemens Stock Awards zugesagt.

Bei dieser Zusage handelt es sich um einen Anspruch, den Janina Kugel im Rahmen ihrer Anstellung bei der Siemens AG vor ihrer Mitgliedschaft im Vorstand erworben hat. Die Siemens Stock Awards wurden nach Ablauf der Sperrfrist von vier Jahren im Februar 2018 durch Barausgleich erfüllt und sind mit ihrem Wert unter Sonstiges (siehe Abschnitt »Zufluss«, Geschäftsjahr 2018) enthalten.

³ Janina Kugel wurde zum 1. Februar 2015 zum Vorstandsmitglied bestellt. Die Siemens Phantom Stock Awards, die Janina Kugel bei Eintritt in den Vorstand für das anteilige Geschäftsjahr 2015 zugesagt und nach Ablauf der Sperrfrist

von vier Jahren im November 2018 erfüllt wurden, sind mit ihrem Wert unter »Stock Awards 2015 (Sperrfrist 2014–2018)« ausgewiesen. Des Weiteren hatte Janina Kugel einen Anspruch auf Siemens Stock Awards der Tranchen 2014 und 2015, den sie im Rahmen ihrer Anstellung bei der Siemens AG vor ihrer Mitgliedschaft im Vorstand erworben hat. Auch diese Stock Awards wurden im November 2018 erfüllt und sind mit ihrem Wert unter Sonstiges (siehe Abschnitt »Zufluss«, Geschäftsjahr 2019) enthalten.

Cedrik Neike¹

Bestellt: 04/2017

(Angaben in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen				Zufluss ²	
		2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2018
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.102	1.102	1.102	1.080	1.102	1.080
	Nebenleistungen	17	17	17	29	17	29
	Summe	1.118	1.118	1.118	1.109	1.118	1.109
Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung						
	Bonus	1.102	0	2.644	1.080	1.213	1.144
	Mehrjährige variable Vergütung						
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018 – 22)	1.166	0	3.420	–	–	–
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017 – 21)	–	–	–	1.088	–	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	–	–
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	–	–
	Stock Awards 2013 (Sperrfrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–	–
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	–	–
	Bonus Awards 2013 (Wartefrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	1.457	
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung	3.386	1.118	5.683	3.277	2.331	3.710	
Versorgungsaufwand	568	568	568	553	568	553	
Gesamtvergütung (DCGK)	3.954	1.686	6.951	3.830	2.899	4.263	

Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen

Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung		
	Bonus (Auszahlungsbetrag)	1.213	1.144
	Gesamtvergütung	3.497	3.341

¹ Cedrik Neike war neben seiner Tätigkeit im Vorstand der Siemens AG bis 31. März 2019 auch Executive Chairman of the Board of Directors der Siemens Ltd. China. Von der hier ausgewiesenen Festvergütung sowie der einjährigen variablen Vergütung (siehe Abschnitt »Zufluss«) wurde der Betrag in Höhe von 262.260 (im Vj. 514.725) € von der Siemens Ltd. China gewährt und getragen und auf die Vergütung für die Vorstandstätigkeit bei der Siemens AG angerechnet. Von der hier ausgewiesenen mehrjährigen Vergütung sowie den Nebenleistungen (siehe Abschnitt »Gewährte Zuwendungen«) wurde ein Betrag in Höhe von 131.359 (im Vj. 261.625) bzw. 10.842 (im Vj. 13.409) € von der Siemens Ltd. China gewährt und getragen. Des Weiteren wurde vereinbart,

dass die Siemens AG diejenige persönliche Steuerlast als Nettobetrag ausgleichen wird, die bedingt durch das doppelte Dienstverhältnis über das hinausgeht, was angefallen wäre, wenn nur die Steuer für die Leistungen aus dem Anstellungsvertrag mit der Siemens AG in Deutschland angefallen wäre. Zudem wird die Siemens AG etwaige Mehrbelastungen, die durch Abgaben und Beiträge zur Sozialversicherung oder zu vergleichbaren statuarischen Systemen in China im Verhältnis zu seiner Beitragsbelastung in Deutschland entstehen, als Nettobetrag ausgleichen. Bisher wurden derartige Ausgleichszahlungen nicht geleistet.

² Als Ausgleich für den Verfall von Aktien beim vorherigen Arbeitgeber hat der Aufsichtsrat Cedrik Neike im Geschäftsjahr 2017 einen einmaligen Betrag in Höhe von 4.200.000 € zugesagt. Dieser Betrag wurde zu 75% in Form von unverfallbaren Siemens Phantom Stock Awards und zu weiteren 25% als Sonderbeitrag zur Altersversorgung gewährt. Die Gesamtanzahl dieser zugesagten Siemens Phantom Stock Awards wurde zur einen Hälfte im September 2017 und zur anderen Hälfte im September 2018 fällig und erfüllt. Der Wert dieser Siemens Phantom Stock Awards war allein abhängig von der Kursentwicklung der Siemens-Aktie.

Michael Sen

Bestellt: 04/2017

(Angaben in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
		2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2018
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.102	1.102	1.102	1.080	1.102	1.080
	Nebenleistungen	170	170	170	510	170	510
	Summe	1.272	1.272	1.272	1.590	1.272	1.590
Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung						
	Bonus	1.102	0	2.644	1.080	1.176	1.252
	Mehrjährige variable Vergütung						
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018 – 22)	1.457	0	4.275	–	–	–
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017 – 21)	–	–	–	1.088	–	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	–	–
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	–	–
	Stock Awards 2013 (Sperrfrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–	–
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	–	–
	Bonus Awards 2013 (Wartefrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–	–
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung	3.831	1.272	6.168	3.757	2.448	2.841	
Versorgungsaufwand	562	562	562	559	562	559	
Gesamtvergütung (DCGK)	4.393	1.834	8.397	4.316	3.010	3.400	
Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen							
Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung						
	Bonus (Auszahlungsbetrag)	1.176			1.252		
	Gesamtvergütung	3.906			3.929		

Prof. Dr. Ralf P. Thomas

Bestellt: 09/2013

(Angaben in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen				Zufluss	
		2019	2019 (Min)	2019 (Max)	2018	2019	2018
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung (Grundvergütung)	1.102	1.102	1.102	1.080	1.102	1.080
	Nebenleistungen	69	69	69	72	69	72
	Summe	1.171	1.171	1.171	1.152	1.171	1.152
Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung						
	Bonus	1.102	0	2.644	1.080	1.250	1.216
	Mehrjährige variable Vergütung						
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018 – 22)	1.457	0	4.275	–	–	–
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017 – 21)	–	–	–	1.088	–	–
	Stock Awards 2015 (Sperrfrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	2.478	–
	Stock Awards 2014 (Sperrfrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	1.358	–
	Stock Awards 2013 (Sperrfrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–	751
	Bonus Awards 2014 (Wartefrist: 2014 – 18)	–	–	–	–	483	–
	Bonus Awards 2013 (Wartefrist: 2013 – 17)	–	–	–	–	–	24
Sonstiges	–	–	–	–	–	–	
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung	3.730	1.171	6.168	3.319	6.740	3.143	
Versorgungsaufwand	586	586	586	596	586	596	
Gesamtvergütung (DCGK)	4.315	1.756	7.521	3.915	7.325	3.738	
Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen							
Erfolgsabhängige Vergütung	Einjährige variable Vergütung						
	Bonus (Auszahlungsbetrag)	1.250			1.216		
	Gesamtvergütung	3.878			3.455		

A.10.1.3 ZUSATZANGABEN ZU AKTIENBASIERTEN VERGÜTUNGSINSTRUMENTEN IM GESCHÄFTSJAHR 2019

Nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung des Bestands der von den Mitgliedern des Vorstands gehaltenen Aktienzusagen im Geschäftsjahr 2019. Darüber hinaus wird der gemäß IFRS in den Geschäftsjahren 2019 und 2018 erfasste Aufwand aus aktienbasierter Vergütung individualisiert je Vorstandsmitglied aufgeführt.

(Angaben in Stück)	Bestand am Anfang des Geschäftsjahrs 2019		Im Geschäftsjahr gewährt ¹	Im Geschäftsjahr erdient und erfüllt	Im Geschäftsjahr verfallen	Bestand am Ende des Geschäftsjahrs 2019 ²		Aufwand für aktienbasierte Vergütung (in €)	
	Unverfallbare Zusagen Bonus Awards	Verfallbare Zusagen Stock Awards	Verfallbare Zusagen Stock Awards	Zusagen Bonus Awards und Stock Awards	Zusagen Stock Awards	Unverfallbare Zusagen Bonus Awards	Verfallbare Zusagen Stock Awards	2019	2018
Zum 30. September 2019 amtierende Vorstandsmitglieder									
Joe Kaeser	9.296	127.189	53.582	62.022	–	–	128.045	1.231.410	3.474.486
Dr. Roland Busch	5.578	65.441	26.815	33.518	–	–	64.316	606.684	1.785.096
Lisa Davis	576	76.476	26.815	39.551	–	–	64.316	605.764	1.701.198
Klaus Helmrich	4.824	65.441	26.815	32.764	–	–	64.316	606.940	1.785.401
Janina Kugel	–	48.135	26.815	11.656	–	–	63.294	578.552	1.566.652
Cedrik Neike ³	–	17.192	26.815	–	–	–	44.007	557.575	419.403
Michael Sen	–	22.394	33.518	–	–	–	55.912	716.334	653.500
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	4.824	65.441	33.518	32.764	–	–	71.019	679.797	1.855.216
Summe	25.098	487.709	254.693	212.275	–	–	555.225	5.583.058	13.240.953

¹ Als beizulegender Zeitwert zum Gewährungszeitpunkt ergab sich dabei im Geschäftsjahr 2019 je zugesagter Aktie ein Wert von 43,48 €.

² Die Werte berücksichtigen die im November 2018 für das Geschäftsjahr 2019 gewährten Aktienzusagen (Stock Awards).

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

Im Geschäftsjahr 2019 wurde gemäß IFRS ein Ertrag aus aktienbasierter Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder in Höhe von 928.067 € erfasst. Der Ertrag wird durch die erfolgswirksame Auflösung von bereits gebildeten Rückstellungen bedingt, die höher waren als die Auszahlung für die im Geschäftsjahr 2019 zugeflossenen Stock Awards und Bonus Awards beziehungsweise höher als die erforderlichen Rückstellungen für den in bar zu bedienenden Teil der Tranchen 2016 und 2017. Die Erfüllung der Stock Awards durch Übertragung von Siemens-Aktien erfolgt für ehemalige Vorstandsmitglieder regulär mit Ablauf der jeweiligen Sperrfrist.

A.10.1.4 AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2020

Vor dem Hintergrund der strategischen Neuausrichtung des Siemens-Konzerns im Rahmen der »Vision 2020+«, des Entwurfs des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 9. Mai 2019 sowie des Entwurfs des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) wurde das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder im vergangenen Geschäftsjahr umfassend überprüft und weiterentwickelt. Der Vergütungsausschuss hat eine Empfehlung für eine Anpassung des Vergütungssystems

entwickelt, die dem Aufsichtsrat vorgelegt und von diesem am 18. September 2019 verabschiedet wurde. Das angepasste Vergütungssystem gilt für alle amtierenden Vorstandsmitglieder ab 1. Oktober 2019 sowie im Fall von Neu- und Wiederbestellungen. Es ist beabsichtigt, das überarbeitete Vergütungssystem im Februar 2020 der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen.

Die wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder werden nachfolgend erläutert.

Übersicht zu den Änderungen in der Vorstandsvergütung

Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2019	Aspekt	Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2020				
Einheitliche Aufteilung der Ziel-Direktvergütung: Grundvergütung 33 % Bonus 33 % Stock Awards 34 %	Vergütungsstruktur	<ul style="list-style-type: none"> Stärkung der langfristigen Ausrichtung durch Erhöhung des Stock Awards-Anteils Möglichkeit des Aufsichtsrats, unter Einhaltung der langfristigen Ausrichtung je nach Funktion in der Vergütungsstruktur zu differenzieren 				
<ul style="list-style-type: none"> 33,33 % EPS 33,34 % ROCE 33,33 % Individuelle Ziele Anpassungsmöglichkeit bis zu +/- 20 % Cap-Auszahlungsbetrag: 240 %	Bonus	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Funktionale Verantwortung</th> <th>Geschäftsverantwortung</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 33,34 % Konzern (i.d.R. EPS) 33,33 % Konzern (i.d.R. ROCE) 33,33 % Individuelle Ziele </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 33,34 % Konzern (i.d.R. EPS) 33,33 % Geschäft (i.d.R. Ergebnismarge) 33,33 % Individuelle Ziele </td> </tr> </tbody> </table> Keine Anpassungsmöglichkeit Cap-Auszahlungsbetrag: 200 %	Funktionale Verantwortung	Geschäftsverantwortung	<ul style="list-style-type: none"> 33,34 % Konzern (i.d.R. EPS) 33,33 % Konzern (i.d.R. ROCE) 33,33 % Individuelle Ziele 	<ul style="list-style-type: none"> 33,34 % Konzern (i.d.R. EPS) 33,33 % Geschäft (i.d.R. Ergebnismarge) 33,33 % Individuelle Ziele
Funktionale Verantwortung	Geschäftsverantwortung					
<ul style="list-style-type: none"> 33,34 % Konzern (i.d.R. EPS) 33,33 % Konzern (i.d.R. ROCE) 33,33 % Individuelle Ziele 	<ul style="list-style-type: none"> 33,34 % Konzern (i.d.R. EPS) 33,33 % Geschäft (i.d.R. Ergebnismarge) 33,33 % Individuelle Ziele 					
100 % Aktienkursentwicklung vs. Vergleichsgruppe aus fünf Wettbewerbern	Stock Awards	80 % auf Basis TSR vs. MSCI World Industrials 20 % auf Basis eines Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeits-Index, bestehend aus drei Kennzahlen, z. B. CO ₂ -Emissionen				
Bonus und Stock Awards	Malus/Clawback	Bonus und Stock Awards, erweiterter Umfang				
Aufwandsersatzung	Nebenleistungen	Aufwandsersatzung bis zu einem durch den Aufsichtsrat festgelegten Betrag				
BSAV-Beitrag als Prozentsatz der Zielbarvergütung	Altersversorgung	Fester BSAV-Beitrag in Euro; bei Neubestellungen optional als Betrag zur freien Verfügung des Vorstandsmitglieds				

»Vision 2020+« / Nachhaltige Unternehmensentwicklung

Mit der »Vision 2020+« hat Siemens die Weichen für eine dauerhafte Wertschaffung durch beschleunigtes Wachstum und Stärkung der Ertragskraft gestellt. Kern der »Vision 2020+« ist es, den einzelnen Geschäften deutlich mehr unternehmerische Freiheit zu geben einhergehend mit der Verantwortung für die erzielten Ergebnisse. Diese Neuausrichtung erfordert ein Vorstandsvergütungssystem, das zum einen die individuelle

Leistung und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder verstärkt berücksichtigt und zum anderen eine nachhaltige profitable Gesamtentwicklung des Siemens-Konzerns incentiviert. Als wichtiger Schritt in Richtung einer stärkeren Kopplung der Vergütung an die langfristige Unternehmensentwicklung wird der Anteil der Stock Awards an der Ziel-Gesamtvergütung für alle Vorstandsmitglieder erhöht. Gleichzeitig werden die bereits aktuell ambitionierten Share Ownership Guidelines beibehalten.

Darüber hinaus werden folgende wesentliche Änderungen am System vorgenommen:

- › In der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus) werden weiterhin zwei finanzielle Kennzahlen herangezogen, die jeweils mit einem Drittel gewichtet werden. Künftig wird für Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung eine dieser zwei Kennzahlen auf Geschäftsebene gemessen, um die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie zu würdigen. Für Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung (zum Beispiel Finanzen) werden beide finanzielle Kennzahlen weiterhin auf Konzernebene gemessen. Unverändert werden individuelle Ziele mit einer Gewichtung von einem Drittel berücksichtigt.
- › In der langfristig aktienbasierten Vergütung (Stock Awards) wird die Kapitalmarkt-Performance der Siemens AG anhand des Total Shareholder Return (TSR) mit einem breiten Branchenindex verglichen (MSCI World Industrials). Angesichts der geplanten und angekündigten Änderungen im Geschäftsportfolio der Siemens AG bietet der MSCI World Industrials über die Laufzeit der Tranche eine stabile, strategisch relevante Vergleichsgröße. Durch Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung sowie der gezahlten Dividenden bildet der TSR die ganzheitliche Performance der Siemens-Aktie ab.
- › Um Environmental, Social & Governance (ESG, deutsch: Umwelt, Soziales und Governance) sowie Nachhaltigkeit im Vergütungssystem zu verankern, wird ein zweites Leistungskriterium für die Stock Awards in Form eines Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex mit drei gleichgewichteten Kennzahlen eingeführt. Die ESG-Kennzahlen werden relevante strategische und gesellschaftspolitische Themenbereiche widerspiegeln.

Vergütungsobergrenzen / vertragliche Regelungen

Das System der Vorstandsvergütung soll den regulatorischen Vorgaben entsprechen sowie angemessen und marktüblich sein. Im Hinblick auf die Ausgestaltung des ab Geschäftsjahr 2020 geltenden Vergütungssystems bedeutet das im Wesentlichen:

- › Die derzeit geltenden Begrenzungen für den Bonus in Höhe von 200 % des Zielbetrags bzw. für die Stock Awards in Höhe von 300 % des Zielbetrags werden beibehalten. Zudem hat der Aufsichtsrat der Siemens AG eine maximale Vergütung für die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 festgelegt.

- › Die Möglichkeit des Aufsichtsrats, nach pflichtgemäßem Ermessen den zur Abrechnung kommenden Bonus bis zu 20 % nach unten oder oben anzupassen, wurde gestrichen. Der maximale Bonus-Auszahlungsbetrag wird dadurch von 240 % auf 200 % des Zielbetrags reduziert.
- › Für Nebenleistungen wird ein Maximalbetrag in Relation zur Grundvergütung definiert, der Leistungen an das Vorstandsmitglied begrenzt.
- › Der Beitrag zur Altersversorgung wird zukünftig als fester Betrag festgelegt anstatt in Relation zur Grundvergütung zuzüglich Bonus-Zielbetrag. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat neu bestellten Vorstandsmitgliedern anstelle eines festen Beitrags zur Altersversorgung einen Betrag zur freien Verfügung gewähren.
- › Ein Anspruch auf eine Ausgleichszahlung bei Kündigung durch das Vorstandsmitglied im Fall eines Kontrollwechsels wird bei Vertragsverlängerungen und Neubestellungen nicht gewährt.
- › Die bestehenden Clawback- und Malus-Regelungen werden sowohl für den Bonus als auch für die Stock Awards erweitert.

Transparenz

Mit dem überarbeiteten Vergütungssystem für den Vorstand erhöht Siemens in Einklang mit den regulatorischen Anforderungen und der Rückmeldung diverser Stakeholder weiter den Transparenzgrad. Aktionäre und weitere Stakeholder sollen stets klar nachvollziehen können, wie das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Umsetzung der Strategie beziehungsweise zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens beiträgt.

Im Vergütungsbericht werden künftig die maßgeblichen Leistungskriterien sowie die Kennzahlen für den Bonus des folgenden Geschäftsjahrs bekannt gegeben. Zudem werden die für die neue Tranche der Stock Awards ausgewählten Kennzahlen für den Siemens ESG-/Nachhaltigkeits-Index veröffentlicht.

Für das Berichtsjahr werden im Vergütungsbericht nachträglich die Zielwerte, Zielkorridore und der Zielerreichungsgrad für die im Bonus maßgeblichen finanziellen Kennzahlen veröffentlicht. Darüber hinaus werden nach Ablauf der Sperrfrist die Zielwerte, Zielkorridore und der Zielerreichungsgrad der Kapitalmarktperformance sowie des Siemens ESG-/Nachhaltigkeits-Index für die jeweiligen Stock Awards Tranchen veröffentlicht.

Zielsetzung Geschäftsjahr 2020

Der Aufsichtsrat der Siemens AG hat am 18. September 2019 für die kurzfristig variable Vergütung (Bonus) die folgenden Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2020 beschlossen:

- › für »Siemens-Konzern« das Leistungskriterium Ertrag, gemessen am unverwässerten Ergebnis je Aktie (EPS);
- › für »Vorstandsressort« das Leistungskriterium Profitabilität/ Kapitaleffizienz – für Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung gemessen anhand der Kapitalrendite (ROCE), für Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung gemessen anhand der Ergebnismarge des jeweiligen Geschäfts.

Weiter hat der Aufsichtsrat für die Stock Awards Tranche 2020 (Sperrfrist: November 2019 bis November 2023) die folgenden Leistungskriterien festgelegt:

- › »langfristige Wertsteigerung«, gemessen an der Gesamtrendite der Aktionäre (Total Shareholder Return, TSR) gegenüber dem Index MSCI World Industrials, sowie
- › »Nachhaltigkeit«, gemessen am Siemens ESG-/Nachhaltigkeits-Index, für den die folgenden drei gleichgewichteten

Kennzahlen maßgeblich sind: CO₂-Emissionen (Umwelt), Lernstunden pro Mitarbeiter (Soziales) und Net Promoter Score (Governance).

A.10.2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die derzeit geltenden Vergütungsregeln für den Aufsichtsrat hat die Hauptversammlung am 28. Januar 2014 mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2014 verabschiedet; sie sind in § 17 der Satzung der Siemens AG niedergelegt. Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Sie trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Vorsitz, stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz und Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss und im Präsidium sowie im Vergütungs-, Compliance- sowie Innovations- und Finanzausschuss werden zusätzlich vergütet.

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

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und der jeweiligen Ausschüsse

Grundvergütung Aufsichtsrat				
				
Vorsitzender 280.000 €		Stellvertreter 220.000 €		Mitglied 140.000 €
Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit				
Prüfungsausschuss	Präsidium	Vergütungsausschuss	Innovations- und Finanzausschuss	Compliance-Ausschuss
Vorsitzender 160.000 €	Vorsitzender 120.000 €	Vorsitzender 100.000 €	Vorsitzender 80.000 €	Vorsitzender 80.000 €
Mitglied 80.000 €	Mitglied 80.000 €	Mitglied 60.000 €	Mitglied 40.000 €	Mitglied 40.000 €

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

Nimmt ein Aufsichtsratsmitglied an einer Sitzung des Aufsichtsrats nicht teil, reduziert sich ein Drittel der ihm insgesamt zustehenden Vergütung prozentual im Verhältnis der im Geschäftsjahr stattgefundenen Aufsichtsratssitzungen zu den Aufsichtsratssitzungen, an denen das Aufsichtsratsmitglied nicht teilgenommen hat. Bei Veränderungen im Aufsichtsrat oder in seinen 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 1.500 €.

Mitgliedern des Aufsichtsrats werden Auslagen, die in Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats entstehen, sowie die auf die Bezüge entfallende Umsatzsteuer ersetzt. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats werden darüber hinaus für die Wahrnehmung seiner Aufgaben ein Büro mit Sekretariat und eine Fahrbereitschaft zur Verfügung gestellt. Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten vom Unternehmen keine Kredite und Vorschüsse. Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 (individualisierte Angaben).

(Angaben in €)	2019				2018			
	Grundvergütung	Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit	Sitzungsgeld	Gesamt	Grundvergütung	Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit	Sitzungsgeld	Gesamt
Zum 30. September 2019 amtierende Aufsichtsratsmitglieder								
Jim Hagemann Snabe	280.000	280.000	52.500	612.500	245.000	240.000	51.000	536.000
Birgit Steinborn ¹	220.000	200.000	51.000	471.000	220.000	200.000	57.000	477.000
Werner Wenning	220.000	140.000	37.500	397.500	220.000	140.000	43.500	403.500
Dr. Werner Brandt	140.000	160.000	24.000	324.000	105.000	120.000	15.000	240.000
Michael Diekmann	140.000	60.000	15.000	215.000	140.000	60.000	16.500	216.500
Dr. Andrea Fehrmann ¹	140.000	–	9.000	149.000	105.000	–	7.500	112.500
Bettina Haller ¹	140.000	80.000	24.000	244.000	140.000	80.000	24.000	244.000
Robert Kensbock ¹	140.000	180.000	28.500	348.500	140.000	180.000	31.500	351.500
Harald Kern ¹	140.000	80.000	19.500	239.500	140.000	80.000	24.000	244.000
Jürgen Kerner ¹	140.000	200.000	51.000	391.000	140.000	200.000	54.000	394.000
Dr. Nicola Leibinger-Kammüller	140.000	80.000	25.500	245.500	140.000	80.000	28.500	248.500
Benoît Potier	132.222	–	9.000	141.222	105.000	–	7.500	112.500
Hagen Reimer ^{1,2}	105.000	–	4.500	109.500	–	–	–	–
Dr. Norbert Reithofer	132.222	37.778	12.000	182.000	134.167	38.333	16.500	189.000
Dame Nemat Shafik (DPhil)	132.222	–	7.500	139.722	105.000	–	7.500	112.500
Dr. Nathalie von Siemens	140.000	40.000	13.500	193.500	140.000	30.000	15.000	185.000
Michael Sigmund	140.000	–	9.000	149.000	140.000	–	12.000	152.000
Dorothea Simon ¹	140.000	–	9.000	149.000	140.000	–	12.000	152.000
Matthias Zachert	140.000	80.000	24.000	244.000	105.000	60.000	12.000	177.000
Gunnar Zukunft ¹	140.000	–	9.000	149.000	105.000	–	7.500	112.500
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder								
Reinhard Hahn ^{1,2}	46.667	–	4.500	51.167	140.000	–	12.000	152.000
Summe³	3.088.333	1.617.778	439.500	5.145.611	2.849.167	1.508.333	454.500	4.812.000

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 Hagen Reimer wurde mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung am 30. Januar 2019 als Nachfolger für den zu diesem Zeitpunkt aus dem Aufsichtsrat ausgeschiedenen Reinhard Hahn zum Mitglied des Aufsichtsrats gewählt.

³ Die Summe enthält gegenüber den im Vergütungsbericht 2018 ausgewiesenen Beträgen nicht die Vergütung für die ehemaligen Aufsichtsratsmitglieder Olaf Bolduan, Dr. Gerhard Cromme, Dr. Hans Michael Gaul, Gérard Mestrallet, Güler Sabancı und Sibylle Wankel von insgesamt 543.667 €.

A.10.3 Sonstiges

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