



Vergütungsbericht 2021

SIEMENS

Siemens Aktiengesellschaft
Berlin und München

Vergütungsbericht 2021

Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Siemens AG im Geschäftsjahr 2021 (1. Oktober 2020 bis 30. September 2021) 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 2021	4
B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands	6
B.1 Das Vergütungssystem im Überblick	6
B.2 Grundsätze der Vergütungsfestsetzung	9
B.2.1 Zielvergütung und Vergütungsstruktur	9
B.2.2 Maximalvergütung	11
B.2.3 Angemessenheit der Vergütung	12
B.3 Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021	12
B.3.1 Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)	14
B.3.2 Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)	18
B.3.3 Malus- und Clawback-Regelungen	25
B.4 Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)	26
B.5 Versorgungszusage	26
B.6 Gewährte und geschuldete Vergütung	27
B.6.1 Im Geschäftsjahr 2021 aktive Mitglieder des Vorstands	27
B.6.2 Frühere Mitglieder des Vorstands	30
B.7 Ausblick Geschäftsjahr 2022	31
C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	32
D. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung	35
E. Sonstiges	38
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	39

A. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021

Vorstand und Aufsichtsrat der Siemens AG haben beschlossen, die neuen gesetzlichen Anforderungen zur Erstellung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG freiwillig vorzeitig umzusetzen. Bei der Erstellung des Berichts wird weiterhin Wert auf eine klare, transparente und vollumfängliche Berichterstattung gelegt. Ferner wurde entschieden, den Bericht durch den Abschlussprüfer, über die Anforderung des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus, auch materiell prüfen zu lassen.

Wie sah das wirtschaftliche und politische Umfeld zu Beginn des Geschäftsjahrs 2021 aus?

Die Ausgangslage für das bevorstehende Geschäftsjahr war im Herbst 2020 alles andere als stabil: Die andauernde COVID-19-Pandemie stellte Siemens sowie seine Kunden und Partner weltweit vor große Herausforderungen. In den USA stand die Präsidentenwahl bevor, und es war nicht abzusehen, welche wirtschaftlichen Folgen die angespannten Beziehungen zwischen den USA und China haben werden. Hinzu kamen strukturelle Probleme in wesentlichen Branchen von Siemens: beim Maschinenbau durch eine geringe Kapazitätsauslastung oder in der Automobilindustrie, die einen dramatischen strukturellen Wandel durchläuft. All das hat Einfluss auf das Geschäft von Siemens. Im Rückblick zeigt sich: es war ein spannendes und sehr herausforderndes, aber auch sehr erfolgreiches Geschäftsjahr. Die Mitarbeiter von Siemens haben in schwierigen Zeiten eine herausragende Leistung erbracht.

Veränderungen im Vorstand und im Vergütungsausschuss

Im Geschäftsjahr 2021 gab es auch Veränderungen im Vorstand. Seit 1. Oktober 2020 sind Matthias Rebellius und Judith Wiese ordentliche Mitglieder des Vorstands. Aus dem Vorstand schieden mit Wirkung zum Ablauf der Hauptversammlung am 3. Februar 2021 Joe Kaeser und mit Wirkung zum 31. März 2021 Klaus Helmrich aus. Der Aufsichtsrat dankt ihnen für ihre erfolgreiche langjährige Tätigkeit für Siemens und für ihre außergewöhnlichen Verdienste um das Unternehmen.

Mit Wirkung zum Ablauf der Hauptversammlung 2021 hat Dr. Roland Busch den Vorstandsvorsitz übernommen. Ihn zeichnet eine unternehmerische Weitsicht aus sowie das Bestreben, die Kunden bei ihrer digitalen und nachhaltigen Transformation bestmöglich zu unterstützen. Dazu setzt das Unternehmen Technologien ein, die den Kunden konkreten Nutzen und Mehrwert bieten; Technologien, die heute und in Zukunft eine Schlüsselrolle für Siemens haben und für die Dr. Roland Busch tiefes und breites Wissen mitbringt.

Nach dem turnusmäßigen Ausscheiden des bisherigen langjährigen Vorsitzenden des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats der Siemens AG, Werner Wenning, aus dem Aufsichtsrat, und damit auch aus dem Vergütungsausschuss, hat der Vergütungsausschuss Michael Diekmann mit Wirkung ab dem 4. Februar 2021 zu seinem neuen Vorsitzenden gewählt. Neue Mitglieder im Vergütungsausschuss sind Harald Kern seit Oktober 2020 – als Nachfolger des mit Wirksamwerden der Abspaltung des Siemens-Energy-Geschäfts am 25. September 2020 aus dem Aufsichtsrat ausgeschiedenen Robert Kensbock – und Matthias Zachert seit Februar 2021.

Wie wird die neue Strategie in der Vorstandsvergütung abgebildet?

Der Vorstand hat die neue Strategie des Unternehmens für beschleunigtes und wertsteigerndes Wachstum am Kapitalmarkttag am 24. Juni 2021 vorgestellt: Siemens als fokussiertes Technologieunternehmen, tätig auf hochattraktiven Wachstumsmärkten, die das Rückgrat der globalen Wirtschaft bilden: Industrie, Infrastruktur, Mobilität und Gesundheit. 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 Kapital-effizienz und der Generierung von Zahlungsmitteln setzt.

Im Hinblick auf alle Veränderungen und die bestehenden Herausforderungen hat der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats intensiv über die Kennzahlen der variablen Vergütung und die individuellen Ziele der Vorstandsmitglieder beraten. Im Ergebnis wurde der Fokus auf die Gesamtverantwortung des Vorstands und die geschäftsübergreifende Zusammenarbeit gelegt, indem zwei Drittel der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus) einheitlich für alle Vorstandsmitglieder ausgestaltet wurde. Im letzten Drittel, den individuellen Zielen, wurden strategische sowie Nachhaltigkeitsaspekte gemäß dem Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder verankert.

Nachhaltigkeit als strategisches Ziel und als Ausdruck der gesellschaftlichen Verantwortung von Siemens ist auch in der langfristig variablen Vergütung von Vorstand und weiteren rund 7.000 Führungskräften weltweit fest verankert. Auf dem Kapitalmarkttag 2021 wurde zudem DEGREE vorgestellt, ein Rahmenwerk, das Nachhaltigkeit aus jedem Blickwinkel betrachtet und ehrgeizige Ziele vorgibt. Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung werden daher eine wesentlich stärkere Rolle einnehmen. Die in der langfristig variablen Vergütung angewandten Kennzahlen sind Teil dieses Rahmenwerks (CO₂-Emissionen und digitale Lernstunden) beziehungsweise spiegeln die Unternehmensprioritäten wider (Net Promoter Score als Ausdruck der Kundenzufriedenheit).

Wie war die Performance im Geschäftsjahr 2021?

Siemens hat trotz der Herausforderungen sowie wirtschaftlicher und pandemiebedingter Unsicherheiten herausragende Ergebnisse erzielt. Dem Unternehmen ist es beispielsweise gelungen, seine Lieferketten und Lieferkapazitäten während des Geschäftsjahrs aufrechtzuerhalten und weiterhin ein zuverlässiger Partner für seine Kunden zu sein. Dies spiegelte sich in den starken Finanzergebnissen im Geschäftsjahr 2021 wider. Siemens erhöhte die Prognose während des Geschäftsjahrs mehrfach – letztmals nach dem dritten Quartal – und hat alle für das Geschäftsjahr 2021 gesetzten Ziele für die zentralen Messgrößen erreicht oder übertroffen. Die Kapitalrendite (ROCE) war prozentual zweistellig und die Kapitalstrukturkennzahl betrug 1,5. Das unverwässerte Ergebnis je Aktie (für den Gewinn nach Steuern) nahm um 54% auf 7,68 € zu. Zudem stieg der Free Cash Flow aus fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten im Geschäftsjahr 2021 im Vorjahresvergleich um 29% auf 8,2 Mrd. € und erreichte damit einen neuen Höchstwert. Die Umsatzerlöse erhöhten sich ebenfalls in allen industriellen Geschäften und stiegen auf 62,3 Mrd. €. Siemens steigerte die Umsatzerlöse bereinigt um Währungsumrechnungs- und Portfolioeffekte um 11,5% und erreichte einen Gewinn nach Steuern von 6,7 Mrd. €. Die nicht fortgeführten Aktivitäten – vorwiegend in Zusammenhang mit dem Verkauf von Flender – trugen einen Gewinn von 1,1 Mrd. € im Geschäftsjahr 2021 bei.

Dem im Vergütungssystem verankerten Grundsatz folgend, dass besondere Leistungen angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen sollen («Pay for Performance«-Prinzip), spiegeln sich die sehr guten Ergebnisse des Geschäftsjahrs 2021 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.

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.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, die zugrunde liegenden Ziele einschließlich Strategiebezug sowie ihre konkrete Ausgestaltung im Geschäftsjahr 2021.

FESTE VERGÜTUNG			
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.		
	Grundvergütung	Nebenleistungen	Versorgungszusage
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 	<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 	<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 in 2021	<ul style="list-style-type: none"> → Vorstandsvorsitzender: 1.770.000 € p.a. → Weitere Vorstandsmitglieder: 1.101.600 € p.a. 	<p>Im Geschäftsjahr 2021 konnten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen jeweils in Höhe von maximal 7,5% der Grundvergütung in Anspruch nehmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Vorstandsvorsitzender: max. 132.750 € → Weitere Vorstandsmitglieder: max. 82.620 € 	<p>BSAV-Beitrag (Gutschrift im Januar 2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Vorstandsvorsitzender: 991.200 € → Weitere Vorstandsmitglieder: 616.896 € <p>Betrag zur freien Verfügung (Auszahlung im Januar 2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> → Weitere Vorstandsmitglieder: 550.800 €

VARIABLE VERGÜTUNG			
	Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)	Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)	Malus- und Clawback-Regelungen
Strategiebezug	Setzt Anreize für eine starke jährliche finanzielle und nicht-finanzielle Performance als Grundlage der langfristigen Unternehmensstrategie und einer nachhaltigen Wertschaffung.	Fördert langfristiges Engagement und setzt Anreize für eine nachhaltige Wertschaffung im Einklang mit den Interessen der Aktionäre sowie für das Erreichen von strategischen Nachhaltigkeitszielen.	Sollen eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sicherstellen und das Eingehen unangemessener Risiken vermeiden.
Ausgestaltung im Vergütungssystem	<p>Performance-orientierter Jahresbonus, ausbezahlt in bar im folgenden Geschäftsjahr</p> <p>→ Performance-Korridor: jeweils 0 % bis 200 % mit linearen Zielgeraden</p> <p>→ Drei gleichgewichtete Ziel-Dimensionen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Siemens-Konzern – Vorstandsressort – Individuelle Ziele: zwei bis vier gleichgewichtete finanzielle Ziele oder Fokusthemen <p>→ Berücksichtigung von außergewöhnlichen Entwicklungen in begründeten seltenen Sonderfällen möglich</p>	<p>Performance-orientierter Plan, der nach Ablauf einer rund 4-jährigen Sperrfrist durch Übertragung von Siemens-Aktien erfüllt wird</p> <p>→ Performance-Korridor: jeweils 0 % bis 200 % mit linearen Zielgeraden</p> <p>→ Zwei Performance-Kriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 80 % Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) im Vergleich zu internationalem Branchenindex • 12-monatige Referenz- und 36-monatige Performance-Periode • Outperformance gegenüber Branchenindex –/+ 20 Prozentpunkte – 20 % Siemens-interner ESG-/ Nachhaltigkeitsindex mit drei gleichgewichteten Kennzahlen und jährlichen Zwischenzielen <p>→ Auszahlungs-Cap: 300 % des Zielbetrags</p>	<p>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>
Anwendung in 2021	<p>Bonus für Geschäftsjahr 2021</p> <p>→ Performance-Zeitraum: 1.10.2020 bis 30.09.2021</p> <p>→ Auszahlung: spätestens im Februar 2022</p> <p>→ 33,34 % Ergebnis je Aktie (EPS)</p> <p>→ 33,33 % Kapitalrendite (ROCE)</p> <p>→ 33,33 % Individuelle Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Cash Conversion Rate (CCR) des Verantwortungsbereichs – Wachstum für Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung und Vorstandsvorsitzenden – Weitere ein bis drei individuelle Ziele mit Fokusthemen aus dem Bonus-Themenkatalog <p>Zielbeträge (bezogen auf 100 % Zielerreichung)</p> <p>→ Vorstandsvorsitzender: 1.770.000 €</p> <p>→ Weitere Vorstandsmitglieder: 1.101.600 €</p>	<p>Stock Awards Tranche 2021</p> <p>→ Zuteilungstag: 13. November 2020</p> <p>→ Ende der Sperrfrist: im November 2024</p> <p>→ Performance-Kriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 80 % Entwicklung Aktienrendite im Vergleich zum MSCI World Industrials Index – 20 % ESG-Kennzahlen: CO₂-Emissionen, digitale Lernstunden und Net Promoter Score <p>Zielbeträge (bezogen auf 100 % Zielerreichung)</p> <p>→ Vorstandsvorsitzender: 2.390.000 €</p> <p>→ Finanzvorstand: 1.544.000 €</p> <p>→ Weitere Vorstandsmitglieder: 1.259.000 €</p>	Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2021

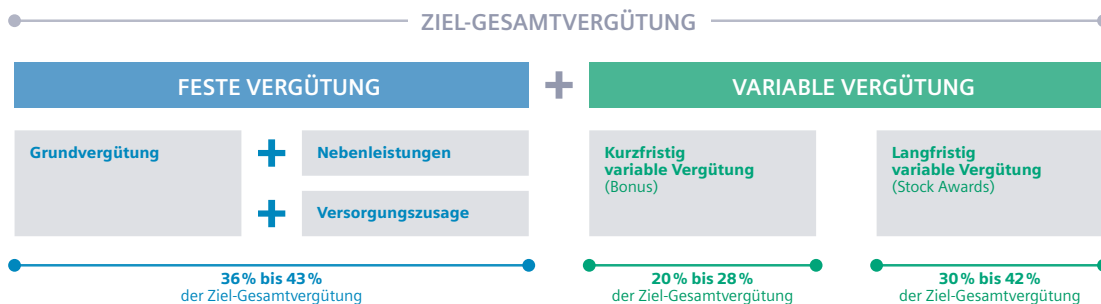
	SONSTIGE LEISTUNGEN	MAXIMALVERGÜTUNG	AKTIENHALTEVORSCHRIFTEN
Strategiebezug	Sind Teil einer wettbewerbsfähigen Vergütung und tragen dazu bei, die besten global verfügbaren Kandidaten für den Vorstand zu gewinnen.	Begrenzt die Vergütung der Vorstandsmitglieder nach oben, um unkontrolliert hohe Auszahlungen und somit unverhältnismäßige Kosten sowie Risiken für das Unternehmen zu vermeiden.	Fördern eine Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären und setzen zusätzliche Anreize für eine nachhaltige Unternehmenswertsteigerung.
Ausgestaltung im Vergütungssystem	<ul style="list-style-type: none"> → Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn der Tätigkeit im Vorstand: <ul style="list-style-type: none"> – Ausgleich für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers – Umzugskosten bei Änderung des Dienstsitzes auf Wunsch der Gesellschaft → Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand: <ul style="list-style-type: none"> – Einvernehmliche Beendigung ohne wichtigen Grund – Kontrollwechsel (nur bei Erstbestellungen und /oder Wiederbestellungen vor November 2019) 	<ul style="list-style-type: none"> → Wird vom Aufsichtsrat jährlich festgelegt → Entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe des maximal möglichen Zuflusses aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr und berechnet sich wie folgt: <ul style="list-style-type: none"> Grundvergütung + Nebenleistungsmaximum, + BSAV-Beitrag beziehungsweise Betrag zur freien Verfügung + zweifacher Bonus-Zielbetrag + dreifacher Stock Awards-Zielbetrag 	<ul style="list-style-type: none"> → Verpflichtet 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 Kalenderjahrs → Verpflichtung zum Nacherwerb von Aktien, wenn Aktienbestand infolge von Kursschwankungen der Siemens-Aktie unter den jeweils nachzuweisenden Betrag sinkt
Anwendung in 2021	<ul style="list-style-type: none"> → Ausgleich für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers für Judith Wiese: 1.469.124 € brutto <ul style="list-style-type: none"> – 50 % in Form von Stock Awards zusätzlich zu Tranche 2021 im November 2020 – 50 % Gewährung in bar im März 2021 	<ul style="list-style-type: none"> → Maximalvergütung für Geschäftsjahr 2021 je Vorstandsmitglied entsprechend Vergütungssystem festgelegt → Abschließende Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung im Zuge der Erfüllung der Stock Awards Tranche 2021 im Geschäftsjahr 2025 → Berichterstattung im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 	<ul style="list-style-type: none"> → Nachweistermin: 12. März 2021 → Relevanter Aktienkurs: 111,13 € → Erfüllt durch alle nachweispflichtigen Vorstandsmitglieder

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 2021 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 innerhalb der im Vergütungssystem definierten Bandbreiten liegen.

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung



Im Einklang mit der Entscheidung, die Vergütung der Mitarbeiter weltweit im Geschäftsjahr 2021 aufgrund der andauernden COVID-19-Pandemie grundsätzlich nicht anzupassen, wurden mit Ausnahme der Vergütung von Dr. Roland Busch die Ziel-Gesamtvergütungen der Mitglieder des Vorstands nicht erhöht und sind im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Die Erhöhung der Ziel-Gesamtvergütung von Dr. Roland Busch zum 1. Oktober 2020 erfolgte mit Blick auf seine Ernennung zum Vorsitzenden des Vorstands mit Ablauf der Hauptversammlung am 3. Februar 2021 und der damit verbundenen Erweiterung seiner Aufgaben bereits zu Beginn des Geschäftsjahrs 2021.

Wie in den Vorjahren erfolgte eine Differenzierung für die Funktion des Vorsitzenden des Vorstands¹ in allen Vergütungsbestandteilen. Bei Prof. Dr. Ralf P. Thomas wurde ebenfalls wie im Vorjahr 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.

¹ Joe Kaeser bis zum Ablauf der Hauptversammlung am 3. Februar 2021 beziehungsweise Dr. Roland Busch mit Ablauf der Hauptversammlung.

Zielvergütung Geschäftsjahr 2021

Zum 30. September 2021 amtierende Vorstandsmitglieder		Dr. Roland Busch¹ Vorsitzender des Vorstands seit 03.02.2021				Cedrik Neike Mitglied des Vorstands seit 01.04.2017			
		2021		2020		2021		2020	
		in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.770	25 %	1.352	27 %	1.102	26 %	1.102	26 %
	+ Nebenleistungen ²	133	2 %	101	2 %	83	2 %	83	2 %
	+ BSAV-Beitrag / Betrag zur freien Verfügung ³	991	14 %	617	12 %	617	15 %	617	15 %
	= Summe	2.894	41 %	2.071	42 %	1.801	43 %	1.801	43 %
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	1.770	25 %	–	–	1.102	26 %	–	–
	Bonus für Geschäftsjahr 2020	–	–	1.277	26 %	–	–	1.102	26 %
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2021 (Sperrfrist: 2020–2024)	2.390	34 %	–	–	1.259	30 %	–	–
Stock Awards 2020 (Sperrfrist: 2019–2023)	–	–	1.594	32 %	–	–	1.259	30 %	
= Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	7.054	100 %	4.942	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			
		2021		2020		2021		2020	
		in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.102	27 %	–	–	1.102	25 %	1.102	25 %
	+ Nebenleistungen ²	83	2 %	–	–	83	2 %	83	2 %
	+ BSAV-Beitrag / Betrag zur freien Verfügung ³	551	13 %	–	–	617	14 %	617	14 %
	= Summe	1.735	42 %	–	–	1.801	41 %	1.801	41 %
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	1.102	27 %	–	–	1.102	25 %	–	–
	Bonus für Geschäftsjahr 2020	–	–	–	–	–	–	1.102	25 %
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2021 (Sperrfrist: 2020–2024)	1.259	31 %	–	–	1.544	35 %	–	–
Stock Awards 2020 (Sperrfrist: 2019–2023)	–	–	–	–	–	–	1.544	35 %	
= Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	4.096	100 %	–	–	4.447	100 %	4.447	100 %	
		Judith Wiese Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020							
		2021		2020					
		in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV				
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.102	27 %	–	–				
	+ Nebenleistungen ²	83	2 %	–	–				
	+ BSAV-Beitrag / Betrag zur freien Verfügung ³	551	13 %	–	–				
	= Summe	1.735	42 %	–	–				
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	1.102	27 %	–	–				
	Bonus für Geschäftsjahr 2020	–	–	–	–				
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2021 (Sperrfrist: 2020–2024)	1.259	31 %	–	–				
Stock Awards 2020 (Sperrfrist: 2019–2023)	–	–	–	–					
= Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	4.096	100 %	–	–					

¹ 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.

² Den Mitgliedern des Vorstands wurden für das Geschäftsjahr 2021 Nebenleistungen jeweils in Höhe von maximal 7,5 % der Grundvergütung gewährt. Der hier angegebene Zielwert entspricht gleichzeitig dem Maximalwert.

³ 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.

Zielvergütung Geschäftsjahr 2021 (Fortsetzung)

Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder		Joe Kaeser ¹ Vorsitzender des Vorstands bis 03.02.2021				Klaus Helmrich ² Mitglied des Vorstands bis 31.03.2021			
		2021		2020		2021		2020	
		in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV
Feste Vergütung	Grundvergütung	755	26 %	2.205	26 %	551	26 %	1.102	26 %
	+ Nebenleistungen ³	57	2 %	165	2 %	41	2 %	83	2 %
	+ BSAV-Beitrag / Betrag zur freien Verfügung	423	15 %	1.235	15 %	308	15 %	617	15 %
	= Summe	1.234	43 %	3.605	43 %	901	43 %	1.801	43 %
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	755	26 %	–	–	551	26 %	–	–
	Bonus für Geschäftsjahr 2020	–	–	2.205	26 %	–	–	1.102	26 %
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2021 (Sperrfrist: 2020–2024)	861	30 %	–	–	630	30 %	–	–
Stock Awards 2020 (Sperrfrist: 2019–2023)	–	–	2.516	30 %	–	–	1.259	30 %	
= Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	2.850	100 %	8.326	100 %	2.081	100 %	4.162	100 %	

¹ Anteilige Vergütung für den Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis einschließlich 3. Februar 2021.

² Anteilige Vergütung für den Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis einschließlich 31. März 2021.

³ Den Mitgliedern des Vorstands wurden für das Geschäftsjahr 2021 Nebenleistungen jeweils in Höhe von maximal 7,5% der Grundvergütung gewährt. Der hier angegebene Zielwert entspricht gleichzeitig dem Maximalwert für das anteilige Geschäftsjahr.

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 aller Vergütungsbestandteile 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 2021 vom Aufsichtsrat beschlossene Maximalvergütung je Vorstandsmitglied gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG.

Maximalvergütung Geschäftsjahr 2021

(in Tsd. €)		Zum 30. September 2021 amtierende Vorstandsmitglieder					Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder	
		Dr. Roland Busch	Cedrik Neike	Matthias Rebellius	Prof. Dr. Ralf P. Thomas	Judith Wiese	Joe Kaeser (bis 03.02.2021)	Klaus Helmrich (bis 31.03.2021)
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.770	1.102	1.102	1.102	1.102	755	551
	+ Nebenleistungen (Maximalwert)	133	83	83	83	83	57	41
	+ BSAV-Beitrag / Betrag zur freien Verfügung	991	617	551	617	551	423	308
Variable Vergütung	Bonus für Geschäftsjahr 2021 (2-facher Zielbetrag)	3.540	2.203	2.203	2.203	2.203	1.509	1.102
	+ Stock Awards 2021 Sperrfrist: 2020–2024 (3-facher Zielbetrag) ¹	7.170	3.777	3.777	4.632	3.777	2.583	1.889
	= Maximalvergütung	13.604	7.781	7.715	8.636	7.715	5.327	3.891

¹ Der Wert der Siemens-Aktien, die nach Ablauf der Sperrfrist übertragen werden, ist auf das maximal Dreifache des Stock Awards-Zielbetrags begrenzt. Wird diese Obergrenze überschritten, verfällt eine entsprechende Anzahl an Stock Awards ersatzlos.

Die Grundvergütung und der BSAV-Beitrag beziehungsweise der Betrag zur freien Verfügung sind feststehende Beträge. Der für das Geschäftsjahr 2021 festgelegte Maximalwert der Nebenleistungen wurde für alle Vorstandsmitglieder eingehalten. Die Obergrenze des Bonus wurde im Geschäftsjahr 2021 nicht erreicht.

Da die Stock Awards der Tranche 2021 erst im November 2024 fällig werden, kann die Überprüfung der Einhaltung der Obergrenze der Stock Awards für das Geschäftsjahr 2021 erst abschließend im November 2024 im Zuge der Erfüllung der Stock Awards der Tranche 2021 erfolgen. Die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne von § 87a AktG für das Geschäftsjahr 2021 ist jedoch bereits jetzt gewährleistet. Denn selbst im Fall des Zuflusses von Siemens-Aktien in Höhe des dreifachen Stock Awards-Zielbetrags (Obergrenze) wird die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 nicht überschritten.

Über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 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 Mitarbeitern und Tarifmitarbeitern. 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 für das Geschäftsjahr 2021 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist.

B.3 Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021

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 2021 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 2021 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 (EPS)	✓		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.
	Profitabilität/ Kapitaleffizienz	Kapitalrendite (ROCE)	✓		ROCE ist die zentrale Messgröße zur Steuerung der Kapitaleffizienz auf Konzernebene und spiegelt unseren Fokus auf profitables Wachstum, Umsetzung von Maßnahmen zur nachhaltigen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und stringentes Working Capital Management wider.
	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, qualitatives Wachstum weiter zu beschleunigen. Als fokussiertes Technologieunternehmen will Siemens seine Position auf allen adressierten Märkten ausbauen und weitere, profitable Märkte erschließen.
	Langfristige Wertsteigerung	Aktienrendite (TSR)		✓	Die Aktienrendite ist ein Maßstab für das strategische Ziel von Siemens, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Sie stellt die gesamte Wertschaffung für die Aktionäre in Form von Aktienkurssteigerung und gezahlten Dividenden dar.
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 2021 fanden die Fokusthemen Geschäftsentwicklung, Optimierung/ Effizienzsteigerung, Umsetzung von Portfolio-Maßnahmen sowie die Umsetzung weiterer strategischer Zielsetzungen Berücksichtigung.
	Nachhaltigkeit	Diverse Fokusthemen	✓		→ Nachfolgeplanung – Eine durchdachte Nachfolgeplanung stellt eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sowie Talent- und Nachwuchsförderung sicher. → Innovationsleistung – Innovation ist die Basis unseres Erfolgs. Durch die Entwicklung und Einführung von zukunftsfähigen Technologien, Produkten und Dienstleistungen werden Möglichkeiten für eine nachhaltige und bessere Zukunft geschaffen, unter anderem durch Reduktion von Emissionen und Abfall sowie durch Ressourcen-Effizienz. → Mitarbeiterzufriedenheit – Zufriedene Mitarbeiter fühlen sich wertgeschätzt. Sie sind motiviert und resilient und nehmen Herausforderungen gerne an. Somit leisten sie einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmenserfolg. → Nachhaltigkeit / Diversität – Der gesellschaftlichen Verantwortung von Siemens wird durch die Erfüllung ambitionierter Nachhaltigkeitsziele sowie durch die Förderung von Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit Rechnung getragen.
		Siemens-interner ESG-/ Nachhaltigkeitsindex		✓	Der Siemens-interne ESG-/Nachhaltigkeitsindex für die Stock Awards Tranche 2021 enthält: → 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 Mitarbeiter zu befähigen, in einem sich ständig verändernden Umfeld resilient und relevant zu bleiben. → Net Promoter Score – Starke Kundenbeziehungen als Basis für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sowohl für Siemens als auch für unsere Kunden.

Ziel des Aufsichtsrats ist es, dass die Zielsetzung der variablen Vergütung anspruchsvoll und ambitioniert ist. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung bis auf null sinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Zielerreichung auf 200% begrenzt.

B.3.1 Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)

B.3.1.1 GRUNDZÜGE UND FUNKTIONSWEISE

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

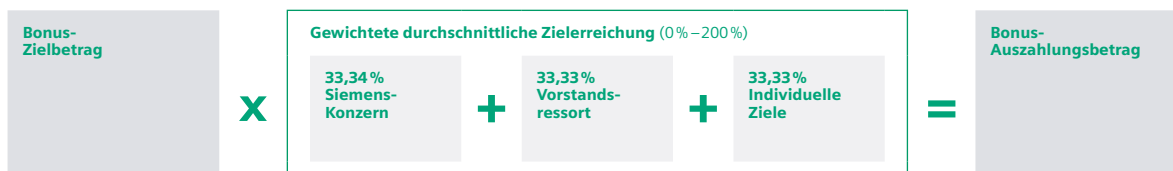
- »Siemens-Konzern«
- »Vorstandsressort«
- »Individuelle Ziele«.

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 wird 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 2021

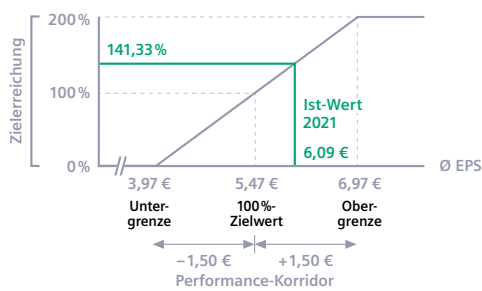
Ziel-Dimension »Siemens-Konzern«

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat der Siemens AG für die Ziel-Dimension »Siemens-Konzern« das Leistungskriterium Ertrag, gemessen am unverwässerten Ergebnis je Aktie (EPS), festgelegt. Das EPS ermittelt sich aus der Division des Gewinns aus fortgeführten Aktivitäten, des Gewinns aus nicht fortgeführten Aktivitäten beziehungsweise des Gewinns nach Steuern, der jeweils den Stammaktionären der Siemens AG zugerechnet werden kann, durch die gewichtete durchschnittliche Anzahl der während des Geschäftsjahrs im Umlauf befindlichen Aktien.

Sowohl für die Zielsetzung als auch die Zielerreichung wird das durchschnittliche EPS von drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren herangezogen. Durch die gemittelten Werte wird der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft Rechnung getragen und eine nachhaltige Steigerung des Ertrags incentiviert. Im Hinblick auf die signifikante Veränderung des Portfolios der Siemens AG durch die Abspaltung von Siemens Energy zum Ende des Geschäftsjahrs 2020 wurde das EPS-Ziel für das Geschäftsjahr 2021 auf Basis des vergleichbaren EPS der fortgeführten Aktivitäten in den Geschäftsjahren 2018 bis 2020 festgelegt. Dabei wurde auch der Verkauf von Flender in der ersten Hälfte des Geschäftsjahrs 2021 berücksichtigt.

Ergebnis je Aktie (EPS): Zielsetzung und Zielerreichung

33,34 % Siemens-Konzern Ergebnis je Aktie (EPS) unverwässert, 3-Jahres-Durchschnitt



Berechnung Ziel- und Ist-Wert:

GJ	EPS
2018	5,83 €
2019	5,82 €
2020	4,77 €
2021	7,68 €

Ø 2018–2020 → 5,47 € (100%-Zielwert)
 Ø 2019–2021 → 6,09 € (Ist-Wert)

Für die Geschäftsjahre 2018 bis 2020: vergleichbares EPS der fortgeführten Aktivitäten

Zielerreichung: 141,33%

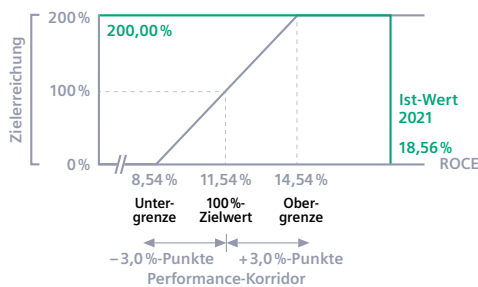
Ziel-Dimension »Vorstandsressort«

Im Hinblick auf die neue Struktur der Siemens AG und die geänderte Geschäftsverteilung ab dem 1. Oktober 2020 wurde im Rahmen der Bonus-Zielsetzung für das Geschäftsjahr 2021 der Fokus auf die Gesamtverantwortung des Vorstands, die geschäftsübergreifende Zusammenarbeit sowie die strategische Neuausrichtung von Siemens gelegt. Daher hat der Aufsichtsrat der Siemens AG für das Geschäftsjahr 2021 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. Der Zielwert für ROCE leitet sich aus der Budgetplanung ab. Um den Fokus auf die operative Performance der Siemens AG zu legen, wurden sowohl bei der Zielsetzung als auch bei der Zielfeststellung des ROCE Varian und wesentliche Siemens-Energy-bezogene Effekte (Ergebnis »Siemens Energy Beteiligung« und Vermögenswert »Siemens Energy Beteiligung«) exkludiert.

Kapitalrendite (ROCE): Zielsetzung und Zielerreichung

33,33% Vorstandsressort Kapitalrendite (ROCE)



Berechnung:

ROCE (wie berichtet)	13,10%
Varian und Siemens-Energy-bezogene Effekte	+5,46%-Punkte
ROCE Ist-Wert	18,56%

Zielerreichung: 200,00%

Ziel-Dimension »Individuelle Ziele«

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

Im Rahmen der Zielsetzung für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat sowohl die gemeinsamen Aufgaben als auch die individuelle Verantwortung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Aus diesem Grund wurde die Cash Conversion Rate (CCR) als Ziel für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. Die CCR drückt die Fähigkeit eines Unternehmens aus, Ergebnis in verfügbare Zahlungsmittel umzuwandeln. Für den Vorstandsvorsitzenden sowie die Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung wurde das CCR-Ziel auf Basis der industriellen Geschäfte (Industrial Businesses, kurz IB) festgelegt. Die CCR IB ist definiert als das Verhältnis des Free Cash

Flow der industriellen Geschäfte zum Angepassten EBITA der industriellen Geschäfte. Für die Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung für Digital Industries (DI) und Smart Infrastructure (SI) gelten CCR-Ziele bezogen auf das jeweilige Geschäft, definiert als das Verhältnis des Free Cash Flow zum Angepassten EBITA auf Geschäftsbereichs-Ebene. Die Zielwerte für CCR wurden auf Basis der Budgetplanung abgeleitet.

Die weiteren individuellen Ziele wurden in Abhängigkeit der jeweiligen Verantwortungsbereiche definiert.

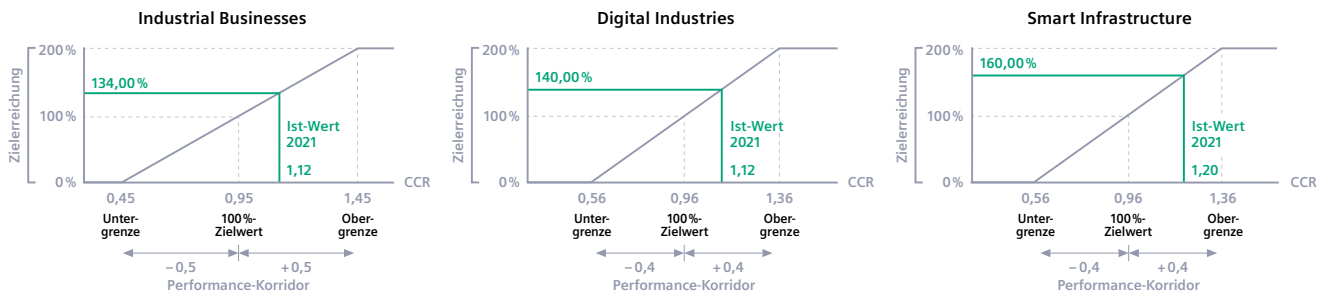
Individuelle Ziele: Zielsetzung und Zielerreichung

33,33 % Individuelle Ziele
 2 bis 4 individuelle Ziele, Zielerreichung jeweils zwischen 0 % und 200 %

Berechnung:

Durchschnitt der Zielerreichungen der gleichgewichteten individuellen Ziele: CCR wie berichtet, Wachstum und/oder weitere nicht-finanzielle, qualitative individuelle Ziele

Cash Conversion Rate



Individuelle Ziele je Vorstandsmitglied

	Gewichtung	Kennzahl/ Fokusthema	Zielsetzung	Zielerreichung	Gesamt-Zielerreichung
Dr. Roland Busch	25%	Cash Conversion Rate	CCR IB	134,00%	133,50%
		Wachstum	Ausbau des Software- und Digitalgeschäfts		
	75%	Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen	Weiterentwicklung der Strategie für das Mobilitätsgeschäft	Ø 133,33%	
		Nachfolgeplanung	Nachfolgeplanung unter Beachtung der Siemens-Diversity-Ziele		
Cedrik Neike	25%	Cash Conversion Rate	CCR DI	140,00%	132,50%
		Wachstum	Ausbau des Software- und Digitalgeschäfts		
	75%	Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen	Weiterentwicklung der Strategie für Digital Industries und Advanta	Ø 130,00%	
		Innovationsleistung	Ausbau und Nutzung innovativer IoT-Lösungsbausteine		
Matthias Rebellius	25%	Cash Conversion Rate	CCR SI	160,00%	125,00%
		Wachstum	Ausbau des Software- und Digitalgeschäfts		
	75%	Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen	Weiterentwicklung der Strategie für Smart Infrastructure und Supply Chain Management	Ø 113,33%	
		Innovationsleistung	Ausbau und Nutzung innovativer IoT-Lösungsbausteine		
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	25%	Cash Conversion Rate	CCR IB	134,00%	131,00%
		Umsetzung Portfolio-Maßnahmen	Umsetzung von Portfolio-Maßnahmen und Vorantreiben der Performance der Portfolio-Companies		
	75%	Optimierung/Effizienzsteigerung	Performance von Siemens Financial Services und Optimierung der Finanzorganisation	Ø 130,00%	
		Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen	Aufrechterhalten des Ratings und Sicherung der Entschuldung		
Judith Wiese	25%	Cash Conversion Rate	CCR IB	134,00%	126,00%
		Geschäftsentwicklung	Ausbau des Geschäfts von Global Business Services		
	75%	Mitarbeiterzufriedenheit	Stärkung der Mitarbeitereigenverantwortung und -weiterentwicklung	Ø 123,33%	
		Sustainability/Diversity	Implementierung und Umsetzung der CO ₂ -Klima-Ziele Nachfolgeplanung unter Beachtung der Siemens-Diversity-Ziele		
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder					
Joe Kaeser	50%	Cash Conversion Rate	CCR IB	134,00%	122,00%
	50%	Nachfolgeplanung	Erfolgreiche Transition an neuen CEO Dr. Roland Busch	110,00%	
	33%	Cash Conversion Rate	CCR IB	134,00%	
Klaus Helmrich	67%	Wachstum	Optimierung des regionalen Wachstumskonzepts		118,00%
		Nachfolgeplanung	Erfolgreiche Transition des Digital-Industries-Geschäfts an Cedrik Neike	Ø 110,00%	

Zielerreichung: 118,00% bis 133,50%

Gesamt-Zielerreichung Bonus für das Geschäftsjahr 2021

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

Gesamt-Zielerreichung und Auszahlungsbeträge Bonus für Geschäftsjahr 2021

Zum 30. September 2021 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 €	158,27 %	2.801.379 €
Cedrik Neike	0 €	1.101.600 €	2.203.200 €	157,94 %	1.739.867 €
Matthias Rebellius	0 €	1.101.600 €	2.203.200 €	155,44 %	1.712.327 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	0 €	1.101.600 €	2.203.200 €	157,44 %	1.734.359 €
Judith Wiese	0 €	1.101.600 €	2.203.200 €	155,78 %	1.716.072 €
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder					
Joe Kaeser (bis 03. 02. 2021)	0 €	754.688 €	1.509.376 €	154,44 %	1.165.540 €
Klaus Helmrich (bis 31. 03. 2021)	0 €	550.800 €	1.101.600 €	153,11 %	843.330 €

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 (Environmental, Social & Governance, kurz ESG) anhand eines Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex betrachtet, über dessen Zusammensetzung der Aufsichtsrat jährlich entscheidet.

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

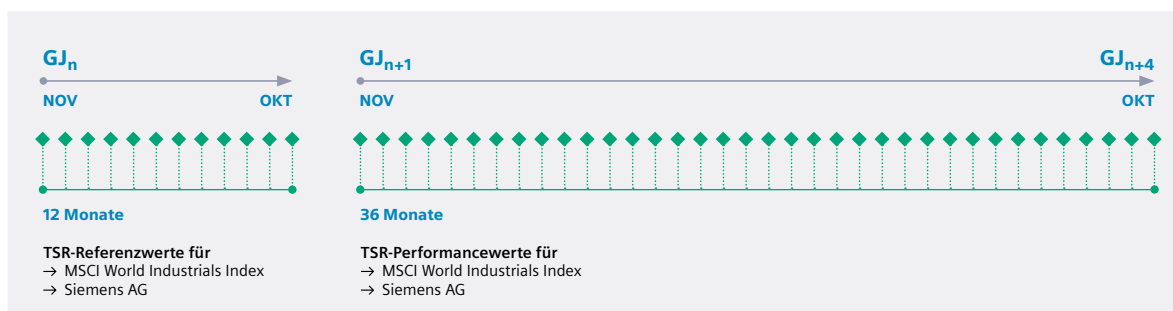
Die Zielerreichung des TSR wird konkret ermittelt, indem zunächst ein TSR-Referenzwert für die Siemens AG sowie ein TSR-Referenzwert für den Branchenindex berechnet werden. Der TSR-Referenzwert entspricht dem Durchschnitt der Monatsendwerte während der ersten zwölf Monate der Sperrfrist, der sogenannten 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.

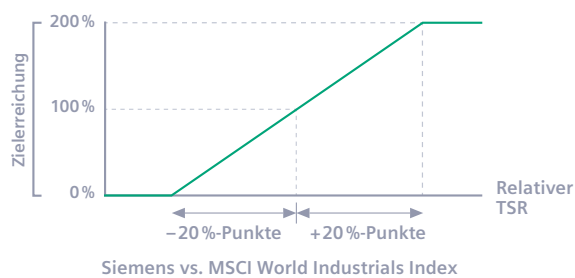
Am Ende der Sperrfrist wird jeweils die TSR-Entwicklung von Siemens und des Branchenindex anhand eines Vergleichs der TSR-Referenzwerte mit den TSR-Performancewerten ermittelt.

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



Für die Ermittlung der Zielerreichung gilt:

Ermittlung der TSR-Zielerreichung



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

Die Zielerreichung bei einer TSR-Entwicklung der Siemens AG zwischen +20 und -20 Prozentpunkten gegenüber dem Branchenindex wird durch lineare Interpolation ermittelt.

Umwelt, Soziales und Unternehmensführung – Der Siemens-interne ESG-/Nachhaltigkeitsindex besteht aus drei gleichgewichteten, strukturierten und nachprüfbaren ESG-Kennzahlen. Für die jeweiligen ESG-Kennzahlen legt der Aufsichtsrat zu Beginn jeder Tranche ambitionierte Zielwerte fest. Die Zielmessung erfolgt auf Basis

definierter Zwischenziele für jedes Geschäftsjahr. Die Zielerreichung für den Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex wird am Ende der rund vierjährigen Sperrfrist schließlich auf Basis des gewichteten Durchschnitts der Zielerreichung der einzelnen Kennzahlen ermittelt.

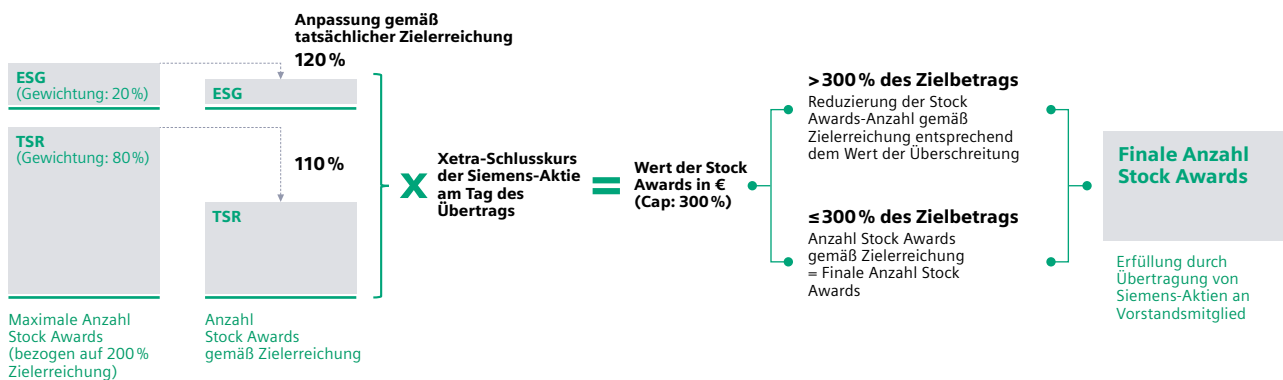
Feststellung der Gesamt-Zielerreichung

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

Der Wert der Siemens-Aktien, die nach Ablauf der Sperrfrist übertragen werden, ist außerdem auf maximal 300% des Zielbetrags begrenzt. Wird diese 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.

Ermittlung der Anzahl zu übertragender Siemens-Aktien (illustrativ)



**B.3.2.2 STOCK AWARDS ZUTEILUNG
IM GESCHÄFTSJAHR 2021**

Für die Stock Awards der Tranche 2021 hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien beschlossen:

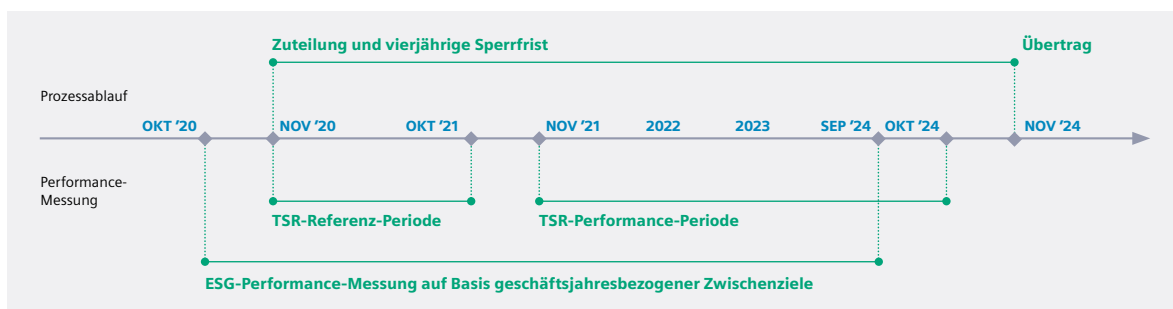
- »Langfristige Wertsteigerung«, gemessen an der Entwicklung der Aktienrendite der Siemens AG im Vergleich zum internationalen Branchenindex MSCI World Industrials, sowie
- »Nachhaltigkeit«, gemessen am Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex, für den die folgenden drei gleichgewichteten Kennzahlen maßgeblich sind:

ESG-Kennzahlen der Stock Awards Tranche 2021

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 virtuellen Lernen sowie jedem Training, das partiell virtuell durchgeführt wird (hybrides Training), geteilt durch die Gesamtzahl der Mitarbeiter.	Weiterempfehlungsabsicht unserer Kunden, gemessen auf einer Skala von 1 (äußerst unwahrscheinlich) bis 10 (äußerst wahrscheinlich). NPS wird als Anteil der Promotoren (%) abzüglich des Anteils der Detraktoren (%) ermittelt.

Der Zuteilungstag für die Stock Awards der Tranche 2021 wurde vom Aufsichtsrat auf den 13. November 2020 festgelegt. Der zeitliche Ablauf der Stock Awards Tranche 2021 stellt sich wie folgt dar:

Zeitlicher Ablauf der Stock Awards Tranche 2021



Die Zielbeträge, die maximalen Zuteilungswerte, die zuteilte 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 2021 maßgebliche Zuteilungskurs betrug 98,31 €.

Informationen zur Zuteilung der Stock Awards der Tranche 2021

	Bezogen auf 200% Zielerreichung				
	Zielbetrag (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Maximaler Zuteilungswert	Total Shareholder Return (Gewichtung 80%)	Maximale Anzahl Stock Awards ESG-/Nach- haltigkeitsindex (Gewichtung 20%)	Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung ¹
Zum 30. September 2021 amtierende Vorstandsmitglieder					
Dr. Roland Busch	2.390.000 €	4.780.000 €	38.897	9.724	2.795.114 €
Cedrik Neike	1.259.000 €	2.518.000 €	20.490	5.123	1.472.460 €
Matthias Rebellius ²	1.259.000 €	2.518.000 €	20.490	5.122	1.472.362 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	1.544.000 €	3.088.000 €	25.129	6.282	1.805.745 €
Judith Wiese ³	1.259.000 €	2.518.000 €	20.490	5.123	1.472.460 €
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder					
Joe Kaeser (bis 03.02.2021)	861.131 €	1.722.262 €	14.015	3.504	1.007.142 €
Klaus Helmrich (bis 31.03.2021)	629.500 €	1.259.000 €	10.245	2.561	736.181 €

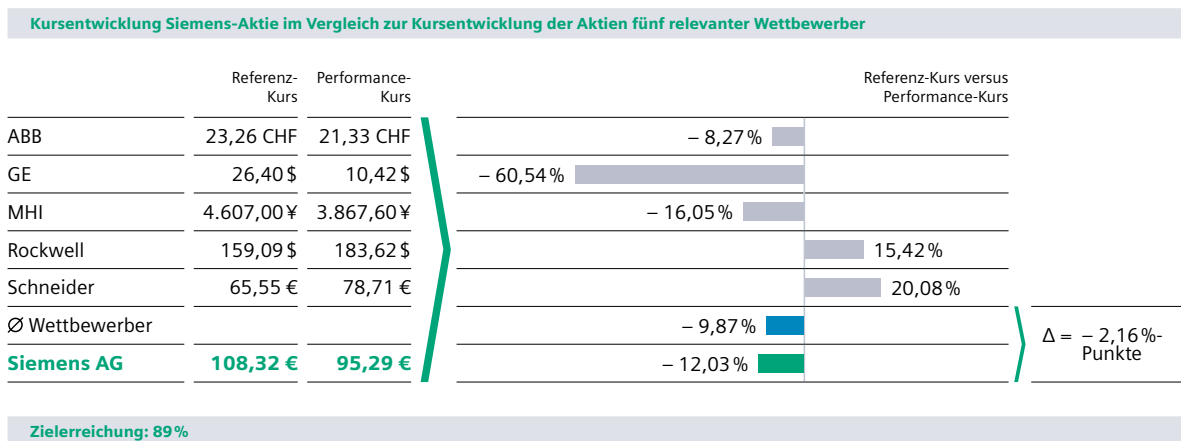
- Der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung wird für die TSR-Komponente anhand eines Bewertungsmodells ermittelt und beträgt 47,37 €. Der beizulegende Zeitwert für die ESG-Komponente in Höhe von 97,96 € entspricht dem Xetra-Schlusskurs der Siemens-Aktie am Tag der Zuteilung abzüglich abgezinster zu erwartender Dividenden. Als Tag der Zuteilung gemäß IFRS 2 gilt für Tranche 2021 der 14. Dezember 2020 (entspricht dem Tag der Kommunikation an die Vorstandsmitglieder).
- Matthias Rebellius ist neben seiner Tätigkeit im Vorstand der Siemens AG auch Verwaltungsratspräsident 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.
- 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 – zur Hälfte in bar und zur anderen Hälfte in Form von Stock Awards der Tranche 2021. Bezogen auf eine Zielerreichung von 200% wurden Judith Wiese im November 2020 entsprechend weitere 14.944 Stock Awards der Tranche 2021 mit einem beizulegenden Zeitwert in Höhe von 859.111 € zugeteilt.

Die konkrete Zielsetzung und der Zielerreichungsgrad des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex für die Stock Awards der Tranche 2021 werden nach Ablauf der Sperrfrist zusammen mit dem Zielerreichungsgrad des TSR-Ziels im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 veröffentlicht.

**B.3.2.3 STOCK AWARDS ÜBERTRAG
IM GESCHÄFTSJAHR 2021 (TRANCHE 2017)**

Im Geschäftsjahr 2021 wurden die Stock Awards der Tranche 2017 fällig und erfüllt. Die Stock Awards der Tranche 2017 waren abhängig von der Kursentwicklung der Siemens-Aktie im Vergleich zur Kursentwicklung der Aktien fünf relevanter Wettbewerber während der rund vierjährigen Sperrfrist vom 11. November 2016 bis 12. November 2020.

Überblick zur Zielerreichung der Stock Awards Tranche 2017



Die nachfolgende Tabelle gibt einen zusammenfassenden Überblick zu den wesentlichen Parametern der Stock Awards Tranche 2017. In Verbindung mit der Fälligkeit und Erfüllung der Stock Awards für das Geschäftsjahr 2017 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 Mitarbeiter – zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Stock Awards 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 22,20 €.

Informationen zum Übertrag der Stock Awards der Tranche 2017

	Zielbetrag (bezogen auf 100% Ziel- erreichung)	Zuteilungs- kurs 11.11.2016	Anzahl zugeteilter Stock Awards ¹	Ziel- erreichung Aktienkurs- entwicklung	Rechnerische Anzahl Stock Awards ¹	Wert am Tag des Übertrags 13.11.2020 ²	Barzahlung Siemens-Energy- Abspaltung
Zum 30. September 2021 amtierende Vorstandsmitglieder							
Dr. Roland Busch	1.100.000 €	/ 91,32 € =	12.046 x	89% =	10.721 >	1.209.114 € +	119.003 €
Cedrik Neike (seit 01.04.2017) ³	550.000 €	/ 91,32 € =	6.023 x	89% =	5.360 >	608.849 € +	59.836 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	1.100.000 €	/ 91,32 € =	12.046 x	89% =	10.721 >	1.209.114 € +	119.003 €
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder							
Joe Kaeser (bis 03.02.2021)	2.200.000 €	/ 91,32 € =	24.092 x	89% =	21.442 >	2.418.229 € +	238.006 €
Klaus Helmrich (bis 31.03.2021)	1.100.000 €	/ 91,32 € =	12.046 x	89% =	10.721 >	1.209.114 € +	119.003 €

¹ 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. 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 Phantom Stock Awards entfallen 1.141 auf die Zusage durch Siemens Ltd. China. Von der hier ausgewiesenen rechnerischen Anzahl Phantom Stock Awards wurden 1.015 von der Siemens Ltd. China gewährt und getragen.

² Die durch Aktienübertrag erfüllten Stock Awards wurden mit dem Tagesniedrigstkurs der Siemens-Aktie am 13. November 2020 in Höhe von 112,78 € bewertet.

³ Der bei Cedrik Neike unter »Wert am Tag des Übertrags« ausgewiesene Betrag setzt sich zusammen aus den 4.345 von der Siemens AG gewährten Phantom Stock Awards, die im Einklang mit den für den Vorstand geltenden Planregeln mit dem Xetra-Schlusskurs der Siemens-Aktie am 12. November 2020 in Höhe von 113,72 € bewertet wurden, sowie den 1.015 von der Siemens Ltd. China gewährten Stock Awards, die im Einklang mit den für das Senior Management geltenden Planregeln mit dem Xetra-Schlusskurs der Siemens-Aktie am 13. November 2020 in Höhe von 113,04 € bewertet wurden. Bei der Berechnung der zusätzlichen Barzahlung aufgrund der Siemens-Energy-Abspaltung wurde im Einklang mit den jeweiligen Planregeln der Xetra-Schlusskurs der Siemens-Energy-Aktie am 12. November 2020 in Höhe von 22,20 € beziehungsweise am 13. November 2020 in Höhe von 22,87 € herangezogen.

Im Zuge des Übertrags der Stock Awards Tranche 2017 erfolgte auch eine Überprüfung der Einhaltung der betragsmäßigen Höchstgrenzen des Geschäftsjahrs 2017 für die Vergütung insgesamt. Die jeweils maßgebliche betragsmäßige Höchstgrenze wurde bei keinem der amtierenden oder früheren Vorstandsmitglieder überschritten.

B.3.2.4 STOCK AWARDS ENTWICKLUNG**IM GESCHÄFTSJAHR 2021**

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung des Bestands der von den Mitgliedern des Vorstands gehaltenen Aktienzusagen (Stock Awards) im Geschäftsjahr 2021.

Entwicklung der Stock Awards im Geschäftsjahr 2021

(Angaben in Stück) ¹	Bestand am Anfang des Geschäftsjahrs 2021	Im Geschäftsjahr			Bestand am Ende des Geschäftsjahrs 2021
		Zugeteilt	Erdient und erfüllt	Sonstige Veränderungen ²	
Zum 30. September 2021					
amtierende Vorstandsmitglieder					
Dr. Roland Busch	83.308	48.621	10.721	1.325	119.883
Cedrik Neike ³	70.291	25.613	5.360	663	89.881
Matthias Rebellius	–	25.612	–	–	25.612
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	88.967	31.411	10.721	1.325	108.332
Judith Wiese ⁴	–	40.557	–	–	40.557
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder					
Joe Kaeser (bis 03.02.2021)	152.528	17.519	21.442	2.650	145.955
Klaus Helmrich (bis 31.03.2021)	76.314	12.806	10.721	1.325	77.074

¹ Für die Tranche 2018 erfolgt 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 2021 fälligen und erfüllten Stock Awards der Tranche 2017 betrug 89 %. Gemäß den Planregeln ist daher eine der Zielunterschreitung entsprechende Anzahl der auf Basis einer Zielerreichung von 100 % zugeteilten Stock Awards der Tranche 2017 ersatzlos verfallen.

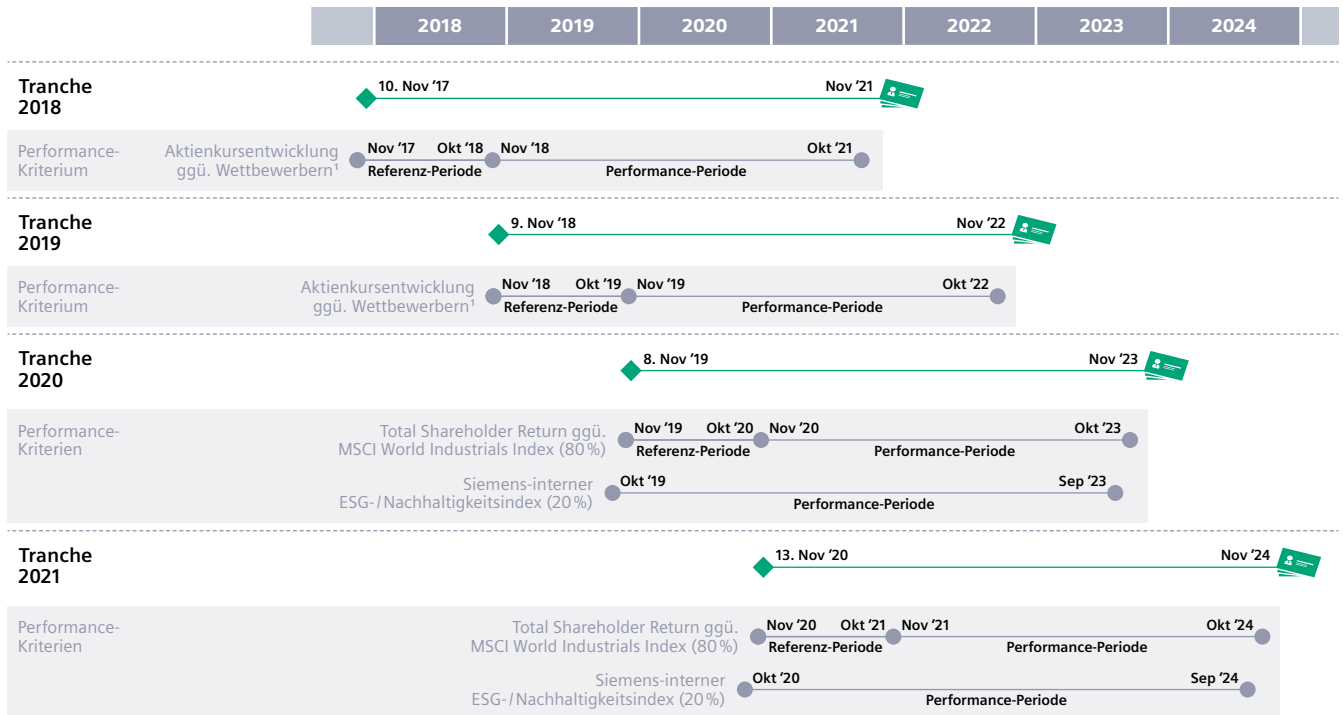
³ Cedrik Neike war neben seiner Tätigkeit im Vorstand vom 1. Mai 2017 bis zum 31. März 2019 auch Executive Chairman of the Board of Directors der Siemens Ltd. China. Die ausgewiesenen Werte enthalten auch die Stock Awards, die Cedrik Neike aufgrund dieser Tätigkeit von der Siemens Ltd. China zugesagt 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 2021 befanden sich folgende Stock Awards Tranchen innerhalb der Sperrfrist und sind somit im Bestand am Ende des Geschäftsjahrs enthalten:

Laufende Stock Awards Tranchen zum 30. September 2021

◆ Zuteilung — Sperrfrist 📅 Ende der Sperrfrist und Übertrag



¹ Die Stock Awards der Tranche 2018 und 2019 sind abhängig von der Kursentwicklung der Siemens-Aktie im Vergleich zur Kursentwicklung der Aktien fünf relevanter Wettbewerber während der rund vierjährigen Sperrfrist.

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 2021 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 2021 amtierenden Mitgliedern des Vorstands zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines zum Nachweistermin am 12. März 2021 gehalten wurden und mit Blick auf die weiteren Nachweistermine dauerhaft zu halten sind.

Verpflichtung nach Share Ownership Guidelines

Zum 30. September 2021 amtierende und zum 12. März 2021 nachweispflichtige Vorstandsmitglieder	Erforderlich			Nachgewiesen		
	Prozentsatz Grundvergütung ¹	Betrag ¹ in €	Aktienanzahl ²	Prozentsatz Grundvergütung ¹	Betrag ² in €	Aktienanzahl ³
Dr. Roland Busch ⁴	200%	2.446.325	22.013	268%	3.280.002	29.515
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	200%	2.181.725	19.632	299%	3.264.444	29.375
Summe		4.628.050	41.645		6.544.446	58.890

- 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 2020 (Oktober bis Dezember) in Höhe von 111,13 €.
- ³ Zum Stichtag 12. März 2021 (Nachweistermin).
- ⁴ Dr. Roland Busch wurde erst nach dem für die Berechnung des SOG-Ziels relevanten Stichtag zum Vorsitzenden des Vorstands bestellt. Zum Nachweistermin am 12. März 2021 galt für ihn somit noch eine Verpflichtung in Höhe von 200% der maßgeblichen durchschnittlichen Grundvergütung.

B.5 Versorgungszusage

Die Mitglieder des Vorstands sind überwiegend in die Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung (BSAV) eingebunden. Bei neu bestellten Vorstandsmitgliedern kann 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 (Garanzins) in Höhe von derzeit 0,90% erteilt.

Angaben zur BSAV

(Angaben in €)	Beitrag ¹		Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19R		Anwartschaftsbarwert sämtlicher Pensionszusagen ohne Entgeltumwandlungen ²	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Zum 30. September 2021 amtierende Vorstandsmitglieder						
Dr. Roland Busch	991.200	616.896	932.613	608.225	8.538.765	6.566.101
Cedrik Neike	616.896	616.896	594.468	621.266	4.069.811	2.938.080
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	616.896	616.896	588.070	601.098	8.431.412	6.702.858
Summe	2.224.992	1.850.688	2.115.151	1.830.589	21.039.988	16.207.039
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder						
Joe Kaeser (bis 03.02.2021)	422.625	1.234.800	0	1.219.888	13.028.557	15.592.209
Klaus Helmrich (bis 31.03.2021)	308.448	616.896	294.170	611.168	7.397.589	7.026.562
Summe	731.073	1.851.696	294.170	1.831.056	20.426.146	22.618.771

- ¹ Auf die Finanzierung der persönlichen Altzusagen entfallen unverändert zum Vorjahr insgesamt 22.950 €.
- ² Auf Entgeltumwandlungen entfallen insgesamt 4.164.429 (im Vj. 3.911.848) €, davon auf Joe Kaeser 3.741.588 (im Vj. 3.512.020) €, Klaus Helmrich 359.363 (im Vj. 342.276) € und Prof. Dr. Ralf P. Thomas 63.478 (im Vj. 57.552) €.

Die zum 1. Oktober 2020 neu bestellten Vorstandsmitglieder Judith Wiese und Matthias Rebellius sind nicht in die BSAV eingebunden. Anstelle von BSAV-Beiträgen hat der Aufsichtsrat ihnen für das Geschäftsjahr 2021 einen Betrag zur freien Verfügung als Barzahlung in Höhe von jeweils 550.800 € zugesagt, der im Januar 2022 zur Auszahlung kommt.

B.6 Gewährte und geschuldete Vergütung

B.6.1 Im Geschäftsjahr 2021 aktive Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 und 2020 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 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«).

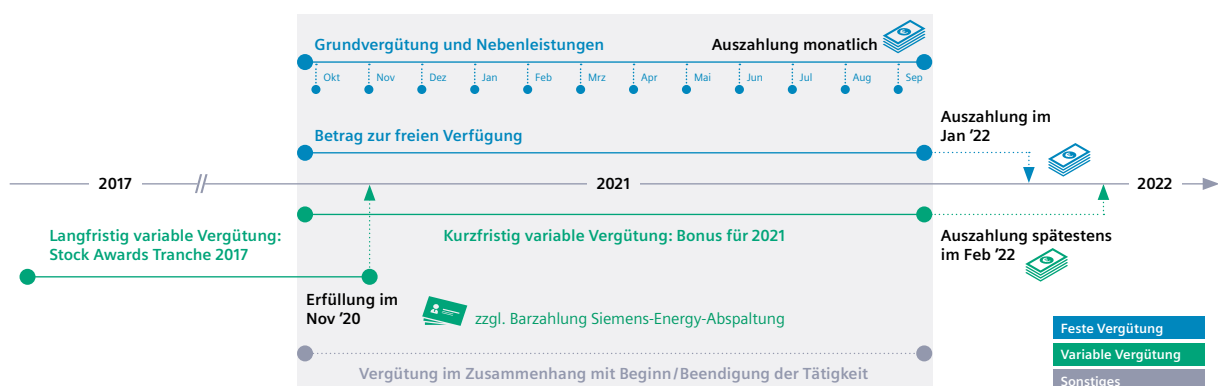
Im Abschnitt »Kurzfristig variable Vergütung« wird der Bonus als »geschuldete Vergütung« betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag am 30. September vollständig erbracht wurde.

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 im Berichtsjahr 2021 und 2020 die im Geschäftsjahr 2017 beziehungsweise 2016 zugeteilten Stock Awards der Tranchen 2017 und 2016 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 das Geschäftsjahr 2017 enthält die Tabelle auch die zusätzliche Barzahlung an berechnigte 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 berechnigte Mitarbeiter – zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Stock Awards 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 22,20 €.

Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2021



Neben den Vergütungshöhen ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 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 Abs. 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 Abs. 1 Satz 1 AktG –
Im Geschäftsjahr 2021 aktive Mitglieder des Vorstands

Zum 30. September 2021 amtierende Vorstandsmitglieder		Dr. Roland Busch ¹				Cedrik Neike ^{2,3}			
		Vorsitzender des Vorstands seit 03.02.2021				Mitglied des Vorstands seit 01.04.2017			
		2021		2020		2021		2020	
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.770	29%	1.352	30%	1.102	31%	1.102	55%
	+ Nebenleistungen	109	2%	98	2%	14	0%	36	2%
	+ Betrag zur freien Verfügung	–	–	–	–	–	–	–	–
	= Summe	1.879	31%	1.450	33%	1.116	32%	1.138	56%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	2.801	47%	–	–	1.740	49%	–	–
	Bonus für Geschäftsjahr 2020	–	–	899	20%	–	–	879	44%
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2017 (Sperrfrist: 2016–2020)	1.209	20%	–	–	609	17%	–	–
	Stock Awards 2016 (Sperrfrist: 2015–2019)	–	–	2.092	47%	–	–	–	–
	Barzahlung Siemens-Energy-Abspaltung	119	2%	–	–	60	2%	–	–
	+ Sonstiges	–	–	–	–	–	–	–	–
= Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG)	6.008	100%	4.441	100%	3.524	100%	2.017	100%	
+ Dienstzeitaufwand	933	–	608	–	594	–	621	–	
= Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand)	6.941	–	5.049	–	4.119	–	2.638	–	
		Matthias Rebellius ⁴				Prof. Dr. Ralf P. Thomas			
		Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020				Mitglied des Vorstands seit 18.09.2013			
		2021		2020		2021		2020	
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.102	32%	–	–	1.102	26%	1.102	27%
	+ Nebenleistungen	70	2%	–	–	71	2%	81	2%
	+ Betrag zur freien Verfügung	551	16%	–	–	–	–	–	–
	= Summe	1.723	50%	–	–	1.172	28%	1.183	29%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	1.712	50%	–	–	1.734	41%	–	–
	Bonus für Geschäftsjahr 2020	–	–	–	–	–	–	812	20%
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2017 (Sperrfrist: 2016–2020)	–	–	–	–	1.209	29%	–	–
	Stock Awards 2016 (Sperrfrist: 2015–2019)	–	–	–	–	–	–	2.092	51%
	Barzahlung Siemens-Energy-Abspaltung	–	–	–	–	119	3%	–	–
+ Sonstiges	–	–	–	–	–	–	–	–	
= Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG)	3.435	100%	–	–	4.235	100%	4.087	100%	
+ Dienstzeitaufwand	–	–	–	–	588	–	601	–	
= Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand)	3.435	–	–	–	4.823	–	4.688	–	

¹ 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.

² 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.

³ 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. Der unter »Stock Awards 2017 (Sperrfrist: 2016–2020)« ausgewiesene Betrag enthält 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 »Stock Awards Übertrag im Geschäftsjahr 2021 (Tranche 2017)«.

⁴ Matthias Rebellius ist neben seiner Tätigkeit im Vorstand der Siemens AG auch Verwaltungsratspräsident 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 615.367 € beziehungsweise 29.579 € von der Siemens Schweiz AG gewährt und getragen. Von dem hier ausgewiesenen Bonus für das Geschäftsjahr 2021 werden 859.802 € (entspricht 931.165 CHF umgerechnet in Euro zum 30. September 2021) 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 Abs. 1 Satz 1 AktG –
Im Geschäftsjahr 2021 aktive Mitglieder des Vorstands (Fortsetzung)

		Judith Wiese¹			
		Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020			
		2021		2020	
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.102	26%	-	-
	+ Nebenleistungen	82	2%	-	-
	+ Betrag zur freien Verfügung	551	13%	-	-
	= Summe	1.734	41%	-	-
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung				
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	1.716	41%	-	-
	Bonus für Geschäftsjahr 2020	-	-	-	-
	+ Langfristig variable Vergütung				
	Stock Awards 2017 (Sperrfrist: 2016–2020)	-	-	-	-
	Stock Awards 2016 (Sperrfrist: 2015–2019)	-	-	-	-
	Barzahlung Siemens-Energy-Abspaltung	-	-	-	-
+ Sonstiges	735	18%	-	-	
= Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG)	4.185	100%	-	-	
+ Dienstzeitaufwand	-	-	-	-	
= Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand)	4.185	-	-	-	

		Joe Kaeser²				Klaus Helmrich³			
		Vorsitzender des Vorstands bis 03.02.2021				Mitglied des Vorstands bis 31.03.2021			
		2021		2020		2021		2020	
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	755	16%	2.205	27%	551	20%	1.102	26%
	+ Nebenleistungen	40	1%	115	1%	34	1%	45	1%
	+ Betrag zur freien Verfügung	-	-	-	-	-	-	-	-
	= Summe	794	17%	2.320	29%	585	21%	1.147	27%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2021	1.166	25%	-	-	843	31%	-	-
	Bonus für Geschäftsjahr 2020	-	-	1.626	20%	-	-	947	23%
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2017 (Sperrfrist: 2016–2020)	2.418	52%	-	-	1.209	44%	-	-
	Stock Awards 2016 (Sperrfrist: 2015–2019)	-	-	4.106	51%	-	-	2.092	50%
Barzahlung Siemens-Energy-Abspaltung	238	5%	-	-	119	4%	-	-	
+ Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-	
= Gesamtvergütung (GV; i.S.v. § 162 AktG)	4.616	100%	8.051	100%	2.756	100%	4.186	100%	
+ Dienstzeitaufwand	-	-	1.220	-	294	-	611	-	
= Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand)	4.616	-	9.271	-	3.050	-	4.797	-	

¹ 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 ist unter »Sonstiges« enthalten.

² Anteilige Vergütung für den Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis einschließlich 3. Februar 2021.

³ Anteilige Vergütung für den Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis einschließlich 31. März 2021.

B.6.2 Frühere Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 30. September 2011 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

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

(in Tsd. €)		Klaus Helmrich Mitglied des Vorstands bis 31.03.2021	Joe Kaeser⁴ Vorstandsvorsitzender bis 03.02.2021	Michael Sen⁵ Mitglied des Vorstands bis 31.03.2020	Lisa Davis Mitglied des Vorstands bis 29.02.2020
Feste und variable Vergütung	Nebenleistungen ²	–	–	21	106
	Sonstiges	–	–	4.646	–
	Stock Awards 2017 (Sperrfrist: 2016–2020) ³	–	–	1.247	1.328
Pensionen	Rente	14	1.103	–	–
	(Teil-)Kapitalzahlung	571	3.085	–	–
		Janina Kugel Mitglied des Vorstands bis 31.01.2020	Prof. Dr. Siegfried Russwurm Mitglied des Vorstands bis 31.03.2017	Prof. Dr. Hermann Requardt Mitglied des Vorstands bis 31.01.2015	Peter Löscher Vorstandsvorsitzender bis 31.07.2013
Feste und variable Vergütung	Nebenleistungen ²	–	–	–	–
	Sonstiges	–	–	–	–
	Stock Awards 2017 (Sperrfrist: 2016–2020) ³	1.274	664	–	–
Pensionen	Rente	–	–	42	–
	(Teil-)Kapitalzahlung	–	–	–	588

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

² Die Nebenleistungen enthalten firmenseitig gewährte Sachbezüge und Nebenleistungen, wie die Bereitstellung eines Dienstwagens und Zuschüsse zu Versicherungen. Bei Lisa Davis sind zusätzlich vertraglich vereinbarte Steuerausgleichszahlungen enthalten.

³ Die unter »Stock Awards 2017 (Sperrfrist: 2016–2020)« ausgewiesenen Beträge enthalten auch die in Verbindung mit der Erfüllung der Stock Awards der Tranche 2017 gewährte zusätzliche Barzahlung aufgrund der Siemens-Energy-Abspaltung.

⁴ Joe Kaeser hatte – wie sonstige anspruchsberechtigte Mitarbeiter der Siemens AG, die bereits vor dem 30. September 1983 im Unternehmen tätig waren – 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. Die Übergangszahlungen, die Joe Kaeser von März bis einschließlich August 2021 gewährt wurden, betragen monatlich jeweils 178.080 € und sind mit ihrem Wert unter »Pensionen: Rente« enthalten.

⁵ Das Mandat von Michael Sen als Mitglied des Vorstands der Siemens AG wurde einvernehmlich mit Wirkung zum 31. März 2020 vorzeitig beendet. Sein Anstellungsverhältnis lief davon unberührt noch bis zum Ablauf des 31. März 2021 fort. Der unter »Sonstiges« ausgewiesene Betrag beinhaltet die Michael Sen für den Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis zum Beendigungszeitpunkt am 31. März 2021 weiter gewährte Grundvergütung in Höhe von 550.800 €, den für das Geschäftsjahr 2021 zugesagten anteiligen Bonus in Höhe von 550.800 € sowie eine Abfindungszahlung in Höhe von 3.544.427 € brutto, die zum Beendigungszeitpunkt am 31. März 2021 fällig war.

B.7 Ausblick Geschäftsjahr 2022

Die nachfolgende Übersicht zeigt die am 23. September 2021 vom Aufsichtsrat der Siemens AG für das Geschäftsjahr 2022 beschlossenen Maximalvergütungen sowie Leistungskriterien der variablen Vergütung.

Ausblick Geschäftsjahr 2022

MAXIMALVERGÜTUNGEN

Dr. Roland Busch 15.295.950 €	Cedrik Neike 7.781.316 €	Matthias Rebellius 7.715.220 €	Prof. Dr. Ralf P. Thomas 8.636.316 €	Judith Wiese 7.715.220 €
---	------------------------------------	--	--	------------------------------------

VARIABLE VERGÜTUNG

	Ziel-Dimension	Leistungs-kriterium	Kennzahl	Details
Bonus Geschäftsjahr 2022	Siemens-Konzern	Ertrag	Ergebnis je Aktie (EPS), unverwässert	Um einen stärkeren Fokus und eine stärkere Verbindung zwischen Performance im Berichtsjahr und Zielerreichung herzustellen, wird im Rahmen der Zielerreichung der Ist-Wert des Berichtsjahrs herangezogen. Als Zielwert gilt unverändert der Durchschnitt der vorangegangenen drei Geschäftsjahre und somit das Konzept der kontinuierlichen Verbesserung. Beginnend mit dem Geschäftsjahr 2022 wird auf das unverwässerte Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (Earnings per share pre purchase price allocation, kurz EPS pre PPA) abgestellt, um die operative Leistung von Siemens transparenter darzustellen. Es 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). Wie das unverwässerte Ergebnis je Aktie enthält EPS pre PPA Beträge, die auf die Aktionäre der Siemens AG entfallen. Dies steht in Einklang mit der externen Kommunikation und dem aktualisierten Financial Framework zur finanziellen Steuerung des Unternehmens, präsentiert am Kapitalmarkttag 2021.
	Vorstandsressort	Profitabilität / Kapital-effizienz	Kapitalrendite (ROCE)	Bei der Kapitalrendite (ROCE) wird der Fokus – analog Geschäftsjahr 2021 – auf die operative Leistung von Siemens gelegt. Folglich werden bestimmte Akquisitionseffekte aus Varian sowie wesentliche Siemens-Energy-bezogene Effekte nicht berücksichtigt.
	Individuelle Ziele	Liquidität	Cash Conversion Rate (CCR)	CCR, gemessen auf Basis: → all-in für Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung → Geschäft für Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung
			Wachstum	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse → Siemens für Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung → Geschäft für Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung
		Unternehmensstrategie	Diverse Fokusthemen	Geschäftsentwicklung; Umsetzung Portfolio-Maßnahmen; Optimierung / Effizienzsteigerung; Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen
		Nachhaltigkeit	Diverse Fokusthemen	Nachfolgeplanung; Sustainability / Diversity
	Stock Awards Tranche 2022	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 2022 sind die folgenden drei gleichgewichteten Kennzahlen maßgeblich: → CO ₂ -Emissionen → Digitale Lernstunden pro Mitarbeiter → Net Promoter Score	

C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die für das Geschäftsjahr 2021 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 in der für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Fassung 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.

Die in der Satzung geregelte Vergütung für die Tätigkeit im Compliance-Ausschuss wurde im Geschäftsjahr 2021 nicht mehr gezahlt, da mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2020 der Compliance-Ausschuss wieder in den Prüfungsausschuss integriert und die Aufgaben des Compliance-Ausschusses auf den Prüfungsausschuss übertragen wurden.

Nach den für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Regeln erhalten Mitglieder des Aufsichtsrats jährlich eine Grundvergütung und die Mitglieder der Ausschüsse des Aufsichtsrats für ihre Tätigkeit in den jeweiligen Ausschüssen eine zusätzliche Vergütung.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und der jeweiligen Ausschüsse



Die Vergütung für eine etwaige Tätigkeit im Präsidium wird auf die Vergütung für eine Tätigkeit im Vergütungsausschuss angerechnet.

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.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 und 2020 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

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

Zum 30. September 2021

amtierende Aufsichtsratsmitglieder

		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung (GV)
		in €	in % GV	in €	in % GV	in €	in % GV	in €
Jim Hagemann Snabe (seit 10/2013, Vorsitzender seit 01/2018)	2021	280.000	46 %	280.000	46 %	48.000	8 %	608.000
	2020	280.000	44 %	280.000	44 %	72.000	11 %	632.000
Birgit Steinborn ¹ (seit 01/2008, stellv. Vorsitzende seit 01/2015)	2021	220.000	47 %	200.000	43 %	46.500	10 %	466.500
	2020	220.000	46 %	200.000	42 %	61.500	13 %	481.500
Dr. Werner Brandt ² (seit 01/2018, weiterer stellv. Vorsitzender seit 02/2021)	2021	193.333	44 %	213.333	49 %	31.500	7 %	438.167
	2020	140.000	42 %	160.000	48 %	36.000	11 %	336.000
Tobias Bäuml ¹ (seit 10/2020)	2021	140.000	49 %	120.000	42 %	27.000	9 %	287.000
	2020	–	–	–	–	–	–	–
Michael Diekmann (seit 01/2008)	2021	140.000	57 %	86.667	35 %	19.500	8 %	246.167
	2020	140.000	63 %	60.000	27 %	22.500	10 %	222.500
Dr. Andrea Fehrmann ¹ (seit 01/2018)	2021	140.000	91 %	–	–	13.500	9 %	153.500
	2020	140.000	89 %	–	–	18.000	11 %	158.000
Bettina Haller ¹ (seit 04/2007)	2021	140.000	58 %	80.000	33 %	22.500	9 %	242.500
	2020	140.000	55 %	80.000	31 %	36.000	14 %	256.000
Harald Kern ¹ (seit 01/2008)	2021	140.000	53 %	100.000	38 %	24.000	9 %	264.000
	2020	140.000	57 %	80.000	32 %	27.000	11 %	247.000
Jürgen Kerner ¹ (seit 01/2012)	2021	140.000	37 %	200.000	52 %	43.500	11 %	383.500
	2020	140.000	35 %	200.000	50 %	61.500	15 %	401.500
Benoît Potier (seit 01/2018)	2021	140.000	90 %	–	–	15.000	10 %	155.000
	2020	135.758	87 %	–	–	21.000	13 %	156.758
Hagen Reimer ¹ (seit 01/2019)	2021	140.000	91 %	–	–	13.500	9 %	153.500
	2020	140.000	89 %	–	–	18.000	11 %	158.000
Dr.-Ing. Dr.-Ing. E.h. Norbert Reithofer (seit 01/2015)	2021	134.815	71 %	38.519	20 %	16.500	9 %	189.833
	2020	135.758	70 %	38.788	20 %	19.500	10 %	194.045
Kasper Rørsted (seit 02/2021)	2021	93.333	72 %	26.667	20 %	10.500	8 %	130.500
	2020	–	–	–	–	–	–	–
Baroness Nemat Shafik (DBE, DPhil) (seit 01/2018)	2021	129.630	93 %	–	–	10.500	7 %	140.130
	2020	140.000	89 %	–	–	18.000	11 %	158.000
Dr. Nathalie von Siemens (seit 01/2015)	2021	140.000	81 %	16.667	10 %	16.500	10 %	173.167
	2020	140.000	70 %	40.000	20 %	21.000	10 %	201.000
Michael Sigmund (seit 03/2014)	2021	140.000	91 %	–	–	13.500	9 %	153.500
	2020	140.000	89 %	–	–	18.000	11 %	158.000
Dorothea Simon ¹ (seit 10/2017)	2021	140.000	91 %	–	–	13.500	9 %	153.500
	2020	140.000	89 %	–	–	18.000	11 %	158.000
Grazia Vittadini (seit 02/2021)	2021	93.333	50 %	80.000	42 %	15.000	8 %	188.333
	2020	–	–	–	–	–	–	–
Matthias Zachert (seit 01/2018)	2021	140.000	49 %	120.000	42 %	25.500	9 %	285.500
	2020	140.000	55 %	80.000	31 %	36.000	14 %	256.000
Gunnar Zukunft ¹ (seit 01/2018)	2021	140.000	91 %	–	–	13.500	9 %	153.500
	2020	140.000	89 %	–	–	18.000	11 %	158.000

Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder

Werner Wenning (weiterer stellv. Vorsitzender und Mitglied des Aufsichtsrats bis 02/2021)	2021	91.667	55 %	58.333	35 %	16.500	10 %	166.500
	2020	220.000	54 %	140.000	34 %	51.000	12 %	411.000
Dr. Nicola Leibinger-Kammüller (bis 02/2021)	2021	53.472	57 %	30.556	33 %	9.000	10 %	93.028
	2020	131.515	55 %	75.152	31 %	34.500	14 %	241.167
Summe³	2021	3.109.583	60 %	1.650.741	32 %	465.000	9 %	5.225.324
	2020	2.943.030	59 %	1.433.939	29 %	607.500	12 %	4.984.470

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 Werner Brandt ist seit 31. Januar 2018 Mitglied des Aufsichtsrats und wurde mit Wirkung zur Beendigung der Hauptversammlung am 3. Februar 2021 zum weiteren stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

³ Die Summe enthält gegenüber den im Vergütungsbericht 2020 ausgewiesenen Beträgen nicht die Vergütung für das ehemalige Aufsichtsratsmitglied Robert Kensbock von insgesamt 359.000 €.

Nach § 113 Abs. 3 Aktiengesetz in der durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) geänderten Fassung ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Dementsprechend hat die Hauptversammlung am 3. Februar 2021 gemäß § 113 Abs. 3 Aktiengesetz einen Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und eine Änderung von § 17 der Satzung gefasst. 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. Die Regelungen der Neufassung von § 17 der Satzung sind seit dem 1. Oktober 2021 anzuwenden und ersetzen seit diesem Zeitpunkt die bisherigen Satzungsregelungen zur Aufsichtsratsvergütung. Das beschlossene Vergütungssystem sowie die Satzung sind unter www.siemens.de/corporate-governance öffentlich zugänglich.

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

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 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 Ergebnis je Aktie abgebildet. Letzteres ist als wesentliche Steuerungsgröße auch Teil der finanziellen Ziele der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus) des Vorstands und hat damit einen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstands. Ergänzend dazu wird die Entwicklung des Jahresüberschusses der Siemens AG gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB dargestellt.

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft von Siemens in Deutschland einschließlich Auszubildende abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2021 durchschnittlich 71.838 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent) zählten. Im Vergleich dazu beschäftigte der Siemens-Konzern zum 30. September 2021 weltweit rund 241.000 Mitarbeiter 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 Abs. 1 Satz 1 AktG.

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

Geschäftsjahr	2017	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
---------------	------	------	------------------	------	------------------	------	------------------	------	------------------

I. ERTRAGSENTWICKLUNG

Umsatzerlöse ¹ (in Mio. €)	83.049	83.044	- 0,0%	86.849	4,6%	57.139	- 34,2%	62.265	9,0%
Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse ² (in %)	3	2	n.a.	3	n.a.	- 2	n.a.	11,5	n.a.
Ergebnis je Aktie ³ (in €)	7,44	7,12	- 4,3%	6,41	- 10,0%	5,00	- 22,0%	7,68	53,6%
Jahresüberschuss gem. HGB (in Mio. €)	4.076	4.547	11,6%	11.219	146,7%	5.270	- 53,0%	5.147	- 2,3%

II. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG ARBEITNEHMER (in Tsd. €)

Belegschaft in Deutschland	91	94	3,3%	95	1,1%	96	1,1%	99	3,1%
----------------------------	----	----	------	----	------	----	------	-----------	-------------

III. VORSTANDSVERGÜTUNG (in Tsd. €)

Dr. Roland Busch ⁴ (seit 04/2011, Vorsitzender seit 02/2021)	5.482	4.556	- 16,9%	6.730	47,7%	4.441	- 34,0%	6.008	35,3%
Cedrik Neike (seit 04/2017)	2.556	3.710	45,1%	2.331	- 37,2%	2.017	- 13,5%	3.524	74,7%
Matthias Rebellius (seit 10/2020)	-	-	-	-	-	-	-	3.435	-
Prof. Dr. Ralf P. Thomas ⁴ (seit 09/2013)	3.347	3.143	- 6,1%	6.740	114,5%	4.087	- 39,4%	4.235	3,6%
Judith Wiese (seit 10/2020)	-	-	-	-	-	-	-	4.185	-

Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder

Joe Kaeser ⁴ (Vorsitz bis 02/2021)	9.643	8.391	- 13,0%	12.978	54,7%	8.051	- 38,0%	4.616	- 42,7%
Klaus Helmrich ⁴ (bis 03/2021)	5.586	4.608	- 17,5%	6.679	45,0%	4.186	- 37,3%	2.756	- 34,2%

Frühere Vorstandsmitglieder

Lisa Davis ⁴ (bis 02/2020)	2.825	2.661	- 5,8%	7.969	199,5%	6.562	- 17,6%	1.434	- 78,2%
Janina Kugel (bis 01/2020)	2.202	2.718	23,4%	4.192	54,3%	2.631	- 37,2%	1.274	- 51,6%
Prof. Dr. Siegfried Russwurm ⁴ (bis 03/2017)	4.363	3.244	- 25,7%	4.330	33,5%	2.905	- 32,9%	664	- 77,1%
Michael Sen (von 04/2017 bis 03/2020)	1.272	2.841	123,4%	2.448	- 13,8%	1.991	- 18,7%	5.914	197,1%

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	2017	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
IV. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (in Tsd. €)									
Jim Hagemann Snabe (seit 10/2013, Vorsitzender seit 01/2018)	279	536	92,0%	613	14,3%	632	3,2%	608	- 3,8%
Birgit Steinborn ¹ (seit 01/2008, stellv. Vorsitzende seit 01/2015)	468	477	1,9%	471	- 1,3%	482	2,2%	467	- 3,1%
Dr. Werner Brandt ² (seit 01/2018, weiterer stellv. Vorsitzender seit 02/2021)	-	240	-	324	35,0%	336	3,7%	438	30,4%
Tobias Bäumler ¹ (seit 10/2020)	-	-	-	-	-	-	-	287	-
Michael Diekmann (seit 01/2008)	204	217	6,1%	215	- 0,7%	223	3,5%	246	10,6%
Dr. Andrea Fehrmann ¹ (seit 01/2018)	-	113	-	149	32,4%	158	6,0%	154	- 2,8%
Bettina Haller ¹ (seit 04/2007)	231	244	5,8%	244	0,0%	256	4,9%	243	- 5,3%
Harald Kern ¹ (seit 01/2008)	229	244	6,5%	240	- 1,8%	247	3,1%	264	6,9%
Jürgen Kerner ¹ (seit 01/2012)	381	394	3,5%	391	- 0,8%	402	2,7%	384	- 4,5%
Benoît Potier (seit 01/2018)	-	113	-	141	25,5%	157	11,0%	155	- 1,1%
Hagen Reimer ¹ (seit 01/2019)	-	-	-	110	-	158	44,3%	154	- 2,8%
Dr.-Ing. Dr.-Ing. E.h. Norbert Reithofer (seit 01/2015)	188	189	0,6%	182	- 3,7%	194	6,6%	190	- 2,2%
Kasper Rørsted (seit 02/2021)	-	-	-	-	-	-	-	131	-
Baroness Nemat Shafik (DBE, DPhil) (seit 01/2018)	-	113	-	140	24,2%	158	13,1%	140	- 11,3%
Dr. Nathalie von Siemens (seit 01/2015)	151	185	22,9%	194	4,6%	201	3,9%	173	- 13,8%
Michael Sigmund (seit 03/2014)	151	152	1,0%	149	- 2,0%	158	6,0%	154	- 2,8%
Dorothea Simon ¹ (seit 10/2017)	-	152	-	149	- 2,0%	158	6,0%	154	- 2,8%
Grazia Vittadini (seit 02/2021)	-	-	-	-	-	-	-	188	-
Matthias Zachert (seit 01/2018)	-	177	-	244	37,9%	256	4,9%	286	11,5%
Gunnar Zukunft ¹ (seit 01/2018)	-	113	-	149	32,4%	158	6,0%	154	- 2,8%
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder									
Werner Wenning (weiterer stellv. Vorsitzender bis 02/2021)	402	404	0,4%	398	- 1,5%	411	3,4%	167	- 59,5%
Dr. Nicola Leibinger-Kammüller (bis 02/2021)	243	249	2,5%	246	- 1,2%	241	- 1,8%	93	- 61,4%

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 Werner Brandt ist seit 31. Januar 2018 Mitglied des Aufsichtsrats und wurde mit Wirkung zur Beendigung der Hauptversammlung am 3. Februar 2021 zum weiteren stellvertretenden Vorsitzenden gewählt.

| E. 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 2021 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 2020 bis zum 30. September 2021 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 2020 bis zum 30. September 2021 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](http://www.de.ey.com/IDW-AUFTRAGSBEDINGUNGEN)).

München, den 2. Dezember 2021

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Signed by: BREITSAMETER KATHARINA
Breitsameter
Wirtschaftsprüferin



Signed by: GAENSLEN PHILIPP
Dr. Gaenslen
Wirtschaftsprüfer

I 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 2021 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) 89 636-33443 (Media Relations)
+49 (0) 89 636-32474 (Investor Relations)

Telefax +49 (0) 89 636-30085 (Media Relations)
+49 (0) 89 636-1332474 (Investor Relations)

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