

Vergütungsbericht 2023



SIEMENS

Siemens Aktiengesellschaft
Berlin und München

Vergütungsbericht 2023

Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Siemens AG im Geschäftsjahr 2023 (1. Oktober 2022 bis 30. September 2023) 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.

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 2023	4
B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands	6
B.1 Das Vergütungssystem im Überblick	6
B.2 Grundsätze der Vergütungsfestsetzung	10
B.2.1 Zielvergütung und Vergütungsstruktur	10
B.2.2 Maximalvergütung	12
B.2.3 Angemessenheit der Vergütung	12
B.3 Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023	13
B.3.1 Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)	14
B.3.2 Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)	19
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 2023 aktive Mitglieder des Vorstands	27
B.6.2 Frühere Mitglieder des Vorstands	30
B.7 Ausblick Geschäftsjahr 2024	31
C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	32
D. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung	34
E. Sonstiges	37
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	38

A. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023

Wie sah das wirtschaftliche und politische Umfeld zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 aus?

Die Siemens AG begann das Geschäftsjahr 2023 beflügelt von einem starken Ergebnis des abgelaufenen Jahres. Das wirtschaftliche und politische Umfeld hingegen enthielt weiterhin zahlreiche Unsicherheiten. Obwohl die befürchteten Beeinträchtigungen durch neue Varianten des Coronavirus nicht eintraten, ebenso wie eine Versorgungskrise bei Gas oder Strom ausblieb, begann sich die wirtschaftliche Lage abzuschwächen – besonders im Heimatmarkt Deutschland. Der Krieg in der Ukraine dauerte an, auch die Spannungen zwischen den westlichen Demokratien und China. Hingegen entspannte sich der Druck in den Lieferketten. Infolge der stark gestiegenen Inflation erhöhten alle maßgeblichen Zentralbanken ihre Leitzinsen auf Werte, die seit dem Beginn der Finanzkrise 2008 unerreicht waren. In Europa haben die hohen Energiepreise die wirtschaftliche Entwicklung belastet, während sich in den Vereinigten Staaten insbesondere der Konsum und der Arbeitsmarkt trotz der Zinserhöhungen sehr widerstandsfähig gezeigt hat. Das nach der Lockerung der Covid-19-Restriktionen im ersten Quartal starke Wachstum in China hat sich abgeschwächt, da die während Covid-19 erhöhten Bestände sich wieder normalisierten und die Krise im Immobiliensektor belastete. Die Absatzmärkte der Siemens AG wurden begünstigt durch hohe Auftragsbestände, eine positive Preisentwicklung und Anstrengungen der Kunden widerstandsfähiger, wettbewerbsfähiger und nachhaltiger zu werden.

Wie wird die Strategie in der Vorstandsvergütung abgebildet?

Als führendes Technologie-Unternehmen arbeitet Siemens eng vernetzt und als Partner mit anderen Unternehmen, Branchen und Innovatoren zusammen, um die reale mit der digitalen Welt zu verbinden. Hierbei setzt Siemens auf beschleunigtes und wertsteigerndes Wachstum. Die vom Aufsichtsrat beschlossene Vorstandsvergütung fördert die Umsetzung der strategischen Ziele, indem sie Anreize für die Steigerung des Ertrags, der Kapitaleffizienz und der Generierung von Zahlungsmitteln setzt. Ferner werden Anreize für das Vorantreiben der Digitalen Transformation und des Aufbaus des Nachhaltigkeitsgeschäfts gesetzt.

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

Wie war die Performance im Geschäftsjahr 2023?

Das Geschäftsjahr 2023 war ein weiteres sehr erfolgreiches Jahr für Siemens. Wir erzielten herausragende finanzielle Ergebnisse in einem volatilen Marktumfeld. Einerseits kam es zu einem Vorratsabbau bei Kunden und Distributoren, nachdem sie zuvor Bestellungen vorgezogen hatten, vor allem in unseren kurzzyklischen Geschäften. Andererseits verbesserten sich die Bedingungen in den Lieferketten, was die Abarbeitung unseres hohen Auftragsbestands beschleunigte. Wir haben unsere Prognose nach dem ersten und zweiten Quartal des Geschäftsjahres angehoben und erreichten oder übertrafen alle unsere für das Geschäftsjahr 2023 gesetzten Ziele für unsere zentralen Messgrößen.

Die Umsatzerlöse legten in fast allen unseren industriellen Geschäften zu und wuchsen im Vorjahresvergleich um 8% auf 77,8 Mrd. €. Smart Infrastructure und Digital Industries trugen mit zweistelligen Wachstumsraten bei, wobei alle ihre Geschäfte Zuwächse erzielten. Bereinigt um Währungsumrechnungs- und Portfolioeffekte nahmen die Umsatzerlöse von Siemens um 11% zu. Das Ergebnis Industrielles Geschäft überstieg den Rekordwert des Vorjahres und legte um 11% auf 11,4 Mrd. € zu. Die Ergebnismarge unseres Industriellen Geschäfts stieg auf 15,4% gegenüber 15,1% im Vorjahr und erreichte damit einen Rekordwert.

Der Gewinn nach Steuern hat sich im Vorjahresvergleich nahezu verdoppelt und erreichte einen historischen Höchstwert von 8,5 Mrd. €, und das entsprechende unverwässerte Ergebnis je Aktie (EPS) hat sich mit 10,04 € mehr als verdoppelt. Das Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (EPS pre PPA) stieg auf 10,77 €.

Die Kapitalrendite (ROCE) stieg im Geschäftsjahr 2023 auf 18,6% gegenüber 10,0% im Geschäftsjahr 2022. Diese Erhöhung war auf den im Vorjahresvergleich sehr stark gestiegenen Gewinn vor Zinsen nach Steuern zurückzuführen. Wir übertrafen damit unsere Prognose, die lautete, das untere Ende unseres Zielbands von 15% bis 20% zu erreichen oder annähernd zu erreichen.

Der Free Cash Flow aus fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten lag im Geschäftsjahr 2023 bei 10,0 Mrd. € und erreichte damit einen Rekordwert. Die als Verhältnis von Free Cash Flow (fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten) zum Gewinn nach Steuern definierte Cash Conversion Rate von Siemens belief sich auf 1,17. Wir erzielten damit eine Cash Conversion Rate, die stark zu dem Durchschnitt beiträgt, der erforderlich ist, um unser Ziel von 1, abzüglich der jährlichen vergleichbaren Wachstumsrate der Umsatzerlöse von Siemens, über einen Zyklus von drei bis fünf Jahren zu erreichen.

Die starke operative Leistung im Geschäftsjahr 2023 spiegelt sich in der variablen Vergütung des Vorstands wider. Dabei finden nicht nur die finanziellen Erfolge, sondern auch Umwelt- und soziale Aspekte Berücksichtigung. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist folglich auch an den Interessen der Aktionäre sowie anderer Stakeholder der Siemens AG ausgerichtet.

Zusammensetzung des Vorstands und des Vergütungsausschusses

Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Änderungen in der Zusammensetzung des Vorstands der Siemens AG. Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr folgende Mitglieder an: Dr. Roland Busch (Vorsitzender), Cedrik Neike, Matthias Rebellius, Prof. Dr. Ralf P. Thomas und Judith Wiese.

Nach dem turnusmäßigen Ausscheiden des bisherigen Vorsitzenden des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats der Siemens AG, Michael Diekmann, aus dem Aufsichtsrat, und damit auch aus dem Vergütungsausschuss, hat der Vergütungsausschuss Matthias Zachert mit Wirkung ab dem 10. Februar 2023 zu seinem neuen Vorsitzenden gewählt. Seit Februar 2023 ist Grazia Vittadini neues Mitglied im Vergütungsausschuss. Zum 30. September 2023 gehörten dem Vergütungsausschuss folgende Mitglieder an: Matthias Zachert (Vorsitzender), Harald Kern, Jürgen Kerner, Jim Hagemann Snabe, Birgit Steinborn und Grazia Vittadini.

Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 auf der Hauptversammlung 2023

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde nach § 162 AktG erstellt und durch den Abschlussprüfer, über die Anforderung des § 162 Absatz 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus, auch inhaltlich geprüft. Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Siemens AG im Geschäftsjahr 2022 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 9. Februar 2023 mit einer Mehrheit von 92,09% der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt.

In Anbetracht der hohen Zustimmung ist der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 im Aufbau und Umfang grundsätzlich unverändert. Des Weiteren wurden für das Geschäftsjahr 2023 keine Änderungen am Vergütungssystem als notwendig erachtet. Nach § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG ist das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Hauptversammlung verpflichtend und turnusmäßig im Februar 2024 zur Billigung vorzulegen. In diesem Zusammenhang wurde das Vergütungssystem einer umfassenden Prüfung unterzogen und angepasst. Das Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2024 ist als Bestandteil der Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung 2024 auf der Internetseite der Gesellschaft einzusehen.

B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

B.1 Das Vergütungssystem im Überblick

Das für das Geschäftsjahr maßgebliche 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% der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt.

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

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

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

Das System der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Überblick

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

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

Die nachfolgenden Tabellen beschreiben die Bestandteile des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, ihren Bezug zur Unternehmensstrategie sowie ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2023.

FESTE VERGÜTUNG		
Grundvergütung	<p>Ausgestaltung im Vergütungssystem</p> <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 <hr/> <p>Anwendung im Geschäftsjahr 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 1.770.000 € p.a. • Weitere Vorstandsmitglieder: 1.101.600 € p.a. 	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.
Nebenleistungen	<p>Ausgestaltung im Vergütungssystem</p> <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 <hr/> <p>Anwendung im Geschäftsjahr 2023</p> <p>Im Geschäftsjahr 2023 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 € 	
Versorgungszusage	<p>Ausgestaltung im Vergütungssystem</p> <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 Geschäftsjahres • Gutschrift auf Versorgungskonto (BSAV-Beitrag) beziehungsweise Auszahlung (Betrag zur freien Verfügung) im Januar nach Ende des Geschäftsjahres <hr/> <p>Anwendung im Geschäftsjahr 2023</p> <p>BSAV-Beitrag (Gutschrift im Januar 2024)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 991.200 € • Weitere Vorstandsmitglieder: 616.896 € <p>Betrag zur freien Verfügung (Auszahlung im Januar 2024)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weitere Vorstandsmitglieder: 550.800 € 	

VARIABLE VERGÜTUNG

Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)

Ausgestaltung im Vergütungssystem

- Performance-orientierter Jahresbonus, ausbezahlt in bar im folgenden Geschäftsjahr
- Performance-Korridor: jeweils 0% bis 200% mit linearen Zielgeraden
 - Drei gleichgewichtete Ziel-Dimensionen:
 - Siemens-Konzern
 - Vorstandsressort
 - Individuelle Ziele: zwei bis vier gleichgewichtete finanzielle Ziele oder Fokusthemen
 - Berücksichtigung von außergewöhnlichen Entwicklungen in begründeten seltenen Sonderfällen möglich

Strategiebezug

Setzt Anreize für eine starke jährliche finanzielle und nicht-finanzielle Performance als Grundlage der langfristigen Unternehmensstrategie und einer nachhaltigen Wertschaffung.

Anwendung im Geschäftsjahr 2023

Bonus für Geschäftsjahr 2023

- Performance-Zeitraum: 1.10.2022 bis 30.09.2023
- Auszahlung: spätestens im Februar 2024
- Leistungskriterien:
 - 33,34% Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (EPS pre PPA)
 - 33,33% Angepasste Kapitalrendite (angepasster ROCE)
 - 33,33% Individuelle Ziele:
 - Cash Conversion Rate (CCR) des Verantwortungsbereichs
 - Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse des Verantwortungsbereichs
 - Weitere zwei individuelle Ziele mit Fokusthemen aus dem Bonus-Themenkatalog

Zielbeträge (bezogen auf 100% Zielerreichung):

- Vorstandsvorsitzender: 1.770.000 €
- Weitere Vorstandsmitglieder: 1.101.600 €

Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)

Ausgestaltung im Vergütungssystem

- Performance-orientierter Plan, der nach Ablauf einer rund 4-jährigen Sperrfrist durch Übertragung von Siemens-Aktien erfüllt wird
- Performance-Korridor: jeweils 0% bis 200% mit linearen Zielgeraden
 - Zwei Performance-Kriterien:
 - Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) im Vergleich zu internationalem Branchenindex (Gewichtung: 80%)
 - 12-monatige Referenz- und 36-monatige Performance-Periode
 - Performance gegenüber Branchenindex +/- 20 Prozentpunkte
 - Siemens-interner ESG-/Nachhaltigkeitsindex mit drei gleichgewichteten Kennzahlen und jährlichen Zwischenzielen (Gewichtung: 20%)
 - Auszahlungs-Cap: 300% des Zielbetrags

Strategiebezug

Fördert langfristiges Engagement und setzt Anreize für eine nachhaltige Wertschaffung im Einklang mit den Interessen der Aktionäre sowie für das Erreichen von strategischen Nachhaltigkeitszielen.

Anwendung im Geschäftsjahr 2023

Stock Awards Tranche 2023

- Zuteilungstag: 18. November 2022
- Ende der Sperrfrist: im November 2026
- Performance-Kriterien:
 - Entwicklung Aktienrendite im Vergleich zum MSCI World Industrials Index (Gewichtung: 80%)
 - ESG-Kennzahlen: CO₂-Emissionen, Digitale Lernstunden pro Mitarbeitende und Net Promoter Score (Gewichtung: 20%)

Zielbeträge (bezogen auf 100% Zielerreichung):

- Vorstandsvorsitzender: 3.340.000 €
- Finanzvorstand: 2.145.000 €
- Cedrik Neike: 1.470.000 €
- Weitere Vorstandsmitglieder: 1.380.000 €

Malus- und Clawback-Regelungen

Ausgestaltung im Vergütungssystem

In Fällen des Vorliegens schwerwiegender Pflicht- oder Compliance-Verstöße und/oder unethischen Verhaltens sowie in Fällen einer grob fahrlässigen oder einer vorsätzlichen Verletzung der Sorgfaltspflicht oder in den Fällen, wenn variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden, kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung einbehalten oder zurückfordern.

Strategiebezug

Sollen eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sicherstellen und das Eingehen unangemessener Risiken vermeiden.

Anwendung im Geschäftsjahr 2023

Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2023

MAXIMALVERGÜTUNG

Maximalvergütung	<p>Ausgestaltung im Vergütungssystem</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wird vom Aufsichtsrat jährlich auf Basis der Ziel-Gesamtvergütung abgeleitet • Entspricht für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe des maximal möglichen Zuflusses aus allen Vergütungsbestandteilen für das betreffende Geschäftsjahr und berechnet sich wie folgt: <p>Grundvergütung + Nebenleistungsmaximum + BSAV-Beitrag beziehungsweise Betrag zur freien Verfügung + zweifacher Bonus-Zielbetrag + dreifacher Stock Awards-Zielbetrag</p>	<p>Strategiebezug</p> <p>Begrenzt die Vergütung der Vorstandsmitglieder nach oben, um unkontrolliert hohe Auszahlungen und somit unverhältnismäßige Kosten sowie Risiken für das Unternehmen zu vermeiden.</p>
	<p>Anwendung im Geschäftsjahr 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maximalvergütung für Geschäftsjahr 2023 je Vorstandsmitglied entsprechend Vergütungssystem festgelegt • Abschließende Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung im Zuge der Erfüllung der Stock Awards Tranche 2023 im Geschäftsjahr 2027 • Berichterstattung im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 	

WEITERE GESTALTUNGSMERKMALE

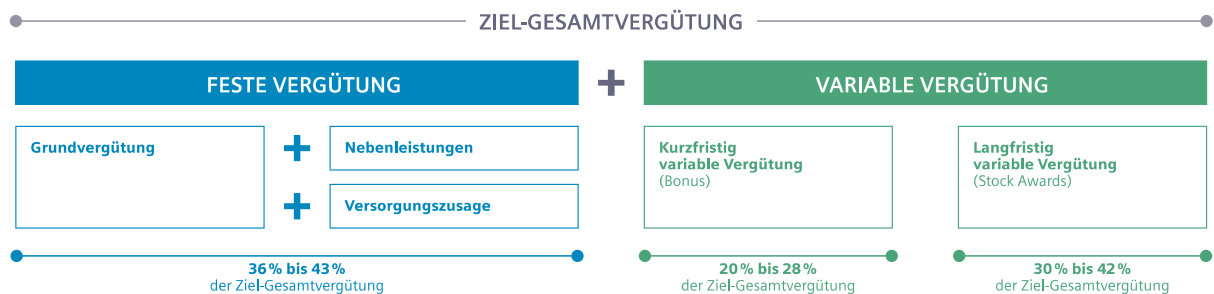
Aktienhaltevorschriften	<p>Ausgestaltung im Vergütungssystem</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verpflichten Vorstandsmitglieder während Zugehörigkeit zum Vorstand, ein Vielfaches ihrer Grundvergütung dauerhaft in Siemens-Aktien zu halten <ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 300% • Weitere Vorstandsmitglieder: 200% • Vierjährige Aufbauphase • Nachweistermin am zweiten Freitag im März • Relevanter Aktienkurs: durchschnittlicher Xetra-Eröffnungskurs des vierten Quartals des vorangegangenen Kalenderjahres • Verpflichtung zum Nacherwerb von Aktien, wenn Aktienbestand infolge von Kursschwankungen der Siemens-Aktie unter den jeweils nachzuweisenden Betrag sinkt 	<p>Strategiebezug</p> <p>Fördern eine Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären und setzen zusätzliche Anreize für eine nachhaltige Unternehmenswertsteigerung.</p>
	<p>Anwendung im Geschäftsjahr 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nachweistermin: 10. März 2023 • Relevanter Aktienkurs: 120,12 € • Erfüllt durch alle nachweispflichtigen Vorstandsmitglieder 	
Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn der Tätigkeit im Vorstand	<p>Ausgestaltung im Vergütungssystem</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausgleich für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers • Umzugskosten bei Änderung des Dienstsitzes auf Wunsch der Gesellschaft <p>Anwendung im Geschäftsjahr 2023</p> <p>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2023</p>	<p>Strategiebezug</p> <p>Sind Teil einer wettbewerbsfähigen Vergütung und tragen dazu bei, die besten global verfügbaren Kandidaten für den Vorstand zu gewinnen.</p>
Zusagen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand	<p>Ausgestaltung im Vergütungssystem</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einvernehmliche Beendigung ohne wichtigen Grund • Kontrollwechsel (nur bei Erstbestellungen und/oder Wiederbestellungen vor November 2019) <p>Anwendung im Geschäftsjahr 2023</p> <p>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2023</p>	

B.2 Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

B.2.1 Zielvergütung und Vergütungsstruktur

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Dabei hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass der Anteil der langfristig variablen Vergütung stets den der kurzfristig variablen Vergütung übersteigt und die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung innerhalb der im Vergütungssystem definierten Bandbreiten liegen.

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung



Die reguläre Einkommensüberprüfung auf Angemessenheit und Marktüblichkeit zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 zeigte, dass die Ziel-Gesamtvergütungen der Vorstandsmitglieder der Siemens AG im unteren Bereich der marktüblichen Bandbreiten im Vergleich zu den im Vergütungssystem als relevanten Vergleichsmarkt definierten Unternehmen des Deutschen Aktienindex (DAX 40) positioniert sind. Im Vergleich zu den Unternehmen des STOXX Europe 50, die aufgrund der internationalen Aufstellung von Siemens ebenso als Vergleichsmarkt herangezogen werden, lagen die Zieldirektvergütungen sogar unterhalb der marktüblichen Bandbreite. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat eine Erhöhung der Ziel-Gesamtvergütung für alle Mitglieder des Vorstands zum 1. Oktober 2022 beschlossen. Die Erhöhung erfolgte durch Anhebung des jeweiligen Stock Awards-Zielbetrags. Der Stock Awards-Zielbetrag von Dr. Roland Busch wurde von 2.954.000 € auf 3.340.000 € angehoben, der Zielbetrag von Prof. Dr. Ralf P. Thomas von 2.000.000 € auf 2.145.000 €, für Cedrik Neike von 1.259.000 € auf 1.470.000 € und der Zielbetrag für die weiteren Vorstandsmitglieder von 1.259.000 € auf 1.380.000 €.

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

Bei der Vergütung erfolgt eine Differenzierung für die Funktion des Vorsitzenden des Vorstands in allen Vergütungsbestandteilen. Bei Prof. Dr. Ralf P. Thomas wird auf Basis der besonderen Verantwortung der Funktion des Finanzvorstands eine Differenzierung im Stock Awards-Zielbetrag vorgenommen. Ebenso erfolgt eine Differenzierung im Stock Awards-Zielbetrag bei Cedrik Neike aufgrund der hervorragenden Geschäftsergebnisse von Digital Industries und der strategischen Bedeutung des Geschäfts für die Weiterentwicklung der Siemens AG sowie seiner fünfjährigen Vorstandszugehörigkeit.

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

Zielvergütung Geschäftsjahr 2023

Zum 30. September 2023 amtierende Vorstandsmitglieder		Dr. Roland Busch				Cedrik Neike			
		Vorsitzender des Vorstands seit 03.02.2021				Mitglied des Vorstands seit 01.04.2017			
		2023		2022		2023		2022	
		in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.770	22%	1.770	23%	1.102	25%	1.102	26%
	+ Nebenleistungen ¹	133	2%	133	2%	83	2%	83	2%
	+ BSAV-Beitrag / Betrag zur freien Verfügung ²	991	12%	991	13%	617	14%	617	15%
	= Summe	2.894	36%	2.894	38%	1.801	41%	1.801	43%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2023	1.770	22%	–	–	1.102	25%	–	–
	Bonus für Geschäftsjahr 2022	–	–	1.770	23%	–	–	1.102	26%
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2023 (Sperrfrist: 2022 – 2026)	3.340	42%	–	–	1.470	34%	–	–
Stock Awards 2022 (Sperrfrist: 2021 – 2025)	–	–	2.954	39%	–	–	1.259	30%	
= Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	8.004	100%	7.618	100%	4.373	100%	4.162	100%	

		Matthias Rebellius				Prof. Dr. Ralf P. Thomas			
		Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020				Mitglied des Vorstands seit 18.09.2013			
		2023		2022		2023		2022	
		in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.102	26%	1.102	27%	1.102	22%	1.102	22%
	+ Nebenleistungen ¹	83	2%	83	2%	83	2%	83	2%
	+ BSAV-Beitrag / Betrag zur freien Verfügung ²	551	13%	551	13%	617	12%	617	13%
	= Summe	1.735	41%	1.735	42%	1.801	36%	1.801	37%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2023	1.102	26%	–	–	1.102	22%	–	–
	Bonus für Geschäftsjahr 2022	–	–	1.102	27%	–	–	1.102	22%
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2023 (Sperrfrist: 2022 – 2026)	1.380	33%	–	–	2.145	42%	–	–
Stock Awards 2022 (Sperrfrist: 2021 – 2025)	–	–	1.259	31%	–	–	2.000	41%	
= Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	4.217	100%	4.096	100%	5.048	100%	4.903	100%	

		Judith Wiese			
		Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020			
		2023		2022	
		in Tsd. €	in % ZGV	in Tsd. €	in % ZGV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.102	26%	1.102	27%
	+ Nebenleistungen ¹	83	2%	83	2%
	+ BSAV-Beitrag / Betrag zur freien Verfügung ²	551	13%	551	13%
	= Summe	1.735	41%	1.735	42%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung				
	Bonus für Geschäftsjahr 2023	1.102	26%	–	–
	Bonus für Geschäftsjahr 2022	–	–	1.102	27%
	+ Langfristig variable Vergütung				
	Stock Awards 2023 (Sperrfrist: 2022 – 2026)	1.380	33%	–	–
Stock Awards 2022 (Sperrfrist: 2021 – 2025)	–	–	1.259	31%	
= Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	4.217	100%	4.096	100%	

¹ Den Mitgliedern des Vorstands wurden für das Geschäftsjahr 2023 Nebenleistungen jeweils in Höhe von maximal 7,5% der Grundvergütung gewährt. Der hier angegebene Zielwert entspricht gleichzeitig dem Maximalwert.

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

B.2.2 Maximalvergütung

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt die für das Geschäftsjahr 2023 vom Aufsichtsrat beschlossene Maximalvergütung je Vorstandsmitglied gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 AktG.

Maximalvergütung Geschäftsjahr 2023

		Zum 30. September 2023 amtierende Vorstandsmitglieder				
(in Tsd. €)		Dr. Roland Busch	Cedrik Neike	Matthias Rebellius	Prof. Dr. Ralf P. Thomas	Judith Wiese
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.770	1.102	1.102	1.102	1.102
	+ Nebenleistungen (Maximalwert)	133	83	83	83	83
	+ BSAV-Beitrag / Betrag zur freien Verfügung	991	617	551	617	551
Variable Vergütung	+ Bonus für GJ 2023 (2-facher Zielbetrag)	3.540	2.203	2.203	2.203	2.203
	+ Stock Awards 2023 Sperrfrist: 2022 – 2026 (3-facher Zielbetrag)	10.020	4.410	4.140	6.435	4.140
	= Maximalvergütung	16.454	8.414	8.078	10.439	8.078

Die Grundvergütung und der BSAV-Beitrag beziehungsweise der Betrag zur freien Verfügung sind feststehende Beträge. Der für das Geschäftsjahr 2023 festgelegte Maximalwert der Nebenleistungen wurde für alle Vorstandsmitglieder eingehalten. Die Obergrenze des Bonus wurde im Geschäftsjahr 2023 nicht erreicht.

Da die Stock Awards der Tranche 2023 erst im November 2026 fällig werden, kann die Überprüfung der Einhaltung der Obergrenze der Stock Awards für das Geschäftsjahr 2023 erst abschließend im November 2026 im Zuge der Erfüllung der Stock Awards der Tranche 2023 erfolgen.

Über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 berichtet.

B.2.3 Angemessenheit der Vergütung

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

Die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 hat ergeben, dass die Vorstandsvergütung angemessen ist.

B.3 Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023

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 2023 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 für das Geschäftsjahr 2023 maßgeblichen 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 2023 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

Leistungskriterium	Kennzahl / Fokusthema	Bonus	Stock Awards	Verbindung zur Strategie
FINANZIELLE ZIELE				
Ertrag	Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (EPS pre PPA)	✓		Das EPS spiegelt den auf die Aktionäre der Siemens AG entfallenden Gewinn nach Steuern wider und incentiviert eine nachhaltige Steigerung des Ertrags, insbesondere durch Fokussierung auf profitables Wachstum. Bei dieser Kennzahl handelt es sich um eine ganzheitliche Perspektive, die alle Einheiten des Siemens-Konzerns beinhaltet. Die Betrachtung von EPS pre PPA stärkt den Fokus auf die operative Leistung von Siemens.
Profitabilität / Kapitaleffizienz	Angepasste Kapitalrendite (angepasster ROCE)	✓		ROCE ist die zentrale Messgröße zur Steuerung der Kapitaleffizienz auf Konzernebene und spiegelt unseren Fokus auf profitables Wachstum, die Umsetzung von Maßnahmen zur nachhaltigen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und stringentes Working Capital Management wider. Die angepasste Betrachtung legt den Fokus auf die operative Leistung von Siemens.
Liquidität	Cash Conversion Rate (CCR)	✓		Die CCR misst die Fähigkeit, Ergebnis in Cash Flow umzuwandeln, mit dem Ziel, Wachstum zu finanzieren und den Aktionären eine attraktive, progressive Dividendenpolitik zu bieten.
Wachstum	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse	✓		Ein Kernelement der Siemens-Strategie ist es, werthaltiges Wachstum weiter zu beschleunigen. Als führendes Technologieunternehmen will Siemens seine Position auf allen adressierten Märkten ausbauen und weitere, profitable Märkte erschließen.
Langfristige Wertsteigerung	Aktienrendite (TSR)		✓	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 2023 fanden die Fokusthemen Geschäftsentwicklung, Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen, Optimierung / Effizienzsteigerung und Umsetzung von Portfolio-Maßnahmen Berücksichtigung.
Nachhaltigkeit	Diverse Fokusthemen	✓		Nachhaltigkeit / Diversität – Der gesellschaftlichen Verantwortung von Siemens wird durch die Förderung von Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit Rechnung getragen.
	Siemens-interne ESG-/Nachhaltigkeitsindex		✓	Der Siemens-interne ESG-/Nachhaltigkeitsindex für die Stock Awards Tranche 2023 enthält: <ul style="list-style-type: none"> • CO₂-Emissionen – Klimaneutralität bis 2030, um das 1,5-Grad-Ziel und somit die Bekämpfung der globalen Erwärmung zu unterstützen. • Digitale Lernstunden – Fokus auf Lernen, um unsere Mitarbeitenden zu befähigen, in einem sich ständig verändernden Umfeld resilient und relevant zu bleiben. • Net Promoter Score – Starke Kundenbeziehungen als Basis für eine nachhaltige Entwicklung sowohl für Siemens als auch für unsere Kunden.

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

B.3.1 Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)

B.3.1.1 GRUNDZÜGE UND FUNKTIONSWEISE

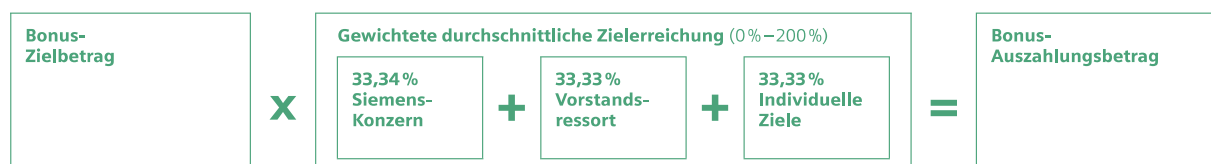
Das Bonus-System basiert auf drei Ziel-Dimensionen, die nahezu gleichgewichtet sind und sowohl die Gesamtverantwortung des Vorstands, die jeweilige Geschäftsverantwortung als auch die spezifischen Herausforderungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds berücksichtigen:

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

Jeder der drei Ziel-Dimensionen werden, in Abhängigkeit der Unternehmensprioritäten und der Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, Leistungskriterien zugeordnet. Den Dimensionen »Siemens-Konzern« und »Vorstandsressort« wird jeweils ein finanzielles Leistungskriterium zugeordnet, dessen Erreichung anhand von Kennzahlen ermittelt wird. In der Dimension »Individuelle Ziele« können die finanziellen Leistungskriterien Wachstum und Liquidität sowie weitere, nicht-finanzielle Leistungskriterien Anwendung finden. Bei den nicht-finanziellen Leistungskriterien wird die Performance der jeweiligen Vorstandsmitglieder in Bezug auf sogenannte Fokusthemen betrachtet, die neben operativen Aspekten der Umsetzung der Unternehmensstrategie auch Nachhaltigkeitsaspekte umfassen.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres werden die Zielerreichung für die einzelnen Kennzahlen sowie die Erreichung der individuellen Ziele ermittelt und zu einem gewichteten Durchschnitt zusammengefasst. Der Prozentsatz der gewichteten Zielerreichung multipliziert mit dem individuellen Zielbetrag ergibt den rechnerischen Bonus-Auszahlungsbetrag für das abgelaufene Geschäftsjahr. Der zur Abrechnung kommende Bonus ist auf das Zweifache des Zielbetrags begrenzt und wird spätestens mit den Bezügen Ende Februar des folgenden Geschäftsjahres als Barzahlung geleistet.

Bonus-Design und Berechnung Bonus-Auszahlungsbetrag



B.3.1.2 BONUS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

Ziel-Dimension »Siemens-Konzern«

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat der Siemens AG für die Ziel-Dimension »Siemens-Konzern« das Leistungskriterium Ertrag festgelegt. Im Einklang mit der externen Kommunikation und dem Siemens Financial Framework zur finanziellen Steuerung des Unternehmens wird der Fokus auf die transparente Darstellung der operativen Leistung von Siemens gelegt. Somit wird der Ertrag am unverwässerten Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (Earnings per share pre purchase price allocation, EPS pre PPA) gemessen. EPS pre PPA ist definiert als unverwässertes Ergebnis je Aktie für den Gewinn nach Steuern, in welches Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte, die im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen erworben wurden, wieder eingerechnet werden (nach damit in Verbindung stehenden Ertragsteuern). Es enthält Beträge, die auf die Aktionäre der Siemens AG entfallen.

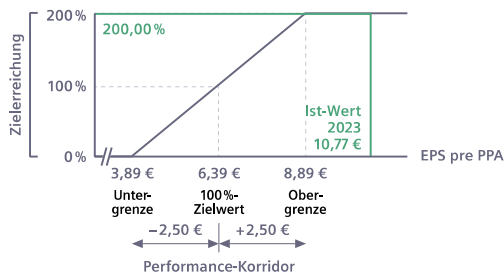
Um der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft Rechnung zu tragen und eine nachhaltige Steigerung des Ertrags zu incentivieren, wurde das durchschnittliche EPS pre PPA von drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren für die Zielsetzung herangezogen. Durch die Abspaltung von Siemens Energy zum Ende des Geschäftsjahres 2020 änderte sich das Portfolio der Siemens AG signifikant. Vor diesem Hintergrund wurde die Zielsetzung für das Geschäftsjahr 2023 auf Basis vergleichbarer EPS pre PPA-Werte festgelegt. Dafür wurden folgende EPS pre PPA-Werte herangezogen: für das

Geschäftsjahr 2020 der EPS pre PPA-Wert der fortgeführten Aktivitäten und für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 die EPS pre PPA-Werte der fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten.

Im Rahmen der Zielerreichung wird der EPS pre PPA Ist-Wert des Berichtsjahres herangezogen, um die Performance im Berichtsjahr in den Fokus zu stellen.

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

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



Berechnung Ziel- und Ist-Wert:

Geschäftsjahr	EPS pre PPA
2020	5,39 €
2021	8,32 €
2022	5,47 €
2023	10,77 €

Ø 2020-2022 → 100%-Zielwert = 6,39 €

→ Ist-Wert

Für das Geschäftsjahr 2020: vergleichbares EPS pre PPA der fortgeführten Aktivitäten

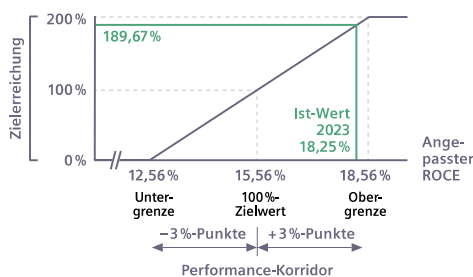
Zielerreichung: 200,00 %

Ziel-Dimension »Vorstandsressort«

Der Aufsichtsrat der Siemens AG hat für das Geschäftsjahr 2023 für die Ziel-Dimension »Vorstandsressort« für alle Mitglieder des Vorstands das Leistungskriterium Profitabilität / Kapitaleffizienz, gemessen anhand der Kapitalrendite (Return on capital employed, ROCE), festgelegt. ROCE ist definiert als Gewinn vor Zinsen und nach Steuern, dividiert durch das durchschnittlich eingesetzte Kapital. Für die Zwecke der Zielsetzung sowie bei der Feststellung der Zielerreichung wird der im Siemens Financial Framework definierte ROCE, welcher bestimmte Akquisitionseffekte aus Varian exkludiert, um wesentliche Siemens-Energy-bezogene Effekte (Ergebnis »Siemens Energy Beteiligung« im Zähler und Vermögenswert »Siemens Energy Beteiligung« im Nenner) angepasst. Der Zielwert für den angepassten ROCE leitet sich aus der Budgetplanung ab.

Angepasste Kapitalrendite (angepasster ROCE): Zielsetzung und Zielerreichung

33,33 % Vorstandsressort
Angepasster ROCE



Berechnung Ist-Wert gemäß Zielsetzung:

ROCE wie berichtet (exklusive bestimmter Akquisitionseffekte aus Varian)	18,65 %
Wesentliche Siemens-Energy-bezogene Effekte	- 0,40 %-Punkte
Angepasster ROCE Ist-Wert	18,25 %

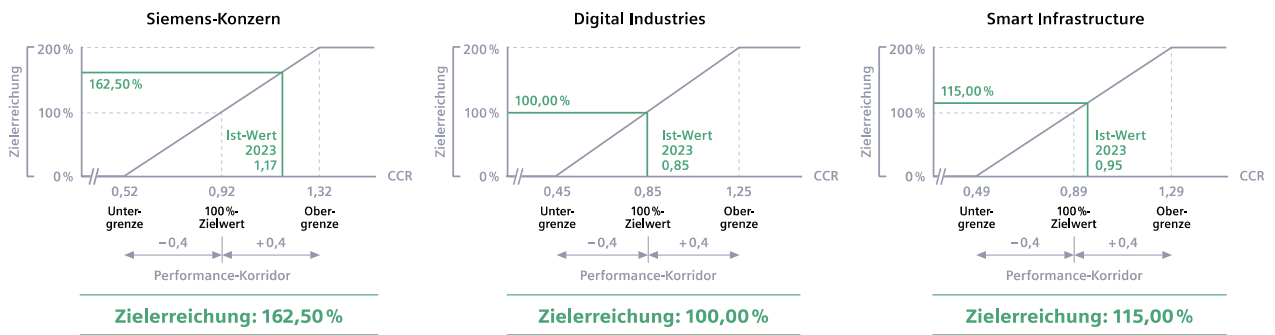
Zielerreichung: 189,67 %

Ziel-Dimension »Individuelle Ziele«

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

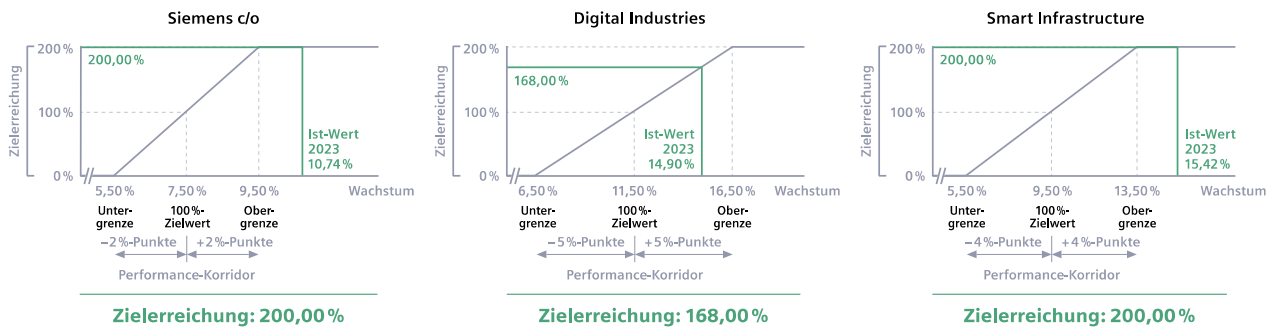
Als erstes individuelles Ziel wurde die Cash Conversion Rate (CCR) für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. Die CCR drückt die Fähigkeit eines Unternehmens aus, Ergebnis in verfügbare Zahlungsmittel umzuwandeln. Um die Selbstverpflichtung von Siemens zur Generierung von Zahlungsmitteln auf Konzernebene zu bekräftigen, wurde für den Vorstandsvorsitzenden sowie die Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung das CCR-Ziel auf Basis Siemens-Konzern festgelegt. CCR Siemens-Konzern ist definiert als Verhältnis von Free Cash Flow aus fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten zum Gewinn nach Steuern. Für die Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung für Digital Industries und Smart Infrastructure gelten CCR-Ziele bezogen auf das jeweilige Geschäft, definiert als das Verhältnis des Free Cash Flow zum Ergebnis auf Geschäftsebene. Die Zielwerte für CCR wurden aus der Budgetplanung abgeleitet.

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



Neben der CCR wurde das vergleichbare Wachstum der Umsatzerlöse als zweites individuelles Ziel für das Geschäftsjahr 2023 für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. Es zeigt die Entwicklung im Geschäft von Siemens ohne die Berücksichtigung von Währungsumrechnungseffekten, die aus dem von Siemens nicht beeinflussbaren externen Umfeld resultieren, sowie ohne Portfolioeffekte, die sich aus Geschäftsaktivitäten ergeben, die entweder neu oder nicht länger Bestandteil des jeweiligen Geschäfts sind. Für den Vorstandsvorsitzenden sowie die Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung wurde das Wachstumsziel auf Basis der fortgeführten Aktivitäten (continuing operations, c/o) bezogen auf den Siemens-Konzern festgelegt (Siemens c/o). Für die Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung für Digital Industries und Smart Infrastructure gelten Wachstumsziele bezogen auf das jeweilige Geschäft. Die jeweiligen Zielwerte wurden aus dem externen Ausblick für das Geschäftsjahr 2023 abgeleitet.

Individuelle Ziele: Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse – Zielsetzung und Zielerreichung



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

Individuelle Ziele: Fokusthemen aus den Bereichen Unternehmensstrategie / Nachhaltigkeit

Dr. Roland Busch	Geschäftsentwicklung	
	Ausbau des Siemens Xcelerator-Geschäfts	<ul style="list-style-type: none"> Siemens Xcelerator-Umsatzwachstum über den für das Geschäftsjahr gesetzten Zielen Beschleunigter Ausbau des Siemens Xcelerator-Geschäfts durch Modernisierung und Modularisierung sowie Erweiterung des Marktplatzeinhaltes und der Funktionalitäten
	Nachhaltige Stärkung der Geschäfte inklusive Resilienz	<ul style="list-style-type: none"> Marktanteilsgewinne in fast allen Geschäften mit einhergehendem Umsatzwachstum Stärkung der Widerstandsfähigkeit der Wertschöpfungskette
	Nachhaltigkeit / Diversität	
Cedrik Neike	Geschäftsentwicklung	
	Ausbau des Siemens Xcelerator-Geschäfts	<ul style="list-style-type: none"> Positive Umsatzentwicklung sowie Ergänzung des Siemens Xcelerator-Umfangs um Produktdesign, Engineering und Verifikation Weiterer Ausbau der Kunden- und Partnerlandschaft unter anderem mit NVIDIA, Microsoft und Daimler Truck
	Stärkung der Regionen im »Go-to-Market« inklusive Branchenkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> Vorantreiben der regionalen Vertriebstransformation unter anderem durch Einführung übergreifender Vertriebsprozesse und Steuerung Verbesserte Branchenkompetenz im Batterie- und Halbleiter-Segment, insbesondere durch dedizierte Allokation von Ressourcen sowie Adressierung von Schlüsselkunden
	Erreichen der »Software-as-a-Service«-Ziele	<ul style="list-style-type: none"> Umstellung auf »Software-as-a-Service« deutlich über Plan und das am Kapitalmarkttag 2021 kommunizierte Ziel hinaus
Matthias Rebellius	Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen	
	Ausbau des Nachhaltigkeitsgeschäfts	<ul style="list-style-type: none"> Definition der Grundstruktur und Vorbereitung neuer Impact-Kennzahlen Durchführung von Nachhaltigkeits- und Energieeffizienz-Kampagnen
	Stärkung der Branchenlösungen in Bezug auf das Nachhaltigkeitsgeschäft	<ul style="list-style-type: none"> Gründung und Ausbau von Partnerkooperationen sowie Analyse von neuen Geschäftsmöglichkeiten Externe Kommunikation und Schulung des Vertriebspersonal zu branchenspezifischen Nachhaltigkeitsaspekten
	Geschäftsentwicklung	
Matthias Rebellius	Geschäftsentwicklung	
	Ausbau des Siemens Xcelerator-Geschäfts	<ul style="list-style-type: none"> Siemens Xcelerator-Umsatzwachstum über den für das Geschäftsjahr gesetzten Zielen, sowohl bei Siemens Xcelerator Software und »Internet of Things« (IoT) & Digital Services, als auch bei Siemens Xcelerator IoT-Hardware
	Stärkung der Regionen im »Go-to-Market« inklusive Branchenkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> Planung für sieben Branchen in Schlüsselländern für Geschäftsjahr 2024 bereits abgeschlossen Starke Entwicklung im Batterie- und Halbleiter-Segment unter anderem durch Stärkung der Vertriebsstrukturen und Abschluss neuer Rahmenverträge
	Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen	
Matthias Rebellius	Ausbau des Nachhaltigkeitsgeschäfts	<ul style="list-style-type: none"> Definition und Einführung des Kundennutzens in der Nachhaltigkeitsstrategie der Siemens AG Festlegung von klaren Nachhaltigkeits-Fokusgeschäften und Investitionsprioritäten
	Stärkung der Branchenlösungen in Bezug auf das Nachhaltigkeitsgeschäft	<ul style="list-style-type: none"> Identifizierung von Geschäftsmöglichkeiten und marktspezifischen Anwendungsfällen Erfolgreiche, branchenübergreifende Skalierung von Energiespar-Contracting in gewerblichen Gebäuden, Krankenhäusern, Hochschulen

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

Prof. Dr. Ralf P. Thomas	Umsetzung von Portfolio-Maßnahmen	
	Vorantreiben der Performance der Portfolio-Companies	<ul style="list-style-type: none"> Erfolgreicher Verkauf des Commercial Vehicles-Geschäft an Meritor Starke operative Leistung inklusive Umsatzwachstum sowie Steigerung der operativen Profitabilität gegenüber dem Vorjahr
	Weiterentwicklung von Siemens Financial Services (SFS)	<ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Unterstützung von Siemens Xcelerator durch spezifische SFS-Lösungen und Integration eines digitalen Bezahl- und Finanzierungsgateways Skalierung etablierter Finanzlösungen in neuen Geschäftsmodellen des industriellen Geschäfts
	Nachhaltigkeit / Diversität	
	Ausbau des Nachhaltigkeitsgeschäfts von Siemens Financial Services (SFS)	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung und Implementierung einer Methodik zur Identifikation von SFS-Finanzierungs-lösungen mit positivem Wertbeitrag im Nachhaltigkeitsbereich Kontinuierliche Weiterentwicklung von Nachhaltigkeit durch Innovation im Finanzierungsangebot
Judith Wiese	Optimierung / Effizienzsteigerung	
	Weiterentwicklung und Performance von Global Business Services	<ul style="list-style-type: none"> Weitere Expansion der Geschäftstätigkeiten inklusive erstem externen Großauftrag Umsatzsteigerung über die Jahresplanung hinaus sowie Erreichen der geplanten Produktivitätsziele
	Implementierung des »Next Work«-Programms	<ul style="list-style-type: none"> Zielgerichtete Skalierung von »Next Work« auf mittlerweile rund 80.000 Mitarbeitende Entwicklung und Bereitstellung eines »Next Work«-Trainings für Führungskräfte und Geschäfte
		Nachhaltigkeit / Diversität
	Weiterentwicklung DEGREE-Rahmenwerk	<ul style="list-style-type: none"> Einführung eines Projekts zur Weiterentwicklung des DEGREE-Rahmenwerks Beschleunigung von zwei DEGREE-Zielen mit angepasster, ambitionierter Zielsetzung und vorzeitiger Umsetzung des »Frauenanteil im Top-Management«-Ziels
	Weiterentwicklung der Nachhaltigkeits-Geschäftsstrategie und Verankerung in der Unternehmenssteuerung	<ul style="list-style-type: none"> Stärkung der Nachhaltigkeitsorganisation in den Geschäftseinheiten sowie Gründung eines Ausschusses für nachhaltige Geschäftsentscheidungen Implementierung und Verankerung in Kernprozessen wie Produktgestaltung, Daten / IT-Infrastruktur sowie Aufbau von Geschäftsmodellen

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

Individuelle Ziele: Gesamt-Zielerreichung pro Vorstandsmitglied

	Gewichtung	Kennzahl / Fokusthema	Zielerreichung	Gesamt-Zielerreichung
Dr. Roland Busch	25%	CCR Siemens-Konzern	162,50%	165,63%
	25%	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Siemens c/o Geschäftsentwicklung	200,00%	
	50%	Nachhaltigkeit / Diversität	150,00%	
Cedrik Neike	25%	CCR Digital Industries	100,00%	132,00%
	25%	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Digital Industries	168,00%	
	50%	Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen	130,00%	
Matthias Rebellius	25%	CCR Smart Infrastructure	115,00%	153,75%
	25%	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Smart Infrastructure	200,00%	
	50%	Implementierung weiterer strategischer Zielsetzungen	150,00%	
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	25%	CCR Siemens-Konzern	162,50%	160,63%
	25%	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Siemens c/o	200,00%	
	50%	Umsetzung von Portfolio-Maßnahmen Nachhaltigkeit / Diversität	140,00%	
Judith Wiese	25%	CCR Siemens-Konzern	162,50%	155,63%
	25%	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Siemens c/o	200,00%	
	50%	Optimierung / Effizienzsteigerung Nachhaltigkeit / Diversität	130,00%	

Zielerreichung: 132,00% bis 165,63%

Gesamt-Zielerreichung Bonus für das Geschäftsjahr 2023

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

Gesamt-Zielerreichung und Auszahlungsbeträge Bonus für Geschäftsjahr 2023

Zum 30. September 2023 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 €	185,10%	3.276.270 €
Cedrik Neike	0 €	1.101.600 €	2.203.200 €	173,89%	1.915.572 €
Matthias Rebellius	0 €	1.101.600 €	2.203.200 €	181,14%	1.995.438 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	0 €	1.101.600 €	2.203.200 €	183,43%	2.020.665 €
Judith Wiese	0 €	1.101.600 €	2.203.200 €	181,77%	2.002.378 €

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 Geschäftsjahres 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 abgezinsten 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, TSR), und zu 20% von dem nicht-finanziellen Leistungskriterium »Nachhaltigkeit« ab. Zur Messung des Leistungskriteriums »Nachhaltigkeit« wird die Entwicklung der Siemens AG hinsichtlich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social & Governance, ESG) anhand eines Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex betrachtet, über dessen Zusammensetzung der Aufsichtsrat jährlich entscheidet.

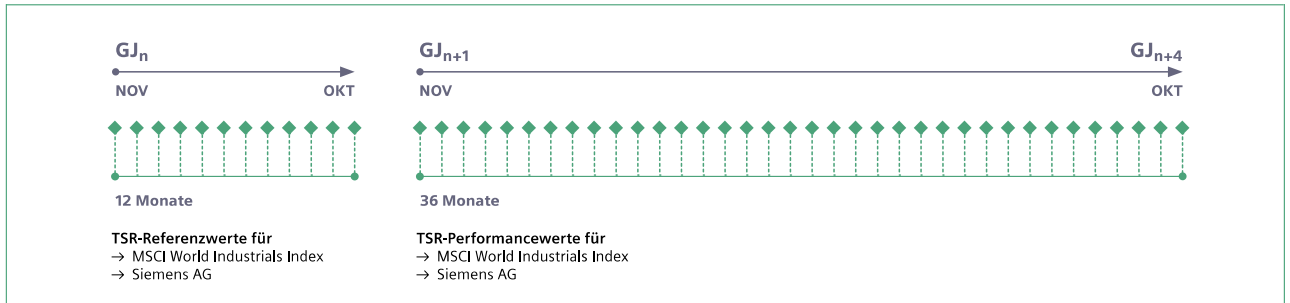
Total Shareholder Return – Der TSR spiegelt die Wertentwicklung einer Aktie über einen bestimmten Zeitraum wider – im Fall von Siemens während der rund vierjährigen Sperrfrist – und berücksichtigt dabei sowohl eingetretene Kursentwicklungen als auch die in dem Zeitraum angefallenen Dividenden. Um der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

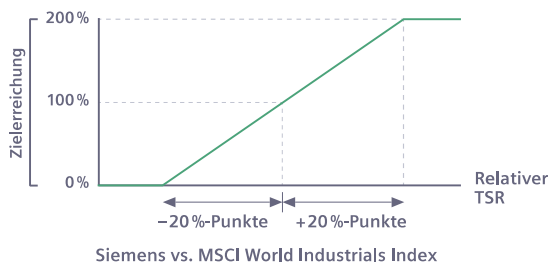
Am Ende der Sperrfrist wird jeweils die TSR-Entwicklung von Siemens und des Branchenindex anhand eines Vergleichs der TSR-Referenzwerte mit den TSR-Performancewerten ermittelt.

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 nachprüfaren ESG-Kennzahlen. Für die jeweiligen ESG-Kennzahlen legt der Aufsichtsrat zu Beginn jeder Tranche die Zielwerte fest. Die Zielmessung erfolgt auf Basis definierter Zwischenziele für jedes Geschäftsjahr. Die Zielerreichung für den Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex wird am Ende der rund vierjährigen Sperrfrist schließlich auf Basis des gewichteten Durchschnitts der Zielerreichung der einzelnen Kennzahlen ermittelt.

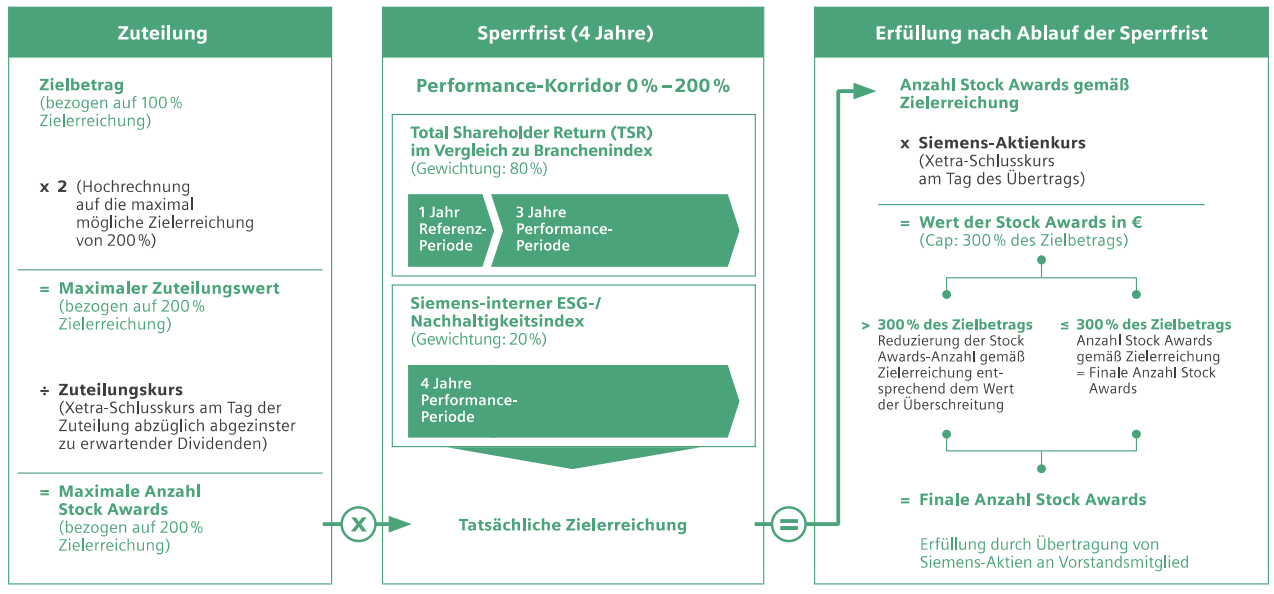
Feststellung der Gesamt-Zielerreichung

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

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

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

Grundzüge und Funktionsweise Stock Awards



B.3.2.2 STOCK AWARDS ZUTEILUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2023

Für die Stock Awards der Tranche 2023 hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien beschlossen:

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

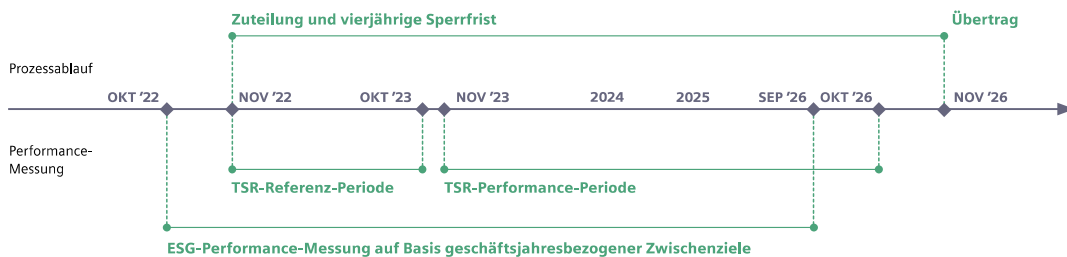
ESG-Kennzahlen der Stock Awards Tranche 2023

Kennzahl	Definition	Abgeleitet aus	Ambition
CO₂-Emissionen	Emittierte Menge der Treibhausgase aus eigenem Geschäftsbetrieb in Tonnen CO ₂ -Äquivalent, ohne Berücksichtigung von Klimakompensationen (z.B. Zertifikate).	Nachhaltigkeitsstrategie (DEGREE-Rahmenwerk)	Null-Netto-Emissionen im Geschäftsbetrieb bis 2030 mit 55% Emissionsreduktion bis 2025 und 90% bis 2030. Diese im Geschäftsjahr 2022 erhöhte Ambition, trägt auch zur Einhaltung des SBTi-Reduktionspfades ¹ sowie der Erfüllung der Verpflichtungen aus den Beitritten zu den Initiativen RE100, EV100 und EP100 bei. ²
Digitale Lernstunden pro Mitarbeitende	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 Mitarbeitenden.	Nachhaltigkeitsstrategie (DEGREE-Rahmenwerk) und Unternehmensprioritäten (Growth Mindset)	Der Erfolg von Siemens ist untrennbar mit hoch qualifizierten Mitarbeitenden verbunden: Die richtigen Mitarbeitenden mit den richtigen Kompetenzen sind entscheidend für das weitere Wachstum. Aus diesem Grund wird ein starker Fokus auf Lernen gesetzt mit dem Ziel einer nachhaltigen Verankerung des Lernens im Arbeitsalltag mit einhergehendem kontinuierlichen Anstieg der geleisteten Lernstunden.
Net Promoter Score (NPS)	Weiterempfehlungsabsicht der Kunden, gemessen auf einer Skala von 1 (äußerst unwahrscheinlich) bis 10 (äußerst wahrscheinlich), die anhand von jährlich durchgeführten umfassenden Kundenzufriedenheitsabfragen ermittelt wird. ³	Unternehmensprioritäten (Kundennutzen)	Die Zufriedenheit der Kunden hat für Siemens oberste Priorität. Darunter verstehen wir, die Bedürfnisse der Kunden so früh wie möglich zu erkennen, Partnerschaften zu stärken sowie Vertrauen zu erhalten und auszubauen. Daher wird die Kundenzufriedenheit systematisch gemessen und es werden Maßnahmen ergriffen, diese zu verbessern.

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

Der Zuteilungstag für die Stock Awards der Tranche 2023 wurde vom Aufsichtsrat auf den 18. November 2022 festgelegt. Der zeitliche Ablauf der Stock Awards Tranche 2023 stellt sich wie folgt dar:

Zeitlicher Ablauf der Stock Awards Tranche 2023



Die Zielbeträge, die maximalen Zuteilungswerte, die zugeteilte maximale Anzahl an Stock Awards sowie der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung gemäß »IFRS 2 Anteilsbasierte Vergütung« werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Der für die Tranche 2023 maßgebliche Zuteilungskurs betrug 114,22 €.

Informationen zur Zuteilung der Stock Awards der Tranche 2023

	Bezogen auf 200% Zielerreichung				
	Zielbetrag (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Maximaler Zuteilungswert	Maximale Anzahl Stock Awards	Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung ¹	
Zum 30. September 2023 amtierende Vorstandsmitglieder					
			Total Shareholder Return (Gewichtung: 80%)	Siemens-interner ESG-/ Nachhaltigkeitsindex (Gewichtung: 20%)	
Dr. Roland Busch	3.340.000 €	6.680.000 €	46.787	11.697	3.626.839 €
Cedrik Neike	1.470.000 €	2.940.000 €	20.592	5.148	1.596.240 €
Matthias Rebellius ²	1.380.000 €	2.760.000 €	19.331	4.833	1.498.519 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	2.145.000 €	4.290.000 €	30.047	7.512	2.329.196 €
Judith Wiese	1.380.000 €	2.760.000 €	19.331	4.833	1.498.519 €

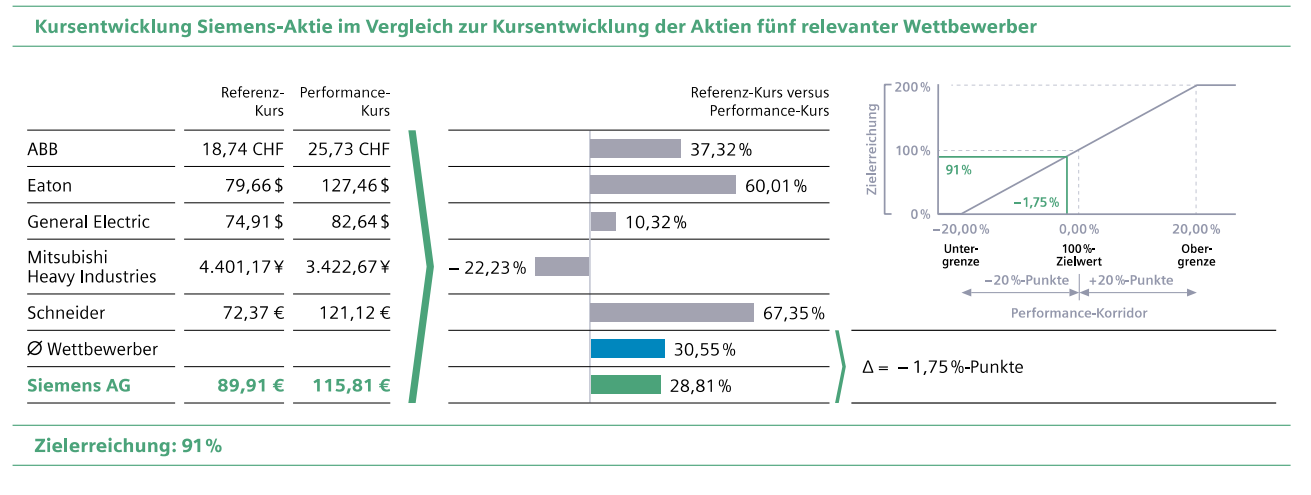
- Der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung wird für die TSR-Komponente anhand eines Bewertungsmodells ermittelt und beträgt 49,42 €. Der beizulegende Zeitwert für die ESG-Komponente in Höhe von 112,39 € entspricht dem Xetra-Schlusskurs der Siemens-Aktie am Tag der Zuteilung abzüglich abgezinster zu erwartender Dividenden. Als Tag der Zuteilung gemäß IFRS 2 gilt für die Tranche 2023 der 23. November 2022 (entspricht dem Tag der Kommunikation an die Vorstandsmitglieder).
- Matthias Rebellius ist neben seiner Tätigkeit im Vorstand der Siemens AG auch CEO von Smart Infrastructure und Vorsitzender der Geschäftsleitung der Siemens Schweiz AG. Das entsprechende Rechtsverhältnis ist in einem gesonderten Vertrag zwischen Matthias Rebellius und der Siemens Schweiz AG geregelt. Die Vergütung aus dem Vertrag mit der Siemens Schweiz AG wird auf die Vorstandsvergütung vollumfänglich angerechnet. Von dem hier ausgewiesenen Zielbetrag (bezogen auf 100% Zielerreichung) entfallen 600.000 € auf die Siemens Schweiz AG.

Die konkrete Zielsetzung und der Zielerreichungsgrad des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex für die Stock Awards der Tranche 2023 werden nach Ablauf der Sperrfrist zusammen mit dem Zielerreichungsgrad des TSR-Ziels im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 veröffentlicht.

B.3.2.3 STOCK AWARDS ÜBERTRAG IM GESCHÄFTSJAHR 2023 (TRANCHE 2019)

Im Geschäftsjahr 2023 wurden die Stock Awards der Tranche 2019 fällig und erfüllt. Die Stock Awards der Tranche 2019 waren abhängig von der Kursentwicklung der Siemens-Aktie im Vergleich zur Kursentwicklung der Aktien fünf relevanter Wettbewerber während der rund vierjährigen Sperrfrist vom 9. November 2018 bis 17. November 2022.

Überblick zur Zielerreichung der Stock Awards Tranche 2019



Die nachfolgende Tabelle gibt einen zusammenfassenden Überblick zu den wesentlichen Parametern der Stock Awards Tranche 2019. In Verbindung mit der Fälligkeit und Erfüllung der Stock Awards für das Geschäftsjahr 2019 enthält die Tabelle auch eine zusätzliche Barzahlung an die Vorstandsmitglieder aufgrund der Siemens-Energy-Abspaltung. Die Abspaltung von Siemens Energy im Geschäftsjahr 2020 führte zu Anpassungen der bis dahin vereinbarten aktienbasierten Zusagen. Demnach hatten die Vorstandsmitglieder – wie auch entsprechend berechnete Mitarbeitende – zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Stock Awards 2019 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 14,68 €.

Informationen zum Übertrag der Stock Awards der Tranche 2019

	Maximaler Zuteilungswert (bezogen auf 200% Zielerreichung)	Zuteilungskurs 9.11.2018	Maximale Anzahl Stock Awards (bezogen auf 200% Zielerreichung)	Zielerreichung Aktienkursentwicklung	Anzahl Stock Awards gemäß Zielerreichung	Wert am Tag des Übertrags 18.11.2022 ¹	Barzahlung Siemens-Energy-Abspaltung
Zum 30. September 2023 amtierende Vorstandsmitglieder							
mit einer Zusage von Stock Awards der Tranche 2019							
Dr. Roland Busch	2.280.000 €	/ 85,03 €	= 26.815	x 91%	= 12.202	> 1.580.891 €	+ 89.532 €
Cedrik Neike ²	2.280.000 €	/ 85,03 €	= 26.815	x 91%	= 12.202	> 1.580.891 €	+ 89.532 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	2.850.000 €	/ 85,03 €	= 33.518	x 91%	= 15.251	> 1.975.920 €	+ 111.904 €

¹ Die durch Aktienübertrag erfüllten Stock Awards wurden mit dem Tagesniedrigstkurs der Siemens-Aktie am 18. November 2022 in Höhe von 129,56 € bewertet.

² Neben seiner Tätigkeit im Vorstand war Cedrik Neike vom 1. Mai 2017 bis zum 31. März 2019 auch Executive Chairman of the Board of Directors der Siemens Ltd. China. Von der hier ausgewiesenen Anzahl zugeteilter Stock Awards entfallen 2.940 auf die Zusage durch Siemens Ltd. China. Von der hier ausgewiesenen rechnerischen Anzahl Stock Awards wurden 1.338 von der Siemens Ltd. China gewährt und getragen.

Im Zuge des Übertrags der Stock Awards Tranche 2019 erfolgte auch eine Überprüfung der Einhaltung der betragsmäßigen Höchstgrenzen des Geschäftsjahres 2019 für die Vergütung insgesamt. Die jeweils maßgebliche betragsmäßige Höchstgrenze wurde bei keinem Vorstandsmitglied überschritten.

B.3.2.4 STOCK AWARDS ENTWICKLUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2023

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung des Bestands der von den Mitgliedern des Vorstands gehaltenen Aktienzusagen (Stock Awards) im Geschäftsjahr 2023.

Entwicklung Stock Awards im Geschäftsjahr 2023

(Angaben in Stück) ¹	Bestand am Anfang des Geschäftsjahres 2023	Im Geschäftsjahr			Bestand am Ende des Geschäftsjahres 2023
		Zugeteilt	Erdient und erfüllt	Sonstige Veränderung ²	
Zum 30. September 2023 amtierende Vorstandsmitglieder					
Dr. Roland Busch	154.052	58.484	-12.202	-14.613	185.721
Cedrik Neike ³	98.036	25.740	-12.202	-14.613	96.961
Matthias Rebellius ⁴	44.936	24.164	–	–	69.100
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	127.859	37.559	-15.251	-18.267	131.900
Judith Wiese ⁵	59.881	24.164	–	–	84.045

¹ Ab 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 2023 fälligen und erfüllten Stock Awards der Tranche 2019 betrug 91%. Gemäß den Planregeln ist daher eine der Unterschreitung entsprechende Anzahl der ursprünglich auf Basis einer Zielerreichung von 200% zugeteilten Stock Awards 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.

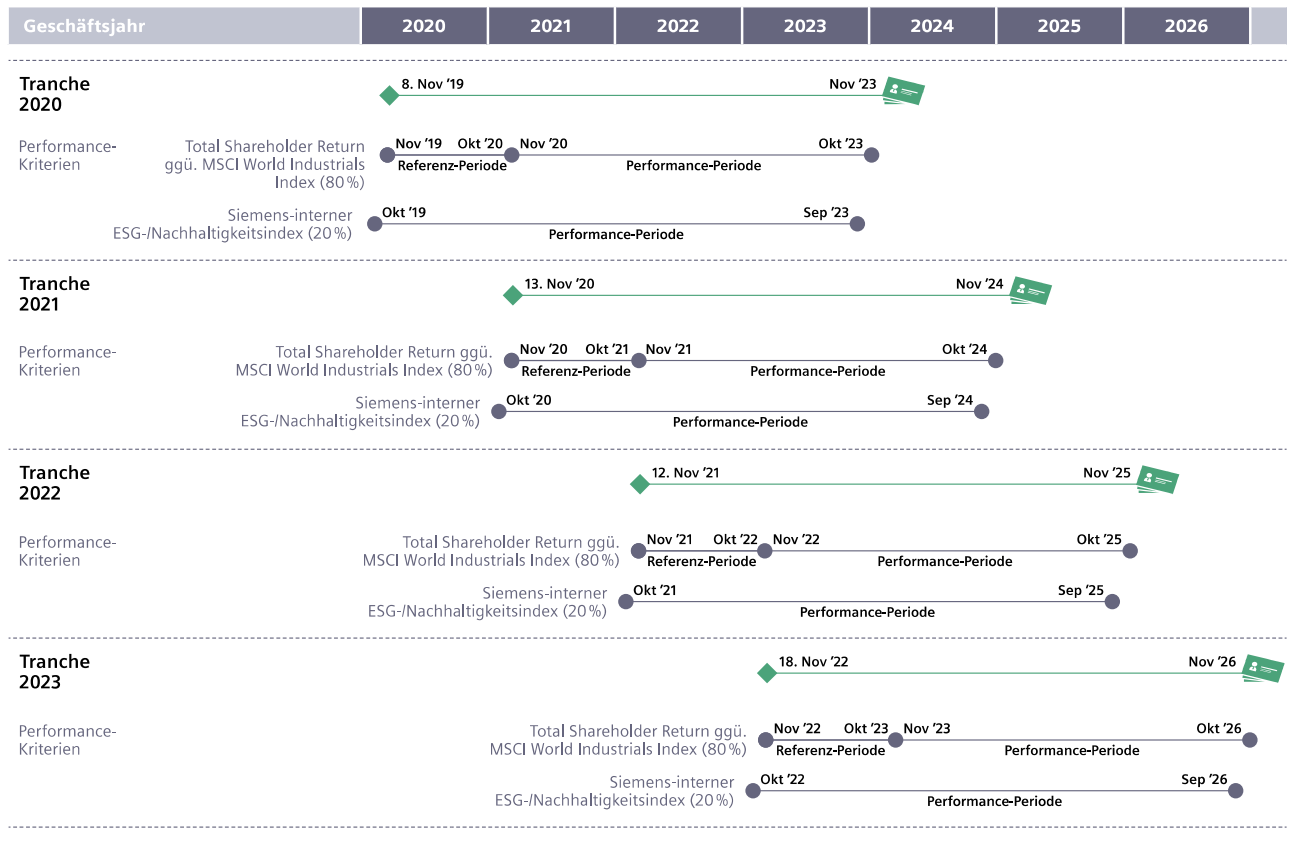
⁴ Matthias Rebellius ist neben seiner Tätigkeit im Vorstand der Siemens AG auch CEO von Smart Infrastructure und Vorsitzender der Geschäftsleitung der Siemens Schweiz AG. Das entsprechende Rechtsverhältnis ist in einem gesonderten Vertrag zwischen Matthias Rebellius und der Siemens Schweiz AG geregelt. Die Vergütung aus dem Vertrag mit der Siemens Schweiz AG wird auf die Vorstandsvergütung vollumfänglich angerechnet. Die hier ausgewiesenen Stock Awards enthalten auch die Stock Awards, welche seit der Bestellung von Matthias Rebellius in den Vorstand der Siemens AG von der Siemens Schweiz AG zugesagt wurden.

⁵ 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 Geschäftsjahres 2023 befanden sich folgende Stock Awards Tranchen innerhalb der Sperrfrist und sind somit im Bestand am Ende des Geschäftsjahres enthalten:

Laufende Stock Awards Tranchen zum 30. September 2023

◆ Zuteilung — Sperrfrist 📄 Ende der Sperrfrist und Erfüllung



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 2023 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 2023 amtierenden Mitgliedern des Vorstands zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines zum Nachweisternin am 10. März 2023 gehalten wurden und mit Blick auf die weiteren Nachweisternine dauerhaft zu halten sind.

Verpflichtung nach Share Ownership Guidelines

Zum 30. September 2023 amtierende und zum 10. März 2023 nachweispflichtige Vorstandsmitglieder	Erforderlich			Nachgewiesen		
	Prozentsatz Grundvergütung	Betrag in € ¹	Aktienanzahl ²	Prozentsatz Grundvergütung ¹	Betrag in € ²	Aktienanzahl ³
Dr. Roland Busch	300%	4.704.300	39.163	316%	4.956.271	41.261
Cedrik Neike	200%	2.203.200	18.342	247%	2.718.676	22.633
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	200%	2.203.200	18.342	466%	5.131.887	42.723
Summe		9.110.700	75.847		12.806.834	106.617

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

² Auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Eröffnungskurses des vierten Quartals 2022 (Oktober bis Dezember) in Höhe von 120,12 €.

³ Zum Stichtag 10. März 2023 (Nachweisternin).

B.5 Versorgungszusage

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

Die Bereitstellung der BSAV-Beiträge auf dem persönlichen Versorgungskonto erfolgt jeweils im auf das Ende des Geschäftsjahres folgenden Januar. Auf dem Versorgungskonto wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalles jährlich jeweils am 1. Januar eine Zinsgutschrift (Garantiezins) in Höhe von derzeit 0,25% erteilt.

Angaben zur Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (BSAV)

(Angaben in €)	Beitrag ¹		Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19R		Anwartschaftsbarwert sämtlicher Pensionszusagen ohne Entgeltumwandlungen ²	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Zum 30. September 2023 amtierende Vorstandsmitglieder						
Dr. Roland Busch	991.200	991.200	792.442	913.079	8.569.123	7.814.364
Cedrik Neike	616.896	616.896	502.591	581.069	4.350.198	4.026.008
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	616.896	616.896	518.342	578.296	8.707.501	7.572.833
Summe	2.224.992	2.224.992	1.813.375	2.072.444	21.626.822	19.413.205

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

² Auf die Entgeltumwandlung von Prof. Dr. Ralf P. Thomas entfallen 59.980 (im Vj. 57.419) €.

Die zum 1. Oktober 2020 bestellten Vorstandsmitglieder Matthias Rebellius und Judith Wiese sind nicht in die BSAV eingebunden. Anstelle von BSAV-Beiträgen hat der Aufsichtsrat ihnen für das Geschäftsjahr 2023 einen Betrag zur freien Verfügung als Barzahlung in Höhe von jeweils 550.800 € zugesagt, der im Januar 2024 zur Auszahlung kommt.

B.6 Gewährte und geschuldete Vergütung

B.6.1 Im Geschäftsjahr 2023 aktive Mitglieder des Vorstands

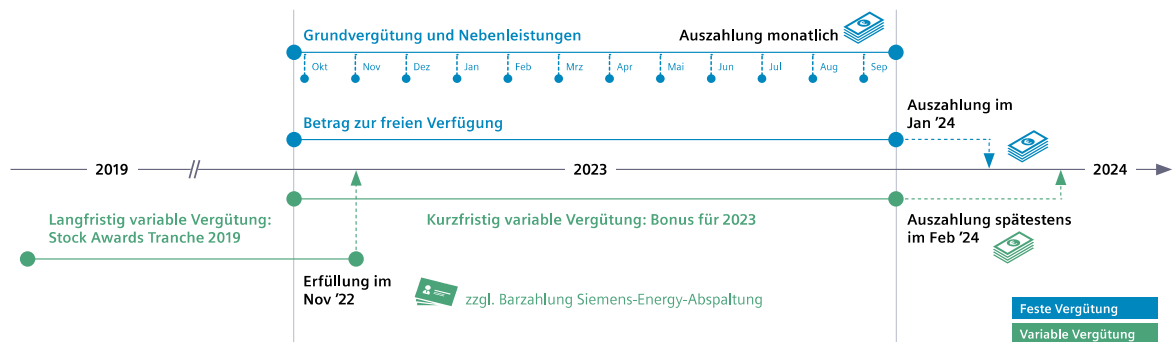
Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG. Demnach enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind (»gewährte Vergütung«) und 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 Berichtsjahres erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

Ferner wurden in den Berichtsjahren 2023 und 2022 die in den Geschäftsjahren 2019 beziehungsweise 2018 zugeteilten Stock Awards der Tranchen 2019 und 2018 fällig und durch Übertragung von Siemens-Aktien erfüllt. Der Wert der Siemens-Aktien zum Zeitpunkt des Übertrags ist im Abschnitt »Langfristig variable Vergütung« dargestellt.

In Verbindung mit der Fälligkeit und Erfüllung der Stock Awards für die Geschäftsjahre 2019 und 2018 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 Mitarbeitende – zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Stock Awards 2019 und 2018 einen Anspruch auf eine zusätzliche Barzahlung, basierend auf dem Abspaltungsverhältnis von 2:1 und dem Kurs der Siemens-Energy-Aktie bei Fälligkeit in Höhe von 14,68 € beziehungsweise 24,32 €.

Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2023



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

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

Gewährte und geschuldete Vergütung nach §162 Absatz 1 Satz 1 AktG –
Im Geschäftsjahr 2023 aktive Mitglieder des Vorstands

Zum 30. September 2023 amtierende Vorstandsmitglieder		Dr. Roland Busch				Cedrik Neike ²			
		Vorsitzender des Vorstands seit 03.02.2021				Mitglied des Vorstands seit 01.04.2017			
		2023		2022		2023		2022	
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	In Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.770	26%	1.770	30%	1.102	23%	1.102	26%
	+ Nebenleistungen	99	1%	111	2%	36	1%	31	1%
	+ Betrag zur freien Verfügung ¹	–	–	–	–	–	–	–	–
	= Summe	1.869	27%	1.881	31%	1.137	24%	1.132	27%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2023	3.276	48%	–	–	1.916	41%	–	–
	Bonus für Geschäftsjahr 2022	–	–	2.479	41%	–	–	1.462	35%
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018 – 2022)	1.581	23%	–	–	1.581	33%	–	–
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017 – 2021)	–	–	1.496	25%	–	–	1.496	35%
	Barzahlung Siemens-Energy-Abspaltung	90	1%	124	2%	90	2%	124	3%
	= Gesamtvergütung (GV) (im Sinne von § 162 AktG)	6.815	100%	5.979	100%	4.723	100%	4.215	100%
+ Dienstzeitaufwand	792	–	913	–	503	–	581	–	
= Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand)	7.608	–	6.892	–	5.226	–	4.796	–	
		Matthias Rebellius ³				Prof. Dr. Ralf P. Thomas			
		Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020				Mitglied des Vorstands seit 18.09.2013			
		2023		2022		2023		2022	
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV	In Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.102	30%	1.102	35%	1.102	21%	1.102	26%
	+ Nebenleistungen	75	2%	80	3%	60	1%	58	1%
	+ Betrag zur freien Verfügung ¹	551	15%	551	17%	–	–	–	–
	= Summe	1.727	46%	1.733	55%	1.161	22%	1.160	27%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus für Geschäftsjahr 2023	1.995	54%	–	–	2.021	38%	–	–
	Bonus für Geschäftsjahr 2022	–	–	1.428	45%	–	–	1.524	35%
	+ Langfristig variable Vergütung								
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018 – 2022)	–	–	–	–	1.976	37%	–	–
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017 – 2021)	–	–	–	–	–	–	1.496	35%
Barzahlung Siemens-Energy-Abspaltung	–	–	–	–	112	2%	124	3%	
= Gesamtvergütung (GV) (im Sinne von § 162 AktG)	3.723	100%	3.160	100%	5.270	100%	4.304	100%	
+ Dienstzeitaufwand	–	–	–	–	518	–	578	–	
= Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand)	3.723	–	3.160	–	5.788	–	4.882	–	

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

² Cedrik Neike war vom 1. Mai 2017 bis zum 31. März 2019 neben seiner Tätigkeit im Vorstand auch Executive Chairman of the Board of Directors der Siemens Ltd. China. Die unter »Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018–2022)« und »Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017–2021)« ausgewiesenen Beträge enthalten auch den Wert der Stock Awards, die von der Siemens Ltd. China gewährt wurden. Ebenso ist der Teil der zusätzlichen Barzahlung, welcher auf die von der Siemens Ltd. China gewährten Stock Awards entfällt, unter »Barzahlung Siemens-Energy-Abspaltung« enthalten. Details siehe Kapitel »B.3.2.3 Stock Awards Übertrag im Geschäftsjahr 2023 (Tranche 2019)«.

³ Matthias Rebellius ist neben seiner Tätigkeit im Vorstand der Siemens AG auch CEO von Smart Infrastructure und Vorsitzender der Geschäftsleitung der Siemens Schweiz AG. Das entsprechende Rechtsverhältnis ist in einem gesonderten Vertrag zwischen Matthias Rebellius und der Siemens Schweiz AG geregelt. Die Vergütung aus dem Vertrag mit der Siemens Schweiz AG wird auf die Vorstandsvergütung vollumfänglich angerechnet. Von der hier ausgewiesenen Grundvergütung sowie den Nebenleistungen wurde ein Betrag in Höhe von 710.428 € beziehungsweise 34.312 € von der Siemens Schweiz AG gewährt und getragen. Von dem hier ausgewiesenen Bonus für das Geschäftsjahr 2023 werden 1.192.486 € (entspricht 1.153.015 CHF umgerechnet in Euro zum 30. September 2023) von der Siemens Schweiz AG getragen. Ferner werden durch die Siemens Schweiz AG geleistete Arbeitgeberanteile zur Altersversorgung auf den Betrag zur freien Verfügung angerechnet. Matthias Rebellius unterliegt den schweizerischen Rechtsvorschriften über die Soziale Sicherheit. Diese Sozialversicherungsunterstellung findet, anders als in Deutschland, auch Anwendung auf die Vergütung als Mitglied des Vorstands der Siemens AG. Seit Klärung des Sachverhalts im Mai 2023 sind Arbeitgeberanteile in Höhe von 5.785 CHF (6.048 €) angefallen. Für die Rückabwicklung ab Amtsantritt im Oktober 2020 bis Mai 2023 sind der Siemens AG darüber hinaus einmalige Sozialversicherungskosten in Höhe von 133.548 CHF (139.855 €) entstanden. Die Arbeitgeberanteile sowie die einmaligen Sozialversicherungskosten sind in der gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2023 für Matthias Rebellius nicht enthalten.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach §162 Absatz 1 Satz 1 AktG –
Im Geschäftsjahr 2023 aktive Mitglieder des Vorstands (Fortsetzung)

Zum 30. September 2023 amtierende Vorstandsmitglieder		Judith Wiese Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020			
		2023		2022	
		in Tsd. €	in % GV	in Tsd. €	in % GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.102	30%	1.102	34%
	+ Nebenleistungen	41	1%	83	3%
	+ Betrag zur freien Verfügung ¹	551	15%	551	17%
	= Summe	1.693	46%	1.735	54%
Variable Vergütung	+ Kurzfristig variable Vergütung				
	Bonus für Geschäftsjahr 2023	2.002	54%	–	–
	Bonus für Geschäftsjahr 2022	–	–	1.487	46%
	+ Langfristig variable Vergütung				
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018 – 2022)	–	–	–	–
	Stock Awards 2018 (Sperrfrist: 2017 – 2021)	–	–	–	–
	Barzahlung Siemens-Energy-Abspaltung	–	–	–	–
= Gesamtvergütung (GV) (im Sinne von § 162 AktG)	3.696	100%	3.223	100%	
+ Dienstzeitaufwand	–	–	–	–	
= Gesamtvergütung (inkl. Dienstzeitaufwand)	3.696	–	3.223	–	

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

B.6.2 Frühere Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG. Im Einklang mit § 162 Absatz 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 30. September 2013 aus dem Vorstand ausgeschieden sind. Die unter Stock Awards ausgewiesenen Beträge enthalten auch die zusätzliche Barzahlung aufgrund der Siemens-Energy-Abspaltung.

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

(in Tsd. €)		Klaus Helmrich Mitglied des Vorstands bis 31.03.2021	Joe Kaeser Vorstandsvorsitzender bis 03.02.2021	Michael Sen Mitglied des Vorstands bis 31.03.2020	Lisa Davis ² Mitglied des Vorstands bis 29.02.2020
Feste und variable Vergütung	Nebenleistungen	–	–	–	1
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018 – 2022)	1.670	3.338	2.088	1.670
Pensionen	Rente	28	58	–	–
	(Teil-)Kapitalzahlung	583	1.107	–	–
		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	
Feste und variable Vergütung	Nebenleistungen	–	–	–	
	Stock Awards 2019 (Sperrfrist: 2018 – 2022)	1.670	–	–	
Pensionen	Rente	–	29	47	
	(Teil-)Kapitalzahlung	–	–	–	

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

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

B.7 Ausblick Geschäftsjahr 2024

Die nachfolgende Übersicht zeigt die vom Aufsichtsrat der Siemens AG für das Geschäftsjahr 2024 beschlossenen Leistungskriterien der variablen Vergütung. Diese basieren auf dem turnusgemäß überprüften und angepassten Vergütungssystem, welches der Hauptversammlung im Februar 2024 zur Billigung vorgelegt wird.

Ausblick Geschäftsjahr 2024 – Variable Vergütung

BONUS

Leistungskriterium	Kennzahl	Details
Finanzielle Ziele	Ertrag	EPS pre PPA, unverwässert Durch das unverwässerte Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (Earnings per share pre purchase price allocation, EPS pre PPA) wird der Fokus – analog zum Geschäftsjahr 2023 – auf die operative Leistung von Siemens gelegt und transparent dargestellt.
	Profitabilität / Kapitaleffizienz	Angepasster ROCE Bei der angepassten Kapitalrendite (angepasster ROCE) wird der Fokus – analog zum Geschäftsjahr 2023 – auf die operative Leistung von Siemens gelegt. Folglich wird der im Siemens Financial Framework definierte ROCE, welcher bestimmte Akquisitionseffekte aus Varian exkludiert, um wesentliche Siemens-Energy-bezogene Effekte angepasst.
Individuelle Ziele	Liquidität	CCR Cash Conversion Rate (CCR), gemessen auf Basis: <ul style="list-style-type: none"> • Siemens-Konzern für Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung • Geschäft für Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung
	Wachstum	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse, gemessen auf Basis: <ul style="list-style-type: none"> • Siemens (c/o) für Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung • Geschäft für Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung
	Umsetzung der Unternehmensstrategie	<ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsentwicklung • Ausbau des Siemens Xcelerator-Geschäfts • Stärkung der Regionen • »Next Work«
	Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung des DEGREE-Rahmenwerks • Weitere Verankerung von Nachhaltigkeit in den Geschäftsprozessen und Produktentwicklungen

STOCK AWARDS

Leistungskriterium	Kennzahl	Details
Langfristige Wertsteigerung	Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR)	Entwicklung der Aktienrendite der Siemens AG im Vergleich zum internationalen Branchenindex MSCI World Industrials
Nachhaltigkeit	Siemens ESG-/Nachhaltigkeitsindex	Für den Siemens ESG-/Nachhaltigkeitsindex der Stock Awards Tranche 2024 sind die folgenden zwei gleichgewichteten Kennzahlen maßgeblich: <ul style="list-style-type: none"> • CO₂-Emissionen • Digitale Lernstunden pro Mitarbeitende

C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

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

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

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und der jeweiligen Ausschüsse

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

Bei unterjährigen Veränderungen im Aufsichtsrat und/oder in seinen Ausschüssen erfolgt die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate.

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 2.000 €. Als Teilnahme an einer Sitzung gilt auch die Teilnahme per Telefon, Videokonferenz oder mithilfe ähnlicher gebräuchlicher Kommunikationsmittel. Für mehrere Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 und 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG.

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

Zum 30. September 2023

amtierende Aufsichtsratsmitglieder

		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt-
		in €	in % GV	in €	in % GV	in €	in % GV	vergütung (GV)
								in €
Jim Hagemann Snabe	2023	280.000	47%	290.000	48%	32.000	5%	602.000
(seit 10/2013, Vorsitzender seit 01/2018)	2022	280.000	47%	290.000	48%	32.000	5%	602.000
Birgit Steinborn ¹	2023	210.000	47%	210.000	47%	30.000	7%	450.000
(seit 01/2008, stellv. Vorsitzende seit 01/2015)	2022	210.000	47%	210.000	47%	26.000	6%	446.000
Dr. Werner Brandt	2023	210.000	45%	220.000	47%	34.000	7%	464.000
(seit 01/2018, weiterer stellv. Vorsitzender seit 02/2021)	2022	210.000	45%	220.000	48%	32.000	7%	462.000
Tobias Bäumler ¹	2023	140.000	47%	130.000	44%	26.000	9%	296.000
(seit 10/2020)	2022	140.000	48%	130.000	45%	22.000	8%	292.000
Dr. Regina E. Dugan	2023	93.333	70%	26.667	20%	14.000	10%	134.000
(seit 02/2023)	2022	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Andrea Fehrmann ¹	2023	140.000	90%	–	–	16.000	10%	156.000
(seit 01/2018)	2022	140.000	92%	–	–	12.000	8%	152.000
Bettina Haller ¹	2023	140.000	55%	90.000	35%	26.000	10%	256.000
(seit 04/2007)	2022	140.000	56%	90.000	36%	20.000	8%	250.000
Oliver Hartmann	2023	11.667	85%	–	–	2.000	15%	13.667
(seit 09/2023)	2022	–	–	–	–	–	–	–
Keryn Lee James	2023	93.333	90%	–	–	10.000	10%	103.333
(seit 02/2023)	2022	–	–	–	–	–	–	–
Harald Kern ¹	2023	140.000	57%	80.000	33%	24.000	10%	244.000
(seit 01/2008)	2022	140.000	58%	80.000	33%	20.000	8%	240.000
Jürgen Kerner ¹	2023	140.000	43%	157.500	48%	28.000	9%	325.500
(seit 01/2012)	2022	140.000	37%	210.000	56%	26.000	7%	376.000
Martina Merz	2023	93.333	56%	60.000	36%	14.000	8%	167.333
(seit 02/2023)	2022	–	–	–	–	–	–	–
Dr.-Ing. Christian Pfeiffer ¹	2023	93.333	90%	–	–	10.000	10%	103.333
(seit 02/2023)	2022	–	–	–	–	–	–	–
Benoît Potier	2023	140.000	88%	–	–	20.000	13%	160.000
(seit 01/2018)	2022	140.000	86%	–	–	22.000	14%	162.000
Hagen Reimer ¹	2023	140.000	63%	60.000	27%	22.000	10%	222.000
(seit 01/2019)	2022	140.000	92%	–	–	12.000	8%	152.000
Kasper Rørsted	2023	140.000	71%	40.000	20%	18.000	9%	198.000
(seit 02/2021)	2022	140.000	71%	40.000	20%	16.000	8%	196.000
Dr. Nathalie von Siemens	2023	140.000	88%	–	–	20.000	13%	160.000
(seit 01/2015)	2022	140.000	86%	–	–	22.000	14%	162.000
Dorothea Simon ¹	2023	140.000	91%	–	–	14.000	9%	154.000
(seit 10/2017)	2022	140.000	92%	–	–	12.000	8%	152.000
Grazia Vittadini	2023	140.000	53%	104.167	39%	20.000	8%	264.167
(seit 02/2021)	2022	140.000	48%	130.000	45%	20.000	7%	290.000
Matthias Zachert	2023	140.000	43%	160.000	49%	26.000	8%	326.000
(seit 01/2018)	2022	140.000	48%	130.000	45%	22.000	8%	292.000

Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder

		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt-
		in €	in % GV	in €	in % GV	in €	in % GV	vergütung (GV)
								in €
Michael Diekmann	2023	58.333	59%	33.333	33%	8.000	8%	99.667
(bis 02/2023)	2022	140.000	59%	80.000	34%	18.000	8%	238.000
Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Norbert Reithofer	2023	58.333	72%	16.667	21%	6.000	7%	81.000
(bis 02/2023)	2022	140.000	72%	40.000	21%	14.000	7%	194.000
Baroness Nemat Shafik (DBE, DPhil)	2023	58.333	91%	–	–	6.000	9%	64.333
(bis 02/2023)	2022	140.000	92%	–	–	12.000	8%	152.000
Michael Sigmund	2023	128.333	90%	–	–	14.000	10%	142.333
(bis 08/2023)	2022	140.000	92%	–	–	12.000	8%	152.000
Gunnar Zukunft ¹	2023	58.333	91%	–	–	6.000	9%	64.333
(bis 02/2023)	2022	140.000	92%	–	–	12.000	8%	152.000
Summe	2023	3.126.667	60%	1.678.333	32%	446.000	8%	5.251.000
	2022	3.080.000	60%	1.650.000	32%	384.000	8%	5.114.000

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

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

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

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

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

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft von Siemens in Deutschland einschließlich Auszubildende abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2023 durchschnittlich 70.984 Mitarbeitende (Vollzeitäquivalent) zählten. Im Vergleich dazu beschäftigte der Siemens-Konzern zum 30. September 2023 weltweit rund 254.000 Mitarbeitende und Auszubildende. Diese Angaben verstehen sich ohne die Belegschaft von Siemens Healthineers, die als eigenständige und selbst börsennotierte Gesellschaft nicht mit in die Darstellung einbezogen wird.

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

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

Geschäftsjahr	2019	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %
I. ERTRAGSENTWICKLUNG									
Umsatzerlöse ¹ (in Mio. €)	86.849	57.139	-34%	62.265	9%	71.977	16%	77.769	8%
Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse ² (in %)	3	-2	n.a.	11,5	n.a.	8,2	n.a.	11	n.a.
Ergebnis je Aktie ³ (in €)	6,41	5,00	-22%	7,68	54%	4,65	-40%	10,04	116%
Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (in €)	-	-	-	8,32	-	5,47	-34%	10,77	97%
Jahresüberschuss gem. HGB (in Mio. €)	11.219	5.270	-53%	5.147	-2%	3.612	-30%	4.460	23%
II. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG ARBEITNEHMER (in Tsd. €)									
Belegschaft in Deutschland	95	96	1%	99	3%	102	3%	107	5%
III. VORSTANDSVERGÜTUNG (in Tsd. €)									
Dr. Roland Busch (seit 04/2011, Vorsitzender seit 02/2021)	6.730	4.441	-34%	6.008	35%	5.979	0%	6.815	14%
Cedrik Neike (seit 04/2017)	2.331	2.017	-13%	3.524	75%	4.215	20%	4.723	12%
Matthias Rebellius (seit 10/2020)	-	-	-	3.435	-	3.160	-8%	3.723	18%
Prof. Dr. Ralf P. Thomas (seit 09/2013)	6.740	4.087	-39%	4.235	4%	4.304	2%	5.270	22%
Judith Wiese (seit 10/2020)	-	-	-	4.185	-	3.223	-23%	3.696	15%
Frühere Vorstandsmitglieder									
Lisa Davis (bis 02/2020)	7.969	6.562	-18%	1.434	-78%	1.721	20%	1.671	-3%
Klaus Helmrich (bis 03/2021)	6.679	4.186	-37%	2.756	-34%	1.620	-41%	1.670	3%
Joe Kaeser (Vorsitz bis 02/2021)	12.978	8.051	-38%	4.616	-43%	3.238	-30%	3.338	3%
Janina Kugel (bis 01/2020)	4.192	2.631	-37%	1.274	-52%	1.620	27%	1.670	3%
Michael Sen (bis 03/2020)	2.448	1.991	-19%	5.914	197%	1.620	-73%	2.088	29%

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.

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

Geschäftsjahr	2019	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %
IV. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (in Tsd. €)									
Jim Hagemann Snabe (seit 10/2013, Vorsitzender seit 01/2018)	613	632	3%	608	-4%	602	-1%	602	0%
Birgit Steinborn ¹ (seit 01/2008, stellv. Vorsitzende seit 01/2015)	471	482	2%	467	-3%	446	-4%	450	1%
Dr. Werner Brandt (seit 01/2018, weiterer stellv. Vorsitzender seit 02/2021)	324	336	4%	438	30%	462	5%	464	0%
Tobias Bäumler ¹ (seit 10/2020)	–	–	–	287	–	292	2%	296	1%
Dr. Regina E. Dugan (seit 02/2023)	–	–	–	–	–	–	–	134	–
Dr. Andrea Fehrmann ¹ (seit 01/2018)	149	158	6%	154	-3%	152	-1%	156	3%
Bettina Haller ¹ (seit 04/2007)	244	256	5%	243	-5%	250	3%	256	2%
Oliver Hartmann (seit 09/2023)	–	–	–	–	–	–	–	14	–
Keryn Lee James (seit 02/2023)	–	–	–	–	–	–	–	103	–
Harald Kern ¹ (seit 01/2008)	240	247	3%	264	7%	240	-9%	244	2%
Jürgen Kerner ¹ (seit 01/2012)	391	402	3%	384	-4%	376	-2%	326	-13%
Martina Merz (seit 02/2023)	–	–	–	–	–	–	–	167	–
Dr.-Ing. Christian Pfeiffer ¹ (seit 02/2023)	–	–	–	–	–	–	–	103	–
Benoît Potier (seit 01/2018)	141	157	11%	155	-1%	162	5%	160	-1%
Hagen Reimer ¹ (seit 01/2019)	110	158	44%	154	-3%	152	-1%	222	46%
Kasper Rørsted (seit 02/2021)	–	–	–	131	–	196	50%	198	1%
Dr. Nathalie von Siemens (seit 01/2015)	194	201	4%	173	-14%	162	-6%	160	-1%
Dorothea Simon ¹ (seit 10/2017)	149	158	6%	154	-3%	152	-1%	154	1%
Grazia Vittadini (seit 02/2021)	–	–	–	188	–	290	54%	264	-9%
Matthias Zachert (seit 01/2018)	244	256	5%	286	12%	292	2%	326	12%
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder									
Michael Diekmann (bis 02/2023)	215	223	3%	246	11%	238	-3%	100	-58%
Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Norbert Reithofer (bis 02/2023)	182	194	7%	190	-2%	194	2%	81	-58%
Baroness Nemat Shafik (DBE, DPhil) (bis 02/2023)	140	158	13%	140	-11%	152	8%	64	-58%
Michael Sigmund (bis 08/2023)	149	158	6%	154	-3%	152	-1%	142	-6%
Gunnar Zukunft ¹ (bis 02/2023)	149	158	6%	154	-3%	152	-1%	64	-58%

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

E. Sonstiges

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeitende des Siemens-Konzerns. Sie wird jährlich abgeschlossen beziehungsweise verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. In der Police für das Geschäftsjahr 2023 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 2022 bis zum 30. September 2023 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 Aktiengesellschaft 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulation der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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 falscher Darstellungen im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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 2022 bis zum 30. September 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Wir geben kein Prüfungsurteil ab zu dem Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts


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


Haftungsbeschränkung

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

München, den 6. Dezember 2023

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft


Siegfried
Keller
Keller
Wirtschaftsprüfer


Philipp
Gaenslen
Dr. Gaenslen
Wirtschaftsprüfer

Hinweise

Dieser Bericht enthält – in einschlägigen Rechnungslegungsrahmen nicht genau bestimmte – ergänzende Finanzkennzahlen, die sogenannte alternative Leistungskennzahlen sind oder sein können. Für die Beurteilung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage von Siemens sollten diese ergänzenden Finanzkennzahlen nicht isoliert oder als Alternative zu den im Konzernabschluss dargestellten und im Einklang mit einschlägigen Rechnungslegungsrahmen ermittelten Finanzkennzahlen herangezogen werden. Andere Unternehmen, die alternative Leistungskennzahlen mit einer ähnlichen Bezeichnung darstellen oder berichten, können diese anders berechnen. Erläuterungen zu verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Jahresfinanzbericht 2023 der Siemens AG, insbesondere im Abschnitt 2 des Zusammengefassten Lageberichts.

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

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

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

Internet www.siemens.com

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

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

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

