

1.10 Vergütungsbericht

Der Bericht richtet sich nach den Erfordernissen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB), der deutschen Rechnungslegungsstandards sowie der International Financial Reporting Standards (IFRS). Darüber hinaus enthält der Bericht bereits auf freiwilliger Basis ausgewählte Angaben im Einklang mit den inhaltlichen Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019.

Dr. Jochen Eickholt und Tim Holt wurden zum 1. April 2020 in den Vorstand berufen, Dr. Christian Bruch und Maria Ferraro zum 1. Mai 2020. Während ihrer Amtszeit 2020 (Zeitpunkt der Bestellung als Vorstand bis 30. September 2020) waren die zum 30. September 2020 amtierenden Vorstandsmitglieder auch Geschäftsführer der Siemens Energy Management GmbH („Komplementär GmbH“). Mit Ausnahme von Tim Holt, der auch eine Vergütung von Siemens Energy Inc. in den USA erhielt, bezogen die Mitglieder ihre Vergütung für die Amtszeit 2020 von der Komplementär GmbH. Ferner entfällt ein Anteil ihrer Zusagen von Siemens Stock Awards, die zu Beginn des Geschäftsjahrs 2020 gewährt wurden, auf die Amtszeit 2020. Sie erhielten keine zusätzliche Vergütung von der Siemens Energy AG für ihre Aufgaben als Mitglieder des Vorstands. Zum 1. Oktober 2020 wurde die Vergütung der Vorstandsmitglieder von der Komplementär GmbH auf die Siemens Energy AG übertragen. Die Mitglieder des Vorstands, die vom 1. Oktober 2019 bis zum 31. März 2020 im Amt waren, waren Mitarbeiter der Siemens AG und erhielten keine zusätzliche Vergütung für ihre Tätigkeit im Vorstand.

Kapitel 1.10.1 bis 1.10.3 beschreiben die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und der Mitglieder des Aufsichtsrats für die Amtszeit 2020. Kapitel 1.10.4 enthält einen Ausblick auf das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands, das der Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt wird, sowie die Auslegung des Systems im Geschäftsjahr 2021.

1.10.1 Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2020

Struktur und Bestandteile der Vergütung für das Geschäftsjahr 2020

Bis zum Abschluss der Abspaltung gehörte die Komplementär GmbH zum Siemens-Konzern. Die den Geschäftsführern der Komplementär GmbH (das heißt den Mitgliedern des Vorstands) gewährte Vergütung richtete sich daher nach den Vergütungsrichtlinien und -praktiken für den oberen Führungskreis des Siemens-Konzerns. Diese Vergütung umfasste erfolgsunabhängig gewährte feste Bestandteile wie Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungsbeiträge sowie erfolgsabhängige variable Bestandteile wie kurzfristig variable Vergütung (Bonus) und langfristig variable Vergütung (Siemens Stock Awards).

Wegen seiner Aufgaben für das Geschäft von Siemens Energy in Nordamerika erhielt Tim Holt für die Amtszeit 2020 einen Teil seiner Vergütung von Siemens Energy Inc., einer US-amerikanischen Tochtergesellschaft des Unternehmens. Diese Vergütung umfasste 70 % seiner Grundvergütung und seines Bonus sowie Versorgungsbeiträge und Nebenleistungen. Die übrigen 30 % seiner Grundvergütung und seines Bonus sowie ausgewählte Nebenleistungen entfielen auf die Komplementär GmbH.

Feste Bestandteile

Grundvergütung

Während der Amtszeit 2020 erhielt jedes Mitglied des Vorstands eine Grundvergütung von der Komplementär GmbH, die in monatlichen Raten ausgezahlt wurde. Tim Holt erhielt einen Teil seiner Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2020 von Siemens Energy Inc., die in zweiwöchigen Raten ausgezahlt wurde.

Nebenleistungen

Für die Amtszeit 2020 erhielten die Mitglieder des Vorstands Nebenleistungen von der Komplementär GmbH. Einige der Tim Holt gewährten Nebenleistungen sind Siemens Energy Inc. zuzuweisen. Der Wert dieser Leistungen belief sich pro Mitglied des Vorstands auf einen Betrag zwischen 20.359 € und 43.868 € und umfasste Kosten für Sachleistungen und andere Nebenleistungen wie die Bereitstellung eines Dienstwagens, Zuschüsse zu Versicherungen, und Lager- und Schulgebühren, einschließlich hierauf anfallende Steuern.

Altersversorgung

Als Geschäftsführer der Komplementär GmbH hatten die Mitglieder des Vorstands während der Amtszeit 2020 Anspruch auf Teilnahme an der Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung („BSAV“) des Siemens-Konzerns. Im Rahmen der BSAV hatte der Aufsichtsrat die Möglichkeit, den Mitgliedern des Vorstands individuelle Beiträge zu gewähren. Im Einklang mit dem Beschluss, für das Geschäftsjahr 2021 Versorgungsentgelte zu gewähren, entschied der Aufsichtsrat, für das Geschäftsjahr 2020 (d. h. einschließlich der Amtszeit 2020) keine Beträge zur BSAV zu gewähren. Gemäß Beschluss des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG am 9. November 2020 wurden den Mitgliedern des Vorstands (mit Ausnahme von Tim Holt) Barzahlungen in Höhe von 0,4 Mio. € gewährt.

Da sein Dienstsitz in den USA liegt, nahm Tim Holt an zwei von der Siemens Energy Inc. verwalteten lokalen Altersversorgungsplänen teil, einem steuerlich optimierten Sparplan sowie einem Entgeltumwandlungsplan. Gemäß den Regeln des jeweiligen Plans zahlte Tim Holt Beiträge vom Bruttoeinkommen ein und erhielt Matching-Beiträge von Siemens Energy Inc. während der Amtszeit 2020 in Höhe von 2.625 €.

Maria Ferraro hat eine BSAV-Anwartschaft, die von der Siemens AG bei ihrer Bestellung als Geschäftsführer der Komplementär GmbH transferiert wurde. Ihrem Versorgungskonto wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalls jährlich jeweils am 1. Januar eine Zinsgutschrift (Garantiezins) in Höhe von derzeit 0,90 % erteilt. Zum 30. September 2020 betrug der Barwert der Anwartschaft von Maria Ferraro 0,2 Mio. €.

Variable Bestandteile

Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)

Der Bonus der Vorstandsmitglieder für die Amtszeit 2020 ist an die operative Performance des Siemens-Konzerns und insbesondere des Segments Gas and Power gekoppelt. Auszahlungen an die Mitglieder des Vorstands standen unter dem Vorbehalt, dass Ziele für drei gleich stark gewichtete Komponenten erreicht wurden. Dazu gehörten zwei finanzielle Komponenten sowie individuelle Ziele.

Die beiden finanziellen Ziele werden jeweils anhand einer Kennzahl bewertet: das unverwässerte Ergebnis je Aktie (EPS) der Siemens AG über einen Zeitraum von drei Jahren und die angepasste EBITA-Marge des Siemens-Segments Gas and Power. Diese Kennzahlen stellen operative Managementindikatoren für den Siemens-Konzern dar und werden von der Unternehmensstrategie der Siemens AG abgeleitet.

Darüber hinaus wurden für jedes Vorstandsmitglied individuelle quantitative und qualitative Ziele festgelegt.

Die für jede Komponente festgelegten Ziele können innerhalb einer Bandbreite von 0 % bis 200 % erreicht werden. Die Zielerreichung kann um einen „Siemens-Faktor“ angepasst werden, der einen Wert zwischen 0,75 und 1,25 annehmen kann, sodass ein maximaler Zahlungsbetrag von 250 % des Zielbetrags (Cap) erreicht werden kann. Der Siemens-Faktor berücksichtigt die Performance des gesamten Siemens-Konzerns und gilt grundsätzlich für alle leitenden Angestellten und den obersten Führungskreis des Siemens-Konzerns weltweit. Für die Amtszeit 2020 betrug der Siemens-Faktor 1.

Ermittlung des Auszahlungsbetrags (GJ 2020)



Die folgenden Ziele und Zielerreichungsgrade wurden für das Geschäftsjahr 2020 festgelegt:

Bonus-Zielerreichungsgrad der Vorstandsmitglieder

Zielparаметer	0 %-Ziel	100 %-Ziel	200 %-Ziel	Ist-Wert	Zielerreichung	Siemens-Faktor	Zielerreichung insgesamt
1/3 Siemens Ergebnis je Aktie (EPS) ^{1,2} , nicht verwässert	5,49 €	6,99 €	8,49 €	6,18 €	46 %		
1/3 Segment GP Angepasste EBITA-Marge	-0,40 %	2,60 %	5,60 %	0,97 %	46 %		
1/3 Individuelle Ziele					160–180 %		
Individuelle Ziele GJ 2020:							
<ul style="list-style-type: none"> • GP Cash Conversion Rate (alle Mitglieder) • Börsennotierung gemäß Zeitplan (alle Mitglieder) • Sicherstellung Business Continuity (alle Mitglieder) • Sicherstellung Organizational Readiness (alle Mitglieder) • Erfolgreiche Investorenroadshows (Dr. Christian Bruch/ Maria Ferraro) • Marktanteil Gasturbinen (Dr. Jochen Eickholt/ Tim Holt) • Transfer-Rate GP³ > 90 % (Dr. Jochen Eickholt/ Tim Holt) 		Dr. Christian Bruch	170 %	1,00	87 %		
		Dr. Jochen Eickholt	160 %		84 %		
		Maria Ferraro	170 %		87 %		
		Tim Holt	180 %		91 %		

¹ Fortgeführte und nicht-fortgeführte Aktivitäten

² Das 100 %-Ziel entspricht dem durchschnittlichen Siemens EPS in den Geschäftsjahren 2017–2019. Der Ist-Wert wird ermittelt auf Basis des durchschnittlichen EPS für die Geschäftsjahre 2018–2020.

³ Anteil der nominierten Mitarbeiter des Siemens-Konzerns, die vor der Abspaltung dem Transfer zum Siemens Segment Gas and Power zugestimmt hatten

Langfristig variable Vergütung (Siemens Stock Awards)

Mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden, Dr. Christian Bruch, wurden den Mitgliedern des Vorstands zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 Siemens Stock Awards (Tranche 2020) in Verbindung mit ihren damaligen Funktionen im Siemens-Konzern zugesagt. Je Siemens Stock Award wird das Anrecht auf eine Aktie von Siemens verliehen. Die Siemens Stock Awards werden nach Ablauf einer Sperrfrist von rund vier Jahren und abhängig vom Grad der Erreichung festgelegter Zielvorgaben erfüllt. Für das Jahr 2020 umfassten diese Ziele die Aktienrendite (TSR) der Siemens AG im Vergleich zu dem Branchenindex MSCI World Industrials (80 %) und die ESG-Ziele (20 %).

Die Anzahl der zugeteilten Stock Awards wird berechnet, indem der Zielbetrag mit der maximal möglichen Zielerreichung von 200 % multipliziert wird. Diese Zahl wird durch den Kurs der Siemens-Aktie zum Zuteilungszeitpunkt dividiert, definiert als der Schlusskurs im Xetra-Handel, abzüglich erwarteter Dividenden während der vierjährigen Sperrfrist („Zuteilungskurs“). Die vierjährige Sperrfrist beginnt mit der Zuteilung.

Bei seiner Bestellung als Geschäftsführer der Komplementär GmbH erhielt Dr. Christian Bruch eine Barzahlung zur freien Verfügung in Höhe des anteiligen Zielwerts für seine vertraglich vereinbarte Gewährung von Siemens Stock Awards. Die Zielvergütung von Maria Ferraro wurde anlässlich ihrer

Bestellung als Geschäftsführer zum 1. Mai 2020 angepasst. Die Zielvergütung von Dr. Jochen Eickholt sowie Tim Holt wurde mit Wirkung zum 1. April 2020 angepasst. Diese Anpassungen umfassten einen höheren Zielwert für Siemens Stock Awards im Vergleich zu dem Zielwert, auf Basis dessen die Gewährung zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 ermittelt wurde. Als anteiligen Ausgleich für diese Differenz wurde Maria Ferraro, Dr. Jochen Eickholt und Tim Holt jeweils ein Barbetrag anstelle von weiteren Siemens Stock Awards gewährt. Die Entscheidung, Barbeträge anstatt Siemens Stock Awards zu gewähren, wurde mit Blick auf die geplante Abspaltung getroffen, in deren Folge sämtliche verfallbare Siemens Stock Awards gemäß den nachstehenden Regelungen abgefunden werden.

Die Mitglieder des Vorstands schieden mit Wirksamwerden der Abspaltung am 25. September 2020 aus dem Siemens-Konzern aus. Gemäß §§ 23, 125 Umwandlungsgesetz wurden die Ansprüche der Vorstandsmitglieder aus der Tranche 2020 der Siemens Stock Awards in bar erfüllt, in Einklang mit den einschlägigen Bestimmungen des Siemens Stock Awards Programm für den Fall, dass das Unternehmen nicht länger im Konsolidierungskreis des Siemens-Konzerns vollkonsolidiert wird. Der Barausgleich für jeden Stock Award entspricht dem Abschlusskurs der Siemens-Aktie im Xetra-Handel an dem Tag, an dem die Abspaltung juristisch vollzogen wurde, abzüglich erwarteter Dividenden bis zum Ende der Sperrfrist. Für die Berechnung des Barausgleichs wird eine Zielerreichung von 100 % angenommen. Die ausstehenden Siemens Stock Awards Tranchen, welche die Tranchen 2020, 2019, 2018 und 2017 umfassen, sowie die Tranchen 2020, 2019 und 2018 des Siemens Share Matching Program werden gemäß den vorstehenden Bedingungen ebenfalls in bar erfüllt.

Spin-Off Incentive

Vor der Abspaltung wurde den Mitgliedern des Vorstands im Rahmen ihrer Funktion als Geschäftsführer der Komplementär GmbH ein einmaliger Spin-Off Incentive gewährt. Die Zielbeträge betragen 1.500.000 € für den Vorstandsvorsitzenden, Dr. Christian Bruch, und 750.000 € für alle anderen Vorstandsmitglieder.

Eventuelle Auszahlungen aus dem Spin-Off Incentive waren abhängig von der Erreichung zweier Performance-Kriterien, das Erste hinsichtlich des Abspaltungsergebnisses und das Zweite hinsichtlich der Marktkapitalisierung der Siemens Energy AG während der 120 Tage nach Börsengang.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 9. November 2020 bestätigt, dass das erste Performance-Kriterium verfehlt wurde. Folglich werden keine Auszahlungen aus dem Spin-Off Incentive erfolgen.

Gesamtvergütung

Die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder für die Amtszeit 2020 beläuft sich gemäß den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen auf 8,5 Mio. €.

Zufluss und gewährte Zuwendungen für die Amtszeit 2020

Die folgenden Tabellen zeigen die für die Amtsperiode 2020 gewährten Zuwendungen je Vorstandsmitglied. Die geleisteten Zahlungen sind in der Spalte „Zufluss“ ausgewiesen.

Die Zielvergütung der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus) einschließlich der Unter- und Obergrenzen wird unter „Gewährte Zuwendungen“ dargestellt. Die Angaben zu den individuellen Maximalwerten für den Bonus weisen die möglichen Maximalwerte für die Amtszeit 2020 aus, das heißt 250 % des jeweiligen Zielbetrags. Wie oben beschrieben erhielten Mitglieder des Vorstands für die Amtszeit 2020 Barzahlungen anstelle von weiteren Zusagen von Siemens Stock Awards als langfristig variable Vergütung. Der Minimalwert und der Maximalwert für diese Komponente entsprechen daher dem Wert der Barzahlung.

Die Gesamtvergütung in Einklang mit den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen wird unter „Gewährte Zuwendungen“ ausgewiesen. Anstelle des Zielbetrags für die kurzfristige variable Vergütung (Bonus) enthält diese Zahl den tatsächlich ausgezahlten Bonus; der Versorgungsaufwand wird nicht mit einbezogen.

Unter „Zufluss“ werden die für die Amtszeit 2020 geleisteten Zahlungen und erdienten Ansprüche gezeigt.

**Dr. Christian Bruch –
Vorstandsvorsitzender**
(Bestellt seit 05/2020)

(Beiträge in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen			Zufluss
		2020	2020 (Min.)	2020 (Max.)	2020
Fixe Vergütung	Grundvergütung	600	600	600	600
	Nebenleistungen	20	20	20	20
	Sonstiges ¹	3.205	3.205	3.205	3.205
	Summe	3.825	3.825	3.825	3.825
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung				
	Bonus ²	600	0	1.500	523
	Langfristige variable Vergütung				
Sonstiges ³	800	800	800	800	
Summe erfolgsunabhängige/ erfolgsabhängige Vergütung		5.225	4.625	6.125	5.149
Versorgungsaufwand ⁴		236	236	236	236
Gesamtvergütung		5.461	4.861	6.361	5.385
Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsstandards					
Erfolgsabhängige Vergütung	Jährliche variable Vergütung				
	Bonus (Auszahlungsbetrag)	523			
	Gesamtvergütung (HGB)	5.149			

¹ Dr. Christian Bruch erhielt im Mai 2020 eine einmalige Ausgleichszahlung in Höhe von 3.205.016 €, mit der dem Wert von nicht unverfallbaren Aktienzusagen seines vorherigen Arbeitgebers Rechnung getragen wurde, die infolge seiner Bestellung als designierter Vorstandsvorsitzender von Siemens Energy verfallen sind.

² Der Zuflussbetrag für den Bonus stellt den Betrag dar, der für die Amtszeit 2020 festgestellt wurde und im Januar 2021 ausgezahlt wird.

³ Anstelle von Siemens Stock Awards für das Geschäftsjahr 2020 erhielt Dr. Christian Bruch im Mai 2020 eine Barzahlung in Höhe von 800.000 €. Dieser Betrag entspricht dem zeitanteiligen Wert des Zielwerts seiner langfristig variablen Vergütung.

⁴ Der Aufsichtsrat hat beschlossen, für das Geschäftsjahr 2020 Dr. Christian Bruch eine Barzahlung in Höhe von 236.000 € anstelle von einem Beitrag zur BSAV zu gewähren. Der gesamte Wert entfällt auf die Amtszeit 2020.

**Maria Ferraro –
Finanzvorstand**
(Bestellt seit 05/2020)

(Beiträge in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen			Zufluss
		2020	2020 (Min.)	2020 (Max.)	2020
Fixe Vergütung	Grundvergütung	300	300	300	300
	Nebenleistungen	44	44	44	44
	Sonstiges	0	0	0	0
	Summe	344	344	344	344
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung				
	Bonus ¹	300	0	750	262
	Langfristige variable Vergütung				
	Siemens Stock Awards ²	151	151	151	151
	Sonstiges ³	252	252	252	252
Summe erfolgsunabhängige/ erfolgsabhängige Vergütung		1.047	747	1.497	1.008
Versorgungsaufwand ⁴		80	80	80	80
Gesamtvergütung		1.127	827	1.577	1.089
Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsstandards					
Erfolgsabhängige Vergütung	Jährliche variable Vergütung				
	Bonus (Auszahlungsbetrag)	262			
Gesamtvergütung (HGB)		1.008			

¹ Der Zuflussbetrag für den Bonus stellt den Betrag dar, der für die Amtszeit 2020 festgestellt wurde und im Januar 2021 ausgezahlt wird.

² Zu Beginn des Geschäftsjahrs 2020 erhielt Maria Ferraro im Rahmen ihrer damaligen Funktion im Siemens-Konzern eine Siemens Stock Awards-Zuteilung (Tranche 2020). Der beizulegende Zeitwert dieser Zusage betrug 437.874 €. Anteilig entfallen 182.447 € auf die Amtszeit 2020. Mit Wirksamwerden der Abspaltung am 25. September 2020 und dem Ausscheiden aus dem Siemens-Konzern entstand der Anspruch auf eine Barabfindung für alle ausstehenden Aktienzusagen. Für Maria Ferraro entspricht der Wert dieser Barabfindung 362.608 € für die Siemens Stock Awards 2020, wovon 151.087 € auf die Amtszeit 2020 entfallen. Für weitere von der Siemens AG vor der Amtszeit 2020 gewährten Aktienzusagen hat Maria Ferraro Anspruch auf eine Barabfindung in Höhe von 855.315 €. Die Barabfindungen kommen im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung.

³ Anstelle einer weiteren Gewährung von Siemens Stock Awards für die Amtszeit 2020 erhielt Maria Ferraro im Mai 2020 eine Barzahlung in Höhe von 251.667 €. Dieser Betrag entspricht der zeitanteiligen Differenz des Zielwerts ihrer langfristigen variablen Vergütung infolge ihrer Bestellung als Geschäftsführerin der Komplementär GmbH.

⁴ Der Aufsichtsrat hat beschlossen, für das Geschäftsjahr 2020 Maria Ferraro eine Barzahlung in Höhe von 193.000 € anstelle von einem Beitrag zur BSAV zu gewähren. Vom gesamten Betrag entfallen anteilig 80.417 € auf die Amtszeit 2020.

**Dr. Jochen Eickholt –
Mitglied des Vorstands**
(Bestellt seit 04/2020)

(Beiträge in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen			Zufluss
		2020	2020 (Min.)	2020 (Max.)	2020
Fixe Vergütung	Grundvergütung	355	355	355	355
	Nebenleistungen	25	25	25	25
	Sonstiges	0	0	0	0
	Summe	380	380	380	380
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung				
	Bonus ¹	355	0	888	298
	Langfristige variable Vergütung				
	Siemens Stock Awards ²	205	205	205	205
Sonstiges ³	272	272	272	272	
Summe erfolgsunabhängige/ erfolgsabhängige Vergütung		1.212	857	1.744	1.155
Versorgungsaufwand ⁴		126	126	126	126
Gesamtvergütung		1.338	983	1.870	1.281
Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsstandards					
Erfolgsabhängige Vergütung	Jährliche variable Vergütung				
	Bonus (Auszahlungsbetrag)	298			
Gesamtvergütung (HGB)		1.155			

¹ Der Zuflussbetrag für den Bonus stellt den Betrag dar, der für die Amtszeit 2020 festgestellt wurde und im Januar 2021 ausgezahlt wird.

² Zu Beginn des Geschäftsjahrs 2020 erhielt Dr. Jochen Eickholt im Rahmen seiner damaligen Funktion im Siemens-Konzern eine Siemens Stock Awards-Zuteilung (Tranche 2020). Der beizulegende Zeitwert dieser Zusage betrug 495.517 €. Anteilig entfallen 247.759 € auf die Amtszeit 2020. Mit Wirksamwerden der Abspaltung am 25. September 2020 und dem Ausscheiden aus dem Siemens-Konzern entstand der Anspruch auf eine Barabfindung für alle ausstehenden Aktienzusagen. Für Dr. Jochen Eickholt entspricht der Wert dieser Barabfindung 410.324 € für die Siemens Stock Awards 2020, wovon 205.162 € auf die Amtszeit 2020 entfallen. Für weitere von der Siemens AG vor der Amtszeit 2020 gewährten Aktienzusagen hat Dr. Jochen Eickholt Anspruch auf eine Barabfindung in Höhe von 1.501.586 €. Die Barabfindungen kommen im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung.

³ Anstelle einer weiteren Gewährung von Siemens Stock Awards für die Amtszeit 2020 erhielt Dr. Jochen Eickholt im Mai 2020 eine Barzahlung in Höhe von 271.908 €. Dieser Betrag entspricht der zeitanteiligen Differenz des Zielwerts seiner langfristig variablen Vergütung infolge der Anpassung seiner Vergütung mit Wirkung ab dem 1. April beziehungsweise 1. Mai 2020.

⁴ Der Aufsichtsrat hat beschlossen, für den Zeitraum im Geschäftsjahr 2020, als Dr. Jochen Eickholt als Geschäftsführer der Komplementär GmbH bestellt war, ihm eine Barzahlung in Höhe von 189.000 € anstelle von einem Beitrag zur BSAV zu gewähren. Vom gesamten Betrag entfallen anteilig 126.000 € auf die Amtszeit 2020.

**Tim Holt –
Mitglied des Vorstands¹**
(Bestellt seit 04/2020)

(Beiträge in Tsd. €)		Gewährte Zuwendungen			Zufluss
		2020	2020 (Min.)	2020 (Max.)	2020
Fixe Vergütung	Grundvergütung	350	350	350	350
	Nebenleistungen	43	43	43	43
	Sonstiges	0	0	0	0
	Summe	394	394	394	394
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung				
	Bonus ²	353	0	882	319
	Langfristige variable Vergütung				
	Siemens Stock Awards ³	255	255	255	255
	Sonstiges ⁴	230	230	230	230
Summe erfolgsunabhängige/ erfolgsabhängige Vergütung		1.231	878	1.760	1.198
Versorgungsaufwand ⁵		3	3	3	3
Gesamtvergütung		1.234	881	1.763	1.200
Vergütung nach anzuwendenden Rechnungslegungsstandards					
Erfolgsabhängige Vergütung	Jährliche variable Vergütung				
	Bonus (Auszahlungsbetrag)	319			
Gesamtvergütung (HGB)		1.198			

¹ Tim Holt wurden ca. 70 % seiner Grundvergütung, seines Bonus und ausgewählter Nebenleistungen von der Siemens Energy Inc. (USA) in US-Dollar gewährt. Wiederkehrende Zahlungen sind in Euro auf Basis des jeweiligen monatlichen Durchschnittskurses der Europäischen Zentralbank umgerechnet. Ziel- und Zuflussbeträge für den Bonus sind auf Basis des durchschnittlichen Monatsdurchschnittskurses während der Amtszeit 2020 in Euro umgerechnet (1 € = \$1,1350).

² Der Zuflussbetrag für den Bonus stellt den Betrag dar, der für die Amtszeit 2020 festgestellt wurde und im Januar 2021 ausgezahlt wird.

³ Zu Beginn des Geschäftsjahrs 2020 erhielt Tim Holt im Rahmen seiner damaligen Funktion im Siemens-Konzern eine Siemens Stock Awards-Zuteilung (Tranche 2020). Der beizulegende Zeitwert dieser Zusage betrug 615.076 €. Anteilig entfallen 307.538 € auf die Amtszeit 2020. Mit Wirksamwerden der Abspaltung am 25. September 2020 und dem Ausscheiden aus dem Siemens-Konzern entstand der Anspruch auf eine Barabfindung für alle ausstehenden Aktienzusagen. Für Tim Holt entspricht der Wert dieser Barabfindung 509.368 € für die Siemens Stock Awards 2020, wovon 254.684 € auf die Amtszeit 2020 entfallen. Für weitere von der Siemens AG vor der Amtszeit 2020 gewährten Aktienzusagen hat Tim Holt Anspruch auf eine Barabfindung in Höhe von 1.536.605 €. Die Barabfindungen kommen im Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung.

⁴ Anstelle einer weiteren Gewährung von Siemens Stock Awards für die Amtszeit 2020 erhielt Tim Holt im April 2020 eine Barzahlung in Höhe von 230.000 €. Dieser Betrag entspricht der zeitanteiligen Differenz des Zielwerts seiner langfristig variablen Vergütung infolge der Anpassung seiner Vergütung mit Wirkung ab dem 1. April 2020.

⁵ Aufgrund seiner Einbindung in lokale Versorgungspläne in den USA wurde Tim Holt keine Barzahlung anstelle eines BSAV-Beitrags gewährt. Im Rahmen dieser Pläne erhielt Tim Holt insgesamt Beiträge im Wert von 93.156 € für das Geschäftsjahr 2020 (Umrechnung von U.S. Dollar in Euro gemäß dem jeweiligen monatlichen Durchschnittskurs), wovon 2.625 € auf die Amtszeit 2020 entfallen.

Zusatzangaben zu aktienbasierten Vergütungsinstrumenten

Amtszeit 2020

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung des Bestands der von den Mitgliedern des Vorstands gehaltenen Siemens Stock Awards in der Amtszeit 2020. Darüber hinaus wird der gemäß IFRS in der Amtszeit 2020 erfasste Aufwand aus aktienbasierter Vergütung je Vorstandsmitglied aufgeführt.

(Angaben in Stückzahlen)	Bestand am Anfang der Amtszeit 2020 ²	In der Amtszeit gewährt	Zusagen Siemens Stock Awards und Matching-Aktien ¹				Bestand am Ende der Amtszeit 2020	Aufwand für aktienba- sierte Vergütung (in €) ³ 2020
			Anpassung aufgrund ESG-Ziel- erreichung	In der Amtszeit erdient und erfüllt	In der Amtszeit verfallen			
Zum 30.09.2020 amtierende Vorstandsmitglieder								
Dr. Christian Bruch	0	0	0	0	0	0	0	
Maria Ferraro	19.702	0	(802)	18.900	0	0	325.262	
Dr. Jochen Eickholt	27.449	0	(908)	26.541	0	0	333.332	
Tim Holt	30.885	0	(1.128)	29.757	0	0	1.603.638	
Summe	78.035	0	(2.838)	75.197	0	0	2.626.232	

¹ Umfasst Siemens Stock Awards sowie Matching-Aktien gewährt im Rahmen von Mitarbeiter-Aktienkaufprogrammen, an denen Mitarbeiter und Führungskräfte der Siemens AG teilnahmeberechtigt sind.

² Umfasst 26.510 Siemens Stock Awards und 319 Matching-Aktien gewährt im Geschäftsjahr 2020 (insgesamt 26.829 Stück): Für Maria Ferraro 7.661 Siemens Stock Awards und 319 Matching-Aktien, für Dr. Jochen Eickholt 8.410 Siemens Stock Awards und für Tim Holt 10.439 Siemens Stock Awards.

³ In der Tabelle wird der Aufwand für die Amtszeit 2020 dargestellt. Zusätzlich wurde im Geschäftsjahr 2020 Aufwand für Tim Holt vor der Amtszeit 2020 in Höhe von 25.837 € erfasst. Die aktienbasierte Vergütung für Tim Holt wird durch Siemens Energy als anteilsbasierte Vergütung mit Barausgleich und die für Maria Ferraro und Dr. Jochen Eickholt, die als Zusagen der Siemens AG klassifiziert werden, als anteilsbasierte Programme mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente bilanziert. Der erfasste Aufwand für Tim Holt ist aufgrund der unterschiedlichen bilanziellen Behandlung einer anteilsbasierten Vergütung mit Barausgleich nicht vergleichbar.

1.10.2 Vergütung des Aufsichtsrats

Die drei Mitarbeiter der Siemens AG, die in der Amtszeit 2020 (bis zum 25. September 2020) Aufsichtsratsposten innehatten, erhielten für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat keine zusätzliche Vergütung. Die zum 30. September 2020 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats wurden mit Wirkung zum 26. September 2020 bestellt. Da für den 29. September 2020 eine Sitzung des Aufsichtsrats einberufen wurde, erhielten sie für diesen Zeitraum eine zeitanteilige Vergütung. Für die Mitglieder, die an der Sitzung am 29. September 2020 teilnahmen, wurde außerdem ein Sitzungsgeld gezahlt.

Die Vergütungsregeln für den Aufsichtsrat sind in § 12 der Satzung des Unternehmens niedergelegt und werden den Aktionären bei der Hauptversammlung 2021 zur Genehmigung vorgelegt. Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Sie trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Vorsitz, stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz und Mitgliedschaft im Präsidium, Prüfungsausschuss, Finanz- und Innovationsausschuss sowie im Ausschuss für Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen werden zusätzlich vergütet.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. seiner Ausschüsse

Festvergütung des Aufsichtsrats			
Vorsitzender 240.000 €	Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender 180.000 €	Mitglied 120.000 €	
Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit			
Prüfungsausschuss	Präsidium	Finanz- und Innovations- ausschuss	Ausschuss zu Geschäften mit nahestehenden Personen
Vorsitz 120.000 €	Vorsitz 120.000 €	Vorsitz 70.000 €	Vorsitz 70.000 €
Mitglied 60.000 €	Mitglied 60.000 €	Mitglied 40.000 €	Mitglied 40.000 €

Jedes Mitglied erhält für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats sowie der Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500 € pro Sitzung. Findet mehr als eine Sitzung am selben Tag statt, erhält ein Mitglied des Aufsichtsrats höchstens 3.000 € Sitzungsgeld pro Tag. Mitglieder des Aufsichtsrats und/ oder von Ausschüssen des Aufsichtsrats, die weniger als ein ganzes Geschäftsjahr im Amt sind, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Mitgliedern des Aufsichtsrats werden Auslagen, die im Zusammenhang mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben entstehen, sowie die auf diese Kosten anfallenden Steuern erstattet. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats wird darüber hinaus ein Büro mit Sekretariat zur Verfügung gestellt. Ferner kann er eine Fahrbereitschaft in Anspruch nehmen. Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten vom Unternehmen keine Kredite und Vorschüsse.

2020

	Grundver- gütung	Zusätzliche Vergütung für Ausschuss- tätigkeit	Sitzungs- gelder	Summe
Zum 30.09.2020 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats				
Joe Kaeser (Vorsitzender)	20.000	15.000	1.500	36.500
Dr. Christine Maria Bortenlänger	10.000	5.000	1.500	16.500
Sigmar Gabriel	10.000	–	1.500	11.500
Geisha Jimenez Williams	10.000	–	1.500	11.500
Dr.-Ing. Hubert Lienhard (Stellvertretender Vorsitzender)	15.000	5.000	1.500	21.500
Hildegard Müller	10.000	–	1.500	11.500
Laurence Mulliez	10.000	5.000	1.500	16.500
Matthias E. Rebellius	10.000	–	1.500	11.500
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	10.000	10.000	1.500	21.500
Randy Zwirn	10.000	–	1.500	11.500
Summe	115.000	40.000	15.000	170.000

1.10.3 Sonstiges

Das Unternehmen unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Mitglieder des Aufsichtsrats, Mitglieder des Vorstands und bestimmte Mitarbeiter des Siemens Energy 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 das Unternehmen für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. Mit Wirkung ab ihrer Bestellung als Mitglieder des Vorstands unterliegen sie einem Selbstbehalt, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

1.10.4 Vergütungssystem für den Vorstand ab Geschäftsjahr 2021

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands, das ab dem Beginn des Geschäftsjahres 2021 gilt, wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Das Präsidium bereitet dem Aufsichtsrat Vorschläge bezüglich des Vergütungssystems vor. Nach Genehmigung durch den Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt („Say on Pay“). Das System wird den Aktionären bei der ersten ordentlichen Hauptversammlung von Siemens Energy am 10. Februar 2021 zur Billigung vorgelegt.

Die folgenden Grundsätze beeinflussen die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung:

- Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die Umsetzung der Geschäftsstrategie durch angemessene Incentives fördern.
- Ausrichtung auf eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung: Die Vorstandsmitglieder werden dazu angehalten, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren. Deshalb ist ein erheblicher Teil ihrer Gesamtvergütung an die Entwicklung des Siemens Energy Konzerns über einen Zeitraum von mehreren Jahren gebunden.
- Kopplung von Leistung und Vergütung: Die Vergütung des Vorstands sollte der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen. Besondere Leistungen sollen angemessen honoriert werden, Zielverfehlungen hingegen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.

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

Kriterien zur Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung

Wirtschaftliche Lage	Unternehmenserfolg	Künftige Geschäftsaussichten	Vergütung im Marktvergleich	Vergütung des Vorstands vs. oberer Führungskreis vs. Gesamtbelegschaft	Aufgaben und Performance des Vorstandsmitglieds
✓	✓	✓	✓	✓	✓

Die Überprüfung erfolgt grundsätzlich auf Basis eines Vergleichs mit anderen deutschen Unternehmen, insbesondere mit den im DAX und MDAX geführten Unternehmen. Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft von Siemens Energy in Deutschland. Bei

diesem vertikalen Vergleich ermittelt er das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der leitenden Angestellten (Vertragsgruppe oberer Führungskreis) und der weiteren Belegschaft (außertarifliche Mitarbeiter und Tarifmitarbeiter).

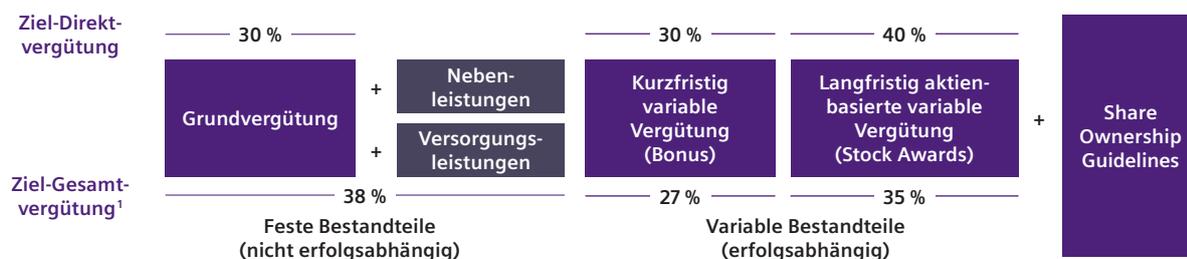
Struktur und Bestandteile der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Bestandteilen zusammen und umfasst drei Hauptkomponenten: die Festvergütung (Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungsleistungen), die kurzfristig variable Vergütung und die langfristig aktienbasierte variable Vergütung. Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtzielvergütung jedes Vorstandsmitglieds beträgt ungefähr 60 %. Ein erheblicher Teil der variablen Vergütung ist an den mehrjährigen Erfolg sowie an den Aktienkurs von Siemens Energy gekoppelt, sodass die Vorstandsvergütung mit der langfristigen, nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens verknüpft ist.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr wird gemäß §87a AktG pro Vorstandsmitglied im System der Vorstandsvergütung verankert. Ab Geschäftsjahr 2021 beträgt die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden 9.950.000 € und für die weiteren Mitglieder des Vorstands jeweils 4.950.000 €.

Die Share Ownership Guidelines sind ein weiterer zentraler Bestandteil des Vergütungssystems. Sie verpflichten die Mitglieder des Vorstands, ein Vielfaches ihrer Grundvergütung dauerhaft in Siemens Energy-Aktien zu halten und weitere Aktien zu erwerben, wenn ihr Bestand den vorgeschriebenen Betrag unterschreitet.

Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand



¹ Abweichungen in Abhängigkeit des Geldwerts von Nebenleistungen möglich, insbesondere bei Vorstandsmitgliedern mit Dienstsitz außerhalb von Deutschland.

Grundsätzlich wird die Vorstandsvergütung in Euro festgelegt. Der Aufsichtsrat kann jedoch eine Vergütung in lokaler Währung für Vorstandsmitglieder festlegen, deren hauptsächlichlicher Dienstsitz oder dauerhafter Wohnsitz außerhalb der Eurozone liegt. Die Vergütung des Vorstandsmitglieds Tim Holt, dessen hauptsächlichlicher Dienstsitz in den USA liegt, wird in Euro festgelegt. Zu Beginn jedes Geschäftsjahres werden die Euro-Beträge für sein Grundgehalt, den Zielbetrag des Bonus und ausgewählte Nebenleistungen in US-Dollar umgerechnet. Dabei wird der durchschnittliche Wechselkurs des der Sitzung des Aufsichtsrats vorangehenden Monats zugrunde gelegt, bei der die Höhe der Vergütungen für das nächste Geschäftsjahr festgelegt wird. Für das Geschäftsjahr 2021 beträgt der relevante Wechselkurs 1,00 € = 1,1828 US\$.

Feste Bestandteile

Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält für die Ausübung des Vorstandsmandats eine Grundvergütung. Diese wird in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Für Vorstandsmitglieder mit Wohnsitz außerhalb Deutschlands kann die Häufigkeit der Zahlungen in Einklang mit lokalen Gepflogenheiten

abweichen. Die jährliche Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt:

- 1.440.000 € für den Vorstandsvorsitzenden, Dr. Christian Bruch,
- 720.000 € für Maria Ferraro und Dr. Jochen Eickholt und
- 720.000 € für Tim Holt (851.616 US\$ bei 1,00 € = 1,1828 US\$)

Nebenleistungen

Mitglieder des Vorstands erhalten Nebenleistungen in Einklang mit der üblichen Praxis im Markt. Solche Nebenleistungen umfassen beispielsweise die Gestellung eines Dienstwagens, Zuschüsse zu Versicherungen, Erstattung von Steuerberatkungskosten sowie von Wohnungs- und Umzugskosten bei der Erstberufung oder bei einem Wechsel des hauptsächlichlichen Arbeitsorts, einschließlich der gegebenenfalls hierauf unternehmensseitig übernommenen Steuern.

Der Aufsichtsrat legt vor Beginn eines Geschäftsjahres für jedes Mitglied des Vorstands den maximalen Geldwert von

Nebenleistungen als Prozentsatz der Grundvergütung fest. Liegt der Wohnsitz eines Vorstandsmitglieds außerhalb seines oder ihres Heimatlands, kann der Aufsichtsrat einen zusätzlichen Betrag festlegen, um den der maximale Geldwert von Nebenleistungen erhöht wird, um zusätzlichen Kosten Rechnung zu tragen (zum Beispiel Erstattung für Steuern in mehreren Ländern).

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat einen maximalen Geldwert von 8 % der Grundvergütung festgelegt. Für Tim Holt können zusätzliche Leistungen in Verbindung mit Wohnsitz im Ausland einschließlich hierauf anfallende Steuern bis zu einer Höhe von maximal 400.000 € gewährt werden. Der Aufsichtsrat hat zusätzlich beschlossen, mit Maria Ferraro einzelvertraglich vereinbarte Leistungen, die die Gesellschaft von der Komplementär GmbH übernommen hatte, von einer Berücksichtigung unter dem maximalen Geldwert auszuschließen. Diese umfassen die Übernahme von Schulgebühren, Lagerkosten und Steuerberatungskosten für einen Zeitraum von ungefähr zwei Jahren, beginnend im Mai 2020.

Versorgungsleistungen

Die Mitglieder des Vorstands können in einen Versorgungsplan eingebunden werden, im Rahmen dessen das Unternehmen Beiträge – die als fester Betrag in Euro definiert werden – zahlt, die ihren persönlichen Versorgungskonten gutgeschrieben werden. Der Aufsichtsrat entscheidet jedes Jahr unter Berücksichtigung der Angemessenheit im Markt, ob und in welcher Höhe Beiträge gewährt werden. Der Aufsichtsrat kann entscheiden, anstelle eines Beitrags zur Altersversorgung einen Barbetrag zur freien Verfügung zu zahlen („Versorgungsentgelt“).

Anspruch	Vollendung des 62. Lebensjahrs
Unverfallbarkeit	Grundsätzlich gemäß gesetzlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes
Auszahlung	Zwölf Jahresraten; weitere Auszahlungsvarianten sind auf Antrag möglich: geringere Anzahl Raten, Einmalbetrag sowie Verrentung mit/ ohne Hinterbliebenenleistung sowie Kombinationen der genannten Auszahlungsvarianten
Garantieverzinsung	Bis zum Eintritt eines Versorgungsfalls jährliche garantierte Zinsgutschrift auf Versorgungskonto (aktuell: 0,9 %)
Invalidität/ Tod	Risikoschutz bei Eintritt des Versorgungsfalls vor Vollendung des 60. Lebensjahrs infolge von Invalidität oder Tod durch Gutschrift von zusätzlichen jährlichen Beiträgen für die Jahre zwischen dem Versorgungsfall und der Vollendung des 60. Lebensjahrs

Für Vorstandsmitglieder mit Dienstsitz außerhalb Deutschlands können andere Versorgungsregelungen gelten, um lokale Steuervorschriften zu erfüllen.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurde allen Mitgliedern des Vorstands ein Versorgungsentgelt anstelle von Beiträgen zur Altersversorgung gewährt. Die Beträge wurden wie folgt festgelegt:

- 500.000 € für den Vorstandsvorsitzenden, Dr. Christian Bruch,
- 250.000 € für Maria Ferraro, Dr. Jochen Eickholt und Tim Holt

Tim Holt nimmt außerdem an lokalen Altersversorgungsplänen in den USA teil. Der Wert der Beiträge, die das Unternehmen für Herrn Holt zu diesen Plänen leistet, wird mit dem Versorgungsentgelt verrechnet.

Variable Bestandteile

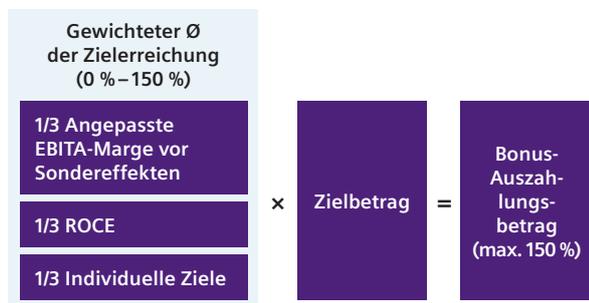
Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)

Ein erheblicher Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Jahresperformance von Siemens Energy gekoppelt (Bonus). Der Zielbetrag des Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2021 beträgt:

- 1.440.000 € für den Vorstandsvorsitzenden, Dr. Christian Bruch,
- 720.000 € für Maria Ferraro und Dr. Jochen Eickholt und
- 720.000 € für Tim Holt (851.616 US\$ bei 1,00 € = 1,1828 US\$)

Wie hoch der Bonus letztlich ausfällt, hängt von der Erreichung finanzieller und nicht-finanzieller Ziele ab; insgesamt ist der Auszahlungsbetrag jedoch auf 150 % des Zielbetrags (Cap) beschränkt. Die Ziele werden in drei gleichgewichtete Komponenten unterteilt: angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten, Kapitalrendite (Return on Capital Employed; ROCE) und individuelle Ziele. Angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten und ROCE spiegeln die kurzfristige finanzielle Entwicklung des Siemens Energy Konzerns wider.

Ermittlung des Bonus-Auszahlungsbetrags



Mit Blick auf die individuellen Ziele wählt der Aufsichtsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs zwei bis vier Ziele aus. Die folgenden individuellen Ziele wurden für den Bonus für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt:

Individuelle Ziele Geschäftsjahr 2021 (Bonus)

	Ziel 1: Finanziell	Ziel 2: Nicht-finanziell	Ziel 3: Nicht-finanziell
Dr. Christian Bruch	Cash Conversion Rate	Umsetzung von strategischen Prioritäten	Nachfolgeplanung/ Talent Management
Maria Ferraro			Diversity
Dr. Jochen Eickholt			Optimierung/ Effizienzsteigerungen
Tim Holt			Digitalisierung

Die Zielwerte für das Geschäftsjahr 2021, die einer Zielerreichung von 0 %, 100 % und 150 % für die angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten und ROCE entsprechen, und ihre tatsächliche Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 sowie die tatsächliche Zielerreichung für individuelle Ziele werden im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 angegeben.

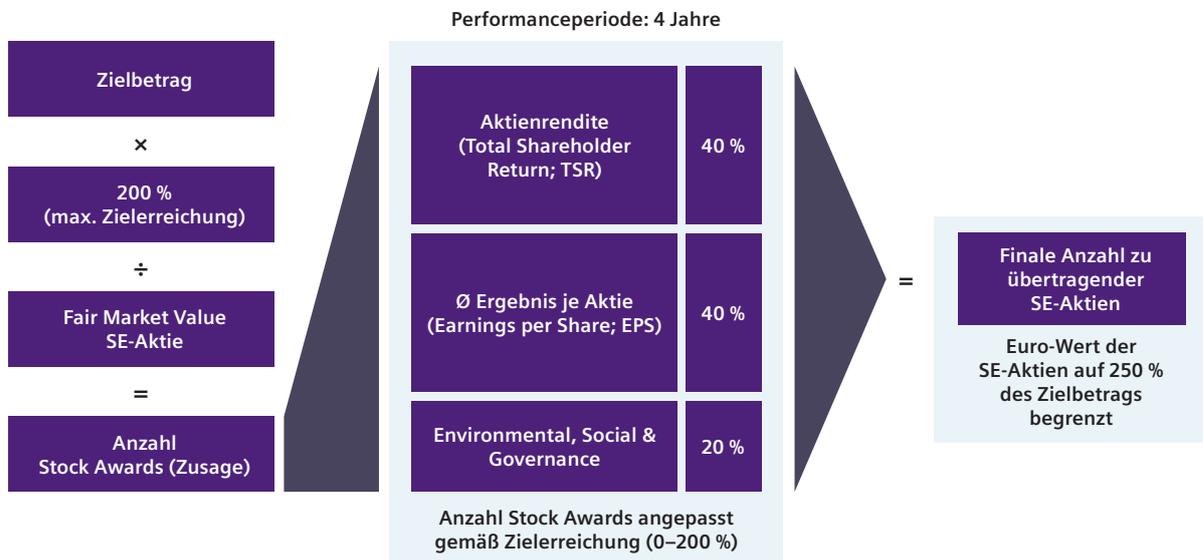
Langfristig variable aktienbasierte Vergütung (Stock Awards)

Zu Beginn eines Geschäftsjahrs werden den Mitgliedern des Vorstands als langfristig variable aktienbasierte sogenannte Stock Awards gewährt. Je Stock Award wird das Anrecht auf den Erhalt einer Siemens Energy-Aktie verliehen. Die Stock Awards werden nach Ablauf einer Sperrfrist von

rund vier Jahren und vorbehaltlich der Erreichung festgelegter Zielvorgaben erfüllt. Der jährliche Zielwert einer Stock Award-Zuteilung wird vertraglich mit jedem Vorstandsmitglied vereinbart. Der jährliche Zielbetrag der langfristig variablen aktienbasierten Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt

- 1.920.000 € für den Vorstandsvorsitzenden, Dr. Christian Bruch,
- 960.000 € für Maria Ferraro und Dr. Jochen Eickholt und
- 960.000 € für Tim Holt
(Gewährung in Euro; keine Umrechnung in US\$).

Stock Awards – Ermittlung der Zielerreichung und Anzahl SE-Aktien



Die Anzahl der zuzuteilenden Stock Awards wird berechnet, indem der maximal mögliche Grad der Zielerreichung – 200 % – mit dem Zielbetrag multipliziert und diese Zahl durch den Kurs der Siemens Energy-Aktie im Xetra-Handel zum Zuteilungszeitpunkt dividiert wird, abzüglich der geschätzten Dividenden während der rund vierjährigen Sperrfrist („Fair Market Value“). Am Ende der Sperrfrist haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Erhalt einer Siemens Energy-Aktie je Stock Award. Die finale Anzahl der Stock Awards richtet sich nach der Erreichung der folgenden Ziele während des Performance-Zeitraums:

- **Aktienrendite (engl. Total Shareholder Return; kurz TSR):** Der TSR drückt die Veränderung des Werts einer Aktie in einem bestimmten Zeitraum (in diesem Fall vier Jahre) einschließlich in diesem Zeitraum ausgeschütteter Dividenden aus. Der TSR von Siemens Energy wird mit dem entsprechenden TSR von zwei Branchenindizes internationaler Unternehmen verglichen, dem STOXX Global 1800 Industrial Goods and Services (70 %) und dem MVIS US Oil Services 25 (30 %) beziehungsweise vergleichbarer Nachfolgeindizes.
- **Ergebnis je Aktie (engl. Earnings per Share; kurz EPS):** Das Ergebnis von Siemens Energy wird am durchschnittlichen Ergebnis je Aktie aus fortgeführten Aktivitäten des Siemens Energy Konzerns über die vier Geschäftsjahre während der Sperrfrist gemessen.
- **Umwelt, Soziales und Governance (engl. Environmental, Social & Governance; kurz ESG):** Es werden drei nicht-finanzielle Ziele ausgewählt, welche die strategischen ESG-Prioritäten von Siemens Energy widerspiegeln. Diese Ziele sind Teil der regelmäßigen Nachhaltigkeitsberichterstattung des Unternehmens.

	Zielsetzung	Performancemessung
TSR	<p>Wenn der TSR von Siemens Energy während des Performance-Zeitraums:</p> <ul style="list-style-type: none"> den Vergleichsindex um 20 Prozentpunkte oder mehr übertrifft, beträgt die Zielerreichung 200 % dem des Vergleichsindex entspricht, beträgt die Zielerreichung 100 % den des Vergleichsindex um 20 Prozentpunkte oder mehr unterschreitet, beträgt die Zielerreichung 0 % <p>Eine Zielerreichung zwischen diesen Werten wird durch lineare Interpolation ermittelt.</p>	<p>Für Siemens Energy und die Vergleichsindizes wird der TSR gemessen, indem der durchschnittliche Wert des Index für die Rendite zum Monatsende über die ersten zwölf Monate des Performance-Zeitraums mit dem durchschnittlichen Index für die Rendite zum Monatsende über die folgenden 36 Monate verglichen wird.</p> <p>Nachdem eine Veränderung des TSR für Siemens Energy und die Vergleichsindizes ermittelt wird, erfolgt ein Vergleich der TSR von Siemens Energy mit dem TSR des jeweiligen Index.</p>
EPS	<p>Der Aufsichtsrat legt zum Beginn einer Stock Awards-Tranche einen Zielwert für das durchschnittliche EPS aus fortgeführten Aktivitäten in den vier Jahren der Sperrfrist sowie EPS-Werte, die einer Zielerreichung von 0 % und 200 % entsprechen, fest.</p>	<p>Die Zielerreichung für die EPS-Komponente wird durch den Vergleich des tatsächlichen Werts mit dem zu Beginn der Tranche festgelegten Zielkorridor ermittelt.</p>
ESG	<p>Der Aufsichtsrat legt zum Beginn einer Stock Awards-Tranche bis zu drei Kennzahlen für die ESG-Komponente fest. Diese KPIs können gleich stark gewichtet sein oder der Aufsichtsrat kann jedem eine höhere oder niedrigere Gewichtung geben. Der Aufsichtsrat legt Ziele für jede Kennzahl fest, die bis zum Ende des Performance-Zeitraums erreicht werden müssen, sowie Werte, die einer Zielerreichung von 0 % und 200 % entsprechen.</p>	<p>Nach dem Ende des Performance-Zeitraums wird für jede Kennzahl die Zielerreichung ermittelt. Die Gesamtzielerreichung entspricht dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichung für jede ESG-Kennzahl.</p>

Die folgenden ESG-Ziele wurden für die Stock Awards-Tranche 2021 ausgewählt:

	Zielbestimmung	Gewichtung
Umwelt	<p>Dekarbonisierungsziel auf Basis von CO₂-Emissionen – direkten Treibhausgasemissionen, die sich aus Quellen im Eigentum oder unter der Beherrschung des Unternehmens befinden (Scope 1), und dem Verbrauch von eingekaufter Energie und Fernwärme (Scope 2).</p>	33,34 %
Soziales	<p>Ziel für das Mitarbeiterengagement festgelegt anhand des Employee Net Promoter Score (eNPS), der auf Basis einer jährlichen Befragung von Mitarbeitern von Siemens Energy weltweit ermittelt wird.</p>	33,33 %
Governance	<p>Ziel für den Anteil von Frauen in Führungspositionen (definiert nach Funktionswertigkeit) auf Grundlage des langfristigen Ziels des Unternehmens von 25 % bis 2025.</p>	33,33 %

Der Geldwert der finalen Anzahl an Stock Awards darf 250 % des Zielbetrags (Cap) nicht übersteigen. Eine entsprechende darüber hinausgehende Anzahl von Stock Awards verfällt ersatzlos.

Für den Fall, dass außerordentliche, nicht vorhergesehene Ereignisse eintreten, die sich auf die Performance-Kriterien auswirken, kann der Aufsichtsrat beschließen, dass die Anzahl der zugesagten Stock Awards nachträglich reduziert wird, dass anstelle der Übertragung von Siemens Energy-Aktien ein Barausgleich in einer festzulegenden eingeschränkten Höhe erfolgt oder dass die Übertragung der Siemens Energy-Aktien aus fälligen Stock Awards ausge-

setzt wird, solange das Ereignis die Performance-Kriterien beeinflusst.

Falls der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds während des Geschäftsjahrs beginnt, kann anstelle von Stock Awards eine entsprechende Anzahl von verfallbaren virtuellen Aktienzuteilungen (Phantom Stock Awards) zugesagt werden. Im Gegensatz zu Stock Awards werden Phantom Stock Awards am Ende der Sperrfrist nicht durch Übertragung von Aktien, sondern durch Barausgleich erfüllt. Im Übrigen gelten die für die Stock Awards getroffenen Regelungen entsprechend.

Malus- und Clawback-Regelungen für variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat in den folgenden Fällen die Möglichkeit, kurz- und langfristige variable Vergütung zurückzuhalten („Malus“) oder zurückzuverlangen („Clawback“). Bei schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstößen und/ oder schwerwiegendem unethischem Verhalten liegt es im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats, die Höhe der Auszahlung einer kurzfristig variablen Vergütung zu überprüfen und je nach Umfang des Verstoßes bis auf null zu senken. Ferner kann der Aufsichtsrat in solchen Fällen entscheiden, die langfristige variable Vergütung je nach Schwere des Verstoßes ganz oder teilweise ersatzlos verfallen zu lassen.

Verstößt ein Vorstandsmitglied grob fahrlässig oder vorsätzlich gegen die gemäß § 93 Abs. 1 Aktiengesetz von einem ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiter erwartete Sorgfaltspflicht, ist das Unternehmen berechtigt, bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile (Bonus und/ oder gewährte Stock Awards) für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in dem der Verstoß stattgefunden hat, ganz oder teilweise zurückzufordern oder die Stock Awards verfallen zu lassen.

Wenn variable Vergütungsbestandteile (Bonus und/ oder Stock Awards) auf Grundlage der Erreichung spezifischer Ziele aufgrund fehlerhafter Daten zu Unrecht ausgezahlt wurden, ist das Unternehmen berechtigt, die Differenz zwischen der Vergütung, die sich aus der Neuberechnung der variablen Vergütung ergibt, und der ursprünglich ausgezahlten Vergütung zurückzufordern. Das Unternehmen muss nachweisen, dass die bei der Berechnung der Vergütung zugrunde gelegten Daten nicht richtig waren und dass die variable Vergütung des Vorstandsmitglieds deshalb zu hoch war.

Die Möglichkeit, eine Rückzahlung gewährter variabler Vergütung zu verlangen sowie Schadenersatzansprüche geltend zu machen, bleibt auch, wenn die Bestellung als Vorstandsmitglied bzw. das Anstellungsverhältnis bereits beendet wurde. Schadenersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben davon unberührt.

Share Ownership Guidelines

Gemäß den Share Ownership Guidelines von Siemens Energy sind die Mitglieder des Vorstands verpflichtet, Aktien im Wert eines Vielfachen ihrer Grundvergütung zu halten – 300 % für den Vorstandsvorsitzenden und 200 % für alle anderen Mitglieder. Den Vorstandsmitgliedern wird eine Aufbauphase von ungefähr vier Jahren zugewilligt, um die benötigte Anzahl von Aktien zu erwerben. Sinkt der Wert des aufgebauten Aktienbestands infolge von

Kursschwankungen der Siemens Energy-Aktie unter den jeweils nachzuweisenden Betrag, sind die Vorstandsmitglieder zum Nacherwerb verpflichtet.

Zusagen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Das Vergütungssystem regelt auch, wie hoch die Vergütung für ein Vorstandsmitglied ausfällt, wenn die Vorstandstätigkeit vorzeitig beendet wird. Die kurzfristig variable Vergütung (Bonus) wird bei Ausscheiden aus dem Amt nach dem Ende des Geschäftsjahrs anteilig ermittelt und zu dem üblichen Auszahlungstermin gewährt.

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

- Aktienzusagen, für die noch die Sperrfrist läuft, verfallen ersatzlos, wenn der Anstellungsvertrag nach Ablauf der Bestellperiode auf Wunsch des Vorstandsmitglieds nicht verlängert wird oder wenn das Unternehmen einen wichtigen Grund zum Widerruf der Bestellung oder zur Kündigung des Anstellungsvertrags hat.
- Aktienzusagen verfallen jedoch nicht, wenn die vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrags einvernehmlich auf Wunsch der Gesellschaft, im Todesfall oder im Zusammenhang mit einer Ausgliederung erfolgt, sondern werden durch eine Barzahlung abgefunden. Wenn die Beendigung im Zusammenhang mit einer Pensionierung, Erwerbsunfähigkeit, einem Betriebsübergang oder einem Wechsel der Tätigkeit innerhalb des Konzerns steht, bleiben die Aktienzusagen bestehen.
- Stock Awards, die zu Beginn des Geschäftsjahrs, in dem das Vorstandsmitglied ausscheidet, zugesagt worden sind, werden zeitanteilig ermittelt und reduziert. Bestehende Aktienzusagen werden nach dem Ausscheiden aus dem Konzern erst zum jeweiligen Fälligkeitszeitpunkt übertragen.

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

- **Beendigung durch reguläres Auslaufen der Bestellung**
Es werden keine Ausgleichszahlungen oder Sonderbeiträge zur Altersversorgung (bzw. Versorgungsentgelte) geleistet.

- **Einvernehmliche Beendigung ohne wesentlichen Grund**

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

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

- **Vorzeitige Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder wegen Kündigung aus wichtigem Grund durch die Gesellschaft**

Keine der in der obigen Tabelle aufgelisteten Leistungen wird erbracht.

- **Kontrollwechsel**

Für den Fall eines Kontrollwechsels bestehen keine besonderen Regelungen.

Sonstiges

Mitglieder des Vorstands erhalten vom Unternehmen keine Kredite und Vorschüsse.