

Vergütungsbericht mitsamt Prüfungsvermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 Aktiengesetz für das Geschäftsjahr 2021/2022

Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz

München, 9. Dezember 2022

Liebe Aktionärinnen und Aktionäre,

für den Aufsichtsrat und insbesondere für das Präsidium des Aufsichtsrats war eine anspruchsvolle und faire Vergütung des Vorstands auch im Geschäftsjahr 2022 ein wichtiges Instrument der Führung und der Governance.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat zwei zentrale Bestandteile der Vorstandsvergütung geändert. Zum einen wurde im Bonus der Free Cashflow vor Steuern neben der angepassten EBITA-Marge vor Sondereffekten als finanzielle Kennzahl aufgenommen. Zum anderen stieg die Bedeutung von Nachhaltigkeit (ESG) in der Vergütung: Jedes Mitglied des Vorstands wird in seinem Bonus anhand der Kriterien Arbeitssicherheit und Kundenzufriedenheit bewertet. Dazu wird ab dem Geschäftsjahr 2022 in den Siemens Energy Stock Awards die Aktienrendite (Total Shareholder Return oder TSR) zu 50% gegen den S&P Global Clean Energy Index verglichen. Die Wahl dieses Index unterstreicht den Anspruch nach objektiver Transparenz, und dass sich Siemens Energy mit den weltweit besten Clean Energy-Unternehmen misst.

Siemens Energy hat in einem Jahr voller Herausforderungen sein Geschäft gestärkt. Dabei hat das Segment Gas and Power (GP) erneut solide Ergebnisse erzielt und die operative Leistungsfähigkeit verbessert. Dennoch wurde die Entwicklung des Siemens Energy Konzerns durch den negativen Geschäftsverlauf bei Siemens Gamesa Renewable Energy gebremst. Dieses Bild spiegelt auch die Vorstandsvergütung und insbesondere der Bonus wider, der maßgeblich vom finanziellen Erfolg des konsolidierten Konzerns abhängt. Der Konzern bewies allerdings fulminante Stärke bei der Generierung von Barmitteln, die den Bonus positiv beeinflusst. Gleichzeitig führt die deutlich hinter den Erwartungen gebliebene angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung.

Vor dem Hintergrund enormer geopolitischer und makroökonomischer Herausforderungen hat der gesamte Vorstand im Geschäftsjahr 2022 aus Sicht des Aufsichtsrats in seinem direkten Einflussbereich gute Arbeit geleistet, insbesondere in der strukturellen und strategischen Weiterentwicklung des Unternehmens. Dies spiegelt sich in den Bewertungen der individuellen Ziele wider.

Dies gilt besonders für die erfolgreiche Einführung einer flachen, transparenten Organisationsstruktur („Projekt Volt“) zum 1. Oktober 2022. Diese neue Organisationsstruktur reduziert Komplexität, erhöht die Anpassungsfähigkeit, verkürzt Entscheidungswege und stärkt die Eigenverantwortung. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat spürbare Verbesserungen bei der Arbeitssicherheit sowie in der Kundenorientierung gewürdigt. Beide Elemente sind bei der weitgehend projektbezogenen Natur des Geschäfts besonders relevant.

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat erneut die variable Vergütung überprüft und Anpassungen vorgenommen, um die Eigenverantwortung im Vorstand weiter zu fördern. Mit der zum 1. Oktober 2022 eingeführten neuen Konzernstruktur von Siemens Energy wird neben Siemens Gamesa Renewable Energy jeder der drei weiteren Geschäftsbereiche (Business Area) von einem Mitglied des Vorstands geleitet. Um eine noch klarere Verbindung zwischen Vergütung und Leistung der Geschäftsbereiche herzustellen, hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit im Vergütungssystem Gebrauch gemacht, Ziele auf Geschäftsbereichs-Ebene zu setzen. Für das Geschäftsjahr 2023 werden für die Vorstandsmitglieder mit direkter Geschäftsverantwortung die finanziellen Ziele im Bonus zur Hälfte vom Erfolg des jeweiligen Geschäftsbereichs abhängig sein. Durch Konzernziele für die übrigen 50% wird im Bonus der Ansatz eines integrierten Energietechnologie-Unternehmens gefördert.

Die Ausgestaltung der langfristigen, aktienbasierten Vergütung (Siemens Energy Stock Awards) wurde für das Geschäftsjahr 2023 leicht angepasst, indem für das Mitarbeiter-Engagement eine neue, aussagekräftigere Kennzahl eingeführt wird. Eine detaillierte Beschreibung dieser Änderungen finden Sie im Kapitel „Ausblick Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023“.

Mit diesem Bericht sollen Sie, liebe Aktionärinnen und Aktionäre, weiterhin ein möglichst transparentes und umfassendes Bild über die Vergütung des Vorstands erhalten.

Wie der gesamte Aufsichtsrat freue ich mich auf den weiteren Austausch mit Ihnen zu diesem wichtigen Thema.

Für das Präsidium des Aufsichtsrats

Joe Kaeser
Vorsitzender

Dieser gemeinsame Bericht von Vorstand und Aufsichtsrat richtet sich nach den Erfordernissen des § 162 AktG sowie den einschlägigen Anforderungen der International Financial Reporting Standards (IFRS) und den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Der Vergütungsbericht enthält individualisierte Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung der aktiven und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 (1. Oktober 2021 bis 30. September 2022) und im Geschäftsjahr 2021 (1. Oktober 2020 bis 30. September 2021) sowie weitere aktienrechtlich geforderte Angaben. Der Bericht unterliegt einer formellen sowie auch einer freiwilligen inhaltlichen Prüfung durch die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Der Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 7. Februar 2023 zur Billigung vorgelegt.

1.1. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

In diesem Bericht wird die Anwendung des ab dem 1. Oktober 2020 gültigen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 erläutert. Das Vergütungssystem wurde in der ordentlichen Hauptversammlung am 10. Februar 2021 durch die Aktionäre der Siemens Energy AG mit 96,7% der abgegebenen Stimmen gebilligt („Say on Pay“). Eine erneute Vorlage zur Billigung findet bei wesentlichen Änderungen statt, spätestens jedoch in der ordentlichen Hauptversammlung 2025. Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems für den Vorstand findet sich in der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung 2021 der Siemens Energy AG, die auf der Internetseite der Gesellschaft verfügbar ist.

Alle zum 30. September 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands erhalten ihre Vergütung auf Basis eines Anstellungsvertrags mit der Siemens Energy AG, der zu der Bestellung als Vorstandsmitglied gleichläuft. Dr.-Ing. Christian Bruch und Maria Ferraro erhalten ihre Vergütung ausschließlich von der Siemens Energy AG, sowie auch die zum 1. Oktober beziehungsweise 1. November 2022 neu bestellten Vorstandsmitglieder Vinod Philip und Anne-Laure de Chamard. Karim Amin und Tim Holt erhalten einen Teil ihrer Vergütung von Siemens Energy Konzerngesellschaften. Für das Geschäftsjahr 2022 erhielt Karim Amin circa 56% seiner Ziel-Gesamtvergütung von der Siemens Energy LLC (Vereinigte Arabische Emirate) und Tim Holt circa 32% seiner Ziel-Gesamtvergütung von der Siemens Energy Inc. (Vereinigte Staaten). Sowohl Karim Amin als auch Tim Holt bekommen von der Siemens Energy AG eine entsprechend reduzierte Vergütung. Damit führt das jeweilige Beschäftigungsverhältnis mit einer Siemens Energy Konzerngesellschaft zu keiner Vergütungserhöhung. Gemäß § 162 Abs. 1 AktG wird in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2022“ die Konzern-Gesamtvergütung angegeben.

Grundzüge der Vorstandsvergütung

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 erfüllt alle einschlägigen Empfehlungen und Anregungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022. Die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung beruht auf den folgenden Grundzügen:

Grundzüge der Vorstandsvergütung

Unterstützung der Geschäftsstrategie	Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die Umsetzung der Geschäftsstrategie durch angemessene Incentives fördern.
Nachhaltige Ausrichtung der Vergütung	Im Rahmen der variablen Vergütung wird ein bedeutender Teil der Vergütung auf Basis einer mehrjährigen Performancemessung ermittelt. Der Fokus auf Nachhaltigkeit wird durch Leistungskriterien hinsichtlich Umwelt, Soziales & Governance (ESG) in der langfristig variablen aktienbasierten Vergütung weiter gestärkt.
Fokus auf industriespezifische Anforderungen	Die Vergütung des Vorstands kann nach den besonderen Herausforderungen des Unternehmens gestaltet werden, beispielsweise durch eine funktionspezifische Differenzierung der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder oder durch die Flexibilität, relative Performancemessung im Einklang mit wachsenden Geschäften anzupassen.
Kopplung von Leistung und Vergütung	Herausragende Leistungen sollen durch eine angemessene Vergütung honoriert werden. Leistung, die hinter den festgelegten Zielen bleibt, soll zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.
Berücksichtigung gemeinschaftlicher und individueller Leistung der Vorstandsmitglieder	Das Vergütungssystem gibt dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, individuelle Verantwortung einerseits und die Leistung der Vorstandsmitglieder als Gesamtgremium andererseits zu berücksichtigen.
Durchgängigkeit der Systeme	Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist anschlussfähig an die Vergütungssysteme der Führungskräfte und Mitarbeiter*innen des Konzerns.
Angemessenheit der Vergütung	Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist marktüblich und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.

Übersicht der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

Vergütungselement	Ausgestaltung	Zweck/Strategiebezug	
Feste Bestandteile			
Grundvergütung	Zwölf monatliche Raten (Ausnahmen möglich bei Dienstsitz außerhalb von Deutschland)	Marktübliches Grundeinkommen für die Ausübung des Amtes	
Nebenleistungen	Leistungen wie etwa Dienstwagen, Zuschüsse zu Versicherungen, Steuerberatungskosten sowie von Wohnungs- und Umzugskosten (Erstberufung / Wechsel des Arbeitsorts), einschließlich Übernahme der gegebenenfalls hierauf anfallenden Steuern	Kostenübernahme im angemessenen Rahmen	
Versorgungsleistungen	Versorgungsentgelt in bar zur freien Verfügung	Möglichkeit zum privaten Aufbau eines angemessenen Alterskapitals bei Minimierung von unternehmensseitigen Risiken	
Variable Bestandteile			
Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)	Grundzüge: Laufzeit: ein Jahr Leistungskorridor: 0–150 %	Anreize für hervorragende operative Leistungen im Einklang mit der Strategie	
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> Angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten: 1/3 Free Cashflow (vor Steuern): 1/3 Individuelle Ziele: 1/3 	<ul style="list-style-type: none"> Honorierung der stetigen Verbesserung der Profitabilität und damit Verfolgung der langfristigen Strategie Sicherstellung der Generierung von notwendigen Barmitteln auf Siemens Energy-Konzernebene Ermöglicht neben des kollektiven auch eine Würdigung des individuellen Beitrags, fokussiert auf strategisch wichtige Felder
		Grundzüge: Laufzeit: vier Jahre Leistungskorridor: 0–200 % Auszahlungscap: 250 % des Zielwerts Übertrag: in Aktien	Ausrichtung der Vergütung des Vorstands auf Nachhaltigkeit; Verknüpfung zwischen Entwicklung des Aktienkurses von Siemens Energy und der Vergütung des Vorstands
Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> Relative Aktienrendite ("TSR"): 40 % • STOXX Global 1800 Industrial Goods & Services (50 %) • S&P Global Clean Energy Index (50 %) 	<ul style="list-style-type: none"> Kopplung der Vergütung an die Entwicklung im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern am Kapitalmarkt Honoriert Erfolge auf dem Weg hin zum weltweit anerkanntesten Energietechnologieunternehmen, insbesondere im Bereich Clean Energy
	Leistungskriterien	Ergebnis je Aktie ("EPS"; unverwässert): 40 %	<ul style="list-style-type: none"> Mittelfristige Erzielung von Erträgen ist ein zentraler strategischer Werttreiber und reflektiert nachhaltige operative Verbesserungen
	Leistungskriterien	Umwelt, Soziales & Governance ("ESG"): 20 % <ul style="list-style-type: none"> • CO₂-Emissionen (1/3) • Mitarbeiter-Engagement (1/3) • Anteil Frauen in Führungspositionen (1/3) 	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie Der Aufsichtsrat kann mittels quantitativer Ziele Elemente der Nachhaltigkeit über einen mehrjährigen Zeitraum fördern
Weiteres			
Aktienhaltevorschriften	Vorsitzender: 300 % der Grundvergütung Weitere Mitglieder: 200 % der Grundvergütung Einhaltung nach rund 4,5-jähriger Aufbauphase; Nachkaufverpflichtung bei Kursverlusten	Langfristige Bindung und weitere Knüpfung an den Erfolg des Konzerns	

Kriterien zur Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung

Die Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung erfolgt grundsätzlich auf Basis eines Vergleichs mit anderen deutschen Unternehmen ähnlicher Größe und Komplexität. Siemens Energy wird zum 30. September 2022 als eines der 40 größten börsennotierten deutschen Unternehmen im DAX geführt. Mit einer Größenpositionierung im DAX hinsichtlich Umsatz, Mitarbeiteranzahl und Marktkapitalisierung rund um den Median stellt der Index für Siemens Energy eine geeignete Vergleichsgrundlage dar und dient als Basis für die Marktangemessenheitsüberprüfung.

Gemäß dem Vergütungssystem kann ebenfalls ein Vergleich mit Unternehmen des MDAX, in dem Siemens Energy zeitweise im Geschäftsjahr 2022 Mitglied war, stattfinden. Aufgrund des Wiederaufstiegs von Siemens Energy in den DAX wurde im Rahmen der Angemessenheitsüberprüfung für das Geschäftsjahr 2022 kein Vergleich mit Unternehmen des MDAX durchgeführt.

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft von Siemens Energy in Deutschland (Segment Gas and Power – „GP“), einschließlich der Entwicklung im Zeitverlauf. Bei diesem vertikalen Vergleich ermittelt er das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises (Vertragsgruppe leitende Angestellten) und der weiteren Belegschaft (außertarifliche Mitarbeiter*innen und Tarifmitarbeiter*innen) vom Segment GP in Deutschland.

Struktur der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die Ziel-Gesamtvergütung stellt die Vergütungshöhe dar, die bei Erreichung aller gesteckten Ziele und gleichbleibendem Aktienkurs zum Tragen kommt. Dadurch werden Anreize für eine starke Unternehmens- sowie auch kollektive und individuelle Leistung gesetzt. Das Nichterreichen der gesetzten Ziele kann zu einer signifikanten Verringerung der Vergütung führen, denn die Ziel-Gesamtvergütung ist für alle Mitglieder des Vorstands überwiegend variabel.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gibt für die feste Vergütung sowie für die kurzfristig und langfristig variable Vergütung prozentuale Bandbreiten gemessen an der Ziel-Gesamtvergütung vor. Die relativen Anteile der Zielvergütungselemente für alle Mitglieder des Vorstands bewegten sich im Geschäftsjahr 2022 innerhalb der definierten Bandbreiten. Die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile an der gewährten und geschuldeten Vergütung können aufgrund der tatsächlichen Zielerreichung der variablen Vergütung sowie des erstmaligen möglichen Übertrags von Siemens Energy-Aktien im Rahmen der langfristig variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2025 hiervon abweichen. Für den Zeitraum bis zur ersten Übertragung einer Stock Award Tranche bleibt der Anteil der variablen Vergütung an der gewährten und geschuldeten Vergütung niedriger als der Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung.

Die nachstehende Tabelle zeigt die vertraglich vereinbarte Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022.

Ziel-Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2022

Zum 30. September 2022 amtierende Vorstandsmitglieder	(in Tsd. €)	Feste Vergütung				Variable Vergütung			Gesamt
		Grund- vergütung	Ver- sorgungs- entgelt	Neben- Leistungen ¹	Summe	Bonus	Stock Awards Tranche 2022	Summe	
Dr.-Ing. Christian Bruch	Zielbetrag	1.440	500	41	1.981	1.440	1.920	3.360	5.341
	Anteil (%)	27%	9%	1%	37%	27%	36%	63%	100%
	Minimum	1.440	500	41	1.981	0	0	0	1.981
	Maximum	1.440	500	41	1.981	2.160	4.800	6.960	8.941
Maria Ferraro	Zielbetrag	720	250	36	1.006	720	960	1.680	2.686
	Anteil (%)	27%	9%	1%	37%	27%	36%	63%	100%
	Minimum	720	250	36	1.006	0	0	0	1.006
	Maximum	720	250	36	1.006	1.080	2.400	3.480	4.486
Tim Holt ²	Zielbetrag	720	250	52	1.022	720	960	1.680	2.702
	Anteil (%)	27%	9%	2%	38%	27%	36%	62%	100%
	Minimum	720	250	52	1.022	0	0	0	1.022
	Maximum	720	250	52	1.022	1.080	2.400	3.480	4.502

Ziel-Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2022

Zum 30. September 2022 amtierende Vorstandsmitglieder	(in Tsd. €)	Feste Vergütung				Variable Vergütung			Gesamt
		Grund- vergütung	Ver- sorgungs- entgelt	Neben- Leistungen ¹	Summe	Bonus	Stock Awards Tranche 2022	Summe	
Karim Amin (seit März 2022) ³	Zielbetrag	385	88	34	506	385	513	898	1.404
	Anteil (%)	27%	6%	2%	36%	27%	37%	64%	100%
	Minimum	385	88	34	506	0	0	0	506
	Maximum	385	88	34	506	578	1.283	1.861	2.367
Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedenes Vorstandsmitglied									
Dr.-Ing. Jochen Eickholt (bis Februar 2022) ⁴	Zielbetrag	300	104	29	433	300	400	700	1.133
	Anteil (%)	26%	9%	3%	38%	26%	35%	62%	100%
	Minimum	300	104	29	433	0	0	0	433
	Maximum	300	104	29	433	450	1.000	1.450	1.883

¹ Zielbeträge für Nebenleistungen entsprechen dem Wert der im Geschäftsjahr 2022 gewährten Nebenleistungen, exklusive des geldwerten Vorteils für Sicherheitseinbauten in ständig genutzten Eigentums- bzw. Mietwohnungen und -häusern der Vorstandsmitglieder einschließlich firmenseitig übernommener Steuern. Diese Einbauten wurden gemäß des aktuellen Sicherheitskonzepts von Siemens Energy veranlasst. Werte für Nebenleistungen inklusive des geldwerten Vorteils einschließlich firmenseitig übernommenen Steuern werden nachfolgend in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2022“ ausgewiesen.

² Grundvergütung, Bonus, Versorgungsentgelt und ausgewählte Nebenleistungen werden für Tim Holt in US-Dollar ausgezahlt. Zur Festlegung der Zielbeträge in US-Dollar werden vor dem jeweiligen Geschäftsjahr die dargestellten Beträge in Euro gemäß dem durchschnittlichen Euro-US-Dollar Wechselkurs im August des jeweiligen Jahres umgerechnet. Für das Geschäftsjahr 2022 beträgt der maßgebliche Wechselkurs 1 € = 1,1772 \$. Die Grundvergütung und Bonus betragen nach Umrechnung jeweils 847.557 \$. Stock Awards werden auf Basis eines Euro-Betrags zugesagt. Etwaige Beiträge zur Altersversorgung, die Tim Holt im Rahmen seiner Tätigkeit für Siemens Energy Inc. erhält, werden auf das Versorgungsentgelt angerechnet. Der Wert dieser geschuldeten Beiträge zur Altersversorgung betrug 159.049 \$ für das Geschäftsjahr 2022 (135.108 € gemäß dem für die Umrechnung von Zielvergütung anzuwendenden Kurs von 1 € = 1,1772 \$). Aufgrund der Differenz zwischen diesem anzuwendenden Kurs und den für die Berichterstattung maßgeblichen Kursen (Grundvergütung = jeweiliger Monatsdurchschnittskurs; Bonus und Versorgungsentgelt = Durchschnittskurs im Geschäftsjahr 2022) weicht der in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung“ ausgewiesene Wert (in Euro) vom jeweiligen oben dargestellten Wert ab, wobei die Grundvergütung 783.688 € beträgt, der Bonus 788.947 € und das Versorgungsentgelt inklusive geschuldeter Beiträge zur Altersversorgung 271.469 €.

³ Anteilige Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2022 (7/12 Monate). Mit Ausnahme der von der Siemens Energy LLC (UAE) gezahlten Grundvergütung erfolgt die Auszahlung der Vergütung von Karim Amin in Euro. Die Auszahlung der Grundvergütung durch die Siemens Energy LLC (UAE) erfolgt aufgrund lokaler gesetzlicher Bestimmungen in VAE-Dirham. Am Ende des Geschäftsjahrs erfolgt eine Korrektur, sodass die ausgezahlte Vergütung in VAE-Dirham der Zielvergütung in Euro entspricht. Für die Umrechnung wird der jeweilige Euro-Dirham-Monatsdurchschnittskurs zugrunde gelegt.

⁴ Anteilige Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2022 (5/12 Monate).

Obergrenzen auf einzelne Vergütungselementen

Der Aufsichtsrat bestimmt für jede Vergütungskomponente zu Beginn des Geschäftsjahres eine Obergrenze in Euro. Grundvergütung und Versorgungsentgelt werden als feste Beträge definiert und können somit nicht höher ausfallen. Kurzfristig und langfristig variable Vergütung werden auf 150% bzw. 250% des jeweiligen Zielwerts in Euro begrenzt.

Für Nebenleistungen legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahres für jedes Mitglied des Vorstands den maximalen Geldwert von Nebenleistungen auf Basis eines Prozentsatzes der Grundvergütung fest. Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2022 einen maximalen Geldwert von 8% der Grundvergütung festgelegt. Nach dem Vergütungssystem kann die Obergrenze insbesondere für Vorstandsmitglieder mit Dienstsitz außerhalb von Deutschland erhöht werden.

Für Tim Holt und Karim Amin, deren Dienstsitze in den Vereinigten Staaten beziehungsweise in den Vereinigten Arabischen Emiraten liegen, hat der Aufsichtsrat die Obergrenze um jeweils 400.000 € auf Ganzjahresbasis erhöht, um zusätzliche Leistungen wie beispielsweise Steuerausgleichszahlungen und Steuerberatungskosten einschließlich hierauf anfallender Steuern zu berücksichtigen. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat beschlossen, im Einklang mit

dem Vergütungssystem die vor der Abspaltung von Siemens Energy mit Maria Ferraro einzelvertraglich und zeitbefristet vereinbarten Leistungen durch eine um 50.000 € erhöhte Obergrenze zu berücksichtigen. Diese Leistungen umfassen die Übernahme von Steuerberatungskosten und weitere übliche Leistungen für international tätige Vorstandsmitglieder für einen Zeitraum von ungefähr zwei Jahren, beginnend im Mai 2020.

Einhaltung der Maximalvergütung nach §87a AktG

Laut §87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG legt der Aufsichtsrat eine verbindliche jährliche Maximalvergütung für jedes Mitglied des Vorstands fest. Der finale Wert der Vergütung für ein bestimmtes Geschäftsjahr kann erst nach Ablauf der für das Geschäftsjahr zugesagten Stock Awards-Tranche ermittelt werden. Folglich wird dies für die im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten Stock Awards im November 2025 möglich sein. Aus der folgenden Tabelle geht hervor, dass für jedes Mitglied des Vorstands der maximal mögliche Wert der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022, der im Fall einer Auszahlung aus der Stock Awards-Tranche 2022 in Höhe von 250% des Zielwerts („Auszahlungs-Cap“) eintreten würde, unter der jeweils geltenden Maximalvergütung liegt. Somit ist die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne des §87a AktG für das Geschäftsjahr 2022 bereits gewährleistet.

Einhaltung der Maximalvergütung nach § 87a AktG Geschäftsjahr 2022 (in Tsd. €)

Zum 30. September 2022 amtierende Mitglieder des Vorstands	Gewährte und geschuldete Vergütung GJ 2022 exkl. Stock Awards Tranche 2022	Maximaler Wert der Stock Awards-Tranche 2022 ¹	Maximaler Wert der Vergütung für GJ 2022	Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG
Dr.-Ing. Christian Bruch	3.524	4.800	8.324 <	9.950
Maria Ferraro	1.720	2.400	4.120 <	4.950
Tim Holt	1.901	2.400	4.301 <	4.950
Karim Amin (ab März 2022)	892	1.283	2.176 <	4.950
Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedenes Vorstandsmitglied				
Dr.-Ing. Jochen Eickholt (bis Februar 2022) ²	2.112	0	2.112 <	4.950

¹ Der maximale Wert stellt den Euro-Wert der Stock Awards Tranche 2022 bei einem Übertrag in Höhe von 250% des Zielwerts (Obergrenze) dar. Die Laufzeit der Stock Awards Tranche 2022 endet im November 2025; bei einer Zielerreichung >0% werden Siemens Energy-Aktien an das jeweilige Vorstandsmitglied übertragen. Eine abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung findet zeitgleich statt.

² Für Dr.-Ing. Jochen Eickholt wurde im Rahmen seines Ausscheidens aus dem Vorstand die Stock Awards-Tranche 2022 in bar abgefunden. Der Wert dieser Barabfindung ist in der Angabe zur gewährten und geschuldeten Vergütung enthalten.

Variable Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2022

Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)

Ein wesentlicher Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Jahresperformance des Siemens Energy Konzerns gekoppelt (Bonus). 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: zwei finanzielle Leistungskriterien – für das Geschäftsjahr 2022 angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten sowie Free Cashflow vor Steuern – und individuelle Ziele, die sowohl finanzieller als auch nicht-finanzieller Art sein können. Angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten und Free Cashflow vor Steuern spiegeln die kurzfristige finanzielle Entwicklung des Siemens Energy Konzerns wider.

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat folgende Zielsetzungen und Zielerreichungen beschlossen:

Bonus für das Geschäftsjahr 2022 – Leistungskriterien

		Leistungskorridor			Leistungsfeststellung	
		0%-Ziel	100%-Ziel	150%-Ziel	IST-Wert	Zielerreichung
1/3	Angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten ¹	0,10%	4,10%	6,10%	1,31%	30,25%
1/3	Free Cashflow (vor Steuern) in Mio. €	0	590	885	1.503	150,00%
1/3	Individuelle Ziele	Qualitative Zielsetzung (siehe nachfolgende Tabelle)			–	100–150%
		Vergütungskorridor			Ergebnis Geschäftsjahr 2022	
Zum 30. September 2022 amtierende Vorstandsmitglieder		0%-Zielbetrag (Tsd. €)	100%-Zielbetrag (Tsd. €)	150%-Zielbetrag (Tsd. €)	Zielerreichung insgesamt	Auszahlungsbetrag (Tsd. €)
Dr.-Ing. Christian Bruch		0	1.440	2.160	103,41%	1.489
Maria Ferraro		0	720	1.080	99,24%	715
Tim Holt ³		0	720	1.080	100,91%	727
Karim Amin (ab März 2022)		0	385	578	100,08%	385
Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedenes Vorstandsmitglied						
Dr.-Ing. Jochen Eickholt (bis Februar 2022)		0	300	450	93,41%	280

¹ Zur Berechnung der angepassten EBITA Marge vor Sondereffekten wird das angepasste EBITA vor Sondereffekten durch die Umsatzerlöse dividiert. Angepasstes EBITA ist als Ergebnis vor Finanzierungszinsen, Ertragsteuern und Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte, die im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen erworben wurden, sowie vor Wertminderungen von Geschäfts- oder Firmenwerten definiert. Um die angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten zu ermitteln, werden Restrukturierungs- und Integrationskosten (d. h. diese beziehen sich im Wesentlichen auf Personalmaßnahmen, die zu Abfindungszahlungen führen. Sie standen und stehen im Zusammenhang mit verschiedenen Restrukturierungsprogrammen sowohl bei GP als auch bei SGRE. Integrationskosten fallen nur bei SGRE an), Standalone Kosten (d. h. Kosten verbunden mit der Trennung vom Siemens Konzern und der Aufstellung von Siemens Energy als eigenständiges Unternehmen) sowie strategische Portfolioentscheidungen (d. h. wesentliche Wertminderungen von Vermögenswerten (einschließlich Wertaufholungen) in Verbindung mit strategischen Portfolioentscheidungen des Siemens Energy Konzerns) nicht berücksichtigt.

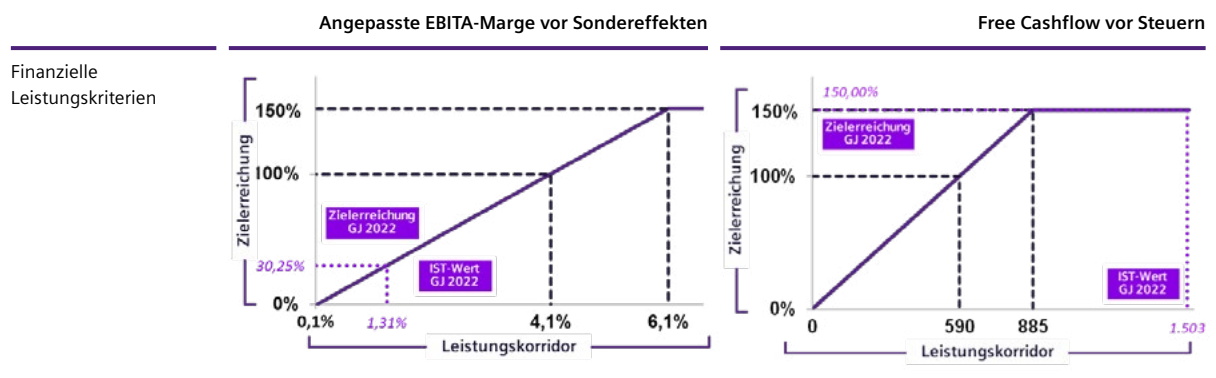
² Der Free Cashflow vor Steuern errechnet sich aus dem Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit vor gezahlten Ertragsteuern, abzüglich der Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen.

³ Der Auszahlungsbetrag für Tim Holt wurde auf Basis des Zielbetrags in US-Dollar festgelegt und beträgt 855,297 \$ (Umrechnung gemäß dem für das Geschäftsjahr 2022 vertraglich vereinbarten Wechselkurs: 1 € = 1,1772 \$).

⁴ Für Dr.-Ing. Jochen Eickholt wird der Bonus aufgrund seines Ausscheidens aus dem Vorstand der Siemens Energy AG zum 28. Februar 2022 anteilig gekürzt und regulär nach Ablauf des Geschäftsjahrs ausgezahlt.

Die Leistungskorridore der finanziellen Leistungskriterien entsprechen einer linearen Steigung zwischen Zielwerten, die jeweils einer Zielerreichung 0%, 100% und 150% entsprechen:

Bonus für das Geschäftsjahr 2022 – Zielkorridore



Im Rahmen der individuellen Ziele setzt der Aufsichtsrat mit nicht-finanziellen Zielsetzungen Anreize für Fortschritte bei strategisch relevanten Themen. Für das Geschäftsjahr 2022 legte der Aufsichtsrat den Fokus bei den individuellen Zielen auf zwei wichtige Aspekte der nachhaltigen Unterneh-

mensführung: Arbeitssicherheit und Kundenzufriedenheit. Darüber hinaus erhielten die Mitglieder des Vorstands jeweils zwei Ziele, die die aktuellen Prioritäten im jeweiligen Ressort abbilden. Die nicht-finanziellen individuellen Ziele, die innerhalb der individuellen Ziele je eine Gewichtung von

25% haben (d. h. eine Gewichtung innerhalb des Bonus von je 8,33 %) wurden zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt. Der Aufsichtsrat hat die Erreichung dieser Ziele in einem mehrstufigen Prozess evaluiert.

Zunächst legte jedes Mitglied des Vorstands eine ausführliche Selbstevaluierung vor. Im nächsten Schritt erfolgte eine

Vorevaluierung durch den Vorsitzenden des Präsidiums auf Basis der Selbstevaluierungen sowie einer Bewertung der Arbeit des Vorstands durch den Vorsitzenden des Vorstands. Auf dieser Grundlage beriet das Präsidium des Aufsichtsrats über die Leistung des Vorstands nach den festgelegten Zielsetzungen und unterbreitete dem Aufsichtsrat Empfehlungen zur Festlegung der jeweiligen Zielerreichungsgrade.

Bonus – Individuelle Ziele GJ 2022

Zum 30. September 2022

amtierende Vorstandsmitglieder

	Zielsetzung	Evaluierung Nachhaltigkeitsziele		Zielerreichung
		Kundenzufriedenheit (1)	Arbeitssicherheit (2)	
Dr.-Ing. Christian Bruch	Verbesserung im Rahmen der jeweiligen Ressorts (Kundenzufriedenheit)	Verbesserung der Kundenzufriedenheit bei SE (exkl. SGRE) im GJ 2022	Verbesserung der Sicherheitskultur im Unternehmen, u.a. Fokus auf regelmäßige „Safety Moments“	(1) 130 % (2) 120 %
Maria Ferraro	beziehungsweise. Vorleben und Vorantreiben von „Zero Harm“-Verhaltensweisen (Arbeitssicherheit)	Verbesserung der Kundenzufriedenheit bei SE (exkl. SGRE) im GJ 2022	Fokus auf psychische Gesundheit, inkl. Durchführung einer; erfolgreichen Kampagne diesbezüglich	(1) 110 % (2) 130 %
Tim Holt		Aufbau Partnerschaften mit Hauptkunden; gesteigerte Kundenzufriedenheit bei der Division Transmission im GJ 2022	Vorbildfunktion in der Umsetzung von Sicherheitsgrundlagen, u.a. durch monatliche „Eye-on-Safety“-Telefonate	(1) 110 % (2) 130 %
Karim Amin (ab März 2022)		Hohe Kundenzufriedenheit sichtbar durch Verbesserung des Auftragseingangs	Konstantes Engagement bei Arbeitssicherheit, z.B. durch „Eye on Safety“ Telefonate und andere Initiativen	(1) 130 % (2) 120 %
	Weitere individuelle Ziele	Zielsetzung	Evaluierung	Zielerreichung
Dr.-Ing. Christian Bruch	Umsetzung strategischer Zielsetzungen	Einführung eines neuen Operating Modells; überzeugende Equity Story auf dem Capital Markets Day (CMD)	Neue Organisation pünktlich zum 1. Oktober 2022 eingeführt; erfolgreicher CMD; erfolgreiche Besetzung der Top-Funktionen	150 %
	Personalentwicklung	Nachfolgeplanung und Stärkung des Kandidatenpools für die Nachfolge; Personalentwicklungsprogramme	Erfolgreiche Einführung internationales Traineeprogramm sowie Fachakademien; Strategic Workforce Planning pilotiert	120 %
Maria Ferraro	Umsetzung strategischer Zielsetzungen	Vereinfachung der Gewinn- und Verlust-Einheiten; Beaufsichtigung Siemens Gamesa Renewable Energy	Starke Reduzierung der Einheiten; Platzierung der Pflichtwandelanleihe und erfolgreiche S&P-Bewertung	120 %
	Organisationsentwicklung	Implementierung eines neuen Operating-Modells für Finance; neue Berichterstattung gemäß Segmentierung	Reduzierung der Hierarchieebenen und Vergrößerung der Kontrollspanne; neues Operating Modell als Basis für GJ 2023	110 %
Tim Holt	Portfoliotransformation	Wachstumsplan für Transmission; Neuausrichtung des USA-Geschäfts	Wachstumsplan für USA liefert bereits erste Ergebnisse; gesteigerte Wahrnehmung in den USA	110 %
	Organisationsentwicklung	Implementierung eines neuen Operating-Modells	Sehr erfolgreiche Umsetzung in Grid Technologies mit Vereinfachung der Strukturen; Übergabe Corporate Functions	140 %
Karim Amin (ab März 2022)	Portfoliotransformation	Neuverteilung von Geschäften zwischen Divisionen; Konsolidierung Geschäfte	Reibungsloser Transfer von Geschäften und Einführung der neuen Business Areas; mehrere Verkäufe abgeschlossen	100 %
	Operative Exzellenz	Umsetzung des Accelerating Impact Programms (AIP) und Sicherung von Einsparungen	Kostensenkungsziel mit AIP übertroffen; AIP-Maßnahmen in der neuen Organisationsstruktur gesichert	130 %

**Im GJ 2022
ausgeschiedenes
Vorstandsmitglied** Zielerreichung

Dr.-Ing. Jochen Eickholt (bis Februar 2022)	Neben Kundenzufriedenheit und Arbeitssicherheit hatte Dr.-Ing. Jochen Eickholt Ziele zu Portfolio-transformation und operativer Exzellenz. Aufgrund seines Ausscheidens aus dem Vorstand nach fünf Monaten im GJ 2022 hat der Aufsichtsrat beschlossen, für alle vier Ziele die Zielerreichung bei 100% festzulegen.	100%
---	--	------

**Langfristig variable aktienbasierte Vergütung
(Siemens Energy Stock Awards)**

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 wurden den Mitgliedern des Vorstands langfristig variable aktienbasierte Vergütung in Form von sogenannten Siemens Energy Stock Awards zugeteilt („Stock Awards Tranche 2022“). Je Stock Award wird das Anrecht auf den Erhalt einer Siemens Energy-Aktie eingeräumt. Die Stock Awards werden nach Ablauf einer Sperrfrist von rund vier Jahren und vorbehaltlich der Erreichung festgelegter Zielvorgaben erfüllt. Für die Tranche 2022 beginnt diese Sperrfrist im November 2021 und endet im November 2025. 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 des Barwerts der geschätzten Dividenden während der rund vierjährigen Sperrfrist („Zuteilungskurs“).

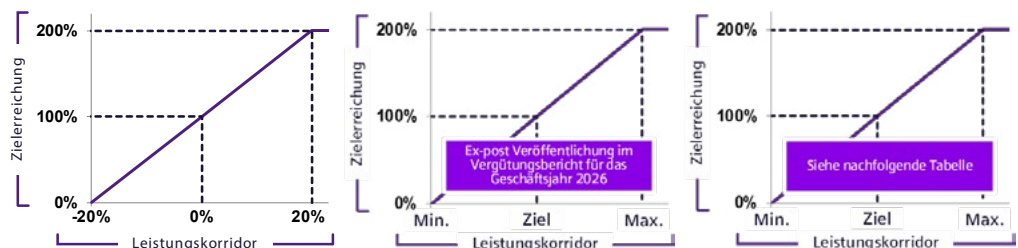
Am Ende der Sperrfrist haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Erhalt einer Siemens Energy-Aktie je Stock Award ohne eigene Zuzahlung. Die finale Anzahl der Stock Awards richtet sich nach der Erreichung der gesetzten Ziele während des Performance-Zeitraums. Sollte die Entwicklung des Siemens Energy-Aktienkurses dazu führen, dass der Geldwert der finalen Anzahl an Stock Awards 250% des Zielbetrags übersteigt, verfällt eine entsprechende darüber hinausgehende Anzahl von Stock Awards ersatzlos (Cap).

Folgende strategische Leistungskriterien finden in der langfristig variablen Vergütung Berücksichtigung:

Siemens Energy Stock Awards Tranche 2022– Leistungskriterien

Leistungskriterium	Relative Aktienrendite (Total Shareholder Return; „TSR“)	Unverwässertes Ergebnis je Aktie (Earnings per Share; „EPS“)	Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social & Governance; „ESG“)
Gewichtung	40%	40%	20%
Zielsetzung	Die Kursentwicklung zzgl. Dividenden von Siemens Energy und die Referenzindizes während des Performance-Zeitraums (36 Monate) wird dem jeweiligen Wert im Referenz-Zeitraum (zwölf Monate) gegenübergestellt. Die Abweichung in Prozentpunkten zwischen den für Siemens Energy und den jeweiligen Index ermittelten Werten bestimmt die Zielerreichung.	Der Aufsichtsrat legt zum Beginn einer Stock Awards-Tranche einen 100%-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.	Drei gleichgewichtete Kennzahlen der ESG-Komponente werden zu Beginn der Tranche festgelegt. Der Aufsichtsrat legt ebenfalls zum Beginn der Tranche 2022 für jede Kennzahl quantitative Zielwerte fest, die einer Zielerreichung von 0%, 100% bzw. 200% entsprechen.

Leistungskorridor



Die ESG-Ziele, die innerhalb des Leistungskriteriums ESG je eine Gewichtung von 1/3 haben (d.h. eine Gewichtung innerhalb der Stock Awards von je 6,67 %) wurden für die Stock Awards-Tranche 2022 vom Aufsichtsrat wie folgt festgelegt:

Stock Awards Tranche 2022 – ESG-Kennzahlen

Kennzahl	Zielsetzung
1/3 Umwelt („E“)	CO ₂ -Emissionen: direkte Treibhausgasemissionen, die aus Quellen im Eigentum oder unter der Beherrschung des Unternehmens stammen (Scope 1) und Verbrauch von eingekaufter Energie und Fernwärme (Scope 2).
1/3 Soziales („S“)	Mitarbeiterengagement anhand des „Employee Net Promoter Score“ (eNPS), der auf Basis einer jährlichen Befragung von Mitarbeiter*innen von Siemens Energy weltweit ermittelt wird.
1/3 Governance („G“)	Ziel für den Anteil von Frauen in Führungspositionen (definiert nach Funktionswertigkeit) im Einklang mit dem langfristigen kommunizierten Ziel des Unternehmens von 25 % bis 2025 und 30 % bis 2030.

Siemens Energy Stock Awards – Zielsetzung ESG-Ziele: (alle laufenden Tranchen)

Leistungskriterium	Ausgangswert	Zielwerte (Messung zum Stichtag Ende des letzten Geschäftsjahrs der Laufzeit)						
		GJ 2024			GJ 2025			
		0%	100%	200%	0%	100%	200%	
Umwelt („E“)								
Tranche 2021	CO ₂ Scope 1+2 (kt)	292	252	236	220	–	–	–
Tranche 2022	CO ₂ Scope 1+2 (kt)	273	–	–	–	220	195	170
Soziales („S“)								
Tranche 2021	eNPS (Punkte)	–1,9	0	10	20	–	–	–
Tranche 2022	eNPS (Punkte)	–10,4	–	–	–	0	5	10
Governance („G“)								
Tranche 2021	Frauenanteil im Senior Management (PC 64–72) ¹	22,4 %	22 %	25 %	28 %			
Tranche 2022	Frauenanteil im Senior Management (PC 63–72) ¹	20,5 %				22 %	25 %	28 %

¹ Die maßgebliche Population für die Berechnung des Anteils von Frauen in Managementpositionen wird anhand der Wertigkeit der Funktion bestimmt. Die sogenannte Position Class (PC) einer Funktion bildet die Wertigkeit ab. Die Population PC 64–72 umfasst die ungefähr 125 höchst bewerteten Funktionen im Segment Gas & Power (GP) beziehungsweise ab dem Geschäftsjahr 2023 in den Business Areas Gas Services, Grid Technologies und Transformation of Industry unterhalb des Vorstands, die Population PC 63–72 ungefähr die 180 höchst bewerteten Funktionen. Die Umstellung für die Tranche 2022 wurde vorgenommen, um die Berechnungsbasis in Einklang mit der externen und internen Berichterstattung zu bringen.

Angaben zu aktienbasierten Vergütungsinstrumenten Geschäftsjahr 2022

Die folgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2022 und Geschäftsjahr 2021 „zugesagten“ Stock Awards, d.h. Stock Awards, die den Vorstandsmitgliedern zugesagt wurden, jedoch aufgrund von Performance- und Vesting-Bedingungen noch nicht fällig sind, sowie „gewährte“, d.h. an das Vorstandsmitglied zugeflossene Siemens Energy-Aktien. Aufgrund der erstmaligen Zusage von Siemens Energy Stock Awards im November 2020 findet ein Zufluss von Siemens Energy-Aktien erstmalig im November 2024 statt, sofern die oben beschriebenen Performancebedingungen

erfüllt werden. Der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung wird gemäß »IFRS 2 Anteilsbasierte Vergütung« ermittelt. Der für die Tranche 2022 maßgebliche Zuteilungskurs betrug 22,66 € je Aktie für alle Zusagen außer der Zusage für Karim Amin. Für seine Zusage betrug der Zuteilungskurs 11,29 €.

Aktienbasierte Vergütung – Zusage und Gewährung Geschäftsjahr 2022

Zum 30. September 2022
amtierende Mitglieder
des Vorstands

	Stock		Beizulegender Zeitwert zum		Zeitpunkt der Erdienung (Vesting) ³	Anzahl 2022 gewährter Aktien	Wert 2022 gewährter Aktien (€)	Bestand Stock Awards Ende GJ 2022
	Awards-Tranche	Zuteilungszeitpunkt	Anzahl zugesagter Stock Awards ¹	wert zum Zuteilungszeitpunkt (€) ²				
Dr.-Ing. Christian Bruch	2022	10.11.2021	157.120	1.714.965	Nov. 2025	0	0	157.120
	2021	10.11.2020	194.530	2.554.373	Nov. 2024	0	0	194.530
Maria Ferraro	2022	10.11.2021	78.560	857.482	Nov. 2025	0	0	78.560
	2021	10.11.2020	97.265	1.277.199	Nov. 2024	0	0	97.265
Tim Holt	2022	10.11.2021	78.560	857.504	Nov. 2025	0	0	78.560
	2021	10.11.2020	97.265	1.277.199	Nov. 2024	0	0	97.265
Karim Amin (ab März 2022)	2022	01.03.2022	51.905	244.738	Nov. 2025	0	0	51.905
Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedenes Vorstandsmitglied								
Dr.-Ing. Jochen Eickholt (bis Februar 2022) ⁴	2022	10.11.2021	78.560	857.482	Nov. 2025	0	0	0
	2021	10.11.2020	97.265	1.277.199	Nov. 2024	0	0	0

¹ Zu Beginn der rund vierjährigen Laufzeit wird die maximale Anzahl an Stock Awards bedingt zugesagt. Bei Zielerreichung unter 200% wird die Anzahl der Stock Awards entsprechend nach unten angepasst.

² Für die Ermittlung des beizulegenden Zeitwerts wird für die Komponente Aktienrendite (TSR) eine Zielerreichung von 200% und für die Komponenten Ergebnis je Aktie (EPS) und Umwelt, Soziales und Governance (ESG) eine Zielerreichung von 100% angenommen. Der beizulegende Zeitwert wurde zum Zeitpunkt der Vereinbarung über die Bedingungen der Zusage ermittelt. Für die Tranche 2022 war für Dr.-Ing. Christian Bruch, Maria Ferraro, Tim Holt und Dr.-Ing. Jochen Eickholt der 10. Dezember 2021 maßgeblich, für Karim Amin der 20. September 2022. Für die Tranche 2021 war für alle Mitglieder des Vorstands der 14. Dezember 2020 maßgeblich.

³ Die Laufzeit der Stock Awards Tranche 2022 (2021) endet an dem Tag im November 2025 (2024), an dem die Finanzergebnisse für das Geschäftsjahr 2025 (2024) veröffentlicht werden.

⁴ Zum Ausscheiden aus dem Vorstand von Siemens Energy und zur Wahrung seiner Unabhängigkeit als CEO von Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. wurden sämtliche Siemens Energy Stock Awards von Dr.-Ing. Jochen Eickholt in bar abgefunden. Für die Berechnung der Barabfindung wurde eine Zielerreichung von 100% sowie der Durchschnittskurs der Siemens Energy-Aktie im Januar 2022 (21,52 €) zugrunde gelegt. Die Höhe der Barabfindung betrug 1.398.800,00 €.

Malus- und Clawback-Regelungen für variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat in bestimmten Fällen die Möglichkeit, kurz- und langfristige variable Vergütung zurückzuhalten („Malus“) oder zurückzuverlangen („Clawback“), zum Beispiel bei schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstößen und/oder schwerwiegendem unethischem Verhalten oder in dem Fall, dass variable Vergütung auf Grundlage fehlerhafter Daten zu Unrecht ausgezahlt wurde.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung im November 2022 festgestellt, dass keine Hinweise auf Umstände vorliegen, die zur Anwendung der Malus oder Clawback-Regelungen führen können. Folglich hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 von der Möglichkeit, die kurzfristige variable Vergütung zurückzuhalten oder zurückzuverlangen, keinen Gebrauch gemacht.

Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt individualisiert die „gewährte“ und „geschuldete“ Vergütung der Vorstandsmitglieder im Sinne des § 162 Abs. 2 S. 1 AktG dar. Diese Begrifflichkeiten sind mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) in das Aktiengesetz aufgenommen worden und lösen damit die

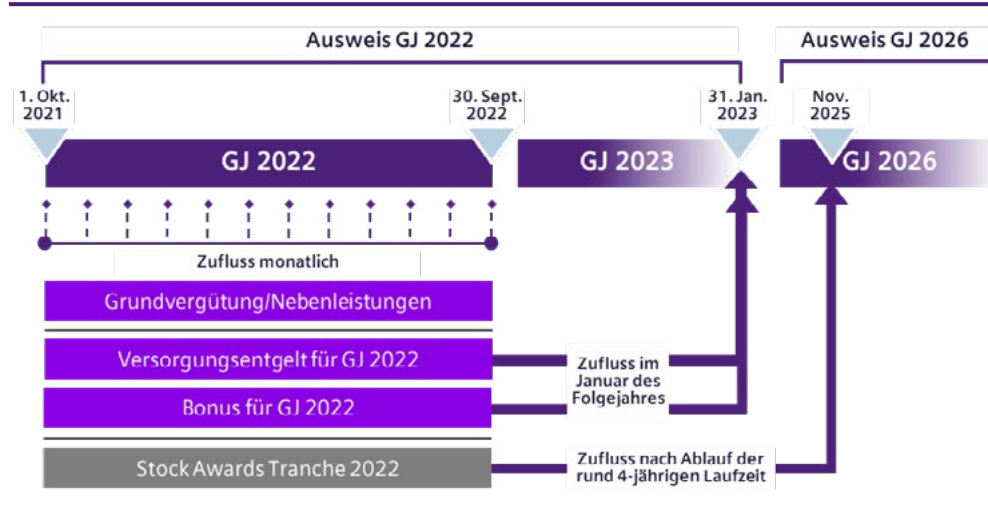
bisher verwendeten Vergütungsdefinitionen des Deutschen Corporate Governance Kodex ab. Der Kodex empfiehlt die Verwendung der seit dem Jahr 2014 verwendeten „Muster tabellen“ nicht mehr.

Gewährte Vergütung umfasst die Vergütung, die während eines Geschäftsjahres tatsächlich dem Vorstandsmitglied zugeflossen, d.h. in das Privatvermögen des Mitglieds übergegangen ist. Geschuldete Vergütung bezeichnet die Vergütung, die in einem Geschäftsjahr fällig ist, aber noch nicht erfüllt worden ist. Für das Vergütungssystem der Siemens Energy AG bedeutet dies, dass die kurzfristig variable Vergütung, die im Januar 2023 gewährt wird, bereits für das Geschäftsjahr 2022 als geschuldet klassifiziert wird und folglich als Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesen wird.

Bei der langfristig variablen Vergütung hingegen wird eine eventuelle Vergütung aus einer Tranche der Stock Awards dem Vorstandsmitglied erst mit Ablauf der Laufzeit der Tranche und eventuellem Übertrag von Siemens Energy-Aktien an das Vorstandsmitglied zufließen, sodass diese als gewährte und geschuldete Vergütung zum Zeitpunkt des Übertrags ausgewiesen wird. Der Zufluss aus der Stock Awards Tranche 2022, die im November 2021 zugeteilt wurde und deren Übertragung nach Feststellung der Zielerreichung im November 2025 stattfinden wird, wird folglich für das Geschäftsjahr 2026 ausgewiesen. Zur Klarstellung:

gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 wird als zusammengefasste Angabe in der nachfolgenden Tabelle wie folgt ausgewiesen:

Ausweis der Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2022



Gewährte und geschuldete Vergütung

Zum 30. September 2022 amtierende Mitglieder des Vorstands

Dr.-Ing. Christian Bruch
Vorstandsvorsitzender
(Bestellt seit Mai 2020)

Maria Ferraro
Finanzvorstand
(Bestellt seit Mai 2020)

Geschäftsjahr	2021		2022		2021		2022		
	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.440	42,1	1.440	40,9	720	43,1	720	41,9
	Nebenleistungen ¹	278	8,1	95	2,7	120	7,2	36	2,1
	Versorgungsentgelt ²	500	14,6	500	14,2	250	15,0	250	14,5
	Summe	2.218	64,9	2.035	57,7	1.090	65,3	1.006	58,5
Variable Vergütung	Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus	1.200	35,1	1.489	42,3	581	34,7	715	41,5
	Langfristig variable Vergütung								
	(erstmaliger Übertrag Nov. 2024)	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	1.200	35,1	1.489	42,3	581	34,7	715	41,5	
Sonstige Leistungen	-	-	-	-	-	-	-	-	
Gesamtvergütung	3.418	100	3.524	100	1.671	100	1.720	100	

¹ Für Dr.-Ing. Christian Bruch und Maria Ferraro schließen die dargestellten Werte den geldwerten Vorteil für Sicherheitseinbauten in ständig genutzten Eigentums- und Mietwohnungen und -häusern inklusive firmenseitig übernommener Steuern ein, die gemäß dem aktuellen Sicherheitskonzept von Siemens Energy durch das Unternehmen veranlasst wurden. Der geldwerte Vorteil dieser Einbauten inklusive firmenseitig übernommener Steuern unterliegt nicht der zu Beginn des Geschäftsjahrs festgelegten Obergrenze für den Geldwert der Nebenleistungen. Im Geschäftsjahr 2022 betrug der Geldwert der Sicherheitseinbauten für Dr.-Ing. Christian Bruch 53.697 € und im Geschäftsjahr 2021 243.304 €. Für Maria Ferraro betrug der Geldwert im Geschäftsjahr 2021 65.566 €.

² Der Aufsichtsrat hat beschlossen, sowohl für das Geschäftsjahr 2021 als auch für das Geschäftsjahr 2022 Dr.-Ing. Christian Bruch sowie Maria Ferraro ein Versorgungsentgelt in bar zuzusagen. Dieses wird in der Regel im Januar des Folgejahres ausgezahlt.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Zum 30. September 2022 amtierende Mitglieder des Vorstands (Fortsetzung)

Geschäftsjahr	Tim Holt Mitglied des Vorstands (Bestellt seit April 2020) ¹				Karim Amin Mitglied des Vorstands (Bestellt seit März 2022)				
	2021		2022		2021		2022		
	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	
Feste Vergütung	Grundvergütung	720	44,7	784	41,2	–	–	386	43,3
	Nebenleistungen ²	68	4,2	57	3,0	–	–	34	3,8
	Versorgungsentgelt ³	247	15,4	271	14,3	–	–	88	9,8
	Summe	1.035	64,3	1.112	58,5	–	–	507	56,8
Variable Vergütung	Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus	574	35,7	789	41,5	–	–	385	43,2
	Langfristig variable Vergütung								
	(erstmaliger Übertrag Nov. 2024)	–	–	–	–	–	–	–	–
	Summe	574	35,7	789	41,5	–	–	385	43,2
Sonstige Leistungen	–	–	–	–	–	–	–	–	
Gesamtvergütung	1.610	100	1.901	100	–	–	892	100	

¹ Für Tim Holt wurden die Grundvergütung, Versorgungsleistungen, Bonus-Zahlungen und ausgewählte Nebenleistungen in US-Dollar ausbezahlt. Der Vergütungsanspruch in Euro wird gemäß einem für das Geschäftsjahr garantierten Wechselkurs in US-Dollar umgerechnet. Dieser Kurs ist der Durchschnittskurs im August des jeweiligen Jahres (für das Geschäftsjahr 2022: 1 € = 1,1772 \$; für das Geschäftsjahr 2021: 1 € = 1,1828 \$). Wiederkehrende Zahlungen sind in Euro auf Basis des jeweiligen monatlichen Durchschnittskurses der Europäischen Zentralbank umgerechnet. Der Bonus wird auf Basis des durchschnittlichen Wechselkurses während des Geschäftsjahrs in Euro umgerechnet (Geschäftsjahr 2022: 1 € = 1,0841 \$; Geschäftsjahr 2021: 1 € = 1,1954 \$). Aufgrund der Differenz zwischen den maßgeblichen Kursen weicht die in den Tabellen „Ziel-Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2022“ und „Bonus für das Geschäftsjahr 2022“ ausgewiesene Vergütung vom jeweiligen oben dargestellten Wert ab.

² Für Tim Holt schließen die dargestellten Werte den geldwerten Vorteil für Sicherheitseinbauten in ständig genutzten Eigentums- und Mietwohnungen und -häusern inklusive firmenseitig übernommener Steuern ein, die gemäß dem aktuellen Sicherheitskonzept von Siemens Energy durch das Unternehmen veranlasst wurden. Der geldwerte Vorteil dieser Einbauten inklusive firmenseitig übernommener Steuern unterliegt nicht der zu Beginn des Geschäftsjahrs festgelegten Obergrenze für den Geldwert der Nebenleistungen. Für das Geschäftsjahr 2022 betrug der Geldwert der Sicherheitseinbauten 4.072 € und für das Geschäftsjahr 2021 26.702 €.

³ Der Aufsichtsrat hat beschlossen, sowohl für das Geschäftsjahr 2021 als auch für das Geschäftsjahr 2022 Tim Holt sowie Karim Amin ein Versorgungsentgelt in bar zuzusagen. Dieses wird in der Regel im Januar des Folgejahres ausgezahlt. Tim Holt hat im Rahmen seiner Tätigkeit als Chairman von Siemens Energy Inc. (USA) Ansprüche auf Beiträge zu Altersversorgungsplänen in Höhe von 159.049 \$ (146.710 €; Geschäftsjahr 2022: 1 € = 1,0841 \$) für das Geschäftsjahr 2022 und 160.959 \$ (134.649 €; Geschäftsjahr 2021: 1 € = 1,1954 \$) für das Geschäftsjahr 2021 erworben. Diese Beiträge werden gemäß dem Durchschnittskurs im August vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs in Euro umgerechnet (Geschäftsjahr 2022: 1 € = 1,1772 \$; Geschäftsjahr 2021: 1 € = 1,1828 \$), vom zugesagten Versorgungsentgelt abgezogen und schließlich wieder in US-Dollar umgerechnet, sodass die Differenz in Höhe von 135.251 \$ (124.759 €; Geschäftsjahr 2022: 1 € = 1,0841 \$) für das Geschäftsjahr 2022 und 134.741 \$ (112.716 €; Geschäftsjahr 2021: 1 € = 1,1954 \$) ausgezahlt wird.

Gewährte und geschuldete

Vergütung

Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedenes
Vorstandsmitglied

Dr.-Ing. Jochen Eickholt

Mitglied des Vorstands

(Mitglied des Vorstands bis Februar 2022)

Geschäftsjahr	2021		2022		
	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	
Feste Vergütung	Grundvergütung	720	42,0	300	14,2
	Nebenleistungen ¹	145	8,4	29	1,4
	Versorgungsentgelt ²	250	14,6	104	4,9
	Summe	1.115	65,0	433	20,5
Variable Vergütung	Kurzfristig variable Vergütung				
	Bonus	600	35,0	280	13,3
	Langfristig variable Vergütung				
	(erstmaliger Übertrag Nov. 2024)	–	–	–	–
	Summe	600	35,0	280	13,3
	Sonstige Leistungen ³	–	–	1.399	66,2
	Gesamtvergütung	1.715	100	2.112	100

¹ Für Dr.-Ing. Jochen Eickholt schließt der dargestellte Wert für das Geschäftsjahr 2021 den geldwerten Vorteil für Sicherheitseinbauten in ständig genutzten Eigentums- und Mietwohnungen und -häusern inklusive firmenseitig übernommener Steuern ein, die gemäß dem aktuellen Sicherheitskonzept von Siemens Energy durch das Unternehmen veranlasst wurden. Der geldwerte Vorteil dieser Einbauten inklusive firmenseitig übernommener Steuern unterliegt nicht der zu Beginn des Geschäftsjahrs festgelegten Obergrenze für den Geldwert der Nebenleistungen. Für das Geschäftsjahr 2021 betrug der Geldwert der Sicherheitseinbauten 103.728 €.

² Der Aufsichtsrat hat beschlossen, sowohl für das Geschäftsjahr 2021 als auch für das Geschäftsjahr 2022 Dr.-Ing. Jochen Eickholt ein Versorgungsentgelt in bar zuzusagen. Das Versorgungsentgelt für das Geschäftsjahr 2022 wurde anteilig berechnet und zum Zeitpunkt des Ausscheidens von Dr.-Ing. Jochen Eickholt aus dem Vorstand der Siemens Energy AG im Februar 2022 ausgezahlt. Für das Geschäftsjahr 2021 wurde das Versorgungsentgelt im Januar 2022 ausgezahlt.

³ Zum Ausscheiden aus dem Vorstand von Siemens Energy und zur Wahrung seiner Unabhängigkeit als CEO von Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. wurden sämtliche Siemens Energy Stock Awards von Dr.-Ing. Jochen Eickholt in bar abgefunden. Für die Berechnung der Barabfindung wurde eine Zielerreichung von 100% sowie der Durchschnittskurs der Siemens Energy-Aktie im Januar 2022 (21,52 €) zugrunde gelegt. Die Höhe der Barabfindung betrug 1.398.800,00 €.

Weitere Angaben zur Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

Frühere Mitglieder des Vorstands

Dr.-Ing. Jochen Eickholt ist einvernehmlich zum 28. Februar 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden, um die Rolle als CEO der Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. anzutreten. Im Rahmen der Vereinbarung zur vorzeitigen Beendigung seiner Vorstandstätigkeit und zur Wahrung seiner Unabhängigkeit von Siemens Energy erhielt Dr.-Ing. Jochen Eickholt eine Abgeltung für seine zum Zeitpunkt der Beendigung ausstehenden, verfallbaren Siemens Energy Stock Awards Tranchen 2021 und 2022. Die Zahlung betrug 1,4 Mio. €. Darüber hinaus erhielt Dr.-Ing. Jochen Eickholt im Zeitraum 1. März bis 30. September 2022 Nebenleistungen in Form der Weiterbenutzung seines Dienstwagens in Höhe von 9 Tsd. €.

Versorgungsleistungen

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, als Versorgungsleistung den Mitgliedern des Vorstands einen Barbetrag zur freien Verfügung zuzusagen („Versorgungsentgelt“). Alternativ sieht das Vergütungssystem vor, dass die Vorstandsmitglieder in einen Versorgungsplan (Beitragsorientierte Siemens Altersver-

sorgung, kurz BSAV) eingebunden werden können, in dessen Rahmen das Unternehmen Beiträge – die als fester Betrag in Euro definiert werden – zahlt, die persönlichen Versorgungskonten gutgeschrieben werden.

Maria Ferraro hat eine BSAV-Anwartschaft, die im Rahmen der Abspaltung des Unternehmens von der Siemens AG zu Siemens Energy transferiert wurde. Seit dem Transfer hat Maria Ferraro keine Beiträge zur BSAV von der Gesellschaft erhalten. Ihrem Versorgungskonto wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalls jährlich jeweils am 1. Januar eine Zinsgutschrift (Garantieziens), derzeit in Höhe von 0,25 %, erteilt.

Zum 30. September 2022 betrug der Barwert der Anwartschaft von Maria Ferraro nach IFRS 0,1 Mio. €.

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. Die Grundvergütung wird definiert als die hochgerechnete Jahresgrundvergütung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands für den Monat September vor dem

jeweiligen Nachweisternin. Den Vorstandsmitgliedern wird eine Aufbauphase von rund 4,5 Jahren zugebilligt, 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.

Die erste Überprüfung der Einhaltung dieser Verpflichtung aus den Share Ownership Guidelines findet nach einer Aufbauphase von rund 4,5 Jahren statt. Für Dr.-Ing. Christian Bruch, Maria Ferraro und Tim Holt endet die Aufbauphase im März 2025, für Karim Amin im Oktober 2026.

Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Bei Ausscheiden aus dem Vorstand während eines Geschäftsjahres erfolgt eine anteilige Bonusermittlung und Gewährung zu dem üblichen Auszahlungstermin. Stock Awards, die zu Beginn des Geschäftsjahres, in dem das Vorstandsmitglied ausscheidet, zugesagt worden sind, werden zeitanteilig ermittelt und reduziert. Abhängig von den Umständen des Ausscheidens können laufende Aktienzusagen bestehen bleiben, ersatzlos verfallen oder in bar abgefunden werden.

Für die einvernehmliche vorzeitige Beendigung ohne wichtigen Grund wird eine Ausgleichszahlung vorgesehen, die gemäß den Empfehlungen des DCGK auf zwei Jahresvergütungen beziehungsweise die Restlaufzeit des Vertrags begrenzt ist („Abfindungs-Cap“).

Es wurde keine Sonderregelung für den Fall eines Kontrollwechsels, das heißt weder Sonderkündigungsrechte noch Abfindungszahlungen, vereinbart. Ferner enthalten die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot und sehen daher keine Karenzentschädigung vor.

Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

In außergewöhnlichen Fällen darf der Aufsichtsrat vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Im Geschäftsjahr 2022 erfolgte keine Abweichung vom System der Vorstandsvergütung.

Ausblick Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023

Für das bevorstehende Geschäftsjahr werden jährlich Leistungskriterien in der variablen Vergütung durch den Aufsichtsrat ausgewählt und für diese Ziele gesetzt. Darüber hinaus überprüft der Aufsichtsrat kontinuierlich Verbesserungsmöglichkeiten im Rahmen des von den Aktionären gebilligten Vergütungssystems nach § 87a AktG.

In der Konzernberichterstattung wird ab dem Geschäftsjahr 2023 die angepasste EBITA-Marge leicht geändert und in „Ergebnismarge“ umbenannt. Die wesentliche Änderung besteht darin, dass das operative Finanzergebnis nicht in die Ergebnismarge einfließt. Die Umstellung vereinfacht die Definition der Kennzahl und ist besser vergleichbar mit der Berichterstattung der Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. Folglich wird ab dem Geschäftsjahr 2023 die Ergebnismarge vor Sondereffekten die angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten im Bonus für die Vorstandsmitglieder ablösen.

Ferner wird für Mitglieder des Vorstands mit Verantwortung für eine Business Area im Bonus für das Geschäftsjahr 2023 die Zielsetzung in den finanziellen Kennzahlen zu 50 % auf Business Area-Ebene erfolgen.

Die Zielwerte und die Zielerreichung der jeweiligen Kennzahlen werden ex-ante (Stock Awards – ESG) beziehungsweise ex-post (Bonus; Stock Awards – EPS) berichtet:

Leistungskriterien in der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Bonus		Änderung gegenüber Geschäftsjahr 2022
1/3	Ergebnismarge vor Sondereffekten	Umstellung von Angepasster EBITA-Marge vor Sondereffekten auf Ergebnismarge vor Sondereffekten, im Einklang mit der für das Geschäftsjahr 2023 geänderten Konzern-Finanzberichterstattung Für Mitglieder mit Verantwortung für eine Business Area: Zielsetzung zu 50 % auf Business Area-Ebene
1/3	Free Cashflow (vor Steuern)	Für Mitglieder mit Verantwortung für eine Business Area: Zielsetzung zu 50 % auf Business Area-Ebene
1/3	Individuelle Ziele (alle Mitglieder)	Für alle Mitglieder: Arbeitssicherheit und Kundenzufriedenheit sowie zwei weitere ressortspezifische Ziele
Stock Awards		Änderung gegenüber Geschäftsjahr 2022
40 %	Relative Aktienrendite (TSR)	keine
40 %	Unverwässertes Ergebnis je Aktie (EPS)	keine
20 %	Umwelt, Soziales & Governance (ESG)	Neue Definition zur Messung des Mitarbeiter-Engagements in der Siemens Energy Stock Awards Tranche 2023. Der Employer Net Promoter Score (eNPS) wird durch den „Engagement Factor“ ersetzt. Der Engagement Factor wird anhand des Durchschnitts der Ergebnisse von vier Fragen in der „SE Voices“-Mitarbeiterumfrage gebildet.

1.2 Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütungsregeln für den Aufsichtsrat sind in § 12 der Satzung des Unternehmens niedergelegt und wurden durch die Hauptversammlung am 10. Februar 2021 mit 98,9% der abgegebenen Stimmen bestätigt. 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, Innovations- und Finanzausschuss sowie im Ausschuss für Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen werden zusätzlich vergütet.

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.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. seiner Ausschüsse

Festvergütung des Aufsichtsrats							
Vorsitz 240.000 €		Stellvertretender Vorsitz 180.000 €				Mitglied 120.000 €	
Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit							
Prüfungsausschuss		Präsidium		Innovations- und Finanzausschuss*		Ausschuss für Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen	
Vorsitz	Mitglied	Vorsitz	Mitglied	Vorsitz	Mitglied	Vorsitz	Mitglied
120.000 €	60.000 €	120.000 €	60.000 €	70.000 €	40.000 €	70.000 €	40.000 €

* Ab dem 1. Oktober 2022 der „Nachhaltigkeits- und Finanzausschuss“

Für das Geschäftsjahr 2022 beziehungsweise Geschäftsjahr 2021 erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats folgende Vergütung:

Gewährte und geschuldete Vergütung

Zum 30. September 2022 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats

	GJ	Grundvergütung		Ausschussvergütung ⁴		Sitzungsgelder		Summe
		In €	Anteil (in %)	In €	Anteil (in %)	In €	Anteil (in %)	In €
Joe Kaeser ¹ (Vorsitz)	2022	240.000	44,9	250.000	46,7	45.000	8,4	535.000
	2021	240.000	47,2	238.333	46,9	30.000	5,9	508.333
Robert Kensbock ² (1. stellv. Vorsitz)	2022	180.000	42,2	200.000	46,9	46.500	10,9	426.500
	2021	165.000	46,2	166.667	46,7	25.500	7,1	357.167
Dr. Hubert Lienhard ¹ (2. stellv. Vorsitz)	2022	180.000	56,7	100.000	31,5	37.500	11,8	317.500
	2021	180.000	60,2	93.333	31,2	25.500	8,5	298.833
Günter Augustat ^{2,3}	2022	120.000	68,0	40.000	22,7	16.500	9,3	176.500
	2021	110.000	71,5	33.333	21,7	10.500	6,8	153.833
Manfred Bäreis ^{2,3}	2022	120.000	59,7	60.000	29,9	21.000	10,4	201.000
	2021	110.000	62,9	50.000	28,6	15.000	8,6	175.000
Manuel Bloemers ^{2,5} (seit September 2022)	2022	10.000	87,0	0	0	1.500	13,0	11.500
Dr. Christine Maria Bortenlänger ¹	2022	120.000	49,5	100.000	41,2	22.500	9,3	242.500
	2021	120.000	51,2	93.333	39,8	21.000	9,0	234.333

Gewährte und geschuldete Vergütung

Zum 30. September 2022 amtierende

Mitglieder des Aufsichtsrats

	GJ	Grundvergütung		Ausschussvergütung ⁴		Sitzungsgelder		Summe
		In €	Anteil (in %)	In €	Anteil (in %)	In €	Anteil (in %)	In €
Dr. Andrea Fehrmann ^{2,3}	2022	120.000	59,7	60.000	29,9	21.000	10,4	201.000
	2021	110.000	62,9	50.000	28,6	15.000	8,6	175.000
Dr. Andreas Feldmüller ³	2022	120.000	69,8	40.000	23,3	12.000	7,0	172.000
	2021	110.000	71,5	33.333	21,7	10.500	6,8	153.833
Nadine Florian ^{2,3}	2022	120.000	59,7	60.000	29,9	21.000	10,4	201.000
	2021	110.000	62,9	50.000	28,6	15.000	8,6	175.000
Sigmar Gabriel ¹	2022	120.000	69,8	40.000	23,3	12.000	7,0	172.000
	2021	120.000	72,6	33.333	20,2	12.000	7,3	165.333
Horst Hakelberg ^{2,3}	2022	120.000	69,8	40.000	23,3	12.000	7,0	172.000
	2021	110.000	71,5	33.333	21,7	10.500	6,8	153.833
Jürgen Kerner ^{2,3}	2022	120.000	47,2	100.000	39,3	34.500	13,6	254.500
	2021	110.000	51,7	83.333	39,2	19.500	9,2	212.833
Hildegard Müller ¹	2022	120.000	59,4	70.000	34,7	12.000	5,9	202.000
	2021	120.000	63,0	58.333	30,6	12.000	6,3	190.333
Laurence Mulliez ¹	2022	120.000	47,8	110.000	43,8	21.000	8,4	251.000
	2021	120.000	60,2	60.000	30,1	19.500	9,8	199.500
Thomas Pfann ^{2,5} (seit September 2022)	2022	10.000	67,4	3.333	22,5	1.500	10,1	14.833
Matthias Rebellius ¹	2022	120.000	68,6	40.000	22,9	15.000	8,6	175.000
	2021	120.000	72,6	33.333	20,2	12.000	7,3	165.333
Prof. Dr. Ralf P. Thomas ¹	2022	120.000	55,6	75.000	34,7	21.000	9,7	216.000
	2021	120.000	46,0	120.000	46,0	21.000	8,0	261.000
Geisha Jimenez Williams ¹	2022	120.000	68,0	40.000	22,7	16.500	9,3	176.500
	2021	120.000	71,3	33.333	19,8	15.000	8,9	168.333
Randy Zwirn ¹	2022	120.000	92,0	0	0	10.500	8,0	130.500
	2021	120.000	92,0	0	0	10.500	8,0	130.500
Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder								
Rüdiger Groß ^{2,3} (bis September 2022)	2022	110.000	68,7	36.667	22,9	13.500	8,4	160.168
	2021	110.000	72,2	33.333	21,9	9.000	5,9	152.333
Hagen Reimer ^{2,3} (bis September 2022)	2022	110.000	92,4	0	0	9.000	7,6	119.000
	2021	110.000	92,4	0	0,0	9.000	7,6	119.000
Summe	2022	2.640.000	58,3	1.465.000	32,4	423.000	9,3	4.528.000
	2021	2.535.000	61,1	1.296.667	31,2	318.000	7,7	4.149.667

¹ Diese Vertreter der Anteilseigner*innen wurden erstmals durch Beschluss der außerordentlichen Hauptversammlung vom 20. August 2020 mit Wirkung zum 25. September 2020 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt. Die ordentliche Hauptversammlung vom 10. Februar 2021 hat diese Personen jeweils zu einer Amtszeit wiedergewählt, die mit der Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das dritte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt, endet. Das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, wird nicht mitgerechnet.

² Diese Vertreter der Arbeitnehmer*innen 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.

³ Diese Vertreter der Arbeitnehmer*innen wurden durch Beschluss des Amtsgerichts München vom 10. November 2020 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt. Die Grundvergütung wurde für das Geschäftsjahr 2021 anteilig berechnet, aufgerundet auf den nächsten vollen Monat (Geschäftsjahr 2021 = 11/12 Monate).

⁴ Der Innovations- und Finanzausschuss sowie der Ausschuss für Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen wurden am 3. Dezember 2020 gebildet. Die Ausschussvergütung für diese Ausschüsse erfolgt im Geschäftsjahr 2021 somit zeitanteilig, aufgerundet auf den nächsten vollen Monat (Geschäftsjahr 2021 = 10/12 Monate). Die Vertreter der Arbeitnehmer*innen haben nach ihrer Bestellung am 10. November 2020 ihre Tätigkeit im Präsidium und Prüfungsausschuss am 3. Dezember 2020 aufgenommen.

⁵ Diese Vertreter der Arbeitnehmer*innen wurden durch Beschluss des Amtsgerichts München vom 2. August 2022 mit Wirkung zum 1. September 2022 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt. Die Grundvergütung wurde für das Geschäftsjahr 2022 anteilig berechnet, aufgerundet auf den nächsten vollen Monat (Geschäftsjahr 2022 = 1/12 Monate).

1.3. Sonstiges

Das Unternehmen unterhält eine Vermögensschadenhaftpflicht-Gruppenversicherung für Mitglieder des Aufsichtsrats, Mitglieder des Vorstands und bestimmte Mitarbeiter*innen 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 unterliegen die Mitglieder des Vorstands einem Selbstbehalt, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

1.4. Vergleichende Darstellung

In der nachfolgenden Tabelle wird im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG die zeitliche Entwicklung der Vergütung der Organmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Belegschaft in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt. Des Weiteren wird die Ertragsentwicklung anhand von zwei Kennzahlen berichtet, die für die Steuerung des Konzerns verwendet werden. Die vergleichende Darstellung wird für das Geschäftsjahr 2020 durch Sondereffekte in Verbindung mit der Abspaltung von Siemens Energy vom Siemens Konzern beeinflusst. Keines der Mitglieder des Vorstands war 2020 für das gesamte Geschäftsjahr im Amt. Vielmehr wurden Dr.-Ing. Christian Bruch, Maria Ferraro, Dr.-Ing. Jochen Eickholt und Tim Holt mit Wirkung zum 1. April bzw. 1. Mai 2020 bestellt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats, die für das Geschäftsjahr 2020 eine Vergütung erhalten haben, wurden mit Wirkung zum 25. September 2020 bestellt und erhielten somit eine anteilige Grundvergütung sowie Ausschussvergütung, gerundet auf den nächsten vollen Monat. Um Vergleichbarkeit zwischen den Geschäftsjahren 2020 und 2021 sowie mit der Vergütung der Belegschaft in Deutschland zu gewährleisten, wurde die gewährte und geschuldete Vergütung der Organmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 auf ein volles Jahr hochgerechnet. Im Geschäftsjahr 2020 wurden nur zwei Ausschüsse des Aufsichtsrats gebildet, das Präsidium und der Prüfungsausschuss. Folglich resultiert für die Mitglieder des Innovations- und Finanzausschusses sowie des Ausschusses für Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen, die jeweils am 3. Dezember 2020 gebildet wurden, für das Geschäftsjahr 2021 eine Erhöhung der Vergütung lediglich aus der aufgenommenen Ausschusstätigkeit. Ebenfalls ist ein Teil der Erhöhung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 darauf zurückzuführen, dass die Ausschüsse für das gesamte Geschäftsjahr aktiv waren. Eine Anpassung der in § 12 der Satzung der Siemens Energy AG festgelegten Aufsichtsratsvergütung fand nicht statt.

**Vergleichende Darstellung – Veränderung der Vergütung von Organmitgliedern,
der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer*innen und Ertragsentwicklung der Gesellschaft¹**

		In Tsd. €	2020	2021	Δ in %	2022	Δ in %
Entwicklung der Vergütung	Vorstand (zum 30. September 2022 amtierende Mitglieder) ²	Dr.-Ing. Christian Bruch (Vorsitz) ³	3.311	3.418	3%	3.524	3%
		Maria Ferraro	1.646	1.671	1%	1.720	3%
		Tim Holt	1.426	1.610	13%	1.901	18%
		Karim Amin	–	–	–	892	–
	Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedenes Vorstandsmitglied	Dr.-Ing. Jochen Eickholt	1.607	1.715	7%	2.112	23%
Aufsichtsrat (zum 30. September 2022 amtierende Mitglieder) ⁴	Joe Kaeser (Vorsitz)	438	508	16%	535	5%	
	Robert Kensbock (1. stellv. Vorsitz)	–	357	–	427	19%	
	Dr. Hubert Lienhard (2. stellv. Vorsitz)	258	299	16%	318	6%	
	Günter Augustat	–	154	–	177	15%	
	Manfred Bäreis	–	175	–	201	15%	
	Manuel Bloemers	–	–	–	12	–	
	Dr. Christine Maria Bortenlänger	198	234	18%	243	3%	
	Dr. Andrea Fehrmann	–	175	–	201	15%	
	Dr. Andreas Feldmüller	–	154	–	172	12%	
	Nadine Florian	–	175	–	201	15%	
	Sigmar Gabriel	138	165	20%	172	4%	
	Horst Hakelberg	–	154	–	172	12%	
	Jürgen Kerner	–	213	–	255	20%	
	Hildegard Müller	138	190	38%	202	6%	
	Laurence Mulliez	198	200	1%	261	31%	
	Thomas Pfann	–	–	–	15	–	
	Matthias Rebellius	138	165	20%	175	6%	
	Prof. Dr. Ralf P. Thomas	258	261	1%	201	(17) %	
	Geisha Jimenez Williams	138	168	22%	177	5%	
	Randy Zwirn	138	131	(5) %	131	0%	
Im GJ 2022 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder	Rüdiger Groß	–	152	–	160	5%	
	Hagen Reimer	–	119	–	119	0%	
Belegschaft ⁵	Gesamtbelegschaft in Deutschland	100	104	4%	107	3%	

Vergleichende Darstellung – Veränderung der Vergütung von Organmitgliedern, der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer*innen und Ertragsentwicklung der Gesellschaft¹

	In Tsd. €	2020	2021	Δ in %	2022	Δ in %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft	Siemens Energy AG: Jahresüberschuss (in Mio. €)	200	172	(28)	(6)	(177)
	Siemens Energy-Konzern: Angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten	(0,1) %	2,3 %	2,4 PP	1,3 %	(1,0) PP
	Siemens Energy-Konzern: Unverwässertes Ergebnis je Aktie (EPS; in €)	(2,21)	(0,63)	1,58	(0,56)	0,07

¹ Aufgrund der Abspaltung des Siemens Energy Konzerns von der Siemens AG am 25. September 2020 wird die Entwicklung ab dem Geschäftsjahr 2020 betrachtet.

² Zur Gewährleistung der Vergleichbarkeit der gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorstands wurden für das Geschäftsjahr 2020 zwei Vergütungselemente, die in Verbindung mit der Bestellung der Vorstandsmitglieder während des Geschäftsjahres im April beziehungsweise Mai 2020 und der Abspaltung von Siemens Energy vom Siemens Konzern im September 2020 stehen, nicht berücksichtigt. Zum einen erhielten Maria Ferraro, Dr.-Ing. Jochen Eickholt und Tim Holt zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 in ihren damaligen Funktionen im Siemens Konzern jeweils eine Zuteilung von Siemens Stock Awards. Diese Zuteilungen wurden neben sämtlichen weiteren Siemens-Aktienzusagen für Mitarbeiter*innen von Siemens Energy gemäß den Regelungen des Siemens Stock Awards-Programms und infolge der Abspaltung von Siemens Energy vom Siemens Konzern in bar abgefunden. Ein Teil dieser Barabfindungen entfällt auf den Zeitraum im Geschäftsjahr 2020, als die Mitglieder des Vorstands im Amt waren: für Maria Ferraro 151.087 €, für Dr.-Ing. Jochen Eickholt 205.162 € und für Tim Holt 254.684 €. Des Weiteren erhielten die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 Ausgleichszahlungen in bar anstelle von (weiteren) Zuteilungen von Siemens Stock Awards. Für die anteilige Amtszeit im Geschäftsjahr 2020 betrug diese Ausgleichszahlung für Dr.-Ing. Christian Bruch 800.000 €, für Maria Ferraro 251.668 €, für Dr.-Ing. Jochen Eickholt 271.908 € und für Tim Holt 230.000 €. Bei Berücksichtigung der Barabfindungen für Siemens Stock Awards sowie der Barausgleiche anstelle von (weiteren) Zuteilungen von Siemens Stock Awards ergibt sich im Geschäftsjahr 2020 eine gewährte und geschuldete Vergütung, hochgerechnet auf Ganzjahresbasis, für Dr.-Ing. Christian Bruch in Höhe von 5,2 Mio. € (Δ Geschäftsjahr 2021 = –35%), für Maria Ferraro in Höhe von 2,6 Mio. € (Δ Geschäftsjahr 2021 = –35%), für Dr.-Ing. Jochen Eickholt in Höhe von 2,4 Mio. € (Δ Geschäftsjahr 2021 = –28%), und für Tim Holt 2,4 Mio. € (Δ Geschäftsjahr 2021 = –33%).

³ Im Geschäftsjahr 2020 wurde Dr.-Ing. Christian Bruch eine Ausgleichszahlung in Höhe von 3,2 Mio. € gewährt, um verfallene Ansprüche bei seinem vorherigen Arbeitgeber auszugleichen. Eine entsprechende Anpassung der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 wurde für Dr.-Ing. Christian Bruch vorgenommen. Bei Berücksichtigung der Ausgleichszahlung ergibt sich für Dr.-Ing. Christian Bruch eine auf Jahresbasis hochgerechnete Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 von 6,5 Mio. €. Auf dieser Grundlage erfolgte im Geschäftsjahr 2021 ein Rückgang der Vergütung von Dr.-Ing. Christian Bruch in Höhe von 48%.

⁴ Die Vertreter der Anteilseigner*innen wurden durch Beschluss der außerordentlichen Hauptversammlung vom 20. August 2020 zum 25. September 2020 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt. Die Vertreter der Arbeitnehmer*innen Manuel Bloemers und Thomas Pfann wurden durch Beschluss des Amtsgerichts München vom 2. August 2022 mit Wirkung zum 1. September 2022 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt. Die Grundvergütung wurde für das Geschäftsjahr 2022 anteilig berechnet, aufgerundet auf den nächsten vollen Monat (Geschäftsjahr 2022 = 1/12 Monate). Die übrigen Vertreter der Arbeitnehmer*innen wurden durch Beschluss des Amtsgerichts München vom 10. November 2020 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt.

⁵ Die dargestellte Belegschaft umfasst Mitarbeiter*innen (vollzeitäquivalent 30. September des Geschäftsjahres) des Segments GP in Deutschland (Geschäftsjahr 2022: 21.882). Diese Zahl schließt Praktikant*innen, Werkstudent*innen, Doktorand*innen und Auszubildende nicht ein. Die Vergütung der Belegschaft wird anhand des erfassten Personalaufwands für das Geschäftsjahr, abzüglich des Aufwands für die Vergütung des Vorstands, dividiert durch die Anzahl der Mitarbeiter*innen, ermittelt. Um die Vergleichbarkeit mit der Organvergütung zu gewährleisten, setzt sich die dargestellte durchschnittliche Vergütung der Belegschaft aus den folgenden Bestandteilen zusammen: Löhne und Gehälter, variable Einkommensbestandteile, vermögenswirksame Leistungen, betriebliche Sonderzahlungen, besondere Zuwendungen, Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, gesetzliche Unfallversicherung, Arbeitgeberzuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung für Privatversicherte und freiwillige gesetzlich Versicherte, Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie Aufwände für Aktien, die an Mitarbeiter*innen im Rahmen des Direct Match Programms übertragen werden. Einmalige Aktienzuteilungen an Führungskräfte und Mitarbeiter*innen im Geschäftsjahr 2022 im Rahmen von besonderen Programmen in Verbindung mit der Abspaltung von Siemens Energy wurden nicht berücksichtigt, da die Mitglieder des Vorstands keine entsprechenden Zahlungen oder Aktienzuteilungen erhielten. Bei Berücksichtigung dieser Programme würde sich die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft in Deutschland für das Geschäftsjahr 2021 um 1.984 € erhöhen. Im Geschäftsjahr 2022 erfolgten keine solche Zuteilungen.

München, Dezember 2022

Siemens Energy AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

Prüfungsvermerk der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, über die Prüfung des Vergütungsberichts der Siemens Energy AG für das Geschäftsjahr 2021/2022 gemäß § 162 Abs. 3 Aktiengesetz

An die Siemens Energy AG, München

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Siemens Energy AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022, einschließlich der dazugehörigen Angaben, geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022, einschließlich der dazugehörigen Angaben, in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

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 9. Dezember 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Spannagl
Wirtschaftsprüfer

Müller
Wirtschaftsprüferin