

A.10 Vergütungsbericht

Der Bericht richtet sich nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und nach den Erfordernissen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB), der deutschen Rechnungslegungsstandards sowie der International Financial Reporting Standards (IFRS).

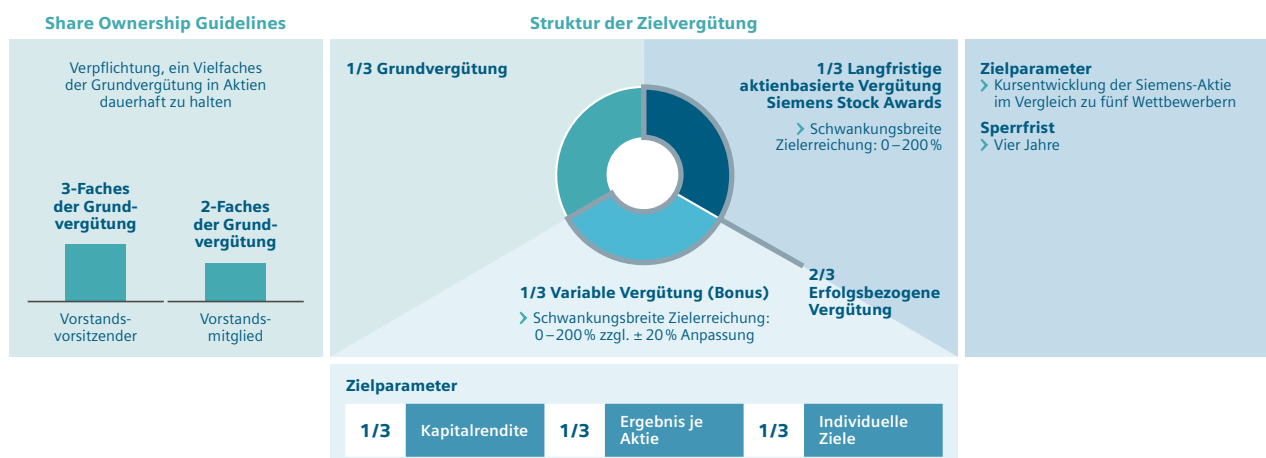
A.10.1 Vergütung der Mitglieder des Vorstands

A.10.1.1 VERGÜTUNGSSYSTEM

Das System der Vorstandsvergütung bei Siemens ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine erfolgreiche, auf Nachhaltigkeit angelegte Unternehmensführung zu geben. Die Vorstandsmitglieder werden angehalten, sich langfristig im und für das Unternehmen zu engagieren, und können an einer nachhaltigen Wertsteigerung des Unternehmens partizipieren. Vor diesem Hintergrund ist ein erheblicher Teil der Gesamtvergütung an die langfristige Entwicklung der Siemens-Aktie gekoppelt. Ziel ist es ferner, dass die Vergütung der Größe und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung trägt. Besondere Leistungen sollen angemessen honoriert werden, Zielverfehlungen sollen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen. Die Vergütung soll im Vergleich zum Wettbewerb attraktiv sein, um herausragende Manager für unser Unternehmen zu gewinnen und auf Dauer zu binden.

Systematik und Höhe der Vorstandsvergütung werden auf Vorschlag des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats durch das Aufsichtsratsplenum festgelegt und regelmäßig überprüft. Die Angemessenheit der Vergütungshöhe wird durch den Aufsichtsrat jährlich geprüft. Hierbei werden folgende Kriterien berücksichtigt: die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens, die Aufgaben und die Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten im Unternehmen gilt. Dabei wird auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft sowohl insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt, wobei der Aufsichtsrat festgelegt hat, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abgegrenzt werden. Das seit dem Geschäftsjahr 2015 geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 27. Januar 2015 gebilligt. Hierbei werden die Vergütungskomponenten Grundvergütung, variable Vergütung (Bonus) und langfristige aktienbasierte Vergütung gleich gewichtet und betragen jeweils etwa ein Drittel der Zielvergütung. Auch die drei Zielparame-ter der variablen Vergütung (Bonus) werden gleich gewichtet.

System der Vorstandsvergütung



Betragsmäßige Höchstgrenzen (in Prozent des jeweiligen Zielbetrages)



¹ Zuzüglich Nebenleistungen und Versorgungszusagen.

Im Geschäftsjahr 2018 setzte sich das Vergütungssystem für den Vorstand aus folgenden Komponenten zusammen:

Erfolgsunabhängige Komponenten

Grundvergütung

Die Grundvergütung wird monatlich als Gehalt ausgezahlt. Seit dem 1. Oktober 2017 beträgt die Grundvergütung des Vorsitzenden des Vorstands, Joe Kaeser, 2.161.500 € pro Jahr. Die Grundvergütung der weiteren Mitglieder des Vorstands beträgt 1.080.000 € pro Jahr.

Nebenleistungen

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

Erfolgsbezogene Komponenten

Variable Vergütung (Bonus)

Die variable Vergütung (Bonus) richtet sich nach dem geschäftlichen Erfolg des Unternehmens im abgelaufenen Geschäftsjahr. Der Bonus hängt zu je einem Drittel von der Zielerreichung der Zielparame-ter Kapitalrendite und Ergebnis je Aktie sowie der individuellen Ziele ab. Entsprechende Ziele finden, zusätzlich zu anderen, auch bei den Leitenden Angestellten Anwendung, um die Durchgängigkeit des Zielsystems im Unternehmen zu erreichen.

Bezogen auf eine Zielerreichung von 100% (Zielbetrag) entspricht die Höhe des Bonus jener der Grundvergütung. Der Bonus ist auf 200% begrenzt (Cap). Bei deutlichen Zielverfehlungen kann die variable Vergütung vollständig entfallen (0%). Der Bonus wird vollständig in bar gewährt.

Der Aufsichtsrat kann den aus der Zielerreichung resultierenden Betrag nach pflichtgemäßem Ermessen um bis zu 20% nach unten oder oben anpassen; der angepasste Bonusauszahlungsbetrag kann somit maximal bei 240% des Zielbetrags liegen. Bei der Entscheidung über eine Anpassung können neben der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens zum Beispiel die Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung oder einer Kundenzufriedenheitsbefragung berücksichtigt werden. Die Anpassungsmöglichkeit kann auch dazu genutzt werden, individuelle Leistungen von Vorstandsmitgliedern zu berücksichtigen.

Ab dem Geschäftsjahr 2019 soll vorgesehen werden, dass der Aufsichtsrat bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen die Höhe der Bonus-Auszahlungen überprüfen und gegebenenfalls reduzieren kann (Clawback).

Langfristige aktienbasierte Vergütung

Als langfristige aktienbasierte Vergütung werden zu Beginn des Geschäftsjahrs verfallbare Aktienzusagen (Stock Awards) gewährt. Der jährliche Zielbetrag für den Geldwert der Stock-Awards-Zusage bei 100% Zielerreichung beträgt seit 1. Oktober 2017 für den Vorstandsvorsitzenden 2.233.000 € und für die weiteren Mitglieder des Vorstands 1.117.000 €. Der Aufsichtsrat hat seit dem Geschäftsjahr 2015 für alle Mitglieder des Vorstands die Möglichkeit, jeweils für ein Geschäftsjahr den Zielbetrag individuell um bis zu 75% anzuheben. Hierdurch können die individuelle Leistung und Erfahrung eines Vorstandsmitglieds sowie Umfang und Beanspruchung der Funktion berücksichtigt werden.

Den Berechtigten wird – vorbehaltlich der Zielerreichung – nach Ablauf einer rund vierjährigen Sperrfrist ohne eigene Zuzahlung für je eine Aktienzusage eine Siemens-Aktie übertragen. Der Wert der Siemens-Aktien, die nach Ablauf der Sperrfrist für die Stock Awards zu übertragen sind, hängt zum einen von dem Kurs der Siemens-Aktie bei Übertragung und zum anderen von der Zielerreichung aus dem zugrunde liegenden Zielsystem ab. Liegt der Zielerreichungswert über 100%, erhalten die Mitglieder des Vorstands neben den zugesagten Siemens-Aktien für die Zielerreichung über 100% eine zusätzliche Barzahlung entsprechend der Höhe der Zielüberschreitung. Im Fall eines Zielerreichungsgrads von unter 100% verfällt eine der Zielunterschreitung entsprechende Anzahl von Aktienzusagen ersatzlos. Der Wert der Siemens-Aktien und der Barzahlung ist insgesamt auf 300% des jeweiligen Zielbetrags begrenzt. Sofern diese betragsmäßige Höchstgrenze überschritten wird, verfällt eine entsprechende Anzahl an Aktienzusagen ersatzlos. Ab dem Geschäftsjahr 2019 soll vorgesehen werden, dass auch bei einer Zielerreichung über 100% Siemens-Aktien anstelle der bisher vorgesehenen Barzahlung übertragen werden sollen.

Die Zielerreichung der langfristigen aktienbasierten Vergütung ist an die Entwicklung des Aktienwerts von Siemens im Vergleich zu bestimmten Wettbewerbern geknüpft. Zu Beginn des Geschäftsjahrs legt der Aufsichtsrat ein Zielsystem (Zielwert für 100% und Zielgerade) für die Entwicklung des Kurses der Siemens-Aktie im Vergleich zu derzeit fünf Wettbewerbern (ABB, Eaton, General Electric, Mitsubishi Heavy Industries und Schneider Electric) fest. Die Kursveränderung wird ausgehend von einer Referenzperiode von zwölf Monaten (Vergütungsjahr) über drei Jahre gemessen (Performance-Zeitraum), wobei eine vierjährige Sperrfrist der Stock Awards gilt. Nach Ablauf dieser Sperrfrist stellt der Aufsichtsrat fest, inwieweit sich die Siemens-Aktie relativ zu diesen Wettbewerbern besser oder schlechter entwickelt hat. Hieraus resultiert ein Zielerreichungsgrad zwischen 0% und 200% (Cap).

Kommt es während des Betrachtungszeitraums bei den relevanten Wettbewerbern zu wesentlichen Veränderungen, so kann der Aufsichtsrat dies bei der Zusammensetzung der Vergleichswerte und /

oder der Ermittlung der relevanten Kurswerte der Wettbewerber angemessen berücksichtigen. Für den Fall, dass außerordentliche, nicht vorhergesehene Entwicklungen eintreten, die Auswirkungen auf den Aktienkurs haben, kann der Aufsichtsrat beschließen, dass die Anzahl der zugesagten Stock Awards nachträglich reduziert wird, dass anstelle der Übertragung von Siemens-Aktien nur ein Barausgleich in einer festzulegenden eingeschränkten Höhe erfolgt oder dass die Übertragung der Siemens-Aktien aus fälligen Stock Awards bis zur Beendigung der kursbeeinflussenden Wirkung der Entwicklung ausgesetzt ist.

Für den Fall, dass sich ein Mitglied des Vorstands eines Compliance-Verstoßes schuldig gemacht hat, steht es im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats – je nach Schwere des Compliance-Verstoßes –

die Siemens Stock Awards ganz oder teilweise ersatzlos verfallen zu lassen (Clawback).

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

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

Variable Vergütung (Bonus) und langfristige aktienbasierte Vergütung						
Vergütungs-komponente	Anteil an der Zielvergütung	Zielparameter	Bemessungsgrundlage	Zielerreichung	Betragsmäßige Höchstgrenze	Wert bei Zufluss/ Übertragung
Variable Vergütung (Bonus)	~ 33 %	1/3 Kapitalrendite (ROCE)	Jahresbasis	0 – 200 % zzgl. +/- 20 % Anpassungs- möglichkeit	240% des jeweiligen Zielbetrags	abhängig vom Erreichen der Ziele
		1/3 Ergebnis je Aktie (EPS), unverwässert	Ø 3 Jahre			
		1/3 Individuelle Ziele	Jahresbasis			
Langfristige aktienbasierte Vergütung	~ 34 %	Kursentwicklung der Siemens-Aktie im Vergleich zu 5 Wettbewerbern	Kursveränderung ausgehend von einer Referenzperiode von 12 Monaten (Vergütungsjahr) über die folgenden 36 Monate gemessen (Performance-Zeitraum)	0 – 200 %	300% des jeweiligen Zielbetrags	abhängig vom – Erreichen des Ziels – Aktienkurs bei Übertragung

Höchstgrenze für die Vergütung insgesamt

Zusätzlich zu den betragsmäßigen Höchstgrenzen für die variable Vergütung und die langfristige aktienbasierte Vergütung ist eine betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung insgesamt vereinbart. Diese beträgt seit dem Geschäftsjahr 2014 das 1,7-Fache der Zielvergütung. Die Zielvergütung setzt sich aus der Grundvergütung, dem Zielbetrag der variablen Vergütung (Bonus) sowie dem Zielbetrag der langfristigen aktienbasierten Vergütung, ohne Nebenleistungen und Versorgungszusagen, zusammen. Unter Einbeziehung der Nebenleistungen und Versorgungszusagen erhöht sich die betragsmäßige Höchstgrenze für die Vergütung insgesamt um diese Beträge entsprechend.

Share Ownership Guidelines

Die Siemens Share Ownership Guidelines sind ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems für den Vorstand und die obersten Führungskräfte. Diese verpflichten die Mitglieder des Vorstands, nach einer Aufbauphase während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand ein Vielfaches ihrer Grundvergütung – für den Vorstandsvorsitzenden 300%, für die weiteren Mitglieder des

Vorstands 200% – in Siemens-Aktien dauerhaft zu halten. Maßgeblich ist hierbei die durchschnittliche Grundvergütung, die das jeweilige Mitglied des Vorstands in den vier Jahren vor dem jeweiligen Nachweisterrmin bezogen hat. Zwischenzeitliche Anpassungen der Grundvergütung werden somit einbezogen. Die bis einschließlich Geschäftsjahr 2014 gewährten unverfallbaren Aktienzusagen (Bonus Awards) werden für die Erfüllung der Share Ownership Guidelines berücksichtigt.

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

Versorgungszusagen

Die Mitglieder des Vorstands sind – wie die Mitarbeiter der Siemens AG – in die Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung (BSAV) eingebunden. Im Rahmen der BSAV erhalten die Mitglieder des Vorstands Beiträge, die ihrem Versorgungskonto gutgeschrieben

werden. Die Höhe der jährlichen Beiträge resultiert aus einem festgelegten Prozentsatz, bezogen auf Grundvergütung und Zielbetrag des Bonus. Der Aufsichtsrat entscheidet jährlich über diesen Prozentsatz, der zuletzt auf 28 % festgelegt wurde. Bei seiner Entscheidung berücksichtigt der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau, auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit, sowie den daraus abgeleiteten jährlichen und langfristigen Aufwand für das Unternehmen. Die Unverfallbarkeit der Versorgungszusagen richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes. Aufgrund von Einzelentscheidungen des Aufsichtsrats können Vorstandsmitgliedern auch Sonderbeiträge gewährt werden. Soweit ein Mitglied des Vorstands vor Einführung der BSAV einen Pensionsanspruch gegenüber dem Unternehmen erworben hat, entfällt ein Teil seiner Beiträge auf die Finanzierung dieses Altanspruchs.

Die Mitglieder des Vorstands haben frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahrs – für Versorgungszusagen ab 1. Januar 2012 frühestens mit Vollendung des 62. Lebensjahrs – einen Anspruch auf Leistungen aus der BSAV. Die Auszahlung des Versorgungsguthabens erfolgt grundsätzlich in zwölf Jahresraten. Auf Antrag des Mitglieds des Vorstands oder seiner Hinterbliebenen kann das Versorgungsguthaben mit Zustimmung der Gesellschaft auch in einer geringeren Anzahl Raten oder in einer Summe als Einmalbetrag ausgezahlt werden. Ferner kann das Versorgungsguthaben verrentet werden. Darüber hinaus können Kombinationsmöglichkeiten aus Einmalbetrag, Ratenzahlung (zwei bis zwölf Raten) und Verrentung gewählt werden. Sofern eine Verrentung gewählt wird, ist zu entscheiden, ob dies mit oder ohne Hinterbliebenenversorgung erfolgen soll.

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

Die Leistungen aus der vor der BSAV bestehenden Versorgungsordnung werden grundsätzlich als Rentenleistung mit Hinterbliebenenversorgung gewährt. Anstelle der Rentenzahlung kann auch hier die Auszahlung in Raten oder als Einmalbetrag gewählt werden.

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

Zusagen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Für den Fall der vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sehen die Vorstandsverträge eine Ausgleichszahlung vor, deren Höhe auf maximal zwei Jahres-

vergütungen begrenzt ist und die nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet (Abfindungscap). Die Höhe der Ausgleichszahlung errechnet sich anhand der Grundvergütung sowie der im letzten Geschäftsjahr vor der Beendigung tatsächlich erhaltenen variablen Vergütung und langfristigen aktienbasierten Vergütung. Die Ausgleichszahlung ist zahlbar im Monat des Ausscheidens. Zudem wird ein einmaliger Sonderbeitrag in die BSAV geleistet; die Höhe dieses Sonderbeitrags bemisst sich nach dem BSAV-Beitrag, den das betroffene Mitglied des Vorstands im Vorjahr erhalten hat, sowie nach der Restlaufzeit der Bestellung; er ist jedoch auf maximal zwei Jahresbeiträge begrenzt (Cap). Die vorgenannten Leistungen werden nicht erbracht, wenn die einvernehmliche Beendigung der Vorstandstätigkeit auf Wunsch des Vorstandsmitglieds erfolgt oder ein wichtiger Grund zur Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft besteht.

Im Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control), durch den sich die Stellung des einzelnen Mitglieds des Vorstands wesentlich ändert – zum Beispiel durch Änderung der Strategie des Unternehmens oder durch Änderung des Tätigkeitsbereichs des Vorstandsmitglieds –, hat das Vorstandsmitglied das Recht, den Anstellungsvertrag zu kündigen. Ein Kontrollwechsel liegt dann vor, wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre die Stimmrechtsmehrheit an der Siemens AG erwerben und einen beherrschenden Einfluss ausüben, die Siemens AG durch Abschluss eines Unternehmensvertrags im Sinne des § 291 AktG zu einem abhängigen Unternehmen wird oder auf ein anderes Unternehmen verschmolzen wird. Bei Ausübung dieses Kündigungsrechts hat das Mitglied des Vorstands einen Abfindungsanspruch in Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen. In die Berechnung der Jahresvergütung wird zusätzlich zur Grundvergütung und zum Zielbetrag für den Bonus auch der Zielbetrag für die Stock Awards einbezogen, wobei jeweils auf das letzte vor Vertragsbeendigung abgelaufene Geschäftsjahr abgestellt wird. Die in der Vergangenheit zugesagten aktienbasierten Vergütungsbestandteile bleiben unberührt. Der Abfindungsanspruch besteht nicht, soweit das Vorstandsmitglied in Zusammenhang mit dem Kontrollwechsel Leistungen von Dritten erhält. Ein Recht zur Kündigung besteht ferner nicht, wenn der Kontrollwechsel innerhalb von zwölf Monaten vor Übertritt des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand eintritt.

Zusätzlich werden bei Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen Sachbezüge durch die Zahlung eines Betrags in Höhe von 5 % der Ausgleichs- beziehungsweise Abfindungssumme abgegolten. Zur pauschalen Anrechnung einer Abzinsung sowie eines anderweitigen Verdiensts werden Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen um 10 % gekürzt; die Kürzung bezieht sich jedoch nur auf den Teil der Ausgleichs- oder Abfindungszahlung, der ohne Berücksichtigung der ersten sechs Monate der restlichen Vertragslaufzeit ermittelt wurde.

Aktienzusagen (Stock Awards), die als langfristige aktienbasierte Vergütung gewährt wurden und für die noch die Sperrfrist läuft, verfallen ersatzlos, wenn der Anstellungsvertrag nach Ablauf der

Bestellungsperiode nicht verlängert wird und diese Nichtverlängerung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds erfolgt oder ein wichtiger Grund vorliegt, der zum Widerruf der Bestellung oder zur Kündigung des Anstellungsvertrags berechtigt hätte. Gewährte Stock Awards verfallen jedoch nicht, wenn die Beendigung des Anstellungsvertrags aufgrund einvernehmlicher Beendigung auf Wunsch der Gesellschaft, aufgrund von Pensionierung, Erwerbsunfähigkeit oder Tod oder in Zusammenhang mit einer Ausgliederung, einem Betriebsübergang oder einem Wechsel der Tätigkeit innerhalb des Konzerns stattfindet. Die Stock Awards bleiben in diesem Fall bei Beendigung des Anstellungsvertrags bestehen und werden nach Ablauf der Sperrfrist erfüllt.

Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern

Über die Zustimmung zu Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern, insbesondere zu Aufsichtsratsmandaten außerhalb des Konzerns, entscheidet das Präsidium des Aufsichtsrats. Die Wahrnehmung von Mandaten in Konzerngesellschaften gilt als mit der vertraglichen Vorstandsvergütung abgegolten. Die Mitglieder des Vorstands sind grundsätzlich zum Verzicht auf eine ihnen nach einem solchen Mandatsverhältnis an sich zustehende Vergütung verpflichtet. Sollte ein Verzicht nach der für die jeweilige Gesellschaft geltenden Rechts- oder Steuerordnung nicht möglich sein, wird die dem Vorstandsmitglied nach dem jeweiligen Mandatsverhältnis gezahlte Vergütung auf die für die Vorstandstätigkeit zustehende Vergütung angerechnet. Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten sowie in vergleichbaren in- oder aus-

ländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen sind in → ZIFFER C.4.1 in C.4 CORPORATE GOVERNANCE aufgeführt.

A.10.1.2 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018

Der Aufsichtsrat hat zu Beginn des Geschäftsjahrs für die variable Vergütung (Bonus) für alle Mitglieder des Vorstands die Zielparame- ter Kapitalrendite (Return on Capital Employed, ROCE) und Ergebnis je Aktie (Earnings per Share, EPS) jeweils auf Basis fortgeführter und nicht fortgeführter Aktivitäten festgelegt. Die EPS-Zielwerte wurden anhand einer mehrjährigen Bemessungs- grundlage festgesetzt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat bei der Zielsetzung für die variable Vergütung zusätzlich individuelle Ziele zur stärkeren Berücksichtigung der Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder festgelegt. Die interne Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2018 hat ergeben, dass die sich aus der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2018 ergebende Vorstandsvergütung angemessen ist. Unter Berücksichtigung der Angemessenheit und nach Prü- fung des Erreichens der zu Beginn des Geschäftsjahrs festgeleg- ten Ziele hat der Aufsichtsrat die Höhe der variablen Vergütung, der Aktienzusagen sowie der Beiträge zur Altersversorgung wie folgt festgelegt:

Variable Vergütung (Bonus)

Für die Zielparame- ter der variablen Vergütung (Bonus) resultier- ten folgende Zielsetzung und Zielerreichung:

Zielparame- ter	100%-Zielwert	IST-Wert GJ 2018	Zielerreichung
Kapitalrendite (ROCE) ¹	11,00 %	12,67 %	155,67 %
Ergebnis je Aktie (EPS) ¹ , unverwässert (Ø 2016–2018)	7,67 €	7,10 €	62,00 %
Individuelle Ziele	Fokusthemen 2018: Kunde/Wachstum, Effizienz, Digitalisierung, Führung		100 – 140 %

¹ Fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten.

Im Geschäftsjahr 2018 ergaben sich für die Mitglieder des Vor- stands Zielerreichungsgrade des Bonus zwischen 105,89% und 119,23%. Der Aufsichtsrat hat in der wertenden Gesamtschau aller Aspekte keine diskretionäre Anpassung der Bonusauszahlungsbeträge vorgenommen.

Langfristige aktienbasierte Vergütung

Zur Ermittlung der Anzahl der für das Geschäftsjahr 2018 ge- währten Aktienzusagen wurde der Xetra-Schlusskurs der Siemens-Aktie am Tag der Zusage im November 2017, abzüglich des Gegenwerts der während der Sperrfrist erwarteten Dividen- den, die dem Berechtigten nicht zustehen, herangezogen. Dieser Wert zur Ermittlung der Anzahl der Aktienzusagen beträgt 100,01 (im Vj. 91,32) €.

Gesamtvergütung

Aufgrund der vorgenannten Festsetzungen des Aufsichtsrats er- gibt sich für das Geschäftsjahr 2018 eine Gesamtvergütung des Vorstands in Höhe von 31,72 Mio. €; dies entspricht einer Minde- rung von 6,6% (im Vj. 33,97 Mio. €). Von dieser Gesamtvergü- tung entfielen 21,93 (im Vj. 20,73) Mio. € auf die Barvergütung und 9,79 (im Vj. 13,24) Mio. € auf die aktienbasierte Vergütung.

Für die Mitglieder des Vorstands wurde die auf den folgenden Seiten dargestellte Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 ge- währt (individualisierte Angaben).

Zum 30. September 2018 amtierende Vorstandsmitglieder

(Angaben in Tsd. €)

Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung (Grundvergütung)	
	Nebenleistungen ¹	
	Summe	
Erfolgsbezogene Komponenten	Ohne langfristige Anreizwirkung, nicht aktienbasiert	Einjährige variable Vergütung (Bonus) – Zielwert
	Mit langfristiger Anreizwirkung, aktienbasiert	Mehrfährige variable Vergütung ^{2,3} Siemens Stock Awards ⁴ (Sperrfrist: 4 Jahre)
	Summe ⁵	
	Versorgungsaufwand (Service Cost)	
	Gesamtvergütung (DCGK) ⁶	

Die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2018 beträgt nach den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen 31,72 (im Vj. 33,97) Mio. €. Darin ist anstelle des nach DCGK anzugebenden Zielwerts der einjährigen variablen Vergütung (Bonus) der nachfolgend dargestellte Auszahlungsbetrag anzusetzen und der Versorgungsaufwand nicht einbezogen.

Erfolgsbezogene Komponenten	Ohne langfristige Anreizwirkung, nicht aktienbasiert	Einjährige variable Vergütung (Bonus) – Auszahlungsbetrag
Gesamtvergütung		

Zum 30. September 2018 amtierende Vorstandsmitglieder

(Angaben in Tsd. €)

Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung (Grundvergütung)	
	Nebenleistungen ¹	
	Summe	
Erfolgsbezogene Komponenten	Ohne langfristige Anreizwirkung, nicht aktienbasiert	Einjährige variable Vergütung (Bonus) – Zielwert
	Mit langfristiger Anreizwirkung, aktienbasiert	Mehrfährige variable Vergütung ^{2,3} Siemens Stock Awards ⁴ (Sperrfrist: 4 Jahre)
	Summe ⁵	
	Versorgungsaufwand (Service Cost)	
	Gesamtvergütung (DCGK) ⁶	

Die Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2018 beträgt nach den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen 31,72 (im Vj. 33,97) Mio. €. Darin ist anstelle des nach DCGK anzugebenden Zielwerts der einjährigen variablen Vergütung (Bonus) der nachfolgend dargestellte Auszahlungsbetrag anzusetzen und der Versorgungsaufwand nicht einbezogen.

Erfolgsbezogene Komponenten	Ohne langfristige Anreizwirkung, nicht aktienbasiert	Einjährige variable Vergütung (Bonus) – Auszahlungsbetrag
Gesamtvergütung		

¹ Die Nebenleistungen enthalten die Kosten für Sachbezüge und weitere Nebenleistungen wie die Bereitstellung eines Dienstwagens, Zuschüsse zu Versicherungen, Rechtsberatungs-, Steuerberatungs-, Wohnungs- und Umzugskosten, einschließlich der gegebenenfalls hierauf unternehmensseitig übernommenen Steuern, Währungsausgleichszahlungen sowie Kosten in Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen.

² Die Angaben zu den individuellen Maximalwerten bei der mehrjährigen variablen Vergütung weisen den möglichen Maximalwert gemäß der für das Geschäftsjahr 2018 vereinbarten betragsmäßigen Höchstgrenze aus, das heißt 300% des jeweiligen Zielbetrags.

³ Der in den Geschäftsjahren 2018 und 2017 gemäß IFRS erfasste Aufwand aus aktienbasierter Vergütung für Mitglieder des Vorstands belief sich auf 13.573.256 € beziehungsweise 19.031.892 €. Auf die Mitglieder des Vorstands entfielen dabei im Geschäftsjahr 2018 folgende Beträge: Joe Kaeser 3.474.486 (im Vj. 3.344.690) €, Dr. Roland Busch 1.785.096 (im Vj.

1.781.634) €, Lisa Davis 1.701.198 (im Vj. 1.301.296) €, Klaus Helmrich 1.785.401 (im Vj. 1.784.593) €, Janina Kugel 1.566.652 (im Vj. 1.278.363) €, Cedrik Neike 419.403 (im Vj. 2.978.584) €, Michael Sen 653.500 (im Vj. 135.659) € und Prof. Dr. Ralf P. Thomas 1.855.216 (im Vj. 1.393.673) €. Dabei entfiel auf ehemalige Vorstandsmitglieder folgender entsprechend erfasster Aufwand: Brigitte Ederer 0 (im Vj. 218.614) €, Barbara Kux –72.498 (im Vj. 218.614) €, Peter Löscher 0 (im Vj. 538.356) €, Prof. Dr. Hermann Requardt –26.232 (im Vj. 32.566) €, Prof. Dr. Siegfried Russwurm 379.331 (im Vj. 3.303.141) €, Peter Y. Solmsen 74.155 (im Vj. 692.506) € und Dr. Michael Süß –22.452 (im Vj. 29.604) €. Die Auszahlung für die im Geschäftsjahr 2018 zugeflossenen Stock Awards und Bonus Awards war niedriger als die bereits gebildeten Rückstellungen. Die erfolgswirksame Auflösung der Differenz führte zu einem Ertrag in Höhe von insgesamt 526.667 €. Für ehemalige Vorstandsmitglieder wurde ein Ertrag ausgewiesen, da für diese keine weitere Rückstellungsbildung für verbleibende Tranchen erfolgt ist.

⁴ Die im Geschäftsjahr 2018 gewährten Stock Awards sind vom Erreichen des zukunftsgerichteten Kursentwicklungsziels der Siemens-Aktie im Vergleich zu fünf Wettbewerbern abhängig. Die Geldwerte der Stock Awards, bezogen auf einen Zielerreichungsgrad von 100%, beliefen sich auf 10.052.107 (im Vj. 12.930.417) €. Auf die einzelnen Mitglieder des Vorstands entfielen dabei folgende Beträge: Joe Kaeser 2.233.023 (im Vj. 2.200.081) €, Dr. Roland Busch 1.117.012 (im Vj. 1.100.041) €, Lisa Davis 1.117.012 (im Vj. 1.100.041) €, Klaus Helmrich 1.117.012 (im Vj. 1.100.041) €, Janina Kugel 1.117.012 (im Vj. 1.055.020) €, Cedrik Neike 1.117.012 (im Vj. 3.700.065) €, Michael Sen 1.117.012 (im Vj. 1.025.067) €, Prof. Dr. Ralf P. Thomas 1.117.012 (im Vj. 1.100.041) € sowie auf das ehemalige Vorstandsmitglied Prof. Dr. Siegfried Russwurm 0 (im Vj. 550.020) €.

⁵ Die Summe der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2018 stellt die vertraglich vereinbarte betragsmäßige Höchstgrenze der Vergütung insgesamt, ohne Einbeziehung von Nebenleistungen und Versorgungszusagen, dar. Die betragsmäßige Höchstgrenze liegt mit dem 1,7-Fachen der Zielvergütung

Joe Kaeser				Dr. Roland Busch				Lisa Davis ⁷				Klaus Helmrich			
Vorsitzender des Vorstands				Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands			
2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)
2.130	2.162	2.162	2.162	1.065	1.080	1.080	1.080	1.065	1.080	1.080	1.080	1.065	1.080	1.080	1.080
104	115	115	115	55	55	55	55	512	401	401	401	52	44	44	44
2.234	2.277	2.277	2.277	1.120	1.135	1.135	1.135	1.577	1.481	1.481	1.481	1.117	1.124	1.124	1.124
2.130	2.162	0	5.188	1.065	1.080	0	2.592	1.065	1.080	0	2.592	1.065	1.080	0	2.592
2.096	2.175	0	6.699	1.048	1.088	0	3.351	1.048	1.088	0	3.351	1.048	1.088	0	3.351
6.460	6.613	2.277	11.145	3.233	3.303	1.135	5.571	3.690	3.649	1.481	5.571	3.230	3.291	1.124	5.571
1.193	1.207	1.207	1.207	622	593	593	593	566	581	581	581	621	593	593	593
7.653	7.820	3.484	12.352	3.855	3.896	1.728	6.164	4.256	4.230	2.062	6.152	3.851	3.884	1.717	6.164
2.639	2.505			1.284	1.216			1.248	1.180			1.284	1.288		
6.969	6.956			3.452	3.439			3.873	3.749			3.448	3.499		

Janina Kugel				Cedrik Neike ^{8,9}				Michael Sen				Prof. Dr. Ralf P. Thomas			
Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands				Mitglied des Vorstands				Finanzvorstand			
2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017	2018	2018 (Min)	2018 (Max)
1.011	1.080	1.080	1.080	533	1.080	1.080	1.080	533	1.080	1.080	1.080	1.065	1.080	1.080	1.080
40	40	40	40	15	29	29	29	115	510	510	510	69	72	72	72
1.051	1.120	1.120	1.120	548	1.109	1.109	1.109	648	1.590	1.590	1.590	1.134	1.152	1.152	1.152
1.011	1.080	0	2.592	533	1.080	0	2.592	533	1.080	0	2.592	1.065	1.080	0	2.592
1.005	1.088	0	3.351	4.079	1.088	0	3.351	1.347	1.088	0	3.351	1.048	1.088	0	3.351
3.067	3.288	1.120	5.571	5.159	3.277	1.109	5.571	2.528	3.757	1.590	5.571	3.247	3.319	1.152	5.571
593	577	577	577	1.214	553	553	553	703	559	559	559	622	596	596	596
3.659	3.865	1.697	6.148	6.373	3.830	1.662	6.124	3.231	4.316	2.148	6.130	3.869	3.915	1.747	6.167
1.151	1.144			606	1.144			624	1.252			1.284	1.216		
3.207	3.352			5.233	3.341			2.619	3.929			3.466	3.455		

(Grundvergütung, Zielbetrag Bonus und Zielbetrag langfristige aktienbasierte Vergütung) unterhalb der Summe der vertraglichen Einzelcaps der erfolgsbezogenen Komponenten.

⁶ In der Gesamtvergütung wirkt der jeweilige beizulegende Zeitwert aktienbasierter Vergütungskomponenten am Gewährungstag. Unter Zugrundelegung der jeweiligen Geldwerte aktienbasierter Vergütungskomponenten beträgt die Gesamtvergütung 31.982.259 (im Vj. 33.657.370) €.

⁷ Die Bezüge von Lisa Davis werden in Deutschland in Euro ausbezahlt. Es wurde vereinbart, dass diejenige Steuerlast ausgeglichen wird, die bedingt durch höhere Steuersätze in Deutschland im Vergleich zu den USA mehr angefallen ist. Ferner wurde eine Währungsausgleichszahlung für die Grundvergütung in den Kalenderjahren 2016 und 2017 sowie für den Bonus für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 gewährt.

⁸ Als Ausgleich für den Verfall von Aktien beim vorherigen Arbeitgeber hat der Aufsichtsrat Cedrik Neike im Geschäftsjahr 2017 einen einmaligen Betrag in Höhe von 4.200.000 € zugesagt. Dieser Betrag wurde zu 75% in Form von unverfallbaren Siemens Phantom Stock Awards und zu weiteren 25% als Sonderbeitrag zur Altersversorgung gewährt. Die Gesamtanzahl dieser zugesagten Siemens Phantom Stock Awards wurde zur einen Hälfte im September 2017 und zur anderen Hälfte im September 2018 fällig und erfüllt. Der Wert dieser Siemens Phantom Stock Awards war allein abhängig von der Kursentwicklung der Siemens-Aktie. Als Ausgleich für den Verfall von Aktien beim vorherigen Arbeitgeber sind diese Aktienzusagen nicht in der Ermittlung der Zielvergütung zu berücksichtigen und somit nicht in den Angaben zu den individuellen Minimal- und Maximalwerten enthalten.

⁹ Cedrik Neike ist neben seiner Tätigkeit im Vorstand der Siemens AG auch Executive Chairman of the Board of Directors der Siemens Ltd. China. Von der hier ausgewiesenen Festvergütung sowie der auszuzahlenden einjährigen und der mehrjährigen variablen

Vergütung wurde der Betrag in Höhe von 776.350 (im Vj. 359.769) € von der Siemens Ltd. China gewährt und getragen und auf die Vergütung für die Vorstandstätigkeit bei der Siemens AG angerechnet. Von den hier ausgewiesenen Nebenleistungen wurde ein Betrag in Höhe von 13.409 (im Vj. 7.778) € von der Siemens Ltd. China gewährt und getragen. Des Weiteren wurde vereinbart, dass die Siemens AG diejenige persönliche Steuerlast als Nettobetrag ausgleichen wird, die bedingt durch das doppelte Dienstverhältnis über das hinausgeht, was angefallen wäre, wenn nur die Steuer für die Leistungen aus dem Anstellungsvertrag mit der Siemens AG in Deutschland angefallen wäre. Zudem wird die Siemens AG etwaige Mehrbelastungen, die durch Abgaben und Beiträge zur Sozialversicherung oder zu vergleichbaren statutarischen Systemen in China im Verhältnis zu seiner Beitragsbelastung in Deutschland entstehen, als Nettobetrag ausgleichen. Bisher wurden derartige Ausgleichszahlungen nicht geleistet.

Zufluss

Die nachfolgende Tabelle weist den Zufluss für das Geschäftsjahr 2018 aus Festvergütung, Nebenleistungen, einjähriger variabler Vergütung (Bonus) sowie mehrjähriger variabler Vergütung, differenziert nach den jeweiligen Bezugsjahren, und Versorgungsaufwand aus. Abweichend von der vorstehend dargestellten, für das Geschäftsjahr 2018 gewährten, mehrjährigen variablen Vergütung beinhaltet diese Tabelle den tatsächlichen Wert aus in Vorjahren gewährten und im Geschäftsjahr 2018 zugeflossenen, mehrjährigen variablen Vergütungen.

aufwand aus. Abweichend von der vorstehend dargestellten, für das Geschäftsjahr 2018 gewährten, mehrjährigen variablen Vergütung beinhaltet diese Tabelle den tatsächlichen Wert aus in Vorjahren gewährten und im Geschäftsjahr 2018 zugeflossenen, mehrjährigen variablen Vergütungen.

Zum 30. September 2018 amtierende Vorstandsmitglieder

(Angaben in Tsd. €)

Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung (Grundvergütung)	
	Nebenleistungen ¹	
	Summe	
Erfolgsbezogene Komponenten	Ohne langfristige Anreizwirkung, nicht aktienbasiert	Einjährige variable Vergütung (Bonus) – Auszahlungsbetrag ²
	Mit langfristiger Anreizwirkung, aktienbasiert	Mehrjährige variable Vergütung
		Siemens Stock Awards (Sperrfrist: 2013 – 2017) ³
		Siemens Stock Awards (Sperrfrist: 2012 – 2016) ⁴
		Bonus Awards (Wartefrist: 2013 – 2017) ⁵
	Bonus Awards (Wartefrist: 2012 – 2016) ⁵	
	Sonstiges ⁶	
	Summe	
	Versorgungsaufwand (Service Cost)	
	Gesamtvergütung (DCGK)	

Zum 30. September 2018 amtierende Vorstandsmitglieder

(Angaben in Tsd. €)

Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung (Grundvergütung)	
	Nebenleistungen ¹	
	Summe	
Erfolgsbezogene Komponenten	Ohne langfristige Anreizwirkung, nicht aktienbasiert	Einjährige variable Vergütung (Bonus) – Auszahlungsbetrag ²
	Mit langfristiger Anreizwirkung, aktienbasiert	Mehrjährige variable Vergütung
		Siemens Stock Awards (Sperrfrist: 2013 – 2017) ³
		Siemens Stock Awards (Sperrfrist: 2012 – 2016) ⁴
		Bonus Awards (Wartefrist: 2013 – 2017) ⁵
	Bonus Awards (Wartefrist: 2012 – 2016) ⁵	
	Sonstiges ⁶	
	Summe	
	Versorgungsaufwand (Service Cost)	
	Gesamtvergütung (DCGK)	

¹ Die Nebenleistungen enthalten die Kosten für Sachbezüge und weitere Nebenleistungen wie die Bereitstellung eines Dienstwagens, Zuschüsse zu Versicherungen, Rechtsberatungs-, Steuerberatungs-, Wohnungs- und Umzugskosten, einschließlich der gegebenenfalls hierauf unternehmensseitig übernommenen Steuern, Währungsangleichszahlungen sowie Kosten in Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen.

² Der ausgewiesene Auszahlungsbetrag der einjährigen variablen Vergütung (Bonus) entspricht dem für das Geschäftsjahr 2018 zugesagten Betrag, der im Januar 2019 zur Auszahlung kommt.

³ Für die eine Hälfte der Siemens Stock Awards 2013 war die Zielerreichung abhängig vom EPS-Wert der vergangenen drei Geschäftsjahre und betrug 118%. Die Zielerreichung der anderen Hälfte war abhängig von der relativen Entwicklung des Kurses der Siemens-Aktie im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern während der vierjährigen Sperrfrist. Diese betrug 100%. Im Einklang mit den Planregeln wurden daher die bereits auf

Basis einer Zielerreichung von 100% gewährten Siemens Stock Awards 2013 durch Barausgleich erfüllt.

⁴ Für die eine Hälfte der Siemens Stock Awards 2012 war die Zielerreichung abhängig vom EPS-Wert der vergangenen drei Geschäftsjahre und betrug 154%. Die Zielerreichung der anderen Hälfte war abhängig von der relativen Entwicklung des Kurses der Siemens-Aktie im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern während der vierjährigen Sperrfrist. Diese betrug 87%. Gemäß den Planregeln ist daher eine der Zielunterschreitung entsprechende Anzahl der auf Basis einer Zielerreichung von 100% gewährten Siemens Stock Awards 2012 ersatzlos verfallen.

⁵ Der Bonus für die Geschäftsjahre 2012 und 2013 wurde zu 50% in Form von unverfallbaren Aktienzusagen (Bonus Awards) gewährt; nach Ablauf der Wartefrist von vier Jahren wurden die Bonus Awards im November 2016 beziehungsweise 2017 durch Barausgleich erfüllt.

⁶ Sonstiges enthält bei Joe Kaeser, Dr. Roland Busch, Klaus Helmrich und Prof. Dr. Ralf P. Thomas im Geschäftsjahr 2017 die Anpassung für die Siemens Stock Awards 2012 sowie Bonus Awards 2012 (Übertragung im November 2016), die aufgrund der Abspaltung von OSRAM gemäß § 23 UmwG in Verbindung mit § 125 UmwG erfolgte.

⁷ Als Ausgleich für den Verfall von Aktien beim vorherigen Arbeitgeber wurde Janina Kugel im Februar 2014 eine Sonderzuteilung von 3.999 Siemens Stock Awards zugesagt. Bei dieser Zusage handelt es sich um einen Anspruch, den Janina Kugel im Rahmen ihrer Anstellung bei der Siemens AG vor ihrer Mitgliedschaft im Vorstand erworben hat. Die Siemens Stock Awards wurden nach Ablauf der Sperrfrist von vier Jahren im Februar 2018 durch Barausgleich erfüllt und sind mit ihrem Wert unter Sonstiges enthalten.

Joe Kaeser		Dr. Roland Busch		Lisa Davis		Klaus Helmrich	
Vorsitzender des Vorstands		Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands	
2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
2.162	2.130	1.080	1.065	1.080	1.065	1.080	1.065
115	104	55	55	401	512	44	52
2.277	2.234	1.135	1.120	1.481	1.577	1.124	1.117
2.505	2.639	1.216	1.284	1.180	1.248	1.288	1.284
3.609	4.570	2.205	2.949	0	0	2.196	3.052
2.800	0	1.577	0	0	0	1.577	0
0	3.542	0	2.024	0	0	0	2.024
809	0	628	0	0	0	619	0
0	1.028	0	925	0	0	0	1.028
0	200	0	129	0	0	0	133
8.391	9.643	4.556	5.482	2.661	2.825	4.608	5.586
1.207	1.193	593	622	581	566	593	621
9.597	10.835	5.149	6.104	3.242	3.391	5.201	6.207

Janina Kugel ^{7,8}		Cedrik Neike ^{9,10}		Michael Sen		Prof. Dr. Ralf P. Thomas	
Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands		Mitglied des Vorstands		Finanzvorstand	
2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
1.080	1.011	1.080	533	1.080	533	1.080	1.065
40	40	29	15	510	115	72	69
1.120	1.051	1.109	548	1.590	648	1.152	1.134
1.144	1.151	1.144	606	1.252	624	1.216	1.284
0	0	0	0	0	0	775	891
0	0	0	0	0	0	751	0
0	0	0	0	0	0	0	891
0	0	0	0	0	0	24	0
0	0	0	0	0	0	0	0
453	0	1.457	1.402	0	0	0	39
2.718	2.202	3.710	2.556	2.841	1.272	3.143	3.347
577	593	553	1.214	559	703	596	622
3.295	2.795	4.263	3.770	3.400	1.975	3.738	3.969

⁸ Zu Beginn des Geschäftsjahrs 2018 hatte Janina Kugel außerdem Anspruch auf 2.501 Matching-Aktien aus dem Share-Matching-Programm (siehe → ZIFFER 26 in B.6 ANHANG ZUM KONZERNABSCHLUSS), den sie im Rahmen ihrer Anstellung bei der Siemens AG vor ihrer Mitgliedschaft im Vorstand erworben hat. Dieser wurde im Februar 2018 fällig und erfüllt. Die Aktien hatten zum Zeitpunkt des Übertrags einen Gegenwert von 291,37 €.

⁹ Als Ausgleich für den Verfall von Aktien beim vorherigen Arbeitgeber hat der Aufsichtsrat Cedrik Neike im Geschäftsjahr 2017 einen einmaligen Betrag in Höhe von 4.200.000 € zugesagt. Dieser Betrag wurde zu 75 % in Form von unverfallbaren Siemens Phantom Stock Awards und zu weiteren 25 % als Sonderbeitrag zur Altersversorgung gewährt. Die

Gesamtanzahl dieser zugesagten Siemens Phantom Stock Awards wurde zur einen Hälfte im September 2017 und zur anderen Hälfte im September 2018 fällig und erfüllt. Der Wert dieser Siemens Phantom Stock Awards war allein abhängig von der Kursentwicklung der Siemens-Aktie und ist unter Sonstiges enthalten.

¹⁰ Cedrik Neike ist neben seiner Tätigkeit im Vorstand der Siemens AG auch Executive Chairman of the Board of Directors der Siemens Ltd. China. Von der hier ausgewiesenen Festvergütung sowie der auszahlenden einjährigen variablen Vergütung (Bonus) wurde der Betrag in Höhe von 514.725 (im Vj. 222.802) € von der Siemens Ltd. China gewährt und getragen und auf die Vergütung für die Vorstandstätigkeit bei der Siemens AG angerechnet. Von den hier ausgewiesenen Nebenleistungen

wurde ein Betrag in Höhe von 13.409 (im Vj. 7.778) € von der Siemens Ltd. China gewährt und getragen. Des Weiteren wurde vereinbart, dass die Siemens AG diejenige persönliche Steuerlast als Nettobetrag ausgleichen wird, die bedingt durch das doppelte Dienstverhältnis über das hinausgeht, was angefallen wäre, wenn nur die Steuer für die Leistungen aus dem Anstellungsvertrag mit der Siemens AG in Deutschland angefallen wäre. Zudem wird die Siemens AG etwaige Mehrbelastungen, die durch Abgaben und Beiträge zur Sozialversicherung oder zu vergleichbaren statuarischen Systemen in China im Verhältnis zu seiner Beitragsbelastung in Deutschland entstehen, als Nettobetrag ausgleichen. Bisher wurden derartige Ausgleichszahlungen nicht geleistet.

Versorgungszusagen

Für das Geschäftsjahr 2018 wurden den Mitgliedern des Vorstands auf der Grundlage des am 7. November 2018 vom Aufsichtsrat gefassten Beschlusses im Rahmen der BSAV Beiträge in Höhe von 5,4 (im Vj. 5,0) Mio. € gewährt, davon entfielen 0,03 (im Vj. 0,06) Mio. € auf die Finanzierung der persönlichen Altzusagen.

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

Die folgende Übersicht zeigt die Beiträge (Zuführungen) zur BSAV für das Geschäftsjahr 2018 sowie die Anwartschaftsbarwerte der Pensionszusagen in individualisierter Form:

(Angaben in €)	Beitrag ¹ insgesamt für		Anwartschaftsbarwert ² sämtlicher Pensionszusagen ohne Entgeltumwandlungen ³	
	2018	2017	2018	2017
Zum 30. September 2018 amtierende Vorstandsmitglieder				
Joe Kaeser	1.210.440	1.192.800	12.970.960	11.195.488
Dr. Roland Busch	604.800	596.400	5.121.226	4.742.811
Lisa Davis ⁴	604.800	596.400	5.322.537	4.532.350
Klaus Helmrich	604.800	596.400	5.714.522	5.007.306
Janina Kugel	604.800	566.160	2.157.427	1.628.418
Cedrik Neike	604.800	298.200	1.757.258	1.213.897
Michael Sen	604.800	298.200	1.239.785	703.169
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	604.800	596.400	5.235.121	4.727.702
Summe⁵	5.444.040	4.740.960	39.518.836	33.751.141

¹ Der im Geschäftsjahr 2018 gemäß IFRS erfasste Aufwand (Service Cost) für Ansprüche der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2018 aus der BSAV belief sich auf 5.258.315 (im Vj. 6.754.665) €.

² In den Anwartschaftsbarwerten wirken die einmaligen BSAV-Sonderbeiträge bei Neubestellungen von Unternehmensexternen in Höhe von 0 (im Vj. 1.525.000) €, davon Cedrik Neike 0 (im Vj. 1.050.000) € und Michael Sen 0 (im Vj. 475.000) €.

³ Auf Entgeltumwandlungen entfallen insgesamt 4.115.237 (im Vj. 4.001.386) €, davon auf Joe Kaeser 3.694.439 (im Vj. 3.590.178) €, Klaus Helmrich 362.606 (im Vj. 354.801) € und Prof. Dr. Ralf P. Thomas 58.192 (im Vj. 56.407) €.

⁴ Die gemäß den Bestimmungen des BSAV-Plans an Lisa Davis zu zahlenden Leistungen sind in keiner Weise durch den mit dem BSAV-Plan der Gesellschaft verbundenen oder einen sonstigen Trust gesichert oder finanziert. Sie stellen lediglich eine nicht gesicherte, ungedeckte rechtliche Verpflichtung

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

⁵ Die Summe für 2017 enthält gegenüber den im Vergütungsbericht 2017 ausgewiesenen Beträgen nicht den Beitrag für das zum 31. März 2017 ausgeschiedene Vorstandsmitglied Prof. Dr. Siegfried Russwurm in Höhe von 298.200 € sowie dessen Anwartschaftsbarwert von 6.317.937 €.

Frühere Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene erhielten im Geschäftsjahr 2018 Gesamtbezüge im Sinne von § 314 Abs. 1 Nr. 6b HGB in Höhe von 39,9 (im Vj. 34,1) Mio. €. Darin enthalten ist die Einmalzahlung aus dem Versorgungsguthaben des ehemaligen Vorstandsmitglieds Peter Löscher.

Der Anwartschaftsbarwert (Defined Benefit Obligation, DBO) sämtlicher Pensionszusagen gegenüber früheren Vorstandsmitgliedern und deren Hinterbliebenen betrug zum 30. September 2018 168,2 (im Vj. 191,5) Mio. €, die in [→ ZIFFER 17](#) in [B.6 ANHANG ZUM KONZERNABSCHLUSS](#) enthalten sind.

Sonstiges

Mitglieder des Vorstands erhalten vom Unternehmen keine Kredite und Vorschüsse.

A.10.1.3 ZUSATZANGABEN ZU AKTIENBASIERTEN VERGÜTUNGSINSTRUMENTEN IM GESCHÄFTSJAHR 2018

Aktienzusagen

Nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung des Bestands der von den Mitgliedern des Vorstands gehaltenen Aktienzusagen im Geschäftsjahr 2018:

(Angaben in Stück)	Bestand am Anfang des Geschäftsjahrs 2018		Im Geschäftsjahr gewährt ¹	Im Geschäftsjahr erdient und erfüllt ²	Im Geschäftsjahr verfallen	Bestand am Ende des Geschäftsjahrs 2018 ³	
	Unverfallbare Zusagen Bonus Awards	Verfallbare Zusagen Stock Awards	Verfallbare Zusagen Stock Awards	Zusagen Bonus Awards und Stock Awards	Zusagen Stock Awards	Unverfallbare Zusagen Bonus Awards	Verfallbare Zusagen Stock Awards
Zum 30. September 2018 amtierende Vorstandsmitglieder							
Joe Kaeser	16.206	128.784	22.328	30.833	0	9.296	127.189
Dr. Roland Busch	10.942	67.749	11.169	18.841	0	5.578	65.441
Lisa Davis	576	65.307	11.169	0	0	576	76.476
Klaus Helmrich	10.111	67.749	11.169	18.764	0	4.824	65.441
Janina Kugel	0	40.965	11.169	3.999	0	0	48.135
Cedrik Neike ⁴	0	19.099	11.169	13.076 ⁵	0	0	17.192
Michael Sen	0	11.225	11.169	0	0	0	22.394
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	5.030	60.690	11.169	6.624	0	4.824	65.441
Summe	42.865	461.568	100.511	92.137	0	25.098	487.709

¹ Als beizulegender Zeitwert zum Gewährungszeitpunkt ergab sich dabei im Geschäftsjahr 2018 je zugesagte Aktie ein Wert von 97,39 €.

² Für die eine Hälfte der Siemens Stock Awards 2013 war die Zielerreichung abhängig vom EPS-Wert der vergangenen drei Geschäftsjahre und betrug 118%. Die Zielerreichung der anderen Hälfte war abhängig von der relativen Entwicklung des Kurses der Siemens-Aktie im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern während der vierjährigen Sperrfrist. Diese betrug 100%. Im Einklang mit den Planregeln wurden daher

die bereits auf Basis einer Zielerreichung von 100% gewährten Siemens Stock Awards 2013 durch Barausgleich erfüllt.

³ Die Werte berücksichtigen auch die im November 2017 für das Geschäftsjahr 2018 gewährten Aktienzusagen (Stock Awards). Die Werte können ferner Aktienzusagen enthalten, die das betreffende Vorstandsmitglied in der Zeit vor seiner Mitgliedschaft im Vorstand als Vergütung erhalten hat.

⁴ Die ausgewiesenen Werte enthalten die Aktienzusagen, die Cedrik Neike aufgrund seiner Tätigkeit als Executive Chair-

man of the Board of Directors von der Siemens Ltd. China gewährt wurden.

⁵ Der Wert berücksichtigt die unverfallbaren Siemens Phantom Stock Awards, die Cedrik Neike als Ausgleich für den Verfall von Aktien beim vorherigen Arbeitgeber erhalten hat. Die Gesamtanzahl dieser Zusagen wurde zur einen Hälfte im September 2017 und zur anderen Hälfte im September 2018 fällig und erfüllt. Der Wert dieser Siemens Phantom Stock Awards war allein abhängig von der Kursentwicklung der Siemens-Aktie.

Share Ownership Guidelines

Für die einzelnen Mitglieder des Vorstands gelten jeweils unterschiedliche Termine des erstmaligen Nachweises der Erfüllung der Siemens Share Ownership Guidelines, abhängig vom Zeitpunkt der Bestellung zum Mitglied des Vorstands. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Siemens-Aktien, die von den zum 30. September 2018 amtierenden Mitgliedern des Vorstands zur Erfüllung der Share Ownership Guidelines zum Nachweistermin im März 2018 gehalten wurden und mit Blick auf die weiteren Nachweistermine dauerhaft zu halten sind.

	Verpflichtung nach Share Ownership Guidelines					
	Erforderlich			Nachgewiesen		
	Prozentsatz Grundvergütung ¹	Betrag ¹ in €	Aktienanzahl ²	Prozentsatz Grundvergütung ¹	Betrag ² in €	Aktienanzahl ³
Zum 30. September 2018 amtierende und zum 9. März 2018 nachweispflichtige Vorstandsmitglieder						
Joe Kaeser	300%	6.014.156	51.106	348%	6.970.099	59.229
Dr. Roland Busch	200%	2.075.300	17.635	249%	2.584.183	21.959
Klaus Helmrich	200%	2.075.300	17.635	265%	2.745.716	23.332
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	200%	2.075.300	17.635	239%	2.479.006	21.066
Summe		12.240.056	104.011		14.779.004	125.586

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

² Auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Eröffnungskurses des vierten Quartals 2017 (Oktober – Dezember) in Höhe von 117,68 €.

³ Zum Stichtag 9. März 2018 (Nachweistermin), inklusive Bonus Awards.

A.10.1.4 AUSBLICK GESCHÄFTSJAHR 2019

Veränderungen im Rahmen der Vision 2020+

Vor dem Hintergrund der strategischen Neuausrichtung des Siemens-Konzerns im Rahmen der Vision 2020+ wird die Vergütungspolitik unter Berücksichtigung aller regulatorischen Anforderungen umfassend geprüft. Zudem ist mit weiteren gesetzlichen Anforderungen in Umsetzung der europäischen Aktionärsrichtlinie zu rechnen. Es ist beabsichtigt, der Hauptversammlung nach Umsetzung dieser gesetzlichen Regelungen die Vergütungspolitik zur Billigung vorzulegen.

Übertrag der Stock Awards Tranchen 2014 und 2015 im November 2018

Um der Marktpraxis zu entsprechen, wurde im November 2015 der Zeitraum der Zielmessung der Siemens Stock Awards um ein Jahr reduziert. Als Folge kommt es im Vorstand im November 2018 einmalig zu einem Zufluss von zwei Tranchen (für die Geschäftsjahre 2014 und 2015).

A.10.2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

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

Nach den geltenden Regeln erhalten Mitglieder des Aufsichtsrats jährlich eine Grundvergütung in Höhe von 140.000 €; der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine Grundvergütung von 280.000 € und jeder seiner Stellvertreter von 220.000 €.

Die Mitglieder der Ausschüsse des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit in den jeweiligen Ausschüssen zusätzlich folgende feste Vergütung: der Vorsitzende des Prüfungsausschusses 160.000 €, jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses 80.000 €; der Vorsitzende des Präsidiums 120.000 €, jedes andere Mitglied des Präsidiums 80.000 €; der Vorsitzende des Vergütungsausschusses 100.000 €, jedes andere Mitglied des Vergütungsausschusses 60.000 €, wobei die Vergütung für eine etwaige Tätigkeit im Präsidium auf die Vergütung für eine Tätigkeit im Vergütungsausschuss angerechnet wird; der Vorsitzende des Innovations- und Finanzausschusses 80.000 €, jedes andere Mitglied dieses Ausschusses 40.000 €; der Vorsitzende des Compliance-Ausschusses

80.000 €, jedes andere Mitglied dieses Ausschusses 40.000 €. Die Tätigkeit im Compliance-Ausschuss wird jedoch nicht zusätzlich vergütet, soweit einem Mitglied dieses Ausschusses eine Vergütung wegen seiner Tätigkeit im Prüfungsausschuss zusteht.

Nimmt ein Aufsichtsratsmitglied an einer Sitzung des Aufsichtsrats nicht teil, reduziert sich ein Drittel der ihm insgesamt zustehenden Vergütung prozentual im Verhältnis der im Geschäftsjahr stattgefundenen Aufsichtsratssitzungen zu den Aufsichtsratssitzungen, an denen das Aufsichtsratsmitglied nicht teilgenommen hat. Bei Veränderungen im Aufsichtsrat oder in seinen Ausschüssen erfolgt die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate.

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500 €.

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

Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten vom Unternehmen keine Kredite und Vorschüsse.

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 (individualisierte Angaben).

(Angaben in €)	2018				2017			
	Grundvergütung	Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit	Sitzungsgeld	Gesamt	Grundvergütung	Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit	Sitzungsgeld	Gesamt
Zum 30. September 2018								
amtierende								
Aufsichtsratsmitglieder								
Jim Hagemann Snabe ¹	245.000	240.000	51.000	536.000	133.333	114.286	31.500	279.119
Birgit Steinborn ²	220.000	200.000	57.000	477.000	220.000	200.000	48.000	468.000
Werner Wenning	220.000	140.000	43.500	403.500	220.000	140.000	42.000	402.000
Dr. Werner Brandt ³	105.000	120.000	15.000	240.000	–	–	–	–
Michael Diekmann	140.000	60.000	16.500	216.500	133.333	57.143	13.500	203.976
Dr. Andrea Fehrmann ^{2,3}	105.000	–	7.500	112.500	–	–	–	–
Reinhard Hahn ²	140.000	–	12.000	152.000	140.000	–	10.500	150.500
Bettina Haller ²	140.000	80.000	24.000	244.000	133.333	76.190	21.000	230.524
Robert Kensbock ²	140.000	180.000	31.500	351.500	140.000	180.000	31.500	351.500
Harald Kern ²	140.000	80.000	24.000	244.000	133.333	76.190	19.500	229.024
Jürgen Kerner ²	140.000	200.000	54.000	394.000	140.000	200.000	40.500	380.500
Dr. Nicola Leibinger-Kammüller	140.000	80.000	28.500	248.500	133.333	76.190	33.000	242.524
Benoît Potier ³	105.000	–	7.500	112.500	–	–	–	–
Dr. Norbert Reithofer	134.167	38.333	16.500	189.000	133.333	38.095	16.500	187.929
Dame Nemat Talaat Shafik ³	105.000	–	7.500	112.500	–	–	–	–
Dr. Nathalie von Siemens	140.000	30.000	15.000	185.000	140.000	–	10.500	150.500
Michael Sigmund	140.000	–	12.000	152.000	140.000	–	10.500	150.500
Dorothea Simon ^{2,4}	140.000	–	12.000	152.000	–	–	–	–
Matthias Zachert ³	105.000	60.000	12.000	177.000	–	–	–	–
Gunnar Zukunft ^{2,3}	105.000	–	7.500	112.500	–	–	–	–
Ehemalige								
Aufsichtsratsmitglieder³								
Dr. Gerhard Cromme	93.333	93.333	22.500	209.167	280.000	280.000	57.000	617.000
Olaf Bolduan ²	46.667	–	4.500	51.167	140.000	–	10.500	150.500
Dr. Hans Michael Gaul	46.667	53.333	13.500	113.500	140.000	160.000	34.500	334.500
Gérard Mestrallet	46.667	–	4.500	51.167	140.000	–	10.500	150.500
Güler Sabancı	46.667	–	4.500	51.167	140.000	–	10.500	150.500
Sibylle Wankel ²	46.667	13.333	7.500	67.500	140.000	40.000	16.500	196.500
Summe⁵	3.175.833	1.668.333	511.500	5.355.667	2.920.000	1.638.095	468.000	5.026.095

¹ Jim Hagemann Snabe wurde mit Wirkung zur Beendigung der Hauptversammlung am 31. Januar 2018 zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt.

² Diese Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sowie die Vertreter der Gewerkschaften im Aufsichtsrat haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

³ Dr. Werner Brandt, Dr. Andrea Fehrmann, Benoît Potier, Dame Nemat Talaat Shafik, Matthias Zachert und Gunnar Zukunft wurden mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung am 31. Januar 2018 als Nachfolger für die zu diesem Zeitpunkt aus dem Aufsichtsrat ausgeschiedenen Olaf Bolduan, Dr. Gerhard Cromme, Dr. Hans Michael Gaul, Gérard Mestrallet, Güler Sabancı und Sibylle Wankel zu Mitgliedern des Aufsichtsrats gewählt.

⁴ Dorothea Simon ist seit 1. Oktober 2017 Mitglied im Aufsichtsrat. Sie wurde zunächst gerichtlich bis zur Beendigung der am 31. Januar 2018 stattfindenden Hauptversammlung bestellt und nach den Vorgaben des Mitbestimmungsgesetzes mit Wirkung ab Beendigung dieser Hauptversammlung in den Aufsichtsrat gewählt.

⁵ Die Summe enthält gegenüber den im Vergütungsbericht 2017 ausgewiesenen Beträgen nicht die Vergütung für das ehemalige Aufsichtsratsmitglied Hans-Jürgen Hartung von insgesamt 150.500 €.

A.10.3 Sonstiges

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter des Siemens-Konzerns. Sie wird jährlich abgeschlossen beziehungsweise verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch

genommen wird. In der Police für das Geschäftsjahr 2018 ist für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes und des DCGK entspricht.