

Relatório de Remuneração 2024



SIEMENS

Siemens
Aktiengesellschaft Berlin e
Munique

Relatório de Remuneração 2024

Este Relatório de Remuneração fornece uma explicação e uma apresentação clara e compreensível da remuneração concedida individualmente e devida aos atuais e ex-membros do Conselho de Administração e do Conselho de Supervisão da Siemens AG para o ano fiscal de 2024 (1º de outubro de 2023 a 30 de setembro de 2024). O Relatório está em conformidade com os requisitos da Lei Alemã das Sociedades por Ações (*Aktiengesetz*, AktG). Informações detalhadas sobre os sistemas de remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho de Supervisão da Siemens AG estão disponíveis no site global da empresa em **[WWW. SIEMENS.COM/CORPORATE-GOVERNANCE](http://WWW.SIEMENS.COM/CORPORATE-GOVERNANCE)**.

Devido ao arredondamento, os números apresentados ao longo deste Relatório podem não corresponder com precisão aos totais fornecidos e as porcentagens podem não refletir com precisão os números absolutos.

Índice

A. Ano fiscal de 2024 em retrospectiva 4

B. Remuneração dos membros do Conselho de Administração 6

- B. O sistema de compensação em resumo 6
- B. Princípios da determinação da compensação 10
 - B.2.1 Adequação da compensação
 - B.2.2 Remuneração e estrutura de remuneração por objetivos
 - B.2.3 Compensação máxima
- B. Remuneração variável no ano fiscal de 2024 13
 - B.3.1 Remuneração variável de curto prazo (bônus) 14
 - B.3.2 Remuneração variável de longo prazo (Stock Awards) 21
 - B.3.3 Regulamentos de malus e clawback 28
- B. Diretrizes de Propriedade de Ações 29
- B. Contribuição para o regime de pensões 29
- B. Compensação concedida e devida 31
 - B.6.1 Membros do Conselho de Administração em exercício no ano fiscal de 2024 31
 - B.6.2 Antigos membros do Conselho de Administração 33
- B. Perspectivas para o ano fiscal de 2025 34

C. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal 35

D. Informações comparativas sobre a evolução dos lucros e a variação anual das remunerações 37

E. Outros 40

Relatório do auditor independente 41

A. Ano fiscal de 2024 em retrospectiva

Este Relatório de Remuneração foi preparado em conjunto pelo Conselho de Administração e pelo Conselho de Supervisão e leva em consideração os requisitos da Lei Alemã de Sociedades por Ações (*Aktiengesetz*, AktG) e as recomendações da versão atualmente aplicável do Código Alemão de Governança Corporativa. O conteúdo do Relatório de Remuneração foi auditado pelos auditores independentes PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft além dos requisitos legais da Seção 162, parágrafo 3, incisos 1 e 2 da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG). O Relatório será submetido à Assembleia Geral Ordinária ordinária para aprovação em 13 de fevereiro de 2025.

Os novos temas abordados no Relatório de Remuneração de 2024 são descritos em detalhes na seção "Diálogo com investidores sobre o Relatório de Remuneração de 2023".

Como a Siemens se saiu no ano fiscal de 2024?

No ano fiscal de 2024, a Siemens novamente apresentou um excelente desempenho e alcançou seu maior lucro líquido de todos os tempos. Nossos negócios industriais abordam com sucesso importantes tendências de longo prazo, como eletrificação, digitalização, descarbonização e populações crescentes e envelhecidas. Em dinâmicas de mercado divergentes, nosso negócio industrial em geral alcançou fortes resultados. A Smart Infrastructure and Mobility aumentou a receita, o lucro e a lucratividade em todos os seus negócios. Os mercados de infraestrutura inteligente foram caracterizados por uma forte demanda por data centers e distribuição de energia, enquanto a urbanização e a necessidade de reduzir as emissões de CO₂ continuam a impulsionar os investimentos nos mercados de mobilidade para transporte ferroviário. Dentro das Indústrias Digitais, o negócio de software também aumentou a receita, o lucro e a lucratividade, beneficiando-se da necessidade de digitalização e da forte demanda por design de semicondutores e IA. Embora as tendências de longo prazo, como a digitalização da manufatura, continuem inalteradas, os negócios de automação da Digital Industries enfrentaram condições de mercado desafiadoras no ano fiscal de 2024. Clientes e distribuidores continuaram a reduzir os níveis elevados de estoque ao longo do ano fiscal de 2024, mas em um ritmo mais lento do que o esperado no início do ano fiscal de 2024 devido à fraca demanda global por produtos manufaturados. Como resultado dessas condições adversas, a receita, o lucro e a lucratividade da Digital Industries em geral caíram ano a ano.

A receita da Siemens subiu para € 75,9 bilhões, um aumento de 1% em relação ao ano fiscal de 2023. Em uma base comparável, excluindo a conversão de moeda e os efeitos do portfólio, a receita da Siemens aumentou 3%. Assim, ficamos abaixo da previsão fornecida em nosso Relatório de Gestão Combinado para o ano fiscal de 2023, que era alcançar um crescimento de receita comparável na faixa de 4% a 8%. O lucro do negócio industrial foi de € 11,4 bilhões, superando ligeiramente o nível muito forte do ano anterior. A margem de lucro do nosso negócio industrial foi de 15,5%, igualando o nível muito alto do ano anterior. O lucro líquido atingiu outro recorde histórico de € 9,0 bilhões, e o lucro básico por ação (EPS) correspondente aumentou para € 10,53. O lucro por ação antes da alocação do preço de compra (EPS pré PPA) subiu para € 11,15. O retorno sobre o capital empregado (ROCE) para o ano fiscal de 2024 subiu para 19,1%. Esse aumento deveu-se ao maior lucro líquido ano a ano. Assim, atingimos a previsão para o ROCE, que deveria estar dentro da nossa meta de 15% a 20%.

O fluxo de caixa livre de operações contínuas e descontinuadas para o ano fiscal de 2024 foi de excelentes € 9,5 bilhões, apenas moderadamente abaixo do recorde de € 10,0 bilhões no ano fiscal de 2023. A taxa de conversão de caixa da Siemens, definida como a relação entre o fluxo de caixa livre das operações contínuas e descontinuadas e o lucro líquido, foi de 1,06. Assim, alcançamos uma taxa de conversão de caixa que contribuiu fortemente para a média necessária para atingir nossa meta de 1 menos a taxa de crescimento anual da receita comparável da Siemens ao longo de um ciclo de três a cinco anos.

Como a estratégia se reflete na remuneração do Conselho de Administração?

Como uma empresa líder em tecnologia, a Siemens faz parcerias estreitas com outras empresas, indústrias e inovadores para combinar os mundos real e digital. Nesse contexto, a empresa se concentra no crescimento acelerado e de alto valor. A remuneração do Conselho de Administração determinada pelo Conselho de Supervisão promove a implementação das metas estratégicas da Empresa, fornecendo incentivos para aumentar o lucro, a eficiência de capital e a geração de caixa. Também são fornecidos incentivos para impulsionar a transformação digital da empresa e desenvolver seus negócios relacionados à sustentabilidade.

Além disso, a sustentabilidade – como objetivo estratégico e expressão da responsabilidade social da Siemens – é uma alta prioridade na Siemens. A sustentabilidade é gerenciada usando a estrutura DEGREE. Introduzida no ano fiscal de 2021, essa estrutura aborda a sustentabilidade de todos os ângulos e determina as ambições da Siemens na área de sustentabilidade com metas de longo prazo sistematizadas, mensuráveis e específicas para as dimensões ambiental, social e de governança (ESG). DEGREE é um acrônimo que significa descarbonização, ética, governança, eficiência de recursos, equidade e empregabilidade. A estrutura DEGREE é continuamente desenvolvida e adaptada aos compromissos assumidos pela Siemens, como a iniciativa Science Based Targets. Os principais indicadores de desempenho aplicados na remuneração variável de longo prazo fazem parte desta estrutura DEGREE.

Votação do Relatório de Remuneração do ano fiscal de 2023 na Assembleia Geral Ordinária de 2024

O Relatório de Remuneração para o ano fiscal de 2023 foi preparado de acordo com a Seção 162 da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG), e seu conteúdo também foi auditado pelos auditores independentes, além do requisito da Seção 162 § 3 sent. 1 e 2 da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG). O Relatório de Remuneração sobre a remuneração concedida individualmente e devida aos membros do Conselho de Administração e do Conselho de Supervisão da Siemens AG no ano fiscal de 2023 foi aprovado por uma maioria de 86,51% dos votos válidos expressos na Assembleia Geral Anual de 8 de fevereiro de 2024.

Diálogo com investidores sobre o Relatório de Remuneração de 2023

O Conselho de Supervisão troca regularmente pontos de vista com acionistas, investidores e consultores sobre direitos de voto de ações. No ano fiscal de 2023, o foco principal foi aumentar ainda mais a transparência em relação à determinação da remuneração para o ano fiscal de 2024. O Conselho de Supervisão teve em conta este feedback ao preparar o Relatório de Remunerações para 2024. Além disso, dois tópicos estão incluídos no Relatório pela primeira vez devido à transferência da remuneração baseada em ações de longo prazo para o ano fiscal de 2020 (parcela do 2020 Stock Awards). No total, os novos temas abordados no Relatório de Remuneração de 2024 são os seguintes:

- Detalhes sobre a determinação da remuneração para o ano fiscal de 2024 (Capítulo B.2.1 "Adequação da remuneração")
- Conformidade com a remuneração máxima para o ano fiscal de 2020 de acordo com a Seção 87a da Lei Alemã das Sociedades por Ações após a aquisição e transferência no ano fiscal de 2024 da remuneração baseada em ações de longo prazo para o ano fiscal de 2020 (Capítulo B.2.3.2 "Conformidade com a remuneração máxima para o ano fiscal de 2020")
- Mais pormenores sobre o resultado das metas qualitativas individuais para o Bônus (Capítulo B.3.1.2 «Bônus para o exercício de 2024»)
- Detalhes sobre a definição de metas e o cumprimento da meta do critério de sustentabilidade da remuneração baseada em ações em conexão com a transferência da parcela de Prêmios de Ações de 2020 (Capítulo B.3.2.3 "Transferência de Prêmios de Ações no ano fiscal de 2024 (parcela de 2020)")
- Detalhes sobre a determinação do valor da pensão da empresa (Capítulo B.5 "Contribuição para o pensão").

Sistema de remuneração a partir do ano fiscal de 2024

De acordo com a Seção 120a, parágrafo 1, alínea 1) da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG), o sistema de remuneração dos membros do Conselho de Administração foi submetido à aprovação regular da Assembleia Geral Ordinária de 8 de fevereiro de 2024. Neste contexto, o Conselho de Supervisão reviu o sistema de remuneração dos membros do Conselho de Administração no que diz respeito aos requisitos regulamentares, às práticas de mercado e às expectativas dos investidores. O Conselho de Supervisão também levou em consideração o desenvolvimento das prioridades estratégicas da Siemens AG e a importância da sustentabilidade para a remuneração. Desde que o sistema de compensação provou seu valor nos últimos anos, mesmo em tempos de grandes desafios, nenhum ajuste fundamental foi necessário. As únicas mudanças necessárias foram parciais.

A versão do sistema de remuneração em vigor a partir de 1º de outubro de 2023 foi aprovada por uma maioria de 86,44% dos votos válidos expressos na Assembleia Geral Ordinária e está disponível no Site Global da Empresa como parte da Convocatória da Assembleia Geral Ordinária. O sistema de remuneração se aplica a todos os membros do Conselho de Administração em exercício no ano fiscal de 2024.

Composição do Conselho de Administração e do Comitê de Remuneração

Não houve mudanças na composição do Conselho de Administração da Siemens AG no ano fiscal de 2024. No ano fiscal de 2024, o Conselho de Administração era composto pelo Dr. Roland Busch e Chefe Executivo Oficial), Cedrik Neike, Matias Rebellius, (Presidente, Prof. Dr. Ralf P. Thomas e Judith Wiese.

Tobias Bäumlér é um novo membro do Comitê de Remuneração desde fevereiro de 2024. Em 30 de setembro de 2024, o Comitê de Remuneração era composto por Matthias Zachert (Presidente), Tobias Bäumlér, Jürgen Kerner, Jim Hagemann Snabe, Birgit Steinborn e Grazia Vittadini.

B. Remuneração dos membros do Conselho de Administração

B. O sistema de compensação em resumo

A remuneração dos membros do Conselho de Administração é composta por componentes fixos e variáveis. A remuneração fixa, que não é baseada no desempenho, compreende o salário base, benefícios adicionais e uma contribuição para a pensão. A remuneração variável de curto prazo (Bônus) e a remuneração variável de longo prazo (Prêmios de Ações) são remuneração baseada em desempenho e, portanto, variáveis.

As Diretrizes de Propriedade de Ações são outro componente-chave do sistema de remuneração. Eles obrigam os membros do Conselho de Administração a deter permanentemente ações da Siemens no valor de um múltiplo definido de seu salário base e a comprar ações adicionais no caso de o valor de suas ações cair abaixo do valor definido.

O sistema de remuneração do Conselho de Administração é também complementado por práticas de mercado. Nomeações do conselho, disposições adequadas que são concedidos em conexão com a rescisão do Gerenciamento a

Visão geral da compensação sistema para os membros do Conselho de Administração								
		Componentes de compensação	Projeto de componentes de compensação		Faixa de flutuação	Regulamentos de Malus e clawback	Compensação máxima ¹	Outras características do projeto
Fixo	Número	Remuneração fixa	Salário base	Benefícios adicionais	100%	Não aplicável	Presidente e CEO: € 18.500.000	Diretrizes de propriedade de ações
				Contribuição para o regime de pensões				
Variável		Remuneração variável de curto prazo (Bônus)	66.66% Metas financeiras	33.34% Alvos individuais	0% – 200%	•	Todos os membros gerentes: € 9.500.000	Desenvolvimentos extraordinários
Prêmios de ações		Variável de longo prazo compensação (Prêmios de ações)	70% – 80% Acionista total retorno (TSR) em comparação com o Índice MSCI World Industrials	20% – 30% Índice ESG/Sustentabilidade da Siemens	0% – 200%	•		Compromissos em caso de cessação de funções

¹ Aumento possível devido à assinatura e/ou local de trabalho regular fora da Alemanha. Redução possível para compromissos pela primeira vez.

As práticas de mercado e os componentes concretos do sistema de compensação para o Gestor e Conselheiros, o Conselho de Administração, são aplicados em aplicação em fiscal 2024.

REMUNERAÇÃO FIXA

Salário base	Implementação em sistema de compensação • Remuneração anual fixa acordada contratualmente com base nos deveres e responsabilidades relacionadas de um membro do Conselho de Administração e em sua experiência • Pagamento em 12 parcelas mensais Aplicação no ano fiscal de 2024 • Presidente e CEO: € 1.950.000 por ano • Membros do Conselho de Administração com responsabilidade empresarial: € 1.200.000 por ano • Outros membros do Conselho de Administração: € 1.140.000 por ano	Link para a estratégia Remuneração competitiva para obter os melhores candidatos em todo o mundo para desenvolver e executar a estratégia da Empresa e gerenciar suas operações e para reter esses indivíduos na Empresa a longo prazo.
Benefícios adicionais	Implementação em sistema de compensação • Reembolso contratualmente acordado de custos relacionados com o desempenho das funções do Conselho de Administração (benefícios adicionais regulares), por exemplo: • Fornecimento de um carro da empresa • Custos de manutenção de duas famílias • Subsídios de seguro • Custos de exames médicos • Adicionalmente possível em caso de primeira nomeação e/ou mudança subsequente de local de trabalho regular a pedido da Empresa: • Compensação pela perda de benefícios de um ex-empregador na forma de prêmios de ações (Phantom), contribuições para pensões ou pagamentos em dinheiro • Despesas de mudança até um valor máximo adequado (especificado no contrato individual de trabalho) • Limitado pela compensação máxima (como parte da compensação total) Aplicação no ano fiscal de 2024 No ano fiscal de 2024, apenas os benefícios adicionais acordados contratualmente foram reembolsados. Nenhum benefício adicional adicional acordado individualmente foi concedido.	
Contribuição para o regime de pensões	Implementação em sistema de compensação • Contribuições anuais para o Plano de Pensão de Contribuição Definida da Siemens (BSAV) ou valor para uma provisão de previdência privada paga em dinheiro • Compromisso no início do exercício social • Crédito na conta de previdência (contribuição BSAV) ou payout (valor da previdência privada) em janeiro após o término do exercício social Aplicação no ano fiscal de 2024 Contribuição BSAV (crédito em janeiro de 2025) • Presidente e CEO: € 991.200 por ano • Outros membros do Conselho de Administração: € 616.896 por ano Valor da previdência privada (pagamento em janeiro de 2025) • Outros membros do Conselho de Administração: € 550.800 por ano	

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Remuneração
variável de curto
prazo (Bônus)

Implementação em sistema de compensação

- Bônus anual orientado para o desempenho, pago em dinheiro no ano fiscal subsequente
- Faixa de desempenho: 0% a 200%, usando interpolação linear
 - Metas de desempenho:
 - 66,66% de metas financeiras: dois critérios de desempenho igualmente ponderados
 - 33,34% de metas individuais: dois a quatro critérios de desempenho igualmente ponderados
 - Consideração de desenvolvimentos extraordinários em casos especiais justificados e pouco frequentes possíveis

Aplicação no ano fiscal de 2024

Bônus para o ano fiscal de 2024

- Período de apresentação: 1º de outubro de 2023 a 30 de setembro de 2024
- Pagamento: fevereiro de 2025 (o mais tardar)
- Crítérios de desempenho para metas financeiras:
 - Lucro por ação antes da alocação do preço de compra (EPS pré PPA)
 - Retorno sobre o capital empregado ajustado (ROCE ajustado)
- Crítérios de desempenho para metas individuais:
 - Taxa de conversão de caixa (CCR) na área de responsabilidade
 - Crescimento de receita comparável na área de responsabilidade
 - Execução da estratégia da Empresa
 - Sustentabilidade

Valores da meta (com base no cumprimento da meta de 100%)

- Presidente e CEO: € 1.950.000 por ano
- Membros do Conselho de Administração com responsabilidade empresarial: € 1.200.000 por ano
- Outros membros do Conselho de Administração: € 1.140.000 por ano

Link para a estratégia

Fornecer incentivos para um forte desempenho financeiro e não financeiro anual como base para a estratégia de longo prazo da empresa e a criação de valor sustentável.

Remuneração
variável de longo
prazo (Stock
Awards)

Implementação em sistema de compensação

- Plano orientado para o desempenho liquidado por transferência de ações após o final de um período de aquisição de aproximadamente quatro anos
- Faixa de desempenho: 0% a 200%, usando interpolação linear
 - Dois critérios de desempenho:
 - Criação de valor a longo prazo medida com base no retorno total ao acionista (TSR) em relação a um índice setorial internacional (ponderação: entre 70% e 80%)
 - Período de referência de 12 meses e 36 meses de desempenho
 - Desempenho superior em relação ao índice setorial – /+ 20 pontos percentuais
 - Sustentabilidade medida com base no índice ESG/Sustentabilidade da Siemens com um ou mais indicadores-chave de desempenho igualmente ponderados e metas intermediárias para cada ano fiscal (ponderação: entre 20% e 30%)

Aplicação no ano fiscal de 2024

Parcela de prêmios de ações de 2024

- Data de alocação: 17 de novembro de 2023
- Fim do período de carência: em novembro de 2027
- Crítérios de desempenho:
 - Desenvolvimento do TSR em relação ao índice MSCI World Industrials (ponderação: 80%)
 - Índice ESG/Sustentabilidade da Siemens: emissões de CO² e horas de aprendizagem digital por colaborador (ponderação: 20%)

Valores da meta (com base no cumprimento da meta de 100%)

- Presidente e CEO: € 3.500.000 por ano
- Diretor Financeiro: € 2.200.000 por ano
- Outros membros do Conselho de Administração: € 1.500.000 por ano

Link para a estratégia

Promover o compromisso de longo prazo e fornecer incentivos para a criação de valor sustentável de acordo com os interesses dos acionistas e para o alcance de metas estratégicas de sustentabilidade.

Regulamentos de
Malus e clawback

Implementação em sistema de compensação

Em casos de violações graves do dever ou cumprimento e/ou comportamento antiético ou em casos de violações negligentes ou intencionais do dever de cuidado ou nos casos em que os componentes de remuneração variável vinculados ao cumprimento de metas específicas tenham sido pagos indevidamente com base em dados incorretos, o Conselho de Supervisão pode reter ou recuperar a remuneração variável.

Aplicação no ano fiscal de 2024

No ano fiscal de 2024, não havia razão para reduzir qualquer remuneração variável ainda não paga (malus) ou para recuperar qualquer remuneração variável paga anteriormente (clawback).

Link para a estratégia

Ter como objetivo garantir o desenvolvimento sustentável da empresa e evitar riscos inadequados.

COMPENSAÇÃO MÁXIMA

Compensação máxima	Implementação em sistema de compensação - Valor máximo de remuneração para cada membro do Conselho de Administração em um ano fiscal: - Presidente e CEO: € 18.500.000 por ano - CFO: € 11.500.000 por ano - Outros membros do Conselho de Administração: € 9.500.000 por ano - Todos os pagamentos reais de um determinado ano fiscal levados em consideração independentemente da data de pagamento - Aumento máximo de 30% possível se o local de trabalho regular for fora da Alemanha e o nível de compensação for maior do que na Alemanha - Também possível no caso de consultas pela primeira vez: - Redução máxima de 30% - Aumentar no máximo 30% para compensar a perda de benefícios de um ex-empregador Link para a estratégia Limita a remuneração dos membros do Conselho de Administração para evitar pagamentos incontrolavelmente altos e, portanto, custos e riscos desproporcionais para a Empresa.
	Aplicação no ano fiscal de 2024 - Remuneração máxima fiscal 2024: - Presidente e CEO: € 18.500.000 por ano - CFO: € 11.500.000 por ano - Outros membros do Conselho de Administração: € 9.500.000 por ano - Avaliação final do cumprimento da remuneração máxima quando a parcela do Stock Awards de 2024 for liquidada no ano fiscal de 2028 - Reporte no Relatório de Remuneração para o ano fiscal de 2028

OUTRAS CARACTERÍSTICAS DO PROJETO

Diretrizes de propriedade de ações	Implementação em sistema de compensação - Obriga os membros do Conselho de Administração a deter permanentemente ações da Siemens de um valor igual a um múltiplo de seu salário-base durante seus mandatos. - Presidente e CEO: 300% - Outros membros do Conselho de Administração: 200% - Fase de construção de quatro anos - Data de verificação na segunda sexta-feira de março - Preço relevante da ação: preço médio de abertura da Xetra do quarto trimestre do ano civil anterior - Obrigações de compra de ações adicionais se o valor da participação cair abaixo dos respectivos valores a serem verificados devido a flutuações no preço das ações da Siemens Link para a estratégia Promover um alinhamento entre os interesses do Conselho de Administração e dos acionistas e fornecer incentivos adicionais para aumentar o valor da Empresa de forma sustentável.
	Aplicação no ano fiscal de 2024 - Data de verificação: 8 de março de 2024 - Preço relevante das ações: € 143.91 - Cumprido por todos os membros do Conselho de Administração obrigados a fornecer verificação
Consideração de desenvolvimentos extraordinários	Implementação em sistema de compensação - O desvio temporário do procedimento e dos regulamentos relativos à estrutura e níveis de remuneração e aos componentes individuais de remuneração é possível em casos extraordinários (por exemplo, uma crise política grave e imprevisível, uma crise financeira ou econômica ou outro desastre) - Quaisquer desvios são explicados no Relatório de Remuneração Link para a estratégia Permite flexibilidade para garantir o bem-estar da empresa a longo prazo, bem como a adequação da remuneração também em casos extraordinários.
	Aplicação no ano fiscal de 2024 Sem aplicação no ano fiscal de 2024
Compromissos em caso de cessação da nomeação do Conselho de Administração	Implementação em sistema de compensação - Os componentes de remuneração variável são concedidos proporcionalmente ao período que se estende até o término da nomeação com base na definição inicial da meta e na data de vencimento - Rescisão por mútuo acordo e sem causa grave - Indenizações com limite de rescisão: - Pagamento único com base no salário base, bônus e prêmios em ações, levando em consideração o desconto e a liquidação da compensação em espécie; pago no mês da partida - Contribuição especial única para o BSAV ou como um valor para uma provisão de previdência privada - Dedução da compensação concedida no caso de um acordo de não concorrência pós-contratual - Limite de rescisão: limitado ao prazo remanescente do contrato de trabalho, mas não pode exceder 24 meses Link para a estratégia Evitar custos desproporcionais para salvaguardar os interesses da Empresa em caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho do Conselho de Administração.
	Aplicação no ano fiscal de 2024 Sem aplicação no ano fiscal de 2024

B. Princípios de determinação da compensação

B.2.1 Adequação da compensação

Como uma empresa de capital aberto, a Siemens está sujeita aos requisitos da Lei Alemã de Sociedades por Ações (AktG) e às recomendações e princípios do Código Alemão de Governança Corporativa no que diz respeito à remuneração do Conselho de Administração. Neste contexto, o Conselho de Supervisão deve assegurar que tanto o montante como a estrutura da remuneração do Conselho de Administração cumprem os requisitos regulamentares e estão em conformidade com as práticas habituais de mercado. No âmbito da sua revisão anual da remuneração do Conselho de Administração para determinar a sua adequação e conformidade com as condições habituais de mercado, o Conselho de Supervisão tem em conta a posição de mercado da Siemens (em particular, indústria, dimensão e país) e a complexidade. Para cumprir os requisitos aplicáveis, são utilizados dados de compensação (o montante e a estrutura da compensação) dos seguintes mercados comparáveis, definidos no sistema de compensação:

- o DAX40 (o índice de ações das maiores empresas de capital aberto na Alemanha) devido à listagem da Siemens no DAX40 – o STOXX Europe 50 (o índice de ações das maiores empresas de capital aberto da Europa) devido à configuração internacional da Siemens.

Em cada mercado comparável, uma classificação em termos de tamanho é determinada com base nos números-chave igualmente ponderados para o valor da receita, o número de funcionários e o tamanho da capitalização de mercado. Esta classificação serve então como ponto de partida para determinar a remuneração conforme com o mercado atribuída aos membros do Conselho de Administração da Siemens AG (comparação horizontal). A remuneração está em conformidade com as práticas habituais de mercado quando seu valor está na faixa de 15 percentis abaixo a 15 percentis acima da classificação em termos de tamanho.

No decurso da sua análise, o Conselho de Supervisão avalia igualmente a evolução da remuneração do Conselho de Administração em relação à remuneração dos quadros superiores e da força de trabalho total da Siemens na Alemanha (comparação vertical). A alta administração é composta por funcionários executivos. A força de trabalho total compreende a alta administração, bem como os funcionários da Siemens que são cobertos por acordos coletivos de trabalho e aqueles que não são. Além de uma análise do status quo, a comparação vertical leva em consideração o desenvolvimento dos índices de remuneração ao longo do tempo. Como a Siemens Healthineers é uma empresa de capital aberto administrada separadamente, sua força de trabalho não está incluída na comparação vertical.

O conteúdo deste capítulo, que excede os requisitos legais da Seção 162 da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG), não foi auditado pelos auditores independentes.

Avaliação da adequação no ano fiscal de 2023

A avaliação da adequação realizada no exercício fiscal de 2023 produziu os seguintes resultados, que foram tidos em conta pelo Conselho de Supervisão na determinação da remuneração do exercício de 2024:

Comparação horizontal: mercado DAX40 comparável– No mercado DAX40 comparável, a Siemens ficou em quarto lugar (de 40) em termos de tamanho, colocando-a no 91º percentil. Como resultado, a compensação da Siemens em conformidade com o mercado estava no quartil superior do mercado comparável. A análise da remuneração total do presidente e CEO e dos outros membros do Conselho de Administração estava dentro da faixa habitual do mercado, mas abaixo da classificação que havia sido determinada para a Siemens. O salário-base do presidente e CEO, em particular, estava abaixo da faixa habitual de mercado.

Comparação horizontal: mercado comparável do STOXX Europe 50– No mercado comparável do STOXX Europe 50, a Siemens ficou em décimo lugar (de 50) em termos de tamanho, colocando-a no percentil 81 ou no terço superior da faixa de mercado habitual do mercado comparável. Devido à falta de comparabilidade entre os vários sistemas de pensões e as práticas de mercado nos países europeus, a comparação foi realizada com base na compensação direta por objetivos, sem levar em consideração os benefícios de pensão. Os resultados mostraram que a remuneração do Presidente e CEO e dos demais membros do Conselho de Administração estava abaixo da faixa habitual de mercado.

Comparação vertical– Os resultados da comparação vertical da estrutura de remuneração interna da Siemens permaneceram fundamentalmente inalterados em comparação com o ano anterior e não indicaram uma remuneração inadequada. Os índices de remuneração dentro do Conselho de Administração, bem como entre o Conselho de Administração e a Alta Administração, estavam dentro das faixas habituais de mercado. A evolução temporal da remuneração do Conselho de Administração foi, em média, largamente consentânea com a dos trabalhadores.

Ajuste da remuneração para o ano fiscal de 2024

A avaliação da adequação no ano fiscal de 2023 indicou a necessidade de ajustar a remuneração para o ano fiscal de 2024, a fim de permanecer internacionalmente atraente e competitiva. Na sua decisão de ajustar as receitas do Conselho de Administração, o Conselho de Supervisão não só teve em conta estes dados de mercado; Também honrou, em particular, os excelentes resultados de negócios alcançados no último ano fiscal. Como resultado, a meta de remuneração total do Dr. Roland Busch foi aumentada em 7% e a de Cedrik Neike, Prof. Dr. Ralf P. Thomas e Judith Wiese foi aumentada em 5%. Em reconhecimento aos excelentes resultados de negócios alcançados na Smart Infrastructure, a meta total de remuneração de Matthias Rebellius foi aumentada em 8%. Os montantes exatos são estabelecidos no capítulo B.2.2 "Compensação alvo e estrutura de remuneração". No relatório de remuneração do Conselho de Administração, o Conselho de Supervisão valoriza muito a transparência. Por esse motivo, o aumento da remuneração aprovado para o exercício de 2024 e a meta de remuneração individual para cada membro do Conselho de Administração foram publicados no site de Governança Corporativa da Companhia em dezembro de 2023.

Desde outubro de 2018, apenas os valores-alvo dos Prêmios de Ações foram aumentados quando a remuneração foi ajustada. Como resultado, o salário-base representou uma parcela menor da remuneração total do que o habitual nas empresas incluídas no DAX40. Por esse motivo, o aumento na meta de remuneração total a partir do ano fiscal de 2024 foi em benefício do salário-base, do valor-alvo do bônus e do valor-alvo do prêmio de ações. O nível das contribuições para o regime de pensões manteve-se inalterado.

Após o aumento da remuneração, a remuneração total da meta de todos os membros do Conselho de Administração correspondeu aproximadamente à classificação da Siemens no DAX40. No mercado comparável do STOXX Europe 50, a remuneração direta de todos os membros do Conselho de Administração continuou abaixo da faixa de mercado habitual para a Siemens, apesar do ajuste.

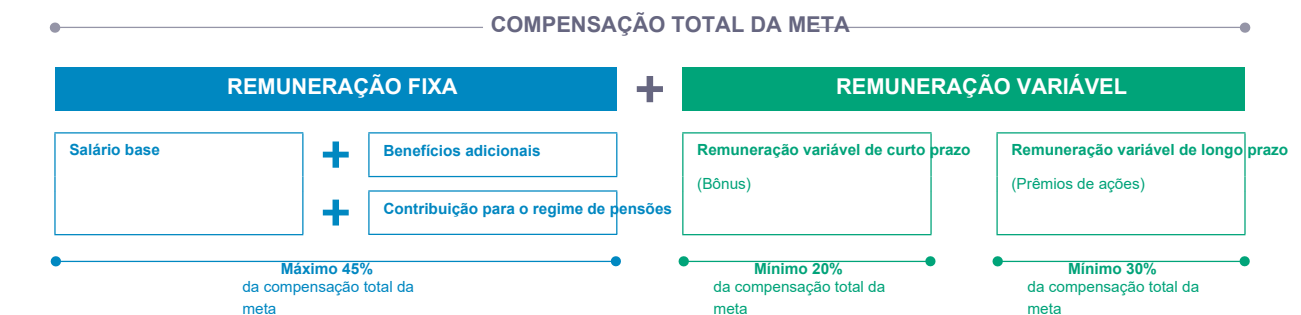
Avaliação da adequação no ano fiscal de 2024

A avaliação da adequação realizada no ano fiscal de 2024 por um consultor externo independente de remuneração confirmou a adequação da remuneração do Conselho de Administração, levando em consideração as comparações horizontais e verticais.

B.2.2 Remuneração e estrutura de remuneração por objetivos

O Conselho de Supervisão determinou, de acordo com o sistema de remuneração dos membros do Conselho de Administração e tendo em conta a avaliação da adequação da remuneração, o montante da meta de remuneração total de cada membro do Conselho de Administração para o ano fiscal de 2024. Ao proceder a esta determinação, o Conselho de Supervisão assegurou que a proporção da remuneração variável de longo prazo excede sempre a da remuneração variável de curto prazo e que as proporções da remuneração total por objetivo representadas por cada uma das componentes individuais da remuneração têm em conta os valores máximo e mínimo definidos no sistema de remuneração.

Composição da compensação total



A tabela a seguir mostra a meta de remuneração individualizada de cada membro do Conselho de Administração e as proporções relativas da remuneração total representada por cada um dos componentes individuais da remuneração.

Meta de remuneração fiscal 2024

		Remuneração fixa				Remuneração variável				Compensação total da meta (TTC)
		Benefícios	adicionais regulares	Pensão contribuição ²	Total	A curto prazo		de longo prazo		
						Bônus	Prêmios de ações	Total		
Membros do Conselho de Administração em 30 de setembro de 2024 Salário base										
Dr. Roland Busch 2024 desde 1 de outubro de 2023 Presidente e CEO desde 3 de fevereiro de 2021 Cedrik Neike 2023 Membro do Conselho de Administração 2024 desde 15 de abril de 2017	€ mil	1,950	146	991	3,087	1,950	3,500	5,450	8,537	
	em % do TTC	23%	2%	12%	36%	23%	41%	64%	100%	
	€ mil	1,770	133	991	2,894	1,770	3,340	5,110	8,004	
	em % do TTC	22%	2%	12%	36%	22%	42%	64%	100%	
1º de abril de 2017 2024 2023	€ mil	1,200	90	617	1,907	1,200	1,500	2,700	4,607	
	em % do TTC	26%	2%	13%	41%	26%	33%	59%	100%	
	€ mil	1,102	83	617	1,801	1,102	1,470	2,572	4,373	
	em % do TTC	25%	2%	14%	41%	25%	34%	59%	100%	
2024 desde 1º de outubro de 2020 2024 2023	€ mil	1,200	90	551	1,841	1,200	1,500	2,700	4,541	
	em % do TTC	26%	2%	12%	41%	26%	33%	59%	100%	
	€ mil	1,102	83	551	1,735	1,102	1,380	2,482	4,217	
	em % do TTC	26%	2%	13%	41%	26%	33%	59%	100%	
Prof. Dr. Ralf P. 2023 Thomas 2024 2024	€ mil	1,200	90	617	1,907	1,200	2,200	3,400	5,307	
	em % do TTC	23%	2%	12%	36%	23%	41%	64%	100%	
	€ mil	1,102	83	617	1,801	1,102	2,145	3,247	5,048	
	em % do TTC	22%	2%	12%	36%	22%	42%	64%	100%	
Membro do Conselho de Administração desde 18 de setembro de 2013 2023 2024	€ mil	1,140	86	551	1,776	1,140	1,500	2,640	4,416	
	em % do TTC	26%	2%	12%	40%	26%	34%	60%	100%	
	€ mil	1,102	83	551	1,735	1,102	1,380	2,482	4,217	
	em % do TTC	26%	2%	13%	41%	26%	33%	59%	100%	

¹ O valor dos benefícios adicionais está incluído na remuneração total da meta como uma porcentagem do salário base. O valor real pode variar para cima ou para baixo.

Como parte da remuneração total, os benefícios adicionais são limitados pela remuneração máxima.

² Matthias Rebellius e Judith Wiese não estão incluídos no Plano de Pensão de Contribuição Definida da Siemens (BSAV).

Em vez de contribuições BSAV, eles recebem um valor fixo em dinheiro para uma provisão de pensão privada.

B.2.3 Compensação máxima

B.2.3.1 REMUNERAÇÃO MÁXIMA PARA O ANO FISCAL DE 2024

De acordo com a Seção 87a, parágrafo 1, n.º 2, n.º 1 da Lei das Sociedades por Ações, o Conselho de Supervisão determinou a remuneração máxima – incluindo salário base, componentes de remuneração variável, benefícios adicionais e contribuições para pensões – para os membros do Conselho de Administração. Todos os componentes de remuneração concedidos para um determinado exercício são considerados relevantes, independentemente da data de pagamento. Como resultado, a avaliação final do cumprimento da remuneração máxima para o ano fiscal de 2024 só pode ser realizada em novembro de 2027, quando termina o período de aquisição de aproximadamente quatro anos para a parcela do Stock Awards de 2024. Se a compensação máxima determinada for excedida após a transferência da parcela de Prêmios de Ações de 2024, o número de Prêmios de Ações equivalente em valor ao valor do excedente será perdido sem reembolso ou substituição. Portanto, a avaliação final do cumprimento da remuneração máxima para o ano fiscal de 2024 será relatada no Relatório de Remuneração para o ano fiscal de 2028.

A remuneração máxima determinada para o exercício de 2024 faz parte do sistema de remuneração e se aplica, em princípio, até a próxima apresentação do sistema à Assembleia Geral Ordinária ordinária.

Remuneração máxima para o ano fiscal de 2024

(€ mil)	Membros do Conselho de Administração em 30 de setembro de 2024				
	Presidente e CEO	Director financeiro		Outros membros do Conselho de Administração	
	Dr. Roland Busch	Prof. Dr. Ralf P. Thomas	Cedrik Neike	Matthias Rebellius	Judith Wiese
Compensação máxima	18,500	11,500	9,500	9,500	9,500

Esses valores são limites máximos absolutos que só podem ser alcançados se forem atingidas as metas máximas de todos os ambiciosos critérios de desempenho aplicados na determinação da remuneração variável e/ou um aumento significativo no preço das ações da Empresa. Consequentemente, a indemnização máxima só pode ser alcançada se estas circunstâncias excepcionais se verificarem.

B.2.3.2 CONFORMIDADE COM A REMUNERAÇÃO MÁXIMA PARA O ANO FISCAL DE 2020

Com a aquisição e transferência da remuneração baseada em ações de longo prazo para o ano fiscal de 2020 (a parcela do Stock Awards de 2020), o último componente de remuneração para o ano fiscal de 2020 foi pago aos membros do Conselho de Administração no ano fiscal de 2024. Na tabela a seguir, todos os componentes de remuneração são listados e o total comparado com a remuneração máxima acordada para o ano fiscal de 2020. Foi respeitada a remuneração máxima determinada para todos os atuais e antigos membros do Conselho de Administração que estavam em funções no ano fiscal de 2020 e que, portanto, receberam a compensação por esse exercício.

Cumprimento da remuneração máxima para o ano fiscal de 2020

(€ mil)	Remuneração fixa			Remuneração variável		Remuneração total efectiva	Compensação máxima de acordo com a Seção 87a, parágrafo 1, sent. 2 No. 1 AktG
	Salário base	Benefícios adicionais	Compromisso com benefícios de pensão ¹	Bônus	Prêmios de ações de 2020 parcela ²		
Membros do Conselho de Administração em 30 de setembro de 2024							
Dr. Roland Busch	1,352	98	608	899	4,099	7,056	< 8.948
Cedrik Neike	1,102	36	621	879	3,238	5,876	< 7.781
Matthias Rebellius ³	-	-	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	1,102	81	601	812	3,971	6,567	< 8.636
Judith Wiese ³	-	-	-	-	-	-	-
Ex-membros do Conselho de Administração							
Lisa Davis ⁴	459	459	601	477	1,349	3,345	< 8,800
Klaus Helmrich	1,102	45	611	947	3,238	5,943	< 7,781
Joe Kaeser	2,205	115	1,220	1,626	6,470	11,635	< 15,563
Janina Kugel	367	16	603	234	1,079	2,300	< 2,594
Michael Sen ⁵	1,102	37	618	852	3,238	5,847	< 7,781

- ¹ Para o valor do compromisso de benefícios de pensão, foram utilizados os custos de serviço de acordo com a IAS 19. Esses custos são equivalentes ao custo de remuneração da empresa para o ano fiscal de 2020.
- ² O valor relatado contém um pagamento adicional devido à cisão da Siemens Energy no ano fiscal de 2020. Os detalhes são fornecidos no Capítulo B.3.2.3 "Transferência de Prêmios de Ações no ano fiscal de 2024 (parcela de 2020)".
- ³ As nomeações de Matthias Rebellius e Judith Wiese para o Conselho de Administração da Siemens AG não começaram até 1º de outubro de 2020 e, portanto, não até o início do ano fiscal de 2021. Como resultado, eles não receberam nenhuma compensação pelo ano fiscal de 2020.
- ⁴ Os benefícios adicionais de Lisa Davis incluem pagamentos contratualmente acordados para ajustes fiscais e cambiais.
- ⁵ A nomeação de Michael Sen para o Conselho de Administração foi rescindida em 31 de março de 2020. A relação de trabalho de Michael Sen não foi afetada por esta rescisão e continuou até o final do dia 31 de março de 2021. A remuneração relatada é sua remuneração total para o ano fiscal de 2020.

B.3 Remuneração variável no ano fiscal de 2024

A remuneração variável está vinculada ao desempenho e representa uma proporção significativa da remuneração total dos membros do Conselho de Administração. Consiste em um componente variável de curto prazo (Bônus) e um componente variável de longo prazo (Prêmios de Ações).

Os critérios de desempenho e os principais indicadores de desempenho usados para medir o desempenho da remuneração variável no ano fiscal de 2024 são derivados dos objetivos estratégicos e da direção operacional da Empresa e estão alinhados com o sistema de remuneração aplicável para o ano fiscal de 2024. Como regra, todos os critérios de desempenho medem a criação de valor bem-sucedida em todas as suas diferentes formas, conforme estrategicamente previsto. Em linha com a responsabilidade social da Siemens, a sustentabilidade também está incluída nos critérios de desempenho.

Os critérios de desempenho relevantes para o ano fiscal de 2024 e as explicações de como esses critérios promovem o desenvolvimento de longo prazo da empresa são fornecidos abaixo.

Critérios de desempenho financeiro de remuneração variável e vínculo com a estratégia

Critério de desempenho	Indicador-chave de desempenho	Bônus	Prêmios de ações	Link para a estratégia
Financeiro				
Lucro	Lucro por ação antes da alocação do preço de compra (EPS pré PPA)	●		O EPS reflete o lucro líquido atribuível aos acionistas da Siemens AG e incentiva o aumento sustentável do lucro – principalmente com foco no crescimento lucrativo. Este indicador-chave de desempenho fornece uma perspectiva abrangente que abrange todas as unidades do Grupo Siemens. A consideração do EPS pré-PPA é derivada da Estrutura Financeira da Siemens para a direção financeira da Empresa e fortalece o foco no desempenho operacional da Siemens.
Rentabilidade / eficiência de capital	Retorno sobre o capital empregado ajustado (ROCE ajustado)	●		O ROCE, que é a principal medida para gerenciar a eficiência de capital no nível do Grupo, reflete nosso foco no crescimento lucrativo, na implementação de medidas para aumentar a competitividade de forma sustentável e na gestão rigorosa do capital de giro. O ajuste do ROCE coloca o foco no desempenho operacional da Siemens.
Liquidez	Taxa de conversão de caixa (CCR)	●		A CCR mede a capacidade de converter lucro em fluxo de caixa para financiar o crescimento e oferecer aos nossos acionistas uma política de dividendos atraente e progressiva.
Crescimento	Crescimento de receita comparável	●		Acelerar ainda mais o crescimento de alto valor é um elemento-chave da estratégia da Siemens. Como uma empresa líder em tecnologia, a Siemens quer expandir sua posição nos mercados-alvo e explorar mercados lucrativos adicionais.
Criação de valor a longo prazo	Retorno total ao acionista (TSR)		●	O TSR é um parâmetro para medir a realização do objetivo estratégico da Siemens de aumentar o valor da empresa de forma sustentável. Indica a criação total de valor para os acionistas na forma de aumentos no preço das ações da Siemens e dividendos pagos.
Não financeiro				
Execução da estratégia da empresa	Objetivos qualitativos concretos	●		As metas individuais para a execução da estratégia da Companhia permitem que a Companhia se concentre em fatores específicos que estão alinhados com suas metas e medidas de curto e médio prazo, a fim de garantir seu desenvolvimento estratégico de longo prazo.
Sustentabilidade	Objetivos qualitativos concretos	●		A Siemens honra sua responsabilidade social promovendo a diversidade, a inclusão e a igualdade de oportunidades, bem como a proteção climática e a eficiência de recursos.
	Índice ESG/Sustentabilidade da Siemens		●	O índice ESG/Sustentabilidade da Siemens para a parcela do Stock Awards de 2024 inclui: • Emissões de CO² – Redução das emissões próprias da Companhia até 2030 para suportar a meta de 1,5 grau e, assim, combater o aquecimento global. • Horas de aprendizagem digital– Foco na aprendizagem para capacitar nosso pessoal a permanecer resiliente e relevante em um ambiente em constante mudança.

O objetivo do Conselho Fiscal é estabelecer metas de remuneração variável que sejam exigentes e sustentáveis. Se essas metas não forem atingidas, a remuneração variável pode ser reduzida a zero. Se as metas forem significativamente excedidas, o cumprimento da meta será limitado a 200%.

B.3.1 Remuneração variável de curto prazo (bônus)

B.3.1.1. PRINCÍPIOS BÁSICOS E FUNCIONAMENTO

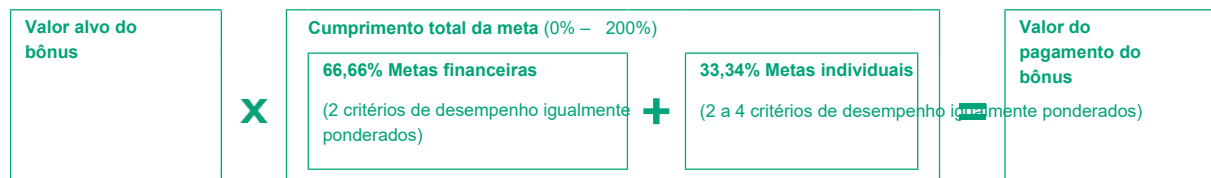
A remuneração variável de curto prazo recompensa as contribuições para a execução operacional da estratégia da Companhia em um exercício social e, portanto, para o desempenho de longo prazo da Companhia. Neste contexto, a remuneração variável de curto prazo tem em conta não só a responsabilidade global do Conselho de Administração, mas também as responsabilidades comerciais específicas e os desafios específicos de cada membro do Conselho de Administração.

O sistema de bônus compreende "metas financeiras" e "metas individuais", em que, como regra, as metas financeiras têm uma ponderação de dois terços e as metas individuais uma ponderação de um terço.

O Conselho Fiscal define os critérios de desempenho para as metas financeiras e metas individuais no início de cada exercício fiscal. Geralmente, dois critérios de desempenho igualmente ponderados, cujo cumprimento da meta é medido com base em indicadores-chave de desempenho, são atribuídos às metas financeiras. Para os objetivos individuais, o Conselho de Supervisão define um total de dois a quatro critérios de desempenho igualmente ponderados focados no crescimento, liquidez, execução da estratégia da empresa ou sustentabilidade. Os critérios de desempenho podem ser determinados por indicadores-chave de desempenho financeiros ou métodos não financeiros para medir o desempenho e aplicam-se a um, vários ou todos os membros do Conselho de Administração. Os métodos não financeiros para medir o desempenho definem metas e marcos concretos que devem ser alcançados. Como resultado, as metas individuais permitem uma maior diferenciação da remuneração do Conselho de Administração com base nas respectivas tarefas e áreas de responsabilidade dos membros do Conselho de Administração.

No final do ano fiscal, o cumprimento das metas financeiras e das metas individuais é determinado e agregado, conforme uma média ponderada, para formar o cumprimento total da meta. A percentagem do cumprimento total da meta multiplicada pelo valor da meta individual produz o valor do pagamento do bônus para o último ano fiscal. O Bônus a pagar é limitado a duas vezes o valor alvo e é pago em dinheiro, o mais tardar, juntamente com a compensação paga no final de fevereiro do ano fiscal seguinte.

Design de bônus e cálculo do valor do pagamento



B.3.1.2. BÔNUS PARA O ANO FISCAL DE 2024

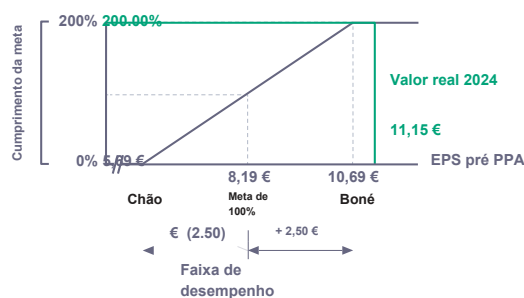
"Metas financeiras"

Para as metas financeiras para o ano fiscal de 2024, o Conselho de Supervisão da Siemens AG definiu os critérios de desempenho "lucro" e "lucratividade / eficiência de capital". De acordo com as comunicações externas e o Quadro Financeiro da Siemens para a direção financeira da Empresa, o foco está na apresentação transparente do desempenho operacional da Siemens.

O critério de desempenho "lucro" é medido em termos de lucro básico por ação antes da alocação do preço de compra (EPS Siemens Financial Framework para a direção financeira da Empresa. EPS pré PPA é do lucro líquido ajustado pela amortização de ativos intangíveis adquiridos no negócio inclui os valores atribuíveis aos acionistas da Siemens AG. pré PPA), que está ancorado na definição como combinações básicas de lucro por ação e impostos de renda relacionados.

Levar em conta o EPS médio pré-PPA e o desempenho de longo prazo e fornecer incentivos para um aumento sustentável no da empresa de três valores consecutivos anos fiscais foram usados para o estabelecimento de metas. Como parte do de EPS pré PPA do ano de relatório cumprimento da meta, o real é usado para colocar o foco no desempenho no ano de referência.

Metas financeiras: Lucro por ação antes alocação de preço de compra (EPS pré PPA) – Definição de metas e cumprimento de metas



Cálculo do valor teórico e real:

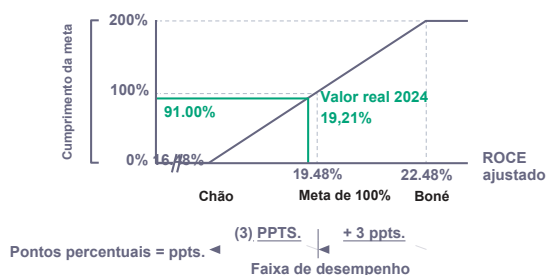
Fiscal	EPS pré PPA
2021	8,32 €
2022	5,47 €
2023	10,77 €
2024	11,15 €

Média 2021 - Meta para 2023 = 8,19 euros
Valor real

Cumprimento da meta: 200.00%

O critério de desempenho "rentabilidade/eficiência de capital" é medido em termos de retorno sobre o capital empregado (ROCE). O ROCE é definido como lucro antes de juros e depois de impostos dividido pelo capital médio empregado. Para fins de definição e determinação da consecução de metas, o ROCE – conforme definido no Siemens Financial Framework, que exclui certos efeitos de aquisição relacionados à Varian – é ajustado para os principais efeitos relacionados à participação na Siemens Energy (lucro "Siemens Energy Investment" no numerador e ativo "Siemens Energy Investment" no denominador). O valor teórico para o ROCE ajustado é derivado do planejamento de orçamento.

Metas financeiras: Retorno sobre o capital empregado ajustado (ROCE ajustado) – Definição de metas e cumprimento de metas



Cálculo do valor real de acordo com a definição de destino:

ROCE conforme relatado	19.12%
(excluindo efeitos de aquisição definidos relacionados à Varian)	
Principais efeitos relacionados à Siemens Energy + 0,09 ppts.	
Valor real ajustado do ROCE	19.21%

Cumprimento da meta: 91,00%

A consecução das metas financeiras é igual à média ponderada da consecução de cada um dos indicadores-chave de desempenho igualmente ponderados. Isso se aplica igualmente a todos os membros do Conselho de Administração.

Metas financeiras: Cumprimento da meta

	Ponderação	Indicador-chave de desempenho	Cumprimento da meta	Metas financeiras de alcance de metas
Para todos os membros do Conselho de Administração	50%	EPS pré PPA	200.00%	145.50%
	50%	ROCE ajustado	91.00%	

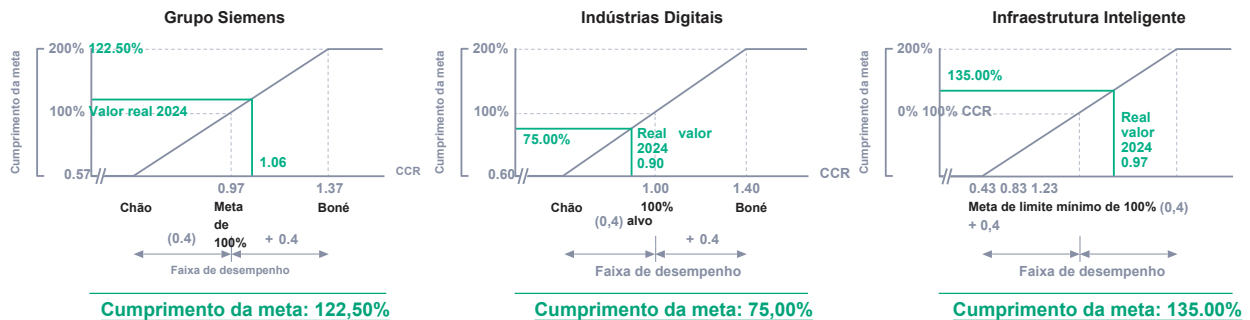
Cumprimento das metas financeiras: 145,50% (ponderação: 66,66%)

"Alvos individuais"

As metas individuais compreendem quatro critérios de desempenho individuais igualmente ponderados, sendo que cada um deles pode situar-se entre 0% e 200%.

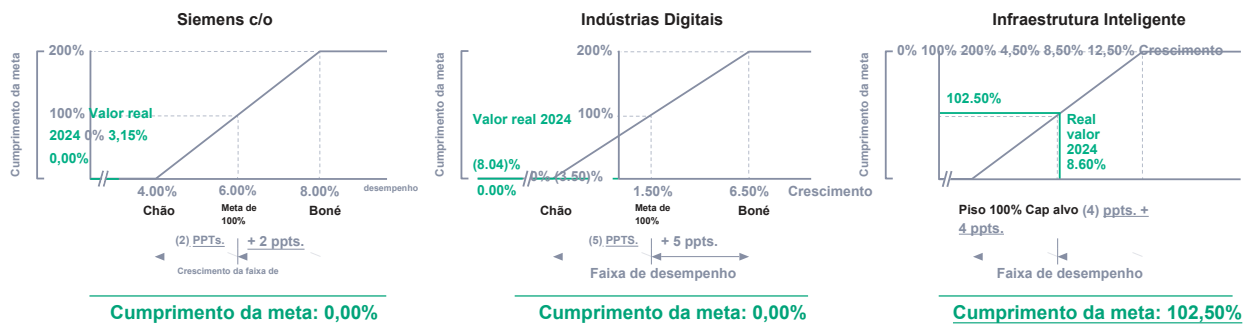
A taxa de conversão de caixa (CCR) foi definida como o primeiro critério de desempenho individual para todos os membros do Conselho de Administração. O CCR reflete a capacidade de uma empresa de converter o lucro em caixa disponível. Para o Presidente e CEO e os membros do Conselho de Administração com responsabilidade principalmente funcional, a meta da CCR foi definida com base no Grupo Siemens, a fim de apoiar o compromisso voluntário da Siemens de gerar caixa no nível do Grupo. O CCR Siemens Group é definido como a relação entre o fluxo de caixa livre das operações contínuas e descontinuadas e o lucro líquido. Para os membros do Conselho de Administração com responsabilidade comercial por Indústrias Digitais e Infraestrutura Inteligente, as metas de CCR são específicas do negócio e definidas como a relação entre o fluxo de caixa livre e o lucro em cada negócio. Os valores-alvo de 100% para o CCR são derivados da meta de CCR definida no Siemens Financial Framework, que é atingir "1 menos taxa de crescimento de receita comparável anual" ao longo de um ciclo de três a cinco anos. No final do ano fiscal, os valores-alvo concretos são determinados com base nas respectivas taxas de crescimento de receita comparáveis. Essa abordagem garante um forte vínculo com os requisitos reais de caixa por crescimento e leva em consideração o fato de que o crescimento requer investimentos com saídas de caixa correspondentes.

Metas individuais: Taxa de conversão de caixa (CCR) – Definição e cumprimento da meta



Além do CCR, o "crescimento de receita comparável" foi definido como o segundo critério de desempenho individual para o ano fiscal de 2024 para todos os membros do Conselho de Administração. Indica a evolução das actividades da Siemens líquidas de efeitos de conversão de divisas decorrentes da conjuntura externa fora do controlo da Siemens e dos efeitos de carteira que envolvem actividades comerciais que são novas ou que já não fazem parte da actividade relevante. Para o Presidente e CEO e os membros do Conselho de Administração com responsabilidade principalmente funcional, a meta de crescimento foi determinada com base nas operações contínuas (c/o) relacionadas ao Grupo Siemens (Siemens c/o). Para os membros do Conselho de Administração com responsabilidade comercial para Indústrias Digitais e Infraestrutura Inteligente, as metas de crescimento são baseadas em seus respectivos negócios. Os respectivos valores-alvo foram derivados das perspectivas externas para o ano fiscal de 2024.

Metas individuais: Crescimento de receita comparável – Definição e cumprimento de metas



Os outros dois critérios de desempenho – "execução da estratégia da Empresa" e "sustentabilidade" – incluem metas qualitativas concretas e foram definidos com base nas respectivas áreas de responsabilidade dos membros do Conselho de Administração. As metas definidas para cada membro do Conselho de Administração e seus respectivos resultados são apresentadas a seguir.

Metas individuais: Execução da estratégia e sustentabilidade da Companhia

Membro do Conselho de Administração	Critério de desempenho	Resultado Alvo	
Dr. Roland Busch	Execução da estratégia da Companhia	Expansão dos negócios e colaborações estratégicas do Siemens Xcelerator	- Portfólio Siemens Xcelerator expandido; ofertas agrupadas para atender às necessidades do cliente e integradas aos pacotes de aplicativos - Melhoria do ecossistema Siemens Xcelerator; lançamento de novo portal com processos otimizados de vendedores; aumentando assim o número de vendedores em comparação com o ano anterior - Desenvolvimento do mercado Siemens Xcelerator (entre outras coisas, novas páginas do setor e consideravelmente mais produtos) - Parcerias estratégicas com Amazon Web Services (AWS), Microsoft, NVIDIA e Accenture fortalecidas e expandidas com sucesso por meio de anúncios conjuntos de clientes e novos projetos
		Fortalecimento sustentável dos negócios nos EUA e na China	- Ganhos de participação de mercado em quase todas as áreas de negócios nos EUA; a tendência de crescimento dos últimos três anos continuou; o relacionamento com os clientes se desenvolveu em muitos setores do mercado - Siemens selecionada como fornecedora preferencial para o primeiro projeto ferroviário de alta velocidade nos EUA (Brightline West); projetos de investimento adicionais anunciados - Ajuste de portfólio para o mercado chinês acelerado e organização local fortalecida; apenas ligeiro declínio em pedidos e receita em comparação com o ano anterior, apesar das condições desafiadoras do mercado
	Sustentabilidade	Ancoragem da sustentabilidade em todos os sistemas de gerenciamento do ciclo de vida do produto (PLM) e aceleração da Declaração Ambiental do Produto (EPD)	- Revisão da norma de proteção ambiental relevante e implementação na casa de processos de PLM da empresa concluída com sucesso; cursos de treinamento realizados na implementação - Elaboração de checklist de ecodesign e lançamento de projeto para garantir a implementação e operacionalização em nível de negócio - Plano de aceleração superado: cobertura de EPD em todas as unidades de negócios acima de 50% até o final do ano fiscal de 2024
Cedrik Neike	Execução da estratégia da Companhia	Expansão dos negócios Siemens Xcelerator	- Portfólio Siemens Xcelerator expandido; ofertas agrupadas para atender às necessidades do cliente e integradas a pacotes de aplicativos – por exemplo, Industrial Operations X - Melhoria do ecossistema Siemens Xcelerator; lançamento de novo portal com processos otimizados de vendedores; aumentando assim o número de vendedores em comparação com o ano anterior - Desenvolvimento do mercado Siemens Xcelerator (entre outras coisas, novas páginas do setor e consideravelmente mais produtos)
		Fortalecimento das regiões no go-to-market, incluindo conhecimentos específicos do setor	- Transformação de vendas regionais impulsionada ainda mais – entre outras coisas, novo programa lançado em todos os países e plano de entrada no mercado nos EUA em implementação - Vendas baseadas em dados fortalecidas em todo o mundo – entre outras coisas, por meio de maior transparência de dados e introdução de novo modelo de previsão - Modelo de financiamento intersetorial acordado para todos os setores - Pelo menos cinco casos de uso escaláveis desenvolvidos e implementados para todos os setores de foco
	Sustentabilidade	Ancoragem da sustentabilidade em todos os sistemas de gerenciamento do ciclo de vida do produto (PLM) e aceleração da Declaração Ambiental do Produto (EPD)	- Revisão da norma de proteção ambiental relevante e implementação na casa de processos de PLM da empresa concluída com sucesso; cursos de treinamento realizados na implementação - Elaboração de checklist de ecodesign e lançamento de projeto para garantir a implementação e operacionalização em nível de negócio - O plano de aceleração de EPD da Digital Industries para o ano fiscal de 2024 excedeu consideravelmente
		Fortalecimento de soluções específicas do setor e integração nos negócios do Siemens Xcelerator	- Material de vendas desenvolvido para sete setores, incluindo 40 casos de uso relacionados à sustentabilidade e 135 referências de clientes - Posicionamento da sustentabilidade como tópico de foco no marketplace Siemens Xcelerator com 120 ofertas de Indústrias Digitais relacionadas à sustentabilidade

Metas individuais: Execução da estratégia e sustentabilidade da Companhia (cont.)

Membro do Conselho de Administração	Critério de desempenho	Meta	Resultado
Matias Rebellius	Execução da estratégia da Companhia	Expansão dos negócios Siemens Xcelerator	- Siemens Xcelerator expandido; ofertas agrupadas para atender aos requisitos do cliente e integradas em pacotes de aplicativos – por exemplo, Electrification X - Melhoria do ecossistema Siemens Xcelerator; lançamento de novo portal com processos otimizados de vendedores; aumentando assim o número de vendedores em comparação com o ano anterior - Desenvolvimento do mercado Siemens Xcelerator (entre outras coisas, novas páginas do setor e consideravelmente mais produtos)
		Fortalecimento das regiões no go-to-market, incluindo conhecimentos específicos do setor	- Melhoria na direção e otimização de todo o portfólio de negócios em produtos, soluções, serviços e software por meio do estabelecimento de uma nova Unidade de Negócios de Edifícios - Os investimentos no desenvolvimento de conhecimentos específicos do setor – em particular, para mercados verticais priorizados (por exemplo, datacenters) – aumentaram consideravelmente em comparação com o ano anterior
	Sustentabilidade	Ancoragem da sustentabilidade em todos os sistemas de gerenciamento do ciclo de vida do produto (PLM) e aceleração da Declaração Ambiental do Produto (EPD)	- Revisão da norma de proteção ambiental relevante e implementação na casa de processos de PLM da empresa concluída com sucesso; cursos de treinamento realizados na implementação - Elaboração de checklist de ecodesign e lançamento de projeto para garantir a implementação e operacionalização em nível de negócio - O plano de aceleração de EPD da Smart Infrastructure para o ano fiscal de 2024 foi superado
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	Execução da estratégia da Companhia	Fortalecimento de soluções específicas do setor e integração nos negócios do Siemens Xcelerator	- Material de vendas para setores de foco, como indústria de alimentos e bebidas, datacenters e descarbonização industrial desenvolvidos e introduzidos - Área de sustentabilidade do marketplace Siemens Xcelerator completamente redesenhada; o número de visitas quase dobrou em comparação com o ano anterior
		Desenvolvimento da gestão de investimentos em ações	- A implementação rigorosa da abordagem de private equity e a otimização do portfólio que a acompanha continuaram com sucesso – entre outras coisas, a venda da Innomatics a partir de 1º de outubro de 2024 e o acordo alcançado em relação ao negócio de logística aeroportuária da Siemens - A receita comparável nas empresas do portfólio aumentou em comparação com o ano anterior; lucratividade operacional consideravelmente acima do valor da meta comunicada - Participação na Siemens Energy reduzida ainda mais, impulsionando ainda mais a cisão
Judith Wiese	Sustentabilidade	Expansão da Siemens Financial Services (SFS) com foco em investimentos orientados a ESG	- Novos modelos de negócios na área de sustentabilidade desenvolvidos em cooperação com empresas industriais (entre outras coisas, modelos de financiamento baseados em IoT e desenvolvimento adicional de financiamento de retrofit) - Agrupamento de expertise em inovação de modelo de negócios e sustentabilidade no financiamento de negócios - Estabelecimento de um centro de competência de IA para preparar um foco mais forte em inovações de modelos de negócios orientados por dados
	Execução da estratégia da Companhia	Desenvolvimento adicional da estratégia e desempenho operacional dos Serviços Empresariais Globais (GBS)	- Programa de transformação com foco no valor do cliente, portfólio, digitalização e desenvolvimento da força de trabalho implementado com sucesso - Principais metas anuais, como receita, lucro e progresso na produtividade, superadas no GBS - Aumento da satisfação do cliente em comparação com o ano anterior; a satisfação do usuário ainda está em um nível muito alto
		Implementação adicional do programa NextWork com foco em áreas de transformação, incluindo o impacto da IA na força de trabalho	- Cerca de 87.000 colaboradores atendidos pela NextWork (aumento de cerca de 7.000 em relação ao ano anterior); foco em áreas que exigem alto grau de transformação, como vendas e pesquisa e desenvolvimento (P&D) - Medidas de aprendizagem implementadas para cerca de 23.000 funcionários - Metodologia para identificar o impacto da IA na força de trabalho projetada e introduzida; primeiras áreas de ação nas unidades de negócios identificadas
	Sustentabilidade	Desenvolvimento adicional da estrutura DEGREE	Estrutura dinâmica orientada para o impacto, alinhada com as prioridades estratégicas da Siemens desenvolvidas
		Ancoragem da sustentabilidade em todos os sistemas de gerenciamento do ciclo de vida do produto (PLM) e aceleração da Declaração Ambiental do Produto (EPD)	- Papel fundamental na revisão bem-sucedida da norma de proteção ambiental relevante e implementação no processo de PLM da empresa; cursos de treinamento realizados sobre implementação - Elaboração de checklist de ecodesign e lançamento de projeto para garantir a implementação e operacionalização em nível de negócio - Contribuição significativa para a aceleração direcionada da cobertura de EPD em todas as unidades de negócios

A consecução de "metas individuais" é resumida para cada membro do Conselho de Administração na tabela a seguir.

Metas individuais: Cumprimento da meta por cada membro do Conselho de Administração

	Ponderação	Indicador-chave de desempenho/metasp não financeiras	Cumprimento da meta	Cumprimento de metas metas individuais
Dr. Roland Busch	25%	Grupo CCR Siemens	122.50%	88.13%
	25%	Crescimento de receita comparável Siemens c/o	0.00%	
	50%	Execução da estratégia da Companhia Sustentabilidade	115.00%	
Cedrik Neike	25%	CCR Indústrias Digitais	75.00%	66.25%
	25%	Crescimento de receita comparável Indústrias digitais	0.00%	
	50%	Execução da estratégia da Companhia Sustentabilidade	95.00%	
Matias Rebellius	25%	Infraestrutura Inteligente CCR	135.00%	116.88%
	25%	Crescimento de receita comparável Infraestrutura inteligente	102.50%	
	50%	Execução da estratégia da Companhia Sustentabilidade	115.00%	
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	25%	Grupo CCR Siemens	122.50%	88.13%
	25%	Crescimento de receita comparável Siemens c/o	0.00%	
	50%	Execução da estratégia da Companhia Sustentabilidade	115.00%	
Judith Wiese	25%	Grupo CCR Siemens	122.50%	88.13%
	25%	Crescimento de receita comparável Siemens c/o	0.00%	
	50%	Execução da estratégia da Companhia Sustentabilidade	115.00%	

Cumprimento de metas individuais: 66,25% a 116,88% (ponderação de 33,34%)

Cumprimento total da meta para o bônus para o ano fiscal de 2024

O cumprimento total da meta e o valor do pagamento do bônus resultante para cada membro do Conselho de Administração estão resumidos na tabela a seguir.

Cumprimento total da meta e valores de pagamento de bônus para o ano fiscal de 2024

Membros do Conselho de Administração em 30 de setembro de 2024	Faixa de compensação			Cumprimento da meta			
	Piso (com base em 0% de cumprimento da meta)	Valor da meta (com base no cumprimento da meta de 100%)	Limite (com base no cumprimento da meta de 200%)	Metas financeiras (ponderação de 66,66%)	Alvos individuais (ponderação de 33,34%)	Cumprimento total da meta	Valor do pagamento do bônus
Dr. Roland Busch	0 €	€ 1.950.000	€ 3.900.000	145.50%	88.13%	126.37%	2.464.215 €
Cedrik Neike	0 €	€ 1.200.000	€ 2.400.000	145.50%	66.25%	119.08%	1 428 960 €
Matias Rebellius	0 €	€ 1.200.000	€ 2.400.000	145.50%	116.88%	135.96%	1.631.520 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	0 €	€ 1.200.000	€ 2.400.000	145.50%	88.13%	126.37%	1.516.440 €
Judith Wiese	0 €	€ 1.140.000	€ 2.280.000	145.50%	88.13%	126.37%	1 440 618 €

B.3.2 Remuneração variável de longo prazo (Stock Awards)

B.3.2.1. PRINCÍPIOS BÁSICOS E FUNCIONAMENTO

A Siemens concede remuneração variável de longo prazo na forma de prêmios de ações. Um prêmio de ações é a reivindicação de uma ação - condicionada ao cumprimento da meta - após o término de um período de aquisição definido. O período de aquisição é, portanto, o prazo de cada parcela de prêmios de ações.

No início de um ano fiscal, o Conselho Fiscal define um valor-alvo em euros com base no cumprimento de 100% da meta para cada membro do Conselho de Administração. Este valor alvo é extrapolado para o cumprimento da meta de 200% ("valor máximo de alocação"). Os prêmios em ações para esse valor máximo de alocação são então alocados aos membros do Conselho de Administração. O número de prêmios de ações é calculado dividindo o valor máximo de alocação pela média dos preços de fechamento da Xetra da ação da Siemens durante um período de 90 dias de negociação antes e incluindo a data de alocação, menos os dividendos descontados estimados ("preço de alocação").

Um período de aquisição de aproximadamente quatro anos começa com a alocação de prêmios de ações, após o vencimento dos quais as ações da Siemens são transferidas. Os membros beneficiários do Conselho de Administração não têm direito a dividendos durante o período de aquisição.

Critérios de desempenho

Desde o ano fiscal de 2020, o número de ações da Siemens que são realmente transferidas depende, por um lado, do critério de desempenho financeiro "criação de valor de longo prazo", medido com base no indicador-chave de desempenho "retorno total ao acionista" (TSR) e, por outro, do critério de desempenho não financeiro "sustentabilidade". Para medir o critério de desempenho de "sustentabilidade", o desempenho da Siemens AG na área ESG é avaliado com base em um índice ESG/Sustentabilidade da Siemens (Índice ESG da Siemens), cuja composição é determinada anualmente pelo Conselho de Supervisão.

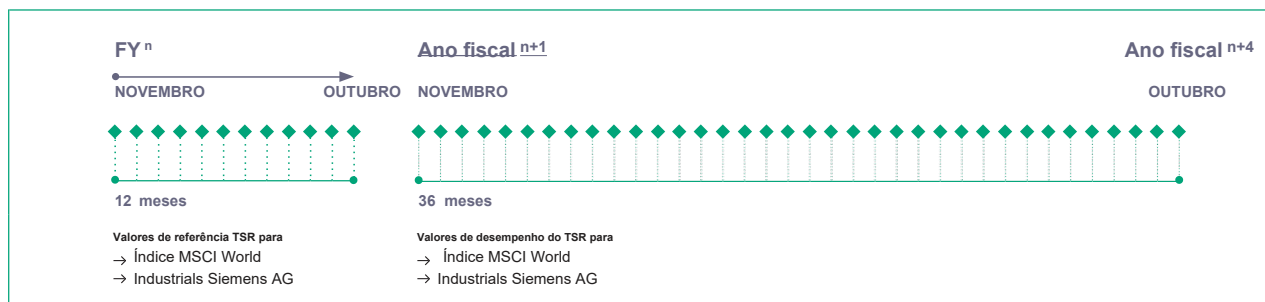
O retorno total ao acionista— TSR é indicativo do desempenho de uma ação durante um período de tempo especificado – no caso da Siemens, durante o período de aquisição de aproximadamente quatro anos. Leva em consideração as mudanças no preço das ações e os dividendos pagos durante esse período. Para refletir a presença internacional da empresa, o TSR da Siemens AG é comparado no final do período de aquisição com o TSR de um índice setorial internacional, o MSCI World Industrials ou um índice sucessor comparável.

A realização da meta para a TSR é determinada concretamente pelo cálculo de um valor de referência da TSR para a Siemens AG e um valor de referência da TSR para o índice do setor. O valor de referência do TSR é igual à média dos valores de final de mês nos primeiros 12 meses do período de aquisição (período de referência).

A fim de determinar, no final do período de carência, o desempenho do TSR da Siemens AG em relação ao TSR do índice setorial, o valor do desempenho do TSR é calculado nos 36 meses subsequentes (período de desempenho). O valor de desempenho do TSR é a média dos valores de final de mês durante o período de desempenho.

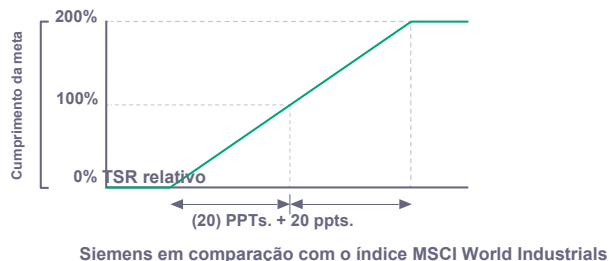
No final do período de aquisição, a mudança no TSR da Siemens, bem como no índice do setor, é determinada comparando os valores de referência do TSR com os valores de desempenho do TSR.

Cálculo dos valores de referência TSR e valores de desempenho TSR para prêmios de ações



O seguinte se aplica para a determinação do cumprimento da meta.

Cálculo do cumprimento da meta de TSR



- Se a alteração no TSR da Siemens AG for de pelo menos 20 pontos percentuais acima do índice do setor, o cumprimento da meta é de 200%.
- Se a mudança no TSR da Siemens AG for igual à do índice do setor, o cumprimento da meta é de 100%.
- Se a alteração no TSR da Siemens AG for de pelo menos 20 pontos percentuais abaixo do índice setorial, o cumprimento da meta é de 0%.

Se a alteração do TSR da Siemens AG for entre 20 pontos percentuais acima e 20 pontos percentuais abaixo do índice setorial, o cumprimento da meta é calculado por meio de interpolação linear.

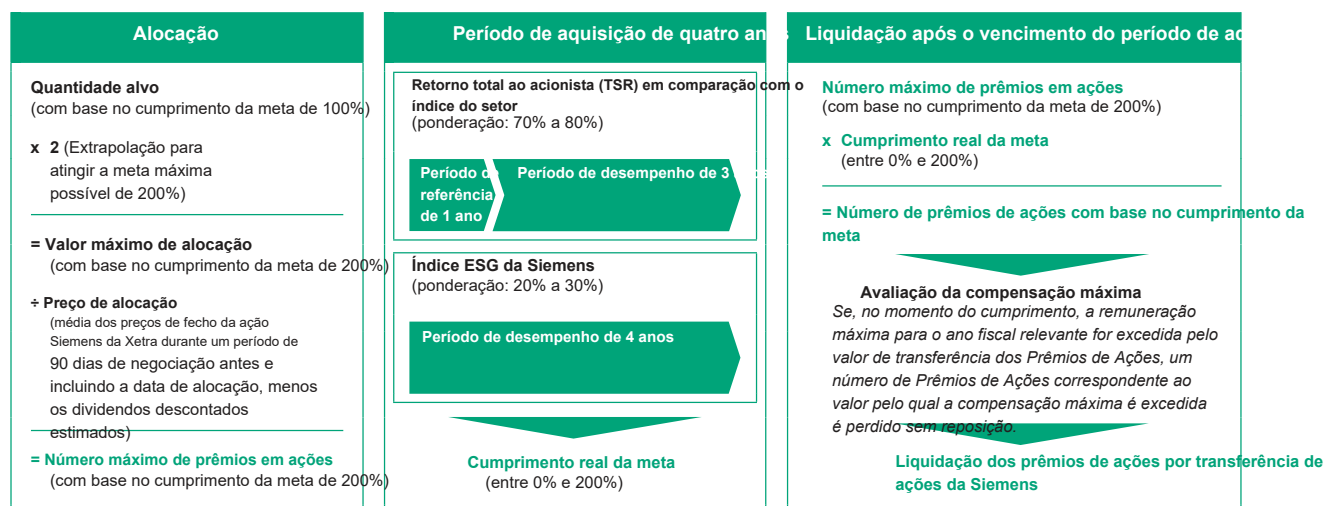
Índice ESG da Siemens— O índice ESG da Siemens compreende um ou mais indicadores-chave de desempenho ESG igualmente ponderados, estruturados e verificáveis. No início de cada tranche, o Conselho de Supervisão define os valores-alvo para cada um dos indicadores-chave de desempenho ESG. A medição de metas é baseada em metas intermediárias definidas para cada ano fiscal. O cumprimento das metas para o índice ESG da Siemens é finalmente determinado no final do período de aquisição de aproximadamente quatro anos com base na média ponderada dos valores de realização das metas calculados para cada uma das metas intermediárias.

Determinação do cumprimento total das metas

No final do período de aquisição de direito de aproximadamente quatro anos, o Conselho de Supervisão determina o grau de cumprimento da meta. A faixa de cumprimento da meta para TSR e para o índice ESG da Siemens está entre 0% e 200%. Se o cumprimento da meta for inferior a 200%, um número de prêmios de ações da Siemens equivalente ao déficit será perdido sem reembolso ou substituição e um número correspondentemente menor de ações será transferido.

O número restante de prêmios de ações é liquidado pela transferência de ações da Siemens para o membro do Conselho de Administração relevante.

Princípios básicos e funcionamento dos prêmios de ações



B.3.2.2 ALOCAÇÃO DE PRÊMIOS DE AÇÕES NO ANO FISCAL DE 2024

O Conselho de Supervisão aprovou os seguintes critérios de desempenho para a parcela do Stock Awards de 2024:

- "Criação de valor a longo prazo", com uma ponderação de 80% e medida em termos do desenvolvimento do TSR da Siemens AG em relação ao índice setorial internacional MSCI World Industrials e
- "Sustentabilidade", com uma ponderação de 20% e medida em termos do índice ESG da Siemens, que se baseia nos dois indicadores-chave de desempenho igualmente ponderados a seguir. A definição de metas para os dois indicadores-chave de desempenho é orientada no planejamento estratégico de sustentabilidade da empresa, que é descrito em detalhes nos relatórios de sustentabilidade da Siemens.

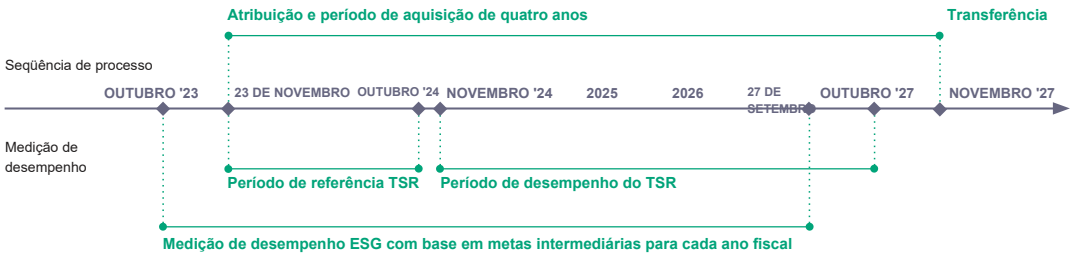
Indicadores-chave de desempenho ESG para a parcela de prêmios de ações de 2024

Indicador-chave de desempenho	Definição	Derivado de	Ambição
Emissões de CO ²	Quantidade de gases de efeito estufa emitidos pelas operações comerciais da empresa em toneladas de CO ² equivalente, excluindo compensações de carbono (por exemplo, certificados).	Estratégia de sustentabilidade (estrutura DEGREE)	Redução de emissões nas operações comerciais próprias da Companhia em 90% até 2030 e compensação de emissões residuais. Esta ambição, que foi levantada no ano fiscal de 2022, contribui também para o cumprimento do caminho 1 da SBTi e para o cumprimento das obrigações decorrentes da adesão às iniciativas RE100, EV100 e EP100. ^{algarismo}
Horas de aprendizagem digital por funcionário	O número total de horas de aprendizagem digital concluídas em sessões de treinamento conduzidas por instrutores virtuais, aprendizagem individualizada, aprendizagem no trabalho, aprendizagem virtual baseada na comunidade e sessões de treinamento híbridas, dividido pelo número total de funcionários.	Estratégia de sustentabilidade (estrutura DEGREE) e prioridades estratégicas (mentalidade de crescimento)	O sucesso da Siemens está inseparavelmente ligado a funcionários altamente qualificados. Os funcionários certos com a experiência certa são decisivos para o nosso crescimento. É por isso que colocamos uma forte ênfase no aprendizado, a fim de ancorá-lo de forma sustentável em nosso ambiente de trabalho diário, aumentando continuamente as horas de aprendizado.

1 Science Based Target Initiative (SBTi): Metas de redução para 2030 com base nos requisitos científicos para limitar o aquecimento global a 1,5 graus Celsius.
2 Uso de energia renovável (RE): 100% de eletricidade verde até 2030; uso de veículos elétricos (EV): veículos 100% elétricos; melhorar a produtividade energética (EP): edifícios 100% neutros em CO².

O Conselho de Supervisão definiu a data de alocação para a parcela do Stock Awards de 2024 em 17 de novembro de 2023. O cronograma desta parcela é o seguinte.

Cronograma para a parcela do Stock Awards de 2024



Os valores-alvo, os valores máximos de alocação, o número máximo de prêmios de ações alocados e o valor justo na data de alocação, de acordo com o IFRS 2 Pagamento Baseado em Ações, são mostrados na tabela a seguir. O preço de afetação aplicável à parcela de 2024 foi de 117,45 euros.

Informações sobre a alocação da parcela do Stock Awards 2024

Membros do Conselho de Administração em 30 de setembro de 2024	Valor da meta (com base no cumprimento da meta de 100%)	Montante máximo de atribuição	Retorno total ao acionista (ponderação: 80%)	Com base no cumprimento da meta de 200%	
				Número máximo de prêmios em ações	Valor justo na data de alocação ¹
Dr. Roland Busch	€ 3.500.000	€ 7.000.000	47,680	11,920	4.499.681 €
Cedrik Neike	€ 1.500.000	€ 3.000.000	20,434	5,109	1.928.476 €
Matthias Rebellius ²	€ 1.500.000	€ 3.000.000	20,434	5,109	1.928.476 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	€ 2.200.000	€ 4.400.000	29,970	7,493	2.828.412 €
Judith Wiese	€ 1.500.000	€ 3.000.000	20,434	5,109	1.928.476 €

¹ O justo valor à data de afetação é calculado para a componente TSR com base num modelo de avaliação e ascende a € 60,14. O valor justo para o componente ESG de € 136,93 é igual ao preço de fechamento Xetra da ação da Siemens na data de alocação, menos os dividendos esperados descontados. Para a parcela de 2024, a data de alocação de acordo com o IFRS 2 foi 4 de dezembro de 2023 (data de comunicação aos membros do Conselho de Administração).

² Além de sua posição como membro do Conselho de Administração da Siemens AG, Matthias Rebellius é CEO da Smart Infrastructure e CEO da Siemens Schweiz AG. A relação jurídica correspondente é definida em um contrato separado entre Matthias Rebellius e a Siemens Schweiz AG. A totalidade da remuneração que recebe nos termos do seu contrato com a Siemens Schweiz AG é deduzida da remuneração do seu Conselho de Administração. Do valor da meta relatado aqui (com base no cumprimento da meta de 100%), € 700.000 são atribuíveis à Siemens Schweiz AG.

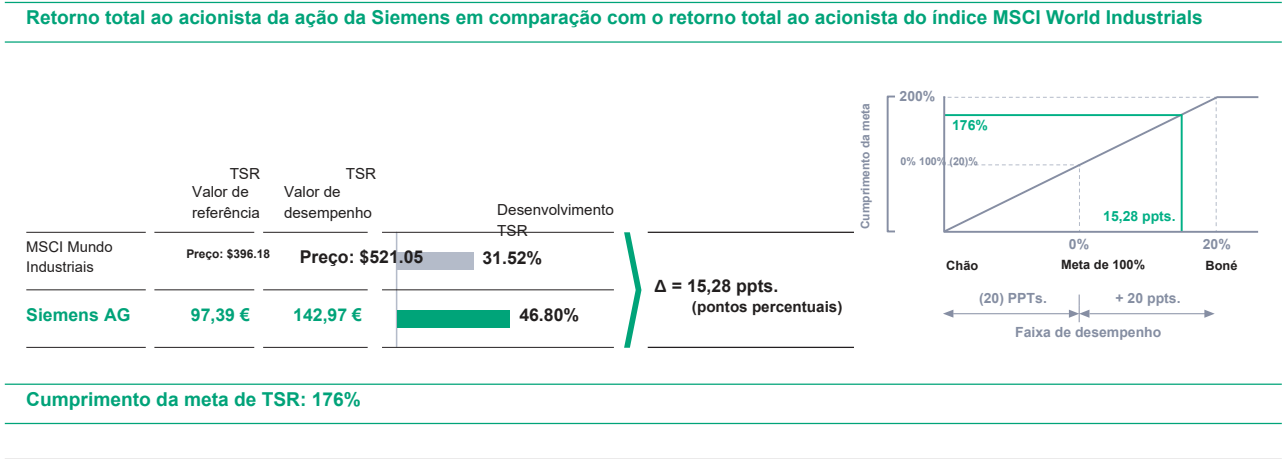
Para a parcela do Stock Awards de 2024, a definição de metas concretas e o grau de cumprimento da meta para o índice Siemens ESG serão publicados juntamente com o grau de cumprimento da meta para o TSR no Relatório de Remuneração para o ano fiscal de 2028, após o término do período de aquisição.

B.3.2.3 TRANSFERÊNCIA DE PRÊMIOS DE AÇÕES NO ANO FISCAL DE 2024 (PARCELA DE 2020)

A parcela do Stock Awards de 2020 venceu e foi liquidada no ano fiscal de 2024. A parcela do Stock Awards de 2020 dependeu de dois critérios de desempenho: o critério de desempenho financeiro "criação de valor de longo prazo", que tem uma ponderação de 80% e é medido com base no indicador-chave de desempenho "retorno total ao acionista" (TSR), e o critério de desempenho não financeiro "sustentabilidade", que tem uma ponderação de 20% e é medido com base em um índice ESG/Sustentabilidade interno da Siemens com três indicadores-chave de desempenho ESG igualmente ponderados: emissões de CO², horas de aprendizagem por colaborador e Net Promoter Score.

O cumprimento da meta de TSR para a tranche de 2020 foi determinado comparando primeiro o valor de referência TSR (média dos valores de final de mês no período que se estende de novembro de 2019 a outubro de 2020) com o valor de desempenho TSR (média dos valores de final de mês no período que se estende de novembro de 2020 a outubro de 2023) da ação Siemens e do índice MSCI World Industrials. Essa comparação produziu os valores para o desenvolvimento da TSR da Siemens AG e do índice MSCI World Industrials. Esses dois valores de desenvolvimento foram então comparados. No final, o desenvolvimento de TSR da Siemens AG foi 15,28 pontos percentuais maior do que o desenvolvimento de TSR do índice MSCI World Industrials, correspondendo a uma meta de TSR de 176%.

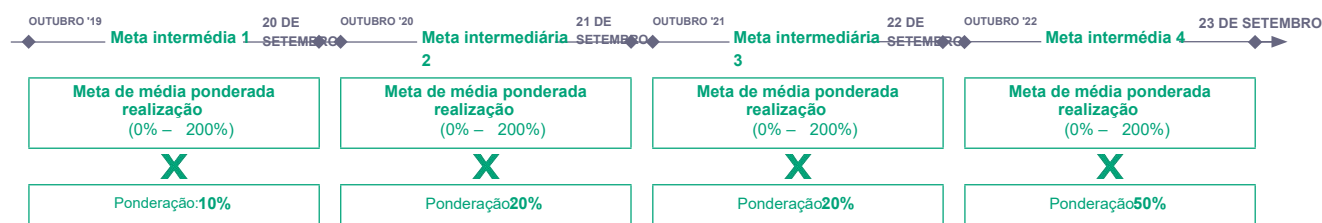
Transferência da parcela do Stock Awards 2020: Cumprimento da meta de retorno total aos acionistas



Cumprimento da meta de TSR: 176%

O desempenho do índice ESG/Sustentabilidade interno da Siemens é medido ao longo do período de aquisição de aproximadamente quatro anos com base em metas intermediárias para cada ano fiscal. Os valores-alvo e a ponderação destes objectivos intermédios são definidos no início de cada fracção. Para enfatizar o carácter de longo prazo, o último ano recebe o maior peso para que, via de regra, o primeiro ano fiscal represente 10%, o segundo 20%, o terceiro 20% e o quarto 50% do cumprimento total da meta. O cumprimento das metas intermediárias individuais é determinado no final de cada ano fiscal como uma média ponderada dos valores de cumprimento das metas dos indicadores-chave de desempenho subjacentes.

Medição de desempenho para a parcela do índice ESG/Sustentabilidade interno da Siemens 2020



Para a parcela de 2020, a definição de metas para os três principais indicadores de desempenho do índice ESG/Sustentabilidade interno da Siemens foi baseada nos números reais do ano fiscal de 2019, bem como nas metas estratégicas e no planejamento operacional da empresa.

A definição de metas para o indicador-chave de desempenho "emissões de CO²" foi orientada para a meta de descarbonização – definida em setembro de 2015 – de reduzir as emissões de gases de efeito estufa nas próprias operações comerciais da Companhia até 2030. As metas intermediárias para o prazo de quatro anos da parcela do Stock Awards 2020 foram definidas com base no planejamento para os anos até 2030, que incluiu várias medidas, como aumentar a eficiência energética dos edifícios, eletrificar a frota de veículos automotores da Empresa, usar eletricidade de fontes renováveis e aumentar a eficiência operacional. O valor de referência para o estabelecimento de metas foi o nível real de emissões de CO² no ano fiscal de 2019, que equivalia a 717 quilotons.

No ano fiscal de 2019, os funcionários completaram em média cerca de 19 horas em sessões de treinamento e educação continuada. Nesta base, e tendo em conta a introdução prevista de uma nova plataforma de aprendizagem com conteúdos de aprendizagem abrangentes, um registo mais eficiente das horas de aprendizagem e uma extensa campanha de comunicação, foram estabelecidas metas intermédias muito ambiciosas para cada ano fiscal. Para o período de desempenho de aproximadamente quatro anos da parcela do Stock Awards de 2020, foi buscado um aumento de quase 75% em comparação com o ano-base de 2019.

A medição do Net Promoter Score é baseada em pesquisas anuais abrangentes de satisfação do cliente. No ano-base de 2019, foram realizadas 18.660 entrevistas em 33 idiomas e em 119 países. Os resultados de 2019 indicaram uma evolução claramente positiva, que também foi assumida para as metas intercalares para cada exercício fiscal da tranche do Stock Awards de 2020.

O desenvolvimento dos três indicadores-chave de desempenho ESG para a parcela de 2020 foi fortemente impactado pela pandemia de COVID-19. Como o curso da pandemia variou de país para país, a Siemens AG decidiu não realizar a pesquisa Net Promoter Score no ano fiscal de 2020. Para garantir que os três indicadores-chave de desempenho ESG recebessem tratamento igualitário e para evitar uma determinação discricionária do cumprimento da meta intermediária relacionada ao exercício fiscal para o ano fiscal de 2020, o Conselho de Supervisão decidiu não medir nenhum dos três indicadores-chave de desempenho para o ano fiscal de 2020. A ponderação de 10% dessa meta intermediária para 2020 foi distribuída pelos próximos dois anos, de modo que as metas intermediárias para o ano fiscal de 2021 e o ano fiscal de 2022 receberam uma ponderação de 25% em vez dos 20% anteriores.

A pandemia de COVID-19 continuou a impactar significativamente o cumprimento das metas para os principais indicadores de desempenho ESG – positiva e negativamente – também nos anos subsequentes. Por exemplo, o fechamento de locais durante a pandemia e a mudança de longo prazo para o trabalho móvel aceleraram a redução das emissões da própria empresa. Ao mesmo tempo, muito poucas sessões de aprendizagem puderam ser realizadas pessoalmente e o conteúdo de aprendizagem teve que ser mais digital. Consequentemente, o cumprimento das metas para o indicador-chave de desempenho «horas de aprendizagem por trabalhador» foi muito baixo durante todo o período de desempenho da parcela de 2020.

No ano fiscal de 2021, a Siemens lançou sua estrutura DEGREE e agrupou suas metas e medidas vinculativas de proteção climática sob o título "descarbonização" ("D"). Em 2021, a empresa confirmou sua meta de 1,5 grau Celsius baseada na ciência e, assim, fortaleceu ainda mais sua estratégia de proteção climática e acelerou a redução física das emissões de CO².

em suas operações comerciais. A redução das emissões de CO² deveu-se principalmente a rigorosas políticas de aquisição de energia e a uma série de medidas e iniciativas projetadas, por exemplo, para aumentar continuamente a participação de eletricidade de fontes renováveis, eletrificar a frota de veículos automotores da Empresa e otimizar seus edifícios.

A DEGREE também leva em consideração o aprendizado contínuo como um fator chave para o sucesso da empresa. Nos últimos anos, a Siemens aumentou continuamente seu investimento médio por funcionário e agora oferece uma ampla variedade de conteúdos e formatos de aprendizagem para ajudar a aprimorar as qualificações dos funcionários.

Devido ao foco rigoroso da Siemens nas preocupações dos clientes, o Net Promoter Score permaneceu relativamente estável, mesmo em um ambiente desafiador.

A tabela a seguir fornece uma visão geral da definição de metas e do cumprimento da meta do índice ESG/Sustentabilidade interno da Siemens para a parcela do Stock Awards de 2020. O cumprimento total das metas foi calculado como a soma das metas intermediárias individuais para cada ano fiscal multiplicada por suas respectivas ponderações.

Transferência da parcela do Stock Awards 2020: definição de metas e cumprimento de metas do índice ESG/Sustentabilidade interno da Siemens

			Meta intermediária 1 (ano fiscal de 2020)				Meta intermediária 2 (ano fiscal de 2021)			Meta intermediária 3 (ano fiscal de 2022)			Meta intermediária 4 (ano fiscal de 2023)		
Ponderação	Indicador-chave de desempenho	Sensibilidade em ¹	Meta de 100%	Valor real	Cumprimento das metas	Meta de 100%	Valor real	Cumprimento das metas	Meta de 100%	Valor real	Cumprimento das metas	Meta de 100%	Valor real	Cumprimento das metas	
33.34%	Emissões de CO ²	Kt	+/-60	565	557	-	520	450	200%	485	402	200%	460	370	200%
33.33%	Horas de aprendizagem por colaborador	h	+/- 5	24	8.7	-	26	20.8	0%	29	25	20%	33	28.9	18%
33.33%	Net Promoter Score	Pts	+/-5	50	-	-	51	54	160%	51	49	60%	52	52	100%
Metas intermediárias Cumprimento da meta por ano fiscal Ponderação			Sem medição			120%			93%			106%			
						25%			25%			50%			

Cumprimento da meta total do índice ESG/Sustentabilidade interno da Siemens: 106%

¹ Medido em quilotons (kt); horas (h); pontos (pts).

Todas as informações relevantes sobre a transferência da parcela do Stock Awards 2020, incluindo informações sobre o pagamento adicional em dinheiro aos membros do Conselho de Administração como resultado da cisão da Siemens Energy, estão resumidas na tabela a seguir. A cisão da Siemens Energy no ano fiscal de 2020 levou a ajustes nos compromissos de remuneração baseados em ações acordados até a data da cisão. Quando o Prêmio de Ações de 2020 venceu, os membros do Conselho de Administração – como todos os outros funcionários elegíveis – tinham, portanto, direito a receber um pagamento adicional em dinheiro com base na proporção de spin-off de 2:1 e no preço das ações da Siemens Energy de € 11,68 na data em que seus compromissos de remuneração baseados em ações venceram.

Informações sobre a transferência da parcela do Stock Awards 2020

	Cálculo do número de prêmios de ações com base no cumprimento real da meta						Liquidação			
	Retorno total ao acionista			Índice ESG/Sustentabilidade interno da Siemens		Transferência de ações da Siemens		Pagamento adicional em dinheiro Cisão da Siemens Energy		
	Número máximo de prêmios de ações (com base no cumprimento da meta de 200%)	Cumprimento das metas	Número de prêmios de ações com base no cumprimento da meta	Número máximo de prêmios em ações (com base no cumprimento da meta de 200%)	Cumprimento das metas	Número de prêmios de ações com base no cumprimento da meta	Número final de prêmios de ações	Valor na data de transferência Nov. 17, 2023 ¹	Direito final com base na taxa de spin-off	Valor na data de transferência 17 de Novembro de 2023
Membros do Conselho de Administração em 30 de setembro de 2024										
Dr. Roland Busch	26,622	176%	23,427	6,656	106%	3,528	26,955	3.941.899 €	13.477,50	157.417 €
Cedrik Neike	21,027	176%	18,504	5,257	106%	2,786	21,290	3 113 450 €	10 645,00	124.334 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	25,787	176%	22,693	6,447	106%	3,417	26,110	3 818 326 €	13.055,00	152.482 €
Ex-membros do Conselho de Administração										
Lisa Davis	8,761	176%	7,710	2,190	106%	1,161	8.871	1.297.295 €	4.435,50	51.807 €
Klaus Helmrich	21,027	176%	18,504	5,257	106%	2,786	21,290	3 113 450 €	10 645,00	124.334 €
Joe Kaeser	42,021	176%	36,978	10,505	106%	5,568	42,546	6.221.927 €	21.273,00	248.469 €
Janina Kugel	7,009	176%	6,168	1,752	106%	929	7,097	1 037 865 €	3.548,50	41.446 €
Michel Sen ²	21,027	176%	18,504	5,257	106%	2,786	21,290	3 113 450 €	10 645,00	124.334 €

¹ Os prêmios de ações liquidados por transferência de ações foram avaliados em € 146,24, o preço mínimo alemão da ação da Siemens em 17 de novembro de 2023.

² A nomeação de Michael Sen para o Conselho de Administração foi rescindida em 31 de março de 2020. A relação de trabalho de Michael Sen não foi afetada por esta rescisão e continuou até o final do dia 31 de março de 2021. A remuneração relatada na tabela leva em consideração todos os prêmios de ações da parcela de 2020 concedida para o ano fiscal de 2020.

B.3.2.4 MUDANÇAS NOS PRÊMIOS DE AÇÕES NO ANO FISCAL DE 2024

A visão geral a seguir mostra as mudanças no saldo dos prêmios de ações realizados pelos membros do Conselho de Administração no ano fiscal de 2024.

Mudanças nos prêmios de ações no ano fiscal de 2024

(Quantidade em número de unidades) ¹	Saldo no início do ano fiscal de 2024	Durante o ano fiscal			Saldo no final do ano fiscal de 2024
		Alocado	Investido e estabelecido	Outras alterações ²	
Membros do Conselho de Administração em 30 de setembro de 2024					
Dr. Roland Busch	185,721	59,600	(26,955)	(6,323)	212,043
Cedrik Neike	96,961	25,543	(21,290)	(4,994)	96,220
Matthias Rebellius ³	69,100	25,543	-	-	94,643
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	131,900	37,463	(26,110)	(6,124)	137,129
Judith Wiese ⁴	84,045	25,543	-	-	109,588

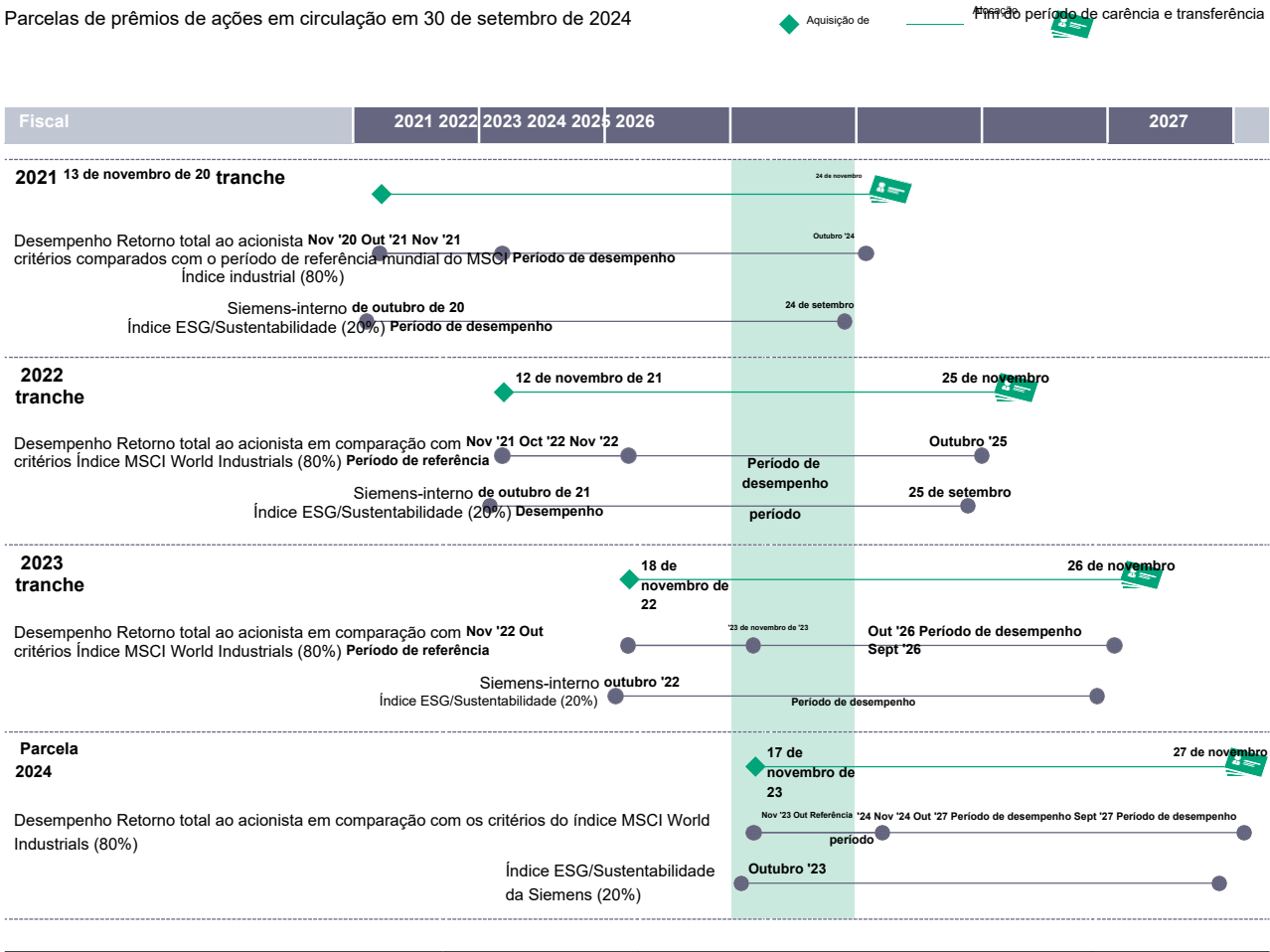
¹ A liquidação dos prêmios de ações ocorre inteiramente por transferência de ações. Por esse motivo, o número de Stock Awards, conforme estabelecido na tabela, é baseado em uma meta de 200%. No final do período de aquisição, um número final de ações da Siemens a serem transferidas será determinado com base no cumprimento real da meta e levando em consideração o cumprimento da remuneração máxima relevante.

² A meta de cumprimento dos prêmios de ações da parcela de 2020, que venceram e foram liquidados no ano fiscal de 2024, foi de 176% para o componente TSR e 106% para o componente ESG. Uma vez que os prêmios de ações foram inicialmente alocados com base no cumprimento da meta de 200%, um número equivalente ao déficit foi perdido para cada componente sem reembolso ou substituição, de acordo com os requisitos do plano.

³ Além de seu cargo como membro do Conselho de Administração da Siemens AG, Matthias Rebellius é CEO da Smart Infrastructure e CEO da Siemens Schweiz AG. A relação jurídica correspondente é definida em um contrato separado entre Matthias Rebellius e a Siemens Schweiz AG. A totalidade da remuneração que recebe nos termos do seu contrato com a Siemens Schweiz AG é deduzida da remuneração do seu Conselho de Administração. Os prêmios de ações relatados aqui também incluem os prêmios de ações alocados pela Siemens Schweiz AG desde a nomeação de Matthias Rebellius para o Conselho de Administração da Siemens AG.

⁴ Os valores comunicados incluem igualmente os prêmios em ações atribuídos a Judith Wiese em novembro de 2020 a título de compensação pela perda de benefícios concedidos pelo seu antigo empregador, para além da atribuição regular de prêmios em ações da parcela de 2021.

No final do ano fiscal de 2024, as seguintes parcelas de prêmios de ações estavam dentro do período de aquisição e, portanto, estão incluídas no saldo no final do ano fiscal.



B.3.3 Regulamentos relativos a malus e recuperação

De acordo com os regulamentos existentes sobre malus e clawback, o Conselho de Supervisão está autorizado a reter ou reclamar uma compensação variável em casos de violações graves do dever ou cumprimento e/ou comportamento antiético ou em casos de negligência grosseira ou intencional violações do dever de cuidado ou nos casos em que componentes de remuneração variável vinculados ao cumprimento de metas específicas tenham sido pagos indevidamente com base em dados incorretos.

O Conselho de Supervisão exerce sua autoridade para reter ou recuperar componentes de remuneração variável a seu critério.

No ano fiscal de 2024, não havia razão para reter ou recuperar quaisquer componentes de remuneração variável.

B. Diretrizes de Propriedade de Ações

Os prazos em que os membros individuais do Conselho de Administração devem primeiro verificar a conformidade com as Diretrizes de Propriedade de Ações (SOG) variam de membro para membro, dependendo de quando foram nomeados para o Conselho de Administração. Os detalhes sobre o cumprimento das obrigações do SOG na data de verificação de 8 de março de 2024 estão descritos na tabela a seguir.

Obrigações sob as Diretrizes de Propriedade de Ações

Membros do Conselho de Administração obrigados a verificar a conformidade	Necessário			Verificado		
	Porcentagem do salário base	Valor em 1€	Número de ações ²	Porcentagem do salário-base ¹	Valor em € ²	Número de ações ³
Dr. Roland Busch	300%	5,214,975	36,238	457%	7,940,810	55,179
Cedrik Neike	200%	2,223,700	15,452	425%	4,726,724	32,845
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	200%	2,223,700	15,452	727%	8,088,318	56,204
Total		9,662,375	67,142		20,755,851	144,228
Outros membros do Conselho de Administração						
Matias Rebellius	200%			Fase inicial de construção até março de 2025		
Judith Wiese	200%			Fase inicial de construção até março de 2025		

¹ O valor da obrigação é baseado no salário base médio durante os quatro anos anteriores às respectivas datas de verificação.

² Com base no preço médio de abertura do Xetra de € 143,91 para o quarto trimestre de 2023 (outubro a dezembro).

³ A partir de 8 de março de 2024 (data de verificação).

B. Contribuição para o regime de pensões

Como os funcionários da Siemens AG, os membros do Conselho de Administração podem ser incluídos no Plano de Pensão de Contribuição Definida da Siemens (BSAV) ou receber um valor para uma provisão de pensão privada. O Conselho de Supervisão toma decisões sobre este assunto a seu critério.

Se um membro do Conselho de Administração adquiriu um direito de pensão da Empresa antes da introdução do BSAV, uma parte de suas contribuições BSAV irá para o financiamento desse direito legado.

As contribuições ao abrigo do BSAV são creditadas nas contas de pensões dos membros individuais no mês de janeiro seguinte a cada ano fiscal. Até o início dos pagamentos de pensão, as contas de pensão dos membros são creditadas com um pagamento anual de juros (juros garantidos) em 1º de janeiro de cada ano. A taxa de juros é atualmente de 0,25%.

Quando os pagamentos de pensão começam, os ativos do plano podem ser pagos como um montante fixo parcial em várias parcelas anuais, como um montante único ou como uma pensão com ou sem benefícios de sobrevivência. É igualmente possível uma combinação de várias prestações anuais e uma pensão, de um montante fixo e várias prestações anuais ou de um montante fixo e uma pensão, se tal for solicitado por um membro do Conselho de Administração ou pelos seus sobreviventes.

Até a introdução do sistema de remuneração de acordo com a Seção 87a da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG) no ano fiscal de 2020, o valor da contribuição previdenciária era calculado com base em uma porcentagem (28%) definida anualmente pelo Conselho de Supervisão com referência ao salário base e ao valor-alvo do Bônus. Como parte do ajuste do sistema de remuneração de acordo com a Seção 87a da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG), o nível das contribuições BSAV foi fixado no nível do ano fiscal de 2019 e, portanto, permaneceu inalterado. As contribuições BSAV foram aumentadas uma vez para Roland Busch a partir do ano fiscal de 2021, após sua nomeação como presidente e CEO da Siemens AG. As contribuições da BSAV não foram aumentadas para nenhum outro membro do Conselho de Administração desde que seu nível foi definido no ano fiscal de 2020. Uma vez que as contribuições BSAV são uma componente da remuneração total dos objetivos, são tidas em conta na revisão anual da adequação da remuneração do Conselho de Administração e da sua conformidade com as condições habituais de mercado. Eles não são ajustados automaticamente quando a compensação é ajustada.

Informações sobre o Plano de Pensão de Contribuição Definida da Siemens (BSAV)

Obrigação de benefício definido para todos os compromissos de pensões Contribuições¹ Custos de serviço
de acordo com a IAS 19R excluindo remuneração diferida²

(Valores em €)	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Membros do Conselho de Administração em 30 de setembro de 2024						
Dr. Roland Busch	991,200	991,200	752,422	792,442	10,943,097	8,569,123
Cedrik Neike	616,896	616,896	476,668	502,591	5,567,846	4,350,198
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	616,896	616,896	497,609	518,342	9,895,521	8,707,501
Total	2,224,992	2,224,992	1,726,699	1,813,375	26,406,464	21,626,822

¹ Um total de € 12.325 é atribuível ao financiamento de compromissos pessoais de benefícios de pensão herdados ganhos antes da nomeação do Conselho de Administração.² A remuneração diferida para o Prof. Dr. Ralf P. Thomas totaliza € 63.619 (2023: € 59.980).

Judith Wiese e Matthias Rebellius, que foram nomeados para o Conselho de Administração em 1º de outubro de 2020, não estão incluídos no BSAV. Em vez de contribuições BSAV, o Conselho de Supervisão concedeu a esses membros para o ano fiscal de 2024 um valor fixo em dinheiro de € 550.800 cada para uma provisão de previdência privada. Este valor será pago em janeiro de 2025. Devido ao pagamento anual, o valor de uma provisão de previdência privada é inferior à contribuição BSAV para os outros membros do Conselho de Administração. Não é aumentado desde o ano fiscal de 2021, quando foi concedido pela primeira vez.

B. Indemnização atribuída e devida

B.6.1 Membros do Conselho de Administração em exercício no ano fiscal de 2024

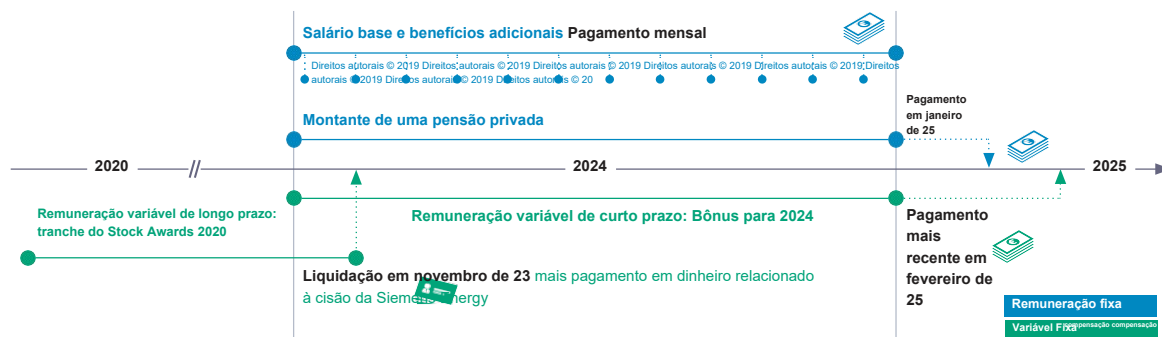
A tabela a seguir mostra a remuneração concedida e devida aos membros do Conselho de Administração em exercício no ano fiscal de 2024 e no ano fiscal de 2023, de acordo com a Seção 162, parágrafo 1, sent. 1 da Lei Alemã de Sociedades por Ações (AktG).

O Bônus é relatado em "Remuneração variável" como "remuneração concedida", uma vez que os serviços subjacentes foram totalmente prestados até o final de cada período (30 de setembro). Portanto, os valores de pagamento de bônus para o ano de referência são divulgados, embora o pagamento ocorra apenas após o final do ano de relatório relevante. Esta divulgação garante relatórios transparentes e compreensíveis e estabelece a conexão entre desempenho e remuneração no período do relatório.

Além disso, no ano fiscal de 2024 e no ano fiscal de 2023, os prêmios de ações das parcelas de 2020 e 2019 alocados no ano fiscal de 2020 e no ano fiscal de 2019, respectivamente, venceram e foram liquidados por uma transferência de ações da Siemens. O valor das ações da Siemens no momento da transferência é relatado em "Prêmios de ações".

Em conexão com a data de vencimento e liquidação dos prêmios de ações para o ano fiscal de 2020 e 2019, as tabelas também incluem os pagamentos adicionais em dinheiro aos membros elegíveis do Conselho de Administração como resultado da cisão da Siemens Energy. A cisão da Siemens Energy no ano fiscal de 2020 levou a ajustes nas alocações de remuneração baseada em ações acordadas até a data da cisão. No momento em que os Prêmios de Ações de 2020 e 2019 se tornaram devidos, os membros do Conselho de Administração – como todos os outros funcionários elegíveis – tinham, portanto, direito a receber um pagamento adicional em dinheiro com base no rácio de spin-off de 2:1 e no preço das ações da Siemens Energy de € 11,68 e € 14,68, respectivamente, na data em que as respectivas alocações de remuneração baseadas em ações se tornaram devidas.

Remuneração concedida e devida no ano fiscal de 2024



Além dos valores da compensação, a Seção 162, parágrafo 1, n.º 2, n.º 1 da Lei das Sociedades por Ações da Alemanha (AktG) exige a divulgação da proporção relativa da remuneração total representada por todos os componentes de remuneração fixa e variável. As proporções relativas aqui relatadas referem-se aos componentes de remuneração "concedidos" e "devidos" nos respectivos exercícios fiscais, de acordo com a Seção 162, parágrafo 1, parágrafo 1, da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG).

Embora os custos de serviço para os planos de pensão da Companhia não devam ser classificados como remuneração concedida e devida, eles também são relatados na tabela a seguir para fins de transparência.

Remuneração concedida e devida de acordo com a Seção 162, parágrafo 1, sent. 1 Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG) – Membros do Conselho de Administração em exercício no ano fiscal de 2024

		Remuneração fixa				Remuneração variável			Compensação total (TC) (de acordo com a Seção 162 AktG)	Custos de serviço	Compensação total (incluindo custos de serviço)
		Benefícios adicionais	Montante da previdência privada ¹	A curto prazo		Pagamento em dinheiro de longo prazo Siemens Stock Energy Awards spin-off					
				Bônus para o ano fiscal							
Membros do Conselho de Administração em 30 de setembro de 2024											
Dr. Roland Busch Presidente e CEO desde 2024 3 de Fevereiro de 2021 Salário-base		€ mil	1,950	98	–	2,464	3,942	157	8,612	752	9,364
		em % de CT	23%	1%	–	29%	46%	2%	100%	–	–
	2023	€ mil	1,770	99	–	3,276	1,581	90	6,815	792	7,608
		em % de CT	26%	1%	–	48%	23%	1%	100%	–	–
Cedrik Neike ² Membro do Conselho de Administração 2024 desde 1 de abril de 2017 2023		€ mil	1,200	37	–	1,429	3,113	124	5,904	477	6,381
		em % de CT	20%	1%	–	24%	53%	2%	100%	–	–
		€ mil	1,102	36	–	1,916	1,581	90	4,723	503	5,226
		em % de CT	23%	1%	–	41%	33%	2%	100%	–	–
Matthias Rebellius ³ Membro do Conselho de Administração 2024 desde 1º de outubro de 2020 2023		€ mil	1,200	65	551	1,632	–	–	3,448	–	3,448
		em % de CT	35%	2%	16%	47%	–	–	100%	–	–
		€ mil	1,102	75	551	1,995	–	–	3,723	–	3,723
		em % de CT	30%	2%	15%	54%	–	–	100%	–	–
Prof. Dr. Ralf P. Thomas 2024 Membro do Conselho de Administração desde 18 de setembro de 2013 2023		€ mil	1,200	52	–	1,516	3,818	152	6,739	498	7,237
		em % de CT	18%	1%	–	23%	57%	2%	100%	–	–
		€ mil	1,102	60	–	2,021	1,976	112	5,270	518	5,788
		em % de CT	21%	1%	–	38%	37%	2%	100%	–	–
Judith Wiese Membro do Conselho de Administração 2024 desde 1º de outubro de 2020 2023		€ mil	1,140	36	551	1,441	–	–	3,168	–	3,168
		em % de CT	36%	1%	17%	45%	–	–	100%	–	–
		€ mil	1,102	41	551	2,002	–	–	3,696	–	3,696
		em % de CT	30%	1%	15%	54%	–	–	100%	–	–

¹ Matthias Rebellius e Judith Wiese não estão incluídos no Plano de Pensão de Contribuição Definida da Siemens (BSAV). Em vez de contribuições BSAV, eles recebem um valor fixo em dinheiro para uma provisão de pensão privada.

² Além de sua posição como membro do Conselho de Administração, Cedrik Neike atuou como Presidente Executivo do Conselho de Administração da Siemens Ltd. China de 1º de maio de 2017 a 31 de março de 2019. Os valores relatados em "Prêmios de Ações" e "Pagamento em dinheiro da cisão da Siemens Energy" para o ano fiscal de 2023 incluem o valor dos Prêmios de Ações, bem como a parte do pagamento adicional em dinheiro alocado pela Siemens Ltd. China.

³ Além de seu cargo como membro do Conselho de Administração da Siemens AG, Matthias Rebellius é CEO da Smart Infrastructure e CEO da Siemens Schweiz AG. A relação jurídica correspondente é definida em um contrato separado entre Matthias Rebellius e a Siemens Schweiz AG. A totalidade da remuneração que recebe nos termos do seu contrato com a Siemens Schweiz AG é deduzida da remuneração do seu Conselho de Administração. Do salário-base e dos benefícios adicionais relatados aqui, € 794.999 (CHF 762.000) e € 35.055 (CHF 33.600), respectivamente, foram concedidos e pagos pela Siemens Schweiz AG. Do bônus para o ano fiscal de 2024 relatado aqui, € 1.308.369 (correspondente a CHF 1.234.969 e convertido em euros em 30 de setembro de 2024) será pago pela Siemens Schweiz AG. Além disso, as contribuições patronais para planos de pensões pagas pela Siemens Schweiz AG são deduzidas do montante de uma prestação de pensões privadas. Matthias Rebellius está sujeito à legislação suíça sobre seguro social. Contrariamente à Alemanha, esta sujeição à segurança social aplica-se igualmente à indemnização enquanto membro do Conselho de Administração da Siemens AG. Nesse sentido, as contribuições do empregador de € 97.011 (correspondentes a CHF 93.032) acumuladas no ano fiscal de 2024. Estas contribuições não são uma componente da compensação atribuída e devida e, por conseguinte, não estão incluídas no montante indicado no quadro.

B.6.2 Antigos membros do Conselho de Administração

A tabela a seguir mostra a remuneração concedida e devida aos ex-membros do Conselho de Administração no ano fiscal de 2024, de acordo com a Seção 162, parágrafo 1, parágrafo 1, da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG). De acordo com a Seção 162, parágrafo 5 da Lei das Sociedades por Ações (AktG), as informações pessoais de ex-membros do Conselho de Administração não são mais incluídas se eles deixaram o Conselho de Administração antes de 30 de setembro de 2014. Os valores relatados em Stock Awards também incluem o pagamento adicional em dinheiro devido ao spin-off da Siemens Energy.

Compensação concedida e devida de acordo com a Seção 162, parágrafo 1, alínea 1) da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG) – Ex-membros do Conselho de Administração ¹

		Remuneração fixa e variável		Pensões		Compensação total (TC) (de acordo com a Seção 162 AktG)
		Benefícios adicionais	Prêmios de ações ²	Anuidade	Pagamento de capital (parcial ou total)	
Klaus Helmrich Conselheiro de Administração até 31 de março de 2021	€ mil	–	3,238	30	589	3,856
	em % de CT	–	84%	1%	15%	100%
Joe Kaeser Presidente e CEO até 3 de fevereiro de 2021	€ mil	–	6,470	63	1,118	7,652
	em % de CT	–	85%	1%	15%	100%
Michael Sen ³ Conselheiro de Administração até 31 de março de 2020	€ mil	–	3,238	–	–	3,238
	em % de CT	–	100%	–	–	100%
Lisa Davis ⁴ Membro do Conselho de Administração até 29 de fevereiro de 2020	€ mil	15	1,349	–	–	1,364
	em % de CT	1%	99%	–	–	100%
Janina Kugel Membro do Conselho de Administração até 31 de janeiro de 2020	€ mil	–	1,079	–	–	1,079
	em % de CT	–	100%	–	–	100%
Prof. Dr. Siegfried Russwurm Membro do Conselho de Administração até 31 de março de 2017	€ mil	–	–	115	305	421
	em % de CT	–	–	27%	72%	100%
Prof. Dr. Hermann Requardt Membro do Conselho de Administração até 31 de janeiro de 2015	€ mil	–	–	47	–	47
	em % de CT	–	–	100%	–	100%

¹ A tabela inclui apenas as remunerações concedidas aos ex-membros após a saída do Conselho de Administração.

² Os detalhes são fornecidos no Capítulo B.3.2.3 "Transferência de Prêmios de Ações no ano fiscal de 2024 (parcela de 2020)".

³ A nomeação de Michael Sen para o Conselho de Administração foi rescindida em 31 de março de 2020. A relação de trabalho de Michael Sen não foi afetada por esta rescisão e continuou até o final do dia 31 de março de 2021. A remuneração relatada na tabela leva em consideração todos os prêmios de ações da parcela de 2020 concedida para o ano fiscal de 2020.

⁴ Os benefícios adicionais de Lisa Davis incluem pagamentos acordados contratualmente para ajustes fiscais.

B. Perspectivas para o ano fiscal de 2025

A visão geral a seguir mostra os critérios de desempenho para remuneração variável para o ano fiscal de 2025, conforme aprovado pelo Conselho de Supervisão da Siemens AG.

Perspectivas para o ano fiscal de 2025 – Remuneração variável

BÔNUS

Critério de desempenho	Indicador-chave de desempenho	Detalhes
Lucro financeiro Alvos	EPS pré PPA, básico	Analogamente ao ano fiscal de 2024, o lucro básico por ação antes da alocação do preço de compra (EPS pré PPA) é usado para colocar o foco no desempenho operacional da Siemens e apresentá-lo de forma transparente. No cumprimento da meta, o EPS pré-PPA será ajustado para o ganho com o descarte de Innomatics.
Rentabilidade / eficiência de capital	ROCE ajustado	Com o retorno ajustado sobre o capital empregado (ROCE ajustado), pretendemos nos concentrar no desempenho operacional da Siemens, de forma análoga ao ano fiscal de 2024. Portanto, o ROCE – conforme definido no Siemens Financial Framework, que exclui certos efeitos de aquisição relacionados à Varian – é ajustado para os principais efeitos relacionados à participação na Siemens Energy e para a Innomatics.
Liquidez Individual Alvos	CCR	Taxa de conversão de caixa (CCR), medida com base em: - Grupo Siemens para membros do Conselho de Administração com responsabilidade principalmente funcional (ajustado para o ganho com a alienação da Innomatics) - o negócio relevante para os membros do Conselho de Administração com responsabilidade comercial
Crescimento	Crescimento de receita comparável	Crescimento de receita comparável, medido com base em: - Siemens (c/o) para membros do Conselho de Administração com responsabilidade principalmente funcional - o negócio relevante para os membros do Conselho de Administração com responsabilidade comercial
Execução da estratégia da Companhia		- Aceleração da transformação para ONE Tech Company - Expansão dos negócios Siemens Xcelerator - Desenvolvimento de negócios - Desenvolvimento do conceito de go-to-market
Sustentabilidade		- Maior ancoragem da sustentabilidade nos processos de negócios e desenvolvimento de produtos - Finalização e lançamento do novo framework DEGREE, incluindo indicadores-chave de desempenho com impacto em nosso ecossistema e agrupamento de nossa estratégia social

PRÊMIOS DE AÇÕES

Critério de desempenho	Indicador-chave de desempenho	Detalhes
Criação de valor a longo prazo (Ponderação: 80%)	Retorno total ao acionista (TSR)	Desenvolvimento do TSR da Siemens AG em relação ao índice setorial internacional MSCI World Industrials
Sustentabilidade (Ponderação: 20%)	Índice ESG da Siemens	O índice ESG da Siemens para a parcela do Stock Awards de 2025 é baseado nos dois indicadores-chave de desempenho igualmente ponderados a seguir: - Emissões de CO² - Horas de aprendizagem por pessoa

C. Remuneração dos membros do Conselho Fiscal

As regras atualmente aplicáveis para a remuneração do Conselho de Supervisão estão estabelecidas na Seção 17 dos Estatutos da Siemens AG. Eles estão em vigor desde 1º de outubro de 2021 e decorrem de uma decisão da Assembleia Geral Ordinária de 3 de fevereiro de 2021, de acordo com a Seção 113, parágrafo 3, da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG). O sistema de remuneração dos membros do Conselho Fiscal submetido à Assembleia Geral Anual e a proposta de nova versão do Artigo 17 dos Estatutos foram aprovados por uma maioria de 97,49% dos votos válidos expressos. O sistema de remuneração aprovado pela Assembleia Geral Ordinária, bem como os Estatutos da Sociedade, estão disponíveis publicamente no site global da empresa em **WWW.SIEMENS.COM/CORPORATE-GOVERNANCE**.

A remuneração do Conselho Fiscal consiste inteiramente em remuneração fixa; reflete as responsabilidades e o âmbito do trabalho dos membros do Conselho de Supervisão. De acordo com as regras aplicáveis, os membros do Conselho Fiscal recebem remuneração base por cada exercício fiscal completo, e os membros do Comitê de Auditoria, do Comitê do Presidente, do Comitê de Remuneração e do Comitê de Inovação e Finanças recebem remuneração adicional por seu trabalho no comitê. O Presidente e os Vice-Presidentes do Conselho de Supervisão, bem como os presidentes do Comitê de Auditoria, do Comitê do Presidente, do Comitê de Remuneração e do Comitê de Inovação e Finanças recebem remuneração adicional.

Compensation of members of the Supervisory Board and its committees

Basic compensation of Supervisory Board			

Em caso de alterações na composição do Conselho Fiscal e/ou de seus comitês dentro de um ano fiscal, a remuneração é paga proporcionalmente, arredondando para o mês completo seguinte.

Além disso, os membros do Conselho de Supervisão recebem uma taxa de € 2.000 por cada uma das reuniões do Conselho de Supervisão e de seus comitês em que participam. A participação em uma reunião também inclui a participação por telefone, videoconferência ou outro meio de comunicação habitual semelhante. Para a participação em várias reuniões no mesmo dia, apenas uma única taxa é paga.

Os membros do Conselho Fiscal são reembolsados pelas despesas correntes decorrentes das suas funções e por qualquer imposto sobre o valor acrescentado a pagar sobre a sua remuneração. Para o exercício das suas funções, o Presidente do Conselho Fiscal tem ainda direito a um gabinete com apoio de secretariado e à utilização de um serviço de automóvel. Nenhum empréstimo ou adiantamento da Empresa é concedido aos membros do Conselho Fiscal.

A tabela a seguir mostra a remuneração concedida e devida aos membros do Conselho de Supervisão no ano fiscal de 2024 e no ano fiscal de 2023, de acordo com a Seção 162, parágrafo 1, alínea 1) da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG).

Remuneração concedida e devida de acordo com a Seção 162, parágrafo 1, sent. 1 Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG) – Membros do Conselho de Supervisão

do Conselho de Supervisão em exercício em 30 de setembro de 2024		Remuneração de base Membros		Reunião de Remuneração do		Comitê de presença		Taxa total pensão (TC)
		em €	em % de CT	em €	em % de CT	em €	em % de CT	em €
Jim Hagemann Snabe	2024	280,000	47%	290,000	48%	30,000	5%	600,000
(desde outubro de 2013, presidente desde janeiro de 2018)	2023	280,000	47%	290,000	48%	32,000	5%	602,000
Birgit Steinborn ¹	2024	210,000	46%	210,000	46%	32,000	7%	452,000
(desde janeiro de 2008, primeira vice-presidente desde janeiro de 2015)	2023	210,000	47%	210,000	47%	30,000	7%	450,000
Dr. Werner Brandt	2024	210,000	45%	220,000	48%	32,000	7%	462,000
(desde janeiro de 2018, segundo vice-presidente desde fevereiro de 2021)	2023	210,000	45%	220,000	47%	34,000	7%	464,000
Tobias Bäumlér ¹	2024	140,000	43%	156,667	48%	28,000	9%	324,667
(desde outubro de 2020)	2023	140,000	47%	130,000	44%	26,000	9%	296,000
Dra. Regina E. Dugan	2024	140,000	67%	40,000	19%	28,000	13%	208,000
(desde fevereiro de 2023)	2023	93,333	70%	26,667	20%	14,000	10%	134,000
Dra. Andrea Fehrmann ¹	2024	140,000	90%	–	–	16,000	10%	156,000
(desde janeiro de 2018)	2023	140,000	90%	–	–	16,000	10%	156,000
Bettina Haller ¹	2024	140,000	54%	90,000	35%	28,000	11%	258,000
(desde abril de 2007)	2023	140,000	55%	90,000	35%	26,000	10%	256,000
Oliver Hartmann	2024	140,000	88%	–	–	20,000	13%	160,000
(desde setembro de 2023)	2023	11,667	85%	–	–	2,000	15%	13,667
Keryn Lee James	2024	140,000	88%	–	–	20,000	13%	160,000
(desde fevereiro de 2023)	2023	93,333	90%	–	–	10,000	10%	103,333
Jürgen Kerner ¹	2024	140,000	48%	120,000	41%	30,000	10%	290,000
(desde janeiro de 2012)	2023	140,000	43%	157,500	48%	28,000	9%	325,500
Martina Merz	2024	140,000	54%	90,000	35%	28,000	11%	258,000
(desde fevereiro de 2023)	2023	93,333	56%	60,000	36%	14,000	8%	167,333
Dr.-Ing. Christian Pfeiffer ¹	2024	140,000	73%	26,667	14%	26,000	13%	192,667
(desde fevereiro de 2023)	2023	93,333	90%	–	–	10,000	10%	103,333
Benoit Potier	2024	140,000	84%	–	–	26,000	16%	166,000
(desde janeiro de 2018)	2023	140,000	88%	–	–	20,000	13%	160,000
Hagen Reimer ¹	2024	140,000	54%	90,000	35%	28,000	11%	258,000
(desde janeiro de 2019)	2023	140,000	63%	60,000	27%	22,000	10%	222,000
Kasper Rørsted	2024	140,000	67%	40,000	19%	28,000	13%	208,000
(desde fevereiro de 2021)	2023	140,000	71%	40,000	20%	18,000	9%	198,000
Dra. Nathalie von Siemens	2024	140,000	84%	–	–	26,000	16%	166,000
(desde janeiro de 2015)	2023	140,000	88%	–	–	20,000	13%	160,000
Dorothea Simon ¹	2024	140,000	88%	–	–	20,000	13%	160,000
(desde outubro de 2017)	2023	140,000	91%	–	–	14,000	9%	154,000
Mimon Uhamou ¹	2024	116,667	91%	–	–	12,000	9%	128,667
(desde dezembro de 2023)	2023	–	–	–	–	–	–	–
Grazia Vittadini	2024	140,000	56%	80,000	32%	28,000	11%	248,000
(desde fevereiro de 2021)	2023	140,000	53%	104,167	39%	20,000	8%	264,167
Matthias Zachert ²	2024	140,000	42%	170,000	51%	24,000	7%	334,000
(desde janeiro de 2018)	2023	140,000	43%	156,667	49%	26,000	8%	322,667
Membros do Conselho Fiscal que saíram durante o exercício		Remuneração de base		Remuneração do Comitê Taxa de		participação na reunião		Compensação total (TC)
		em €	em % de CT	em €	em % de CT	em €	em % de CT	em €
Harald Kern ¹	2024	35,000	54%	20,000	31%	10,000	15%	65,000
(até dezembro de 2023)	2023	140,000	57%	80,000	33%	24,000	10%	244,000
Total ³	2024	3.091.667	59%	1.643.333	31%	520.000	10%	5.255.000
	2023	2.765.000	58%	1.625.000	34%	406.000	8%	4.796.000

¹ Estes representantes dos trabalhadores no Conselho de Supervisão e os representantes dos sindicatos no Conselho de Supervisão acordaram em transferir as suas remunerações para a Fundação Hans Böckler, em conformidade com as orientações da Confederação dos Sindicatos Alemães.

² A remuneração de Matthias Zachert relatada para o ano fiscal de 2023 no Relatório de Remuneração de 2024 é € 3.333 menor do que o valor relatado no Relatório de Remuneração de 2023. Essa diferença é atribuível à remuneração proporcional pela assunção da presidência do Comitê de Remuneração em fevereiro de 2023 e reflete a remuneração efetivamente concedida a ele.

³ O total do ano fiscal de 2023 leva em consideração o ajuste de Matthias Zachert e não inclui a remuneração dos membros do Conselho de Supervisão Michael Diekmann, Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Norbert Reithofer, Baronesa Nemat Shafik (DBE, DPhil), Michael Sigmund e Gunnar Zukunft que deixaram o Conselho de Supervisão durante o ano fiscal de 2023. Como resultado, a remuneração total relatada para o ano fiscal de 2023 é um total de € 455.000 a menos do que o valor relatado no Relatório de Remuneração de 2023.

D. Informações comparativas sobre a evolução dos lucros e a variação anual da remuneração

A tabela a seguir mostra, de acordo com a Seção 162, parágrafo 1, parágrafo 2, nº 2 da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG), a evolução dos lucros da Siemens, a variação anual na remuneração dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e a variação anual na remuneração média dos funcionários em uma base equivalente a tempo integral nos últimos cinco anos fiscais.

A evolução do lucro é apresentada com base nos principais indicadores de desempenho do Grupo Siemens: receita, crescimento de receita comparável e lucro básico por ação de operações contínuas e descontinuadas. Ao longo do ano fiscal de 2021, este último também foi uma das metas financeiras para a remuneração variável de curto prazo (Bônus) do Conselho de Administração e, portanto, teve uma influência significativa no valor da remuneração dos membros do Conselho de Administração. Desde o ano fiscal de 2022, as informações comparativas também incluíram o lucro básico por ação antes da alocação do preço de compra. Este indicador-chave de desempenho substituiu o lucro básico por ação de operações contínuas e descontinuadas no Bônus de acordo com a Siemens Financial Framework, que está em vigor desde o ano fiscal de 2022. De acordo com a Seção 275, parágrafo 3, nº 16 do Código Comercial Alemão (*Handelsgesetzbuch*, HGB), a evolução do lucro líquido da Siemens AG também é mostrada.

A remuneração concedida e devida aos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal em cada exercício fiscal é apresentada de acordo com a Seção 162, parágrafo 1, parágrafo 1 da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG). Os ex-membros do Conselho de Administração que não recebem remuneração relacionada ao exercício fiscal não estão listados aqui, pois sua remuneração não depende da evolução dos lucros da Siemens.

A apresentação da remuneração média dos funcionários é baseada no tamanho da força de trabalho, incluindo estagiários, empregados pela Siemens na Alemanha. No ano fiscal de 2024, essa força de trabalho compreendia em média 72.476 funcionários (equivalente em tempo integral). A título de comparação, o Grupo Siemens tinha cerca de 245.000 funcionários e estagiários em todo o mundo em 30 de setembro de 2024. Os números excluem a força de trabalho da Siemens Healthineers, que não está incluída na apresentação, pois é uma empresa de capital aberto administrada separadamente.

A remuneração média dos funcionários compreende os custos de pessoal para salários e vencimentos, benefícios adicionais, contribuições do empregador para o seguro social e quaisquer componentes de remuneração variável de curto prazo atribuíveis ao ano fiscal. Para compensação em conexão com planos de ações, os valores recebidos no exercício são levados em consideração. Portanto, a remuneração dos funcionários também é equivalente à remuneração concedida e devida na acepção da Seção 162, parágrafo 1, alínea 1) da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG) e, portanto, está de acordo com a remuneração do Conselho de Administração e do Conselho de Supervisão.

Informação comparativa sobre a evolução dos lucros e a variação das remunerações dos empregados, do Conselho de Administração e dos membros do Conselho Fiscal

Fiscal	2020	Varição 2021 em %	Varição 2022 em %	Varição de 2023 em % 2024	Varição em %
--------	------	----------------------	----------------------	------------------------------	-----------------

I. DESENVOLVIMENTO DO LUCRO

Receita ¹ (em milhões de euros)	57,139	62,265	9%	69,519	12%	74,882	8%	75,930	1%
Crescimento comparável da receita ² (em %)	(2)	11,5	n.a.	8.2	n.a.	11	n.a.	3.2	n.a.
Lucro por ação ³ (em €)	5.00	7.68	54%	4.65	(40%)	10.04	116%	10.53	5%
Lucro por ação antes da alocação do preço de compra (em €)	-	8.32	-	5.47	(34%)	10.77	97%	11.15	4%
Lucro líquido de acordo com o HGB (em milhões de euros)	5,270	5,147	(2%)	3,612	(30%)	4,460	23%	5,518	24%

II. REMUNERAÇÃO MÉDIA DOS TRABALHADORES (em mil euros)

Força de trabalho na Alemanha	96	99	3%	102	3%	107	5%	110	3%
-------------------------------	----	----	----	-----	----	-----	----	------------	-----------

III. REMUNERAÇÃO DOS ADMINISTRADORES (em mil euros)

Dr. Roland Busch (desde abril de 2011, presidente e CEO desde fevereiro de 2021)	4,441	6,008	35%	5,979	0%	6,815	14%	8,612	26%
Cedrik Neike (desde abril de 2017)	2,017	3,524	75%	4,215	20%	4,723	12%	5,904	25%
Matthias Rebellius (desde outubro de 2020)	-	3,435	-	3,160	(8%)	3,723	18%	3,448	(7%)
Prof. Dr. Ralf P. Thomas (desde setembro de 2013)	4,087	4,235	4%	4,304	2%	5,270	22%	6,739	28%
Judith Wiese (desde outubro de 2020)	-	4,185	-	3,223	(23%)	3,696	15%	3,168	(14%)

Ex-membros do Conselho de Administração

Lisa Davis (até fevereiro de 2020)	6,562	1,434	(78%)	1,721	20%	1,671	(3%)	1,364	(18%)
Klaus Helmrich ⁴ (até março de 2021)	4,186	3,341	(20%)	2,225	(33%)	2,281	3%	3,856	69%
Joe Kaeser ⁴ (Presidente e CEO até fevereiro de 2021)	8,051	8,804	9%	4,393	(50%)	4,503	3%	7,652	70%
Janina Kugel (até janeiro de 2020)	2,631	1,274	(52%)	1,620	27%	1,670	3%	1,079	(35%)
Michael Sen (até março de 2020)	1,991	5,914	197%	1,620	(73%)	2,088	29%	3,238	55%

¹ Receita conforme relatado. No ano fiscal de 2024, a Innomatics foi classificada como retida para alienação e operações descontinuadas. Os valores do período anterior começando com o ano fiscal de 2022 são apresentados em uma base comparável. Por esse motivo, as informações dos exercícios fiscais de 2022 e 2023 divergem das do Relatório de Remuneração de 2023.

² A principal medida para gerenciar e controlar o crescimento da receita é o crescimento comparável, porque mostra o desenvolvimento nos negócios da Siemens líquido de efeitos de conversão de moeda decorrentes do ambiente externo fora do controle da Siemens e os efeitos de portfólio que envolvem atividades comerciais que são novas ou não fazem mais parte do negócio relevante.

³ Lucro básico por ação de operações contínuas e descontinuadas, conforme relatado.

⁴ A partir do Relatório de Remuneração para 2024, os pagamentos de pensões serão incluídos na remuneração dos ex-membros do Conselho de Administração relatada nesta tabela. Por esse motivo, as informações sobre Klaus Helmrich e Joe Kaeser para os exercícios fiscais de 2021 a 2023 divergem das do Relatório de Remuneração de 2023.

Informações comparativas sobre a evolução dos lucros e a variação das remunerações dos empregados, do Conselho de Administração e dos membros do Conselho Fiscal (cont.)

Fiscal	2020	Variação de 2021 em %	Varição	de 2022 em %	Varição de 2023	em % 2024	Varição em %		
IV. REMUNERAÇÃO DOS MEMBROS DO CONSELHO FISCAL (em mil euros)									
Jim Hagemann Snabe (desde outubro de 2013, presidente desde janeiro de 2018)	632	608	(4%)	602	(1%)	602	0%	600	0%
Birgit Steinborn ¹ (desde janeiro de 2008, primeira vice-presidente desde janeiro de 2015)	482	467	(3%)	446	(4%)	450	1%	452	0%
Dr. Werner Brandt (desde janeiro de 2018, segundo vice-presidente desde fevereiro de 2021)	336	438	30%	462	5%	464	0%	462	0%
Tobias Bäuml ¹ (desde outubro de 2020)	–	287	–	292	2%	296	1%	325	10%
Dra. Regina E. Dugan (desde fevereiro de 2023)	–	–	–	–	–	134	–	208	55%
Dra. Andrea Fehrmann ¹ (desde janeiro de 2018)	158	154	(3%)	152	(1%)	156	3%	156	0%
Bettina Haller ¹ (desde abril de 2007)	256	243	(5%)	250	3%	256	2%	258	1%
Oliver Hartmann (desde setembro de 2023)	–	–	–	–	–	14	–	160	1071%
Keryn Lee James (desde fevereiro de 2023)	–	–	–	–	–	103	–	160	55%
Jürgen Kerner ¹ (desde janeiro de 2012)	402	384	(4%)	376	(2%)	326	(13%)	290	(11%)
Martina Merz (desde fevereiro de 2023)	–	–	–	–	–	167	–	258	54%
Dr.-Ing. Christian Pfeiffer ¹ (desde fevereiro de 2023)	–	–	–	–	–	103	–	193	86%
Benoît Potier (desde janeiro de 2018)	157	155	(1%)	162	5%	160	(1%)	166	4%
Hagen Reimer ¹ (desde janeiro de 2019)	158	154	(3%)	152	(1%)	222	46%	258	16%
Kasper Rørsted (desde fevereiro de 2021)	–	131	–	196	50%	198	1%	208	5%
Dra. Nathalie von Siemens (desde janeiro de 2015)	201	173	(14%)	162	(6%)	160	(1%)	166	4%
Dorothea Simon ¹ (desde outubro de 2017)	158	154	(3%)	152	(1%)	154	1%	160	4%
Mimon Uhamou ¹ (desde dezembro de 2023)	–	–	–	–	–	–	–	129	–
Grazia Vittadini (desde fevereiro de 2021)	–	188	–	290	54%	264	(9%)	248	(6%)
Matthias Zachert ² (desde janeiro de 2018)	256	286	12%	292	2%	323	11%	334	4%
Membros do Conselho Fiscal que saíram durante o exercício									
Harald Kern ¹ (até dezembro de 2023)	247	264	7%	240	(9%)	244	2%	65	(73%)

¹ Estes representantes dos trabalhadores no Conselho de Supervisão e os representantes dos sindicatos no Conselho de Supervisão acordaram em transferir as suas remunerações para a Fundação Hans Böckler, em conformidade com as orientações da Confederação dos Sindicatos Alemães.

² A remuneração de Matthias Zachert relatada para o ano fiscal de 2023 no Relatório de Remuneração de 2024 é € 3.333 menor do que o valor relatado no Relatório de Remuneração de 2023. Essa diferença é atribuível à remuneração proporcional pela assunção da presidência do Comitê de Remuneração em fevereiro de 2023 e reflete a remuneração efetivamente concedida a ele.

E. Outro

A Empresa fornece uma apólice de seguro de grupo para membros do Conselho de Supervisão e Administração e alguns outros funcionários do Grupo Siemens. A apólice é contratada por um ano de cada vez ou renovada anualmente. Cobre a responsabilidade pessoal dos segurados em casos de perdas financeiras associadas às suas atividades em nome da Empresa. A apólice de seguro para o ano fiscal de 2024 inclui uma franquia para os membros do Conselho de Administração que cumpre os requisitos da Lei Alemã das Sociedades por Ações (AktG).

Pelo Conselho de Administração

Dr. Roland Busch Presidente e CEO
da Siemens AG Prof. Dr. Ralf P.
Thomas Diretor Financeiro da

Siemens AG Para o
Conselho de Supervisão

Jim Hagemann Snabe Presidente
do Conselho de Supervisão da
Siemens AG

Relatório do auditor independente

Para a Siemens Aktiengesellschaft, Berlim e Munique

Auditamos o relatório de remuneração da Siemens Aktiengesellschaft, Berlim e Munique, para o exercício financeiro de 1º de outubro de 2023 a 30 de setembro de 2024, incluindo as divulgações relacionadas, que foi preparado para cumprir o § [Artigo] 162 AktG [Aktiengesetz: Lei Alemã das Sociedades por Ações]. As divulgações contidas na seção "B.2.1 Adequação da remuneração" do relatório de remuneração que excedem os requisitos do § 162 AktG não faziam parte de nossos procedimentos de auditoria.

Responsabilidades dos Diretores Executivos e do Conselho Fiscal

Os diretores executivos e o conselho fiscal da Siemens Aktiengesellschaft são responsáveis pela preparação do relatório de remuneração, incluindo as divulgações relacionadas, que cumprem os requisitos do § 162 AktG. Os diretores executivos e o conselho fiscal também são responsáveis pelo controle interno que determinarem ser necessário para permitir a preparação de um relatório de remuneração, incluindo as divulgações relacionadas, que esteja livre de distorções relevantes, seja por fraude ou erro.

Responsabilidades do auditor

Nossa responsabilidade é expressar uma opinião sobre este relatório de remuneração, incluindo as divulgações relacionadas, com base em nossa auditoria. O Tribunal realizou a auditoria em conformidade com as normas alemãs geralmente aceitas para a auditoria das demonstrações financeiras promulgadas pelo Institut der Wirtschaftsprüfer (Instituto dos Auditores Públicos da Alemanha) (IDW). Esses padrões exigem que cumpramos os requisitos éticos e planejem e realizemos a auditoria para obter garantia razoável sobre se o relatório de remuneração, incluindo as divulgações relacionadas, está livre de distorções materiais.

A auditoria envolve a execução de procedimentos para obter evidência de auditoria sobre os valores, incluindo as divulgações relacionadas declaradas no relatório de remuneração. Os procedimentos selecionados dependem do julgamento do auditor. Isso inclui a avaliação dos riscos de distorção relevante do relatório de remuneração, incluindo as divulgações relacionadas, seja devido a fraude ou erro. Ao fazer essas avaliações de risco, o auditor considera o controle interno relevante para a preparação do relatório de remuneração, incluindo as divulgações relacionadas. O objetivo é planejar e executar procedimentos de auditoria apropriados às circunstâncias, mas não com o objetivo de expressar uma opinião sobre a eficácia do controle interno da empresa. Uma auditoria também inclui a avaliação da adequação das políticas contábeis usadas e da razoabilidade das estimativas contábeis feitas pelos diretores executivos e pelo conselho fiscal, bem como a avaliação da apresentação geral do relatório de remuneração, incluindo as divulgações relacionadas.

Acreditamos que as evidências de auditoria obtidas são suficientes e apropriadas para fornecer uma base para nossa opinião de auditoria.

Parecer de auditoria

Em nossa opinião, com base nas conclusões de nossa auditoria, o relatório de remuneração para o exercício financeiro de 1º de outubro de 2023 a 30 de setembro de 2024, incluindo as divulgações relacionadas, está em conformidade em todos os aspectos relevantes com as disposições contábeis de § 162 AktG. Nossa opinião sobre o relatório de remuneração não inclui as divulgações contidas na seção "B.2.1 Adequação da compensação" do relatório de compensação que excedem os requisitos do § 162 AktG.

Referência a outro assunto - Auditoria formal do Relatório de Remuneração de acordo com o § 162 AktG

A auditoria do conteúdo do relatório de remuneração descrito neste relatório do auditor inclui a auditoria formal do relatório de remuneração exigido pelo § 162 Abs. [parágrafo] 3 AktG, incluindo a emissão de um relatório sobre esta auditoria. Como expressamos uma opinião de auditoria sem ressalvas sobre o conteúdo do relatório de remuneração, esta opinião de auditoria inclui que as informações exigidas pelo § 162 Abs. 1 e 2 AktG foram divulgadas em todos os aspectos relevantes no relatório de remuneração.

Restrição de uso

Emitimos este relatório de auditoria com base no contrato acordado com a Siemens Aktiengesellschaft. A auditoria foi realizada apenas para fins da empresa e o relatório do auditor destina-se exclusivamente a informar a empresa sobre os resultados da auditoria. Nossa responsabilidade pela auditoria e pelo relatório do auditor é apenas para com a empresa, de acordo com esse compromisso. O relatório do auditor independente não se destina a terceiros para basear quaisquer decisões (financeiras) nele. Não assumimos qualquer responsabilidade, dever de cuidado ou obrigação para com terceiros; Nenhum terceiro está incluído no escopo de proteção do trabalho subjacente. O § 334 BGB [Bürgerliches Gesetzbuch: Código Civil Alemão], segundo o qual as objeções decorrentes de um contrato também podem ser levantadas contra terceiros, não é dispensado.

Munique, 4 de dezembro de 2024

PricewaterhouseCoopers
GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Petra Justenhoven
Wirtschaftsprüferin
(Auditora Pública
Alemã)

Ralph Welter Auditor
(Auditor Público
Alemão)

Anotações

Este Relatório inclui – na estrutura de relatórios financeiros aplicável não claramente definida – medidas financeiras suplementares que são ou podem ser medidas alternativas de desempenho (medidas não-GAAP). Essas medidas financeiras suplementares não devem ser vistas isoladamente ou como alternativas às medidas dos ativos líquidos e posições financeiras da Siemens ou resultados de operações, conforme apresentado de acordo com a estrutura de relatórios financeiros aplicável em suas Demonstrações Financeiras Consolidadas. Outras empresas que relatam ou descrevem medidas alternativas de desempenho com títulos semelhantes podem calculá-las de forma diferente. As explicações das medidas financeiras utilizadas neste documento estão disponíveis no Relatório de Gestão Combinado do Relatório da Siemens ([SIEMENS.COM/SIEMENSREPORT](https://www.siemens.com/siemensreport)).

Este Relatório é uma tradução em inglês do documento em alemão. Em caso de discrepâncias, o documento em língua alemã é a única versão oficial e universalmente válida.

Por razões técnicas, pode haver diferenças entre os registros contábeis que aparecem neste Relatório e aqueles publicados de acordo com os requisitos legais.

Endereço Siemens AG
Werner-von-Siemens-Str.
1 80333 Munique
Alemanha

Telefone www.siemens.com
pela + 49 (0) 89 7805 - 33443 (Relações com a mídia)
Internet + 49 (0) 89 7805 - 32474 (Relações com Investidores)

Fax + 49 (0) 89 7805 - 32475 (Relações com
E-mail Investidores) press@siemens.com
investorrelations@siemens.com

