

Vergütungsbericht 2024



SIEMENS

Siemens Aktiengesellschaft
Berlin und München

Vergütungsbericht 2024

Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Siemens AG im Geschäftsjahr 2024 (1. Oktober 2023 bis 30. September 2024) individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese. Der Bericht entspricht den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG). Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Siemens AG sind auf der Internetseite der Gesellschaft WWW.SIEMENS.DE/CORPORATE-GOVERNANCE verfügbar.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Inhalt

A. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024	4
B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands	6
B.1 Das Vergütungssystem im Überblick	6
B.2 Grundsätze der Vergütungsfestsetzung	10
B.2.1 Angemessenheit der Vergütung	10
B.2.2 Zielvergütung und Vergütungsstruktur	11
B.2.3 Maximalvergütung	12
B.3 Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024	13
B.3.1 Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)	14
B.3.2 Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)	21
B.3.3 Malus- und Clawback-Regelungen	28
B.4 Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)	29
B.5 Versorgungsbeitrag	29
B.6 Gewährte und geschuldete Vergütung	31
B.6.1 Im Geschäftsjahr 2024 aktive Mitglieder des Vorstands	31
B.6.2 Frühere Mitglieder des Vorstands	33
B.7 Ausblick Geschäftsjahr 2025	34
C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	35
D. Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung und der jährlichen Veränderung der Vergütung	37
E. Sonstiges	40
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	41

A. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024

Der Vergütungsbericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellt und berücksichtigt die Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils gültigen Fassung. Der Bericht wurde über die gesetzlichen Anforderungen des §162 Absatz 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus inhaltlich durch den Abschlussprüfer PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft geprüft und wird der ordentlichen Hauptversammlung am 13. Februar 2025 zur Billigung vorgelegt.

Die Neuerungen im Vergütungsbericht 2024 sind im Abschnitt »Investoren-Dialog zum Vergütungsbericht 2023« detailliert beschrieben.

Wie war die Performance im Geschäftsjahr 2024?

Im Geschäftsjahr 2024 zeigte Siemens erneut eine herausragende Leistung und verzeichnete den höchsten jemals erzielten Gewinn nach Steuern. Unsere industriellen Geschäfte adressieren erfolgreich wichtige langfristige Trends wie Elektrifizierung, Digitalisierung, Dekarbonisierung sowie die wachsende und alternde Bevölkerung. Bei unterschiedlichen Marktdynamiken erzielte unser Industrielles Geschäft insgesamt starke Ergebnisse. Smart Infrastructure und Mobility steigerten Umsatzerlöse, Ergebnis und Profitabilität in allen ihren Geschäften. Die Märkte von Smart Infrastructure waren geprägt von einer starken Nachfrage nach Rechenzentren und Lösungen für die Energieverteilung, während Urbanisierung und die Notwendigkeit, CO₂-Emissionen zu reduzieren, weiterhin Investitionen an den Schienenverkehrsmärkten von Mobility vorantreiben. Bei Digital Industries steigerte das Softwaregeschäft ebenfalls Umsatzerlöse, Ergebnis und Profitabilität und profitierte vom Bedarf zur Digitalisierung und der starken Nachfrage nach Halbleiterdesign und KI. Während langfristige Trends wie die Digitalisierung der Fertigung unverändert anhalten, sah sich das Automatisierungsgeschäft von Digital Industries im Geschäftsjahr 2024 herausfordernden Marktbedingungen gegenüber. Kunden und Händler reduzierten im gesamten Geschäftsjahr 2024 weiterhin hohe Lagerbestände. Aufgrund einer schwachen globalen Nachfrage nach Industriegütern verlief der Lagerabbau jedoch langsamer als zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 erwartet. Aufgrund dieser ungünstigen Bedingungen lagen Umsatzerlöse, Ergebnis und Profitabilität von Digital Industries insgesamt unter dem Vorjahresniveau.

Die Umsatzerlöse von Siemens stiegen im Vergleich zum Geschäftsjahr 2023 um 1% auf 75,9 Mrd. €. Auf vergleichbarer Basis, ohne Berücksichtigung von Währungsumrechnungs- und Portfolioeffekten, stiegen die Umsatzerlöse von Siemens um 3% und lagen damit unter der im Zusammengefassten Lagebericht 2023 abgegebenen Prognose, ein vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse von 4% bis 8% zu erzielen. Das Ergebnis Industrielles Geschäft betrug 11,4 Mrd. € und lag damit leicht über dem sehr starken Vorjahresniveau. Die Ergebnismarge unseres Industriellen Geschäfts betrug 15,5% und lag damit auf dem sehr hohen Niveau des Vorjahres. Der Gewinn nach Steuern erreichte mit 9,0 Mrd. € einen weiteren historischen Höchstwert, und das entsprechende unverwässerte Ergebnis je Aktie (EPS) stieg auf 10,53 €. Das Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (EPS pre PPA) legte auf 11,15 € zu. Die Kapitalrendite (ROCE) stieg im Geschäftsjahr 2024 auf 19,1%. Diese Erhöhung war auf den im Vorjahresvergleich gestiegenen Gewinn nach Steuern zurückzuführen. Wir erreichten damit unsere Prognose, die lautete, einen Wert innerhalb unseres Zielbandes von 15% bis 20% zu erreichen.

Der Free Cash Flow aus fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten belief sich im Geschäftsjahr 2024 auf einen hervorragenden Wert von 9,5 Mrd. € und lag damit nur moderat unter dem Rekordwert von 10,0 Mrd. € im Geschäftsjahr 2023. Die als Verhältnis von Free Cash Flow (fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten) zum Gewinn nach Steuern definierte Cash Conversion Rate von Siemens belief sich auf 1,06. Wir erzielten damit eine Cash Conversion Rate, die stark zu dem Durchschnitt beiträgt, der erforderlich ist, um unser Ziel von 1, abzüglich der jährlichen vergleichbaren Wachstumsrate der Umsatzerlöse von Siemens, über einen Zyklus von drei bis fünf Jahren zu erreichen.

Wie wird die Strategie in der Vorstandsvergütung abgebildet?

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

Darüber hinaus hat Nachhaltigkeit als strategisches Ziel und als Ausdruck gesellschaftlicher Verantwortung einen hohen Stellenwert bei Siemens. Die Steuerung erfolgt dabei anhand des im Geschäftsjahr 2021 eingeführten DEGREE-

Rahmenwerks, das Nachhaltigkeit aus jedem Blickwinkel betrachtet und die Ambitionen von Siemens mit systematisierten, messbaren und spezifischen Langfristzielen entlang der Dimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung hinterlegt. DEGREE ist ein Akronym und steht für Decarbonization (Dekarbonisierung), Ethics (Ethik), Governance (Unternehmensführung und verantwortliche Geschäftspraktiken), Resource Efficiency (Ressourceneffizienz), Equity (Gleichbehandlung, Teilhabe und Respekt) und Employability (Beschäftigungsfähigkeit). Das DEGREE-Rahmenwerk wird stets weiterentwickelt und an die seitens Siemens' eingegangenen Verpflichtungen wie zum Beispiel die Science Based Targets Initiative angepasst. Die in der langfristig variablen Vergütung angewandten Kennzahlen sind Teil dieses DEGREE-Rahmenwerks.

Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 in der Hauptversammlung 2024

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde nach § 162 AktG erstellt und durch den Abschlussprüfer, über die Anforderung des § 162 Absatz 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus, auch inhaltlich geprüft. Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Siemens AG im Geschäftsjahr 2023 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 8. Februar 2024 mit einer Mehrheit von 86,51% der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt.

Investoren-Dialog zum Vergütungsbericht 2023

Der Aufsichtsrat steht in regelmäßigem Austausch mit Aktionären, Investoren und Stimmrechtsberatern. Im abgelaufenen Geschäftsjahr lag der Fokus auf der weiteren Erhöhung der Transparenz, vor allem hinsichtlich der Festlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2024. Diese Rückmeldungen hat der Aufsichtsrat bei der Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 einfließen lassen. Darüber hinaus wurde nach dem Übertrag der langfristigen aktienbasierten Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 (Stock Awards Tranche 2020) über zwei neue Themen erstmalig berichtet. Insgesamt wurden folgende Inhalte im Vergütungsbericht 2024 aufgenommen:

- Details zur Festlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 (Kapitel »B.2.1 Angemessenheit der Vergütung«)
- Einhaltung der Maximalvergütung nach §87a AktG für das Geschäftsjahr 2020, nachdem im Geschäftsjahr 2024 die langfristige aktienbasierte Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 erdient und übertragen wurde (Kapitel »B.2.3.2 Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020«)
- Weitere Details zu den Ergebnissen der qualitativen individuellen Ziele im Bonus (Kapitel »B.3.1.2 Bonus für das Geschäftsjahr 2024«)
- Details zu Zielsetzung und Zielerreichung des Nachhaltigkeitskriteriums der aktienbasierten Vergütung im Rahmen des Übertrags von Stock Awards Tranche 2020 (Kapitel »B.3.2.3 Stock Awards Übertrag im Geschäftsjahr 2024 (Tranche 2020)«)
- Details zur Festsetzung der Höhe der betrieblichen Altersversorgung (Kapitel »B.5 Versorgungsbeitrag«).

Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2024

Gemäß § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG wurde das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Hauptversammlung turnusmäßig am 8. Februar 2024 zur Billigung vorgelegt. In diesem Zusammenhang hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder im Hinblick auf regulatorische Vorgaben, Marktpraxis und Erwartungen der Investoren überprüft. Ferner hat der Aufsichtsrat die Fortentwicklung der strategischen Prioritäten der Siemens AG und die Bedeutung von Nachhaltigkeit innerhalb der Vergütung berücksichtigt. Nachdem sich das Vergütungssystem in den vergangenen Jahren, auch in Zeiten größerer Herausforderungen, bewährt hat, waren keine grundlegenden Anpassungen, sondern nur partielle Änderungen erforderlich.

Das Vergütungssystem in seiner mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2023 beschlossenen Fassung wurde mit einer Mehrheit von 86,44% der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt und ist als Bestandteil der Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung 2024 auf der Internetseite der Gesellschaft einzusehen. Das Vergütungssystem gilt für alle im Geschäftsjahr 2024 aktiven Mitglieder des Vorstands.

Zusammensetzung des Vorstands und des Vergütungsausschusses

Im Geschäftsjahr 2024 gab es keine Änderungen in der Zusammensetzung des Vorstands der Siemens AG. Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr folgende Mitglieder an: Dr. Roland Busch (Vorsitzender), Cedrik Neike, Matthias Rebellius, Prof. Dr. Ralf P. Thomas und Judith Wiese.

Seit Februar 2024 ist Tobias Bäumlner neues Mitglied im Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats. Zum 30. September 2024 gehörten dem Vergütungsausschuss folgende Mitglieder an: Matthias Zachert (Vorsitzender), Tobias Bäumlner, Jürgen Kerner, Jim Hagemann Snabe, Birgit Steinborn und Grazia Vittadini.

B. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

B.1 Das Vergütungssystem im Überblick

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

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

Das System der Vorstandsvergütung wird zudem durch angemessene und marktübliche Regelungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand ergänzt.

Das System der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Überblick

		Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile		Schwankungsbreite	Malus- und Clawback-Regelung	Maximalvergütung ¹	Weitere Gestaltungsmerkmale
Fix	Bar	Feste Vergütung	Grundvergütung	Nebenleistungen	100 %	nicht zutreffend	Vorstandsvorsitz: 18.500.000 € Finanzvorstand: 11.500.000 €	Share Ownership Guidelines
				Versorgungsbeitrag				
Variabel	Stock Awards	Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)	70% – 80% Aktienrendite (TSR) im Vergleich zum MSCI World Industrials Index	20% – 30% Siemens ESG-/Nachhaltigkeitsindex	0% – 200%	✓	Weitere Vorstandsmitglieder: 9.500.000 €	Zusagen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit Abfindungs-Cap
			Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)	66,66% Finanzielle Ziele	33,34% Individuelle Ziele	0% – 200%		✓

¹ Erhöhung aufgrund eines Sign-Ons und / oder Dienstsitzes im Ausland möglich. Reduzierung bei erstmaliger Bestellung möglich.

Die nachfolgenden Tabellen beschreiben die Bestandteile des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, ihren Bezug zur Unternehmensstrategie sowie ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2024.

FESTE VERGÜTUNG

Grundvergütung

Ausgestaltung im Vergütungssystem

- Vertraglich vereinbarte feste Jahresvergütung in Abhängigkeit der Aufgabe und der damit einhergehenden Verantwortung im Vorstand sowie der Erfahrung des Vorstandsmitglieds
- Auszahlung in zwölf monatlichen Raten

Anwendung im Geschäftsjahr 2024

- Vorstandsvorsitzender: 1.950.000 € p.a.
- Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung: 1.200.000 € p.a.
- Weitere Vorstandsmitglieder: 1.140.000 € p.a.

Strategiebezug

Wettbewerbsfähige Vergütung, um die besten global verfügbaren Kandidaten für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur Steuerung des Unternehmens zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.

Nebenleistungen

Ausgestaltung im Vergütungssystem

- Vertraglich vereinbarte Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit (regelmäßige Nebenleistungen), wie zum Beispiel:
 - Bereitstellung eines Dienstwagens
 - Kosten bei doppelter Haushaltsführung
 - Zuschüsse zu Versicherungen
 - Kosten für Vorsorgeuntersuchungen
- Zusätzlich möglich bei erstmaliger Bestellung beziehungsweise nachträglicher Änderung des Dienstsitzes auf Wunsch der Gesellschaft:
 - Ausgleich für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers in Form von (Phantom) Stock Awards, Versorgungsbeiträgen oder Barzahlungen
 - Umzugskosten bis zur Höhe eines angemessenen Maximalbetrags (individualvertraglich festzulegen)
- Begrenzung durch die Maximalvergütung (als Teil der Gesamtvergütung)

Anwendung im Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 wurden nur Nebenleistungen im Rahmen der vertraglichen Vereinbarung übernommen. Es wurden keine zusätzlichen individualvertraglichen Nebenleistungen gewährt.

Versorgungsbeitrag

Ausgestaltung im Vergütungssystem

- Jährliche Beiträge zur Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (BSAV) oder Betrag zur privaten Altersversorgung als Barzahlung
- Zusage zu Beginn des Geschäftsjahres
- Gutschrift auf Versorgungskonto (BSAV-Beitrag) beziehungsweise Auszahlung (Betrag zur privaten Altersversorgung) im Januar nach Ende des Geschäftsjahres

Anwendung im Geschäftsjahr 2024

BSAV-Beitrag (Gutschrift im Januar 2025)

- Vorstandsvorsitzender: 991.200 € p.a.
- Weitere Vorstandsmitglieder: 616.896 € p.a.

Betrag zur privaten Altersversorgung (Auszahlung im Januar 2025)

- Weitere Vorstandsmitglieder: 550.800 € p.a.

VARIABLE VERGÜTUNG

Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)

Ausgestaltung im Vergütungssystem

- Performance-orientierter Jahresbonus, ausbezahlt in bar im folgenden Geschäftsjahr
- Performance-Korridor: jeweils 0% bis 200% mit linearen Zielgeraden
 - Performance-Ziele:
 - 66,66% Finanzielle Ziele: zwei gleichgewichtete Leistungskriterien
 - 33,34% Individuelle Ziele: zwei bis vier gleichgewichtete Leistungskriterien
 - Berücksichtigung von außergewöhnlichen Entwicklungen in begründeten seltenen Sonderfällen möglich

Anwendung im Geschäftsjahr 2024

Bonus für Geschäftsjahr 2024

- Performance-Zeitraum: 1.10.2023 bis 30.09.2024
- Auszahlung: spätestens im Februar 2025
- Leistungskriterien der Finanziellen Ziele:
 - Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (EPS pre PPA)
 - Angepasste Kapitalrendite (angepasster ROCE)
- Leistungskriterien der Individuellen Ziele:
 - Cash Conversion Rate (CCR) des Verantwortungsbereichs
 - Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse des Verantwortungsbereichs
 - Umsetzung der Unternehmensstrategie
 - Nachhaltigkeit

Zielbeträge (bezogen auf 100% Zielerreichung):

- Vorstandsvorsitzender: 1.950.000 € p.a.
- Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung: 1.200.000 € p.a.
- Weitere Vorstandsmitglieder: 1.140.000 € p.a.

Strategiebezug

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

Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)

Ausgestaltung im Vergütungssystem

- Performance-orientierter Plan, der nach Ablauf einer rund 4-jährigen Sperrfrist durch Übertragung von Siemens-Aktien erfüllt wird:
- Performance-Korridor: jeweils 0% bis 200% mit linearen Zielgeraden
 - Zwei Leistungskriterien:
 - Langfristige Wertsteigerung gemessen an der Entwicklung der Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) im Vergleich zu internationalem Branchenindex (Gewichtung: zwischen 70% und 80%)
 - 12-monatige Referenz- und 36-monatige Performance-Periode
 - Performance gegenüber Branchenindex +/- 20 Prozentpunkte
 - Nachhaltigkeit gemessen am Siemens ESG-/Nachhaltigkeitsindex mit einer oder mehreren gleichgewichteten Kennzahlen und geschäftsjahresbezogenen Zwischenzielen (Gewichtung: zwischen 20% und 30%)

Anwendung im Geschäftsjahr 2024

Stock Awards Tranche 2024

- Zuteilungstag: 17. November 2023
- Ende der Sperrfrist: im November 2027
- Leistungskriterien:
 - Entwicklung Aktienrendite im Vergleich zum MSCI World Industrials Index (Gewichtung: 80%)
 - Siemens ESG-/Nachhaltigkeitsindex: CO₂-Emissionen und Digitale Lernstunden pro Mitarbeitenden (Gewichtung: 20%)

Zielbeträge (bezogen auf 100% Zielerreichung):

- Vorstandsvorsitzender: 3.500.000 € p.a.
- Finanzvorstand: 2.200.000 € p.a.
- Weitere Vorstandsmitglieder: 1.500.000 € p.a.

Strategiebezug

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

Malus- und Clawback-Regelungen

Ausgestaltung im Vergütungssystem

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

Anwendung im Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 bestand kein Anlass eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung zu reduzieren (Malus) oder eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzufordern (Clawback).

Strategiebezug

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

MAXIMALVERGÜTUNG

Maximalvergütung

Ausgestaltung im Vergütungssystem

- Betragsmäßige Maximalvergütung je Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr:
 - Vorstandsvorsitzender: 18.500.000 € p.a.
 - Finanzvorstand: 11.500.000 € p.a.
 - Weitere Vorstandsmitglieder: 9.500.000 € p.a.
- Es werden alle tatsächlichen Zuflüsse für das bestimmte Geschäftsjahr berücksichtigt, unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt
- Erhöhung um maximal 30% bei Dienstsitz im Ausland mit höherem Vergütungsniveau als in Deutschland möglich
- Bei erstmaliger Bestellung zusätzlich möglich:
 - Verringerung um maximal 30%
 - Erhöhung um maximal 30% für die Gewährung eines Ausgleichs für den Verfall von Leistungen beim Vorarbeitgeber

Strategiebezug

Begrenzt die Vergütung der Vorstandsmitglieder nach oben, um unkontrolliert hohe Auszahlungen und somit unverhältnismäßige Kosten sowie Risiken für das Unternehmen zu vermeiden.

Anwendung im Geschäftsjahr 2024

- Maximalvergütung Geschäftsjahr 2024:
 - Vorstandsvorsitzender: 18.500.000 € p.a.
 - Finanzvorstand: 11.500.000 € p.a.
 - Weitere Vorstandsmitglieder: 9.500.000 € p.a.
- Abschließende Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung im Zuge der Erfüllung der Stock Awards Tranche 2024 im Geschäftsjahr 2028
- Berichterstattung im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028

WEITERE GESTALTUNGSMERKMALE

**Aktienhalte-
vorschriften**

Ausgestaltung im Vergütungssystem

- Verpflichten Vorstandsmitglieder während der Zugehörigkeit zum Vorstand, ein Vielfaches ihrer Grundvergütung dauerhaft in Siemens-Aktien zu halten
 - Vorstandsvorsitzender: 300%
 - Weitere Vorstandsmitglieder: 200%
- Vierjährige Aufbauphase
- Nachweisterrin am zweiten Freitag im März
- Relevanter Aktienkurs: durchschnittlicher Xetra-Eröffnungskurs des vierten Quartals des vorangegangenen Kalenderjahres
- Verpflichtung zum Nacherwerb von Aktien, wenn Aktienbestand infolge von Kurschwankungen der Siemens-Aktie unter den jeweils nachzuweisenden Betrag sinkt

Strategiebezug

Fördern eine Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären und setzen zusätzliche Anreize für eine nachhaltige Unternehmenswertsteigerung.

Anwendung im Geschäftsjahr 2024

- Nachweisterrin: 8. März 2024
- Relevanter Aktienkurs: 143,91 €
- Erfüllt durch alle nachweispflichtigen Vorstandsmitglieder

**Berücksichtigung
von
außergewöhnlichen
Entwicklungen**

Ausgestaltung im Vergütungssystem

- Vorübergehende Abweichung von Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur und -höhe sowie bezüglich der einzelnen Vergütungsbestandteile in außergewöhnlichen Fällen möglich (wie zum Beispiel einer unvorhersehbaren schweren politischen Krise, Finanz- beziehungsweise Wirtschaftskrise oder sonstige Katastrophen)
- Etwaige Abweichungen werden im Vergütungsbericht erläutert

Strategiebezug

Ermöglicht Flexibilität um das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft sowie die Angemessenheit der Vergütung auch in außergewöhnlichen Fällen sicherzustellen.

Anwendung im Geschäftsjahr 2024

Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2024

**Zusagen für den Fall
der Beendigung der
Tätigkeit im
Vorstand**

Ausgestaltung im Vergütungssystem

- Variable Vergütungsbestandteile werden anteilig bis zum Beendigungszeitpunkt auf Basis der ursprünglichen Zielsetzung zur regulären Fälligkeit gewährt
- Einvernehmliche Beendigung ohne wichtigen Grund:
 - Abfindungsleistungen mit Abfindungs-Cap:
 - Einmalzahlung auf Basis Grundvergütung, Bonus und Stock Awards unter Berücksichtigung einer Abzinsung und einer Abgeltung von Sachbezügen; auszahlbar im Monat des Ausscheidens
 - Einmaliger Sonderbeitrag in die BSAV beziehungsweise einmaliger Betrag zur privaten Altersversorgung
 - Anrechnung auf Karenzentschädigung im Falle der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots
 - Abfindungs-Cap: Begrenzung auf Restlaufzeit des Anstellungsvertrags, maximal jedoch 24 Monate

Strategiebezug

Vermeidung unverhältnismäßiger Kosten zur Wahrung der Interessen des Unternehmens beim vorzeitigen Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds.

Anwendung im Geschäftsjahr 2024

Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2024

B.2 Grundsätze der Vergütungsfestsetzung

B.2.1 Angemessenheit der Vergütung

Als börsennotiertes Unternehmen sind für Siemens im Rahmen der Vorstandsvergütung die Vorschriften des Aktiengesetzes sowie die Grundsätze und Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex zu beachten. In diesem Kontext muss der Aufsichtsrat sicherstellen, dass sowohl die Höhe als auch die Struktur der Vorstandsvergütung regulatorisch konform und marktüblich ist. Im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vorstandsvergütung auf Angemessenheit und Marktüblichkeit berücksichtigt der Aufsichtsrat die Marktstellung (insbesondere Branche, Größe, Land) und die Komplexität von Siemens. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, werden die Vergütungsdaten (Vergütungshöhe und Vergütungsstruktur) folgender im Vergütungssystem definierten Vergleichsmärkte herangezogen:

- DAX40: die größten börsennotierten Unternehmen Deutschlands aufgrund der Notierung von Siemens im DAX40
- STOXX Europe 50: die größten börsennotierten Unternehmen Europas aufgrund der internationalen Aufstellung von Siemens.

Im jeweiligen Vergleichsmarkt wird anhand der gleichgewichteten Größenkennzahlen Umsatz, Anzahl an Mitarbeitenden und Marktkapitalisierung eine Größenpositionierung ermittelt, welche als Ausgangspunkt für die Bestimmung der marktüblichen Vergütung für die Vorstandsmitglieder der Siemens AG dient (horizontaler Vergleich). Eine marktübliche Vergütung liegt vor, wenn die Vergütungshöhe im Bereich bis zu 15 Perzentile unterhalb beziehungsweise bis zu 15 Perzentile oberhalb der Größenpositionierung liegt.

Darüber hinaus bewertet der Aufsichtsrat bei der Überprüfung auch die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft von Siemens in Deutschland insgesamt (vertikaler Vergleich). Der obere Führungskreis setzt sich aus den Leitenden Angestellten zusammen. Die Belegschaft insgesamt setzt sich zusammen aus dem oberen Führungskreis sowie außertariflichen und tariflichen Mitarbeitenden. Neben einer Status-quo-Betrachtung berücksichtigt der vertikale Vergleich auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf. Die Belegschaft von Siemens Healthineers, als eigenständige und selbst börsennotierte Gesellschaft, wird im vertikalen Vergleich nicht miteinbezogen.

Die über §162 AktG hinausgehenden Angaben in diesem Kapitel wurden nicht vom Abschlussprüfer inhaltlich geprüft.

Angemessenheitsprüfung im Geschäftsjahr 2023

Die im Geschäftsjahr 2023 durchgeführte Angemessenheitsprüfung hat folgende Ergebnisse gezeigt, die der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt hat:

Horizontalvergleich Vergleichsmarkt DAX40 – Im Vergleichsmarkt DAX40 lag die Größenpositionierung von Siemens auf Rang 4 (von 40) beziehungsweise am 91. Perzentil. Demnach läge die marktübliche Vergütung für Siemens im obersten Quartil des Vergleichsmarktes. Die Betrachtung der Ziel-Gesamtvergütung hat ergeben, dass diese sowohl für den Vorstandsvorsitzenden als auch für die weiteren Vorstandsmitglieder zwar innerhalb der marktüblichen Bandbreite, jedoch unter der für Siemens ermittelten Positionierung lag. Darüber hinaus befand sich die Grundvergütung des Vorstandsvorsitzenden unterhalb der marktüblichen Bandbreite.

Horizontalvergleich Vergleichsmarkt STOXX Europe 50 – Im Vergleichsmarkt STOXX Europe 50 lag die Größenpositionierung von Siemens auf Rang 10 (von 50) beziehungsweise am 81. Perzentil. Dies würde einer marktüblichen Bandbreite der Vergütung im obersten Drittel des Vergleichsmarktes entsprechen. Aufgrund der fehlenden Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Rentensysteme und Marktpraxis zwischen den europäischen Ländern wurde der Vergleich ohne Berücksichtigung der Altersversorgung auf Basis der Ziel-Direktvergütung durchgeführt. Das Ergebnis zeigte, dass die Ziel-Direktvergütungen sowohl für den Vorstandsvorsitzenden als auch für die weiteren Vorstandsmitglieder unterhalb der marktüblichen Bandbreite lagen.

Vertikalvergleich – Die Ergebnisse des Vertikalvergleichs innerhalb der Siemens AG waren im Vergleich zum Vorjahr im Wesentlichen unverändert und ergaben keine Hinweise auf eine unangemessene Vergütung. Die Vergütungsrelationen im Vorstand sowie vom Vorstand zum oberen Führungskreis befanden sich innerhalb der marktüblichen Bandbreiten. Die zeitliche Entwicklung der Vergütung des Vorstands entsprach im Durchschnitt weitgehend der der Belegschaft.

Vergütungsanpassung für das Geschäftsjahr 2024

Im Rahmen der Angemessenheitsprüfung im Geschäftsjahr 2023 hat sich ein Anpassungsbedarf für das Geschäftsjahr 2024 ergeben, um international attraktiv und wettbewerbsfähig zu bleiben. Bei seiner Entscheidung zur Vergütungsanpassung hat der Aufsichtsrat neben den Marktergebnissen auch die herausragenden Geschäftsergebnisse des abgelaufenen Geschäftsjahres gewürdigt. So wurde die Ziel-Gesamtvergütung von Dr. Roland Busch um 7% und die Ziel-Gesamtvergütung von Cedrik Neike, Prof. Dr. Ralf P. Thomas und Judith Wiese um jeweils 5% angehoben. In Anerkennung der ausgezeichneten Geschäftsergebnisse von Smart Infrastructure wurde die Ziel-Gesamtvergütung von Matthias Rebellius um 8% angehoben. Die genauen Beträge sind im Kapitel »B.2.2 Zielvergütung und Vergütungsstruktur« dargestellt. Der Aufsichtsrat legt bei der Berichterstattung über die Vergütung des Vorstands großen Wert auf Transparenz. Daher wurde die für das Geschäftsjahr 2024 beschlossene Vergütungserhöhung sowie die individuelle Ziel-Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied bereits im Dezember 2023 auf der Corporate Governance-Webseite der Gesellschaft veröffentlicht.

Nachdem seit Oktober 2018 bei Vergütungsanpassungen ausschließlich die Zielbeträge der Stock Awards angehoben wurden, führte dies zu einem geringeren Anteil der Grundvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung im Vergleich zum deutschen Marktstandard DAX40. Daher erfolgte die Erhöhung der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 zu Gunsten der Grundvergütung, dem Zielbetrag Bonus und dem Zielbetrag Stock Awards. Die Höhe der Versorgungsbeiträge blieb unverändert.

Nach der Vergütungserhöhung entsprach die Ziel-Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder ungefähr der Positionierung von Siemens im DAX40. Im Vergleichsmarkt STOXX Europe 50 blieb die Ziel-Direktvergütung aller Vorstandsmitglieder trotz Anpassung weiterhin unter der für Siemens marktüblichen Bandbreite.

Angemessenheitsprüfung im Geschäftsjahr 2024

Die im Geschäftsjahr 2024 durch einen externen, unabhängigen Vergütungsberater erfolgte Prüfung hat die Angemessenheit der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung des horizontalen sowie des vertikalen Vergleichs bestätigt.

B.2.2 Zielvergütung und Vergütungsstruktur

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und unter Berücksichtigung der Angemessenheitsprüfung hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Dabei hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass der Anteil der langfristig variablen Vergütung stets den der kurzfristig variablen Vergütung übersteigt und die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung die im Vergütungssystem definierten Maximal- beziehungsweise Mindestwerte berücksichtigt.

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung



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

Zielvergütung Geschäftsjahr 2024

Zum 30. September 2024 amtierende Vorstandsmitglieder		Feste Vergütung				Variable Vergütung			Ziel- Gesamt- vergütung (ZGV)	
		Grund- vergütung	Regelmäßige Neben- leistungen ¹	Versorgungs- beitrag ²	Summe	Kurzfristig Bonus	Langfristig Stock Awards	Summe		
Dr. Roland Busch Vorsitzender des Vorstands seit 03.02.2021	2024	in Tsd. €	1.950	146	991	3.087	1.950	3.500	5.450	8.537
		in % ZGV	23%	2%	12%	36%	23%	41%	64%	100%
	2023	in Tsd. €	1.770	133	991	2.894	1.770	3.340	5.110	8.004
		in % ZGV	22%	2%	12%	36%	22%	42%	64%	100%
Cedrik Neike Mitglied des Vorstands seit 01.04.2017	2024	in Tsd. €	1.200	90	617	1.907	1.200	1.500	2.700	4.607
		in % ZGV	26%	2%	13%	41%	26%	33%	59%	100%
	2023	in Tsd. €	1.102	83	617	1.801	1.102	1.470	2.572	4.373
		in % ZGV	25%	2%	14%	41%	25%	34%	59%	100%
Matthias Rebellius Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020	2024	in Tsd. €	1.200	90	551	1.841	1.200	1.500	2.700	4.541
		in % ZGV	26%	2%	12%	41%	26%	33%	59%	100%
	2023	in Tsd. €	1.102	83	551	1.735	1.102	1.380	2.482	4.217
		in % ZGV	26%	2%	13%	41%	26%	33%	59%	100%
Prof. Dr. Ralf P. Thomas Mitglied des Vorstands seit 18.09.2013	2024	in Tsd. €	1.200	90	617	1.907	1.200	2.200	3.400	5.307
		in % ZGV	23%	2%	12%	36%	23%	41%	64%	100%
	2023	in Tsd. €	1.102	83	617	1.801	1.102	2.145	3.247	5.048
		in % ZGV	22%	2%	12%	36%	22%	42%	64%	100%
Judith Wiese Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020	2024	in Tsd. €	1.140	86	551	1.776	1.140	1.500	2.640	4.416
		in % ZGV	26%	2%	12%	40%	26%	34%	60%	100%
	2023	in Tsd. €	1.102	83	551	1.735	1.102	1.380	2.482	4.217
		in % ZGV	26%	2%	13%	41%	26%	33%	59%	100%

- Im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung werden die Nebenleistungen mit einem Betrag als Prozent der Grundvergütung eingerechnet. Der tatsächliche Betrag kann in der Höhe variieren und nach oben oder nach unten abweichen. Die Nebenleistungen sind als Teil der Gesamtvergütung durch die Maximalvergütung begrenzt.
- Matthias Rebellius und Judith Wiese sind nicht in die Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung (BSAV) eingebunden. Sie erhalten anstelle von BSAV-Beiträgen einen festen Betrag zur privaten Altersversorgung als Barzahlung.

B.2.3 Maximalvergütung

B.2.3.1 MAXIMALVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 AktG hat der Aufsichtsrat eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder, bestehend aus Grundvergütung, variablen Vergütungsbestandteilen, Nebenleistungen und Versorgungsbeitrag, festgelegt. Als relevante Vergütungsleistungen gelten alle tatsächlichen Zuflüsse beim Vorstandsmitglied für ein bestimmtes Geschäftsjahr, unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt. Folglich kann die abschließende Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 erst nach Ablauf der rund vierjährigen Sperrfrist der Stock Awards Tranche 2024 im November 2027 erfolgen. Sollte die festgelegte Maximalvergütung im Zuge des Übertrags der Stock Awards Tranche 2024 überschritten werden, verfällt eine wertmäßig der Überschreitung entsprechende Anzahl von Stock Awards ersatzlos. Über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 wird demnach im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028 berichtet.

Die für das Geschäftsjahr 2024 festgelegten Maximalvergütungen gelten als Teil des Systems grundsätzlich bis zur nächsten Vorlage des Vergütungssystems an die ordentliche Hauptversammlung.

Maximalvergütung Geschäftsjahr 2024

(in Tsd. €)	Zum 30. September 2024 amtierende Vorstandsmitglieder				
	Vorstandsvorsitz	Finanzvorstand	Weitere Vorstandsmitglieder		
	Dr. Roland Busch	Prof. Dr. Ralf P. Thomas	Cedrik Neike	Matthias Rebellius	Judith Wiese
Maximalvergütung	18.500	11.500	9.500	9.500	9.500

Bei diesen Beträgen handelt es sich um absolute Höchstgrenzen, die nur bei maximaler Zielerreichung aller ambitionierten Leistungskriterien der variablen Vergütung und/oder einer erheblichen Steigerung des Aktienkurses der Gesellschaft erreicht werden können. Demnach ist nur bei Eintritt solcher außergewöhnlichen Umstände die Maximalvergütung zu erreichen.

B.2.3.2 EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020

Im Geschäftsjahr 2024 ist mit der Erdienung und Übertragung der langfristigen aktienbasierten Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 – Stock Awards Tranche 2020 – der letzte Vergütungsbestandteil für das Geschäftsjahr 2020 den Vorstandsmitgliedern zugeflossen. In der nachfolgenden Tabelle werden alle Vergütungsbestandteile aufgelistet und in Summe mit der vereinbarten Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2020 verglichen. Die Maximalvergütung für alle amtierenden und früheren Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2020 tätig waren und somit Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr erhalten haben, wurde eingehalten.

Einhaltung der Maximalvergütung Geschäftsjahr 2020

(in Tsd. €)	Feste Vergütung			Variable Vergütung		Ist-Gesamtvergütung	Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 AktG
	Grund- vergütung	Neben- leistungen	Versorgungs- zusage ¹	Bonus	Stock Awards Tranche 2020 ²		
Zum 30. September 2024 amtierende Vorstandsmitglieder							
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	–	–	–	–	–	– –	–
Frühere Vorstandsmitglieder							
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 Als Wert der Versorgungszusage wurde der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 herangezogen. Dieser entspricht dem Vergütungsaufwand der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2020.

² Der ausgewiesene Betrag beinhaltet eine zusätzliche Barzahlung aufgrund der Abspaltung von Siemens Energy im Geschäftsjahr 2020. Details siehe Kapitel »B.3.2.3 Stock Awards Übertrag im Geschäftsjahr 2024 (Tranche 2020)«.

³ Matthias Rebellius und Judith Wiese wurden erst zum 1. Oktober 2020 und somit erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 in den Vorstand der Siemens AG bestellt. Demnach haben sie keine Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 erhalten.

⁴ Bei den Nebenleistungen von Lisa Davis handelt es sich um vertraglich vereinbarte Steuer- und Währungsausgleichszahlungen.

⁵ Das Vorstandsmandat von Michael Sen wurde zum 31. März 2020 beendet. Davon unberührt bestand das Anstellungsverhältnis von Michael Sen noch bis zum Ablauf des 31. März 2021 fort. Die hier ausgewiesene Vergütung ist die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2020.

B.3 Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Die variable Vergütung ist an die Leistung gekoppelt und macht einen bedeutenden Teil der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder aus. Sie setzt sich aus der kurzfristig variablen Vergütung – dem Bonus – und der langfristig variablen Vergütung – den Stock Awards – zusammen.

Die Leistungskriterien und die Kennzahlen, welche im Geschäftsjahr 2024 für die Leistungsmessung im Rahmen der variablen Vergütung zur Anwendung kamen, sind aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung des Unternehmens abgeleitet und entsprechen dem für das Geschäftsjahr 2024 maßgeblichen Vergütungssystem. Grundsätzlich messen alle Leistungskriterien die strategisch ins Auge gefasste erfolgreiche Wertschaffung in ihren unterschiedlichen Ausprägungen und schließen entsprechend der gesellschaftlichen Verantwortung von Siemens auch das Leistungskriterium Nachhaltigkeit mit ein.

Die für das Geschäftsjahr 2024 maßgeblichen Leistungskriterien sowie die Erläuterungen, wie sie die langfristige Entwicklung des Unternehmens fördern, sind nachfolgend dargestellt.

Leistungskriterien der variablen Vergütung und Verbindung zur Strategie

Leistungskriterium	Kennzahl	Bonus	Stock Awards	Verbindung zur Strategie
Finanziell				
Ertrag	Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (EPS pre PPA)	✓		Das EPS spiegelt den auf die Aktionäre der Siemens AG entfallenden Gewinn nach Steuern wider und incentiviert eine nachhaltige Steigerung des Ertrags, insbesondere durch Fokussierung auf profitables Wachstum. Bei dieser Kennzahl handelt es sich um eine ganzheitliche Perspektive, die alle Einheiten des Siemens-Konzerns beinhaltet. Die Betrachtung von EPS pre PPA leitet sich aus dem Siemens Financial Framework zur finanziellen Steuerung des Unternehmens ab und stärkt den Fokus auf die operative Leistung von Siemens.
Profitabilität / Kapitaleffizienz	Angepasste Kapitalrendite (angepasster ROCE)	✓		ROCE ist die zentrale Messgröße zur Steuerung der Kapitaleffizienz auf Konzernebene und spiegelt unseren Fokus auf profitables Wachstum, die Umsetzung von Maßnahmen zur nachhaltigen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und stringentes Working Capital Management wider. Die angepasste Betrachtung legt den Fokus auf die operative Leistung von Siemens.
Liquidität	Cash Conversion Rate (CCR)	✓		Die CCR misst die Fähigkeit, Ergebnis in Cash Flow umzuwandeln, mit dem Ziel, Wachstum zu finanzieren und den Aktionären eine attraktive, progressive Dividendenpolitik zu bieten.
Wachstum	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse	✓		Ein Kernelement der Siemens-Strategie ist es, werthaltiges Wachstum weiter zu beschleunigen. Als führendes Technologieunternehmen will Siemens seine Position auf den adressierten Märkten ausbauen und weitere, profitable Märkte erschließen.
Langfristige Wertsteigerung	Aktienrendite (TSR)		✓	Die Aktienrendite ist ein Maßstab für das strategische Ziel von Siemens, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern. Sie stellt die gesamte Wertschaffung für die Aktionäre in Form von Aktienkurssteigerung und gezahlten Dividenden dar.
Nichtfinanziell				
Umsetzung der Unternehmensstrategie	Konkrete qualitative Ziele	✓		Die individuellen Ziele zur Umsetzung der Unternehmensstrategie ermöglichen einen Fokus auf spezifische Faktoren, die mit den kurz- und mittelfristigen Zielen und Maßnahmen abgestimmt sind, um die langfristige strategische Entwicklung des Unternehmens sicherzustellen.
Nachhaltigkeit	Konkrete qualitative Ziele	✓		Der gesellschaftlichen Verantwortung von Siemens wird durch die Förderung von Vielfalt, Inklusion und Chancengleichheit sowie Klimaschutz und Ressourceneffizienz Rechnung getragen.
	Siemens ESG-/ Nachhaltigkeitsindex		✓	Der Siemens ESG-/Nachhaltigkeitsindex für die Stock Awards Tranche 2024 enthält: <ul style="list-style-type: none"> • CO₂-Emissionen – Reduktion der eigenen Emissionen bis 2030, um das 1,5-Grad-Ziel und somit die Bekämpfung der globalen Erwärmung zu unterstützen. • Digitale Lernstunden – Fokus auf Lernen, um unsere Mitarbeitenden zu befähigen, in einem sich ständig verändernden Umfeld resilient und relevant zu bleiben.

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

B.3.1 Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)

B.3.1.1 GRUNDZÜGE UND FUNKTIONSWEISE

Die kurzfristig variable Vergütung honoriert den Beitrag während eines Geschäftsjahres zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie und somit zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Dabei berücksichtigt die kurzfristig variable Vergütung sowohl die Gesamtverantwortung des Vorstands als auch die jeweilige Geschäftsverantwortung sowie die spezifischen Herausforderungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds.

Das Bonus-System besteht aus »Finanziellen Zielen« und »Individuellen Zielen«, wobei in der Regel die Finanziellen Ziele zu zwei Drittel und die Individuellen Ziele zu einem Drittel gewichtet werden.

Der Aufsichtsrat legt jeweils vor Beginn des Geschäftsjahres die Leistungskriterien für die Finanziellen und Individuellen Ziele fest. Den Finanziellen Zielen werden grundsätzlich zwei gleichgewichtete Leistungskriterien zugeordnet, deren Zielerreichungen anhand von Kennzahlen ermittelt werden. Für die Individuellen Ziele bestimmt der Aufsichtsrat insgesamt zwei bis vier gleichgewichtete Leistungskriterien, deren Fokus auf Wachstum, Liquidität, Umsetzung der Unternehmensstrategie oder Nachhaltigkeit gerichtet ist. Die Leistungskriterien können mit finanziellen Kennzahlen oder nichtfinanziellen Methoden zur Leistungsmessung hinterlegt sein und einzeln oder für mehrere oder alle

Vorstandsmitglieder gelten. Bei den nichtfinanziellen Methoden zur Leistungsmessung handelt es sich um konkret festgelegte Ziele und Meilensteine, die es zu erreichen gilt. Die Individuellen Ziele ermöglichen somit eine weitere Differenzierung in Abhängigkeit der Aufgaben und der Verantwortungsbereiche der jeweiligen Vorstandsmitglieder.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres werden die Zielerreichungen für die Finanziellen Ziele und die Individuellen Ziele ermittelt und zu einer Gesamt-Zielerreichung als gewichtetem Durchschnitt zusammengefasst. Der Prozentsatz der Gesamt-Zielerreichung multipliziert mit dem individuellen Zielbetrag ergibt rechnerisch den Bonus-Auszahlungsbetrag für das abgelaufene Geschäftsjahr. Der zur Abrechnung kommende Bonus ist auf das Zweifache des Zielbetrags begrenzt und wird spätestens mit den Bezügen Ende Februar des folgenden Geschäftsjahres als Barzahlung geleistet.

Bonus-Design und Berechnung Bonus-Auszahlungsbetrag



B.3.1.2 BONUS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

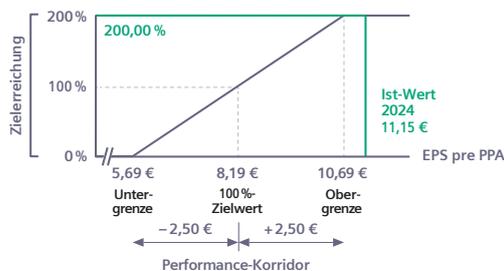
»Finanzielle Ziele«

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat der Siemens AG für die Finanziellen Ziele die Leistungskriterien Ertrag und Profitabilität / Kapitaleffizienz festgelegt. Im Einklang mit der externen Kommunikation und dem Siemens Financial Framework zur finanziellen Steuerung des Unternehmens wird der Fokus auf die transparente Darstellung der operativen Leistung von Siemens gelegt.

Das Leistungskriterium Ertrag wird am im Siemens Financial Framework zur finanziellen Steuerung des Unternehmens verankerten unverwässerten Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (Earnings per share pre purchase price allocation, EPS pre PPA) gemessen. EPS pre PPA ist definiert als unverwässertes Ergebnis je Aktie für den Gewinn nach Steuern, in welches Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte, die im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen erworben wurden, wieder eingerechnet werden (nach damit in Verbindung stehenden Ertragsteuern). Es enthält Beträge, die auf die Aktionäre der Siemens AG entfallen.

Um der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft Rechnung zu tragen und eine nachhaltige Steigerung des Ertrags zu incentivieren, wurde das durchschnittliche EPS pre PPA von drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren für die Zielsetzung herangezogen. Im Rahmen der Zielerreichung wird der EPS pre PPA Ist-Wert des Berichtsjahres herangezogen, um die Performance im Berichtsjahr in den Fokus zu stellen.

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



Berechnung Ziel- und Ist-Wert:

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

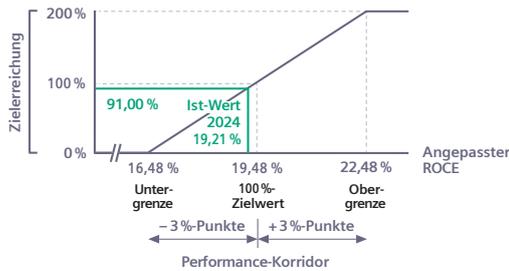
→ Ø 2021 – 2023 → 100%-Zielwert = 8,19 €

→ Ist-Wert

Zielerreichung: 200,00%

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

Finanzielle Ziele: Angepasste Kapitalrendite (angepasster ROCE) – Zielsetzung und Zielerreichung



Berechnung Ist-Wert gemäß Zielsetzung:

ROCE wie berichtet	19,12 %
(exklusive bestimmter Akquisitionseffekte aus Varian)	
Wesentliche Siemens-Energy-bezogene Effekte	+ 0,09 %-Punkte
Angepasster ROCE Ist-Wert	19,21 %

Zielerreichung: 91,00 %

Die Zielerreichung der Finanziellen Ziele ergibt sich aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichungen der jeweiligen gleichgewichteten Kennzahlen. Diese gilt für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen.

Finanzielle Ziele: Zielerreichung

	Gewichtung	Kennzahl	Zielerreichung	Zielerreichung Finanzielle Ziele
Für alle Vorstandsmitglieder	50%	EPS pre PPA	200,00%	145,50%
	50%	Angepasster ROCE	91,00%	

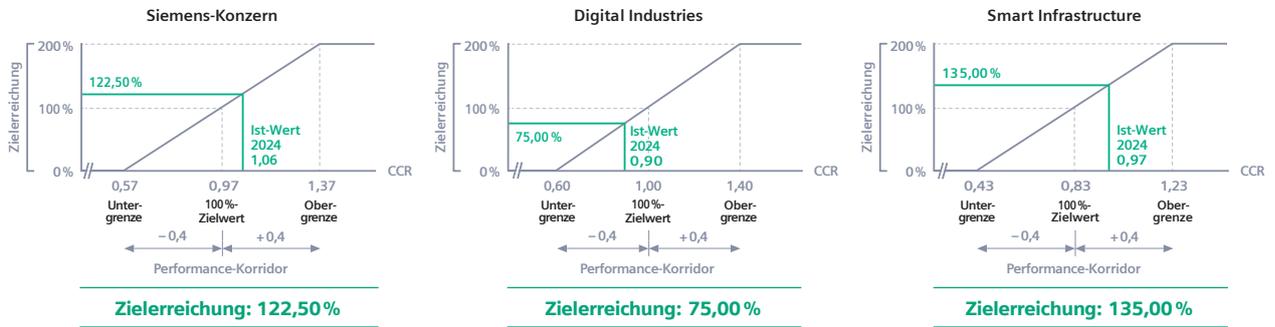
Zielerreichung Finanzielle Ziele: 145,50% (Gewichtung 66,66%)

»Individuelle Ziele«

Die Individuellen Ziele setzen sich aus vier gleichgewichteten individuellen Leistungskriterien zusammen, deren jeweilige Zielerreichung zwischen 0% und 200% betragen kann.

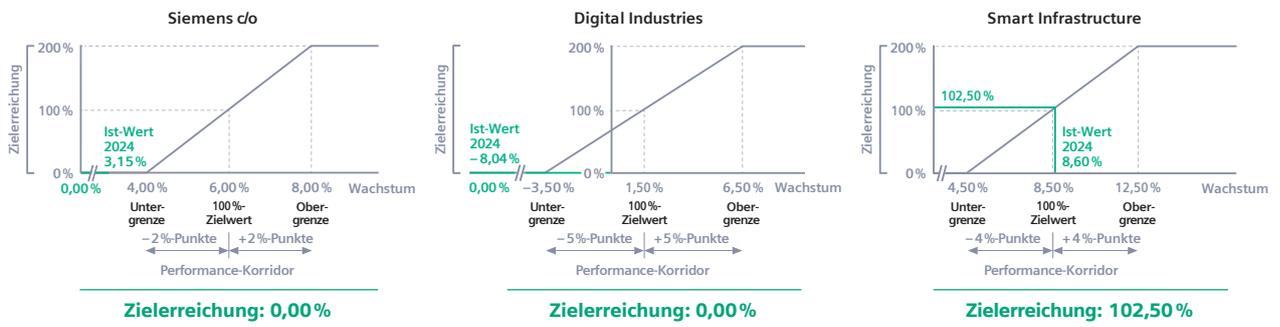
Als erstes individuelles Leistungskriterium wurde die Cash Conversion Rate (CCR) für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. Die CCR drückt die Fähigkeit eines Unternehmens aus, Ergebnis in verfügbare Zahlungsmittel umzuwandeln. Um die Selbstverpflichtung von Siemens zur Generierung von Zahlungsmitteln auf Konzernebene zu bekräftigen, wurde für den Vorstandsvorsitzenden sowie die Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung das CCR-Ziel auf Basis Siemens-Konzern festgelegt. CCR Siemens-Konzern ist definiert als Verhältnis von Free Cash Flow aus fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten zum Gewinn nach Steuern. Für die Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung für Digital Industries und Smart Infrastructure gelten CCR-Ziele bezogen auf das jeweilige Geschäft, definiert als das Verhältnis des Free Cash Flow zum Ergebnis auf Geschäftsebene. Die 100%-Zielwerte für die CCR werden aus dem im Siemens Financial Framework festgelegten Ziel für die CCR abgeleitet, einen Wert von »1 – vergleichbare Umsatzwachstumsrate des Geschäftsjahres« über einen Zyklus von drei bis fünf Jahren zu erreichen. Am Ende des Geschäftsjahres werden die konkreten Zielwerte anhand der jeweiligen vergleichbaren Umsatzwachstumsrate ermittelt. Diese Vorgehensweise stellt eine starke Kopplung an den tatsächlichen »Cash-for-Growth«-Bedarf sicher und trägt der Tatsache Rechnung, dass Wachstum Investitionen mit entsprechenden Mittelabflüssen erfordert.

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



Neben der CCR wurde das vergleichbare Wachstum der Umsatzerlöse als zweites individuelles Leistungskriterium für das Geschäftsjahr 2024 für alle Vorstandsmitglieder festgelegt. Es zeigt die Entwicklung im Geschäft von Siemens ohne die Berücksichtigung von Währungsumrechnungseffekten, die aus dem von Siemens nicht beeinflussbaren externen Umfeld resultieren, sowie ohne Portfolioeffekte, die sich aus Geschäftsaktivitäten ergeben, die entweder neu oder nicht länger Bestandteil des jeweiligen Geschäfts sind. Für den Vorstandsvorsitzenden sowie die Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung wurde das Wachstumsziel auf Basis der fortgeführten Aktivitäten (continuing operations, c/o) bezogen auf den Siemens-Konzern festgelegt (Siemens c/o). Für die Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung für Digital Industries und Smart Infrastructure gelten Wachstumsziele bezogen auf das jeweilige Geschäft. Die jeweiligen Zielwerte wurden aus dem externen Ausblick für das Geschäftsjahr 2024 abgeleitet.

Individuelle Ziele: Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse – Zielsetzung und Zielerreichung



Die weiteren zwei Leistungskriterien – Umsetzung der Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit – umfassen konkrete qualitative Ziele und wurden in Abhängigkeit der jeweiligen Verantwortungsbereiche definiert. Die pro Vorstandsmitglied festgelegten Ziele und die jeweiligen Ergebnisse sind nachfolgend dargestellt.

Individuelle Ziele: Umsetzung der Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit

Vorstandsmitglied	Leistungskriterium	Ziel	Ergebnisse
Dr. Roland Busch	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Ausbau des Siemens Xcelerator-Geschäfts und der strategischen Partnerschaften	<ul style="list-style-type: none"> Siemens Xcelerator-Portfolio erweitert; Angebote kundenkonform gebündelt und in Anwendungspakete integriert Siemens Xcelerator-Ökosystem verbessert; neues Portal mit optimierten Anbieterprozessen eingeführt; dadurch Steigerung der Anbieteranzahl gegenüber Vorjahr Siemens Xcelerator-Marktplatz weiterentwickelt (u.a. neue Industrieseiten, deutlich mehr Produkte) Strategische Partnerschaften mit Amazon Web Services (AWS), Microsoft, NVIDIA und Accenture durch gemeinsame Kundenankündigungen und neue Projekte erfolgreich gestärkt und ausgeweitet
		Nachhaltige Stärkung der Geschäfte in den USA und China	<ul style="list-style-type: none"> Marktanteilsgewinne in nahezu allen Geschäftsbereichen in den USA; Wachstumstrend der letzten drei Jahre fortgesetzt; Kundenbeziehungen in vielen Marktsektoren entwickelt Siemens als bevorzugter Lieferant für das erste Hochgeschwindigkeitsbahnprojekt in den USA (Brightline West) ausgewählt; weitere Investitionsvorhaben angekündigt Anpassung des Portfolios an den chinesischen Markt vorangetrieben und Stärkung der lokalen Organisation; trotz herausfordernder Marktbedingungen nur leichter Rückgang der Aufträge und des Umsatzes gegenüber Vorjahr
	Nachhaltigkeit	Verankerung von Nachhaltigkeit in allen Produktlebenszyklusmanagementsystemen (PLM) und Beschleunigung der Umwelt-Produktdeklaration (EPD)	<ul style="list-style-type: none"> Überarbeitung des relevanten Umweltschutzstandards und Implementierung in das Unternehmens-PLM-Prozesshaus erfolgreich abgeschlossen; Schulungen zur Umsetzung durchgeführt Ökodesign-Checkliste bereitgestellt und ein Projekt zur Sicherstellung der Implementierung und Operationalisierung auf Geschäftsebene eingeleitet Beschleunigungsplan übertroffen: EPD-Abdeckung über alle Business Units größer 50% zum Ende des Geschäftsjahres 2024
Cedrik Neike	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Ausbau des Siemens Xcelerator-Geschäfts	<ul style="list-style-type: none"> Siemens Xcelerator-Portfolio erweitert; Angebote kundenkonform gebündelt und in Anwendungspakete integriert, z.B. Industrial Operations X Siemens Xcelerator-Ökosystem verbessert; neues Portal mit optimierten Anbieterprozessen eingeführt; dadurch Steigerung der Anbieteranzahl gegenüber Vorjahr Siemens Xcelerator-Marktplatz weiterentwickelt (u.a. neue Industrieseiten, deutlich mehr Produkte)
		Stärkung der Regionen im »Go-to-Market« inklusive Branchenkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> Regionale Vertriebstransformation weiter vorangetrieben, u.a. neues Programm in allen Ländern ausgerollt und »Go-to-Market«-Plan in USA in Umsetzung Datengetriebener Vertrieb global gestärkt, u.a. durch Verbesserung der Datentransparenz und Einführung eines neuen Prognose-Modells Bereichsübergreifendes Finanzierungsmodell für alle Branchen vereinbart Mindestens fünf skalierbare Anwendungsfälle für alle Fokus-Branchen entwickelt und implementiert
	Nachhaltigkeit	Verankerung von Nachhaltigkeit in allen Produktlebenszyklusmanagementsystemen (PLM) und Beschleunigung der Umwelt-Produktdeklaration (EPD)	<ul style="list-style-type: none"> Überarbeitung des relevanten Umweltschutzstandards und Implementierung in das Unternehmens-PLM-Prozesshaus erfolgreich abgeschlossen; Schulungen zur Umsetzung durchgeführt Ökodesign-Checkliste bereitgestellt und ein Projekt zur Sicherstellung der Implementierung und Operationalisierung auf Geschäftsebene eingeleitet Digital Industries EPD-Beschleunigungsplan für Geschäftsjahr 2024 deutlich übertroffen
		Stärkung der Branchenlösungen und Integration im Rahmen des Siemens Xcelerator-Geschäfts	<ul style="list-style-type: none"> Vertriebsmaterialien für sieben Branchen entwickelt, darunter 40 nachhaltigkeitsbezogene Anwendungsfälle sowie 135 Kundenreferenzen Positionierung von Nachhaltigkeit als Fokusthema auf dem Siemens Xcelerator-Marktplatz mit 120 nachhaltigkeitsbezogenen Digital Industries-Angeboten

Individuelle Ziele: Umsetzung der Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit (Fortsetzung)

Vorstandsmitglied	Leistungskriterium	Ziel	Ergebnisse
Matthias Rebellius	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Ausbau des Siemens Xcelerator-Geschäfts	<ul style="list-style-type: none"> Siemens Xcelerator-Portfolio erweitert; Angebote kundenkonform gebündelt und in Anwendungspakete integriert, z.B. Electrification X Siemens Xcelerator-Ökosystem verbessert; neues Portal mit optimierten Anbieterprozessen eingeführt; dadurch Steigerung der Anbieteranzahl gegenüber Vorjahr Siemens Xcelerator-Marktplatz weiterentwickelt (u.a. neue Industrieseiten, deutlich mehr Produkte)
		Stärkung der Regionen im »Go-to-Market« inklusive Branchenkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> Verbesserte Steuerung sowie Optimierung des gesamten Geschäftsportfolios über Produkte, Lösungen, Dienstleistungen und Software hinweg durch Gründung der neuen Geschäftseinheit »Buildings« Investitionen in die Weiterentwicklung der Branchenkompetenz, insbesondere für die priorisierten vertikalen Märkte gegenüber Vorjahr deutlich gesteigert (zum Beispiel Rechenzentren)
	Nachhaltigkeit	Verankerung von Nachhaltigkeit in allen Produktlebenszyklusmanagementsystemen (PLM) und Beschleunigung der Umwelt-Produktdeklaration (EPD)	<ul style="list-style-type: none"> Überarbeitung des relevanten Umweltschutzstandards und Implementierung in das Unternehmens-PLM-Prozesshaus erfolgreich abgeschlossen; Schulungen zur Umsetzung durchgeführt Ökodesign-Checkliste bereitgestellt und ein Projekt zur Sicherstellung der Implementierung und Operationalisierung auf Geschäftsebene eingeleitet Smart Infrastructure EPD-Beschleunigungsplan für Geschäftsjahr 2024 übertroffen
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Stärkung der Branchenlösungen und Integration im Rahmen des Siemens Xcelerator-Geschäfts	<ul style="list-style-type: none"> Vertriebsmaterialien für Fokus-Branchen wie Nahrungsmittel- und Getränkeindustrie, Rechenzentren und Industrielle Dekarbonisierung entwickelt und eingeführt Nachhaltigkeitsbereich des Siemens Xcelerator-Marktplatzes komplett neu gestaltet; Besuchszahlen im Vergleich zum Vorjahr fast verdoppelt
		Weiterentwicklung des Beteiligungsmanagements	<ul style="list-style-type: none"> Konsequente Umsetzung des Private Equity-Ansatzes und der damit einhergehenden Portfoliooptimierung erfolgreich fortgesetzt, u.a. Verkauf von Innomatics zum 1. Oktober 2024 und Vereinbarung hinsichtlich Siemens Airport Logistics erzielt Umsatz für Portfolio Companies auf vergleichbarer Basis gegenüber Vorjahr gesteigert; operative Profitabilität deutlich über dem kommunizierten Zielwert Beteiligung an Siemens Energy weiter reduziert und damit die Entflechtung weiter vorangetrieben
	Nachhaltigkeit	Ausbau von Siemens Financial Services (SFS) mit Fokus auf ESG-orientierte Investments	<ul style="list-style-type: none"> Neue Geschäftsmodelle im Nachhaltigkeitsbereich in Zusammenarbeit mit den industriellen Geschäften entwickelt (u.a. IoT-basierte Finanzierungsmodelle und Weiterentwicklung von Retrofit-Finanzierungen) Bündelung von Expertise in den Bereichen Geschäftsmodellinnovationen und Nachhaltigkeit im Finanzierungsgeschäft Gründung eines KI-Kompetenzzentrums zur Vorbereitung eines stärkeren Fokus auf datengetriebene Geschäftsmodellinnovationen
Judith Wiese	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Weiterentwicklung der Strategie und operative Performance von Global Business Services (GBS)	<ul style="list-style-type: none"> Transformationsprogramm mit Fokus auf Kundennutzen, Portfolio, Digitalisierung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden erfolgreich umgesetzt Wesentliche Jahresziele wie Umsatz, Gewinn und Produktivitätsfortschritt bei GBS übertroffen Steigerung der Kundenzufriedenheit gegenüber Vorjahr; Nutzerzufriedenheit weiterhin auf einem sehr hohen Niveau
		Weitere Implementierung des »NextWork«-Programms mit Fokus auf Transformationsbereiche inklusive Auswirkung von KI auf die Belegschaft	<ul style="list-style-type: none"> Rund 87.000 Mitarbeitende durch »NextWork«- adressiert (Steigerung um ca. 7.000 gegenüber Vorjahr); Fokus auf Bereiche mit hohem Transformationsbedarf wie Vertrieb sowie Forschung & Entwicklung Lernmaßnahmen für rund 23.000 Mitarbeitende umgesetzt Methodik zur Identifizierung der Auswirkung von KI auf die Belegschaft konzipiert und bereitgestellt; erste Handlungsfelder in den Geschäftseinheiten festgestellt
	Nachhaltigkeit	Weiterentwicklung des DEGREE-Rahmenwerks	<ul style="list-style-type: none"> Dynamisches, impact-orientiertes Rahmenwerk im Einklang mit den strategischen Prioritäten von Siemens erarbeitet
		Verankerung von Nachhaltigkeit in allen Produktlebenszyklusmanagementsystemen (PLM) und Beschleunigung der Umwelt-Produktdeklaration (EPD)	<ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Überarbeitung des relevanten Umweltschutzstandards und Implementierung in das Unternehmens-PLM-Prozesshaus maßgeblich vorangetrieben; Schulungen zur Umsetzung durchgeführt Ökodesign-Checkliste bereitgestellt und ein Projekt zur Sicherstellung der Implementierung und Operationalisierung auf Geschäftsebene eingeleitet Maßgeblicher Beitrag zur erzielten Beschleunigung der EPD-Abdeckung über alle Business Units

Zusammengefasst ergibt sich für die Individuellen Ziele folgende Zielerreichung je Vorstandsmitglied.

Individuelle Ziele: Zielerreichung pro Vorstandsmitglied

Vorstandsmitglied	Gewichtung	Kennzahl / Nichtfinanzielle Ziele	Zielerreichung	Zielerreichung Individuelle Ziele
Dr. Roland Busch	25%	CCR Siemens-Konzern	122,50%	88,13%
	25%	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Siemens c/o	0,00%	
	50%	Umsetzung der Unternehmensstrategie Nachhaltigkeit	115,00%	
Cedrik Neike	25%	CCR Digital Industries	75,00%	66,25%
	25%	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Digital Industries	0,00%	
	50%	Umsetzung der Unternehmensstrategie Nachhaltigkeit	95,00%	
Matthias Rebellius	25%	CCR Smart Infrastructure	135,00%	116,88%
	25%	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Smart Infrastructure	102,50%	
	50%	Umsetzung der Unternehmensstrategie Nachhaltigkeit	115,00%	
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	25%	CCR Siemens-Konzern	122,50%	88,13%
	25%	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Siemens c/o	0,00%	
	50%	Umsetzung der Unternehmensstrategie Nachhaltigkeit	115,00%	
Judith Wiese	25%	CCR Siemens-Konzern	122,50%	88,13%
	25%	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Siemens c/o	0,00%	
	50%	Umsetzung der Unternehmensstrategie Nachhaltigkeit	115,00%	

Zielerreichung Individuelle Ziele: 66,25% bis 116,88% (Gewichtung 33,34%)

Gesamt-Zielerreichung Bonus für das Geschäftsjahr 2024

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

Gesamt-Zielerreichung und Auszahlungsbeträge Bonus für Geschäftsjahr 2024

Zum 30. September 2024 amtierende Vorstandsmitglieder	Vergütungskorridor			Zielerreichung			
	Untergrenze (bezogen auf 0% Zielerreichung)	Zielbetrag (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Obergrenze (bezogen auf 200% Zielerreichung)	Finanzielle Ziele (Gewichtung 66,66%)	Individuelle Ziele (Gewichtung 33,34%)	Gesamt- Zielerreichung	Bonus- Auszahlungsbetrag
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 €
Matthias 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 Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)

B.3.2.1 GRUNDZÜGE UND FUNKTIONSWEISE

Als langfristig variable Vergütung werden bei Siemens sogenannte Stock Awards zugesagt. Bei einem Stock Award handelt es sich um das Anrecht auf Erhalt einer Siemens-Aktie – vorbehaltlich der Zielerreichung – nach Ablauf einer definierten Sperrfrist. Bei der Sperrfrist handelt es sich demnach um die Laufzeit der jeweiligen Tranche.

Zu Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Zielbetrag in Euro bezogen auf eine Zielerreichung von 100% fest. Dieser Zielbetrag wird auf eine Zielerreichung von 200% hochgerechnet (»maximaler Zuteilungswert«). Für diesen maximalen Zuteilungswert werden den Mitgliedern des Vorstands Stock Awards zugeteilt. Die Anzahl der Stock Awards wird rechnerisch durch Division des maximalen Zuteilungswerts mit dem Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der Siemens-Aktie im Zeitraum von 90 Handelstagen vor bis einschließlich des Zuteilungstags abzüglich abgezinster zu erwartender Dividenden während der Sperrfrist ermittelt (»Zuteilungskurs«).

Mit der Zuteilung der Stock Awards beginnt eine rund vierjährige Sperrfrist, nach deren Ablauf Siemens-Aktien übertragen werden. Während der Sperrfrist sind die begünstigten Vorstandsmitglieder nicht dividendenberechtigt.

Leistungskriterien

Wie viele Siemens-Aktien tatsächlich übertragen werden, hängt seit dem Geschäftsjahr 2020 zum Einen von dem finanziellen Leistungskriterium »langfristige Wertsteigerung«, gemessen anhand der Kennzahl Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR), und zum Anderen von dem nichtfinanziellen Leistungskriterium »Nachhaltigkeit« ab. Zur Messung des Leistungskriteriums »Nachhaltigkeit« wird die Entwicklung der Siemens AG hinsichtlich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social & Governance, ESG) anhand eines Siemens ESG-/Nachhaltigkeitsindex (Siemens ESG-Index) betrachtet, über dessen Zusammensetzung der Aufsichtsrat jährlich entscheidet.

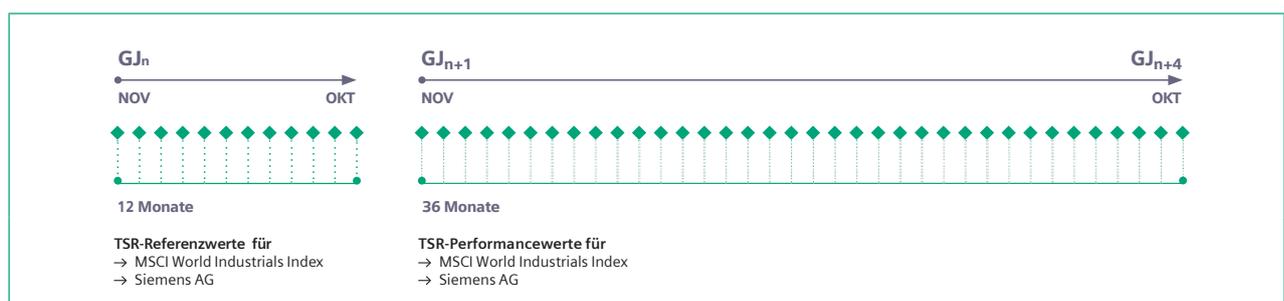
Total Shareholder Return – Der TSR spiegelt die Wertentwicklung einer Aktie über einen bestimmten Zeitraum wider – im Fall von Siemens während der rund vierjährigen Sperrfrist – und berücksichtigt dabei sowohl eingetretene Kursentwicklungen als auch die in dem Zeitraum angefallenen Dividenden. Um der internationalen Aufstellung des Unternehmens Rechnung zu tragen, wird am Ende der Sperrfrist der TSR der Siemens AG mit dem TSR des internationalen Branchenindex MSCI World Industrials oder eines vergleichbaren Nachfolgeindex verglichen.

Die Zielerreichung des TSR wird konkret ermittelt, indem zunächst ein TSR-Referenzwert für die Siemens AG sowie ein TSR-Referenzwert für den Branchenindex berechnet werden. Der TSR-Referenzwert entspricht dem Durchschnitt der Monatsendwerte während der ersten zwölf Monate der Sperrfrist, der sogenannten Referenz-Periode.

Damit am Ende der Sperrfrist festgestellt werden kann, wie sich der TSR der Siemens AG im Vergleich zum Branchenindex entwickelt hat, wird über die nachfolgenden 36 Monate (Performance-Periode) der TSR-Performancewert errechnet. Der TSR-Performancewert ergibt sich aus dem Durchschnitt der Monatsendwerte während der Performance-Periode.

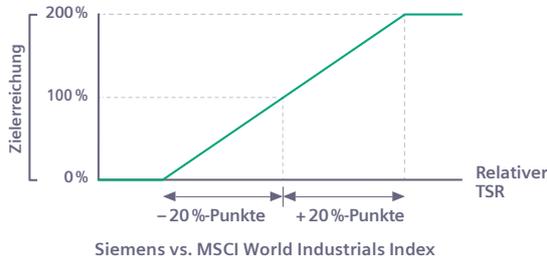
Am Ende der Sperrfrist wird jeweils die TSR-Entwicklung von Siemens und des Branchenindex anhand eines Vergleichs der TSR-Referenzwerte mit den TSR-Performancewerten ermittelt.

Ermittlung der TSR-Referenzwerte und der TSR-Performancewerte für die Stock Awards



Für die Ermittlung der Zielerreichung gilt:

Ermittlung der TSR-Zielerreichung



- Ist die TSR-Entwicklung der Siemens AG um 20 Prozentpunkte besser als die TSR-Entwicklung des Branchenindex, beträgt die Zielerreichung 200 %.
- Entspricht die TSR-Entwicklung der Siemens AG der TSR-Entwicklung des Branchenindex, beträgt die Zielerreichung 100 %.
- Ist die TSR-Entwicklung der Siemens AG um 20 Prozentpunkte schlechter als die des Branchenindex, beträgt die Zielerreichung 0 %.

Die Zielerreichung bei einer TSR-Entwicklung der Siemens AG zwischen + 20 und – 20 Prozentpunkten gegenüber dem Branchenindex wird durch lineare Interpolation ermittelt.

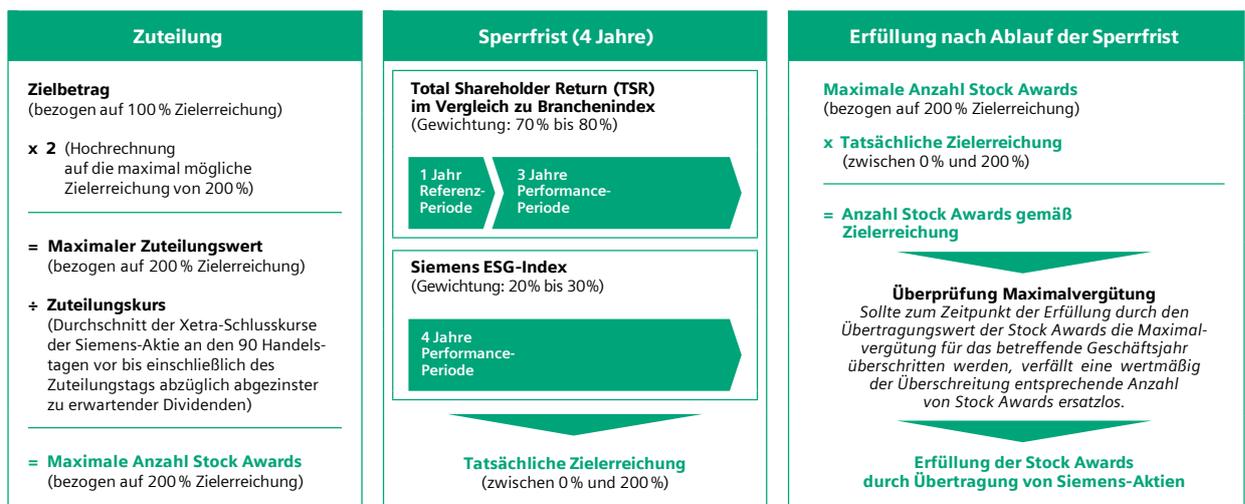
Siemens ESG-Index – Der Siemens ESG-Index besteht aus einer oder mehreren gleichgewichteten, strukturierten und nachprüfbaren ESG-Kennzahlen. Für die jeweiligen ESG-Kennzahlen legt der Aufsichtsrat zu Beginn jeder Tranche die Zielwerte fest. Die Zielmessung erfolgt auf Basis definierter Zwischenziele für jedes Geschäftsjahr. Die Zielerreichung für den Siemens ESG-Index wird am Ende der rund vierjährigen Sperrfrist schließlich auf Basis des gewichteten Durchschnitts der Zielerreichung der einzelnen geschäftsjahresbezogenen Zwischenziele ermittelt.

Feststellung der Gesamt-Zielerreichung

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

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

Grundzüge und Funktionsweise Stock Awards



B.3.2.2 STOCK AWARDS ZUTEILUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Für die Stock Awards der Tranche 2024 hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien beschlossen:

- »Langfristige Wertsteigerung«, gemessen an der Entwicklung der Aktienrendite der Siemens AG im Vergleich zum internationalen Branchenindex MSCI World Industrials mit einer Gewichtung von 80%, sowie
- »Nachhaltigkeit«, gemessen am Siemens ESG-Index mit einer Gewichtung von 20%, für den die nachfolgenden zwei gleichgewichteten Kennzahlen maßgeblich sind. Die Zielsetzung für die zwei Kennzahlen orientiert sich an der strategischen Nachhaltigkeitsplanung des Unternehmens, die in der Berichterstattung zur Nachhaltigkeit detailliert beschrieben wird.

ESG-Kennzahlen der Stock Awards Tranche 2024

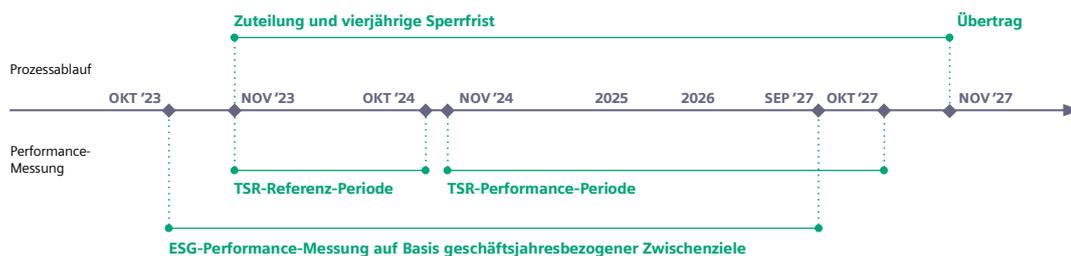
Kennzahl	Definition	Abgeleitet aus	Ambition
CO₂-Emissionen	Emittierte Menge der Treibhausgase aus eigenem Geschäftsbetrieb in Tonnen CO ₂ -Äquivalent, ohne Berücksichtigung von Klimakompensationen (z.B. Zertifikate).	Nachhaltigkeitsstrategie (DEGREE-Rahmenwerk)	Reduktion der Emissionen aus eigenem Geschäftsbetrieb um 90% bis 2030 und Kompensation der verbleibenden Emissionen. Diese Ambition trägt auch zur Einhaltung des SBTi-Reduktionspfades ¹ sowie der Erfüllung der Verpflichtungen aus den Beitritten zu den Initiativen RE100, EV100 und EP100 bei. ²
Digitale Lernstunden pro Mitarbeitenden	Anzahl der geleisteten digitalen Lernstunden aus virtuellen, von Trainern geleiteten Schulungen, selbst gesteuertem Lernen und Lernen am Arbeitsplatz, Community-basiertem virtuellen Lernen sowie jedem Training, das partiell virtuell durchgeführt wird (hybrides Training), geteilt durch die Gesamtzahl der Mitarbeitenden.	Nachhaltigkeitsstrategie (DEGREE-Rahmenwerk) und strategische Prioritäten (Growth Mindset)	Der Erfolg von Siemens ist untrennbar mit hoch qualifizierten Mitarbeitenden verbunden: Die richtigen Mitarbeitenden mit den richtigen Kompetenzen sind entscheidend für das weitere Wachstum. Aus diesem Grund wird ein starker Fokus auf Lernen gesetzt mit dem Ziel einer nachhaltigen Verankerung des Lernens im Arbeitsalltag mit einhergehendem kontinuierlichen Anstieg der geleisteten Lernstunden.

¹ Science Based Target Initiative (SBTi): Reduktionsziele für 2030 im Einklang mit wissenschaftlichen Grundlagen, die globale Erderwärmung auf 1,5°C zu beschränken.

² Nutzung erneuerbarer Energie – Renewable Energy (RE): 100% Grünstrom bis 2030; Nutzung von Elektrofahrzeugen – Electric Vehicles (EV): 100% Elektroautos; Verbesserung der Energieproduktivität – Energy Productivity (EP): 100% CO₂ neutrale Gebäude.

Der Zuteilungstag für die Stock Awards der Tranche 2024 wurde vom Aufsichtsrat auf den 17. November 2023 festgelegt. Der zeitliche Ablauf der Stock Awards Tranche 2024 stellt sich wie folgt dar:

Zeitlicher Ablauf der Stock Awards Tranche 2024



Die Zielbeträge, die maximalen Zuteilungswerte, die zugeteilte maximale Anzahl an Stock Awards sowie der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung gemäß »IFRS 2 Anteilsbasierte Vergütung« werden in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Der für die Tranche 2024 maßgebliche Zuteilungskurs betrug 117,45 €.

Informationen zur Zuteilung der Stock Awards der Tranche 2024

Zum 30. September 2024 amtierende Vorstandsmitglieder	Zielbetrag (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Maximaler Zuteilungswert	Bezogen auf 200% Zielerreichung		Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung ¹
			Total Shareholder Return (Gewichtung: 80%)	Maximale Anzahl Stock Awards Siemens ESG-Index (Gewichtung: 20%)	
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 €

- Der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung wird für die TSR-Komponente anhand eines Bewertungsmodells ermittelt und beträgt 60,14 €. Der beizulegende Zeitwert für die ESG-Komponente in Höhe von 136,93 € entspricht dem Xetra-Schlusskurs der Siemens-Aktie am Tag der Zuteilung abzüglich abgezinster zu erwartender Dividenden. Als Tag der Zuteilung gemäß IFRS 2 gilt für die Tranche 2024 der 4. Dezember 2023 (entspricht dem Tag der Kommunikation an die Vorstandsmitglieder).
- Matthias Rebellius ist neben seiner Tätigkeit im Vorstand der Siemens AG auch CEO von Smart Infrastructure und Vorsitzender der Geschäftsleitung der Siemens Schweiz AG. Das entsprechende Rechtsverhältnis ist in einem gesonderten Vertrag zwischen Matthias Rebellius und der Siemens Schweiz AG geregelt. Die Vergütung aus dem Vertrag mit der Siemens Schweiz AG wird auf die Vorstandsvergütung vollumfänglich angerechnet. Von dem hier ausgewiesenen Zielbetrag (bezogen auf 100% Zielerreichung) entfallen 700.000 € auf die Siemens Schweiz AG.

Die konkrete Zielsetzung und der Zielerreichungsgrad des Siemens ESG-Index für die Stock Awards der Tranche 2024 werden nach Ablauf der Sperrfrist zusammen mit dem Zielerreichungsgrad des TSR-Ziels im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028 veröffentlicht.

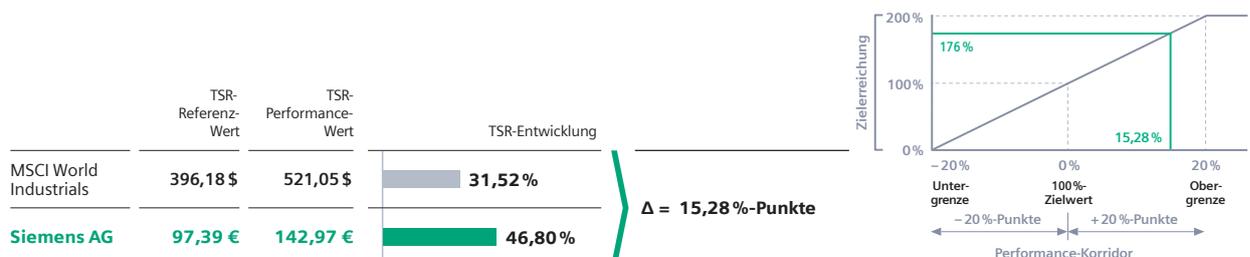
B.3.2.3 STOCK AWARDS ÜBERTRAG IM GESCHÄFTSJAHR 2024 (TRANCHE 2020)

Im Geschäftsjahr 2024 wurden die Stock Awards der Tranche 2020 fällig und erfüllt. Die Stock Awards der Tranche 2020 waren abhängig von zwei Leistungskriterien: zu 80% von dem finanziellen Leistungskriterium »langfristige Wertsteigerung«, gemessen anhand der Kennzahl Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR), und zu 20% von dem nichtfinanziellen Leistungskriterium »Nachhaltigkeit«, gemessen anhand eines Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex mit drei gleichgewichteten ESG-Kennzahlen: CO₂-Emissionen, Lernstunden pro Mitarbeitenden und Net Promoter Score.

Die TSR-Zielerreichung für die Tranche 2020 wurde ermittelt, indem zunächst – jeweils für die Siemens-Aktie und den MSCI World Industrials Index – der TSR-Referenzwert (Durchschnitt der Monatsendkurse im Zeitraum von November 2019 bis Oktober 2020) mit dem TSR-Performancewert (Durchschnitt der Monatsendkurse im Zeitraum von November 2020 bis Oktober 2023) verglichen wurde. Aus diesem Vergleich ergaben sich die Werte für die TSR-Entwicklung der Siemens AG beziehungsweise des MSCI World Industrials Index. Anschließend erfolgte eine Gegenüberstellung der beiden Entwicklungswerte. Im Ergebnis war die TSR-Entwicklung der Siemens AG um 15,28 Prozentpunkte besser als die TSR-Entwicklung des Vergleichsindex. Dies entsprach einer TSR-Zielerreichung in Höhe von 176%.

Übertrag Stock Awards Tranche 2020: Zielerreichung Total Shareholder Return

Total Shareholder Return der Siemens-Aktie im Vergleich zu Total Shareholder Return des MSCI World Industrials Index



TSR-Zielerreichung: 176%

Die Performance des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex wird über die rund 4-jährige Sperrfrist anhand geschäftsjahresbezogener Zwischenziele gemessen. Die Zielwerte sowie die Gewichtung der Zwischenziele werden zu Beginn der jeweiligen Tranche festgelegt. Zur Betonung der Langfristigkeit wird das letzte Jahr am stärksten gewichtet, sodass in der Regel das erste Geschäftsjahr mit 10%, das zweite und dritte Geschäftsjahr mit jeweils 20% und das vierte Geschäftsjahr mit 50% in die Gesamt-Zielerreichung eingeht. Die Zielerreichung der einzelnen Zwischenziele wird nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres als gewichteter Durchschnitt der Zielerreichungen der zugrunde liegenden Kennzahlen errechnet.

Performance-Messung des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex Tranche 2020



Die Zielsetzung für die drei Kennzahlen des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex der Tranche 2020 erfolgte auf Basis der Ist-Zahlen für das Geschäftsjahr 2019 sowie der strategischen Ziele und der operativen Planung des Unternehmens.

Die Zielsetzung für die Kennzahl CO₂-Emissionen orientierte sich an dem Dekarbonisierungsziel, die Treibhausgasemissionen aus dem eigenen Geschäftsbetrieb bis 2030 zu reduzieren, welches im September 2015 ins Leben gerufen wurde. Basierend auf der Planung bis 2030, die verschiedene Maßnahmen wie beispielsweise Steigerung der Gebäude-Energieeffizienz, Elektrifizierung der Fahrzeugflotte, Verwendung von Strom aus erneuerbaren Energien sowie operative Effizienzgewinne umfasst, wurden Zwischenziele für die vierjährige Laufzeit der Stock Awards Tranche 2020 abgeleitet. Referenzwert für die Zielsetzung war der Ist-Wert der CO₂-Emissionen im Geschäftsjahr 2019 in Höhe von 717 Kilotonnen.

Im Geschäftsjahr 2019 haben Mitarbeitende im Durchschnitt rund 19 Stunden an Fort – und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Auf dieser Basis und unter Berücksichtigung der geplanten Einführung einer neuen Lernplattform mit umfangreichem Lernangebot, effizienterer Erfassung der Lernstunden sowie umfassender Kommunikationskampagne, wurden sehr ambitionierte geschäftsjahresbezogene Zwischenziele festgelegt. Für die rund vierjährige Performanceperiode der Stock Awards Tranche 2020 wurde eine Steigerung von rund 75% im Vergleich zum Basisjahr 2019 angestrebt.

Die Messung des Net Promoter Scores wird anhand von jährlich durchgeführten umfassenden Kundenzufriedenheitsabfragen ermittelt. Im Basisjahr 2019 waren es 18.660 Kundenbefragungen in 119 Ländern in 33 Sprachen. Das Ergebnis von 2019 zeigte eine klar positive Entwicklung, die auch für die geschäftsjahresbezogenen Zwischenziele der Stock Awards Tranche 2020 unterstellt wurde.

Die Entwicklung der drei ESG-Kennzahlen der Tranche 2020 wurde durch die Covid-19-Pandemie stark beeinflusst. Im Hinblick auf die länderspezifisch unterschiedlichen Verlaufskurven der Covid-19-Pandemie hat die Siemens AG beschlossen, die Net Promoter Score-Befragung im Geschäftsjahr 2020 nicht durchzuführen. Um einerseits eine Gleichbehandlung der drei ESG-Kennzahlen sicher zu stellen und andererseits eine diskretionäre Festlegung der Zielerreichung für das geschäftsjahresbezogene Zwischenziel für das Geschäftsjahr 2020 zu vermeiden, hat der Aufsichtsrat entschieden, für keine der drei Kennzahlen eine Messung für das Geschäftsjahr 2020 vorzunehmen. Die Gewichtung dieses Zwischenziels in Höhe von 10% wurde auf die nächsten zwei Jahre verteilt, sodass den Zwischenzielen für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 jeweils eine Gewichtung von 25% statt zuvor 20% zugewiesen wurde.

Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie haben auch in den Folgejahren die Zielerreichung der ESG-Kennzahlen wesentlich – sowohl positiv als auch negativ – beeinflusst. Beispielsweise haben Standortschließungen während der Pandemie und die langfristige Umstellung auf mobiles Arbeiten die Reduktion der eigenen Emissionen beschleunigt. Gleichzeitig konnten kaum Präsenzs Schulungen durchgeführt werden und Lernangebote mussten in Richtung digitales Lernen weiterentwickelt werden. Dies resultierte in einer sehr niedrigen Zielerreichung der Kennzahl Lernstunden pro Mitarbeitenden während des gesamten Performancezeitraums der Tranche 2020.

Im Geschäftsjahr 2021 hat Siemens das DEGREE-Rahmenwerk verabschiedet und die verbindlichen Klimaschutzziele und -maßnahmen unter der Rubrik »D« (Decarbonization) gebündelt. Mit der Bestätigung der am 1,5-Grad-Celsius-Ziel ausgerichteten Science Based Targets in 2021 hat Siemens die Klimaschutzstrategie weiter gestärkt und die physische Reduktion von CO₂-Emissionen im Geschäftsbetrieb forciert. Die Reduktion der CO₂-Emissionen resultiert im Wesentlichen aus der konsequenten Energiebeschaffungspolitik sowie einer Reihe von Maßnahmen und Initiativen wie beispielsweise die kontinuierliche Steigerung des Stromanteils aus erneuerbaren Quellen, die Elektrifizierung der Fahrzeugflotte sowie die Optimierung der Gebäude.

Kontinuierliches Lernen als elementarer Faktor des Unternehmenserfolgs wurde ebenfalls in DEGREE berücksichtigt. In den vergangenen Jahren hat Siemens die durchschnittliche Investition je Mitarbeitenden kontinuierlich gesteigert und verfügt in der Qualifizierung der Beschäftigten über ein breites Spektrum an Angeboten und Formaten.

Der Net Promoter Score konnte durch das konsequente Eingehen auf die Anliegen unserer Kunden auch in einem herausfordernden Umfeld im Durchschnitt relativ stabil gehalten werden.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zielsetzung und Zielerreichung des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex der Stock Awards Tranche 2020. Die Gesamt-Zielerreichung wurde als Summe der einzelnen geschäftsjahresbezogenen Zwischenziele multipliziert mit der jeweiligen Gewichtung errechnet.

Übertrag Stock Awards Tranche 2020: Zielsetzung und Zielerreichung des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex

Gewichtung	Kennzahl	in ¹	Sensitivität	Zwischenziel 1 (Geschäftsjahr 2020)			Zwischenziel 2 (Geschäftsjahr 2021)			Zwischenziel 3 (Geschäftsjahr 2022)			Zwischenziel 4 (Geschäftsjahr 2023)		
				100%-Zielwert	Ist-Wert	Zielerreichung									
33,34%	CO ₂ -Emissionen	Kt	+/-60	565	557	–	520	450	200%	485	402	200%	460	370	200%
33,33%	Lernstunden pro Mitarbeitenden	Std	-/+ 5	24	8,7	–	26	20,8	0%	29	25	20%	33	28,9	18%
33,33%	Net Promoter Score	Pkt	-/+5	50	–	–	51	54	160%	51	49	60%	52	52	100%
Geschäftsjahres-bezogene Zwischenziele	Zielerreichung			Keine Zielmessung					120%			93%			106%
	Gewichtung					–			25%			25%			50%

Gesamt-Zielerreichung Siemens-interner ESG-/Nachhaltigkeitsindex: 106%

¹ Die Messung erfolgt in: Kilotonnen (Kt); Stunden (Std); Punkte (Pkt).

Alle relevanten Informationen zum Übertrag der Stock Awards Tranche 2020 inklusive Information über die zusätzliche Barzahlung an die Vorstandsmitglieder aufgrund der Siemens-Energy-Abspaltung werden in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst. Die Abspaltung von Siemens Energy im Geschäftsjahr 2020 führte zu Anpassungen der bis dahin vereinbarten aktienbasierten Zusagen. Demnach hatten die Vorstandsmitglieder – wie auch entsprechende berechnete Mitarbeitende – zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Stock Awards 2020 einen Anspruch auf eine zusätzliche Barzahlung, basierend auf dem Abspaltungsverhältnis von 2:1 und dem Kurs der Siemens-Energy-Aktie bei Fälligkeit in Höhe von 11,68 €.

Informationen zum Übertrag der Stock Awards der Tranche 2020

	Ermittlung Anzahl Stock Awards gemäß tatsächlicher Zielerreichung						Erfüllung			
	Total Shareholder Return		Siemens-interner ESG-/ Nachhaltigkeitsindex				Übertrag Siemens-Aktien		Zusätzliche Barzahlung Siemens-Energy-Abspaltung	
	Maximale Anzahl Stock Awards (bezogen auf 200% Zielerreichung)	Ziel-erreichung	Anzahl Stock Awards gemäß Ziel-erreichung	Maximale Anzahl Stock Awards (bezogen auf 200% Zielerreichung)	Ziel-erreichung	Anzahl Stock Awards gemäß Ziel-erreichung	Finale Anzahl Stock Awards	Wert am Tag des Übertrags 17.11.2023 ¹	Finaler Anspruch gemäß Abspaltungs-verhältnis	Wert am Tag des Übertrags 17.11.2023
Zum 30. September 2024 amtierende Vorstandsmitglieder										
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 €
Frühere Vorstandsmitglieder										
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 €
Michael Sen ²	21.027	176%	18.504	5.257	106%	2.786	21.290	3.113.450 €	10.645,00	124.334 €

¹ Die durch Aktienübertrag erfüllten Stock Awards wurden mit dem Tagesniedrigstkurs der Siemens-Aktie am 17. November 2023 in Höhe von 146,24 € bewertet.

² Das Vorstandsmandat von Michael Sen wurde zum 31. März 2020 beendet. Davon unberührt bestand das Anstellungsverhältnis von Michael Sen noch bis zum Ablauf des 31. März 2021 fort. Die hier ausgewiesene Vergütung berücksichtigt alle für das Geschäftsjahr 2020 zugesagten Stock Awards der Tranche 2020.

B.3.2.4 STOCK AWARDS ENTWICKLUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2024

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung des Bestands der von den Mitgliedern des Vorstands gehaltenen Aktienzusagen (Stock Awards) im Geschäftsjahr 2024.

Entwicklung Stock Awards im Geschäftsjahr 2024

(Angaben in Stück) ¹	Bestand am Anfang des Geschäftsjahres 2024	Im Geschäftsjahr			Bestand am Ende des Geschäftsjahres 2024
		Zugeteilt	Erdient und erfüllt	Sonstige Veränderung ²	
Zum 30. September 2024 amtierende Vorstandsmitglieder					
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 Die Erfüllung der Stock Awards erfolgt vollständig in Aktien. Aus diesem Grund wird die Anzahl der Stock Awards bezogen auf eine Zielerreichung von 200% berücksichtigt. Am Ende der Sperrfrist wird auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung und unter Berücksichtigung der Einhaltung der jeweiligen Maximalvergütung eine finale Anzahl an zu übertragenden Siemens-Aktien ermittelt.

² Die Zielerreichung der im Geschäftsjahr 2024 fälligen und erfüllten Stock Awards der TSR-Komponente der Tranche 2020 betrug 176% und die der ESG-Komponente 106%. Gemäß den Planregeln ist daher eine der Unterschreitung entsprechende Anzahl der ursprünglich auf Basis einer Zielerreichung von 200% zugeteilten Stock Awards der jeweiligen Komponente ersatzlos verfallen.

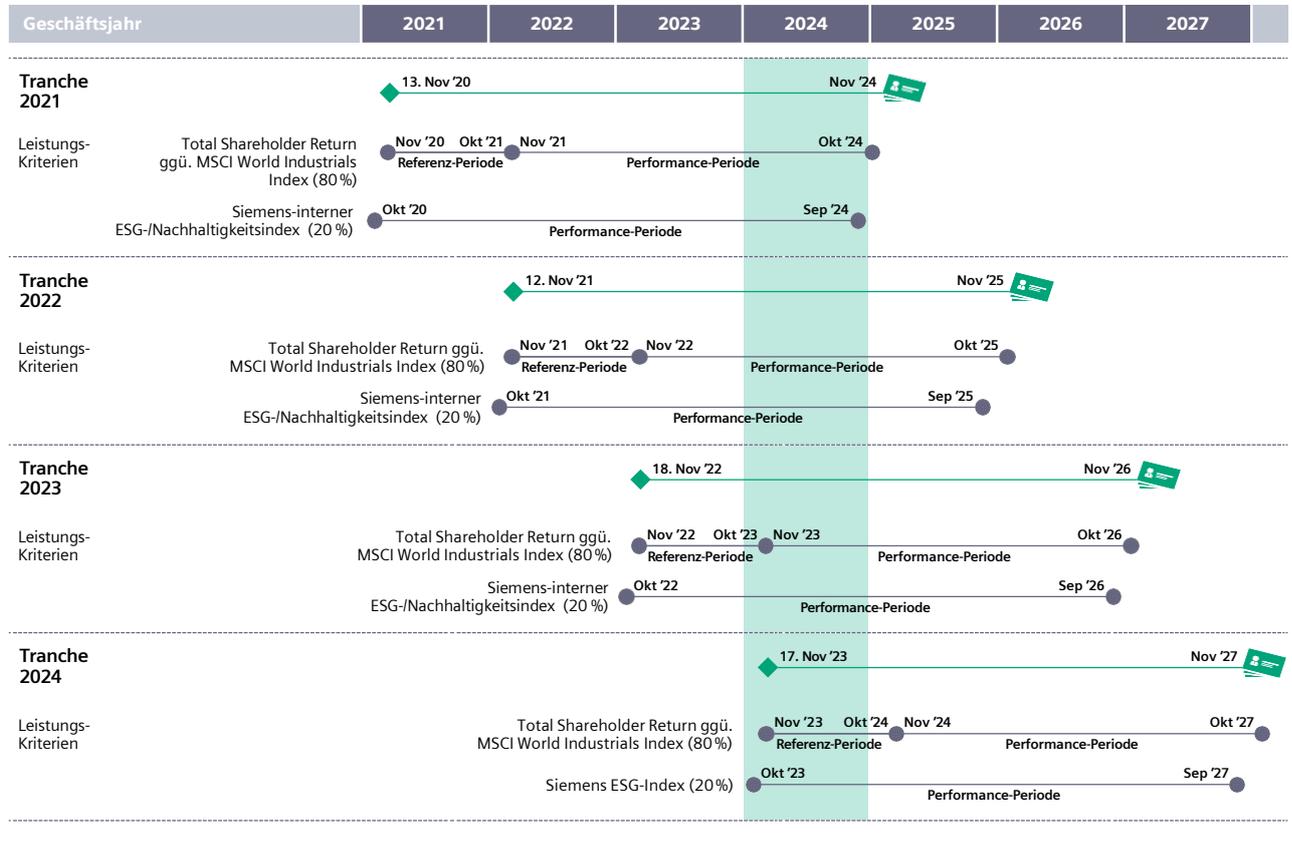
³ Matthias Rebellius ist neben seiner Tätigkeit im Vorstand der Siemens AG auch CEO von Smart Infrastructure und Vorsitzender der Geschäftsleitung der Siemens Schweiz AG. Das entsprechende Rechtsverhältnis ist in einem gesonderten Vertrag zwischen Matthias Rebellius und der Siemens Schweiz AG geregelt. Die Vergütung aus dem Vertrag mit der Siemens Schweiz AG wird auf die Vorstandsvergütung vollumfänglich angerechnet. Die hier ausgewiesenen Stock Awards enthalten auch die Stock Awards, welche seit der Bestellung von Matthias Rebellius in den Vorstand der Siemens AG von der Siemens Schweiz AG zugesagt wurden.

⁴ Die ausgewiesenen Stückzahlen enthalten auch die Stock Awards, die Judith Wiese als Ausgleich für den Verfall von Leistungen bei ihrem vorherigen Arbeitgeber im November 2020 zusätzlich zur regulären Zuteilung von Stock Awards der Tranche 2021 zugesagt wurden.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2024 befanden sich folgende Stock Awards Tranchen innerhalb der Sperrfrist und sind somit im Bestand am Ende des Geschäftsjahres enthalten:

Laufende Stock Awards Tranchen zum 30. September 2024

◆ Zuteilung — Sperrfrist 📄 Ende der Sperrfrist und Erfüllung



B.3.3 Malus- und Clawback-Regelungen

Es bestehen Malus- und Clawback-Regelungen, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, die variable Vergütung in Fällen schwerwiegender Pflicht- oder Compliance-Verstöße und/oder unethischen Verhaltens sowie in Fällen einer grob fahrlässigen oder einer vorsätzlichen Verletzung der Sorgfaltspflicht oder in den Fällen, wenn variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden, einzubehalten oder zurückzufordern.

Die Geltendmachung des Einbehalts oder Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats.

Im Geschäftsjahr 2024 bestand kein Anlass variable Vergütungsbestandteile einzubehalten beziehungsweise zurückzufordern.

B.4 Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Für die einzelnen Mitglieder des Vorstands gelten jeweils unterschiedliche Termine des erstmaligen Nachweises der Erfüllung der Share Ownership Guidelines (SOG), abhängig vom Zeitpunkt der Bestellung zum Mitglied des Vorstands. Die nachfolgende Tabelle zeigt Details zur Erfüllung der SOG-Verpflichtung zum Nachweistermin am 8. März 2024.

Verpflichtung nach Share Ownership Guidelines

Nachweispflichtige Vorstandsmitglieder	Erforderlich			Nachgewiesen		
	Prozentsatz Grundvergütung	Betrag in € ¹	Aktienanzahl ²	Prozentsatz Grundvergütung ¹	Betrag in € ²	Aktienanzahl 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
Summe		9.662.375	67.142		20.755.851	144.228
Weitere Vorstandsmitglieder						
Matthias Rebellius	200%				In Aufbauphase bis März 2025	
Judith Wiese	200%				In Aufbauphase bis März 2025	

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

² Auf Grundlage des durchschnittlichen Xetra-Eröffnungskurses des vierten Quartals 2023 (Oktober bis Dezember) in Höhe von 143,91 €.

³ Zum Stichtag 8. März 2024 (Nachweistermin).

B.5 Versorgungsbeitrag

Die Mitglieder des Vorstands können entweder – wie die Belegschaft der Siemens AG – in die Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung (BSAV) eingebunden sein oder einen Betrag zur privaten Altersversorgung erhalten. Hierüber entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen.

Soweit ein Mitglied des Vorstands vor Einführung der BSAV einen Pensionsanspruch gegenüber dem Unternehmen erworben hat, entfällt ein Teil seiner BSAV-Beiträge auf die Finanzierung dieses Altanspruchs.

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

Im Versorgungsfall kann die Auszahlung des Versorgungsguthabens in mehreren Jahresraten als Teilkapitalzahlung oder in einer Summe als Kapitalzahlung erfolgen oder mit/ohne Hinterbliebenenleistungen verrentet werden. Eine Kombination aus mehreren Jahresraten und Verrentung, einer Kapitalzahlung und mehreren Jahresraten oder einer Kapitalzahlung und Verrentung ist auf Antrag des Vorstandsmitglieds oder seiner Hinterbliebenen ebenfalls möglich.

Bis zur Einführung des Vergütungssystems nach §87a AktG im Geschäftsjahr 2020 wurde die Höhe des Versorgungsbeitrags auf Basis eines durch den Aufsichtsrat jährlich festgelegten Prozentsatzes (in Höhe von 28%), bezogen auf die Grundvergütung und den Zielbetrag des Bonus, ermittelt. Im Rahmen der Umstellung des Vergütungssystems nach §87a AktG wurde die Höhe der BSAV-Beiträge betragsmäßig auf das Niveau des Geschäftsjahres 2019 festgelegt. Es wurde demnach eine Beibehaltung der bestehenden Beitragshöhe vorgenommen. Für Roland Busch wurde der BSAV-Beitrag ab Geschäftsjahr 2021 im Zuge seiner Ernennung zum Vorsitzenden des Vorstands der Siemens AG einmalig angehoben. Für die weiteren Vorstandsmitglieder wurde der Beitrag seit der Festlegung im Geschäftsjahr 2020 nicht mehr erhöht. Die BSAV-Beiträge werden als Teil der Ziel-Gesamtvergütung im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vorstandsvergütung auf Angemessenheit und Marktüblichkeit berücksichtigt. Eine automatische Anpassung im Zuge von Vergütungsanpassungen erfolgt nicht.

Angaben zur Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (BSAV)

(Angaben in €)	Beitrag ¹		Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19R		Anwartschaftsbarwert sämtlicher Pensionszusagen ohne Entgeltumwandlungen ²	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Zum 30. September 2024 amtierende Vorstandsmitglieder						
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
Summe	2.224.992	2.224.992	1.726.699	1.813.375	26.406.464	21.626.822

¹ Auf die Finanzierung der persönlichen Altzusagen, die vor der Bestellung in den Vorstand entstanden sind, entfallen insgesamt 12.325 €.

² Auf die Entgeltumwandlung von Prof. Dr. Ralf P. Thomas entfallen 63.619 (im Vj. 59.980) €.

Die zum 1. Oktober 2020 bestellten Vorstandsmitglieder Matthias Rebellius und Judith Wiese sind nicht in die BSAV eingebunden. Anstelle von BSAV-Beiträgen hat der Aufsichtsrat ihnen für das Geschäftsjahr 2024 einen Betrag zur privaten Altersversorgung als Barzahlung in Höhe von jeweils 550.800 € zugesagt, der im Januar 2025 zur Auszahlung kommt. Aufgrund des jährlichen Zuflusses liegt dieser unter dem BSAV-Beitrag für die weiteren Mitglieder des Vorstands. Der Betrag zur privaten Altersversorgung wurde seit der erstmaligen Gewährung im Geschäftsjahr 2021 nicht mehr erhöht.

B.6 Gewährte und geschuldete Vergütung

B.6.1 Im Geschäftsjahr 2024 aktive Mitglieder des Vorstands

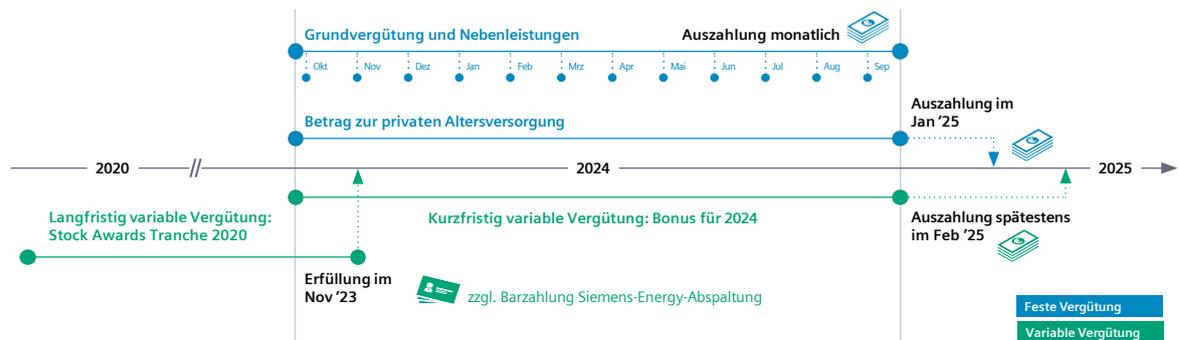
Die nachfolgende Tabelle zeigt die den aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG.

Im Abschnitt »Variable Vergütung« wird der Bonus als »gewährte Vergütung« betrachtet, da die zugrunde liegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag am 30. September vollständig erbracht wurde. Somit werden die Bonusauszahlungsbeträge für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahres erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

Ferner wurden in den Berichtsjahren 2024 und 2023 die in den Geschäftsjahren 2020 beziehungsweise 2019 zugeteilten Stock Awards der Tranchen 2020 und 2019 fällig und durch Übertragung von Siemens-Aktien erfüllt. Der Wert der Siemens-Aktien zum Zeitpunkt des Übertrags ist unter »Stock Awards« dargestellt.

In Verbindung mit der Fälligkeit und Erfüllung der Stock Awards für die Geschäftsjahre 2020 und 2019 enthält die Tabelle auch die zusätzliche Barzahlung an berechnete Vorstandsmitglieder aufgrund der Siemens-Energy-Abspaltung. Die Abspaltung von Siemens Energy im Geschäftsjahr 2020 führte zu Anpassungen der bis dahin vereinbarten aktienbasierten Zusagen. Demnach hatten die Vorstandsmitglieder – wie auch entsprechend berechnete Mitarbeitende – zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Stock Awards 2020 und 2019 einen Anspruch auf eine zusätzliche Barzahlung, basierend auf dem Abspaltungsverhältnis von 2:1 und dem Kurs der Siemens-Energy-Aktie bei Fälligkeit in Höhe von 11,68 € beziehungsweise 14,68 €.

Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2024



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

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

Gewährte und geschuldete Vergütung nach §162 Absatz 1 Satz 1 AktG –
Im Geschäftsjahr 2024 aktive Mitglieder des Vorstands

Zum 30. September 2024 amtierende Vorstandsmitglieder		Feste Vergütung				Variable Vergütung			Gesamt- vergütung (GV) (im Sinne von § 162 AktG)	Dienstzeit- aufwand	Gesamt- vergütung (inkl. Dienst- zeitaufwand)
		Grund- vergütung	Neben- leistungen	Betrag zur privaten Alters- versorgung ¹	Kurzfristig		Langfristig Barzahlung Siemens- Energy- Abspaltung				
					Bonus für das Geschäftsjahr	Stock Awards					
Dr. Roland Busch Vorsitzender des Vorstands seit 03.02.2021	2024	in Tsd. €	1.950	98	–	2.464	3.942	157	8.612	752	9.364
		in % GV	23%	1%	–	29%	46%	2%	100%	–	–
	2023	in Tsd. €	1.770	99	–	3.276	1.581	90	6.815	792	7.608
		in % GV	26%	1%	–	48%	23%	1%	100%	–	–
Cedrik Neike² Mitglied des Vorstands seit 01.04.2017	2024	in Tsd. €	1.200	37	–	1.429	3.113	124	5.904	477	6.381
		in % GV	20%	1%	–	24%	53%	2%	100%	–	–
	2023	in Tsd. €	1.102	36	–	1.916	1.581	90	4.723	503	5.226
		in % GV	23%	1%	–	41%	33%	2%	100%	–	–
Matthias Rebellius³ Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020	2024	in Tsd. €	1.200	65	551	1.632	–	–	3.448	–	3.448
		in % GV	35%	2%	16%	47%	–	–	100%	–	–
	2023	in Tsd. €	1.102	75	551	1.995	–	–	3.723	–	3.723
		in % GV	30%	2%	15%	54%	–	–	100%	–	–
Prof. Dr. Ralf P. Thomas Mitglied des Vorstands seit 18.09.2013	2024	in Tsd. €	1.200	52	–	1.516	3.818	152	6.739	498	7.237
		in % GV	18%	1%	–	23%	57%	2%	100%	–	–
	2023	in Tsd. €	1.102	60	–	2.021	1.976	112	5.270	518	5.788
		in % GV	21%	1%	–	38%	37%	2%	100%	–	–
Judith Wiese Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020	2024	in Tsd. €	1.140	36	551	1.441	–	–	3.168	–	3.168
		in % GV	36%	1%	17%	45%	–	–	100%	–	–
	2023	in Tsd. €	1.102	41	551	2.002	–	–	3.696	–	3.696
		in % GV	30%	1%	15%	54%	–	–	100%	–	–

- 1 Matthias Rebellius und Judith Wiese sind nicht in die Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung (BSAV) eingebunden. Sie erhalten anstelle von BSAV-Beiträgen einen festen Betrag zur privaten Altersversorgung als Barzahlung.
- 2 Cedrik Neike war vom 1. Mai 2017 bis zum 31. März 2019 neben seiner Tätigkeit im Vorstand auch Executive Chairman of the Board of Directors der Siemens Ltd. China. Die unter »Stock Awards« und »Barzahlung Siemens-Energy Abspaltung« ausgewiesenen Beträge für das Geschäftsjahr 2023 enthalten auch den Wert der Stock Awards sowie den Teil der zusätzlichen Barzahlung, die von der Siemens Ltd. China gewährt und getragen wurden.
- 3 Matthias Rebellius ist neben seiner Tätigkeit im Vorstand der Siemens AG auch CEO von Smart Infrastructure und Vorsitzender der Geschäftsleitung der Siemens Schweiz AG. Das entsprechende Rechtsverhältnis ist in einem gesonderten Vertrag zwischen Matthias Rebellius und der Siemens Schweiz AG geregelt. Die Vergütung aus dem Vertrag mit der Siemens Schweiz AG wird auf die Vorstandsvergütung vollumfänglich angerechnet. Von der hier ausgewiesenen Grundvergütung sowie den Nebenleistungen wurde ein Betrag in Höhe von 794.999 € (762.000 CHF) beziehungsweise 35.055 € (33.600 CHF) von der Siemens Schweiz AG gewährt und getragen. Von dem hier ausgewiesenen Bonus für das Geschäftsjahr 2024 werden 1.308.369 € (entspricht 1.234.969 CHF umgerechnet in Euro zum 30. September 2024) von der Siemens Schweiz AG getragen. Ferner werden durch die Siemens Schweiz AG geleistete Arbeitgeberanteile zur Altersversorgung auf den Betrag zur privaten Altersversorgung angerechnet. Matthias Rebellius unterliegt den schweizerischen Rechtsvorschriften über die Soziale Sicherheit. Diese Sozialversicherungsunterstellung findet, anders als in Deutschland, auch Anwendung auf die Vergütung als Mitglied des Vorstands der Siemens AG. Im Geschäftsjahr 2024 sind diesbezüglich Arbeitgeberanteile in Höhe von 97.011 € (93.032 CHF) angefallen, die kein Bestandteil der gewährten und geschuldeten Vergütung sind und daher im ausgewiesenen Betrag nicht enthalten sind.

B.6.2 Frühere Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG. Im Einklang mit § 162 Absatz 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 30. September 2014 aus dem Vorstand ausgeschieden sind. Die unter Stock Awards ausgewiesenen Beträge enthalten auch die zusätzliche Barzahlung aufgrund der Siemens-Energy-Abspaltung.

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

		Feste und variable Vergütung		Pensionen		Gesamtvergütung (GV) (im Sinne von § 162 AktG)
		Nebenleistungen	Stock Awards ²	Rente	(Teil-)Kapitalzahlung	
Klaus Helmrich Mitglied des Vorstands bis 31.03.2021	in Tsd. €	–	3.238	30	589	3.856
	in % GV	–	84%	1%	15%	100%
Joe Kaeser Vorstandsvorsitzender bis 03.02.2021	in Tsd. €	–	6.470	63	1.118	7.652
	in % GV	–	85%	1%	15%	100%
Michael Sen³ Mitglied des Vorstands bis 31.03.2020	in Tsd. €	–	3.238	–	–	3.238
	in % GV	–	100%	–	–	100%
Lisa Davis⁴ Mitglied des Vorstands bis 29.02.2020	in Tsd. €	15	1.349	–	–	1.364
	in % GV	1%	99%	–	–	100%
Janina Kugel Mitglied des Vorstands bis 31.01.2020	in Tsd. €	–	1.079	–	–	1.079
	in % GV	–	100%	–	–	100%
Prof. Dr. Siegfried Russwurm Mitglied des Vorstands bis 31.03.2017	in Tsd. €	–	–	115	305	421
	in % GV	–	–	27%	72%	100%
Prof. Dr. Hermann Requardt Mitglied des Vorstands bis 31.01.2015	in Tsd. €	–	–	47	–	47
	in % GV	–	–	100%	–	100%

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

² Details siehe Kapitel »B.3.2.3 Stock Awards Übertrag im Geschäftsjahr 2024 (Tranche 2020)«.

³ Das Vorstandsmandat von Michael Sen wurde zum 31. März 2020 beendet. Davon unberührt bestand das Anstellungsverhältnis von Michael Sen noch bis zum Ablauf des 31. März 2021 fort. Die hier ausgewiesene Vergütung berücksichtigt alle für das Geschäftsjahr 2020 zugesagten Stock Awards der Tranche 2020.

⁴ Bei den Nebenleistungen von Lisa Davis handelt es sich um vertraglich vereinbarte Steuerausgleichszahlungen.

B.7 Ausblick Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgende Übersicht zeigt die vom Aufsichtsrat der Siemens AG für das Geschäftsjahr 2025 beschlossenen Leistungskriterien der variablen Vergütung.

Ausblick Geschäftsjahr 2025 – Variable Vergütung

BONUS

Leistungskriterium	Kennzahl	Details
Finanzielle Ziele	Ertrag	EPS pre PPA, unverwässert Durch das unverwässerte Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (Earnings per share pre purchase price allocation, EPS pre PPA) wird der Fokus – analog zum Geschäftsjahr 2024 – auf die operative Leistung von Siemens gelegt und transparent dargestellt. Die Zielerreichung wird um den Innomotics-Abgangsgewinn angepasst.
	Profitabilität / Kapitaleffizienz	Angepasster ROCE Bei der angepassten Kapitalrendite (angepasster ROCE) wird der Fokus – analog zum Geschäftsjahr 2024 – auf die operative Leistung von Siemens gelegt. Folglich wird der im Siemens Financial Framework definierte ROCE, welcher bestimmte Akquisitionseffekte aus Varian exkludiert, um wesentliche Siemens-Energy-bezogene Effekte sowie um Innomotics angepasst.
Individuelle Ziele	Liquidität	CCR Cash Conversion Rate (CCR), gemessen auf Basis: <ul style="list-style-type: none"> Siemens-Konzern für Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung (angepasst um den Innomotics-Abgangsgewinn) Geschäft für Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung
	Wachstum	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse, gemessen auf Basis: <ul style="list-style-type: none"> Siemens (c/o) für Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung Geschäft für Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung
	Umsetzung der Unternehmensstrategie	<ul style="list-style-type: none"> Beschleunigung der Transformation zur ONE Tech Company Ausbau des Siemens Xcelerator-Geschäfts Geschäftsentwicklung Weiterentwicklung des »Go-to-Market«-Konzepts
	Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Weitere Verankerung von Nachhaltigkeit in den Geschäftsprozessen und Produktentwicklungen Finalisierung und Launch des neuen DEGREE-Rahmenwerks, inkl. Kennzahlen mit Wirkung in unser Ökosystem und Bündelung unserer Sozialstrategie

STOCK AWARDS

Leistungskriterium	Kennzahl	Details
Langfristige Wertsteigerung (Gewichtung: 80%)	Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR)	Entwicklung der Aktienrendite der Siemens AG im Vergleich zum internationalen Branchenindex MSCI World Industrials
Nachhaltigkeit (Gewichtung: 20%)	Siemens ESG-Index	Für den Siemens ESG-Index der Stock Awards Tranche 2025 sind die folgenden zwei gleichgewichteten Kennzahlen maßgeblich: <ul style="list-style-type: none"> CO₂-Emissionen Lernstunden pro Person

C. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

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

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

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und der jeweiligen Ausschüsse

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

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

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

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 und 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG.

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

Zum 30. September 2024 amtierende Aufsichtsratsmitglieder		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt- vergütung (GV)
		in €	in % GV	in €	in % GV	in €	in % GV	in €
Jim Hagemann Snabe	2024	280.000	47%	290.000	48%	30.000	5%	600.000
(seit 10/2013, Vorsitzender seit 01/2018)	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
(seit 01/2008, stellv. Vorsitzende seit 01/2015)	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
(seit 01/2018, weiterer stellv. Vorsitzender seit 02/2021)	2023	210.000	45%	220.000	47%	34.000	7%	464.000
Tobias Bäumler ¹	2024	140.000	43%	156.667	48%	28.000	9%	324.667
(seit 10/2020)	2023	140.000	47%	130.000	44%	26.000	9%	296.000
Dr. Regina E. Dugan	2024	140.000	67%	40.000	19%	28.000	13%	208.000
(seit 02/2023)	2023	93.333	70%	26.667	20%	14.000	10%	134.000
Dr. Andrea Fehrmann ¹	2024	140.000	90%	–	–	16.000	10%	156.000
(seit 01/2018)	2023	140.000	90%	–	–	16.000	10%	156.000
Bettina Haller ¹	2024	140.000	54%	90.000	35%	28.000	11%	258.000
(seit 04/2007)	2023	140.000	55%	90.000	35%	26.000	10%	256.000
Oliver Hartmann	2024	140.000	88%	–	–	20.000	13%	160.000
(seit 09/2023)	2023	11.667	85%	–	–	2.000	15%	13.667
Keryn Lee James	2024	140.000	88%	–	–	20.000	13%	160.000
(seit 02/2023)	2023	93.333	90%	–	–	10.000	10%	103.333
Jürgen Kerner ¹	2024	140.000	48%	120.000	41%	30.000	10%	290.000
(seit 01/2012)	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
(seit 02/2023)	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
(seit 02/2023)	2023	93.333	90%	–	–	10.000	10%	103.333
Benoît Potier	2024	140.000	84%	–	–	26.000	16%	166.000
(seit 01/2018)	2023	140.000	88%	–	–	20.000	13%	160.000
Hagen Reimer ¹	2024	140.000	54%	90.000	35%	28.000	11%	258.000
(seit 01/2019)	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
(seit 02/2021)	2023	140.000	71%	40.000	20%	18.000	9%	198.000
Dr. Nathalie von Siemens	2024	140.000	84%	–	–	26.000	16%	166.000
(seit 01/2015)	2023	140.000	88%	–	–	20.000	13%	160.000
Dorothea Simon ¹	2024	140.000	88%	–	–	20.000	13%	160.000
(seit 10/2017)	2023	140.000	91%	–	–	14.000	9%	154.000
Mimon Uhamou ¹	2024	116.667	91%	–	–	12.000	9%	128.667
(seit 12/2023)	2023	–	–	–	–	–	–	–
Grazia Vittadini	2024	140.000	56%	80.000	32%	28.000	11%	248.000
(seit 02/2021)	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
(seit 01/2018)	2023	140.000	43%	156.667	49%	26.000	8%	322.667
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder								
		in €	in % GV	in €	in % GV	in €	in % GV	Gesamt- vergütung (GV)
Harald Kern ¹	2024	35.000	54%	20.000	31%	10.000	15%	65.000
(bis 12/2023)	2023	140.000	57%	80.000	33%	24.000	10%	244.000
Summe³	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 Diese Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sowie die Vertreter der Gewerkschaften im Aufsichtsrat haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

2 Die im Vergütungsbericht 2024 für das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesene Vergütung für Matthias Zachert ist um 3.333 € niedriger als der im Vergütungsbericht 2023 ausgewiesene Betrag. Dies ist auf die zeitanteilige Vergütung für die Übernahme des Vorsitzes des Vergütungsausschusses im Februar 2023 zurückzuführen und spiegelt die tatsächlich gewährte Vergütung wider.

3 Die Summe für das Geschäftsjahr 2023 berücksichtigt die Anpassung für Matthias Zachert und enthält nicht die Vergütung für die im Geschäftsjahr ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitglieder Michael Diekmann, Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Norbert Reithofer, Baroness Nemat Shafik (DBE,DPhil), Michael Sigmund und Gunnar Zukunft. Somit ist die ausgewiesene Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023 um insgesamt 455.000 € niedriger als der im Vergütungsbericht 2023 ausgewiesene Betrag.

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

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

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

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG dargestellt. Frühere Vorstandsmitglieder, die keine geschäftsjahresbezogene Vergütung erhalten, werden an dieser Stelle nicht aufgeführt, da ihre Vergütung nicht von der Ertragsentwicklung der Gesellschaft abhängig ist.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Belegschaft von Siemens in Deutschland einschließlich Auszubildende abgestellt, zu der im Geschäftsjahr 2024 durchschnittlich 72.476 Mitarbeitende (Vollzeitäquivalent) zählten. Im Vergleich dazu beschäftigte der Siemens-Konzern zum 30. September 2024 weltweit rund 245.000 Mitarbeitende und Auszubildende. Diese Angaben verstehen sich ohne die Belegschaft von Siemens Healthineers, die als eigenständige und selbst börsennotierte Gesellschaft nicht mit in die Darstellung einbezogen wird.

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

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

Geschäftsjahr	2020	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
I. ERTRAGSENTWICKLUNG									
Umsatzerlöse ¹ (in Mio. €)	57.139	62.265	9%	69.519	12%	74.882	8%	75.930	1%
Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse ² (in %)	-2	11,5	n.a.	8,2	n.a.	11	n.a.	3,2	n.a.
Ergebnis je Aktie ³ (in €)	5,00	7,68	54%	4,65	-40%	10,04	116%	10,53	5%
Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (in €)	-	8,32	-	5,47	-34%	10,77	97%	11,15	4%
Jahresüberschuss gem. HGB (in Mio. €)	5.270	5.147	-2%	3.612	-30%	4.460	23%	5.518	24%
II. DURCHSCHNITTLICHE VERGÜTUNG ARBEITNEHMER (in Tsd. €)									
Belegschaft in Deutschland	96	99	3%	102	3%	107	5%	110	3%
III. VORSTANDSVERGÜTUNG (in Tsd. €)									
Dr. Roland Busch (seit 04/2011, Vorsitzender seit 02/2021)	4.441	6.008	35%	5.979	0%	6.815	14%	8.612	26%
Cedrik Neike (seit 04/2017)	2.017	3.524	75%	4.215	20%	4.723	12%	5.904	25%
Matthias Rebellius (seit 10/2020)	-	3.435	-	3.160	-8%	3.723	18%	3.448	-7%
Prof. Dr. Ralf P. Thomas (seit 09/2013)	4.087	4.235	4%	4.304	2%	5.270	22%	6.739	28%
Judith Wiese (seit 10/2020)	-	4.185	-	3.223	-23%	3.696	15%	3.168	-14%
Frühere Vorstandsmitglieder									
Lisa Davis (bis 02/2020)	6.562	1.434	-78%	1.721	20%	1.671	-3%	1.364	-18%
Klaus Helmrich ⁴ (bis 03/2021)	4.186	3.341	-20%	2.225	-33%	2.281	3%	3.856	69%
Joe Kaeser ⁴ (Vorsitz bis 02/2021)	8.051	8.804	9%	4.393	-50%	4.503	3%	7.652	70%
Janina Kugel (bis 01/2020)	2.631	1.274	-52%	1.620	27%	1.670	3%	1.079	-35%
Michael Sen (bis 03/2020)	1.991	5.914	197%	1.620	-73%	2.088	29%	3.238	55%

¹ Umsatzerlöse wie im Jahresfinanzbericht der Siemens AG berichtet. Im Geschäftsjahr 2024 wurde Innomatics als zur Veräußerung gehalten und als nicht fortgeführte Aktivitäten klassifiziert. Vorjahreswerte ab Geschäftsjahr 2022 werden auf vergleichbarer Basis dargestellt. Aus diesem Grund weichen die Angaben für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 von den Angaben im Vergütungsbericht 2023 ab.

² Zur Steuerung des Wachstums der Umsatzerlöse wird als zentrale Messgröße das vergleichbare Wachstum verwendet. Es zeigt die Entwicklung des Geschäfts ohne die Berücksichtigung von Währungsumrechnungseffekten, die aus einem von Siemens nicht beeinflussbaren externen Umfeld resultieren, sowie ohne Portfolioeffekte, die sich aus Geschäftsaktivitäten ergeben, die entweder neu oder nicht länger Bestandteil des jeweiligen Geschäfts sind.

³ Unverwässertes Ergebnis je Aktie aus fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten wie berichtet.

⁴ Beginnend mit dem Vergütungsbericht 2024 werden Pensionszahlungen in der hier ausgewiesenen Vergütung früherer Vorstandsmitglieder inkludiert. Aus diesem Grund weichen die Angaben für Klaus Helmrich und Joe Kaeser für die Geschäftsjahre 2021 bis 2023 von den Angaben im Vergütungsbericht 2023 ab.

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

Geschäftsjahr	2020	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
IV. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (in Tsd. €)									
Jim Hagemann Snabe (seit 10/2013, Vorsitzender seit 01/2018)	632	608	-4%	602	-1%	602	0%	600	0%
Birgit Steinborn ¹ (seit 01/2008, stellv. Vorsitzende seit 01/2015)	482	467	-3%	446	-4%	450	1%	452	0%
Dr. Werner Brandt (seit 01/2018, weiterer stellv. Vorsitzender seit 02/2021)	336	438	30%	462	5%	464	0%	462	0%
Tobias Bäuml ¹ (seit 10/2020)	–	287	–	292	2%	296	1%	325	10%
Dr. Regina E. Dugan (seit 02/2023)	–	–	–	–	–	134	–	208	55%
Dr. Andrea Fehrmann ¹ (seit 01/2018)	158	154	-3%	152	-1%	156	3%	156	0%
Bettina Haller ¹ (seit 04/2007)	256	243	-5%	250	3%	256	2%	258	1%
Oliver Hartmann (seit 09/2023)	–	–	–	–	–	14	–	160	1071%
Keryn Lee James (seit 02/2023)	–	–	–	–	–	103	–	160	55%
Jürgen Kerner ¹ (seit 01/2012)	402	384	-4%	376	-2%	326	-13%	290	-11%
Martina Merz (seit 02/2023)	–	–	–	–	–	167	–	258	54%
Dr.-Ing. Christian Pfeiffer ¹ (seit 02/2023)	–	–	–	–	–	103	–	193	86%
Benoît Potier (seit 01/2018)	157	155	-1%	162	5%	160	-1%	166	4%
Hagen Reimer ¹ (seit 01/2019)	158	154	-3%	152	-1%	222	46%	258	16%
Kasper Rørsted (seit 02/2021)	–	131	–	196	50%	198	1%	208	5%
Dr. Nathalie von Siemens (seit 01/2015)	201	173	-14%	162	-6%	160	-1%	166	4%
Dorothea Simon ¹ (seit 10/2017)	158	154	-3%	152	-1%	154	1%	160	4%
Mimon Uhamou ¹ (seit 12/2023)	–	–	–	–	–	–	–	129	–
Grazia Vittadini (seit 02/2021)	–	188	–	290	54%	264	-9%	248	-6%
Matthias Zachert ² (seit 01/2018)	256	286	12%	292	2%	323	11%	334	4%
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder									
Harald Kern ¹ (bis 12/2023)	247	264	7%	240	-9%	244	2%	65	-73%

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

² Die im Vergütungsbericht 2024 für das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesene Vergütung für Matthias Zachert ist um 3.333 € niedriger als der im Vergütungsbericht 2023 ausgewiesene Betrag. Dies ist auf die zeitanteilige Vergütung für die Übernahme des Vorsitzes des Vergütungsausschusses im Februar 2023 zurückzuführen und spiegelt die tatsächlich gewährte Vergütung wider.

E. Sonstiges

Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeitende des Siemens-Konzerns. Sie wird jährlich abgeschlossen beziehungsweise verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. In der Police für das Geschäftsjahr 2024 ist für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

Für den Vorstand



Dr. Roland Busch
Vorsitzender des Vorstands
der Siemens AG



Prof. Dr. Ralf P. Thomas
Finanzvorstand
der Siemens AG

Für den Aufsichtsrat



Jim Hagemann Snabe
Vorsitzender des Aufsichtsrats
der Siemens AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Siemens Aktiengesellschaft, Berlin und München

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Siemens Aktiengesellschaft, Berlin und München für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die im Kapitel »B.2.1. Angemessenheit der Vergütung« des Vergütungsberichts enthaltenen, über § 162 AktG hinaus Angaben des Vergütungsberichts haben wir nicht inhaltlich geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben im Kapitel »B.2.1. Angemessenheit der Vergütung« des Vergütungsberichts.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

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

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Siemens Aktiengesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

München, den 4. Dezember 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



 digitally
signed by

Petra Justenhoven
Wirtschaftsprüferin

 digitally
signed by

Ralph Welter
Wirtschaftsprüfer

Hinweise

Dieser Bericht enthält – in einschlägigen Rechnungslegungsrahmen nicht genau bestimmte – ergänzende Finanzkennzahlen, die sogenannte alternative Leistungskennzahlen sind oder sein können. Für die Beurteilung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage von Siemens sollten diese ergänzenden Finanzkennzahlen nicht isoliert oder als Alternative zu den im Konzernabschluss dargestellten und im Einklang mit einschlägigen Rechnungslegungsrahmen ermittelten Finanzkennzahlen herangezogen werden. Andere Unternehmen, die alternative Leistungskennzahlen mit einer ähnlichen Bezeichnung darstellen oder berichten, können diese anders berechnen. Erläuterungen zu verwendeten Finanzkennzahlen finden sich im Zusammengefassten Lagebericht des Siemens-Berichts (WWW.SIEMENS.COM/SIEMENSBERICHT).

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

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

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

Internet www.siemens.com

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

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

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

