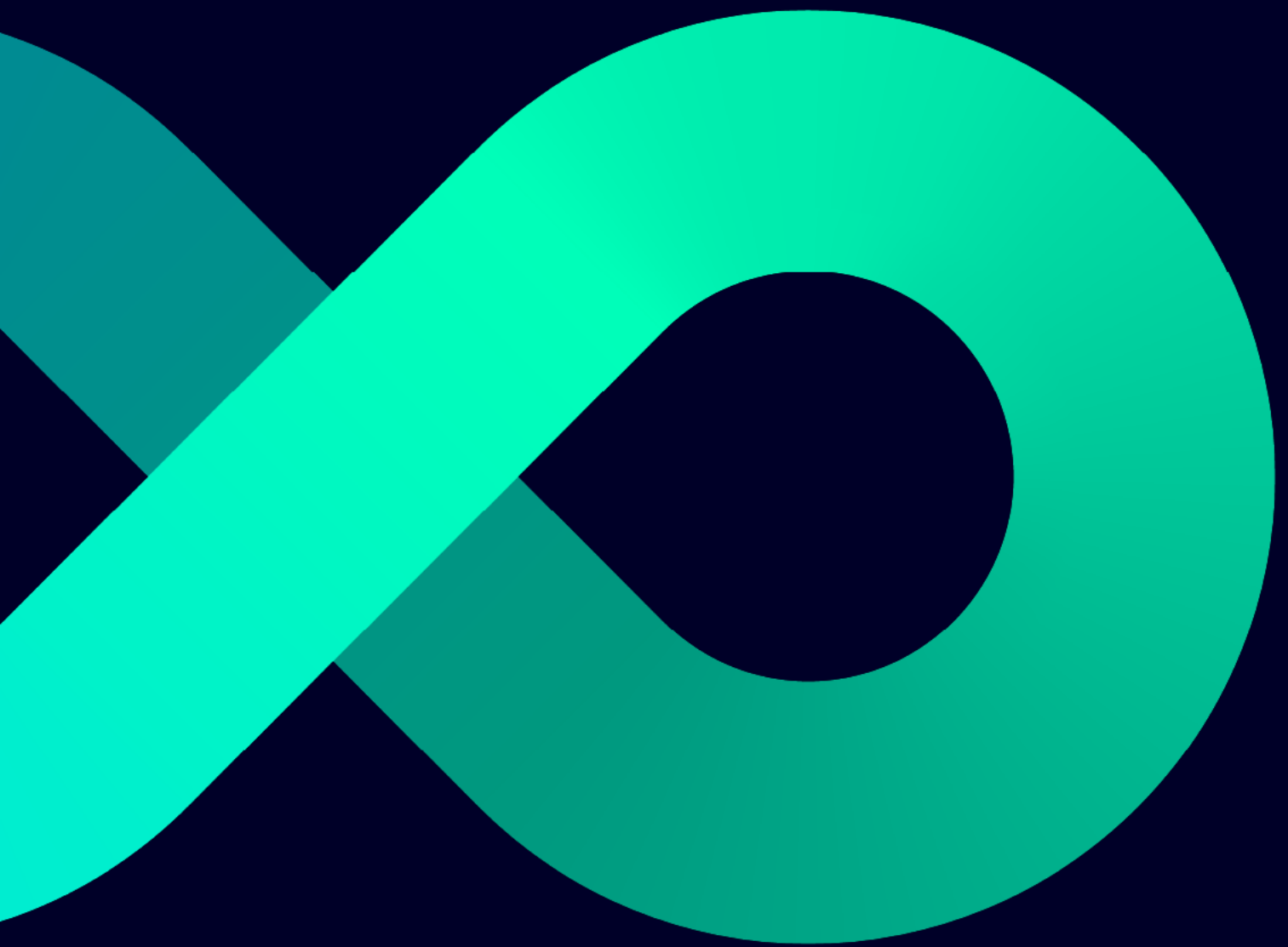


Report 4 You

für das Geschäftsjahr 2025



SIEMENS

Berichtsverzeichnis

Vergütungsbericht

Hinweise und zukunftsgerichtete Aussagen

Vergütungsbericht

für das Geschäftsjahr 2025



SIEMENS

Siemens Aktiengesellschaft
Berlin und München

Vergütungsbericht 2025

Der Vergütungsbericht stellt klar und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Siemens AG im Geschäftsjahr 2025 (1. Oktober 2024 bis 30. September 2025) 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 2025	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 2025	14
B.3.1 Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)	15
B.3.2 Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)	22
B.3.3 Malus- und Clawback-Regelungen	29
B.4 Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)	29
B.5 Versorgungsbeitrag	29
B.6 Gewährte und geschuldete Vergütung	31
B.6.1 Im Geschäftsjahr 2025 aktive Mitglieder des Vorstands	31
B.6.2 Frühere Mitglieder des Vorstands	33
B.7 Ausblick Geschäftsjahr 2026	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 2025

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 12. Februar 2026 zur Billigung vorgelegt.

Wie war die Performance im Geschäftsjahr 2025?

Siemens hat erneut herausragende Ergebnisse erzielt und Rekordwerte beim Gewinn nach Steuern und beim Free Cash Flow erreicht sowie alle Prognosen für die zentralen Messgrößen für das Geschäftsjahr 2025 erfüllt. Trotz des schwachen gesamtwirtschaftlichen Umfelds, das durch handelspolitische Unsicherheiten und protektionistische Maßnahmen geprägt war, haben unsere Geschäfte erfolgreich die Chancen genutzt, die sich aus den Markttrends hin zu Elektrifizierung, Automatisierung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit ergeben.

Im Geschäftsjahr 2025 haben wir konsequent auf unser Ziel hingearbeitet, Siemens in eine ONE Tech Company zu transformieren. Zu den wichtigsten Meilensteinen des ONE Tech Company Programms gehörten die Akquisitionen von Altair, einem Anbieter von Software im Markt für industrielle Simulation und Analyse, und von Dotmatics, einem Anbieter von FuE-Software im Bereich Life Sciences. Beide Akquisitionen haben wir im Geschäftsjahr 2025 erfolgreich und früher als geplant abgeschlossen. Wir haben auch erhebliche Fortschritte bei der Fokussierung unserer Geschäftsaktivitäten erzielt und unter anderem den Verkauf unseres Motoren- und Großantriebsgeschäfts Innomotics erfolgreich abgeschlossen. Ebenfalls im Geschäftsjahr 2025 haben wir uns aus dem Wiring-Accessories-Geschäft von Smart Infrastructure zurückgezogen und dabei einen Gewinn von 0,3 Mrd. € erzielt.

Die Umsatzerlöse von Siemens erhöhten sich um 4% auf 78,9 Mrd. €. Auf vergleichbarer Basis, ohne Berücksichtigung von Währungsumrechnungs- und Portfolioeffekten, stiegen die Umsatzerlöse von Siemens um 5%. Wir haben damit die im Zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr 2024 abgegebene Prognose für das Geschäftsjahr 2025 erfüllt, ein vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse in der Bandbreite von 3% bis 7% zu erreichen. Das Ergebnis Industrielles Geschäft stieg um 3% auf einen Rekordwert von 11,8 Mrd. €. Die Ergebnismarge unseres Industriellen Geschäfts betrug 15,4% und lag damit nahezu auf dem sehr starken Vorjahresniveau von 15,5%. Der Gewinn nach Steuern erreichte mit 10,4 Mrd. € einen neuen historischen Höchstwert und legte im Vorjahresvergleich um 16% zu. Das entsprechende unverwässerte Ergebnis je Aktie (EPS) erhöhte sich auf 12,25 €. Das Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (EPS pre PPA) stieg auf 12,95 €, einschließlich eines positiven Effekts von 2,64 € je Aktie aus dem Verkauf von Innomotics.

Die Kapitalrendite (ROCE) von 17,8% für das Geschäftsjahr 2025 lag ebenfalls klar in unserer Zielspanne von 15% bis 20%, die wir im Zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr 2024 prognostiziert hatten. Trotz eines höheren Gewinns nach Steuern blieb der ROCE aufgrund eines stark gestiegenen durchschnittlich eingesetzten Kapitals, hauptsächlich im Zusammenhang mit den Akquisitionen von Altair und Dotmatics, unter dem Vorjahresniveau von 19,1%.

Der Free Cash Flow aus fortgeführten und nicht fortgeführten Aktivitäten belief sich im Geschäftsjahr 2025 auf 10,8 Mrd. € und erreichte damit einen Rekordwert. 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 1,04. Wir haben damit unsere im Zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr 2024 abgegebene Prognose für das Geschäftsjahr 2025 erfüllt, eine Cash Conversion Rate zu erreichen, die zum 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?

Siemens entwickelt zukunftsweisende Technologien, die den Alltag verbessern, für alle. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, ihre digitale Transformation voranzutreiben und ihre Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Dabei ist Siemens nicht nur ein Technologie-Unternehmen, sondern EIN Technologie-Unternehmen. ONE Tech Company ist unser Leitstern für stärkeren Kundenfokus, schnellere Innovationen und ein höheres und nachhaltiges Wachstum. Mit diesem Programm hebt Siemens die Zusammenarbeit der Geschäftsbereiche auf ein neues Niveau. Technologien wie Künstliche Intelligenz und digitale Plattformen wie Siemens Xcelerator werden bereichsübergreifend entwickelt und genutzt sowie durch Partnerschaften skaliert, um eine maximale Wertschöpfung zu erzielen. Die vom Aufsichtsrat beschlossene Vorstandsvergütung fördert die Umsetzung der strategischen Ziele, indem sie Anreize für die Steigerung des Ertrags und

der Kapitaleffizienz auf Konzernebene setzt und dadurch auch die übergreifende Zusammenarbeit fördert. Ferner werden Anreize für das Vorantreiben der Digitalen Transformation und des Aufbaus des Nachhaltigkeitsgeschäfts gesetzt.

Darüber hinaus ist Nachhaltigkeit Teil unserer Geschäftsstrategie sowie Ausdruck unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Die Steuerung erfolgt dabei anhand des im Geschäftsjahr 2021 eingeführten und im Geschäftsjahr 2025 weiterentwickelten DEGREE-Rahmenwerks, das Nachhaltigkeit ganzheitlich betrachtet. Es strukturiert unsere 14 aktuellen Ambitionen entlang der Wirkungsbereiche Dekarbonisierung und Energieeffizienz, Ressourceneffizienz und Kreislaufwirtschaft, Menschen im Mittelpunkt und Gesellschaft, verankert in einem starken Fundament aus Ethik und Governance. Diese Ausrichtung macht die Wirkung des Siemens' Portfolios transparent und liefert gleichzeitig Nachweise für messbare Fortschritte – sowohl für unsere Kunden, den Planeten und die Gesellschaft als auch in unserem eigenen Betrieb, bei den Produkten und Menschen von Siemens. 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 leitet uns langfristig und wird dabei in seinen Ambitionen dynamisch weiterentwickelt, um beispielsweise von Siemens eingegangene Verpflichtungen wie die Science Based Targets Initiative zu berücksichtigen. Die in der langfristig variablen Vergütung angewandten Nachhaltigkeitskennzahlen sind Teil des DEGREE-Rahmenwerks.

Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 in der Hauptversammlung 2025

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 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 2024 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 13. Februar 2025 mit einer Mehrheit von 89,51% der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt.

Investoren-Dialog zum Vergütungsbericht 2024

Der Aufsichtsratsvorsitzende führt im Namen des Aufsichtsrats regelmäßig Gespräche mit Aktionären, Aktionärsvertretern, Investoren sowie Stimmrechtsberatern zu Themen der Corporate Governance, insbesondere zur Ausgestaltung der Vorstandsvergütung sowie zum Vergütungsbericht. Nachdem die weitere Erhöhung der Transparenz im Vergütungsbericht 2024 auf hohe Akzeptanz bei den Aktionären gestoßen ist, haben Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen, den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 in der bewährten Form weiterzuführen.

Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2024

Gemäß § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG wurde das aktuelle Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder in seiner mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2023 beschlossenen Fassung der Hauptversammlung turnusmäßig am 8. Februar 2024 zur Billigung vorgelegt. Das System 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 2025 aktiven Mitglieder des Vorstands.

Zusammensetzung des Vorstands und des Vergütungsausschusses

Seit dem 1. Oktober 2024 sind Veronika Bienert und Dr. Peter Körte neue Mitglieder im Vorstand der Siemens AG. Dem Vorstand gehörten im Geschäftsjahr 2025 folgende Mitglieder an: Dr. Roland Busch (Vorsitzender), Veronika Bienert, Dr. Peter Körte, Cedrik Neike, Matthias Rebellius, Prof. Dr. Ralf P. Thomas und Judith Wiese.

Im Geschäftsjahr 2025 gab es keine Änderungen in der Zusammensetzung des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats. Zum 30. September 2025 gehörten dem Vergütungsausschuss folgende Mitglieder an: Matthias Zachert (Vorsitzender), Tobias Bäuml, 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 Claw-back-Regelung	Maximalvergütung ¹	Weitere Gestaltungsmerkmale
Fix	Bar	Feste Vergütung	Grundvergütung	100 %	nicht zutreffend	Vorstandsvorsitz: 18.500.000 € Finanzvorstand: 11.500.000 €	Share Ownership Guidelines
			Nebenleistungen Versorgungsbeitrag				
Variabel	Stock Awards	Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)	66,66 % Finanzielle Ziele	0 % – 200 %	✓	Weitere Vorstandsmitglieder: 9.500.000 € (Erstbestellung: 8.500.000 €)	Außergewöhnliche Entwicklungen
		Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)	70 % – 80 % Aktienrendite (TSR) im Vergleich zum MSCI World Industrials Index	0 % – 200 %	✓		Zusagen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit Abfindungs-Cap

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 2025.

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 2025

- Vorstandsvorsitzender: 1.950.000 € p.a.
- Weitere Vorstandsmitglieder: 1.200.000 € p.a.
- Erstbestellte Vorstandsmitglieder: 1.050.000 € 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 2025

Im Geschäftsjahr 2025 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 2025

BSAV-Beitrag (Gutschrift im Januar 2026)

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

Betrag zur privaten Altersversorgung (Auszahlung im Januar 2026)

- Weitere Vorstandsmitglieder: 550.800 € p.a.
- Erstbestellte Vorstandsmitglieder: 470.000 € 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 2025

Bonus für Geschäftsjahr 2025

- Performance-Zeitraum: 01.10.2024 bis 30.09.2025
- Auszahlung: spätestens im Februar 2026
- 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.
- Weitere Vorstandsmitglieder: 1.200.000 € p.a.
- Erstbestellte Vorstandsmitglieder: 1.050.000 € 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 $\pm$ 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 2025

Stock Awards Tranche 2025

- Zuteilungstag: 15. November 2024
- Ende der Sperrfrist: im November 2028
- Leistungskriterien:
 - Entwicklung Aktienrendite im Vergleich zum MSCI World Industrials Index (Gewichtung: 80%)
 - Siemens ESG-/Nachhaltigkeitsindex: CO₂-Emissionen und Lernstunden pro Person (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.
- Erstbestellte Vorstandsmitglieder: 1.200.000 € 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 2025

Im Geschäftsjahr 2025 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 auf einen Höchstbetrag, um unkontrolliert hohe Auszahlungen und somit unverhältnismäßige Kosten sowie Risiken für das Unternehmen zu vermeiden.

Anwendung im Geschäftsjahr 2025

- Maximalvergütung Geschäftsjahr 2025:
 - Vorstandsvorsitzender: 18.500.000 € p.a.
 - Finanzvorstand: 11.500.000 € p.a.
 - Weitere Vorstandsmitglieder: 9.500.000 € p.a.
 - Erstbestellte Vorstandsmitglieder: 8.500.000 € p.a. (Verringerung um 11% gegenüber den weiteren Vorstandsmitgliedern)
- Abschließende Überprüfung der Einhaltung der Maximalvergütung im Zuge der Erfüllung der Stock Awards Tranche 2025 im Geschäftsjahr 2029
- Berichterstattung im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2029

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%
 - Alle anderen 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 2025

- Nachweisterrin: 14. März 2025
- Relevanter Aktienkurs: 184,55 €
- 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 2025

Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2025

**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 2025

Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2025

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 regelmäßigen 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 definierter 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 2024

Die im Geschäftsjahr 2024 durch einen externen, unabhängigen Vergütungsberater durchgeführte Angemessenheitsprüfung hat folgende Ergebnisse gezeigt, die der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 berücksichtigt hat:

Horizontalvergleich Vergleichsmarkt DAX40 – Im Vergleichsmarkt DAX40 lag die Größenpositionierung von Siemens auf Rang 4 (von 40) beziehungsweise am 92. 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 innerhalb der marktüblichen Bandbreite in etwa der für Siemens ermittelten Positionierung entsprach.

Horizontalvergleich Vergleichsmarkt STOXX Europe 50 – Im Vergleichsmarkt STOXX Europe 50 lag die Größenpositionierung von Siemens auf Rang 9 (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 um den Median-Wert und somit 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.

Vergütungsentscheidung für das Geschäftsjahr 2025

Nachdem die Ziel-Gesamtvergütung aller Vorstandsmitglieder ungefähr der Positionierung von Siemens im DAX40 entsprach und somit marktüblich und angemessen war, hat der Aufsichtsrat beschlossen, keine Anpassung für das Geschäftsjahr 2025 vorzunehmen. Lediglich die Ziel-Gesamtvergütung von Judith Wiese wurde in Anerkennung ihrer Leistungen in den Bereichen »People & Organization« sowie Nachhaltigkeit und aufgrund ihrer Schlüsselrolle bei der Transformation des Unternehmens zur ONE Tech Company um 3% erhöht. Damit liegt die Vergütung von Judith Wiese auf dem Niveau der Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung.

Für die erstbestellten Vorstandsmitglieder Veronika Bienert und Dr. Peter Körte hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine niedrigere Ziel-Gesamtvergütung für die erste Amtsperiode festzulegen. Dementsprechend liegt ihre Ziel-Gesamtvergütung etwa 15% unter der Ziel-Gesamtvergütung der weiteren Vorstandsmitglieder.

Der Aufsichtsrat legt bei der Berichterstattung über die Vergütung des Vorstands großen Wert auf Transparenz. Daher wurde die für das Geschäftsjahr 2025 beschlossene individuelle Ziel-Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied bereits im Dezember 2024 auf der Corporate Governance-Webseite der Gesellschaft veröffentlicht.

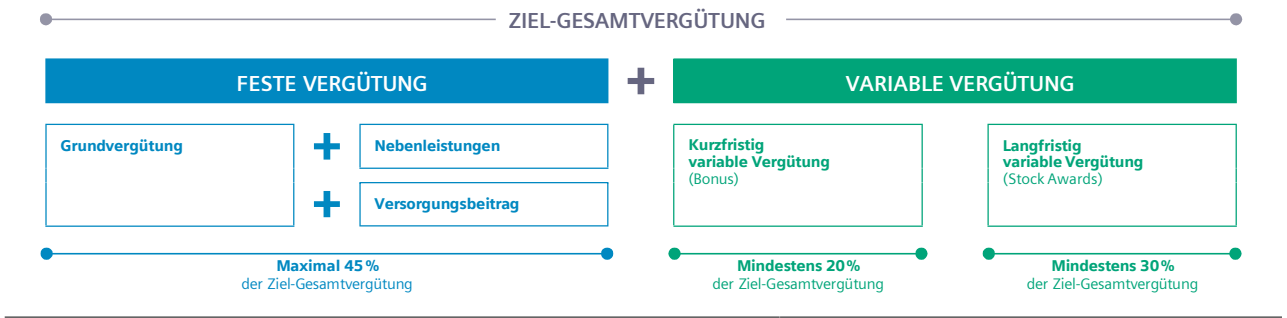
Angemessenheitsprüfung im Geschäftsjahr 2025

Die im Geschäftsjahr 2025 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 2025 die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Dabei hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass der Anteil der langfristig variablen Vergütung den der kurzfristig variablen Vergütung übersteigt und die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung die im Vergütungssystem definierten Maximal- beziehungsweise Mindestwerte berücksichtigen.

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 2025

Zum 30. September 2025 amtierende Vorstandsmitglieder			Feste Vergütung				Variable Vergütung			Ziel- Gesamt- vergütung (ZGV)
			Grund- vergütung	Regelmäßige Neben- leistungen ¹	Versorgungs- beitrag ²	Summe	Kurzfristig	Langfristig	Summe	
							Bonus	Stock Awards		
Dr. Roland Busch Vorsitzender des Vorstands seit 03.02.2021	2025	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%
	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%
Veronika Bienert Mitglied des Vorstands seit 01.10.2024	2025	in Tsd. €	1.050	79	470	1.599	1.050	1.200	2.250	3.849
		in % ZGV	27%	2%	12%	42%	27%	31%	58%	100%
	2024	in Tsd. €	–	–	–	–	–	–	–	–
		in % ZGV	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Peter Körte Mitglied des Vorstands seit 01.10.2024	2025	in Tsd. €	1.050	79	470	1.599	1.050	1.200	2.250	3.849
		in % ZGV	27%	2%	12%	42%	27%	31%	58%	100%
	2024	in Tsd. €	–	–	–	–	–	–	–	–
		in % ZGV	–	–	–	–	–	–	–	–
Cedrik Neike Mitglied des Vorstands seit 01.04.2017	2025	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%
	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%
Matthias Rebellius Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020	2025	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%
	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%
Prof. Dr. Ralf P. Thomas Mitglied des Vorstands seit 18.09.2013	2025	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%
	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%
Judith Wiese Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020	2025	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%
	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%

- 1 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.
- 2 Veronika Bienert, Dr. Peter Körte, 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 2025

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 2025 erst nach Ablauf der rund vierjährigen Sperrfrist der Stock Awards Tranche 2025 im November 2028 erfolgen. Sollte die festgelegte Maximalvergütung im Zuge des Übertrags der Stock Awards Tranche 2025 überschritten werden, verfällt eine wertmäßig der Überschreitung entsprechende Anzahl von Stock Awards ersatzlos. Über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 wird demnach im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2029 berichtet.

Die für das Geschäftsjahr 2025 festgelegten Maximalvergütungen gelten als Teil des Systems grundsätzlich bis zur nächsten Vorlage des Vergütungssystems an die ordentliche Hauptversammlung.

Für die neubestellten Vorstandsmitglieder Veronika Bienert und Dr. Peter Körte hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, eine niedrigere Maximalvergütung für die erste Amtsperiode festzulegen. Somit liegt deren Maximalvergütung etwa 11% unter der Maximalvergütung der weiteren Vorstandsmitglieder.

Maximalvergütung Geschäftsjahr 2025

(in Tsd. €)	Zum 30. September 2025 amtierende Vorstandsmitglieder					
	Vorstandsvorsitz	Finanzvorstand	Weitere Vorstandsmitglieder			Erstbestellte Vorstandsmitglieder
	Dr. Roland Busch	Prof. Dr. Ralf P. Thomas	Cedrik Neike	Matthias Rebellius	Judith Wiese	Veronika Bienert Dr. Peter Körte
Maximalvergütung	18.500	11.500	9.500	9.500	9.500	8.500 8.500

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 2021

Im Geschäftsjahr 2025 ist den Vorstandsmitgliedern mit der Erdienung und Übertragung der Stock Awards Tranche 2021 die langfristige aktienbasierte Vergütung und damit der letzte Vergütungsbestandteil für das Geschäftsjahr 2021 zugeflossen. In der nachfolgenden Tabelle werden alle maßgeblichen Vergütungsbestandteile aufgelistet und in Summe mit der vereinbarten Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 verglichen. Die Maximalvergütung für alle amtierenden und früheren Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2021 tätig waren und somit Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr erhalten haben, wurde eingehalten.

Einhaltung der Maximalvergütung Geschäftsjahr 2021

(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 2021 ²		
Zum 30. September 2025 amtierende Vorstandsmitglieder							
Dr. Roland Busch	1.770	109	933	2.801	6.931	12.544	< 13.604
Veronika Bienert ³	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Peter Körte ³	–	–	–	–	–	–	–
Cedrik Neike	1.102	14	594	1.740	3.651	7.101	< 7.781
Matthias Rebellius	1.102	70	551	1.712	3.651	7.086	< 7.715
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	1.102	71	588	1.734	4.478	7.973	< 8.636
Judith Wiese ⁴	1.102	82	551	1.716	3.651	7.102	< 7.715
Frühere Vorstandsmitglieder							
Klaus Helmrich	551	34	294	843	1.826	3.548	< 3.891
Joe Kaeser	755	40	0	1.166	2.497	4.457	< 5.327

¹ Als Wert der Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (BSAV) wurde der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 herangezogen. Dieser entspricht dem Vergütungsaufwand der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2021.

² Details siehe Kapitel »B.3.2.3 Stock Awards Übertrag im Geschäftsjahr 2025 (Tranche 2021)«.

³ Veronika Bienert und Dr. Peter Körte wurden zum 1. Oktober 2024 und somit erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 in den Vorstand der Siemens AG bestellt. Demnach haben sie für das Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung erhalten.

⁴ 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, sind gemäß des für Geschäftsjahr 2021 gültigen Vergütungssystems bei der Überprüfung der Maximalvergütung nicht zu berücksichtigen.

B.3 Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2025

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 2025 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 2025 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 2025 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, wertsteigerndes 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 Klimaschutz und Ressourceneffizienz Rechnung getragen.
	Siemens ESG-/Nachhaltigkeitsindex		✓	Der Siemens ESG-/Nachhaltigkeitsindex für die Stock Awards Tranche 2025 enthält: • CO₂-Emissionen – Reduktion der eigenen Emissionen bis 2030, um das 1,5-Grad-Celsius-Ziel und somit die Bekämpfung der globalen Erwärmung zu unterstützen. • Lernstunden pro Person – 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)

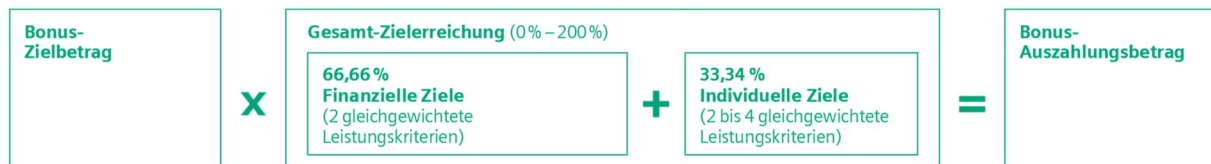
B.3.1.1 GRUNDZÜGE UND FUNKTIONSWEISE

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 Aufgaben 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 und/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 als gewichteter Durchschnitt zu einer Gesamt-Zielerreichung 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 2025

Finanzielle Ziele

Für das Geschäftsjahr 2025 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.

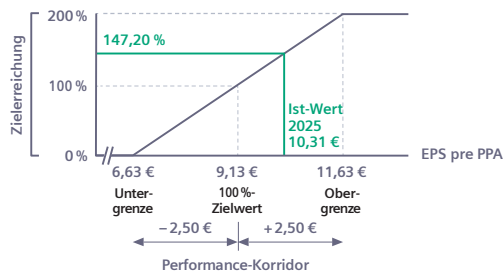
Das Leistungskriterium Ertrag wird am im Siemens Financial Framework zur finanziellen Steuerung des Unternehmens verankerten unverwässerten Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (Earnings per share pre purchase price allocation, EPS pre PPA) gemessen. EPS pre PPA ist definiert als 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, wird für die Zielsetzung das durchschnittliche EPS pre PPA von drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren 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.

Zum 1. Oktober 2024 hat Siemens die Veräußerung von Innomatics an KPS Capital Partners erfolgreich abgeschlossen. Der Veräußerungsgewinn trug positiv zum EPS pre PPA des Geschäftsjahres 2025 bei. Da dieser Sondereffekt nicht dem operativen Erfolg von Siemens zuzurechnen ist, beschloss der Aufsichtsrat bereits bei der Zielsetzung, ihn bei der Ermittlung

des Ist-Werts für das Geschäftsjahr und somit für die Zielerreichung auszuschließen. Folglich wird für die Zielerreichung auf EPS pre PPA exklusive Innomotics-Veräußerungsgewinn abgestellt.

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
2022	5,47 €
2023	10,77 €
2024	11,15 €
2025	10,31 €

Ø 2022 – 2024 → 100%-Zielwert = 9,13 €

Ist-Wert

Berechnung Ist-Wert gemäß Zielsetzung:

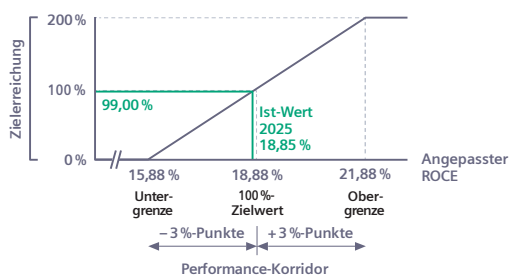
EPS pre PPA Ist-Wert entspricht EPS pre PPA all-in wie berichtet in Höhe von 12,95 €, reduziert um 2,64 € Innomotics-Veräußerungsgewinn

Zielerreichung: 147,20%

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 (Vermögenswert »Siemens Energy Beteiligung« im Nenner) sowie um die Effekte aus der Veräußerung von Innomotics (Veräußerungsgewinn im Zähler und Effekt auf das durchschnittlich eingesetzte Kapital im Nenner) angepasst. Der Zielwert für den angepassten ROCE leitet sich aus der Budgetplanung ab.

Im Geschäftsjahr 2025 hat Siemens die Akquisitionen von Altair und Dotmatics früher als geplant abgeschlossen. Sowohl zum Zeitpunkt der Budgetplanung als auch zum Zeitpunkt der Zielsetzung waren mögliche Effekte aus beiden Akquisitionen bezüglich ihres Zeitpunkts und ihrer Höhe nicht genau bestimmbar beziehungsweise nicht bekannt und wurden somit nicht berücksichtigt. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat zum Zeitpunkt der Zielsetzung beschlossen, diese Sondereffekte im Rahmen der Zielerreichung auf ihre Materialität hin zu prüfen und gegebenenfalls angemessen zu berücksichtigen. Die Akquisitionen von Altair und Dotmatics wirkten sich aufgrund der erhöhenden Wirkung auf das durchschnittlich eingesetzte Kapital signifikant negativ auf die ROCE-Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 aus. Gleichwohl stellen sie wichtige Meilensteine im Rahmen des ONE Tech Company Programms von Siemens dar und stärken unsere Position als führendes Technologieunternehmen. Um diese strategisch wichtigen Investitionen und die damit einhergehenden Wachstumschancen angemessen zu honorieren sowie die operative Performance von Siemens zu würdigen, hat der Aufsichtsrat beschlossen, die Effekte aus beiden Akquisitionen in die Zielerreichung nicht einfließen zu lassen.

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



Berechnung Ist-Wert gemäß Zielsetzung:

ROCE wie berichtet (exklusive bestimmter Akquisitionseffekte aus Varian)	17,77 %
Wesentliche Siemens-Energy-bezogene Effekte sowie Veräußerungseffekte Innomotics	-1,58 %-Punkte
Angepasster ROCE Ist-Wert	16,19 %

Berücksichtigung Sondereffekte bei Zielerreichung:

Akquisitionseffekte Altair und Dotmatics	+2,66 %-Punkte
--	----------------

Finaler angepasster ROCE Ist-Wert 18,85 %

Zielerreichung: 99,00%

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

Finanzielle Ziele: Zielerreichung

	Gewichtung	Kennzahl	Zielerreichung	Zielerreichung Finanzielle Ziele
Für alle Vorstandsmitglieder	50%	EPS pre PPA	147,20%	123,10%
	50%	Angepasster ROCE	99,00%	

Zielerreichung Finanzielle Ziele: 123,10% (Gewichtung: 66,66%)

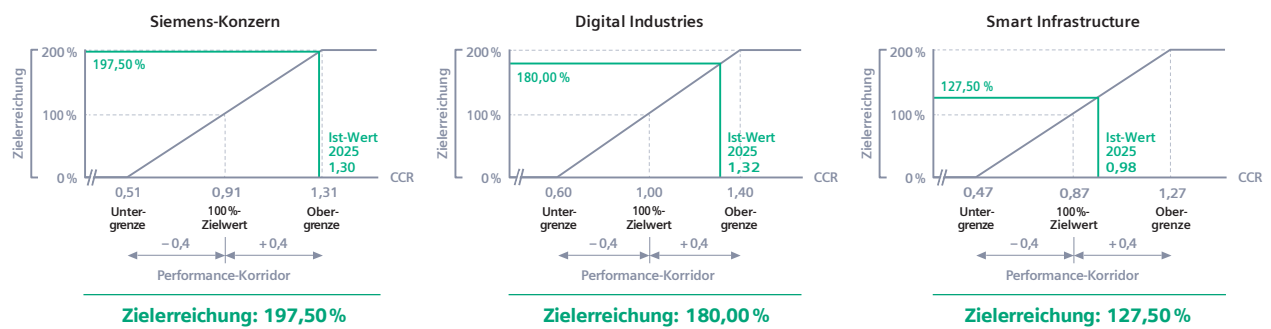
Individuelle Ziele

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, wird 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, abzüglich der jährlichen vergleichbaren Wachstumsrate der Umsatzerlöse 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.

Im Geschäftsjahr 2025 wirkten zwei Portfolio-Effekte signifikant auf die CCR-Kennzahlen ein: der Innomotics-Veräußerungsgewinn bei der CCR Siemens-Konzern und der Gewinn aus dem Ausstieg aus dem Wiring Accessories-Geschäft bei der CCR Smart Infrastructure. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, diese Sondereffekte bei der Ermittlung der Zielerreichung nicht wirken zu lassen, da die jeweiligen Gewinne zwar im Ergebnis, aber nicht im Free Cash Flow wirken und somit die operative Fähigkeit, Ergebnis in Cash Flow umzuwandeln, nicht angemessen widerspiegeln. Dadurch erhöhen sich die rechnerischen Zielerreichungen um 65 Prozentpunkte bei Siemens-Konzern und um 20 Prozentpunkte bei Smart Infrastructure.

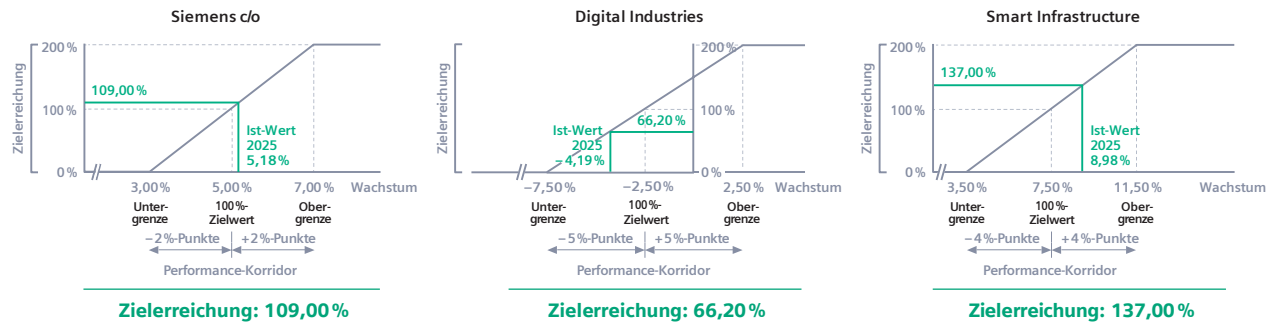
Individuelle Ziele: Cash Conversion Rate (CCR) – Zielsetzung und Zielerreichung



Neben der CCR wurde für alle Vorstandsmitglieder das vergleichbare Wachstum der Umsatzerlöse als zweites individuelles Leistungskriterium für das Geschäftsjahr 2025 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 wird 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 werden aus dem externen Ausblick für das Geschäftsjahr 2025 abgeleitet.

Individuelle Ziele: Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse – Zielsetzung und Zielerreichung



Die weiteren zwei Leistungskriterien – Umsetzung der Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit – umfassen konkrete qualitative Ziele, die nachfolgend dargestellt sind. Das ONE Tech Company Transformationsprogramm ist dabei bei allen Vorstandsmitgliedern reflektiert, darüber hinaus weitere strategische Themen, die den jeweiligen Verantwortungsbereich berücksichtigen.

Individuelle Ziele: Umsetzung der Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit

Vorstandsmitglied	Leistungskriterium	Ziel	Ergebnisse
Dr. Roland Busch	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Beschleunigung der Transformation zur ONE Tech Company mit Fokus auf Wachstum; Weiterentwicklung der Portfolio-Strategie	- Etablierung des Transformations-Programms mit 10 Foundational Tracks und Verankerung strategischer »Go-to-Market« fokussierten Themen - Verankerung neuer Arbeitsweisen, u. a. durch kontinuierliche und umfassende Kommunikation (intern und extern) - Strategische Planung zur weiteren Entwicklung des Portfolios (Akquisitions-Pipeline)
		Weiterentwicklung der »Equity Growth Story« und Vorbereitung des Capital Market Events	- Erfolgreiche Wertgenerierung durch stringente Kapitalallokation, profitables Wachstum und starke Cash-Generierung - Einhaltung des jährlichen Ausblicks trotz makroökonomischer Herausforderungen sowie Erhöhung des Profitabilitätsziels von Smart Infrastructure auf 16%-20% - Frühzeitige Umsetzung strategischer Akquisitionen - Erfolgreiche Vorbereitung des Capital Market Events in enger Abstimmung mit relevanten Stakeholdern
	Nachhaltigkeit	Verankerung von Nachhaltigkeit in allen Produktlebenszyklus-managementsystemen (PLM) und Beschleunigung der Umwelt-Produktdeklaration (EPD)	- Etablierung von einheitsübergreifenden Best Practices, einschließlich Nachhaltigkeitsbewertungskonzept sowie detaillierter Prozessbeschreibungen - Weiterführende Operationalisierung von Zielen und Kriterien (u. a. DEGREE, CSRD, Umweltschutzstandard) in Öcodesign Produkt- und Systemanforderungen als Grundlage für individuelle Produktentwicklungen - Zielkonforme Entwicklung der EPD-Abdeckung bis Ende des Geschäftsjahres 2025
Veronika Bienert	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Weiterentwicklung der Strategie und operative Performance der verantworteten Service-Einheiten	- Erreichung und teilweise Übertreffen aller wesentlichen Jahresziele der Service-Einheiten sowie kontinuierliche Steigerung der Kundenzufriedenheit - Definition von strategischen Transformationsinitiativen zur Steigerung von Profitabilität und Effizienz in allen drei Service-Einheiten - Starker Transformationsfokus auf Daten, AI und Produktivität
		Weiterentwicklung der »Equity Growth Story« in Vorbereitung auf das Capital Market Event	- Erfolgreiche Wertgenerierung durch stringente Kapitalallokation, profitables Wachstum und starke Cash-Generierung - Einhaltung des jährlichen Ausblicks trotz makroökonomischer Herausforderungen sowie Erhöhung des Profitabilitätsziels von Smart Infrastructure auf 16%-20% - Umsetzung strategischer Akquisitionen deutlich früher als geplant
	Nachhaltigkeit	Entwicklung und Umsetzung einer Strategie zur Reduktion der Scope 3-Emissionen aus Siemens Financial Services (SFS)-Finanzierungsaktivitäten	- Weiterentwicklung des Ambitionsniveaus von SFS im Einklang mit dem DEGREE-Rahmenwerk und enges Monitoring der Emissionen als Basis der Portfoliosteuerung - Signifikante Reduktion der Scope 3-Emissionen im Zusammenhang mit Projektfinanzierungen für fossile Energieerzeugung - Signifikante Reduktion und erstmalige externe Berichterstattung der Scope 3-Emissionen im Zusammenhang mit Leasing-Finanzierungen

Individuelle Ziele: Umsetzung der Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit (Fortsetzung)

Vorstandsmitglied	Leistungskriterium	Ziel	Ergebnisse
Dr. Peter Körte	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Definition Software-Strategie und Förderung neuester Technologien konzernweit	• Etablierung »Share-Unless«-Prinzip, um Datenaustausch Siemens-weit zu fördern • Implementierung »One Software Engineering System« als Voraussetzung für Code-Sharing / Code-Zugänglichkeit und Wiederverwendung • Gründung des Bereichs »Data & Artificial Intelligence«, inklusive Besetzung der Führungsrolle • Steigerung der Benutzerfreundlichkeit und Interoperabilität durch gemeinsames und wiedererkennbares Design für unsere Siemens Xcelerator und Siemens Xcelerator X-Produkte
		Ausbau des Siemens Xcelerator-Digitalgeschäfts	• Positive Umsatzentwicklung des Siemens Xcelerator-Digitalgeschäfts • Signifikante Steigerung des Umsatzes / »Gross Merchandise Value« auf dem Siemens Xcelerator-Marktplatz gegenüber Vorjahr • Erhebliche Erweiterung des Partner-Ökosystems sowie der geplanten Anzahl neu verfügbarer Produkte und insbesondere digital erwerbbarer Produkte auf dem Siemens Xcelerator-Marktplatz
		Weiterentwicklung der Portfolio-Strategie	• Koordination der Diskussion im Vorstand und im Aufsichtsrat über potenzielle Handlungsfelder und daraus resultierender Akquisitionsziele • Stärkung der Position von Siemens in definierten Wachstumsfeldern, resultierend in den Akquisitionen von Altair und Dotmatics • Erfolgreiche strategische Weiterentwicklung des Portfolios der Siemens AG, der Technologie- und Innovationsagenda sowie der zukünftigen Geschäftsentwicklung in Vorbereitung auf das Capital Market Event
		Umsetzung der operativen Ziele von Advanta	• Umsetzung der Transformation, inklusive Reorganisation in Richtung ONE Tech Company und Besetzung wichtiger Führungspositionen • Umsetzung von 30 Großprojekten mit signifikantem Mehrwert für die Geschäfte
	Nachhaltigkeit	Verankerung von Nachhaltigkeit in allen Produktlebenszyklus-managementsystemen (PLM) und Beschleunigung der Umwelt-Produktdeklaration (EPD)	• Etablierung von einheitsübergreifenden Best Practices, einschließlich Nachhaltigkeitsbewertungskonzept sowie detaillierter Prozessbeschreibungen • Weiterführende Operationalisierung von Zielen und Kriterien (u. a. DEGREE, CSRD, Umweltschutzstandard) in Ökodesign Produkt- und Systemanforderungen als Grundlage für individuelle Produktentwicklungen • Zielkonforme Entwicklung der EPD-Abdeckung bis Ende des Geschäftsjahres 2025
Cedrik Neike	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Ausbau Automatisierungsgeschäft mit Schwerpunkt auf China und den USA	• Entwicklung einer neuen China-Strategie und eines neuen China-Produktportfolios mit Einführung von 12 Produkten im Geschäftsjahr 2025 • Definition eines Wachstumsplans für die USA bis 2030 mit priorisierten Wachstumshebeln, u.a. Förderung der Vertriebsexzellenz und zugeschnittenes »Go-to-Market«-Konzept • Schaffung neuer Geschäftspotenziale durch den Kauf des Geschäftsbereichs »Industrielle Antriebstechnik« von ebm-papst • Richtungsweisende organisatorische Anpassungen in der internen Automatisierungs-Organisation inklusive Umstellung der Vertriebsorganisation
		Schaffung eines kundenorientierten »Go-to-Market«-Konzepts	• Aufbau und Implementierung einer neuen Siemens-weiten Systematik für Kundensegmentierung sowie Datenmodell zur Bündelung von Kunden- und Lieferantendaten • Initiierung des »Vertical Tracks«, inklusive Definition der 10 Siemens Top Verticals • Optimierung der Anreizsysteme und Reduzierung der Komplexität interner Strukturen
		Ausbau des Siemens Xcelerator-Digitalgeschäfts	• Positive Umsatzentwicklung des Siemens Xcelerator-Digitalgeschäfts gegenüber Vorjahr und positiver Ausblick auf weiteres Umsatzwachstum durch den Abschluss der Akquisitionen von Altair und Dotmatics • Steigerung der Produkte sowie der Anbieterzahl auf dem Siemens Xcelerator-Marktplatz um circa 50% gegenüber Vorjahr • Ausbau der Partnermanagement-Organisation in DI, u. a. durch Stärkung der Partnerschaften mit globalen Systemintegratoren wie Accenture und Capgemini
	Nachhaltigkeit	Verankerung von Nachhaltigkeit in allen Produktlebenszyklus-managementsystemen (PLM) und Beschleunigung der Umwelt-Produktdeklaration (EPD)	• Etablierung von einheitsübergreifenden Best Practices, einschließlich Nachhaltigkeitsbewertungskonzept sowie detaillierter Prozessbeschreibungen • Weiterführende Operationalisierung von Zielen und Kriterien (u. a. DEGREE, CSRD, Umweltschutzstandard) in Ökodesign Produkt- und Systemanforderungen als Grundlage für individuelle Produktentwicklungen • Zielkonforme Entwicklung der EPD-Abdeckung bis Ende des Geschäftsjahres 2025

Individuelle Ziele: Umsetzung der Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit (Fortsetzung)

Vorstandsmitglied	Leistungskriterium	Ziel	Ergebnisse
Matthias Rebellius	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Ausbau des Siemens Xcelerator-Digitalgeschäfts	- Umsatzwachstum des Siemens Xcelerator-Digitalgeschäfts deutlich über den für das Geschäftsjahr gesetzten Zielen sowie gegenüber Vorjahr - Starkes Wachstum des »Software-as-a-Service«-Geschäfts - Steigerung der Produkte um circa 50% sowie der Anbieterzahl auf dem Siemens Xcelerator-Marktplatz um circa 60% gegenüber Vorjahr
		Schaffung eines kundenorientierten »Go-to-Market«-Konzepts	- Aufbau und Implementierung einer neuen Siemens-weiten Systematik für Kundensegmentierung sowie Datenmodell zur Bündelung von Kunden- und Lieferantendaten - Initiierung des »Vertical Tracks«, inklusive Definition der 10 Siemens Top Verticals sowie Stärkung individueller Vertical Teams durch gezielte Personalmaßnahmen
		Optimierung der Prozesse und Tools im Vertrieb	- Harmonisierung der Tool-Landschaft als Voraussetzung für einen einheitlichen Vertriebsprozess und eine konsistente Erfassung von Geschäftschancen - Weiterer Ausbau der Vertriebskompetenzen, u. a. durch Schulungen, Best-Practices und Verbesserung der Vertriebs-Enablement-Plattform
	Nachhaltigkeit	Verankerung von Nachhaltigkeit in allen Produktlebenszyklus-managementsystemen (PLM) und Beschleunigung der Umwelt-Produktdeklaration (EPD)	- Etablierung von einheitsübergreifenden Best Practices, einschließlich Nachhaltigkeitsbewertungskonzept sowie detaillierter Prozessbeschreibungen - Weiterführende Operationalisierung von Zielen und Kriterien (u. a. DEGREE, CSRD, Umweltschutzstandard) in Ökodesign Produkt- und Systemanforderungen als Grundlage für individuelle Produktentwicklungen - Zielkonforme Entwicklung der EPD-Abdeckung bis Ende des Geschäftsjahres 2025
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Weiterentwicklung der »Equity Growth Story« und Vorbereitung des Capital Market Events	- Erfolgreiche Wertgenerierung durch stringente Kapitalallokation, profitables Wachstum und starke Cash-Generierung - Einhaltung des jährlichen Ausblicks trotz makroökonomischer Herausforderungen sowie Erhöhung des Profitabilitätsziels von Smart Infrastructure auf 16%-20% - Umsetzung strategischer Akquisitionen deutlich früher als geplant - Erfolgreiche Vorbereitung des Capital Market Events in enger Abstimmung mit relevanten Stakeholdern
		Finanzwirtschaftliche Unterstützung der Beschleunigung der Transformation zur ONE Tech Company	- Implementierung neuer ambitionierter Produktivitätsziele in der strategischen und finanziellen Planung für die nächsten Geschäftsjahre - Vorantreiben der Neuausrichtung und Optimierung der Wertschöpfungsketten
	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Sicherstellung der finanziellen Rahmenbedingungen für die Umsetzung der Portfolio-Strategie	- Sicherstellung der finanziellen Stärke von Siemens, u. a. einer grundsoliden Kapitalstruktur als Basis der finanziellen Leistungsfähigkeit - Erfolgreiche Finanzierung geplanter Maßnahmen, u. a. Akquisition von Altair und Dotmatics, bei gleichzeitiger Sicherstellung einer sehr guten Kreditwürdigkeit sowie Einhaltung des Zielkorridors für die Nettoverschuldung
Judith Wiese	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Beschleunigung der Transformation zur ONE Tech Company mit Fokus auf Organisations-, Kompetenz- und Führungsentwicklung, Veränderungsmanagement und Kultur	- Implementierung der »Skills for Life«-Strategie zur Kompetenzentwicklung; Verankerung neuer Arbeitsweisen; Förderung des organisationsweiten Verständnisses der ONE Tech Company - Erfolgreiche Unterstützung aller Tracks bei der Organisationsentwicklung etwa im Bereich Vertrieb sowie Stärkung und Weiterentwicklung des Führungsteams - Erfolgreicher Abschluss einer Transformationsvereinbarung mit den Sozialpartnern zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit
	Nachhaltigkeit	Finalisierung und Veröffentlichung des neuen Nachhaltigkeitsrahmenwerks, insbesondere Scope-3-Emissionsziele, und Weiterentwicklung der globalen Sozialstrategie	- Veröffentlichung des neuen DEGREE-Rahmenwerks mit Fokussierung auf die Wirkungsbereiche der Geschäftstätigkeiten - Schaffung eines globalen Rahmens für die Weiterentwicklung der Sozialstrategie inklusive Definition von ersten Zielen und Messgrößen, u. a. externer Lernangebote (DEGREE) und Community Engagement (CSRD), sowie Ernennung eines dedizierten Sozialstrategie-Teams
		Verankerung von Nachhaltigkeit in allen Produktlebenszyklus-managementsystemen (PLM) und Beschleunigung der Umwelt-Produktdeklaration (EPD)	- Etablierung von einheitsübergreifenden Best Practices, einschließlich Nachhaltigkeitsbewertungskonzept sowie detaillierter Prozessbeschreibungen - Weiterführende Operationalisierung von Zielen und Kriterien (u. a. DEGREE, CSRD, Umweltschutzstandard) in Ökodesign Produkt- und Systemanforderungen als Grundlage für individuelle Produktentwicklungen - Zielkonforme Entwicklung der EPD-Abdeckung bis Ende des Geschäftsjahres 2025

Insgesamt spiegelt die Zielerreichung der individuellen Ziele die enge Kooperation zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern bei der erfolgreichen Umsetzung der strategischen Prioritäten von Siemens wider und berücksichtigt gleichzeitig – gemäß dem Pay-for-Performance-Prinzip – den Leistungsbeitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

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

Individuelle Ziele: Zielerreichung pro Vorstandsmitglied

Zum 30. September 2025 amtierende Vorstandsmitglieder	Zielerreichung der einzelnen individuellen Ziele			Zielerreichung Individuelle Ziele
	CCR ¹ (Gewichtung: 25%)	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse ¹ (Gewichtung: 25%)	Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit (Gewichtung: 50%)	
Dr. Roland Busch	197,50%	109,00%	127,50%	140,38%
Veronika Bienert	197,50%	109,00%	117,50%	135,38%
Dr. Peter Körte	197,50%	109,00%	117,50%	135,38%
Cedrik Neike	180,00%	66,20%	122,50%	122,80%
Matthias Rebellius	127,50%	137,00%	122,50%	127,38%
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	197,50%	109,00%	125,00%	139,13%
Judith Wiese	197,50%	109,00%	122,50%	137,88%

Zielerreichung Individuelle Ziele: 122,80% bis 140,38% (Gewichtung: 33,34%)

¹ Die Kennzahlen beziehen sich für Cedrik Neike auf die Ergebnisse von Digital Industries, für Matthias Rebellius auf die Ergebnisse von Smart Infrastructure und für alle anderen Vorstandsmitglieder auf die Ergebnisse des Siemens-Konzerns.

Gesamt-Zielerreichung Bonus für das Geschäftsjahr 2025

Die Gesamt-Zielerreichung und den sich daraus ergebenden Bonus-Auszahlungsbetrag je Vorstandsmitglied fasst die nachfolgende Tabelle zusammen. Dabei hat die Anpassung aller Sondereffekte eine geringfügige Reduzierung der Gesamt-Zielerreichung im Vergleich zu einer Berechnung auf Basis wie berichtet zur Folge.

Gesamt-Zielerreichung und Auszahlungsbeträge Bonus für Geschäftsjahr 2025

Zum 30. September 2025 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 €	123,10%	140,38%	128,86%	2.512.770 €
Veronika Bienert	0 €	1.050.000 €	2.100.000 €		135,38%	127,19%	1.335.495 €
Dr. Peter Körte	0 €	1.050.000 €	2.100.000 €		135,38%	127,19%	1.335.495 €
Cedrik Neike	0 €	1.200.000 €	2.400.000 €		122,80%	123,00%	1.476.000 €
Matthias Rebellius	0 €	1.200.000 €	2.400.000 €		127,38%	124,53%	1.494.360 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	0 €	1.200.000 €	2.400.000 €		139,13%	128,44%	1.541.280 €
Judith Wiese	0 €	1.200.000 €	2.400.000 €		137,88%	128,03%	1.536.360 €

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.

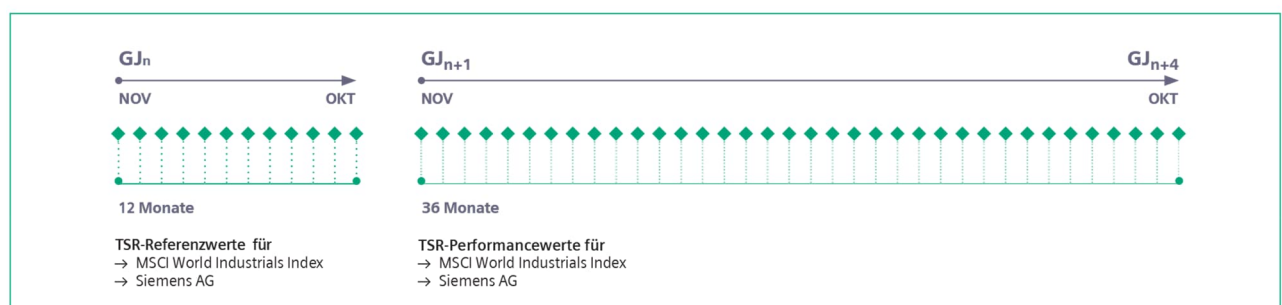
Total Shareholder Return – Der TSR spiegelt die Wertentwicklung einer Aktie über einen bestimmten Zeitraum wider – im Fall von Siemens während der rund vierjährigen Sperrfrist – und berücksichtigt dabei sowohl eingetretene Kursentwicklungen als auch die in dem Zeitraum angefallenen Dividenden. Um der 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.

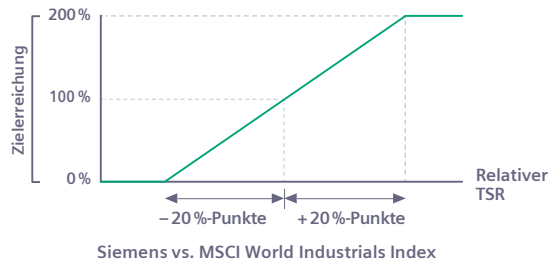
Am Ende der Sperrfrist wird jeweils die TSR-Entwicklung von Siemens und des Branchenindex anhand eines Vergleichs der TSR-Referenzwerte mit den TSR-Performancewerten ermittelt.

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 Zielerreichungen 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

Zuteilung	Sperrfrist (4 Jahre)	Erfüllung nach Ablauf der Sperrfrist
Zielbetrag (bezogen auf 100 % Zielerreichung) × 2 (Hochrechnung auf die maximal mögliche Zielerreichung von 200 %) = Maximaler Zuteilungswert (bezogen auf 200 % Zielerreichung) + Zuteilungskurs (Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse der Siemens-Aktie an den 90 Handelstagen vor bis einschließlich des Zuteilungstags abzüglich abgezinster zu erwartender Dividenden) = Maximale Anzahl Stock Awards (bezogen auf 200 % Zielerreichung)	Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zu Branchenindex (Gewichtung: 70 % bis 80 %) 1 Jahr Referenz-Periode → 3 Jahre Performance-Periode Siemens ESG-Index (Gewichtung: 20 % bis 30 %) 4 Jahre Performance-Periode Tatsächliche Zielerreichung (zwischen 0 % und 200 %)	Maximale Anzahl Stock Awards (bezogen auf 200 % Zielerreichung) ➔ Kürzung auf tatsächliche Zielerreichung (zwischen 0 % und 200 %) = Anzahl Stock Awards gemäß Zielerreichung Überprüfung Maximalvergütung Sollte zum Zeitpunkt der Erfüllung durch den Übertragungswert der Stock Awards die Maximalvergütung für das betreffende Geschäftsjahr überschritten werden, verfällt eine wertmäßig der Überschreitung entsprechende Anzahl von Stock Awards ersatzlos. Erfüllung der Stock Awards durch Übertragung von Siemens-Aktien

B.3.2.2 STOCK AWARDS ZUTEILUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Für die Stock Awards der Tranche 2025 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 2025

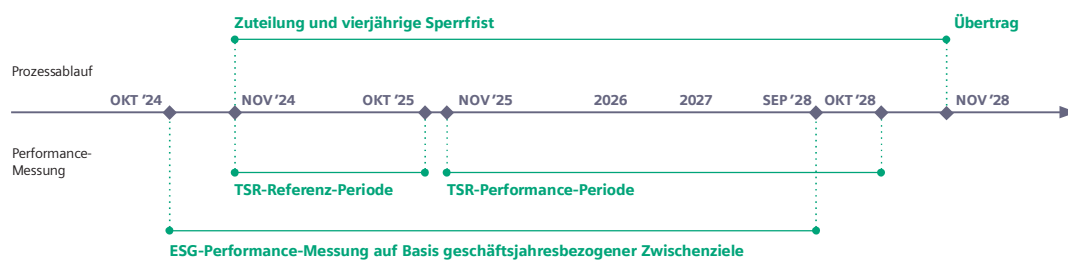
Kennzahl	Definition	Abgeleitet aus	Ambition
CO₂-Emissionen	Emittierte Menge der Treibhausgase aus eigenem Geschäftsbetrieb (Scope 1 und 2) in Tonnen CO ₂ -Äquivalent, ohne Berücksichtigung von Klimakompensationen (z.B. Zertifikate).	Nachhaltigkeitsstrategie (DEGREE-Rahmenwerk)	Reduktion der Scope 1 und 2 Emissionen 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
Lernstunden pro Person	Anzahl aller geleisteten Lernstunden (digital und nicht-digital), d.h. von Trainern geleitete Präsenz- und virtuelle Schulungen, selbstgesteuertes Lernen, Lernen am Arbeitsplatz sowie hybrides Lernen, 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 lebenslanges Lernen gesetzt, mit dem Ziel einer nachhaltigen Verankerung des Lernens im Arbeitsalltag mit durchschnittlich 40 Gesamtlernstunden jährlich pro Person.

¹ Science Based Target Initiative (SBTi): Reduktionsziele für 2030 im Einklang mit wissenschaftlichen Grundlagen, die globale Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius 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 2025 wurde vom Aufsichtsrat auf den 15. November 2024 festgelegt. Der zeitliche Ablauf der Stock Awards Tranche 2025 stellt sich wie folgt dar:

Zeitlicher Ablauf der Stock Awards Tranche 2025



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 2025 maßgebliche Zuteilungskurs betrug 150,49 €.

Informationen zur Zuteilung der Stock Awards der Tranche 2025

Bezogen auf 200% Zielerreichung					
Zum 30. September 2025 amtierende Vorstandsmitglieder	Zielbetrag (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Maximaler Zuteilungswert	Total Shareholder Return (Gewichtung: 80%)	Maximale Anzahl Stock Awards Siemens ESG-Index (Gewichtung: 20%)	Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung ¹
Dr. Roland Busch	3.500.000 €	7.000.000 €	37.212	9.303	4.317.801 €
Veronika Bienert	1.200.000 €	2.400.000 €	12.758	3.190	1.480.425 €
Dr. Peter Körte	1.200.000 €	2.400.000 €	12.758	3.190	1.480.425 €
Cedrik Neike	1.500.000 €	3.000.000 €	15.948	3.987	1.850.486 €
Matthias Rebellius ²	1.500.000 €	3.000.000 €	15.948	3.987	1.850.486 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	2.200.000 €	4.400.000 €	23.390	5.848	2.714.083 €
Judith Wiese	1.500.000 €	3.000.000 €	15.948	3.987	1.850.486 €

1 Der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung wird für die TSR-Komponente anhand eines Bewertungsmodells ermittelt und beträgt 74,62 €. Der beizulegende Zeitwert für die ESG-Komponente in Höhe von 165,65 € 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 2025 der 2. Dezember 2024 (entspricht dem Tag der Kommunikation an die Vorstandsmitglieder).

2 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 2025 werden nach Ablauf der Sperrfrist zusammen mit dem Zielerreichungsgrad des TSR-Ziels im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2029 veröffentlicht.

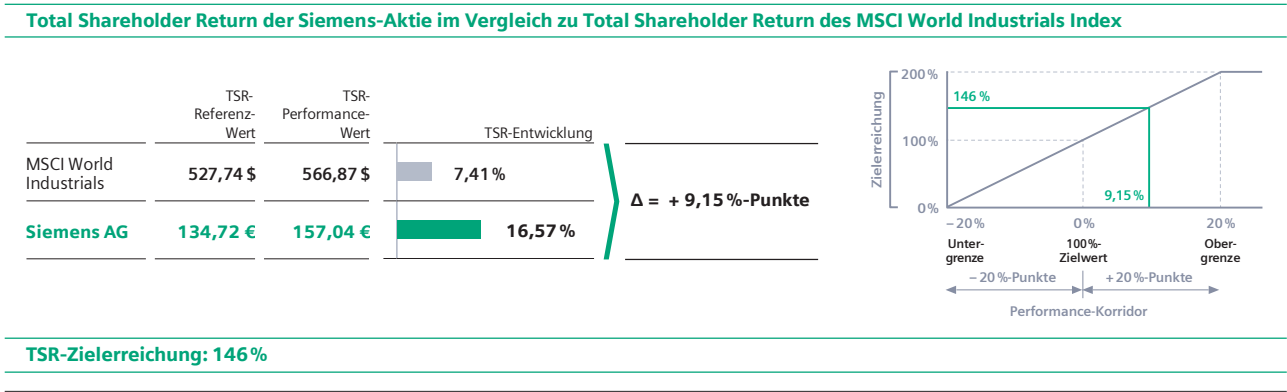
B.3.2.3 STOCK AWARDS ÜBERTRAG IM GESCHÄFTSJAHR 2025 (TRANCHE 2021)

Im Geschäftsjahr 2025 wurden die Stock Awards der Tranche 2021 fällig und erfüllt. Die Stock Awards der Tranche 2021 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, Digitale Lernstunden pro Mitarbeitenden und Net Promoter Score.

Total Shareholder Return

Die TSR-Zielerreichung für die Tranche 2021 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 2020 bis Oktober 2021) mit dem TSR-Performancewert (Durchschnitt der Monatsendkurse im Zeitraum von November 2021 bis Oktober 2024) 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 9,15 Prozentpunkte besser als die TSR-Entwicklung des Vergleichsindex. Dies entspricht einer TSR-Zielerreichung in Höhe von 146%.

Übertrag Stock Awards Tranche 2021: Zielerreichung Total Shareholder Return



Siemens-interner ESG-/Nachhaltigkeitsindex

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 2021



Die Zielsetzung für die drei Kennzahlen des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex der Tranche 2021 erfolgte zu Beginn der Tranche auf Basis der strategischen Ziele und der operativen Planung des Unternehmens und wurde danach nicht mehr geändert.

Die Zielsetzung für die Kennzahl CO₂-Emissionen orientierte sich an dem Dekarbonisierungsziel, die Treibhausgasemissionen aus dem eigenen Geschäftsbetrieb (Scope 1 und 2) bis 2030 zu reduzieren, welches im September 2015 ins Leben gerufen wurde. Basierend auf der Planung bis 2030, welche 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 2021 abgeleitet. Nach Beginn der Tranche 2021 hat Siemens im Geschäftsjahr 2021 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 Scope 1 und 2 Emissionen forciert. Die beschleunigte Reduktion der CO₂-Emissionen und somit die Übererfüllung der gesetzten Ziele resultiert im Wesentlichen aus der konsequenten Energiebeschaffungspolitik sowie einer Reihe von Maßnahmen und Initiativen wie beispielsweise der kontinuierlichen Steigerung des Stromanteils aus erneuerbaren Quellen, der Elektrifizierung der Fahrzeugflotte sowie der Optimierung der Gebäude.

Kontinuierliches Lernen als elementarer Faktor des Unternehmenserfolgs wurde 2021 ebenfalls in DEGREE verankert. Als Ausgangspunkt für die Zielsetzung der Tranche 2021 wurden die im Geschäftsjahr 2020 geleisteten Lernstunden pro Mitarbeitenden herangezogen, wobei der Fokus aufgrund der COVID-19-Pandemie auf digitales Lernen gesetzt wurde. Durch die Einführung der neuen globalen Siemens-Lernplattform, die beschleunigte Digitalisierung der Lernangebote, sowie das außergewöhnliche Engagement von Mitarbeitenden und Führungskräften wurden die gesetzten Ziele bereits vorzeitig übererfüllt. 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. Die erfolgreiche Etablierung einer neuen Lernkultur spiegelt sich in der beeindruckenden Steigerung der digitalen Lernstunden wider: von durchschnittlich sieben Stunden pro Mitarbeitenden im Basisjahr 2020 auf 26,7 Stunden am Ende der Performance-Periode im Geschäftsjahr 2024.

Die dritte ESG-Kennzahl der Tranche 2021 – der Net Promoter Score – spiegelt die Weiterempfehlungsabsicht der Kunden wider und wird anhand von jährlich durchgeführten umfassenden Kundenzufriedenheitsabfragen gemessen. 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. Aus diesem Grund dienten die zuletzt verfügbaren Ergebnisse aus dem Geschäftsjahr 2019 als Basis für die Zielsetzung für die Tranche 2021. Der im Geschäftsjahr 2019 ermittelte Net Promoter Score basierte auf 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 2021 unterstellt wurde. Der Net Promoter Score konnte durch das konsequente Eingehen auf die Anliegen unserer Kunden auch in einem herausfordernden Umfeld punktuell gesteigert werden.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zielsetzung und Zielerreichung des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex der Stock Awards Tranche 2021. Die Gesamt-Zielerreichung wurde als Summe der einzelnen geschäftsjahresbezogenen Zwischenziele multipliziert mit der jeweiligen Gewichtung errechnet.

Übertrag Stock Awards Tranche 2021: Zielsetzung und Zielerreichung des Siemens-internen ESG-/Nachhaltigkeitsindex

Gewichtung	Kennzahl	in ¹	Sensitivität	Zwischenziel 1 (Geschäftsjahr 2021)			Zwischenziel 2 (Geschäftsjahr 2022)			Zwischenziel 3 (Geschäftsjahr 2023)			Zwischenziel 4 (Geschäftsjahr 2024)		
				100%-Zielwert	Ist-Wert ²	Zielerreichung	100%-Zielwert	Ist-Wert ²	Zielerreichung	100%-Zielwert	Ist-Wert ²	Zielerreichung	100%-Zielwert	Ist-Wert ²	Zielerreichung
33,34%	CO ₂ -Emissionen	Kt	+/-60	520	450	200%	485	402	200%	460	370	200%	455	295	200%
33,33%	Digitale Lernstunden pro Mitarbeitenden	Std	-/+ 4	8	17,4	200%	9	21	200%	10	23,3	200%	12	26,7	200%
33,33%	Net Promoter Score	Pkt	-/+5	51	54	160%	51	49	60%	52	52	100%	52	57	200%
Geschäftsjahres-bezogene Zwischenziele		Zielerreichung				187%			153%			167%			200%
		Gewichtung				10%			20%			20%			50%

Gesamt-Zielerreichung Siemens-interner ESG-/Nachhaltigkeitsindex: 183%

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

² Ist-Werte wie in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Siemens AG berichtet (exklusive Siemens Healthineers).

Zusammenfassung Übertrag Stock Awards Tranche 2021

Alle relevanten Informationen zum Übertrag der Stock Awards Tranche 2021 werden in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Informationen zum Übertrag der Stock Awards der Tranche 2021

	Ermittlung Anzahl Stock Awards gemäß tatsächlicher Zielerreichung						Erfüllung	
	Total Shareholder Return			Siemens-interner ESG-/ Nachhaltigkeitsindex			Übertrag Siemens-Aktien	
	Maximale Anzahl Stock Awards (bezogen auf 200% Zielerreichung)	Zielerreichung	Anzahl Stock Awards gemäß Zielerreichung	Maximale Anzahl Stock Awards (bezogen auf 200% Zielerreichung)	Zielerreichung	Anzahl Stock Awards gemäß Zielerreichung	Finale Anzahl Stock Awards	Wert am Tag des Übertrags (Übertragungswert) ¹
Zum 30. September 2025 amtierende Vorstandsmitglieder								
Dr. Roland Busch	38.897		28.395	9.724		8.897	37.292	6.931.091 €
Cedrik Neike	20.490		14.958	5.123		4.688	19.646	3.651.406 €
Matthias Rebellius	20.490	146%	14.958	5.122	183%	4.688	19.646	3.651.406 €
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	25.129		18.344	6.282		5.748	24.092	4.477.739 €
Judith Wiese ²	32.445		23.685	8.112		7.422	31.108	5.781.733 €
Frühere Vorstandsmitglieder								
Klaus Helmrich	10.245		7.479	2.561		2.343	9.822	1.825.517 €
Joe Kaeser	14.015	146%	10.231	3.504	183%	3.206	13.437	2.497.401 €
Michael Sen	10.245		7.479	2.561		2.343	9.822	1.825.517 €

¹ Die durch Aktienübertrag erfüllten Stock Awards wurden mit dem Tagesniedrigstkurs der Siemens-Aktie am 15. November 2024 in Höhe von 185,86 € bewertet.

² Der ausgewiesene Übertragungswert enthält auch 2.130.327 € für die Erfüllung der 14.944 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.

B.3.2.4 STOCK AWARDS ENTWICKLUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung des Bestands der von den Mitgliedern des Vorstands gehaltenen Aktienzusagen (Stock Awards) im Geschäftsjahr 2025.

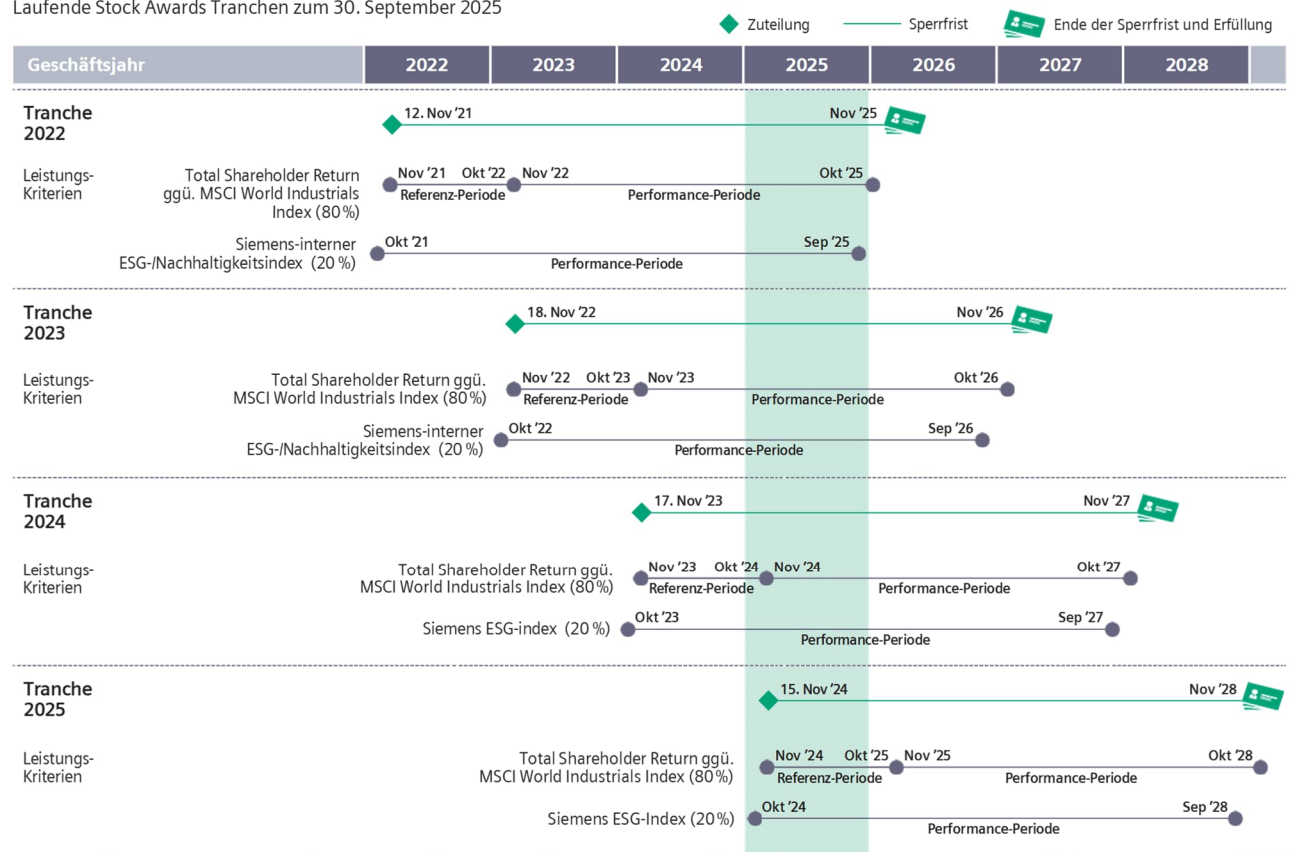
Entwicklung Stock Awards im Geschäftsjahr 2025

(Angaben in Stück) ¹	Bestand am Anfang des Geschäftsjahres 2025	Im Geschäftsjahr			Bestand am Ende des Geschäftsjahres 2025
		Zuteilt	Erdient und erfüllt	Sonstige Veränderung ²	
Zum 30. September 2025 amtierende Vorstandsmitglieder					
Dr. Roland Busch	212.043	46.515	-37.292	-11.329	209.937
Veronika Bienert	0	15.948	–	–	15.948
Dr. Peter Körte	0	15.948	–	–	15.948
Cedrik Neike	96.220	19.935	-19.646	-5.967	90.542
Matthias Rebellius ³	94.643	19.935	-19.646	-5.966	88.966
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	137.129	29.238	-24.092	-7.319	134.956
Judith Wiese ⁴	109.588	19.935	-31.108	-9.449	88.966

- 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.
- Die Zielerreichung der im Geschäftsjahr 2025 fälligen und erfüllten Stock Awards der Tranche 2021 betrug für die TSR-Komponente 146% und für die ESG-Komponente 183%. 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.
- 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.
- 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 2025 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 2025



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 2025 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 14. März 2025.

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%	5.501.250	29.809	746%	13.672.571	74.086
Cedrik Neike	200%	2.272.900	12.316	683%	7.764.203	42.071
Matthias Rebellius	200%	2.272.900	12.316	364%	4.133.735	22.399
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	200%	2.272.900	12.316	413%	4.691.076	25.419
Judith Wiese	200%	2.242.900	12.153	260%	2.910.538	15.771
Summe		14.562.850	78.910		33.172.124	179.746
Weitere Vorstandsmitglieder						
Veronika Bienert	200%			In Aufbauphase bis März 2029		
Dr. Peter Körte	200%			In Aufbauphase bis März 2029		

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 2024 (Oktober bis Dezember) in Höhe von 184,55 €.

³ Zum Stichtag 14. März 2025 (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 Versorgungsfalls jährlich jeweils am 1. Januar eine Zinsgutschrift (Garantiezin) in Höhe von derzeit 1 % 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	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Zum 30. September 2025 amtierende Vorstandsmitglieder						
Dr. Roland Busch	991.200	991.200	836.381	752.422	12.056.043	10.943.097
Cedrik Neike	616.896	616.896	523.249	476.668	6.016.745	5.567.846
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	616.896	616.896	532.924	497.609	6.142.509	9.895.521
Summe	2.224.992	2.224.992	1.892.554	1.726.699	24.215.297	26.406.464

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

² Auf die Entgeltumwandlung von Prof. Dr. Ralf P. Thomas entfallen 32.392 (im Vj. 63.619) €.

Die ab Geschäftsjahr 2021 bestellten Vorstandsmitglieder sind nicht in die BSAV eingebunden. Anstelle von BSAV-Beiträgen hat der Aufsichtsrat ihnen für das Geschäftsjahr 2025 einen Betrag zur privaten Altersversorgung als Barzahlung zugesagt, der im Januar 2026 zur Auszahlung kommt. Aufgrund des jährlichen Zuflusses hat der Aufsichtsrat den Betrag zur privaten Altersversorgung niedriger als den BSAV-Beitrag festgelegt.

Angaben zum Betrag zur privaten Altersversorgung

(Angaben in €)	Betrag		Anmerkungen
	2025	2024	
Zum 30. September 2025 amtierende Vorstandsmitglieder			
Veronika Bienert ¹	470.000	–	Erstbestellt zum 1.10.2024; der Aufsichtsrat hat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, einen etwa 15% niedrigeren Betrag zur privaten Altersversorgung für die erste Amtsperiode festzulegen
Dr. Peter Körte	470.000	–	Altersversorgung für die erste Amtsperiode festzulegen
Matthias Rebellius	550.800	550.800	Keine Erhöhung des Betrags seit erstmaliger Gewährung im Geschäftsjahr 2021
Judith Wiese	550.800	550.800	

¹ Veronika Bienert war vor ihrer Bestellung in den Vorstand in die betriebliche Altersversorgung bei Siemens eingebunden. Auf die Finanzierung dieser persönlichen Altszusage mit einem aktuellen Anwartschaftsbarwert in Höhe von 44.529 € entfallen 1.743 € pro Jahr, die auf den Betrag zur privaten Altersversorgung angerechnet werden.

B.6 Gewährte und geschuldete Vergütung

B.6.1 Im Geschäftsjahr 2025 aktive Mitglieder des Vorstands

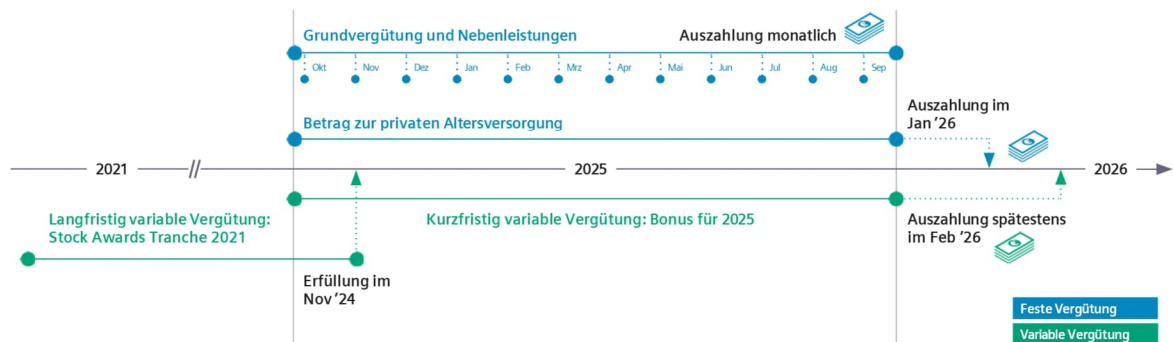
Die nachfolgende Tabelle zeigt die den aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG.

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 2025 und 2024 die in den Geschäftsjahren 2021 beziehungsweise 2020 zugeteilten Stock Awards der Tranchen 2021 und 2020 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 das Geschäftsjahr 2020 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 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 €.

Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2025



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 2025 aktive Mitglieder des Vorstands

Zum 30. September 2025 amtierende Vorstandsmitglieder		Feste Vergütung				Variable Vergütung			Gesamt- vergütung (GV) (im Sinne von § 162 AktG)	Dienstzeit- aufwand	Gesamt- vergütung (inkl. Dienstzeit- aufwand)
		Grund- vergütung	Neben- leistungen	Betrag zur privaten Alters- versorgung¹	Kurzfristig	Langfristig					
					Bonus für das Geschäftsjahr	Stock Awards	Barzahlung Siemens- Energy- Abspaltung				
Dr. Roland Busch	2025	in Tsd. €	1.950	101	–	2.513	6.931	–	11.495	836	12.331
Vorsitzender des Vorstands seit 03.02.2021		in % GV	17%	1%	–	22%	60%	–	100%	–	–
	2024	in Tsd. €	1.950	98	–	2.464	3.942	157	8.612	752	9.364
		in % GV	23%	1%	–	29%	46%	2%	100%	–	–
Veronika Bienert	2025	in Tsd. €	1.050	47	470	1.335	–	–	2.902	–	2.902
Mitglied des Vorstands seit 01.10.2024		in % GV	36%	2%	16%	46%	–	–	100%	–	–
	2024	in Tsd. €	–	–	–	–	–	–	–	–	–
		in % GV	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Peter Körte	2025	in Tsd. €	1.050	49	470	1.335	–	–	2.905	–	2.905
Mitglied des Vorstands seit 01.10.2024		in % GV	36%	2%	16%	46%	–	–	100%	–	–
	2024	in Tsd. €	–	–	–	–	–	–	–	–	–
		in % GV	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cedrik Neike	2025	in Tsd. €	1.200	42	–	1.476	3.651	–	6.369	523	6.892
Mitglied des Vorstands seit 01.04.2017		in % GV	19%	1%	–	23%	57%	–	100%	–	–
	2024	in Tsd. €	1.200	37	–	1.429	3.113	124	5.904	477	6.381
		in % GV	20%	1%	–	24%	53%	2%	100%	–	–
Matthias Rebellius²	2025	in Tsd. €	1.200	75	551	1.494	3.651	–	6.971	–	6.971
Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020		in % GV	17%	1%	8%	21%	52%	–	100%	–	–
	2024	in Tsd. €	1.200	65	551	1.632	–	–	3.448	–	3.448
		in % GV	35%	2%	16%	47%	–	–	100%	–	–
Prof. Dr. Ralf P. Thomas	2025	in Tsd. €	1.200	44	–	1.541	4.478	–	7.263	533	7.796
Mitglied des Vorstands seit 18.09.2013		in % GV	17%	1%	–	21%	62%	–	100%	–	–
	2024	in Tsd. €	1.200	52	–	1.516	3.818	152	6.739	498	7.237
		in % GV	18%	1%	–	23%	57%	2%	100%	–	–
Judith Wiese³	2025	in Tsd. €	1.200	59	551	1.536	5.782	–	9.128	–	9.128
Mitglied des Vorstands seit 01.10.2020		in % GV	13%	1%	6%	17%	63%	–	100%	–	–
	2024	in Tsd. €	1.140	36	551	1.441	–	–	3.168	–	3.168
		in % GV	36%	1%	17%	45%	–	–	100%	–	–

¹ Veronika Bienert, Dr. Peter Körte, 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 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 811.479 € (762.000 CHF) beziehungsweise 35.782 € (33.600 CHF) von der Siemens Schweiz AG gewährt und getragen. Von dem hier ausgewiesenen Bonus für das Geschäftsjahr 2025 werden 1.173.518 € (entspricht 1.098.882 CHF umgerechnet in Euro zum 30. September 2025) 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 2025 sind diesbezüglich Arbeitgeberanteile in Höhe von 158.045 € (149.460 CHF) angefallen, die kein Bestandteil der gewährten und geschuldeten Vergütung sind und daher im ausgewiesenen Betrag nicht enthalten sind.

³ Der ausgewiesene Wert der Stock Awards für Geschäftsjahr 2025 enthält auch 2.130.327 € für die Erfüllung der 14.944 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.

B.6.2 Frühere Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den früheren Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2025 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 2015 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

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

		Feste und variable Vergütung		Pensionen		Gesamt- vergütung (GV) (im Sinne von § 162 AktG)
		Nebenleistungen	Stock Awards ²	Rente	(Teil-)Kapitalzahlung	
Klaus Helmrich Mitglied des Vorstands bis 31.03.2021	in Tsd. €	–	1.826	32	595	2.452
	in % GV	–	74%	1%	24%	100%
Joe Kaeser Vorstandsvorsitzender bis 03.02.2021	in Tsd. €	–	2.497	68	1.129	3.695
	in % GV	–	68%	2%	31%	100%
Prof. Dr. Siegfried Russwurm Mitglied des Vorstands bis 31.03.2017	in Tsd. €	–	–	118	312	430
	in % GV	–	–	27%	73%	100%
Michael Sen³ Mitglied des Vorstands bis 31.03.2020	in Tsd. €	–	1.826	–	–	1.826
	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 2025 (Tranche 2021)«.

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 die für das Geschäftsjahr 2021 zugesagten Stock Awards der Tranche 2021.

B.7 Ausblick Geschäftsjahr 2026

Die nachfolgende Übersicht zeigt die vom Aufsichtsrat der Siemens AG für das Geschäftsjahr 2026 beschlossenen Leistungskriterien der variablen Vergütung.

Ausblick Geschäftsjahr 2026 – 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 2025 – auf die operative Leistung von Siemens gelegt und transparent dargestellt.
	Profitabilität / Kapitaleffizienz	Angepasster ROCE Bei der angepassten Kapitalrendite (angepasster ROCE) wird der Fokus – analog zum Geschäftsjahr 2025 – 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 angepasst.
Individuelle Ziele	Liquidität	CCR Cash Conversion Rate (CCR), gemessen auf Basis: - Siemens-Konzern für Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung - Geschäft für Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung
	Wachstum	Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse, gemessen auf Basis: - Siemens (c/o) für Vorstandsmitglieder mit überwiegend funktionaler Verantwortung - Geschäft für Vorstandsmitglieder mit Geschäftsverantwortung
	Umsetzung der Unternehmensstrategie	- Weitere Umsetzung des ONE Tech Company Programms - Weiterentwicklung und Umsetzung der Portfolio-Strategie - Weiterer Ausbau des Siemens Xcelerator-Geschäfts - Weitere Performanceoptimierung und Effizienzsteigerung
	Nachhaltigkeit	- Umsetzung strategischer Maßnahmen zur Erreichung der DEGREE-Ambition »Reduktion der Scope 3-Emissionen um 30% bis 2030« - Weiterentwicklung der Lernsysteme sowie Kompetenzaufbau

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 2026 sind die folgenden zwei gleichgewichteten Kennzahlen maßgeblich: - 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, in der das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sowie die entsprechende Satzungsregelung mit einer Mehrheit von 97,49% der gültigen abgegebenen Stimmen beschlossen wurden. Die Hauptversammlung vom 13. Februar 2025 hat das Vergütungssystem und die Satzungsregelung zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit einer Mehrheit von 98,02% der gültigen abgegebenen Stimmen unverändert bestätigt. Das 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 2025 und 2024 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 2025 amtierende Aufsichtsratsmitglieder		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt- vergütung (GV)
		in €	in % GV	in €	in % GV	in €	in % GV	in €
Jim Hagemann Snabe	2025	280.000	46%	290.000	47%	42.000	7%	612.000
(seit 10/2013, Vorsitzender seit 01/2018)	2024	280.000	47%	290.000	48%	30.000	5%	600.000
Birgit Steinborn ¹	2025	210.000	46%	210.000	46%	32.000	7%	452.000
(seit 01/2008, stellv. Vorsitzende seit 01/2015)	2024	210.000	46%	210.000	46%	32.000	7%	452.000
Dr. Werner Brandt	2025	210.000	45%	220.000	47%	40.000	9%	470.000
(seit 01/2018, weiterer stellv. Vorsitzender seit 02/2021)	2024	210.000	45%	220.000	48%	32.000	7%	462.000
Tobias Bäumler ¹	2025	140.000	41%	170.000	50%	30.000	9%	340.000
(seit 10/2020)	2024	140.000	43%	156.667	48%	28.000	9%	324.667
Dr. Regina E. Dugan	2025	140.000	69%	40.000	20%	22.000	11%	202.000
(seit 02/2023)	2024	140.000	67%	40.000	19%	28.000	13%	208.000
Dr. Andrea Fehrmann ¹	2025	140.000	88%	–	–	20.000	13%	160.000
(seit 01/2018)	2024	140.000	90%	–	–	16.000	10%	156.000
Oliver Hartmann	2025	140.000	88%	–	–	20.000	13%	160.000
(seit 09/2023)	2024	140.000	88%	–	–	20.000	13%	160.000
Keryn Lee James	2025	140.000	88%	–	–	20.000	13%	160.000
(seit 02/2023)	2024	140.000	88%	–	–	20.000	13%	160.000
Jürgen Kerner ¹	2025	140.000	48%	120.000	41%	32.000	11%	292.000
(seit 01/2012)	2024	140.000	48%	120.000	41%	30.000	10%	290.000
Saskia Krauß ¹	2025	93.333	90%	–	–	10.000	10%	103.333
(seit 02/2025)	2024	–	–	–	–	–	–	–
Dr.-Ing. Christian Pfeiffer ¹	2025	140.000	68%	40.000	19%	26.000	13%	206.000
(seit 02/2023)	2024	140.000	73%	26.667	14%	26.000	13%	192.667
Benoît Potier	2025	140.000	81%	–	–	32.000	19%	172.000
(seit 01/2018)	2024	140.000	84%	–	–	26.000	16%	166.000
Hagen Reimer ¹	2025	140.000	54%	90.000	35%	30.000	12%	260.000
(seit 01/2019)	2024	140.000	54%	90.000	35%	28.000	11%	258.000
Kasper Rørsted	2025	140.000	69%	40.000	20%	24.000	12%	204.000
(seit 02/2021)	2024	140.000	67%	40.000	19%	28.000	13%	208.000
Dr. Ulf Mark Schneider	2025	93.333	51%	60.000	33%	28.000	15%	181.333
(seit 02/2025)	2024	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Nathalie von Siemens	2025	140.000	80%	–	–	34.000	20%	174.000
(seit 01/2015)	2024	140.000	84%	–	–	26.000	16%	166.000
Dorothea Simon ¹	2025	140.000	88%	–	–	20.000	13%	160.000
(seit 10/2017)	2024	140.000	88%	–	–	20.000	13%	160.000
Mimon Uhamou ¹	2025	140.000	62%	60.000	27%	26.000	12%	226.000
(seit 12/2023)	2024	116.667	91%	–	–	12.000	9%	128.667
Grazia Vittadini	2025	140.000	57%	80.000	33%	26.000	11%	246.000
(seit 02/2021)	2024	140.000	56%	80.000	32%	28.000	11%	248.000
Matthias Zachert	2025	140.000	41%	170.000	50%	30.000	9%	340.000
(seit 01/2018)	2024	140.000	42%	170.000	51%	24.000	7%	334.000
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamt- vergütung (GV)
		in €	in % GV	in €	in % GV	in €	in % GV	in €
Bettina Haller ¹	2025	58.333	53%	37.500	34%	14.000	13%	109.833
(bis 02/2025)	2024	140.000	54%	90.000	35%	28.000	11%	258.000
Martina Merz	2025	58.333	54%	37.500	35%	12.000	11%	107.833
(bis 02/2025)	2024	140.000	54%	90.000	35%	28.000	11%	258.000
Summe²	2025	3.103.333	58%	1.665.000	31%	570.000	11%	5.338.333
	2024	3.056.667	59%	1.623.333	31%	510.000	10%	5.190.000

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 Summe für das Geschäftsjahr 2024 enthält nicht die Vergütung für die im Geschäftsjahr 2024 ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitglieder. Somit ist die ausgewiesene Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 um insgesamt 65.000 € niedriger als der im Vergütungsbericht 2024 aufgewiesene 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 2025 durchschnittlich 70.267 Mitarbeitende (Vollzeitäquivalent) zählten. Im Vergleich dazu beschäftigte der Siemens-Konzern zum 30. September 2025 weltweit rund 250.000 Mitarbeitende und Auszubildende. Diese Angaben verstehen sich ohne die Belegschaft von Siemens Healthineers, die als eigenständige und 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	2021	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025	Veränderung in %
---------------	------	------	------------------	------	------------------	------	------------------	------	------------------

I. ERTRAGSENTWICKLUNG

Umsatzerlöse ¹ (in Mio. €)	62.265	69.519	12%	74.882	8%	75.930	1%	78.914	4%
Vergleichbares Wachstum der Umsatzerlöse ² (in %)	11,5	8,2	n.a.	11	n.a.	3,2	n.a.	5	n.a.
Ergebnis je Aktie ³ (in €)	7,68	4,65	-40%	10,04	116%	10,53	5%	12,25	16%
Ergebnis je Aktie vor Effekten aus der Kaufpreisallokation (in €)	8,32	5,47	-34%	10,77	97%	11,15	4%	12,95	16%
Jahresüberschuss gem. HGB (in Mio. €)	5.147	3.612	-30%	4.460	23%	5.518	24%	7.667	39%

II. DURCHSCHNITTliche VERGÜTUNG ARBEITNEHMER (in Tsd. €)

Belegschaft in Deutschland	99	102	3%	107	5%	110	3%	116	5%
----------------------------	----	-----	----	-----	----	-----	----	------------	-----------

III. VORSTANDSVERGÜTUNG (in Tsd. €)

Dr. Roland Busch (seit 04/2011, Vorsitzender seit 02/2021)	6.008	5.979	0%	6.815	14%	8.612	26%	11.495	33%
Veronika Bienert (seit 10/2024)	–	–	–	–	–	–	–	2.902	–
Dr. Peter Körte (seit 10/2024)	–	–	–	–	–	–	–	2.905	–
Cedrik Neike (seit 04/2017)	3.524	4.215	20%	4.723	12%	5.904	25%	6.369	8%
Matthias Rebellius (seit 10/2020)	3.435	3.160	-8%	3.723	18%	3.448	-7%	6.971	102%
Prof. Dr. Ralf P. Thomas (seit 09/2013)	4.235	4.304	2%	5.270	22%	6.739	28%	7.263	8%
Judith Wiese (seit 10/2020)	4.185	3.223	-23%	3.696	15%	3.168	-14%	9.128	188%

Frühere Vorstandsmitglieder

Klaus Helmrich ⁴ (bis 03/2021)	3.341	2.225	-33%	2.281	3%	3.856	69%	2.452	-36%
Joe Kaeser ⁴ (Vorsitz bis 02/2021)	8.804	4.393	-50%	4.503	3%	7.652	70%	3.695	-52%
Michael Sen ⁵ (bis 03/2020)	5.914	1.620	-73%	2.088	29%	3.238	55%	1.826	-44%

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.

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 berücksichtigt die für das Geschäftsjahr 2021 zugesagten Stock Awards der Tranche 2021.

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

Geschäftsjahr	2021	2022	Verände- rung in %	2023	Verände- rung in %	2024	Verände- rung in %	2025	Verände- rung in %
IV. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (in Tsd. €)									
Jim Hagemann Snabe (seit 10/2013, Vorsitzender seit 01/2018)	608	602	-1%	602	0%	600	0%	612	2%
Birgit Steinborn ¹ (seit 01/2008, stellv. Vorsitzende seit 01/2015)	467	446	-4%	450	1%	452	0%	452	0%
Dr. Werner Brandt (seit 01/2018, weiterer stellv. Vorsitzender seit 02/2021)	438	462	5%	464	0%	462	0%	470	2%
Tobias Bäuml ¹ (seit 10/2020)	287	292	2%	296	1%	325	10%	340	5%
Dr. Regina E. Dugan (seit 02/2023)	–	–	–	134	–	208	55%	202	-3%
Dr. Andrea Fehrmann ¹ (seit 01/2018)	154	152	-1%	156	3%	156	0%	160	3%
Oliver Hartmann (seit 09/2023)	–	–	–	14	–	160	1.071%	160	0%
Keryn Lee James (seit 02/2023)	–	–	–	103	–	160	55%	160	0%
Jürgen Kerner ¹ (seit 01/2012)	384	376	-2%	326	-13%	290	-11%	292	1%
Saskia Krauß ¹ (seit 02/2025)	–	–	–	–	–	–	–	103	–
Dr.-Ing. Christian Pfeiffer ¹ (seit 02/2023)	–	–	–	103	–	193	86%	206	7%
Benoît Potier (seit 01/2018)	155	162	5%	160	-1%	166	4%	172	4%
Hagen Reimer ¹ (seit 01/2019)	154	152	-1%	222	46%	258	16%	260	1%
Kasper Rørsted (seit 02/2021)	131	196	50%	198	1%	208	5%	204	-2%
Dr. Ulf Mark Schneider (seit 02/2025)	–	–	–	–	–	–	–	181	–
Dr. Nathalie von Siemens (seit 01/2015)	173	162	-6%	160	-1%	166	4%	174	5%
Dorothea Simon ¹ (seit 10/2017)	154	152	-1%	154	1%	160	4%	160	0%
Mimon Uhamou ¹ (seit 12/2023)	–	–	–	–	–	129	–	226	76%
Grazia Vittadini (seit 02/2021)	188	290	54%	264	-9%	248	-6%	246	-1%
Matthias Zachert (seit 01/2018)	286	292	2%	323	11%	334	4%	340	2%
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder									
Bettina Haller ¹ (bis 02/2025)	243	250	3%	256	2%	258	1%	110	-57%
Martina Merz (bis 02/2025)	–	–	–	167	–	258	54%	108	-58%

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.

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 2025 ist für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Dr. Roland Busch
Vorsitzender des Vorstands
der Siemens AG

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

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 2024 bis zum 30. September 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die im Kapitel „B.2.1. Angemessenheit der Vergütung“ des Vergütungsberichts enthaltenen, über § 162 AktG hinausgehenden 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 2024 bis zum 30. September 2025 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.

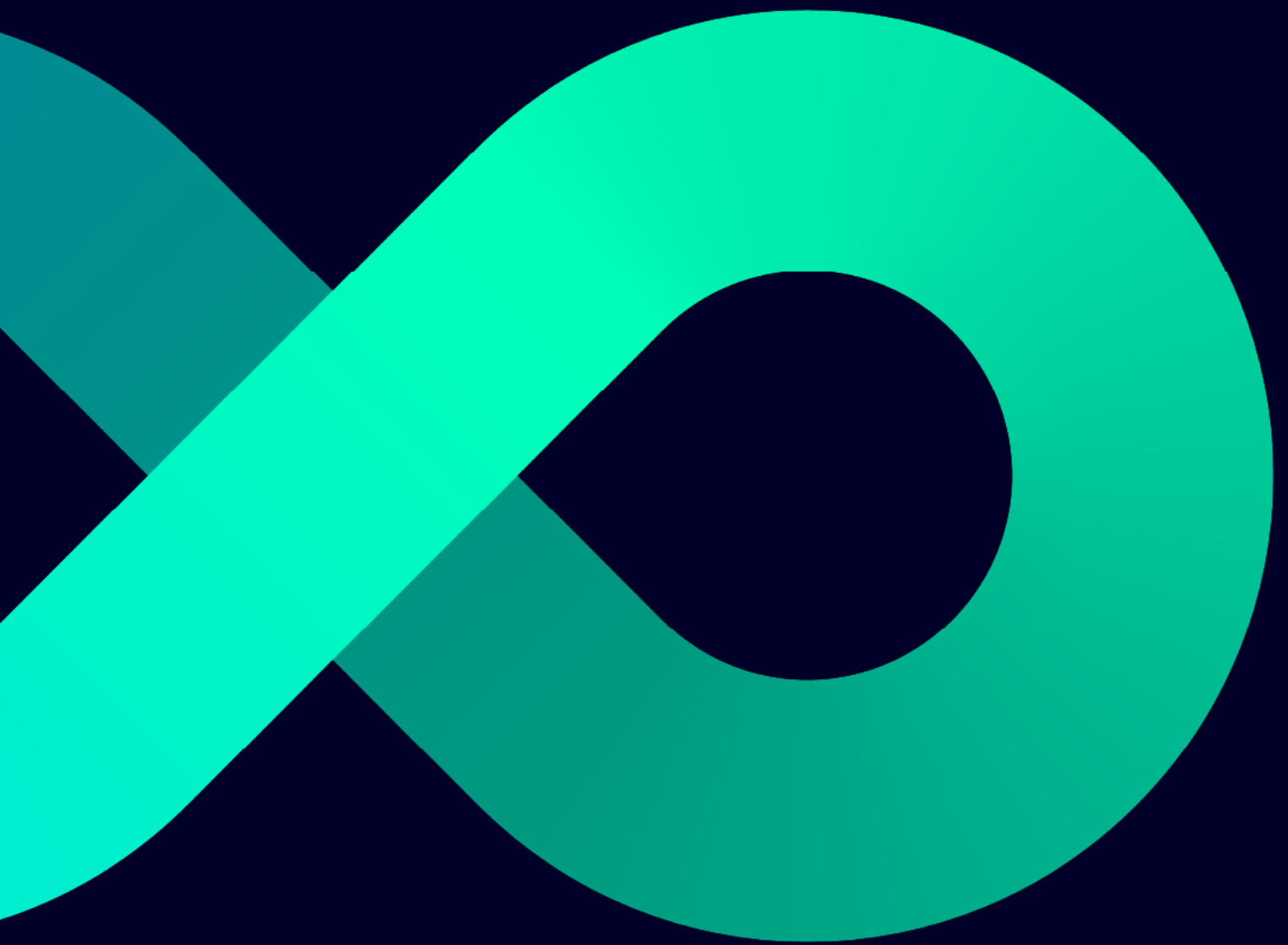
München, den 3. Dezember 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Petra Justenhoven
Wirtschaftsprüferin

Ralph Welter
Wirtschaftsprüfer

Hinweise und zukunftsgerichtete Aussagen



SIEMENS

Dieses Dokument enthält Aussagen, die sich auf unseren künftigen Geschäftsverlauf und künftige finanzielle Leistungen sowie auf künftige Siemens betreffende Vorgänge oder Entwicklungen beziehen und zukunftsgerichtete Aussagen darstellen können. Diese Aussagen sind erkennbar an Formulierungen wie „erwarten“, „wollen“, „antizipieren“, „beabsichtigen“, „planen“, „glauben“, „anstreben“, „einschätzen“, „werden“ und „vorhersagen“ oder an ähnlichen Begriffen. Wir werden gegebenenfalls auch in anderen Berichten, in Prospekten, in Präsentationen, in Unterlagen, die an Aktionäre verschickt werden, und in Pressemitteilungen zukunftsgerichtete Aussagen tätigen. Des Weiteren können von Zeit zu Zeit unsere Vertreter zukunftsgerichtete Aussagen mündlich machen. Solche Aussagen beruhen auf den gegenwärtigen Erwartungen und bestimmten Annahmen des Siemens-Managements, von denen zahlreiche außerhalb des Einflussbereichs von Siemens liegen. Sie unterliegen daher einer Vielzahl von Risiken, Ungewissheiten und Faktoren, die in Veröffentlichungen – insbesondere im Kapitel Bericht über die voraussichtliche Entwicklung mit ihren wesentlichen Chancen und Risiken im Zusammengefassten Lagebericht des Siemens-Berichts ([siemens.com/siemensbericht](https://www.siemens.com/siemensbericht)) – beschrieben werden, sich aber nicht auf solche beschränken. Sollten sich eines oder mehrere dieser Risiken oder Ungewissheiten realisieren, sollten Erlasse, Entscheidungen, Einschätzungen oder Auflagen von Behörden oder Regierungen anders als erwartet ausfallen, sollten Ereignisse von höherer Gewalt, wie Pandemien, Unruhen oder kriegsähnliche Auseinandersetzungen, eintreten oder sollte es sich erweisen, dass die zugrunde liegenden Erwartungen, einschließlich künftiger Ereignisse, nicht oder später eintreten beziehungsweise Annahmen nicht korrekt waren, können die tatsächlichen Ergebnisse, Leistungen und Erfolge von Siemens (sowohl negativ als auch positiv) wesentlich von denjenigen Ergebnissen abweichen, die ausdrücklich oder implizit in der zukunftsgerichteten Aussage genannt worden sind. Siemens übernimmt keine Verpflichtung und beabsichtigt auch nicht, diese zukunftsgerichteten Aussagen zu aktualisieren oder bei einer anderen als der erwarteten Entwicklung zu korrigieren.

Dieses Dokument 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.

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

Dieses Dokument liegt ebenfalls in englischer Übersetzung vor; bei Abweichungen geht die deutsche maßgebliche Fassung des Dokuments der englischen Übersetzung vor.

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

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

Internet [siemens.com](https://www.siemens.com)

Telefon +49 (0) 89 7805-31601 (Media Relations)
+49 (0) 89 7805-32474 (Investor Relations)

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

