

## 4.6 Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG der Siemens Energy AG für das Geschäftsjahr 2025

München, 10. Dezember 2025

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

auf der ordentlichen Hauptversammlung im Februar 2025 haben wir Ihnen ein angepasstes Vergütungssystem des Vorstands vorgestellt, das insbesondere die mit der Ende 2023 eingegangenen Bundesbürgschaft verbundenen Beschränkungen der Vorstandsvergütung berücksichtigt. Sie haben dieses Vergütungssystem mit großer Mehrheit gebilligt. Für das entgegengebrachte Vertrauen danke ich Ihnen herzlich. Es bestärkt uns darin, den eingeschlagenen Weg für Siemens Energy gemeinsam mit unserem Vorstand fortzusetzen.

Während der Dauer der Bundesbürgschaft im Geschäftsjahr 2025 war die Vergütung der Vorstandsmitglieder auf die Festvergütung beschränkt. Damit verbunden war der zwingende Verzicht auf die variable Vergütung – und damit auf den Großteil der Gesamtvergütung – was zu einer Vergütung deutlich unterhalb des Marktniveaus führte.

Bereits während des Geschäftsjahrs 2025 konnte die Bundesbürgschaft dank verbesserter Margen, erhöhtem Cashflow und gestärkter Bilanz vorzeitig abgelöst werden. An ihre Stelle trat eine neue Garantiefazilität eines Bankenkonsortiums zur Absicherung unseres großvolumigen Projektgeschäfts. Dieser „Early Exit“ aus den Verpflichtungen der Bundesbürgschaft war ein außerordentlich wichtiger Meilenstein in der jungen Geschichte unseres Unternehmens. Aufgrund der Beendigung der Bundesbürgschaft sind auch die Beschränkungen der Vorstandsvergütung weggefallen.

Somit können den Vorstandsmitgliedern ab dem Geschäftsjahr 2026 wieder variable Vergütungsbestandteile und eine Vergütung auf Marktniveau gewährt werden. Entsprechend haben Vergütungsausschuss und Aufsichtsratsplenum im Geschäftsjahr 2025 die Angemessenheit der Vorstandsvergütung überprüft und Anpassungen beschlossen, um die Vergütung auf ein wieder wettbewerbsfähiges, marktgerechtes Niveau anzuheben. Neben einer erhöhten Festvergütung wird den Vorständen für das Geschäftsjahr 2026 auch wieder eine kurzfristig variable Vergütung (Bonus) und eine langfristig variable Vergütung (Siemens Energy Stock Awards), jeweils mit angepassten Zielbeträgen, gewährt. Außerdem kommen – im Einklang mit dem gebilligten Vergütungssystem – die einmaligen Vergütungskomponenten zur Anwendung, die den Vorstandsmitgliedern während der Geltung der Vergütungsbeschränkungen aufschiebend bedingt für das erste Geschäftsjahr nach dem Wegfall der Vergütungsbeschränkungen zugesagt worden waren.

Ferner hat der Vergütungsausschuss jüngste regulatorische Entwicklungen in den USA im Hinblick auf ihre Implikationen für die Vorstandsvergütung bewertet. Um mögliche Risiken für unser US-Geschäft zu vermeiden und die Compliance mit den dortigen neuen Vorgaben sicherzustellen, wurden die Ziele bereits laufender Tranchen der langfristig variablen Vergütung entsprechend angepasst und für die Zukunft ein neues ESG-Leistungskriterium definiert.

Hierüber wie auch über alle weiteren Entwicklungen der Vorstandsvergütung sowie der Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2025 berichten wir Ihnen auf den nachfolgenden Seiten wie gewohnt transparent und umfassend.

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

Für den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats



Hubert Lienhard

Vorsitzender des Vergütungsausschusses

Dieser gemeinsame Bericht von Vorstand und Aufsichtsrat richtet sich nach den Erfordernissen des § 162 AktG und den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Der Vergütungsbericht enthält individualisierte Angaben zur gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands und der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 (1. Oktober 2024 bis 30. September 2025) und im Geschäftsjahr 2024 (1. Oktober 2023 bis 30. September 2024) sowie weitere aktienrechtlich geforderte Angaben. Der Bericht unterliegt einer formellen sowie auch einer freiwilligen inhaltlichen Prüfung durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München.

Der Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung im Februar 2026 zur Billigung vorgelegt. Der Vergütungsbericht für das vorangegangene Geschäftsjahr 2024 wurde von der Hauptversammlung am 20. Februar 2025 mit einer Mehrheit von 99,43 % gebilligt.

## 4.6.1 Vergütung der Mitglieder des Vorstands

### A. Vergütungssystem

#### A.1 Vergütungssystem während und nach dem Ende der Vergütungsbeschränkungen

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 richtete sich nach dem seit dem 1. Oktober 2024 gültigen Vergütungssystem. Dieses wurde in der ordentlichen Hauptversammlung am 20. Februar 2025 durch die Aktionäre und Aktionärinnen der Siemens Energy AG mit 97,81 % der abgegebenen Stimmen gebilligt („Say on Pay“). Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems findet sich in der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung 2025 der Siemens Energy AG, die auf der Internetseite der Gesellschaft verfügbar ist. Die untenstehende Tabelle zeigt eine zusammenfassende Übersicht.

#### Vergütungssystem während der Vergütungsbeschränkungen

Im Geschäftsjahr 2025 fand das in der linken Spalte der Übersicht dargestellte „Vergütungssystem während der Vergütungsbeschränkungen“ Anwendung. Dieses berücksichtigt die besonderen Anforderungen aus der Bürgschaftsvereinbarung der Siemens Energy AG mit der Bundesrepublik Deutschland. Die Bundesbürgschaft war im Dezember 2023 von der Siemens Energy AG mit der Bundesrepublik Deutschland vereinbart worden, um die mit einem Bankenconsortium abgeschlossene Avalkreditlinie zur Finanzierung des operativen Geschäfts teilweise abzusichern.

Ein Bestandteil der Bürgschaftsaufgaben waren bestimmte Beschränkungen der Vorstandsvergütung. Demnach durfte kein Mitglied des Vorstands von Siemens Energy für Geschäftsjahre, innerhalb derer ein oder mehrere Avale unter der vom Bund verbürgten Avalkreditlinie herausgelegt worden sind, eine Vergütung erhalten, die über die Festvergütung dieses Mitglieds zum 1. Oktober 2023 hinausgeht, vorbehaltlich entgegenstehender zwingender gesetzlicher Pflichten der Gesellschaft. Die Auszahlung der variablen Vergütung für Geschäftsjahre vor dem 1. Oktober 2023 war davon ausgenommen. Folglich durfte den Vorstandsmitgliedern für den von der Bürgschaftsaufgabe umfassten Zeitraum keine variable Vergütung zugesagt werden („Vergütungsbeschränkungen“), weshalb die Mitglieder des Vorstands gegenüber Siemens Energy auf den Erhalt solcher Vergütungsbestandteile verzichtet hatten.

Entsprechend den Vergütungsbeschränkungen sah das Vergütungssystem vor, dass den Vorstandsmitgliedern weder eine kurzfristig variable Vergütung („Bonus“) noch eine langfristig variable Vergütung („Stock Awards“) zugesagt werden durfte. Das Vergütungssystem sah auch eine Aussetzung der Verpflichtungen der Vorstandsmitglieder nach den Share Ownership Guidelines für Geschäftsjahre unter den Vergütungsbeschränkungen vor.

Zu Beginn des Geschäftsjahrs 2025 war die Bundesbürgschaft weiterhin in Kraft, weshalb auch für das Geschäftsjahr 2025 weder eine kurzfristig variable Vergütung („Bonus“) noch eine langfristig variable Vergütung („Stock Awards“) zugesagt werden durfte und die Share Ownership Guidelines ausgesetzt blieben.

#### Vergütungssystem nach Ende der Vergütungsbeschränkungen

Im Juni 2025 konnte die ursprünglich rückbesicherte Avalkreditlinie durch eine neue Garantiefazilität ersetzt und damit die Bundesbürgschaft vorzeitig beendet werden. Folglich sind die Vergütungsbeschränkungen weggefallen und bestehen ab dem Geschäftsjahr 2026 nicht mehr.

Ab dem Geschäftsjahr 2026 findet damit das in der rechten Spalte der untenstehenden Tabelle beschriebene „Vergütungssystem nach Ende der Vergütungsbeschränkungen“ Anwendung, wie es von der Hauptversammlung 2025 gebilligt wurde. Dieses sieht neben der wiedereinsetzenden variablen Vergütung und dem Wiederaufleben der Verpflichtungen nach den Share Ownership Guidelines insbesondere eine einmalige Vergütung für das erste Geschäftsjahr nach Wegfall der Vergütungsbeschränkungen vor. Die einmalige Vergütung besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen und ist im Vergütungssystem als Anreiz für Kontinuität im Vorstand vorgesehen.

Weitergehende Angaben zur einmaligen Vergütung sind im „Ausblick auf die Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2026“ am Ende des Vergütungsberichts zu finden.

Vergütungssystem des Vorstands	
Vergütungssystem während der Vergütungsbeschränkungen	Vergütungssystem nach Ende der Vergütungsbeschränkungen
<b>Grundvergütung</b>	
Feste Grundvergütung, die grundsätzlich in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt wird (Ausnahmen möglich bei Dienstsitz außerhalb von Deutschland)	
<b>Nebenleistungen</b>	
Sachbezüge und marktübliche Nebenleistungen (wie die Bereitstellung eines Dienstwagens, Zuschüsse zu Versicherungen und Kostenübernahme für Vorsorgeuntersuchungen) sowie Abdeckung von Leistungen in Verbindung mit einem Dienstsitz außerhalb von Deutschland	
<b>Versorgungszusagen</b>	
Gewährung eines pauschalen Barbetrags zur Eigenvorsorge (Versorgungsentgelt)	
<b>Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)</b>	
Ausgesetzt während der Vergütungsbeschränkungen	Leistungszeitraum: 1 Jahr Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ergebnis-Marge (1/3)</li> <li>• Free Cashflow (1/3)</li> <li>• Individuelle Ziele (1/3)</li> </ul> Cap: 150 %
<b>Langfristig variable aktienbasierte Vergütung (Stock Awards)</b>	
Ausgesetzt während der Vergütungsbeschränkungen	Leistungszeitraum: 4 Jahre Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Total Shareholder Return (40 %)</li> <li>• Ergebnis je Aktie (40 %)</li> <li>• ESG (20 %)</li> </ul> Cap: 250 %
<b>Einmalige Vergütung (wie von der Hauptversammlung 2025 gebilligt)</b>	
-	Nicht erfolgsabhängige Retention Komponente Erfolgsabhängige Equity Komponente Erfolgsabhängige Early Exit Komponente
<b>Maximalvergütung</b>	
Vorstandsvorsitzender: 9.950.000 € Ordentliches Vorstandsmitglied: 4.950.000 €	Vorstandsvorsitzender: 9.950.000 € Ordentliches Vorstandsmitglied: 5.950.000 € Für Vergütungszusagen, die für das erste Geschäftsjahr nach Ende der Vergütungsbeschränkungen erfolgen, wird die Maximalvergütung einmalig auf 400 % der angegebenen Maximalvergütung erhöht
<b>Malus und Clawback</b>	
Möglichkeit zur Einbehaltung (Malus) und Rückforderung (Clawback) variabler Vergütung auf der Grundlage falscher Daten, z.B. im Falle eines fehlerhaften Konzernabschlusses, und bei schwerwiegenden Pflicht- und Compliance-Verstößen	
<b>Share Ownership Guidelines</b>	
Aufbauphase im Einzelfall verlängert	Vorstandsvorsitzender: 300 % der Grundvergütung Ordentliches Vorstandsmitglied: 200 % der Grundvergütung

## A.2 Grundzüge der Vorstandsvergütung

Das System zur Vergütung des Vorstands leistet nach Auffassung des Aufsichtsrats einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und unterstützt die nachhaltige und langfristige Entwicklung von Siemens Energy.

Die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung beruht dabei auf den folgenden Grundsätzen:

Grundzüge der Vorstandsvergütung	
<b>Unterstützung der Geschäftsstrategie</b>	Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die Umsetzung der Geschäftsstrategie durch angemessene Incentives fördern.
<b>Nachhaltige Ausrichtung der Vergütung</b>	Im Rahmen der variablen Vergütung wird grundsätzlich ein bedeutender Teil der Vergütung – etwa 40 % der Ziel-Direktvergütung und 60 % der variablen Vergütung – auf Basis einer mehrjährigen Performancemessung ermittelt. Der Fokus auf Nachhaltigkeit wird durch die Verankerung von Leistungskriterien hinsichtlich der Faktoren Umwelt, Soziales & Governance (ESG) in der langfristig variablen aktienbasierten Vergütung weiter gestärkt.
<b>Fokus auf industriespezifische Anforderungen</b>	Die Vergütung des Vorstands kann nach den besonderen Herausforderungen des Unternehmens gestaltet werden, beispielsweise durch eine funktionspezifische Differenzierung der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder oder durch die Flexibilität, die relative Performancemessung im Einklang mit wachsenden Geschäftsbereichen anzupassen.
<b>Kopplung von Leistung und Vergütung</b>	Herausragende Leistungen sollen durch eine angemessene Vergütung honoriert werden. Leistung, die hinter den festgelegten Zielen zurückbleibt, soll zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.
<b>Berücksichtigung gemeinschaftlicher und individueller Leistung der Vorstandsmitglieder</b>	Das Vergütungssystem gibt dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, individuelle Verantwortung einerseits und die Leistung der Vorstandsmitglieder als Gesamtgremium andererseits zu berücksichtigen. Entsprechend hat der Aufsichtsrat in der kurzfristig variablen Vergütung die Möglichkeit, neben den für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen geltenden finanziellen Zielen auch individuelle Ziele für einzelne Vorstandsmitglieder zu definieren.
<b>Durchgängigkeit der Systeme</b>	Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist anschlussfähig an die Vergütungssysteme der Manager und Managerinnen sowie der Mitarbeitenden des Konzerns.
<b>Angemessenheit der Vergütung</b>	Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist marktüblich und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.

## A.3 Kriterien zur Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung

Die Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung erfolgt grundsätzlich auf Basis eines Vergleichs mit anderen deutschen Unternehmen ähnlicher Größe und Komplexität. Siemens Energy wird zum 30. September 2025 als eines der 40 größten börsennotierten deutschen Unternehmen im DAX geführt. Unter Berücksichtigung der Größenpositionierung im DAX hinsichtlich Umsatz, Mitarbeitendenanzahl und Marktkapitalisierung dient dieser Index nach Auffassung des Aufsichtsrats als geeignete Vergleichsgrundlage zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung im Vergleich zu anderen Unternehmen und damit als Basis für die Marktangemessenheitsüberprüfung.

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit innerhalb des Unternehmens die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft von Siemens Energy in Deutschland, einschließlich der Entwicklung im Zeitverlauf. Bei diesem vertikalen Vergleich ermittelt er das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises (Vertragsgruppe leitende Angestellte) und der weiteren Belegschaft (außertarifliche Mitarbeitende und Tarifmitarbeitende) in Deutschland.

## B. Ziel-Gesamtvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

### B.1 Vertragsstruktur der Vorstandsvergütung

Alle zum 30. September 2025 amtierenden Mitglieder des Vorstands erhalten ihre Vergütung auf Basis eines Anstellungsvertrags mit der Siemens Energy AG, der zu der Bestellung als Vorstandsmitglied gleichläuft. Dr.-Ing. Christian Bruch, Maria Ferraro, Anne-Laure de Chammard und Vinod Philip erhalten ihre Vergütung ausschließlich von der Siemens Energy AG. Karim Amin und Tim Holt erhalten einen Teil ihrer Vergütung von Siemens Energy-Konzerngesellschaften. Für das Geschäftsjahr 2025 erhielt Karim Amin circa 50 % seiner Ziel-Gesamtvergütung von der Siemens Energy LLC (Vereinigte Arabische Emirate) und Tim Holt circa 30 % seiner Ziel-Gesamtvergütung von der Siemens Energy Inc. (Vereinigte Staaten). Karim Amin erhielt circa 50 % und Tim Holt circa 70 % seiner Ziel-Gesamtvergütung von der Siemens Energy AG. Damit führten die zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisse mit Siemens Energy-Konzerngesellschaften zu keiner Erhöhung der Gesamtvergütung. Gemäß § 162 Abs. 1 AktG wird in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2025“ die Konzern-Gesamtvergütung angegeben.

### B.2 Struktur der Ziel-Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2025

Nach dem Vergütungssystem setzt sich die Vergütung der Mitglieder des Vorstands grundsätzlich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die Ziel-Gesamtvergütung stellt die Vergütungshöhe dar, die bei Erreichung aller gesteckten Ziele und gleichbleibendem Aktienkurs zum Tragen kommt. Dadurch werden nach Auffassung des Aufsichtsrats Anreize für eine starke Unternehmensperformance wie auch eine

kollektive und individuelle Leistung der Mitglieder des Vorstands gesetzt. Das Nichterreichen der gesetzten Ziele kann zu einer signifikanten Verringerung der Vergütung führen, denn die Ziel-Gesamtvergütung ist in der Regel für alle Mitglieder des Vorstands zu mehr als 60 % variabel.

Für jede Vergütungskomponente bestimmt der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahrs einen Maximalbetrag. Eine Erläuterung der Maximalbeträge erfolgt im jeweiligen Abschnitt der nachstehenden Kapitel.

Im Geschäftsjahr 2025 beschränkte sich die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder auf feste Vergütungsbestandteile. Aufgrund der Vergütungsbeschränkungen unter der Bundesbürgschaft und des damit einhergehenden Verzichts der Vorstandsmitglieder wurden den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2025 – im Einklang mit dem Vergütungssystem für die Zeit der Geltung der Vergütungsbeschränkungen – keine variablen Vergütungsbestandteile gewährt und die Vorstandsvergütung wurde auch nicht angepasst.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Ziel-Gesamtvergütungen der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 unter Berücksichtigung des Wegfalls der variablen Vergütung unter den geltenden Vergütungsbeschränkungen.

**Ziel-Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2025**

Zum 30. September 2025 amtierende Vorstandsmitglieder	Feste Vergütung				Variable Vergütung			Gesamt	
	(in Tsd. €)	Grund- vergütung	Versorgungs- entgelt	Neben- leistungen <sup>1</sup>	Summe	Bonus	Stock Awards		Summe
<b>Dr.-Ing. Christian Bruch</b>	<b>Zielbetrag</b>	<b>1.560</b>	<b>500</b>	<b>77</b>	<b>2.137</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.137</b>
	Anteil (%)	73 %	23 %	4 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %
	Minimum	1.560	500	77	2.137	0	0	0	2.137
	Maximum	1.560	500	77	2.137	0	0	0	2.137
<b>Maria Ferraro</b>	<b>Zielbetrag</b>	<b>834</b>	<b>300</b>	<b>28</b>	<b>1.162</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.162</b>
	Anteil (%)	72 %	26 %	2 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %
	Minimum	834	300	28	1.162	0	0	0	1.162
	Maximum	834	300	28	1.162	0	0	0	1.162
<b>Tim Holt<sup>2</sup></b>	<b>Zielbetrag</b>	<b>831</b>	<b>267</b>	<b>63</b>	<b>1.161</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.161</b>
	Anteil (%)	72 %	23 %	5 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %
	Minimum	831	267	63	1.161	0	0	0	1.161
	Maximum	831	267	63	1.161	0	0	0	1.161
<b>Karim Amin<sup>3</sup></b>	<b>Zielbetrag</b>	<b>714</b>	<b>150</b>	<b>490</b>	<b>1.354</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.354</b>
	Anteil (%)	53 %	11 %	36 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %
	Minimum	714	150	490	1.354	0	0	0	1.354
	Maximum	714	150	490	1.354	0	0	0	1.354
<b>Anne-Laure de Chammard</b>	<b>Zielbetrag</b>	<b>680</b>	<b>150</b>	<b>159</b>	<b>989</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>989</b>
	Anteil (%)	69 %	15 %	16 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %
	Minimum	680	150	159	989	0	0	0	989
	Maximum	680	150	159	989	0	0	0	989
<b>Vinod Philip</b>	<b>Zielbetrag</b>	<b>680</b>	<b>150</b>	<b>45</b>	<b>875</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>875</b>
	Anteil (%)	78 %	17 %	5 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %
	Minimum	680	150	45	875	0	0	0	875
	Maximum	680	150	45	875	0	0	0	875

<sup>1</sup> Der jeweilige Zielbetrag für Nebenleistungen entspricht den jeweils im Geschäftsjahr 2025 gewährten Nebenleistungen.

<sup>2</sup> Seit dem Geschäftsjahr 2023 wird die Zielvergütung von Tim Holt in US-Dollar vereinbart. Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2025: 916.700 US\$; Versorgungsentgelt für das Geschäftsjahr 2025: 295.000 US\$. Bonus und Stock Awards sind für das Geschäftsjahr 2025 entfallen. Die Umrechnung in Euro zu Darstellungszwecken erfolgt für die Grundvergütung und Nebenleistungen gemäß dem jeweiligen EUR-USD Monatsdurchschnittskurs. Das Versorgungsentgelt wird zu Darstellungszwecken gemäß dem Durchschnittskurs im Geschäftsjahr 2025 (1 € = 1,1056 US\$) umgerechnet. Etwaige Beiträge zur Altersversorgung, die Tim Holt im Rahmen seiner Tätigkeit für Siemens Energy Inc. erhält, werden auf das Versorgungsentgelt angerechnet. Der Wert dieser geschuldeten Beiträge zur Altersversorgung betrug 110.004 US\$ für das Geschäftsjahr 2025 (99.501 € gemäß dem Durchschnittskurs für das Geschäftsjahr 2025 (1 € = 1,1056 US\$)).

<sup>3</sup> Mit Ausnahme der von der Siemens Energy LLC (VAE) gezahlten Grundvergütung erfolgt die Auszahlung der Vergütung von Karim Amin in Euro. Die Auszahlung der Grundvergütung durch die Siemens Energy LLC (VAE) erfolgt aufgrund lokaler gesetzlicher Bestimmungen in VAE-Dirham. In regelmäßigen Abständen erfolgt eine Korrektur dahingehend, dass die ausgezahlte Vergütung in VAE-Dirham der Zielvergütung in Euro entspricht. Für die Umrechnung wird der jeweilige Euro-Dirham-Monatsdurchschnittskurs zugrunde gelegt.

## C. Feste Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2025

### C.1 Grundvergütung

Entsprechend dem Vergütungssystem erhielten die Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 eine Grundvergütung in Form eines festen Betrags. Damit entsprach der Maximalbetrag der Grundvergütung dem jeweiligen Zielbetrag.

### C.2 Nebenleistungen

Für Nebenleistungen legt der Aufsichtsrat entsprechend dem Vergütungssystem für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Mitglied des Vorstands den maximalen Geldwert von Nebenleistungen auf Basis eines Prozentsatzes der Grundvergütung fest. Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat einen maximalen Geldwert von 8 % der Grundvergütung festgelegt.

Nach dem Vergütungssystem kann die Obergrenze insbesondere für Vorstandsmitglieder mit Dienstsitz außerhalb von Deutschland erhöht werden.

Für Tim Holt und Karim Amin, deren Dienstsitze in den Vereinigten Staaten beziehungsweise in den Vereinigten Arabischen Emiraten liegen, hat der Aufsichtsrat eine um jeweils 450.000 US\$ beziehungsweise 450.000 € auf Ganzjahresbasis erhöhte Obergrenze festgelegt, um zusätzliche Leistungen wie beispielsweise Steuerausgleichszahlungen und Steuerberatungskosten einschließlich hierauf anfallender Steuern zu berücksichtigen. Die Obergrenze von Anne-Laure de Chamard war um 450.000 € erhöht, um Zusagen in Verbindung mit der doppelten Haushaltsführung zu berücksichtigen. Für Maria Ferraro war die Obergrenze um 50.000 € erhöht, um einzelvertragliche Zusagen zu berücksichtigen, die erstmalig vor der Abspaltung der Siemens Energy AG von der Siemens AG gewährt wurden, zum Beispiel die Übernahme von Steuerberatungskosten.

Die Höhe des maximalen Geldwerts der Nebenleistungen blieb somit bei allen Vorstandsmitgliedern gegenüber dem Geschäftsjahr 2024 unverändert.

### C.3 Versorgungszusagen

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, den Mitgliedern des Vorstands als Versorgungsleistung einen Barbetrag zur freien Verfügung zuzusagen („Versorgungsentgelt“). Das Versorgungsentgelt wurde als Fixbetrag festgelegt. Alternativ zum Versorgungsentgelt sieht das Vergütungssystem vor, dass die Vorstandsmitglieder in einen Versorgungsplan (Beitragsorientierte Siemens Energy Altersversorgung, kurz BSAV) eingebunden werden können, in dessen Rahmen das Unternehmen Beiträge – die als fester Betrag in Euro definiert werden – zahlt, die persönlichen Versorgungskonten gutgeschrieben werden.

Maria Ferraro hat eine BSAV-Anwartschaft, die im Rahmen der Abspaltung des Unternehmens von der Siemens AG zu Siemens Energy übertragen wurde. Vinod Philip besitzt aus seiner Zeit als Senior Manager bei der Siemens AG sowie bei Siemens Energy ebenfalls eine BSAV-Anwartschaft. Seit Beginn ihrer Vorstandstätigkeit haben weder Maria Ferraro noch Vinod Philip Beiträge zur BSAV von der Gesellschaft erhalten. Anspruch auf BSAV entsteht auf Antrag mit Vollendung des 62. Lebensjahrs. Die Auszahlung erfolgt grundsätzlich in zwölf Jahresraten; eine abweichende Anzahl an Raten, ein Einmalbetrag oder eine Verrentung sind auf Antrag möglich. Ihrem Versorgungskonto wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalls jährlich jeweils am 1. Januar eine Zinsgutschrift (Garantiezin), derzeit in Höhe von 1,0 %, erteilt.

Zum 30. September 2025 betrug der Barwert der Anwartschaft von Maria Ferraro und Vinod Philip nach IFRS jeweils 0,2 Mio. €.

## D. Variable Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2025

Im Folgenden wird über die regulären variablen Vergütungsbestandteile - kurzfristig variable Vergütung (Bonus) und langfristig variable Vergütung (Siemens Energy Stock Awards) - berichtet.

Die Early Exit Komponente wird aufgrund der Auszahlung im Geschäftsjahr 2025 im Rahmen der gewährten und geschuldeten Vergütung 2025 ausgewiesen (siehe hierzu Abschnitt H.). Die Early Exit Komponente ist eine Komponente der im „Vergütungssystem für die Zeit nach dem Wegfall der Vergütungsbeschränkungen“ vorgesehenen Einmalvergütung. Die Einmalvergütung war im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft für das erste Geschäftsjahr nach dem Wegfall der Vergütungsbeschränkungen aus der Bundesbürgschaft zugesagt worden. Der Fokus der Early Exit Komponente lag auf einer möglichst frühzeitigen Ablösung der Bundesbürgschaft – einem wichtigen Meilenstein, der neben einer Ersparnis von mit der Bundesbürgschaft verbundenen Gebühren in Höhe eines dreistelligen Millionenbetrags für die finanzielle Stärke von Siemens Energy steht. Nachdem die Ziehungs- und Auslaufphase der durch die Bundesbürgschaft abgesicherten Avalkreditlinie bereits im Juni 2025 vorzeitig beendet werden konnten, wurde die Early Exit Komponente – vorbehaltlich des fortgesetzten Vorstandsamts am 1. Oktober 2025 – bereits im Geschäftsjahr 2025 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt. Entsprechend dem Auszahlungsvorbehalt ist der Erdienungszeitpunkt im Geschäftsjahr 2026 (am 1. Oktober 2025).

### D.1 Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)

Die kurzfristig variable Vergütung (Bonus) dient der Koppelung eines wesentlichen Teils der Vorstandsvergütung an die Jahresperformance des Siemens Energy-Konzerns.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurde – wie auch im Geschäftsjahr 2024 – aufgrund der Vergütungsbeschränkungen unter der Bundesbürgschaft und im Einklang mit dem Vergütungssystem keine kurzfristig variable Vergütung gewährt.

### D.2 Langfristig variable aktienbasierte Vergütung (Siemens Energy Stock Awards)

Die Zuteilung von Siemens Energy Stock Awards zu Beginn eines Geschäftsjahrs („Stock Awards Tranche“) dient als langfristig variable aktienbasierte Vergütung der Bindung der Vorstandsvergütung an die langfristige Entwicklung des Unternehmens bzw. der Siemens Energy-Aktie. Je Stock Award wird das Anrecht auf den Erhalt einer Siemens Energy-Aktie eingeräumt. Die Stock Awards werden nach Ablauf einer Sperrfrist von rund vier Jahren und vorbehaltlich der Erreichung festgelegter Zielvorgaben erfüllt.

#### D.2.1 Keine Siemens Energy Stock Awards Zuteilung im Geschäftsjahr 2025 (Tranche 2025)

Aufgrund der Vergütungsbeschränkungen unter der Bundesbürgschaft und in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem wurde für das Geschäftsjahr 2025 – wie auch für das Geschäftsjahr 2024 – keine Stock Awards Tranche zugeteilt.

#### D.2.2 Laufende Siemens Energy Stock Awards (Tranche 2022 und Tranche 2023)

Für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 wurden den Vorstandsmitgliedern, die in diesen Geschäftsjahren im Amt waren, Stock Awards Tranchen zugeteilt. Diese waren von den Vergütungsbeschränkungen unter der Bundesbürgschaft ausgenommen. Die Anzahl der zuzuteilenden Stock Awards wurde berechnet, indem der maximal mögliche Grad der Zielerreichung – 200 % – mit dem Zielbetrag multipliziert und diese Zahl durch den Kurs der Siemens Energy-Aktie im Xetra-Handel zum Zuteilungszeitpunkt dividiert wurde, abzüglich des Barwerts der geschätzten Dividenden während der rund vierjährigen Sperrfrist („Zuteilungskurs“). Am Ende der Sperrfrist haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Erhalt einer Siemens Energy-Aktie je Stock Award ohne eigene Zuzahlung. Die finale Anzahl der Stock Awards richtet sich nach der Erreichung der gesetzten Ziele während des vierjährigen Performance-Zeitraums. Beträgt die Erreichung der gesetzten Ziele am Ende des vierjährigen Performance-Zeitraums weniger als 200 %, wird die finale Anzahl der Stock Awards entsprechend der tatsächlichen Zielerreichung gekürzt. In jedem Fall sind die Stock Awards betragsmäßig auf 250 % begrenzt. Sollte die Entwicklung des Siemens Energy-Aktienkurses dazu führen, dass der Geldwert der finalen Anzahl an Stock Awards 250 % des Zielbetrags übersteigt, verfällt eine entsprechende darüber hinausgehende Anzahl von Stock Awards ersatzlos (Cap). Folgende strategische Leistungskriterien finden in den Stock Awards-Tranchen 2022 und 2023 Berücksichtigung:

Siemens Energy Stock Awards Tranchen 2022 und 2023  
Leistungskriterien

Leistungskriterium	Relative Aktienrendite (Total Shareholder Return; „TSR“)	Unverwässertes Ergebnis je Aktie (Earnings per Share; „EPS“)	Umwelt, Soziales & Governance (Environmental, Social & Governance; „ESG“)
<b>Gewichtung</b>	40 %	40 %	20 %
<b>Zielsetzung</b>	Die Kursentwicklung zzgl. Dividenden von Siemens Energy und den Referenzindizes während des Performance-Zeitraums (36 Monate) wird dem jeweiligen Durchschnittswert im Referenzzeitraum (zwölf Monate) gegenübergestellt. Die Abweichung in Prozentpunkten zwischen den für Siemens Energy und den für den jeweiligen Index ermittelten Werten bestimmt die Zielerreichung.	Der Aufsichtsrat legt zum Beginn einer Stock Awards-Tranche einen 100 %-Zielwert für das durchschnittliche EPS aus fortgeführten Aktivitäten in den vier Jahren der Sperrfrist sowie EPS-Zielwerte, die einer Zielerreichung von 0 % und 200 % entsprechen, fest.	Mehrere gleichgewichtete Kennzahlen der ESG-Komponente werden zu Beginn der Tranche festgelegt. Ebenfalls legt der Aufsichtsrat zum Beginn der Tranche für jede Kennzahl quantitative Zielwerte fest, die einer Zielerreichung von 0 %, 100 % bzw. 200 % entsprechen.
<b>Leistungskorridor</b>			

Die konkrete Zielerreichung einer Stock Awards Tranche wird nach vier Jahren ex-post im Vergütungsbericht erläutert.

Die ESG-Komponente umfasst die Kennzahlen „CO2-Emissionen“ und „Mitarbeiter-Engagement“, die innerhalb der ESG-Komponente jeweils zu 50 % gewichtet sind (entspricht je 10 % des Stock Awards-Gesamtziels). Bei Zuteilung der Tranchen umfasste die ESG-Komponente zusätzlich die Kennzahl „Frauen in Top-Führungspositionen“ und jede Kennzahl war innerhalb der ESG-Komponente jeweils mit 1/3 gewichtet.

Im Mai 2025 hat der Aufsichtsrat die Kennzahl „Frauen in Top-Führungspositionen“ für die Tranchen 2022 und 2023 gestrichen und die verbleibenden Kennzahlen „CO<sub>2</sub>-Emissionen“ und „Mitarbeiter-Engagement“ innerhalb der ESG-Komponente jeweils hälftig gewichtet. Anlass hierfür waren regulatorische Entwicklungen in einem wesentlichen Absatzmarkt, insbesondere die Executive Order 14173 (Ending Illegal Discrimination And Restoring Merit-Based Opportunity) der US-Regierung vom 21. Januar 2025. Nach eingehender Analyse der möglichen Auswirkungen unter Einbeziehung interner und externer rechtlicher Einschätzungen kam der Aufsichtsrat zu dem Ergebnis, dass die Streichung der Kennzahl „Frauen in Top-Führungspositionen“ – bei Beibehaltung der gleichgewichteten verbleibenden Kennzahlen – zur Vermeidung erheblicher Risiken für die Geschäftstätigkeit von Siemens Energy in den USA und damit im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig war. Zugleich stellte die Anpassung unter Anreizgesichtspunkten eine sachgerechte Ausgestaltung dar, die der wirtschaftlichen Zielsetzung der ursprünglichen Bestimmung am nächsten kommt.

Mit dieser rückwirkenden Anpassung der zu Beginn der Tranchen 2022 und 2023 festgelegten Erfolgsziele innerhalb der ESG-Komponente ist der Aufsichtsrat – gestützt auf § 87a Abs. 2 AktG – vorübergehend von dem einschlägigen, durch die Hauptversammlung vom 10. Februar 2021 gebilligten Vergütungssystem abgewichen, das eine rückwirkende Anpassung von Erfolgszielen nicht ausdrücklich vorsieht. Die Abweichung war auf die genannten Tranchen beschränkt, zeitlich befristet und unter den gegebenen Umständen im Interesse der Gesellschaft sachlich erforderlich.

Für die laufenden Stock Awards Tranchen 2022 und 2023 gelten somit folgende ESG-Ziele:

#### Siemens Energy Stock Awards –

#### Zielsetzung ESG-Ziele (alle laufenden Tranchen)

	Zielwerte			
	(Messung zum Stichtag Ende des letzten Geschäftsjahrs der Laufzeit)			
	Tranche 2022		Tranche 2023	
	(Zielwerte Ende GJ 2025)		(Zielwerte Ende GJ 2026)	
	CO <sub>2</sub> Scope 1+2 (kt) <sup>1</sup>	eNPS (Punkte) <sup>2</sup>	CO <sub>2</sub> Scope 1+2 (kt) <sup>1</sup>	Engagement Factor (Prozent) <sup>2</sup>
Ausgangswert	244	-10,4	181	72
0 %	220	0	190	68
100 %	195	5	160	73
200 %	170	10	130	78

<sup>1</sup> Zielsetzung für Siemens Energy exklusive Siemens Gamesa. Diese Werte dienen als Basis für die Zielsetzung durch den Aufsichtsrat und können aufgrund von verzögerten Meldungen in der CO<sub>2</sub>-Berichterstattung geringfügig von den im Siemens Energy Sustainability Report ausgewiesenen Werten abweichen. Im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde unter „Ausgangswerte“ der jeweilige CO<sub>2</sub>-Ausstoß inklusive Siemens Gamesa ausgewiesen (Tranche 2022: 273 kt).

<sup>2</sup> eNPS = Employee Net Promoter Score; Beide Kennzahlen basieren auf einer jährlichen Mitarbeitendenumfrage, in der die Haltung der Mitarbeitenden zum Unternehmen abgefragt wird. Die Zielsetzung erfolgte für Siemens Energy exklusive Siemens Gamesa.

### D.2.3 Siemens Energy Stock Awards Übertrag im Geschäftsjahr 2025 (Tranche 2021)

Im Geschäftsjahr 2025 wurden die Stock Awards der Tranche 2021 nach Ablauf einer rund vierjährigen Sperrfrist fällig und erfüllt. Diese waren bereits vor dem Beginn der Vergütungsbeschränkungen unter der Bundesbürgschaft zugeteilt worden und von diesen ausgenommen. Die Stock Awards der Tranche 2021 waren abhängig von drei Leistungskriterien: zu 40 % von der relativen Aktienrendite (Relative Total Shareholder Return, TSR), zu 40 % vom unverwässerten Ergebnis je Aktie (undiluted Earnings per Share, EPS) und zu 20 % von einem Nachhaltigkeitsziel, das anhand der Entwicklung von Siemens Energy (ohne Siemens Gamesa) in den Bereichen Umwelt, Soziales & Governance (Environmental, Social and Governance, ESG) ermittelt wurde.

Die TSR-Zielerreichung für die Tranche 2021 wurde ermittelt, indem die TSR-Entwicklung der Siemens Energy-Aktie mit der TSR-Entwicklung der beiden Branchenindizes „STOXX Global 1800 Industrial Goods and Services“ bzw. „MVIS US-Listed Oil Services 25“ verglichen wurde. Hierzu wurde zunächst für die Siemens Energy-Aktie und jeden Index einzeln ein TSR-Performancewert auf Basis der durchschnittlichen Monatsendkurse von November 2021 bis Oktober 2024 einem entsprechenden TSR-Referenzwert aus den durchschnittlichen Monatsendkursen von November 2020 bis Oktober 2021 gegenübergestellt. Die so berechneten Entwicklungswerte wurden anschließend miteinander verglichen. Die Zielerreichung des TSR-Ziels wurde dabei zu 70 % auf Grundlage des Vergleichs mit dem „STOXX Global 1800 Industrial Goods and Services“ und zu 30 % auf Grundlage des Vergleichs mit dem „MVIS US-Listed Oil Services 25“ gemessen. Im Ergebnis entsprach dies einer TSR-Zielerreichung in Höhe von 0 %.

Für die Zielmessung des EPS-Ziels wurde das durchschnittliche unverwässerte Ergebnis je Aktie der vier Geschäftsjahre, die während der Sperrfrist abliefen, also der Geschäftsjahre 2021 bis 2024, gegen einen zu Beginn der Tranche vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert verglichen. Im Ergebnis entsprach dies einer EPS-Zielerreichung in Höhe von 0 %.

Für die Zielmessung des ESG-Ziels wurde die ESG-Performance des Siemens Energy-Konzerns (ohne Siemens Gamesa) anhand von internen, drei gleichgewichteten Siemens Energy ESG-Kennzahlen aus den Kategorien Umwelt, Soziales & Governance zum Ende des Geschäftsjahrs 2024 gemessen. Die Zielerreichung aus dem Leistungskriterium ESG betrug gewichtet 166,05 %.

Hieraus ergab sich eine gewichtete Gesamtzielerreichung von 33,21 %.

Siemens Energy Stock Awards Tranche 2021

Zielerreichung

Leistungskriterium	Gewichtung	Zielkorridor			Ist-Wert	Zielerreichung
		0 %	100 %	200 %		
Relative Aktienrendite (TSR)	40,00 %	-20,00 %	0,00 %	20,00 %	-47,84 %	0,00 %
Ergebnis je Aktie (EPS; in €)	40,00 %	0,40	0,80	1,20	-1,35	0,00 %
Umwelt, Soziales & Governance (ESG) <sup>1</sup>	20,00 %	-	-	-	-	166,05 %
CO <sub>2</sub> Scope 1+2 (kt) <sup>2</sup>	33,34 %	252,00	236,00	220,00	150,00	200,00 %
eNPS (Punkte) <sup>3</sup>	33,33 %	0,00	10,00	20,00	18,18	181,80 %
Frauen in Top-Führungspositionen <sup>4</sup>	33,33 %	22,00 %	25,00 %	28,00 %	25,49 %	116,33 %

33,21 %

<sup>1</sup> Die Zielsetzung erfolgte für Siemens Energy exklusive Siemens Gamesa.

<sup>2</sup> Dieses Ziel basiert auf den direkten Treibhausgasemissionen, die aus Quellen im Eigentum oder unter der Beherrschung des Unternehmens stammen (Scope 1) oder indirekt aus dem Verbrauch von zugekaufter Energie und Fernwärme (Scope 2) entstehen.

<sup>3</sup> eNPS = Employee Net Promoter Score; Die Kennzahl basiert auf eine jährlichen Mitarbeitendenumfrage, in der die Haltung der Mitarbeitenden zum Unternehmen abgefragt wird.

<sup>4</sup> Die maßgebliche Population für die Berechnung des Anteils von Frauen in Top-Führungspositionen wird anhand der Wertigkeit der Funktion bestimmt. Die sogenannte Position Class (PC) einer Funktion bildet deren Wertigkeit ab. Die Population PC 64-72 umfasst die ca. 100 am höchsten bewerteten Funktionen im Siemens Energy Konzern exklusive Siemens Gamesa.

D.2.4 Zusammenfassende Angaben zu aktienbasierten Vergütungsinstrumenten im Geschäftsjahr 2025

Die folgende Tabelle fasst die Angaben zusammen (i) der den Vorstandsmitgliedern zugeteilten Stock Awards, die aufgrund noch nicht eingetretener Bedingungen (Performance und Ablauf der Sperrfrist) im Geschäftsjahr 2025 nicht zur Auslieferung gelangten, sowie (ii) die im Geschäftsjahr 2025 gewährte, d. h. zugeflossene Vergütung in Form ausgelieferter Siemens Energy-Aktien nach Eintritt der Performance- und Vesting-Bedingungen. Die erstmalige Zuteilung von Siemens Energy Stock Awards erfolgte im November 2020 (Tranche 2021); der Zufluss von Siemens Energy-Aktien aus Stock Awards erfolgte damit erstmalig im November 2024. Der Wert der gewährten Aktien aus der Stock Awards Tranche 2021 wurde auf der Grundlage des Tagesniedrigstkurs am 14. November 2024 (Tag des Übertrags) in Höhe von 45,42 € ermittelt. Der beizulegende Zeitwert wird gemäß »IFRS 2 Anteilsbasierte Vergütung« zum Zeitpunkt der Zuteilung ermittelt.

Aktienbasierte Vergütung –

Zusage und Gewährung Geschäftsjahr 2025

Zum 30. September 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands	Stock Awards-Tranche	Zuteilungszeitpunkt	Anzahl zugeteilter Stock Awards <sup>1</sup>	Beizulegender Zeitwert zum Zuteilungszeitpunkt (€) <sup>2</sup>	Zeitpunkt der Erdienung (Vesting) <sup>3</sup>	Anzahl 2025 gewährter Aktien	Wert 2025 gewährter Aktien (€)	Bestand Stock Awards Ende GJ 2025
	2023	16.11.2022	320.943	2.400.029	Nov. 2026	0	0	320.943
Dr.-Ing. Christian Bruch	2022	10.11.2021	157.120	1.714.965	Nov. 2025	0	0	157.120
	2021	10.11.2020	194.530	2.554.373	Nov. 2024	32.302	1.467.157	0
Maria Ferraro	2023	16.11.2022	177.938	1.330.629	Nov. 2026	0	0	177.938
	2022	10.11.2021	78.560	857.482	Nov. 2025	0	0	78.560
	2021	10.11.2020	97.265	1.277.199	Nov. 2024	16.151	733.578	0
Tim Holt	2023	16.11.2022	163.657	1.223.843	Nov. 2026	0	0	163.657
	2022	10.11.2021	78.560	857.504	Nov. 2025	0	0	78.560
	2021	10.11.2020	97.265	1.277.199	Nov. 2024	16.151	733.578	0
Karim Amin	2023	16.11.2022	132.700	992.364	Nov. 2026	0	0	132.700
	2022 <sup>4</sup>	01.03.2022	51.905	244.738	Nov. 2025	0	0	51.905
Anne-Laure de Chammand	2023	16.11.2022	121.642	909.647	Nov. 2026	0	0	121.642
Vinod Philip	2023	16.11.2022	132.700	992.331	Nov. 2026	0	0	132.700

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

<sup>2</sup> Für die Ermittlung des beizulegenden Zeitwerts wird für die Komponente Aktienrendite (TSR) eine Zielerreichung von 200 % und für die Komponenten Ergebnis je Aktie (EPS) und Umwelt, Soziales & Governance (ESG) eine Zielerreichung von 100 % angenommen. Der beizulegende Zeitwert wurde zum Zeitpunkt der Vereinbarung über die Bedingungen der Zusage ermittelt. Für die Tranche 2023 war für alle Mitglieder des Vorstands der 13. Dezember 2022 maßgeblich. Für die Tranche 2022 war für Dr.-Ing. Christian Bruch, Maria Ferraro, und Tim Holt der 10. Dezember 2021 maßgeblich, für Karim Amin der 20. September 2022. Für die Tranche 2021 war für alle Mitglieder des Vorstands der 14. Dezember 2020 maßgeblich.

<sup>3</sup> Die Laufzeit der Stock Awards Tranche 2023 (2022) endet an dem Tag im November 2026 (2025), an dem die Finanzergebnisse für das Geschäftsjahr 2026 (2025) veröffentlicht werden.

<sup>4</sup> Der Zusagezeitpunkt für die Stock Awards Tranche 2022 von Karim Amin bezogen auf seine Vorstandstätigkeit entspricht dem Beginn seines Vorstandsmandats am 1. März 2022.

## E. Einhaltung der Maximalvergütung nach § 87a AktG

### E.1 Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2025 ist den Vorstandsmitgliedern mit der Auslieferung von Aktien aus der langfristig aktienbasierten Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 (Stock Awards Tranche 2021) der letzte Bestandteil der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 zugeflossen. In der nachfolgenden Tabelle werden alle Bestandteile der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 aufgelistet und deren Summe mit der vereinbarten Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 verglichen. Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 wurde bei allen Vorstandsmitgliedern, die im Geschäftsjahr 2021 tätig waren und im Geschäftsjahr 2025 Aktien aus der Stock Awards Tranche 2021 erhalten haben, eingehalten.

#### Einhaltung der Maximalvergütung nach § 87a AktG Geschäftsjahr 2021 (in Tsd. €)

Zum 30. September 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands <sup>1</sup>	Gewährte und geschuldete Vergütung GJ 2021 ohne Stock Awards Tranche 2021		Wert gewährter Stock Awards Tranche 2021		Gewährte und geschuldete Vergütung GJ 2021 mit Stock Awards Tranche 2021		Maximalvergütung GJ 2021 i.S.v. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG
Dr.-Ing. Christian Bruch	3.418	+	1.467	=	4.885	<	9.950
Maria Ferraro	1.671	+	734	=	2.405	<	4.950
Tim Holt	1.610	+	734	=	2.344	<	4.950

<sup>1</sup> Da Anne-Laure de Chamnard, Karim Amin und Vinod Philip im Geschäftsjahr 2021 noch keine Vorstandsmitglieder waren, sind sie in der vorstehenden Tabelle nicht erwähnt.

### E.2 Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Laut § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG legt der Aufsichtsrat eine verbindliche jährliche Maximalvergütung für jedes Mitglied des Vorstands fest. Aus der folgenden Tabelle geht hervor, dass für jedes Mitglied des Vorstands die Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 unterhalb der jeweils geltenden Maximalvergütung liegt. Da die variable Vergütung aufgrund der Inanspruchnahme der Bundesbürgschaft und der damit einhergehenden Vergütungsbeschränkungen entfällt, kann die Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 nicht höher sein als die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung. Die Early Exit Komponente der im „Vergütungssystem für die Zeit nach dem Wegfall der Vergütungsbeschränkungen“ vorgesehenen Einmalvergütung gehört zum Geschäftsjahr 2026. Deshalb ist sie in der nachfolgenden Tabelle zur Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 nicht enthalten. Unter Buchstabe H. des Vergütungsberichts in der Übersicht zur gewährten und geschuldeten Vergütung im Geschäftsjahr 2025 wird sie ausgewiesen, da sie – vorbehaltlich des fortgesetzten Vorstandsamts am 1. Oktober 2025 – bereits im Geschäftsjahr 2025 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt wurde, nachdem die Ziehungs- und Auslaufphase der durch die Bundesbürgschaft abgesicherten Avalkreditlinie bereits im Juni 2025 vorzeitig beendet werden konnten.

Somit ist die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne des § 87a AktG für das Geschäftsjahr 2025 gewährleistet.

#### Einhaltung der Maximalvergütung nach § 87a AktG Geschäftsjahr 2025 (in Tsd. €)

Zum 30. September 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands	Gewährte und geschuldete Vergütung GJ 2025 ohne Early Exit Komponente		Maximalvergütung 2025 i.S.v. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG
Dr.-Ing. Christian Bruch	3.605	<	9.950
Maria Ferraro	1.896	<	4.950
Tim Holt	1.895	<	4.950
Karim Amin	1.354	<	4.950
Anne-Laure de Chamnard	989	<	4.950
Vinod Philip	875	<	4.950

## F. Malus- und Clawback-Regelungen für variable Vergütung

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

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung im November 2025 festgestellt, dass keine Hinweise auf Umstände vorliegen, die zur Anwendung der Malus- oder Clawback-Regelungen führen können. Folglich hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025 von der Möglichkeit, variable Vergütung zurückzuhalten oder zurückzuverlangen, keinen Gebrauch gemacht.

## G. Share Ownership Guidelines

Gemäß den Share Ownership Guidelines von Siemens Energy sind die Mitglieder des Vorstands verpflichtet, Aktien im Wert eines Vielfachen ihrer Grundvergütung zu halten – 300 % für den Vorstandsvorsitzenden und 200 % für alle anderen Mitglieder. Die Grundvergütung wird definiert als die hochgerechnete Jahresgrundvergütung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands für den Monat September vor dem jeweiligen Nachweisterrmin. Den Vorstandsmitgliedern wird eine Aufbauphase von rund 4,5 Jahren zugebilligt, um die benötigte Anzahl von Aktien zu erwerben. Sinkt der Wert des aufgebauten Aktienbestands infolge von Kursschwankungen der Siemens Energy-Aktie unter den jeweils nachzuweisenden Betrag, sind die Vorstandsmitglieder zum Nacherwerb verpflichtet.

Die Share Ownership Guidelines galten während der Dauer der Vergütungsbeschränkungen weiterhin, allerdings wurde die Aufbauphase im Einzelfall verlängert und die Verpflichtung der Vorstandsmitglieder nach den Share Ownership Guidelines für diesen Zeitraum ausgesetzt. Die Vergütungsbeschränkungen unter der Bundesbürgschaft sind mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2025 weggefallen. Die erste Überprüfung der Einhaltung der Share Ownership Guidelines findet frühestens zu Beginn des dritten Quartals des Geschäftsjahrs 2026 statt, wobei die Überprüfungstermine im Einzelfall unterschiedlich sind.

## H. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgende Tabelle stellt individualisiert die „gewährte“ und „geschuldete“ Vergütung der Vorstandsmitglieder im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG dar.

Dabei wird grundsätzlich ein „erdienungsorientierter“ Ausweis vorgenommen. Danach umfasst die „gewährte Vergütung“ die Vergütung, die für das Geschäftsjahr gezahlt wird, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht wird. „Geschuldete Vergütung“ bezeichnet die Vergütung, die in einem Geschäftsjahr fällig ist, aber noch nicht erfüllt worden ist. Für das Vergütungssystem der Siemens Energy AG bedeutet dies, dass die kurzfristig variable Vergütung, die im Januar eines Jahres für eine Tätigkeit im vergangenen Geschäftsjahr ausgezahlt wird, bereits für das vergangene Geschäftsjahr als gewährt klassifiziert und folglich als Vergütung für dieses Geschäftsjahr ausgewiesen wird. Auch das Versorgungsentgelt, das in der Regel im Januar für das vergangene Geschäftsjahr ausbezahlt wird, wird bereits für das vergangene Geschäftsjahr als gewährt klassifiziert und als Vergütung für dieses Geschäftsjahr ausgewiesen.

Bei der langfristig variablen Vergütung wird eine etwaige Vergütung aus einer Tranche der Stock Awards zum Ablauf der rund vierjährigen Sperrfrist der Tranche vollständig erdient, sodass über diese Aktien als gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr berichtet wird, in welchem die Sperrfrist abläuft. Entsprechend ist in der untenstehenden Tabelle die Vergütung aus der Stock Awards Tranche 2021 aus dem Vergütungssystem 2021 angegeben, deren Übertrag im Geschäftsjahr 2025 nach Ablauf der rund vierjährigen Sperrfrist erfolgte.

Die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 entsprechend dem „Vergütungssystem während der Vergütungsbeschränkungen“ wird in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesen. Neben der grundsätzlich erdienungsorientierten Ausweismethode wird die Early Exit Komponente in der nachstehenden Tabelle nach dem Zuflussprinzip ausgewiesen. Diese Komponente der im „Vergütungssystem für die Zeit nach dem Wegfall der Vergütungsbeschränkungen“ vorgesehenen Einmalvergütung wurde – vorbehaltlich des fortgesetzten Vorstandsamts am 1. Oktober 2025 – bereits im Geschäftsjahr 2025 an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt, nachdem die Ziehungs- und Auslaufphase der durch die Bundesbürgschaft abgesicherten Avalkreditlinie bereits im Juni 2025 vorzeitig beendet werden konnten. Deshalb wird sie als im Geschäftsjahr 2025 „gewährte“ Vergütung ausgewiesen.

## Gewährte und geschuldete Vergütung

Zum 30. September 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands		Dr.-Ing. Christian Bruch Vorstandsvorsitzender (Bestellt seit Mai 2020)		2024		2025		Maria Ferraro Finanzvorstand (Bestellt seit Mai 2020)		2024		2025	
		Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)
<b>Feste Vergütung</b>	Grundvergütung	1.560	73,6	1.560	23,6	834	72,3	834	21,4				
	Nebenleistungen	61	2,9	77	1,2	20	1,7	28	0,7				
	Versorgungsentgelt <sup>1</sup>	500	23,5	500	7,6	300	26,0	300	7,7				
	<b>Summe</b>	<b>2.121</b>	<b>100</b>	<b>2.137</b>	<b>32,4</b>	<b>1.154</b>	<b>100</b>	<b>1.162</b>	<b>29,8</b>				
<b>Variable Vergütung</b>	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b>												
	Bonus	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0				
	<b>Langfristig variable Vergütung</b>												
	Stock Awards Tranche 2021	-	-	1.467	22,2	-	-	734	18,8				
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>1.467</b>	<b>22,2</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>734</b>	<b>18,8</b>					
	Early Exit Komponente		-	3.000	45,4	-	-	2.000	51,3				
	<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.121</b>	<b>100</b>	<b>6.605</b>	<b>100</b>	<b>1.154</b>	<b>100</b>	<b>3.896</b>	<b>100</b>				

<sup>1</sup> Der Aufsichtsrat hat beschlossen, sowohl für das Geschäftsjahr 2024 als auch für das Geschäftsjahr 2025 Dr.-Ing. Christian Bruch sowie Maria Ferraro ein Versorgungsentgelt in bar zuzusagen. Dieses wird in der Regel im Januar des Folgejahrs ausbezahlt.

## Gewährte und geschuldete Vergütung

Zum 30. September 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands (Fortsetzung)		Tim Holt Mitglied des Vorstands (Bestellt seit April 2020) <sup>1</sup>		Karim Amin Mitglied des Vorstands (Bestellt seit März 2022)			
		2024	2025	2024	2025		
Geschäftsjahr		Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)
Feste Vergütung	Grundvergütung	845	72,9	831	21,5	714	66,0
	Nebenleistungen <sup>2</sup>	43	3,7	63	1,6	218	20,1
	Versorgungsentgelt <sup>3</sup>	272	23,4	267	6,9	150	13,9
	<b>Summe</b>	<b>1.161</b>	<b>100</b>	<b>1.161</b>	<b>30,1</b>	<b>1.082</b>	<b>100</b>
Variable Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b>						
	Bonus	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	<b>Langfristig variable Vergütung<sup>4</sup></b>						
	Stock Awards Tranche 2021	-	-	734	19,0	-	-
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>734</b>	<b>19,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	
Early Exit Komponente <sup>5</sup>		-	-	1.965	50,9	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>1.161</b>	<b>100</b>	<b>3.860</b>	<b>100</b>	<b>1.082</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Seit dem Geschäftsjahr 2023 wird die Zielvergütung von Tim Holt vertraglich in US-Dollar vereinbart. Die Umrechnung zum Ausweis in Euro erfolgt für die Grundvergütung (Geschäftsjahr 2025: 916.700 US\$; Geschäftsjahr 2024: 916.700 US\$) und Nebenleistungen (Geschäftsjahr 2025: 69.416 US\$; Geschäftsjahr 2024: 46.352 US \$) gemäß dem jeweiligen EUR-USD Monatsdurchschnittskurs.

<sup>2</sup> Für Tim Holt und Karim Amin umfassen die Nebenleistungen für das Geschäftsjahr 2025 auch den geldwerten Vorteil für Sicherheitseinbauten in ständig genutzten Eigentums- und Mietwohnungen und -häusern inklusive firmenseitig übernommener Steuern, die gemäß dem aktuellen Sicherheitskonzept von Siemens Energy durch das Unternehmen veranlasst wurden. Der geldwerte Vorteil dieser Einbauten inklusive firmenseitig übernommener Steuern unterliegt nicht der zu Beginn des Geschäftsjahrs festgelegten Obergrenze für den Geldwert der Nebenleistungen. Der Geldwert der Sicherheitseinbauten betrug für Tim Holt 886 € (1.000 US\$, Monatsdurchschnittskurs Mai 2025: 1 € = 1,1277 US\$) und für Karim Amin 19.963 €. Ferner umfassen die Nebenleistungen für Tim Holt und Karim Amin auch Leistungen in Verbindung mit ihren Dienstsitzen in den Vereinigten Staaten beziehungsweise in den Vereinigten Arabischen Emiraten. Für Karim Amin waren diese Leistungen im Geschäftsjahr 2025 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2024 aufgrund gestiegener Steuerberaterkosten und Steuerausgleichszahlungen erhöht.

<sup>3</sup> Der Aufsichtsrat hat beschlossen, sowohl für das Geschäftsjahr 2025 als auch für das Geschäftsjahr 2024 Tim Holt sowie Karim Amin ein Versorgungsentgelt in bar zuzusagen. Dieses wird in der Regel im Januar des Folgejahrs ausgezahlt. Tim Holt hat im Rahmen seiner Tätigkeit als Chairman von Siemens Energy Inc. (USA) Ansprüche auf Beiträge zu Altersversorgungsplänen in Höhe von 110.004 US\$ (99.501 €; Geschäftsjahr 2025: 1 € = 1,1056 US\$) für das Geschäftsjahr 2025 und 189.602 US\$ (174.877 €; Geschäftsjahr 2024: 1 € = 1,0842 US\$) für das Geschäftsjahr 2024. Für das Geschäftsjahr 2025 sowie das Geschäftsjahr 2024 wurden die Beiträge zu US-Altersversorgung vom zugesagten Versorgungsentgelt (295.000 US\$) abgezogen, sodass für das Geschäftsjahr 2025 die Differenz in Höhe von 184.996 US\$ (167.334 €) ausgezahlt wird und für das Geschäftsjahr 2024 die Differenz in Höhe von 105.398 US\$ (97.213 €) ausgezahlt wurde.

<sup>4</sup> Im Oktober 2023 erhielt Karim Amin 3.838 Siemens Energy-Aktien im Wert von zu diesem Zeitpunkt 46.574 €, die ihm im September 2020 im Rahmen des Building Siemens Energy Incentive zugeteilt wurden. Das Building Siemens Energy Incentive wurde an ausgewählte Senior Manager von Siemens Energy gewährt; es erfolgte keine Zuteilung an damalige Mitglieder des Vorstands. Im November 2024 erhielt Karim Amin außerdem 5.047 Siemens Energy-Aktien, die zu diesem Zeitpunkt einen Wert von 233.222 € hatten und ihm im November 2020 für seine Tätigkeit als Senior Manager der Siemens Energy LLC zugeteilt wurden.

<sup>5</sup> Die Höhe der Early Exit Komponente wurde für Tim Holt in US-Dollar vereinbart und ausgezahlt und betrug 2.171.600 US \$. In dieser Darstellung erfolgt der Ausweis in Euro zum EUR-USD Jahresdurchschnittskurs von 1,1056 US\$.

## Gewährte und geschuldete Vergütung

Zum 30. September 2025 amtierende Mitglieder des Vorstands (Fortsetzung)	Anne-Laure de Chamnard Mitglied des Vorstands (Bestellt seit November 2022) <sup>1</sup>				Vinod Philip Mitglied des Vorstands (Bestellt seit Oktober 2022)				
	2024		2025		2024		2025		
	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	
Feste Vergütung	Grundvergütung	680	68,0	680	22,7	680	72,1	680	23,6
	Nebenleistungen <sup>1</sup>	170	17,0	159	5,3	113	11,9	45	1,6
	Versorgungsentgelt <sup>2</sup>	150	15,0	150	5,0	150	15,9	150	5,2
	<b>Summe</b>	<b>1.000</b>	<b>100</b>	<b>989</b>	<b>33,1</b>	<b>942</b>	<b>100</b>	<b>875</b>	<b>30,4</b>
Variable Vergütung	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b>								
	Bonus	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	<b>Langfristig variable Vergütung<sup>3</sup></b>								
	Stock Awards Tranche 2021	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	
Early Exit Komponente	-	-	2.000	66,9	-	-	2.000	69,6	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.000</b>	<b>100</b>	<b>2.989</b>	<b>100</b>	<b>942</b>	<b>100</b>	<b>2.875</b>	<b>100</b>	

<sup>1</sup> Für Anne-Laure de Chamnard umfassen die Nebenleistungen auch die Erstattung von Umzugskosten, Kosten in Verbindung mit einem zweiten Wohnsitz an ihrem Dienstort in Berlin sowie auch die Erstattung von Familienheimfahrten. Für Vinod Philip schließen die dargestellten Werte für das Geschäftsjahr 2024 und 2025 den geldwerten Vorteil für Sicherheitseinbauten in ständig genutzten Eigentums- und Mietwohnungen und -häusern inklusive firmenseitig übernommener Steuern ein, die gemäß dem aktuellen Sicherheitskonzept von Siemens Energy durch das Unternehmen veranlasst wurden. Der geldwerte Vorteil dieser Einbauten inklusive firmenseitig übernommener Steuern unterliegt nicht der zu Beginn des Geschäftsjahrs festgelegten Obergrenze für den Geldwert der Nebenleistungen. Für das Geschäftsjahr 2025 (2024) betrug der Geldwert der Sicherheitseinbauten 8.733 € (75.821 €).

<sup>2</sup> Der Aufsichtsrat hat beschlossen, sowohl für das Geschäftsjahr 2025 als auch für das Geschäftsjahr 2024 Anne-Laure de Chamnard sowie Vinod Philip ein Versorgungsentgelt in bar zuzusagen. Dieses wird in der Regel im Januar des Folgejahres ausgezahlt.

<sup>3</sup> Im Oktober 2023 erhielt Vinod Philip 3.396 Siemens Energy-Aktien im Wert von zu diesem Zeitpunkt 41.210 €, die ihm im September 2020 im Rahmen des Building Siemens Energy Incentive zugeteilt wurden. Das Building Siemens Energy Incentive wurde an ausgewählte Senior Manager von Siemens Energy gewährt; es erfolgte keine Zuteilung an damalige Mitglieder des Vorstands. Im November 2024 erhielt Vinod Philip außerdem 5.552 Siemens Energy-Aktien, die zu diesem Zeitpunkt einen Wert von 252.172 € hatten und ihm im November 2020 für seine Tätigkeit als Senior Manager von Siemens Energy zugeteilt wurden.

## I. Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Bei Ausscheiden aus dem Vorstand während eines Geschäftsjahrs wird der Bonus anteilig ermittelt und zu dem üblichen Auszahlungstermin gezahlt. Stock Awards, die zu Beginn des Geschäftsjahrs, in dem das Vorstandsmitglied ausscheidet, zugesagt worden sind, werden zeitanteilig ermittelt und reduziert. Abhängig von den Umständen des Ausscheidens können laufende Aktienzusagen bestehen bleiben, ersatzlos verfallen oder in bar abgefunden werden.

Für die einvernehmliche vorzeitige Beendigung ohne wichtigen Grund wird eine Ausgleichszahlung vorgesehen, die gemäß den Empfehlungen des DCGK auf zwei Jahresvergütungen beziehungsweise die Restlaufzeit des Vertrags begrenzt ist („Abfindungs-Cap“). Die Höhe der Ausgleichszahlung errechnet sich anhand des monatlichen Teilbetrags der Grundvergütung (brutto) sowie eines Zwölftels des im letzten Geschäftsjahr vor der Beendigung der Bestellung tatsächlich erhaltenen Bonus und der zugesagten Stock Awards, jeweils multipliziert mit der Gesamtzahl der Monate, die zwischen vorzeitiger einvernehmlicher Beendigung der Bestellung und dem Ende der restlichen Vertragslaufzeit liegen, maximal jedoch mit 24 Monaten. Zusätzlich werden Sachbezüge durch eine Zahlung in Höhe von 5 % der Ausgleichszahlung abgegolten. Zur Abgeltung des Versorgungsentgelts wird zum Zeitpunkt der einvernehmlichen Beendigung der Bestellung einmalig ein Sonderbeitrag bereitgestellt. Die Höhe des Sonderbeitrags errechnet sich anhand eines Zwölftels des im letzten Geschäftsjahr vor der Beendigung der Bestellung gewährten Versorgungsentgelts, multipliziert mit der Gesamtzahl der Monate, die zwischen vorzeitiger einvernehmlicher Beendigung der Bestellung und dem Ende der restlichen Vertragslaufzeit liegen, maximal jedoch mit 24 Monaten.

Die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot und sehen daher auch keine Karenzenschädigung vor. Im Falle der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Ausgleichszahlung auf die Karenzenschädigung angerechnet.

Es wurden keine Sonderregelungen für den Fall eines Kontrollwechsels, das heißt weder Sonderkündigungsrechte noch Abfindungszahlungen, vereinbart.

## J. Ausblick auf die Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2026

Nachdem mit der Beendigung der Bundesbürgschaft im Juni 2025 die mit ihr verbundenen Beschränkungen für die Vorstandsvergütung weggefallen sind, kann den Mitgliedern des Vorstands wieder die reguläre variable Vergütung gewährt bzw. zugesagt werden.

Entsprechend erhalten die Vorstände für das Geschäftsjahr 2026 wieder eine Vergütung auf Marktniveau mit kurzfristig und langfristig variablen Vergütungsbestandteilen (Bonus und Stock Awards).

Hinsichtlich der variablen Vergütung bestimmt der Aufsichtsrat jährlich für das folgende Geschäftsjahr Leistungskriterien und setzt für diese Ziele fest.

In der kurzfristig variablen Vergütung hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit nach Ziffer I.1.2. des Vergütungssystems Gebrauch gemacht, eine abweichende finanzielle Kennzahl anstelle des Free Cashflow vor Steuern festzulegen. Im Einklang mit dem Vergütungssystem wird im Geschäftsjahr 2026 anstelle des Free Cashflow vor Steuern das vergleichbare Umsatzwachstum berücksichtigt. Dank stabiler Ratings, guter Liquidität, starker Margen und normalisierter Finanzierungsbedingungen ist es nun möglich, den Fokus weniger auf den Cashflow und stattdessen auf die Abarbeitung des Auftragsbestands, Kapazitätssteigerung und operative Geschwindigkeit zu richten. Zudem hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit nach Ziffer I.1.2. des Vergütungssystems Gebrauch gemacht, bei den Leistungskriterien Ergebnis-Marge vor Sondereffekten und vergleichbares Umsatzwachstum die Zielsetzung für die Vorstandsmitglieder mit Verantwortung für eine Business Area zu 50 % auf Geschäftsbereichsebene festzulegen.

In der langfristig variablen Vergütung hat der Aufsichtsrat anstelle der früheren ESG-Kennzahl „Frauen in Top-Führungspositionen“ die ESG-Kennzahl „Inclusion & Belonging“ festgelegt. Mit diesem Leistungskriterium werden die Ergebnisse einer jährlichen Mitarbeitendenumfrage zu den Themen „Inklusion & Diversität“ sowie „Zusammenarbeit & Zugehörigkeitsgefühl“ berücksichtigt. Zudem hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass die Zielwerte der ESG-Kennzahl „CO<sub>2</sub> Emissionen Scope 1 und 2“ im Einklang mit der CO<sub>2</sub>-Strategie zur CO<sub>2</sub>-Reduktion bis 2030 einen angepassten Zielpfad berücksichtigen sollen.

Die Zielwerte und die Zielerreichung der jeweiligen Kennzahlen werden in den nächsten Vergütungsberichten (Bonus; Stock Awards) berichtet:

**Leistungskriterien in der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2026**

Bonus		Änderung gegenüber Geschäftsjahr 2023
1/3	Ergebnis-Marge vor Sondereffekten	keine
1/3	Vergleichbares Umsatzwachstum	Neue finanzielle Kennzahl „Vergleichbares Umsatzwachstum“ anstelle der Kennzahl „Free Cashflow vor Steuern“.
1/3	Individuelle Ziele (alle Mitglieder)	Für alle Mitglieder: Kundenzufriedenheit sowie Gesundheit & Arbeitssicherheit sowie zwei weitere ressortspezifische Ziele
Stock Awards		Änderung gegenüber Geschäftsjahr 2023
40 %	Relative Aktienrendite (TSR)	keine
40 %	Unverwässertes Ergebnis je Aktie (EPS)	keine
20 %	Umwelt, Soziales & Governance (ESG)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue ESG-Kennzahl „Inclusion &amp; Belonging“ anstelle der früheren Kennzahl „Frauen in Top-Führungspositionen“.</li> <li>• Geänderter Zielpfad im Einklang mit der Siemens Energy CO<sub>2</sub>-Strategie zur CO<sub>2</sub>-Reduktion bis 2030</li> </ul>

Ferner erhalten die Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem und wie von der Hauptversammlung 2025 gebilligt die zugesagte einmalige Vergütung für das Geschäftsjahr 2026, bestehend aus einer Retention Komponente, einer Equity Komponente sowie einer Early Exit Komponente. Diese Vergütung wurde für das erste Geschäftsjahr nach dem Wegfall der Vergütungsbeschränkungen aus der Bundesbürgschaft zugesagt, um die Vorstandsmitglieder trotz ihres Verzichts auf einen erheblichen Teil ihrer regulären Vergütung zur Fortsetzung ihrer Tätigkeit und zur Weiterentwicklung der Gesellschaft zu incentivieren. Die Early Exit Komponente wurde – unter dem Vorbehalt des fortgesetzten Vorstandsamts am 1. Oktober 2025 – bereits im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt, nachdem die Ziehungs- und Auslaufphase der von der Bundesbürgschaft abgesicherten Avalkreditlinie bereits im Juni 2025 vorzeitig beendet werden konnten.

Die Retention Komponente ist ein fester Betrag in bar, den die Vorstandsmitglieder im ersten Geschäftsjahr nach Beendigung der Ziehungsphase und Wegfall der Vergütungsbeschränkungen erhalten. Die Auszahlung erfolgt im Oktober 2025.

Im Rahmen der Equity Komponente wird jedem Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2026 eine feste Anzahl an Stock Awards vorläufig zugeteilt. Mit Beginn des Geschäftsjahrs 2026 läuft die rund zweijährige Sperrfrist an. Jeder Turnaround Stock Award berechtigt nach Ablauf der Sperrfrist zum Erhalt von Siemens Energy-Aktien ohne Zuzahlung. Die Anzahl der Siemens Energy-Aktien, die nach Ablauf der Sperrfrist übertragen werden, hängt von der Erreichung der Leistungskriterien Relative Aktienrendite (TSR) und unverwässertes Ergebnis je Aktie (EPS) (Gewichtung jeweils 40 %) und Umwelt, Soziales & Governance (ESG) (Gewichtung 20 %) ab. Vergleichsparameter beim Leistungskriterium TSR ist der Branchenindex „STOXX Global 1800 Industrial Goods & Services (Gross Return)“. Im Rahmen des Leistungskriteriums ESG sind zwei Kennzahlen mit einer Gewichtung von jeweils 50 % festgelegt: Umwelt: CO<sub>2</sub>-Emissionen Scope 1 und 2 und Soziales: Mitarbeiter-Engagement.

Über die genauen Auszahlungsbeträge der einmaligen Vergütungskomponenten sowie die zugrunde liegenden Zielerreichungen ihrer erfolgsabhängigen Komponenten soll in den Vergütungsberichten für die kommenden Geschäftsjahre 2026 bzw. 2027 bzw. 2028 berichtet werden.

## 4.6.2 Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 12 der Satzung der Siemens Energy AG festgesetzt. Die Vergütung und entsprechende Satzungsänderung zur Anpassung der Vergütung wurde durch die Hauptversammlung am 20. Februar 2025 mit 99,56 % der abgegebenen Stimmen bestätigt. Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Sie trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Vorsitz und stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat werden zusätzlich vergütet. Das Gleiche gilt für Vorsitz und Mitgliedschaft in den Ausschüssen des Aufsichtsrats – ausgenommen der Nominierungsausschuss und der Vermittlungsausschuss – sofern der betreffende Ausschuss dauerhaft gebildet ist (derzeit das Präsidium sowie Prüfungsausschuss, Vergütungsausschuss, Nachhaltigkeits- und Finanzausschuss sowie der zum 20. Februar 2025 gebildete Ausschuss für Digitalisierung und Künstliche Intelligenz). Jedes Mitglied erhält für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats sowie der Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500 € pro Sitzung. Findet mehr als eine Sitzung am selben Tag statt, erhält ein Mitglied des Aufsichtsrats höchstens 3.000 € Sitzungsgeld pro Tag. Mitglieder des zum 7. November 2024 aufgelösten Sonderausschusses Siemens Gamesa erhielten im Geschäftsjahr 2025 für die Mitgliedschaft im Ausschuss keine Vergütung, für die Teilnahme an Sitzungen des Ausschusses wurde das Sitzungsgeld gezahlt.

Mitglieder des Aufsichtsrats und/ oder von Ausschüssen des Aufsichtsrats, die weniger als ein ganzes Geschäftsjahr im Amt sind, erhalten eine zeitanteilige Vergütung. Mitgliedern des Aufsichtsrats werden Auslagen, die im Zusammenhang mit der Wahrnehmung ihrer Aufgaben entstehen, sowie die auf ihre Bezüge anfallenden Steuern erstattet. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats wird darüber hinaus ein Büro mit Sekretariat zur Verfügung gestellt.

### Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bzw. seiner Ausschüsse

Festvergütung des Aufsichtsrats					
					
<b>Vorsitz</b> 240.000 €		<b>Stellvertretender Vorsitz</b> 180.000 €		<b>Mitglied</b> 120.000 €	
Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit <sup>1</sup>					
Prüfungsausschuss		Präsidium		Vergütungsausschuss Nachhaltigkeits- und Finanzausschuss Ausschuss für Digitalisierung & KI <sup>2</sup>	
<b>Vorsitz</b> 120.000 €	<b>Mitglied</b> 60.000 €	<b>Vorsitz</b> 120.000 €	<b>Mitglied</b> 60.000 €	<b>Vorsitz</b> 70.000 €	<b>Mitglied</b> 40.000 €

<sup>1</sup> Mitglieder des Sonderausschusses Siemens Gamesa (aufgelöst am 7. November 2024), des Vermittlungsausschusses und des Nominierungsausschusses erhalten für die Mitgliedschaft in dem Ausschuss keine zusätzliche Vergütung.

<sup>2</sup> Mit Wirkung zum 20. Februar 2025 konstituiert.

Gewährte Vergütung umfasst die Vergütung, die für das Geschäftsjahr gezahlt wird, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht wird. Geschuldete Vergütung bezeichnet die Vergütung, die in einem Geschäftsjahr fällig ist, aber noch nicht erfüllt worden ist. Für das Geschäftsjahr 2025 beziehungsweise Geschäftsjahr 2024 erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats folgende Vergütung:

Gewährte und geschuldete Vergütung

		Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder		Summe
Zum 30. September 2025 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats		In €	Anteil (in %)	In €	Anteil (in %)	In €	Anteil (in %)	In €
Joe Kaeser <sup>3</sup> (Vorsitz)	2025	240.000	47,6	230.000	45,6	34.500	6,8	504.500
	2024	240.000	45,1	238.333	44,8	54.000	10,1	532.333
Robert Kensbock <sup>1,3</sup> (1. stellv. Vorsitz)	2025	180.000	40,1	226.667	50,5	42.000	9,4	448.667
	2024	180.000	42,5	183.333	43,3	60.000	14,2	423.333
Dr. Hubert Lienhard <sup>3</sup> (2. stellv. Vorsitz)	2025	180.000	44,1	193.333	47,4	34.500	8,5	407.833
	2024	180.000	46,9	140.833	36,7	63.000	16,4	383.833
Günter Augustat <sup>1</sup>	2025	120.000	67,4	40.000	22,5	18.000	10,1	178.000
	2024	120.000	66,9	40.000	22,3	19.500	10,9	179.500
Manfred Bäreis <sup>1</sup>	2025	120.000	60,6	60.000	30,3	18.000	9,1	198.000
	2024	120.000	59,7	60.000	29,9	21.000	10,4	201.000
Manuel Bloemers <sup>1,3</sup>	2025	120.000	69,2	40.000	23,1	13.500	7,8	173.500
	2024	120.000	73,0	23.333	14,2	21.000	12,8	164.333
Anja-Isabel Dotzenrath <sup>2</sup> (seit Feb. 2025)	2025	80.000	69,2	26.667	23,1	9.000	7,8	115.667
Dr. Andrea Fehrmann <sup>1</sup>	2025	120.000	60,6	60.000	30,3	18.000	9,1	198.000
	2024	120.000	59,7	60.000	29,9	21.000	10,4	201.000
Dr. Andreas Feldmüller <sup>3</sup>	2025	120.000	67,4	40.000	22,5	18.000	10,1	178.000
	2024	120.000	73,0	23.333	14,2	21.000	12,8	164.333
Nadine Florian <sup>1</sup>	2025	120.000	63,8	51.667	27,5	16.500	8,8	188.167
	2024	120.000	55,9	60.000	28,0	34.500	16,1	214.500
Sigmar Gabriel	2025	120.000	66,2	43.333	23,9	18.000	9,9	181.333
	2024	120.000	74,9	26.667	16,6	13.500	8,4	160.167
Prof. Dr. Veronika Grimm	2025	120.000	90,9	0	0,0	12.000	9,1	132.000
	2024	80.000	87,0	0	0,0	12.000	13,0	92.000
Jürgen Kerner <sup>1</sup>	2025	120.000	48,3	100.000	40,2	28.500	11,5	248.500
	2024	120.000	45,5	100.000	38,0	43.500	16,5	263.500
Simone Menne	2025	120.000	60,6	60.000	30,3	18.000	9,1	198.000
	2024	80.000	61,3	40.000	30,7	10.500	8,0	130.500
Laurence Mulliez	2025	120.000	46,2	120.000	46,2	19.500	7,5	259.500
	2024	120.000	44,7	120.000	44,7	28.500	10,6	268.500
Thomas Pfann <sup>1</sup>	2025	120.000	66,7	43.333	24,1	16.500	9,2	179.833
	2024	120.000	66,9	40.000	22,3	19.500	10,9	179.500
Matthias Rebellius	2025	120.000	74,9	26.667	16,6	13.500	8,4	160.167
	2024	120.000	73,3	16.667	10,2	27.000	16,5	163.667
Cornelia Schau <sup>1</sup>	2025	120.000	92,0	0	0,0	10.500	8,0	130.500
	2024	80.000	91,4	0	0,0	7.500	8,6	87.500
Geisha Jimenez Williams	2025	120.000	67,4	40.000	22,5	18.000	10,1	178.000
	2024	120.000	64,2	40.000	21,4	27.000	14,4	187.000
Prof. Dr. Feiyu Xu <sup>2</sup> (seit Feb. 2025)	2025	80.000	50,4	66.667	42,0	12.000	7,6	158.667

Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder	GJ	Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder		Summe
		In €	Anteil (in %)	In €	Anteil (in %)	In €	Anteil (in %)	In €
Dr. Christine Maria Bortenlänger <sup>2,3</sup> (bis Feb. 2025)	2025	50.000	48,2	41.667	40,2	12.000	11,6	103.667
	2024	120.000	51,8	83.333	35,9	28.500	12,3	231.833
Hildegard Müller <sup>2</sup> (bis Feb. 2025)	2025	50.000	59,5	25.000	29,8	9.000	10,7	84.000
	2024	120.000	68,0	40.000	22,7	16.500	9,3	176.500
Summe	2025	2.660.000	57,8	1.535.000	33,3	409.500	8,9	4.604.500
	2024	2.520.000	57,2	1.335.834	30,3	549.000	12,5	4.404.834

<sup>1</sup> Diese Arbeitnehmersvertreter 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.

<sup>2</sup> Diese Vertreterinnen der Anteilseigner und Anteilseignerinnen wurden unterjährig zum Mitglied des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt bzw. sind unterjährig aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Die Grundvergütung und Ausschussvergütung wurden für das Geschäftsjahr 2025 entsprechend anteilig berechnet, aufgerundet auf den nächsten vollen Monat.

<sup>3</sup> Die Vergütung für das GJ 2024 wurde im Vergütungsbericht 2024 für diese Aufsichtsratsmitglieder aufgrund eines Berechnungsfehlers geringfügig höher ausgewiesen.

### 4.6.3 Sonstiges

Das Unternehmen unterhält eine Vermögensschadenhaftpflicht-Gruppenversicherung für Mitglieder des Aufsichtsrats, Mitglieder des Vorstands und bestimmte Mitarbeitende des Siemens Energy-Konzerns. Sie wird jährlich abgeschlossen beziehungsweise verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für das Unternehmen für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. Mit Wirkung ab ihrer Bestellung unterliegen die Mitglieder des Vorstands einem Selbstbehalt, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

### 4.6.4 Vergleichende Darstellung

In der nachfolgenden Tabelle wird im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG die zeitliche Entwicklung der Vergütung der Organmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Belegschaft in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis dargestellt. Des Weiteren wird die Ertragsentwicklung anhand von zwei Kennzahlen berichtet, die für die Steuerung des Konzerns verwendet werden.

Der Nachhaltigkeits- und Finanzausschuss sowie der (zum 30. September 2023 aufgelöste) Ausschuss für Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen wurden jeweils am 3. Dezember 2020 gebildet. Die Mitglieder dieser Ausschüsse erhielten eine anteilige Ausschussvergütung, gerundet auf den nächsten vollen Monat. Deshalb ist ein Teil der Erhöhung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 darauf zurückzuführen, dass die Ausschüsse für das gesamte Geschäftsjahr aktiv waren. Der Vergütungsausschuss wurde zum 1. März 2024 gegründet; der Ausschuss für Digitalisierung und Künstliche Intelligenz wurde zum 20. Februar 2025 gebildet. Auch die Mitglieder dieser Ausschüsse erhielten eine anteilige Ausschussvergütung, gerundet auf den nächsten vollen Monat.

**Vergleichende Darstellung – Veränderung der Vergütung von Organmitgliedern, der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmenden und Ertragsentwicklung der Gesellschaft**

		2021	2022	In %	2023	In %	2024	In %	2025	In %
<b>Entwicklung der Vergütung (In Tsd. €)</b>										
Vorstand (zum 30. September 2025 amtierende Mitglieder)	Dr.-Ing. Christian Bruch (Vorsitz)	3.418	3.524	3 %	3.333	(5) %	2.121	(36) %	6.605	211 %
	Maria Ferraro	1.671	1.720	3 %	1.812	5 %	1.154	(36) %	3.896	237 %
	Tim Holt	1.610	1.901	18 %	1.971	4 %	1.161	(41) %	3.860	233 %
	Karim Amin	-	892	-	1.583	77 %	1.082	(32) %	3.354	210 %
	Anne-Laure de Chamnard	-	-	-	3.405	-	1.000	(71) %	2.989	199 %
	Vinod Philip	-	-	-	1.429	-	942	(34) %	2.875	205 %
Im GJ 2022 ausgeschieden	Dr.-Ing. Jochen Eickholt	1.715	2.112	23 %	-	-	-	-	-	-
Aufsichtsrat (zum 30. September 2025 amtierende Mitglieder) <sup>1</sup>	Joe Kaeser (Vorsitz) <sup>5</sup>	508	535	5 %	526	(2) %	532	1 %	505	(5) %
	Robert Kensbock <sup>5</sup> (1. stellv. Vorsitz)	357	427	19 %	419	(2) %	423	1 %	449	6 %
	Dr. Hubert Lienhard <sup>5</sup> (2. stellv. Vorsitz)	299	318	6 %	316	0 %	384	21 %	408	6 %
	Günter Augustat	154	177	15 %	174	(2) %	180	3 %	178	(1) %
	Manfred Bäreis	175	201	15 %	200	(1) %	201	1 %	198	(1) %
	Manuel Bloemers <sup>5</sup>	-	12	-	129	1.022 %	164	27 %	174	6 %
	Anja-Isabel Dotzenrath	-	-	-	-	-	-	-	116	-
	Dr. Andrea Fehrmann	175	201	15 %	200	(1) %	201	1 %	198	(1) %
	Dr. Andreas Feldmüller <sup>5</sup>	154	172	12 %	171	(1) %	164	(4) %	178	8 %
	Nadine Florian	175	201	15 %	207	3 %	215	4 %	188	(12) %
	Sigmar Gabriel	165	172	4 %	171	(1) %	160	(6) %	181	13 %
	Prof. Dr. Veronika Grimm	-	-	-	-	-	92	-	132	43 %
	Jürgen Kerner	213	255	20 %	256	1 %	264	3 %	249	(6) %
	Simone Menne	-	-	-	-	-	131	-	198	52 %
	Laurence Mulliez	200	251	26 %	267	6 %	269	1 %	260	(3) %
	Thomas Pfann	-	15	-	172	1.060 %	180	4 %	180	0 %
	Matthias Rebellius	165	175	6 %	180	3 %	164	(9) %	160	(2) %
	Cornelia Schau	-	-	-	-	-	88	-	131	49 %
	Geisha Jimenez Williams	168	177	5 %	174	(2) %	187	8 %	178	(5) %
	Prof. Dr. Feiyu Xu	-	-	-	-	-	-	-	159	-
Im GJ 2025 ausgeschieden	Dr. Christine Maria Bortenlänger <sup>5</sup>	234	243	3 %	241	(1) %	232	(4) %	104	(55) %
	Hildegard Müller	190	202	6 %	201	(1) %	177	(12) %	84	(52) %
Im GJ 2024 ausgeschieden	Horst Hakelberg	154	172	12 %	178	3 %	62	(65) %	-	-
	Prof. Dr. Ralf P. Thomas	261	216	(17) %	201	(7) %	86	(57) %	-	-
	Randy Zwirn	131	131	0 %	135	3 %	62	(54) %	-	-
Im GJ 2022 ausgeschieden	Rüdiger Groß	152	160	5 %	-	-	-	-	-	-
	Hagen Reimer	119	119	0 %	-	-	-	-	-	-
Belegschaft Deutschland <sup>2</sup>	Exkl. SG	104	107	3 %	111	4 %	-	-	-	-
	Inkl. SG	-	-	-	109	-	116	6 %	120	4 %

**Vergleichende Darstellung – Veränderung der Vergütung von Organmitgliedern, der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmenden und Ertragsentwicklung der Gesellschaft (Fortsetzung)**

	2021	2022	In %	2023	In %	2024	In %	2025	In %
<b>Ertragsentwicklung der Gesellschaft</b>									
Siemens Energy AG: Jahresüberschuss nach HGB (in Mio. €) <sup>3</sup>	172	(6)	(177)	48	53	89	41	663	574
Siemens Energy-Konzern: Ergebnismarge vor Sondereffekten <sup>4</sup>	2,3 %	1,3 %	(1,0) PP	(8,9) %	(10,2) PP	1,0 %	9,9 PP	6,0 %	5,0 PP
Siemens Energy-Konzern: Unverwässertes Ergebnis je Aktie (EPS; in €)	(0,63)	(0,56)	0,07	(5,47)	(4,91)	1,37	6,84	1,63	0,26

<sup>1</sup> Die Anteilseignervertreter mit Ausnahme von Anja-Isabel Dotzenrath und Prof. Dr. Feiyu Xu wurden durch Beschluss der außerordentlichen Hauptversammlung vom 20. August 2020 zum 25. September 2020 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt. Anja-Isabel Dotzenrath und Prof. Dr. Feiyu Xu wurden durch Beschluss der Hauptversammlung vom 20. Februar 2025 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats bestellt. Die Arbeitnehmervertreter Manuel Bloemers und Thomas Pfann wurden durch Beschluss des Amtsgerichts München vom 2. August 2022 mit Wirkung zum 1. September 2022 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt. Die Arbeitnehmervertreterin Cornelia Schau wurde mit Wirkung zum 26. Februar 2024 zum Mitglied des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt. Die Grundvergütung wurde für das Geschäftsjahr 2022 beziehungsweise 2024 und 2025 anteilig berechnet, aufgerundet auf den nächsten vollen Monat (Geschäftsjahr 2022 = 1/12 Monate; Geschäftsjahr 2024 = 8/12; Geschäftsjahr 2025 = 8/12). Die übrigen Arbeitnehmervertreter wurden durch Beschluss des Amtsgerichts München vom 10. November 2020 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt.

<sup>2</sup> Die dargestellte Belegschaft umfasst ab Geschäftsjahr 2023 Mitarbeitende (Vollzeitäquivalent 30. September des Geschäftsjahrs) von Siemens Energy in Deutschland inklusive Siemens Gamesa (SG) (Geschäftsjahr 2025: 26.549, Geschäftsjahr 2024: 25.644, Geschäftsjahr 2023: 25.073). Bis Geschäftsjahr 2023 umfasste die dargestellte Belegschaft Mitarbeitende von Siemens Energy in Deutschland exklusive Siemens Gamesa (Geschäftsjahr 2023: 21.921, Geschäftsjahr 2022: 21.882, Geschäftsjahr 2021: 22.424). Diese Zahl schließt Praktikanten und Praktikantinnen, Werkstudierende, Doktoranden und Doktorandinnen und Auszubildende nicht ein. Die Vergütung der Belegschaft wird anhand des erfassten Personalaufwands für das Geschäftsjahr, abzüglich des Aufwands für die Vergütung des Vorstands, dividiert durch die Anzahl der Mitarbeitenden, ermittelt. Um die Vergleichbarkeit mit der Organvergütung zu gewährleisten, setzt sich die dargestellte durchschnittliche Vergütung der Belegschaft aus den folgenden Bestandteilen zusammen: Löhne und Gehälter, variable Einkommensbestandteile, vermögenswirksame Leistungen, betriebliche Sonderzahlungen, besondere Zuwendungen, Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, gesetzliche Unfallversicherung, Arbeitgeberzuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung für Privatversicherte und freiwillig gesetzlich Versicherte, Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie Aufwände für Aktien, die an Mitarbeitende im Rahmen eines Belegschaftsaktienprogramms, dem Direct Match Programm, übertragen werden. Einmalige Stock Awards- und Aktienzuteilungen an Führungskräfte und Mitarbeitende im Geschäftsjahr 2021 im Rahmen von besonderen aktienbasierten Vergütungsprogrammen in Verbindung mit der Abspaltung von Siemens Energy wurden nicht berücksichtigt, da die Mitglieder des Vorstands keine entsprechenden Zahlungen oder Siemens Energy Stock Awards-Zuteilungen erhielten. Bei Berücksichtigung dieser Programme würde sich die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft in Deutschland für das Geschäftsjahr 2021 um 1.984 € erhöhen. Im Geschäftsjahr 2022, 2023, 2024 und 2025 erfolgten keine solche Zuteilungen.

<sup>3</sup> Prozentuale Veränderung des Jahresüberschusses nach HGB der Siemens Energy AG: Geschäftsjahr 2022: (103) %; Geschäftsjahr 2023: 896 %; Geschäftsjahr 2024: 87 %; Geschäftsjahr 2025: 648 %.

<sup>4</sup> Geschäftsjahre 2021-2022: Anpasste EBITA-Marge vor Sondereffekten.

<sup>5</sup> Die Vergütung für das GJ 2024 wurde im Vergütungsbericht 2024 für diese Aufsichtsratsmitglieder aufgrund eines Berechnungsfehlers geringfügig höher ausgewiesen.

**Siemens Energy AG**

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

## 4.7 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers über die inhaltliche Prüfung des zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsberichts

An die Siemens Energy AG, München

### Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Siemens Energy AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

### Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

### Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Siemens Energy AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio. für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 10. Dezember 2025

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Dietz

Schmitt

Wirtschaftsprüferin

Wirtschaftsprüfer