

4.6 Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG der Siemens Energy AG für das Geschäftsjahr 2024

München, 11. Dezember 2024

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

im Geschäftsjahr 2024 befasste sich der Aufsichtsrat intensiv mit der Vergütung des Vorstands. Die Vorstandsvergütung hat für den Aufsichtsrat insbesondere in einem so richtungsweisenden Jahr wie dem Geschäftsjahr 2024 als wesentliches Steuerungsinstrument eine herausragende Bedeutung. Daher wurde ein Vergütungsausschuss neu eingerichtet, der im Februar 2024 seine Arbeit aufnahm. Der Vergütungsausschuss widmet sich insbesondere dem Vergütungssystem für den Vorstand und dessen regelmäßiger Überprüfung. Die vom Vergütungsausschuss erarbeiteten Beschlussvorlagen bilden für den Aufsichtsrat die Grundlage für eine bestmögliche Entscheidung über das strategisch relevante Instrument der Vorstandsvergütung.

Das Geschäftsjahr 2024 war geprägt von einer Rekordnachfrage nach Energietechnologien von Siemens Energy, mit denen unsere Kunden aus allen Regionen der Welt den Klimawandel bekämpfen. Wegen der in der Energiebranche üblichen langen Projektlaufzeiten entwickelte sich ein stattlicher Auftragsbestand. Dabei gehören Garantien für Abschlagszahlungen sowie Erfüllungs- oder Gewährleistungsgarantien zu den Standardinstrumenten der Energiebranche. Wegen des hohen Auftragsbestands und der entsprechend erforderlichen Garantien wurde es Ende 2023 notwendig, Rückgarantien mit der deutschen Bundesregierung abzuschließen, um weiterhin große Auftragseingänge und damit das Wachstum des Unternehmens und die Arbeitsplätze im Unternehmen für unsere Mitarbeiter*innen sicherzustellen.

Die abgeschlossene Bundesgarantie verpflichtet das Unternehmen, eine Beschränkung der Vorstandsvergütung auf die Festvergütung vorzunehmen. Der zwingende Verzicht der Vorstandmitglieder auf ihre variable Vergütung und damit auf den Großteil ihrer Vergütung führt zu einer Vergütung, die deutlich unterhalb des Marktniveaus liegt. Diese Beschränkung gilt so lange wie Siemens Energy die staatlichen Rückgarantien in Anspruch nimmt. Der Vergütungsausschuss hat diese Vorgabe bei seiner Überprüfung und Anpassung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt. Dabei war es aus Sicht des Aufsichtsrats eine sehr wichtige Zielsetzung, Kontinuität im Vorstand sicherzustellen. Der Vergütungsausschuss hat dazu intensiv über einen längeren Zeitraum und unter Einbeziehung von führenden Rechts- und Vergütungsexperten ausführlich beraten und ein angepasstes Vergütungssystem erarbeitet, das die Anforderungen der Bundesgarantie berücksichtigt. Für die Zeit nach dem Auslaufen der Rückgarantien wurden daher zeitlich begrenzte Vergütungskomponenten definiert, um Anreize für Kontinuität im Vorstand zu setzen. Ein substanzieller Teil dieser einmaligen Vergütung ist an die strategischen Ziele des Unternehmens in den Jahren nach Ablauf der Bundesgarantie gebunden und direkt an die Aktienkursentwicklung gekoppelt. Den eingeschlagenen, erfolgreichen Weg wollen wir mit unserem aktuellen Vorstand gemeinsam weiter gehen und auch die zukünftigen Herausforderungen im Sinne einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von Siemens Energy gemeinsam bewältigen.

Weitere wesentliche Änderungen zum Vergütungssystem sind aus Sicht des Vergütungsausschusses derzeit nicht erforderlich. Das angepasste Vergütungssystem werden wir Ihnen auf der ordentlichen Hauptversammlung im Februar 2025 vorlegen.

Mit diesem Bericht erhalten Sie wie gewohnt eine aus unserer Sicht transparente und umfassende Information über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat. Wie der gesamte Aufsichtsrat lege ich insbesondere in dieser herausfordernden Zeit viel Wert 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 aktiven Mitglieder des Vorstands und der aktiven und ehemaligen Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 (1. Oktober 2023 bis 30. September 2024) und im Geschäftsjahr 2023 (1. Oktober 2022 bis 30. September 2023) 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 2025 zur Billigung vorgelegt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung am 26. Februar 2024 mit einer Mehrheit von 92,77 % gebilligt.

4.6.1 Vergütung der Mitglieder des Vorstands

In diesem Bericht wird die Anwendung des ab dem 1. Oktober 2020 gültigen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 erläutert. Das Vergütungssystem wurde in der ordentlichen Hauptversammlung am 10. Februar 2021 durch die Aktionär*innen der Siemens Energy AG mit 96,70 % der abgegebenen Stimmen gebilligt („Say on Pay“). Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems für den Vorstand findet sich in der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung 2021 der Siemens Energy AG, die auf der Internetseite der Gesellschaft verfügbar ist. Ein angepasstes Vergütungssystem wird der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt. Die Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung 2025 der Siemens Energy AG, die im Dezember 2024 auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht wird, wird eine vollständige Beschreibung des angepassten Vergütungssystems enthalten.

Alle zum 30. September 2024 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 2024 erhielt Karim Amin circa 60 % seiner Ziel-Gesamtvergütung von der Siemens Energy LLC (Vereinigte Arabische Emirate) und Tim Holt circa 40 % seiner Ziel-Gesamtvergütung von der Siemens Energy Inc. (Vereinigte Staaten). Karim Amin erhielt circa 40 % und Tim Holt circa 60 % 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 2024“ die Konzern-Gesamtvergütung angegeben.

Einigung auf Bundesbürgschaft zur finanziellen Stabilisierung der Siemens Energy

Die Bundesrepublik Deutschland und Siemens Energy haben sich im Dezember 2023 auf eine Bundesbürgschaft verständigt, die die mit einem Bankenkonsortium abgeschlossene Avalkreditlinie zur Finanzierung des operativen Geschäfts teilweise absichert. Ein Bestandteil der Bürgschaftsaufgaben sind bestimmte Beschränkungen der Vorstandsvergütung während der Inanspruchnahme der Bundesbürgschaft. Demnach darf kein Mitglied des Vorstands der 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 variabler Vergütung für Geschäftsjahre vor dem 1. Oktober 2023 ist davon ausgenommen. Folglich darf den Vorstandsmitgliedern für den von der Bürgschaftsaufgabe umfassten Zeitraum keine variable Vergütung zugesagt werden („Vergütungsbeschränkungen“); entsprechend haben die Mitglieder des Vorstands gegenüber Siemens Energy auf den Erhalt solcher Vergütungsbestandteile verzichtet.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat für den Zeitraum vom 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 gemäß § 87a Abs. 2 AktG Abweichungen vom gültigen Vergütungssystem beschlossen, die aufgrund der Vergütungsbeschränkungen erforderlich und im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig sind. Die Abweichungen vom geltenden Vergütungssystem umfassen den Verzicht auf die variable Vergütung, die mit den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2024 vertraglich vereinbart war (so dass die Vergütung abweichend vom derzeitigen Vergütungssystem zu 100 Prozent aus einer Festvergütung besteht), sowie die vorübergehende Aussetzung der Share Ownership Guidelines im Geschäftsjahr 2024. Ferner wurden mit den Vorstandsmitgliedern jeweils Vereinbarungen getroffen, die aufschiebend bedingt eine einmalige Vergütung für das erste Geschäftsjahr nach dem Wegfall der Vergütungsbeschränkungen zusagen. Die Zusagen sind dahingehend aufschiebend bedingt, dass die Vergütungsbeschränkungen wegfallen und der jeweilige Begünstigte zu diesem Zeitpunkt noch Mitglied des Vorstands ist. Bis zum Eintritt dieser Bedingungen haben die Vorstandsmitglieder keinen Anspruch auf diese einmalige Vergütung und ein solcher Anspruch wird auch nicht zeitanteilig erdiend. Die einmalige Vergütung besteht aus erfolgsabhängigen und erfolgsunabhängigen Elementen und ist in dieser Form nicht im derzeitigen Vergütungssystem vorgesehen.

Dabei soll insbesondere der erfolgsunabhängige Teil der Einmalvergütung aus Sicht des Aufsichtsrats dazu dienen, die aktuellen Mitglieder des Vorstands mit ihrer hohen Kompetenz und Erfahrung bis zum Wegfall der Vergütungsbeschränkungen an das Unternehmen zu binden, obwohl sie in dieser Zeit auf ihre variable Vergütung, die den überwiegenden Teil ihrer regulären Gesamtvergütung ausmacht, verzichten müssen. Die erfolgsabhängigen Komponenten sollen in Abhängigkeit von dem Erreichen klar definierter Leistungsziele in den ersten Jahren nach dem Wegfall der Vergütungsbeschränkungen gewährt werden. Die Steuerung der Gesellschaft nach dem Wegfall der Bundesbürgschaft wird für den langfristigen Erfolg von Siemens Energy wegweisend sein, weshalb eine enge Verknüpfung des dann zu gewährenden erfolgsabhängigen Teils der Einmalvergütung mit der Unternehmensstrategie und der Bewältigung der sich stellenden besonderen Herausforderungen in der Zeit nach der Bundesbürgschaft aus Sicht der Gesellschaft essenziell ist.

Das der ordentlichen Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorzulegende angepasste Vergütungssystem wird die Möglichkeit der Gewährung der beschriebenen einmaligen Vergütung vorsehen und deren einzelne Bestandteile näher erläutern.

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 der Siemens Energy.

Die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung beruht dabei auf den folgenden Grundsätzen:

Grundzüge der Vorstandsvergütung	
Unterstützung der Geschäftsstrategie	Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die Umsetzung der Geschäftsstrategie durch angemessene Incentives fördern.
Nachhaltige Ausrichtung der Vergütung	Im Rahmen der variablen Vergütung wird ein bedeutender Teil der Vergütung auf Basis einer mehrjährigen Performancemessung ermittelt. Der Fokus auf Nachhaltigkeit wird durch Leistungskriterien hinsichtlich Umwelt, Soziales & Governance (ESG) in der langfristig variablen aktienbasierten Vergütung weiter gestärkt.
Fokus auf industriespezifische Anforderungen	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 Geschäften anzupassen.
Kopplung von Leistung und Vergütung	Herausragende Leistungen sollen durch eine angemessene Vergütung honoriert werden. Leistung, die hinter den festgelegten Zielen zurückbleibt, soll zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.
Berücksichtigung gemeinschaftlicher und individueller Leistung der Vorstandsmitglieder	Das Vergütungssystem gibt dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, individuelle Verantwortung einerseits und die Leistung der Vorstandsmitglieder als Gesamtgremium andererseits zu berücksichtigen.
Durchgängigkeit der Systeme	Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist anschlussfähig an die Vergütungssysteme der Führungskräfte und Mitarbeiter*innen des Konzerns.
Angemessenheit der Vergütung	Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist marktüblich und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.

Übersicht über die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024

Vor dem Hintergrund der Inanspruchnahme der Bundesbürgschaft und der damit einhergehenden Vergütungsbeschränkungen haben die Vorstandsmitglieder der Siemens Energy AG auf die kurzfristig variable Vergütung (Bonus) sowie die langfristig variable Vergütung (Stock Awards) für das Geschäftsjahr 2024 verzichtet. Dementsprechend wurden keine variablen Vergütungsbestandteile für diesen Zeitraum gewährt. Um eine Einordnung dieser Maßnahme zu erleichtern, werden nachstehend die Vergütungselemente unter dem im Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssystem einschließlich der (nicht gewährten) variablen Vergütungsbestandteile dargestellt.

Vergütungselement	Ausgestaltung	Zweck/Strategiebezug
Feste Bestandteile		
Grundvergütung	Zwölf monatliche Raten (Ausnahmen möglich bei Dienstsitz außerhalb von Deutschland)	Marktübliches Grundeinkommen für die Ausübung des Amtes
Nebenleistungen	Leistungen wie etwa Dienstwagen, Zuschüsse zu Versicherungen, Erstattung von Steuerberatungskosten sowie von Wohnungs- und Umzugskosten (Erstberufung/Wechsel des Arbeitsorts), einschließlich Übernahme der gegebenenfalls hierauf anfallenden Steuern	Kostenübernahme im angemessenen Rahmen
Versorgungsleistungen	Versorgungsentgelt in bar zur freien Verfügung	Möglichkeit zum privaten Aufbau eines angemessenen Alterskapitals bei Minimierung von unternehmensseitigen Risiken
Variable Bestandteile		
Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)	Bonus für das Geschäftsjahr 2024 entfallen	
Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)	Reguläre Zusage von Siemens Energy Stock Awards für das Geschäftsjahr 2024 entfallen	
Weiteres		
Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)	Ausgesetzt für das Geschäftsjahr 2024	

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 2024 als eines der 40 größten börsennotierten deutschen Unternehmen im DAX geführt. Mit einer Größenpositionierung im DAX hinsichtlich Umsatz, Mitarbeiteranzahl und Marktkapitalisierung rund um den Median stellt nach Auffassung des Aufsichtsrats dieser Index für Siemens Energy eine geeignete Vergleichsgrundlage dar und dient als Basis für die Marktangemessenheitsüberprüfung.

Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft von Siemens Energy in Deutschland (exklusive Siemens Gamesa), 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 Mitarbeiter*innen und Tarifmitarbeiter*innen) exklusive Siemens Gamesa in Deutschland.

Struktur der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Nach dem Vergütungssystem setzt sich die Vergütung der Mitglieder des Vorstands 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 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.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gibt für die feste Vergütung sowie für die kurzfristig und langfristig variable Vergütung prozentuale Bandbreiten gemessen an der Ziel-Gesamtvergütung vor.

Wegen des Wegfalls der variablen Vergütung aufgrund der Inanspruchnahme der Bundesbürgschaft und der damit einhergehenden Vergütungsbeschränkungen weicht die Vergütungsstruktur im Geschäftsjahr 2024 von diesen Bandbreiten ab. Die prozentualen Anteile der kurzfristig variablen Vergütung sowie der langfristig variablen Vergütung betragen demzufolge für das Geschäftsjahr 2024 jeweils 0 % der Ziel-Gesamtvergütung.

Anpassungen zur Zielvergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat im September 2023 eine Anpassung der Grundvergütung der Mitglieder des Vorstands von 3 % beschlossen.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Ziel-Gesamtvergütungen der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 unter Berücksichtigung des Verzichts der Mitglieder des Vorstands auf ihre variable Vergütung.

Ziel-Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2024		Feste Vergütung				Variable Vergütung			Gesamt
		(in Tsd. €)	Grund- vergütung	Versorgungs- entgelt	Neben- Leistungen ¹	Summe	Bonus	Stock Awards	
Zum 30. September 2024 amtierende Vorstandsmitglieder									
Dr.-Ing. Christian Bruch	Zielbetrag	1.560	500	61	2.121	0	0	0	2.121
	Anteil (%)	74 %	23 %	3 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %
	Minimum	1.560	500	61	2.121	0	0	0	2.121
	Maximum	1.560	500	61	2.121	0	0	0	2.121
Maria Ferraro	Zielbetrag	834	300	20	1.154	0	0	0	1.154
	Anteil (%)	72 %	26 %	2 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %
	Minimum	834	300	20	1.154	0	0	0	1.154
	Maximum	834	300	20	1.154	0	0	0	1.154
Tim Holt ²	Zielbetrag	845	272	43	1.161	0	0	0	1.161
	Anteil (%)	73 %	23 %	4 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %
	Minimum	845	272	43	1.161	0	0	0	1.161
	Maximum	845	272	43	1.161	0	0	0	1.161
Karim Amin ³	Zielbetrag	714	150	218	1.082	0	0	0	1.082
	Anteil (%)	66 %	14 %	20 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %
	Minimum	714	150	218	1.082	0	0	0	1.082
	Maximum	714	150	218	1.082	0	0	0	1.082
Anne-Laure de Chammard	Zielbetrag	680	150	170	1.000	0	0	0	1.000
	Anteil (%)	68 %	15 %	17 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %
	Minimum	680	150	170	1.000	0	0	0	1.000
	Maximum	680	150	170	1.000	0	0	0	1.000
Vinod Philip	Zielbetrag	680	150	113	942	0	0	0	942
	Anteil (%)	72 %	16 %	12 %	100 %	0 %	0 %	0 %	100 %
	Minimum	680	150	113	942	0	0	0	942
	Maximum	680	150	113	942	0	0	0	942

¹ Der jeweilige Zielbetrag für Nebenleistungen entspricht den jeweils im Geschäftsjahr 2024 gewährten Nebenleistungen.

² Seit dem Geschäftsjahr 2023 wird die Zielvergütung von Tim Holt in US-Dollar vereinbart. Grundvergütung = 916.700 US\$; Versorgungsentgelt für das Geschäftsjahr 2024: 295.000 US\$. Bonus und Stock Awards sind für das Geschäftsjahr 2024 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 2024 (1 € = 1,0842 US\$) umgerechnet. Etwasige 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 189.602 US\$ für das Geschäftsjahr 2024 (174.877 € gemäß dem Durchschnittskurs für das Geschäftsjahr 2024 (1 € = 1,0842 US\$)).

³ Mit Ausnahme der von der Siemens Energy LLC (UAE) gezahlten Grundvergütung erfolgt die Auszahlung der Vergütung von Karim Amin in Euro. Die Auszahlung der Grundvergütung durch die Siemens Energy LLC (UAE) erfolgt aufgrund lokaler gesetzlicher Bestimmungen in VAE-Dirham. Am Ende des Geschäftsjahres 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.

Obergrenzen einzelner Vergütungselemente

Der Aufsichtsrat bestimmt für jede Vergütungskomponente zu Beginn des Geschäftsjahres eine Obergrenze in Euro. Grundvergütung und Versorgungsentgelt werden als feste Beträge definiert und können somit nicht höher ausfallen. Laut Vergütungssystem werden kurzfristig und langfristig variable Vergütung auf 150 % bzw. 250 % des jeweiligen Zielwerts in Euro begrenzt. Für das Geschäftsjahr 2024 kommen diese Obergrenzen aufgrund des Verzichts auf die variable Vergütung nicht zum Tragen.

Für Nebenleistungen legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahres für jedes Mitglied des Vorstands den maximalen Geldwert von Nebenleistungen auf Basis eines Prozentsatzes der Grundvergütung fest. Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2024 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 die Obergrenze um jeweils 450.000 US\$ beziehungsweise 450.000 € auf Ganzjahresbasis erhöht, um zusätzliche Leistungen wie beispielsweise Steuerausgleichszahlungen und Steuerberatungskosten einschließlich hierauf anfallender Steuern zu berücksichtigen. Die Obergrenze von Anne-Laure de Chamard wurde um 450.000 € erhöht, um Zusagen in Verbindung mit der doppelten Haushaltsführung zu berücksichtigen. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat beschlossen, für Maria Ferraro die Obergrenze um 50.000 € anzuheben, 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.

Einhaltung der Maximalvergütung nach § 87a AktG

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 2024 unterhalb der jeweils geltenden Maximalvergütung liegt. Da die langfristig variable Vergütung aufgrund der Inanspruchnahme der Bundesbürgschaft und der damit einhergehenden Vergütungsbeschränkungen entfällt, kann die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 nicht höher sein als die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung. Somit ist die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne des § 87a AktG für das Geschäftsjahr 2024 gewährleistet.

Einhaltung der Maximalvergütung nach § 87a AktG Geschäftsjahr 2024 (in Tsd. €)

Zum 30. September 2024 amtierende Mitglieder des Vorstands	Gewährte und geschuldete Vergütung GJ 2024		Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG
Dr.-Ing. Christian Bruch	2.121	<	9.950
Maria Ferraro	1.154	<	4.950
Tim Holt	1.161	<	4.950
Karim Amin	1.082	<	4.950
Anne-Laure de Chamard	1.000	<	4.950
Vinod Philip	942	<	4.950

Variable Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2024

Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)

Das Vergütungssystem sieht vor, dass ein wesentlicher Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder an die Jahresperformance des Siemens Energy Konzerns gekoppelt ist (Bonus). Die Höhe des Bonus hängt von der Erreichung finanzieller und nicht-finanzieller Ziele ab. Insgesamt ist der Auszahlungsbetrag jedoch auf 150 % des Zielbetrags (Cap) beschränkt. Die Ziele werden in drei gleichgewichtete Komponenten unterteilt: zwei finanzielle und individuelle Ziele, die sowohl finanzieller als auch nicht-finanzieller Art sein können. Die bisher verwendeten Kennzahlen Ergebnismarge vor Sondereffekten und Free Cashflow vor Steuern (2021: Kapitalrendite; „ROCE“) spiegeln die kurzfristige finanzielle Entwicklung des Siemens Energy-Konzerns wider.

Wegen des Entfalls der variablen Vergütung aufgrund der Inanspruchnahme der Bundesbürgschaft und der damit einhergehenden Vergütungsbeschränkungen erfolgte für das Geschäftsjahr 2024 keine Gewährung von kurzfristig variabler Vergütung.

Langfristig variable aktienbasierte Vergütung (Siemens Energy Stock Awards)

Laut Vergütungssystem wird zu Beginn eines Geschäftsjahres den Mitgliedern des Vorstands eine langfristig variable aktienbasierte Vergütung in Form von sogenannten Siemens Energy Stock Awards zugeteilt („Stock Awards Tranche“). 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.

Aufgrund der mit der Bundesbürgschaft verbundenen Vergütungsbeschränkungen erfolgte für das Geschäftsjahr 2024 keine Zuteilung einer regulären Stock Awards Tranche.

Weitere Informationen zu laufenden Siemens Energy Stock Awards-Tranchen

Für die Geschäftsjahre 2021, 2022 und 2023 wurden den Vorstandsmitgliedern, die jeweils in diesen Geschäftsjahren im Amt waren, Stock Awards Tranchen zugeteilt. Diese sind von den Vergütungsbeschränkungen ausgenommen. Die Anzahl der zuzuteilenden Stock Awards wird 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 wird, 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. 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 2021, 2022 und 2023 Berücksichtigung:

Siemens Energy Stock Awards Tranchen 2021-2023			
Leistungskriterien			
Leistungs-kriterium	Relative Aktienrendite (Total Shareholder Return; „TSR“)	Unverwässertes Ergebnis je Aktie (Earnings per Share; „EPS“)	Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social & Governance; „ESG“)
Gewichtung	40 %	40 %	20 %
Zielsetzung	Die Kursentwicklung zzgl. Dividenden von Siemens Energy und den Referenzindizes während des Performance-Zeitraums (36 Monate) wird dem jeweiligen Durchschnittswert im Referenz-Zeitraum (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.	Drei 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.
Leistungskorridor			

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

ESG-Ziele haben innerhalb des Leistungskriteriums ESG je eine Gewichtung von 1/3 (d. h. eine Gewichtung innerhalb der Stock Awards von je 6,67 %). Für die laufenden Stock Awards Tranchen 2021, 2022 und 2023 wurden folgende Ziele festgelegt:

Siemens Energy Stock Awards – Zielsetzung ESG-Ziele (alle laufenden Tranchen)			Zielwerte								
			(Messung zum Stichtag Ende des letzten Geschäftsjahres der Laufzeit)								
			Ausgangs- wert	GJ 2024			GJ 2025			GJ 2026	
0 %	100 %	200 %		0 %	100 %	200 %	0 %	100 %	200 %		
	Leistungskriterium										
Tranche 2021	CO ₂ Scope 1+2 (kt) ¹	304	252	236	220	-	-	-	-	-	
Tranche 2022	CO ₂ Scope 1+2 (kt) ¹	244	-	-	-	220	195	170	-	-	
Tranche 2023	CO ₂ Scope 1+2 (kt) ¹	181	-	-	-	-	-	-	190	160	
Tranche 2021	eNPS (Punkte) ²	(1,9)	0	10	20	-	-	-	-	-	
Tranche 2022	eNPS (Punkte) ²	(10,4)	-	-	-	0	5	10	-	-	
Tranche 2023	Engagement Factor (%) ²	72 %	-	-	-	-	-	-	68 %	73 %	
Tranche 2021	Frauenanteil im Senior Management (PC 64-72) ³	22,4 %	22 %	25 %	28 %	-	-	-	-	-	
Tranche 2022	Frauenanteil im Senior Management (PC 63-72) ³	20,5 %	-	-	-	22 %	25 %	28 %	-	-	
Tranche 2023	Frauenanteil im Senior Management (PC 63-72) ³	21,5 %	-	-	-	-	-	-	23 %	26 %	

¹ 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 CO₂-Berichterstattung geringfügig von den im Siemens Energy Sustainability Report ausgewiesenen Werten abweichen. Im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurden unter „Ausgangswerte“ der jeweilige CO₂-Ausstoß inklusive Siemens Gamesa ausgewiesen (Tranche 2021: 292 kt; Tranche 2022: 273 kt).

² eNPS = Employee Net Promoter Score; Zielsetzung für Siemens Energy exklusive Siemens Gamesa.

³ Die maßgebliche Population für die Berechnung des Anteils von Frauen in Managementpositionen 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 ehemaligen Segment Gas & Power (GP). Die Population PC 63-72 umfasst die ca. 180 am höchsten bewerteten Funktionen im Siemens Energy Konzern exklusive Siemens Gamesa. Die Umstellung ab der Tranche 2022 wurde vorgenommen, um die Berechnungsbasis in Einklang mit der externen und internen Berichterstattung zu bringen.

Angaben zu aktienbasierten Vergütungsinstrumenten Geschäftsjahr 2024

Die folgende Tabelle zeigt die „zugesagten“ Stock Awards, d. h. Stock Awards, die den Vorstandsmitgliedern rechtlich zugesagt wurden, jedoch aufgrund von Performance- und Vesting-Bedingungen noch nicht fällig sind, sowie „gewährte“, d. h. an das Vorstandsmitglied zugeflossene Siemens Energy-Aktien. Aufgrund der erstmaligen Zusage von Siemens Energy Stock Awards im November 2020 (Tranche 2021) findet ein Zufluss von Siemens Energy-Aktien erstmalig im November 2024 statt, sofern die oben beschriebenen Performancebedingungen erfüllt werden. Der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung wird gemäß »IFRS 2 Anteilsbasierte Vergütung« ermittelt.

Im Rahmen der Einmalvergütung wurden den Vorstandsmitgliedern jeweils aufschiebend bedingt auf den Wegfall der Vergütungsbeschränkungen und unter der Voraussetzung, dass sie zu diesem Zeitpunkt noch Mitglied des Vorstands sind, Stock Awards zugeteilt, die ihrerseits von der Erreichung bestimmter Leistungskriterien während eines Zeitraums von zwei Jahren nach Wegfall der Vergütungsbeschränkungen abhängen. Vor dem Eintritt der genannten aufschiebenden Bedingungen besteht kein Anspruch auf die entsprechenden Stock Awards und ein solcher Anspruch wird vor Bedingungeintritt auch nicht zeitanteilig erdient.

Aktienbasierte Vergütung - Zusage und Gewährung Geschäftsjahr 2024			Anzahl zugesagter Stock Awards ¹	Beizulegender Zeitwert zum Zuteilungszeitpunkt (€) ²	Zeitpunkt der Erdienung (Vesting) ³	Anzahl 2024 gewährter Aktien	Wert 2024 gewährter Aktien (€)	Bestand Stock Awards Ende GJ 2024
Zum 30. September 2024 amtierende Mitglieder des Vorstands	Stock Awards-Tranche	Zuteilungszeitpunkt						
Dr.-Ing. Christian Bruch	2023	16. Nov. 2022	320.943	2.400.029	Nov. 2026	0	0	320.943
	2022	10. Nov. 2021	157.120	1.714.965	Nov. 2025	0	0	157.120
Maria Ferraro	2021	10. Nov. 2020	194.530	2.554.373	Nov. 2024	0	0	194.530
	2023	16. Nov. 2022	177.938	1.330.629	Nov. 2026	0	0	177.938
	2022	10. Nov. 2021	78.560	857.482	Nov. 2025	0	0	78.560
Tim Holt	2021	10. Nov. 2020	97.265	1.277.199	Nov. 2024	0	0	97.265
	2023	16. Nov. 2022	163.657	1.223.843	Nov. 2026	0	0	163.657
Karim Amin	2022	10. Nov. 2021	78.560	857.504	Nov. 2025	0	0	78.560
	2021	10. Nov. 2020	97.265	1.277.199	Nov. 2024	0	0	97.265
Anne-Laure de Chamard	2023	16. Nov. 2022	132.700	992.364	Nov. 2026	0	0	132.700
	2022	01. Mrz. 2022	51.905	244.738	Nov. 2025	0	0	51.905
Vinod Philip	2023	16. Nov. 2022	121.642	909.647	Nov. 2026	0	0	121.642
	2023	16. Nov. 2022	132.700	992.331	Nov. 2026	0	0	132.700

¹ 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.
² 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 und 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.
³ Die Laufzeit der Stock Awards Tranche 2023 [2022] (2021) endet an dem Tag im November 2026 [2025] (2024), an dem die Finanzergebnisse für das Geschäftsjahr 2026 [2025] (2024) veröffentlicht werden.

Malus- und Clawback-Regelungen für variable Vergütung

Der Aufsichtsrat hat in bestimmten Fällen die Möglichkeit, kurz- und langfristige 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 2024 festgestellt, dass keine Hinweise auf Umstände vorliegen, die zur Anwendung der Malus- oder Clawback-Regelungen führen können. Folglich hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024 von der Möglichkeit, variable Vergütung zurückzuhalten oder zurückzuverlangen, keinen Gebrauch gemacht.

Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024

Gewährte und geschuldete Vergütung

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

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 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 eventuelle Vergütung aus einer Tranche der Stock Awards zum Ablauf der rund vierjährigen Sperrfrist der Tranche vollständig verdient, sodass diese Aktien als gewährte Vergütung zu diesem Zeitpunkt betrachtet werden. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 wird als zusammengefasste Angabe in der nachfolgenden Tabelle wie folgt ausgewiesen:

Gewährte und geschuldete Vergütung		Dr.-Ing. Christian Bruch Vorstandsvorsitzender (Bestellt seit Mai 2020)				Maria Ferraro Finanzvorstand (Bestellt seit Mai 2020)			
		2023		2024		2023		2024	
Zum 30. September 2024 amtierende Mitglieder des Vorstands		Tsd. € Anteil (in %)		Tsd. € Anteil (in %)		Tsd. € Anteil (in %)		Tsd. € Anteil (in %)	
Geschäftsjahr		2023		2024		2023		2024	
Feste Vergütung	Grundvergütung	1.515	45,4	1.560	73,6	810	44,7	834	72,3
	Nebenleistungen	54	1,6	61	2,9	23	1,3	20	1,7
	Versorgungsentgelt ¹	500	15,0	500	23,5	250	13,8	300	26,0
	Summe	2.069	62,1	2.121	100	1.083	59,8	1.154	100
Variable Vergütung	Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus	1.265	37,9	0	0,0	729	40,2	0	0,0
	Langfristig variable Vergütung (erstmaliger Übertrag Nov. 2024)	-	-	-	-	-	-	-	-
	Summe	1.265	37,9	0	0,0	729	40,2	0	0,0
	Sonstige Leistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
	Gesamtvergütung	3.333	100	2.121	100	1.812	100	1.154	100

¹ Der Aufsichtsrat hat beschlossen, sowohl für das Geschäftsjahr 2023 als auch für das Geschäftsjahr 2024 Dr.-Ing. Christian Bruch sowie Maria Ferraro ein Versorgungsentgelt in bar zuzusagen. Dieses wird in der Regel im Januar des Folgejahres ausgezahlt.

Gewährte und geschuldete Vergütung		Tim Holt		Karim Amin					
		Mitglied des Vorstands (Bestellt seit April 2020) ¹		Mitglied des Vorstands (Bestellt seit März 2022)					
Zum 30. September 2024 amtierende Mitglieder des Vorstands (Fortsetzung)									
Geschäftsjahr		2023		2024					
		Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)		
Feste Vergütung	Grundvergütung	833	42,3	845	72,9	693	43,8	714	66,0
	Nebenleistungen	48	2,4	43	3,7	60	3,8	218	20,1
	Versorgungsentgelt ²	276	14,0	272	23,4	150	9,5	150	13,9
	Summe	1.157	58,7	1.161	100	903	57,0	1.082	100
Variable Vergütung	Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus	814	41,3	0	0,0	681	43,0	0	0,0
	Langfristig variable Vergütung³								
	(erstmaliger Übertrag Nov. 2024)	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	814	41,3	0	0,0	681	43,0	0	0,0	
	Sonstige Leistungen	-	-	-	-	-	-	-	-
	Gesamtvergütung	1.971	100	1.161	100	1.583	100	1.082	100

¹ 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 2024: 916.700 US\$; Geschäftsjahr 2023: 890.000 US\$) und Nebenleistungen (Geschäftsjahr 2024: 46.352 US\$; Geschäftsjahr 2023: 51.118 US\$) gemäß dem jeweiligen EUR-USD Monatsdurchschnittskurs.

² Der Aufsichtsrat hat beschlossen, sowohl für das Geschäftsjahr 2024 als auch für das Geschäftsjahr 2023 Tim Holt sowie Karim Amin ein Versorgungsentgelt in bar zuzusagen. Dieses wird in der Regel im Januar des Folgejahres ausgezahlt. Tim Holt hat im Rahmen seiner Tätigkeit als Chairman von Siemens Energy Inc. (USA) Ansprüche auf Beiträge zu Altersversorgungsplänen in Höhe von 189.602 US\$ (174.877 €; Geschäftsjahr 2024: 1 € = 1,0842 US\$) für das Geschäftsjahr 2024 und 181.079 US\$ (169.614 €; Geschäftsjahr 2023: 1 € = 1,0676 US\$) für das Geschäftsjahr 2023. Für das Geschäftsjahr 2024 sowie das Geschäftsjahr 2023 wurden die Beiträge zu US-Altersversorgung vom zugesagten Versorgungsentgelt (295.000 US\$) abgezogen, sodass für Geschäftsjahr 2024 die Differenz in Höhe von 105.398 US\$ (97.213 €) ausgezahlt wird und für Geschäftsjahr 2023 die Differenz in Höhe von 113.921 US\$ (106.707 €) ausgezahlt wurde.

³ Im Oktober 2023 erhielt Karim Amin 3.838 Siemens Energy-Aktien im Wert zu diesem Zeitpunkt von 46.574 €, die ihm 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.

Gewährte und geschuldete Vergütung	Anne-Laure de Chamnard Mitglied des Vorstands (Bestellt seit November 2022) ¹				Vinod Philip Mitglied des Vorstands (Bestellt seit Oktober 2022)				
	Zum 30. September 2024 amtierende Mitglieder des Vorstands (Fortsetzung)								
Geschäftsjahr	2023		2024		2023		2024		
	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	
Feste Vergütung	Grundvergütung	605	17,8	680	68,0	660	46,2	680	72,1
	Nebenleistungen ¹	119	3,5	170	17,0	42	2,9	113	11,9
	Versorgungsentgelt ²	138	4,0	150	15,0	150	10,5	150	15,9
	Summe	861	25,3	1.000	100	852	59,6	942	100
Variable Vergütung	Kurzfristig variable Vergütung								
	Bonus	672	19,7	0	0,0	577	40,4	0	0,0
	Langfristig variable Vergütung³ (erstmaliger Übertrag Nov. 2024)	-	-	-	-	-	-	-	-
	Summe	672	19,7	0	0,0	577	40,4	0	0,0
Sonstige Leistungen ⁴	1.872	55,0	-	-	-	-	-	-	
Gesamtvergütung	3.405	100	1.000	100	1.429	100	942	100	

¹ Für Anne-Laure de Chamnard umfassen die Nebenleistungen auch die Erstattung von Umzugskosten, Kosten in Verbindung mit einem zweiten Wohnsitz an ihrem Dienstsitz in Berlin sowie auch die Erstattung von Familienheimfahrten. Für Vinod Philip schließen die dargestellten Werte für das Geschäftsjahr 2024 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 Geschäftsjahres festgelegten Obergrenze für den Geldwert der Nebenleistungen. Für das Geschäftsjahr 2024 betrug der Geldwert der Sicherheitseinbauten 75.821 €

² Der Aufsichtsrat hat beschlossen, für sowohl für das Geschäftsjahr 2024 als auch für das Geschäftsjahr 2023 Anne-Laure de Chamnard sowie Vinod Philip ein Versorgungsentgelt in bar zuzusagen. Dieses wird in der Regel im Januar des Folgejahres ausgezahlt.

³ Im Oktober 2023 erhielt Vinod Philip 3.396 Siemens Energy-Aktien im Wert zu diesem Zeitpunkt von 41.210 €, die ihm 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.

⁴ Zur Abgeltung von verfallenen Vergütungsansprüchen gegenüber ihrem vorherigen Arbeitgeber erhielt Anne-Laure de Chamnard zu Beginn ihrer Bestellung als Mitglied des Vorstands eine Ausgleichszahlung in Höhe von 1.872.064 €. Anne-Laure de Chamnard hat sich vertraglich verpflichtet, den gesamten Nettoerlös aus dieser Ausgleichszahlung unmittelbar in Siemens Energy-Aktien zu investieren. Am 12. Dezember 2022 hat Anne-Laure de Chamnard im Rahmen dieser Investition insgesamt 58.850 Siemens Energy-Aktien zum durchschnittlichen Kurs von 16,75 € erworben.

Weitere Angaben zur Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024

Versorgungsleistungen

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, den Mitgliedern des Vorstands als Versorgungsleistung einen Barbetrag zur freien Verfügung zuzusagen („Versorgungsentgelt“). Alternativ sieht das Vergütungssystem vor, dass die Vorstandsmitglieder in einen Versorgungsplan (Beitragsorientierte Siemens 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. Seit der Übertragung hat Maria Ferraro keine 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 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 0,25 %, erteilt.

Zum 30. September 2024 betrug der Barwert der Anwartschaft von Maria Ferraro nach IFRS 0,2 Mio. €.

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 Nachweistern. 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.

Für die Dauer der Vergütungsbeschränkungen ist die Verpflichtung der Vorstandsmitglieder nach den Share Ownership Guidelines ausgesetzt. Die erste Überprüfung der Einhaltung der Share Ownership Guidelines findet somit frühestens zu Beginn des dritten Quartals nach Beendigung der Vergütungsbeschränkungen statt.

Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Bei Ausscheiden aus dem Vorstand während eines Geschäftsjahres wird der Bonus anteilig ermittelt und zu dem üblichen Auszahlungstermin gezahlt. Stock Awards, die zu Beginn des Geschäftsjahres, 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 Karenzentschädigung vor. Im Falle der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Ausgleichszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

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

Ausblick Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Im Geschäftsjahr 2025 wird die Bundesbürgschaft weiterhin durch Siemens Energy in Anspruch genommen. Daher gelten die Bürgschaftsauflagen und die damit verbundenen Vergütungsbeschränkungen für den Vorstand weiterhin. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat der Siemens Energy im Geschäftsjahr 2024 ein angepasstes Vergütungssystem beschlossen, das der besonderen Situation unter der Bürgschaftsaufgabe Rechnung trägt und folglich keine Zusage variabler Vergütung für die Vorstandsmitglieder für den Zeitraum der Vergütungsbeschränkungen vorsieht. Nach dem Ende der Vergütungsbeschränkungen sollen den Mitgliedern des Vorstands wieder variable Vergütungsbestandteile sowie eine einmalige Vergütung, die sich aus erfolgsunabhängigen sowie erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammensetzt, gewährt werden. Die Vorstandsmitglieder sollen dazu incentiviert werden, ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglieder der Gesellschaft mittel- bis langfristig fortzusetzen und damit einen Beitrag zur Weiterentwicklung der Gesellschaft zu leisten.

Das angepasste Vergütungssystem wird der ordentlichen Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt und soll rückwirkend zum 1. Oktober 2024 in Kraft treten. Details der Ausgestaltung des angepassten Vergütungssystems sind der Einladung zur Hauptversammlung 2025 zu entnehmen.

4.6.2 Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 12 der Satzung der Siemens Energy AG festgesetzt und wurde durch die Hauptversammlung am 26. Februar 2024 mit 99,4 % der abgegebenen Stimmen bestätigt. Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Sie trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Vorsitz, stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz und Mitgliedschaft im Präsidium, Prüfungsausschuss, Vergütungsausschuss sowie im Nachhaltigkeits- und Finanzausschuss werden zusätzlich vergütet. Mitglieder des zum 30. September 2023 aufgelösten Ausschusses für Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen erhielten im Geschäftsjahr 2023 auch eine zusätzliche Vergütung. 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. Die Mitglieder des Sonderausschusses Siemens Gamesa erhalten für die Mitgliedschaft im Ausschuss keine Vergütung, für die Teilnahme an Sitzungen des Ausschusses wird 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 diese Kosten 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							
Vorsitz 240.000 €		Stellvertretender Vorsitz 180.000 €				Mitglied 120.000 €	
Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit*							
Prüfungsausschuss		Präsidium		Vergütungsausschuss**		Nachhaltigkeits- und Finanzausschuss	
Vorsitz 120.000 €	Mitglied 60.000 €	Vorsitz 120.000 €	Mitglied 60.000 €	Vorsitz 70.000 €	Mitglied 40.000 €	Vorsitz 70.000 €	Mitglied 40.000 €

* Mitglieder des Sonderausschusses Siemens Gamesa erhalten für die Mitgliedschaft in dem Ausschuss keine zusätzliche Vergütung.

** Mit Wirkung zum 26. Februar 2024 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 2024 beziehungsweise Geschäftsjahr 2023 erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats folgende Vergütung:

Gewährte und geschuldete Vergütung

 Zum 30. September 2024 amtierende
 Mitglieder des Aufsichtsrats

	GJ	Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder		Summe
		In €	Anteil (in %)	In €	Anteil (in %)	In €	Anteil (in %)	
Joe Kaeser (Vorsitz)	2024	240.000	44,8	241.667	45,1	54.000	10,1	535.667
	2023	240.000	45,6	250.000	47,5	36.000	6,8	526.000
Robert Kentschke ¹ (1. stellv. Vorsitz)	2024	180.000	42,2	186.667	43,8	60.000	14,0	426.667
	2023	180.000	43,0	200.000	47,7	39.000	9,3	419.000
Dr. Hubert Lienhard (2. stellv. Vorsitz)	2024	180.000	46,2	146.667	37,6	63.000	16,2	389.667
	2023	180.000	57,0	100.000	31,6	36.000	11,4	316.000
Günter Augustat ¹	2024	120.000	66,9	40.000	22,2	19.500	10,9	179.500
	2023	120.000	69,2	40.000	23,1	13.500	7,8	173.500
Manfred Bäres ¹	2024	120.000	59,7	60.000	29,9	21.000	10,4	201.000
	2023	120.000	60,2	60.000	30,1	19.500	9,8	199.500
Manuel Bloemers ¹	2024	120.000	71,6	26.667	15,9	21.000	12,5	167.667
	2023	120.000	93,0	0	0	9.000	7,0	129.000
Dr. Christine Maria Bortenlänger	2024	120.000	51,0	86.667	36,9	28.500	12,1	235.167
	2023	120.000	49,8	100.000	41,5	21.000	8,7	241.000
Dr. Andrea Fehrmann ¹	2024	120.000	59,7	60.000	29,9	21.000	10,4	201.000
	2023	120.000	60,2	60.000	30,1	19.500	9,8	199.500
Dr. Andreas Feldmüller	2024	120.000	71,6	26.667	15,9	21.000	12,5	167.667
	2023	120.000	70,4	40.000	23,5	10.500	6,2	170.500
Nadine Florian ¹	2024	120.000	55,9	60.000	28,0	34.500	16,1	214.500
	2023	120.000	58,0	60.000	29,0	27.000	13,0	207.000
Sigmar Gabriel	2024	120.000	74,9	26.667	16,6	13.500	8,4	160.167
	2023	120.000	70,4	40.000	23,5	10.500	6,2	170.500
Prof. Dr. Veronika Grimm (seit Feb. 2024)	2024	80.000	87,0	0	0,0	12.000	13,0	92.000
Jürgen Kerner ¹	2024	120.000	45,5	100.000	38,0	43.500	16,5	263.500
	2023	120.000	46,9	100.000	39,1	36.000	14,1	256.000
Simone Menne (seit Feb. 2024)	2024	80.000	61,3	40.000	30,7	10.500	8,0	130.500
Hildegard Müller	2024	120.000	68,0	40.000	22,7	16.500	9,3	176.500
	2023	120.000	59,9	70.000	34,9	10.500	5,2	200.500
Laurence Mulliez	2024	120.000	44,7	120.000	44,7	28.500	10,6	268.500
	2023	120.000	44,9	120.000	44,9	27.000	10,1	267.000
Thomas Pfann ¹	2024	120.000	66,9	40.000	22,3	19.500	10,9	179.500
	2023	120.000	69,8	40.000	23,3	12.000	7,0	172.000
Matthias Rebellius	2024	120.000	73,3	16.667	10,2	27.000	16,5	163.667
	2023	120.000	66,9	40.000	22,3	19.500	10,9	179.500
Cornelia Schau ^{1,2} (seit Feb. 2024)	2024	80.000	91,4	0	0,0	7.500	8,6	87.500
Geisha Jimenez Williams	2024	120.000	64,2	40.000	21,4	27.000	14,4	187.000
	2023	120.000	69,2	40.000	23,1	13.500	7,8	173.500

	GJ	Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder		Summe
		In €	Anteil (in %)	In €	Anteil (in %)	In €	Anteil (in %)	In €
Im Geschäftsjahr 2024 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder								
Horst Hakelberg ¹ (bis Feb. 2024)	2024	50.000	80,6	0	0	12.000	19,4	62.000
	2023	120.000	67,4	40.000	22,5	18.000	10,1	178.000
Prof. Dr. Ralf P. Thomas (bis Feb. 2024)	2024	50.000	58,5	25.000	29,2	10.500	12,3	85.500
	2023	120.000	59,7	60.000	29,9	21.000	10,4	201.000
Randy Zwirn (bis Feb. 2024)	2024	50.000	80,6	0	0	12.000	19,4	62.000
	2023	120.000	88,9	0	0	15.000	11,1	135.000
Summe	2024	2.670.000	57,6	1.383.333	29,8	583.500	12,6	4.636.833
	2023	2.640.000	58,5	1.460.000	32,3	414.000	9,2	4.514.000

¹ Diese Vertreter der Arbeitnehmer*innen 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 Diese Vertreterin der Arbeitnehmer*innen wurde mit Wirkung zum 26. Februar 2024 zum Mitglied des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt. Die Grundvergütung wurde für das Geschäftsjahr 2024 anteilig berechnet, aufgerundet auf den nächsten vollen Monat (Geschäftsjahr 2024 = 8/12 Monate).

4.6.3 Sonstiges

Das Unternehmen unterhält eine Vermögensschadenhaftpflicht-Gruppenversicherung für Mitglieder des Aufsichtsrats, Mitglieder des Vorstands und bestimmte Mitarbeiter*innen 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. Die vergleichende Darstellung wird für das Geschäftsjahr 2020 durch Sondereffekte in Verbindung mit der Abspaltung von Siemens Energy vom Siemens Konzern beeinflusst. Keines der Mitglieder des Vorstands war 2020 für das gesamte Geschäftsjahr im Amt. Vielmehr wurden Dr.-Ing. Christian Bruch, Maria Ferraro, Dr.-Ing. Jochen Eickholt und Tim Holt mit Wirkung zum 1. April bzw. 1. Mai 2020 bestellt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats, die für das Geschäftsjahr 2020 eine Vergütung erhalten haben, wurden mit Wirkung zum 25. September 2020 bestellt und erhielten somit eine anteilige Grundvergütung sowie Ausschussvergütung, gerundet auf den nächsten vollen Monat. Um Vergleichbarkeit zwischen den Geschäftsjahren 2020 und 2021 sowie mit der Vergütung der Belegschaft in Deutschland zu gewährleisten, wurde die gewährte und geschuldete Vergütung der Organmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 auf ein volles Jahr hochgerechnet. Im Geschäftsjahr 2020 wurden nur zwei Ausschüsse des Aufsichtsrats gebildet, das Präsidium und der Prüfungsausschuss. Folglich resultiert für die Mitglieder des Nachhaltigkeits- und Finanzausschuss sowie des (zum 30. September 2023 aufgelösten) Ausschusses für Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen, die jeweils am 3. Dezember 2020 gebildet wurden, für das Geschäftsjahr 2021 eine Erhöhung der Vergütung lediglich aus der aufgenommenen Ausschusstätigkeit. Ebenfalls ist ein Teil der Erhöhung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 darauf zurückzuführen, dass die Ausschüsse für das gesamte Geschäftsjahr aktiv waren. Eine Anpassung der in § 12 der Satzung der Siemens Energy AG festgelegten Aufsichtsratsvergütung fand nicht statt.

Vergleichende Darstellung - Veränderung der Vergütung von Organmitgliedern, der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmer*innen und Ertragsentwicklung der Gesellschaft¹

		In Tsd. €	2020	2021	In %	2022	In %	2023	In %	2024	In %
Vorstand (zum 30. September 2024 amtierende Mitglieder) ²	Dr.-Ing. Christian Bruch (Vorsitz) ³		3.311	3.418	3 %	3.524	3 %	3.333	(5) %	2.121	(36) %
	Maria Ferraro		1.646	1.671	1 %	1.720	3 %	1.812	5 %	1.154	(36) %
	Tim Holt		1.426	1.610	13 %	1.901	18 %	1.971	4 %	1.161	(41) %
	Karim Amin		-	-	-	892	-	1.583	77 %	1.082	(32) %
	Anne-Laure de Chamard		-	-	-	-	-	3.405	-	1.000	(71) %
	Vinod Philip		-	-	-	-	-	1.429	-	942	(34) %
Entwicklung der Vergütung	Im GJ 2022 ausgeschiedenes Mitglied										-
	Dr.-Ing. Jochen Eickholt		1.607	1.715	7 %	2.112	23 %	-	-	-	-
	Joe Kaeser (Vorsitz)		438	508	16 %	535	5 %	526	(2) %	536	2 %
	Robert Kensbock (1. stellv. Vorsitz)		-	357	-	427	19 %	419	(2) %	427	2 %
	Dr. Hubert Lienhard (2. stellv. Vorsitz)		258	299	16 %	318	6 %	316	0 %	390	23 %
	Günter Augustat		-	154	-	177	15 %	174	(2) %	180	3 %
	Manfred Bäreis		-	175	-	201	15 %	200	(1) %	201	1 %
	Manuel Bloemers		-	-	-	12	-	129	1.022 %	168	30 %
	Dr. Christine Maria Bortenlänger		198	234	18 %	243	3 %	241	(1) %	235	(2) %
	Dr. Andrea Fehrmann		-	175	-	201	15 %	200	(1) %	201	1 %
	Aufsichtsrat (zum 30. September 2024 amtierende Mitglieder) ⁴										
	Dr. Andreas Feldmüller		-	154	-	172	12 %	171	(1) %	168	(2) %
	Nadine Florian		-	175	-	201	15 %	207	3 %	215	4 %
	Sigmar Gabriel		138	165	20 %	172	4 %	171	(1) %	160	(6) %
	Prof. Dr. Veronika Grimm		-	-	-	-	-	-	-	92	-
	Jürgen Kerner		-	213	-	255	20 %	256	1 %	264	3 %
	Simone Menne		-	-	-	-	-	-	-	131	-
	Hildegard Müller		138	190	38 %	202	6 %	201	(1) %	177	(12) %
	Laurence Mulliez		198	200	1 %	251	26 %	267	6 %	269	1 %
	Thomas Pfann		-	-	-	15	-	172	1.060 %	180	4 %
Matthias Rebellius		138	165	20 %	175	6 %	180	3 %	164	(9) %	
Cornelia Schau		-	-	-	-	-	-	-	88	-	
Geisha Jimenez Williams		138	168	22 %	177	5 %	174	(2) %	187	8 %	
Im GJ 2024 ausgeschiedene Mitglieder											
Horst Hakelberg		-	154	-	172	12 %	178	3 %	62	(65) %	
Prof. Dr. Ralf P. Thomas		258	261	1 %	216	(17) %	201	(7) %	86	(57) %	
Randy Zwirn		138	131	(5) %	131	0 %	135	3 %	62	(54) %	
Im GJ 2022 ausgeschiedene Mitglieder											
Rüdiger Groß		-	152	-	160	5 %	-	-	-	-	
Hagen Reimer		-	119	-	119	0 %	-	-	-	-	
Belegschaft ⁵	Gesamtbelegschaft in Deutschland	Exkl. SG	100	104	4 %	107	3 %	111	4 %	-	-
		Inkl. SG	-	-	-	-	-	109	-	116	6 %
Ertragsentwicklung der Gesellschaft	Siemens Energy AG: Jahresüberschuss nach HGB (in Mio. €) ⁶		200	172	(28)	(6)	(177)	48	53	89	41
	Siemens Energy-Konzern: Ergebnismarge vor Sondereffekten ⁷		(0,1) %	2,3 %	2,4 PP	1,3 %	(1,0) PP	(8,9) %	(10,2) PP	1,0 %	9,9 PP
	Siemens Energy-Konzern: Unverwässertes Ergebnis je Aktie (EPS; in €)		(2,21)	(0,63)	1,58	(0,65)	(0,02)	(5,47)	(4,82)	1,37	6,84

- ¹ Aufgrund der Abspaltung des Siemens Energy Konzerns von der Siemens AG am 25. September 2020 wird die Entwicklung ab dem Geschäftsjahr 2020 betrachtet.
- ² Zur Gewährleistung der Vergleichbarkeit der gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorstands wurden für das Geschäftsjahr 2020 zwei Vergütungselemente, die in Verbindung mit der Bestellung der Vorstandsmitglieder während des Geschäftsjahres im April beziehungsweise Mai 2020 und der Abspaltung von Siemens Energy vom Siemens Konzern im September 2020 stehen, nicht berücksichtigt. Zum einen erhielten Maria Ferraro, Dr.-Ing. Jochen Eickholt und Tim Holt zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 in ihren damaligen Funktionen im Siemens Konzern jeweils eine Zuteilung von Siemens Stock Awards. Diese Zuteilungen wurden neben sämtlichen weiteren Siemens-Aktienzusagen für Mitarbeiter*innen von Siemens Energy gemäß den Regelungen des Siemens Stock Awards-Programms und infolge der Abspaltung von Siemens Energy vom Siemens Konzern in bar abgefunden. Ein Teil dieser Barabfindungen entfällt auf den Zeitraum im Geschäftsjahr 2020, als die Mitglieder des Vorstands im Amt waren: für Maria Ferraro 151.087 €, für Dr.-Ing. Jochen Eickholt 205.162 € und für Tim Holt 254.684 €. Des Weiteren erhielten die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 Ausgleichszahlungen in bar anstelle von (weiteren) Zuteilungen von Siemens Stock Awards. Für die anteilige Amtszeit im Geschäftsjahr 2020 betrug diese Ausgleichszahlung für Dr.-Ing. Christian Bruch 800.000 €, für Maria Ferraro 251.668 €, für Dr.-Ing. Jochen Eickholt 271.908 € und für Tim Holt 230.000 €. Bei Berücksichtigung der Barabfindungen für Siemens Stock Awards sowie der Barausgleiche anstelle von (weiteren) Zuteilungen von Siemens Stock Awards ergibt sich im Geschäftsjahr 2020 eine gewährte und geschuldete Vergütung, hochgerechnet auf Ganzjahresbasis, für Dr.-Ing. Christian Bruch in Höhe von 5,2 Mio. € (Δ Geschäftsjahr 2021 = -35 %), für Maria Ferraro in Höhe von 2,6 Mio. € (Δ Geschäftsjahr 2021 = -35 %), für Dr.-Ing. Jochen Eickholt in Höhe von 2,4 Mio. € (Δ Geschäftsjahr 2021 = -28 %), und für Tim Holt 2,4 Mio. € (Δ Geschäftsjahr 2021 = -33 %).
- ³ Im Geschäftsjahr 2020 wurde Dr.-Ing. Christian Bruch eine Ausgleichszahlung in Höhe von 3,2 Mio. € gewährt, um verfallene Ansprüche bei seinem vorherigen Arbeitgeber abzugelten. Eine entsprechende Anpassung der gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 wurde für Dr.-Ing. Christian Bruch vorgenommen. Bei Berücksichtigung der Ausgleichszahlung ergibt sich für Dr.-Ing. Christian Bruch eine auf Jahresbasis hochgerechnete Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 von 6,5 Mio. €. Auf dieser Grundlage erfolgte im Geschäftsjahr 2021 ein Rückgang der Vergütung von Dr.-Ing. Christian Bruch in Höhe von 48 %.
- ⁴ Die Vertreter der Anteilseigner*innen wurden durch Beschluss der außerordentlichen Hauptversammlung vom 20. August 2020 zum 25. September 2020 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt. Die Vertreter der Arbeitnehmer*innen 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 Vertreterin der Arbeitnehmer*innen 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 anteilig berechnet, aufgerundet auf den nächsten vollen Monat (Geschäftsjahr 2022 = 1/12 Monate; Geschäftsjahr 2024 = 8/12). Die übrigen Vertreter der Arbeitnehmer*innen wurden durch Beschluss des Amtsgerichts München vom 10. November 2020 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt.
- ⁵ Die dargestellte Belegschaft umfasst ab Geschäftsjahr 2023 Mitarbeiter*innen (Vollzeitaquivalent 30. September des Geschäftsjahres) von Siemens Energy in Deutschland inklusive Siemens Gamesa (SG) (Geschäftsjahr 2024: 25.644, Geschäftsjahr 2023: 25.073). Bis Geschäftsjahr 2023 umfasste die dargestellte Belegschaft Mitarbeiter*innen von Siemens Energy in Deutschland exklusive Siemens Gamesa (Geschäftsjahr 2023: 21.921, Geschäftsjahr 2022: 21.882, Geschäftsjahr 2021: 22.424). Diese Zahl schließt Praktikant*innen, Werkstudent*innen, Doktorand*innen 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 Mitarbeiter*innen, 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 Mitarbeiter*innen im Rahmen eines Belegschaftsaktienprogramms, dem Direct Match Programm, übertragen werden. Einmalige Stock Awards- und Aktienzuteilungen an Führungskräfte und Mitarbeiter*innen 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 und 2024 erfolgten keine solche Zuteilungen.
- ⁶ Prozentuale Veränderung des Jahresüberschusses nach HBG der Siemens Energy AG: Geschäftsjahr 2021: (14) %; Geschäftsjahr 2022: (103) %; Geschäftsjahr 2023: 896 %; Geschäftsjahr 2024: 87 %.
- ⁷ Geschäftsjahre 2020-2022: Anpasste EBITA-Marge vor Sondereffekten.

Siemens Energy AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat