

# Vergütungsbericht mitsamt Prüfungsvermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 Aktiengesetz für das Geschäftsjahr 2020/2021

## A. Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG der Siemens Energy AG für das Geschäftsjahr 2020/2021

München, 6. Dezember 2021

Liebe Aktionärinnen und Aktionäre,

für den Aufsichtsrat und insbesondere für das Präsidium des Aufsichtsrats gehört die Vergütung des Vorstands zu den entscheidenden Instrumenten der Kontrolle und der Begleitung der Strategie. Die Vorstandsvergütung soll nicht nur dabei unterstützen, die besten Kandidat\*innen für den Vorstand von Siemens Energy zu gewinnen. Sie soll vor allem auch dazu beitragen, dass die operativen Ziele erreicht werden und die Unternehmensstrategie konsequent umgesetzt wird.

Die Strategie „Energy of Tomorrow“ beschreibt mehrere Entwicklungsschritte für Siemens Energy. Sie legt kurzfristige Maßnahmen fest, die die Leistungsfähigkeit des Unternehmens verbessern und die Basis für nachhaltigen Erfolg schaffen sollen. Sie definiert aber auch die langfristige Entwicklung von Siemens Energy hin zum anerkanntesten Energietechnologie-Unternehmen der Welt.

Die Vergütung des Vorstands berücksichtigt beides. Mit dem kurzfristigen Bonus, der rund ein Viertel der Ziel-Gesamtvergütung ausmacht, werden durch finanzielle und nicht-finanzielle Zielvorgaben operative Verbesserungen honoriert. Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat deshalb Anreize zur kontinuierlichen Steigerung der Profitabilität gesetzt. Zudem wurden individuelle Ziele für die Entwicklung strategisch wichtiger Handlungsfelder wie Operative Exzellenz oder Digitalisierung festgeschrieben.

Die langfristige aktienbasierte Vergütung – die sogenannten Stock Awards – koppelt die Vergütung an den nachhaltigen Erfolg von Siemens Energy. Durch die Stock Awards erhalten Vorstand und weitere Führungskräfte die Zielvorgabe, dass Siemens Energy für Sie, liebe Aktionärinnen und Aktionäre, über einen rund vierjährigen Zeitraum mehr Wert schafft als andere relevante Industrieunternehmen der Branche. Des Weiteren werden mit Ergebnis je Aktie (Earnings per Share oder EPS) und ESG-Kriterien (Environmental, Social & Governance – oder Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) weitere strategisch relevante Zielsetzungen in der langfristigen aktienbasierten Vergütung verankert.

Auf unserer ordentlichen Hauptversammlung im Februar 2021 haben Sie das Vergütungssystem des Vorstands, das die Grundlage für die Vergütung bildet, mit einer großen Mehrheit gebilligt. Ihre Reaktionen auf das System waren zumeist positiv. Es gab jedoch auch von manchen von Ihnen kritische Rückmeldungen. Das Präsidium hat Ihr Interesse an

diesem Thema wahrgenommen, sich mit Ihren Kritikpunkten auseinandergesetzt und entsprechende Anpassungsvorschläge erarbeitet. Dabei hat der Aufsichtsrat von der im Vergütungssystem verankerten Flexibilität Gebrauch gemacht und für das Geschäftsjahr 2022 Anpassungen bei der variablen Vergütung vorgenommen.

Was heißt das konkret? Zum einen wird der Free Cashflow vor Steuern finanzielle Kennzahl für den Bonus. Diese Kenngröße soll – zusammen mit der angepassten EBITA-Marge vor Sondereffekten – kurzfristige Verbesserungen in der Profitabilität und beim Cashflow incentivieren. Weitere Kriterien für die individuelle Zielerreichung beim Bonus beziehen sich auf ESG und damit auf Nachhaltigkeit. So wird im Bonus für das Geschäftsjahr 2022 jedes Vorstandsmitglied auch an Fortschritten bei Arbeitssicherheit und Kundenzufriedenheit gemessen werden.

Zum anderen wird für die 2022er-Tranche der Stock Awards der Vergleich der Aktienrendite (Total Shareholder Return oder TSR) von Siemens Energy umgestellt, um den wachsenden Markt für Lösungen zur Dekarbonisierung zu berücksichtigen. Für die Tranche wird die Aktienrendite von Siemens Energy weiter mit dem STOXX Global 1800 Industrial Goods & Services verglichen, einem globalen Index aus rund 300 Industrieunternehmen und Dienstleistern. Als neue Vergleichsgröße löst der S&P Global Clean Energy-Index das bestehende zweite TSR-Benchmark ab. Dieser Index umfasst weltweit circa 75 Unternehmen, die einen bedeutenden Anteil ihres Umsatzes aus Clean-Energy-Aktivitäten erzielen. Siemens Energy muss sich am Kapitalmarkt auch gegen die besten Unternehmen in dieser Branche behaupten. Das soll sich auch in der Vergütung für den Vorstand widerspiegeln.

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat beschlossen, keine Anpassungen zur Zielvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 vorzunehmen.

Mit diesem Bericht sollen Sie, liebe Aktionärinnen und Aktionäre, ein möglichst transparentes Bild über die Vergütung des Vorstands erhalten. Wie der gesamte Aufsichtsrat freue ich mich auf den weiteren Austausch mit Ihnen zu diesem wichtigen Thema.

Für das Präsidium des Aufsichtsrats

Ihr

Joe Kaeser  
Vorsitzender

Dieser gemeinsame Bericht von Vorstand und Aufsichtsrat richtet sich nach den Erfordernissen des § 162 AktG sowie den einschlägigen Anforderungen der International Financial Reporting Standards (IFRS) 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 Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 (1. Oktober 2020 bis 30. September 2021) sowie weitere aktienrechtlich geforderte Angaben. Zum 30. September 2021 hatte Siemens Energy AG keine früheren Mitglieder des Vorstands oder Aufsichtsrats, die im Geschäftsjahr 2021 eine Vergütung erhielten. Der Bericht unterliegt einer formellen sowie auch einer freiwilligen inhaltlichen Prüfung durch die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

Die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2020 wird ausschließlich im Rahmen der vergleichenden Darstellung (**Abschnitt 4. Vergleichende Darstellung**) ausgewiesen. Eine freiwillige detaillierte Angabe der gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2020 ist aufgrund fehlender Vergleichbarkeit mit dem Geschäftsjahr 2021 nicht enthalten. Keines der Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats war im Geschäftsjahr 2020 ganzjährig im Amt. Zudem erhielten die Mitglieder des Vorstands als Segment-Management in der Siemens AG ihre Vergütung auf Basis der Vergütungssystematik für Führungskräfte des Siemens-Konzerns. Vorstand und Aufsichtsrat beabsichtigen ab dem Geschäftsjahr 2022 im Vergütungsbericht eine freiwillige, detaillierte Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorjahres. Der Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 24. Februar 2022 zur Billigung vorgelegt.

## 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 2021 erläutert. Das Vergütungssystem wurde in der ordentlichen Hauptversammlung am 10. Februar 2021 durch die Aktionär\*innen der Siemens Energy AG mit 96,7 % der abgegebenen Stimmen gebilligt („Say on Pay“). Eine erneute Vorlage zur Billigung findet bei wesentlichen Änderungen statt, spätestens jedoch in der ordentlichen Hauptversammlung 2025. 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.

Alle zum 30. September 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands erhalten ihre Vergütung auf Basis eines Anstellungsvertrags mit der Siemens Energy AG, der zu der Bestellung als Vorstandsmitglied gleichläuft. Aufgrund seiner Position als Chairman von Siemens Energy Inc., einer US-amerikanischen Tochtergesellschaft des Unternehmens, erhält Tim Holt einen Teil seiner Vergütung (ca. 30 %) von dieser Gesellschaft. Seine Bezüge von der Siemens Energy AG werden entsprechend reduziert, sodass sein Beschäftigungsverhältnis mit Siemens Energy Inc. zu keiner Vergütungserhöhung führt.

### Grundzüge der Vorstandsvergütung

Die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 erfüllt alle einschlägigen Empfehlungen und Anregungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019. Die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung beruht auf den folgenden Grundzügen:

### 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, 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 bleibt, 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 der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

Vergütungselement	Ausgestaltung	Zweck/Strategiebezug	
<b>Feste Bestandteile</b>			
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, 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	
<b>Variable Bestandteile</b>			
Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)	Grundzüge: Laufzeit: 1 Jahr Leistungskorridor: 0–150 %	Anreize für hervorragende operative Leistungen im Einklang mit der Strategie	
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten: 1/3</li> <li>Kapitalrendite („ROCE“): 1/3</li> <li>Individuelle Ziele: 1/3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Honorierung der stetigen Verbesserung der Profitabilität und damit Verfolgung der langfristigen Strategie</li> <li>Sicherstellung der Rentabilität auf Siemens Energy-Konzernebene</li> <li>Ermöglicht neben des kollektiven auch eine Würdigung des individuellen Beitrags, fokussiert auf strategisch wichtige Felder</li> </ul>
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relative Aktienrendite („TSR“): 40 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• STOXX Global 1800 Industrial Goods &amp; Services (70 %)</li> <li>• MVIS US-Listed Oil Services 25 (30 %)</li> </ul> </li> <li>Ergebnis je Aktie („EPS“): 40 %</li> <li>Umwelt, Soziales &amp; Governance („ESG“): 20 % <ul style="list-style-type: none"> <li>• CO<sub>2</sub>-Emissionen (1/3)</li> <li>• Mitarbeiter-Engagement (1/3)</li> <li>• Anteil Frauen in Führungspositionen (1/3)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kopplung der Vergütung an die Entwicklung im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern am Kapitalmarkt</li> <li>Honoriert Erfolge auf dem Weg hin zum weltweit anerkanntesten Energietechnologieunternehmen</li> <li>Mittelfristige Erzielung von Erträgen ist ein zentraler strategischer Werttreiber und reflektiert nachhaltige operative Verbesserungen</li> <li>Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie</li> <li>Der Aufsichtsrat kann mittels quantitativer Ziele Elemente der Nachhaltigkeit über einen mehrjährigen Zeitraum fördern</li> </ul>
Langfristig variable Vergütung (Stock Awards)	Grundzüge: Laufzeit: 4 Jahre Leistungskorridor: 0-200 % Auszahlungscap: 250 % des Zielwerts Übertrag: in Aktien	Ausrichtung der Vergütung des Vorstands auf Nachhaltigkeit; Verknüpfung zwischen Entwicklung des Aktienkurses von Siemens Energy und der Vergütung des Vorstands	
<b>Weiteres</b>			
Aktienhaltevorschriften	<b>Vorsitzender:</b> 300 % der Grundvergütung (4.320.000 €) <b>Weitere Mitglieder:</b> 200 % der Grundvergütung (1.440.000 €) Einhaltung nach rund 4,5-jähriger Aufbauphase; Nachkaufverpflichtung bei Kursverlusten	Langfristige Bindung und weitere Knüpfung an den Erfolg des Konzerns	

### 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 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 der Index für Siemens Energy eine geeignete Vergleichsgrundlage dar.

Nach dem Vergütungssystem kann ebenfalls ein Vergleich mit Unternehmen des MDAX, in dem Siemens Energy zeitweise im Geschäftsjahr 2021 Mitglied war, stattfinden. Aufgrund des Aufstiegs von Siemens Energy in den DAX sowie der Erweiterung des DAX von 30 auf 40 Mitglieder wurde im Geschäftsjahr 2021 kein Vergleich mit Unternehmen des MDAX durchgeführt. Daneben berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft von Siemens Energy in Deutschland (Segment Gas and Power – „GP“), einschließlich der Entwicklung im Zeitverlauf. Bei diesem vertikalen Vergleich ermittelt er das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises (Vertragsgruppe leitende Angestellten) und der weiteren Belegschaft (außertarifliche Mitarbeiter\*innen und Tarifmitarbeiter\*innen) vom Segment GP in Deutschland.

### Struktur der Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich 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 und dadurch Anreize für eine starke Unternehmens- sowie auch kollektive und individuelle Leistung setzt. Das Nichterreichen der gesetzten Ziele kann zu einer signifikanten Verringerung der Vergütung führen, denn die Ziel-Gesamtvergütung ist für alle Mitglieder des Vorstands überwiegend variabel.

Die nachstehende Tabelle zeigt die vertraglich vereinbarte Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021.

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. Die relativen Anteile der Zielvergütungselemente für alle Mitglieder des Vorstands bewegten sich im Geschäftsjahr 2021 innerhalb der definierten Spannweiten. Die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile an der gewährten und geschuldeten Vergütung können aufgrund der tatsächlichen Zielerreichung der variablen Vergütung sowie des erstmaligen möglichen Übertrags von Siemens Energy-Aktien im Rahmen der langfristig variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2025 hiervon abweichen. Für den Zeitraum bis zur ersten Übertragung einer Stock Awards Tranche bleibt der Anteil der variablen Vergütung an der gewährten und geschuldeten Vergütung niedriger als der Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung.

Ziel-Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2021	(in Tsd. €)	Feste Vergütung				Variable Vergütung			Gesamt
		Grundvergütung	Versorgungs- entgelt	Neben- Leistungen <sup>1</sup>	Summe	Bonus	Stock Awards Tranche 2021	Summe	
Dr.-Ing. Christian Bruch	Zielbetrag	1.440	500	35	1.975	1.440	1.920	3.360	5.335
	Anteil (%)	27 %	9 %	1 %	37 %	27 %	36 %	63 %	100 %
Maria Ferraro	Zielbetrag	720	250	55	1.025	720	960	1.680	2.705
	Anteil (%)	27 %	9 %	2 %	38 %	27 %	35 %	62 %	100 %
Dr.-Ing. Jochen Eickholt	Zielbetrag	720	250	41	1.011	720	960	1.680	2.691
	Anteil (%)	27 %	9 %	2 %	38 %	27 %	36 %	62 %	100 %
Tim Holt <sup>2</sup>	Zielbetrag	720	250	41	1.011	720	960	1.680	2.691
	Anteil (%)	27 %	9 %	2 %	38 %	27 %	36 %	62 %	100 %

<sup>1</sup> Zielbeträge für Nebenleistungen entsprechen dem Wert der im Geschäftsjahr 2021 gewährten Nebenleistungen, exklusive des geldwerten Vorteils für Sicherheitseinbauten in ständig genutzten Eigentums- bzw. Mietwohnungen und -häusern der Vorstandsmitglieder einschließlich firmenseitig übernommener Steuern. Diese Einbauten wurden gemäß dem aktuellen Sicherheitskonzept von Siemens Energy veranlasst. Werte für Nebenleistungen inklusive des geldwerten Vorteils einschließlich firmenseitig übernommener Steuern werden nachfolgend in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2021“ ausgewiesen.

<sup>2</sup> Grundvergütung, Bonus, Versorgungsentgelt und ausgewählte Nebenleistungen werden für Tim Holt in US-Dollar ausgezahlt. Zur Festlegung der Zielbeträge in US-Dollar werden vor dem jeweiligen Geschäftsjahr die dargestellten Beträge in Euro gemäß dem durchschnittlichen Euro-US-Dollar Wechselkurs im August des jeweiligen Jahres umgerechnet. Für das Geschäftsjahr 2021 beträgt der maßgebliche Wechselkurs 1 € = 1,1828 \$. Die Grundvergütung und Bonus betragen nach Umrechnung jeweils 851.616 \$. Stock Awards werden auf Basis eines Euro-Betrags zugesagt. Etwaige Beiträge zur Altersversorgung, die Tim Holt im Rahmen seiner Tätigkeit für Siemens Energy Inc. erhält, werden auf das Versorgungsentgelt angerechnet.

### Obergrenzen auf einzelnen Vergütungselementen

Der Aufsichtsrat bestimmt für jede Vergütungskomponente zu Beginn des Geschäftsjahrs eine Obergrenze in Euro. Grundvergütung und Versorgungsentgelt werden als feste Beträge definiert und können somit nicht höher ausfallen. Kurzfristig und langfristig variable Vergütung werden auf 150 % bzw. 250 % des jeweiligen Zielwerts in Euro begrenzt.

Für Nebenleistungen legt der Aufsichtsrat zu Beginn eines Geschäftsjahrs für jedes Mitglied des Vorstands den maximalen Geldwert von Nebenleistungen auf Basis eines Prozentsatzes der Grundvergütung fest. Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2021 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, dessen Dienstsitz in den Vereinigten Staaten liegt, hat der Aufsichtsrat die Obergrenze um 400.000 € erhöht, um zusätzliche Leistungen wie beispielsweise Steuer ausgleichszahlungen und Steuerberatungskosten einschließlich hierauf anfallender Steuern zu berücksichtigen. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat beschlossen, im Einklang mit dem Vergütungssystem die vor der Abspaltung von Siemens Energy mit Maria Ferraro einzelvertraglich und zeitbefristet vereinbarten Leistungen durch eine um 50.000 € erhöhte Obergrenze zu berücksichtigen. Diese Leistungen umfassen die Übernahme von Steuerberatungskosten und weitere übliche Leistungen für international tätige Vorstandsmitglieder für einen Zeitraum von ungefähr zwei Jahren, beginnend im Mai 2020.

### 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. Der finale Wert der Vergütung für ein bestimmtes Geschäftsjahr kann erst nach Ablauf der für das Geschäftsjahr zugesagten Stock Awards Tranche ermittelt werden. Folglich wird dies für die im Geschäftsjahr 2021 zugeteilten Stock Awards im November 2024 möglich sein.

Aus der folgenden Tabelle geht hervor, dass für jedes Mitglied des Vorstands der maximal mögliche Wert der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021, der im Fall einer Auszahlung aus der Stock Awards Tranche 2021 in Höhe von 250 % des Zielwerts („Auszahlungs-Cap“) eintreten würde, unter der jeweils geltenden Maximalvergütung liegt. Somit ist die Einhaltung der Maximalvergütung im Sinne des § 87a AktG für das Geschäftsjahr 2021 bereits gewährleistet.

### Einhaltung der Maximalvergütung nach § 87a AktG Geschäftsjahr 2021

In Tsd. €

	Gewährte und geschuldete Vergütung GJ 2021 exkl. Stock Awards Tranche 2021		Maximaler Wert der Stock Awards Tranche 2021 <sup>1</sup>		Maximaler Wert der Vergütung für GJ 2021		Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG
Dr.-Ing. Christian Bruch	3.418		4.800		8.218	<	9.950
Maria Ferraro	1.671	+	2.400	=	4.071	<	4.950
Dr.-Ing. Jochen Eickholt	1.715		2.400		4.115	<	4.950
Tim Holt	1.610		2.400		4.010	<	4.950

<sup>1</sup> Der maximale Wert stellt den Euro-Wert der Stock Awards Tranche 2021 bei einem Übertrag in Höhe von 250 % des Zielwerts (Obergrenze) dar. Die Laufzeit der Stock Awards Tranche 2021 endet im November 2024; bei einer Zielerreichung >0 % werden Siemens Energy-Aktien an das jeweilige Vorstandsmitglied übertragen. Eine abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung findet zeitgleich statt.

## Variable Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2021

### Kurzfristig variable Vergütung (Bonus)

Ein wesentlicher Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder ist an die Jahresperformance des Siemens Energy-Konzerns gekoppelt (Bonus). Wie hoch der Bonus letztlich ausfällt, 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 Leistungskriterien – für Geschäftsjahr 2021 angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten sowie Kapitalrendite (Return on Capital Employed; ROCE) – und individuelle Ziele, die sowohl finanzieller als auch nicht-finanzieller Art sein können. Angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten und ROCE spiegeln die kurzfristige finanzielle Entwicklung des Siemens Energy-Konzerns wider.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat folgende Zielsetzungen und Zielerreichungen beschlossen:

### Bonus für das Geschäftsjahr 2021 – Leistungskriterien

		Leistungskorridor			Leistungsfeststellung	
		0 %-Ziel	100 %-Ziel	150 %-Ziel	IST-Wert	Zielerreichung
1/3	Angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten <sup>1</sup>	0,05 %	4,30 %	6,43 %	2,32 %	53,41 %
1/3	Kapitalrendite (ROCE) <sup>2</sup>	(7,00) %	(1,00) %	2,00 %	(3,61) %	56,50 %
1/3	Individuelle Ziele					
(60 %)	Cash Conversion Rate Konzern (Bruch, Ferraro, Holt) <sup>3</sup>	(0,40)	0,60	1,10	>1 <sup>5</sup>	140 %
	Cash Conversion Rate Segment GP (Eickholt) <sup>4</sup>	(1,05)	(0,05)	0,45	3,20	150 %
(40 %)	Nicht-finanzielle Ziele (zwei; je 20 %)	Qualitative Zielsetzung (siehe nachfolgende Tabelle)			–	110–150 %
		Vergütungskorridor			Ergebnis Geschäftsjahr 2021	
		0 %-Zielbetrag (Tsd. €)	100 %-Zielbetrag (Tsd. €)	150 %-Zielbetrag (Tsd. €)	Zielerreichung insgesamt	Auszahlungsbetrag (Tsd. €)
Dr.-Ing. Christian Bruch		0	1.440	2.160	83,30 %	1.200
Maria Ferraro		0	720	1.080	80,63 %	581
Dr.-Ing. Jochen Eickholt		0	720	1.080	83,30 %	600
Tim Holt <sup>6</sup>		0	720	1.080	80,63 %	574

<sup>1</sup> Zur Berechnung der angepassten EBITA-Marge vor Sondereffekten wird das angepasste EBITA vor Sondereffekten durch die Umsatzerlöse dividiert. Angepasstes EBITA ist als Ergebnis vor Finanzierungszinsen, Ertragsteuern und Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte, die im Rahmen von Unternehmenszusammenschlüssen erworben wurden, sowie vor Wertminderungen von Geschäfts- oder Firmenwerten definiert. Um die angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten zu ermitteln, werden Restrukturierungs- und Integrationskosten (d. h. diese beziehen sich im Wesentlichen auf Personalmaßnahmen, die zu Abfindungszahlungen führen. Sie standen und stehen im Zusammenhang mit verschiedenen Restrukturierungsprogrammen sowohl bei GP als auch bei SGRE. Integrationskosten fallen nur bei SGRE an), Stand-alone Kosten (d. h. Kosten verbunden mit der Trennung vom Siemens-Konzern und der Aufstellung von Siemens Energy als eigenständiges Unternehmen) sowie strategische Portfolioentscheidungen (d. h. wesentliche Wertminderungen von Vermögenswerten (einschließlich Wertaufholungen) in Verbindung mit strategischen Portfolioentscheidungen des Siemens Energy-Konzerns) nicht berücksichtigt.

<sup>2</sup> Der ROCE errechnet sich als Gewinn vor Steuern sowie vor Finanzierungszinsen, unter Berücksichtigung von Steuern auf Anpassungen der Finanzierungszinsen, dividiert durch das durchschnittlich eingesetzte Kapital. Das in der Berichtsperiode durchschnittlich eingesetzte Kapital ist definiert als Fünf-Punkte-Durchschnitt des eingesetzten Kapitals zu Beginn der Berichtsperiode, der jeweiligen Salden an den Quartalsstichtagen sowie des eingesetzten Kapitals zum Ende der Berichtsperiode.

<sup>3</sup> Zielsetzung für Dr.-Ing. Christian Bruch, Maria Ferraro und Tim Holt auf Basis einer operativen Cash Conversion Rate (Free Cashflow vor Steuern des Konzerns dividiert durch angepasstes EBITA auf Konzernebene). Der Free Cashflow vor Steuern des Konzerns errechnet sich aus dem Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit vor gezahlten Ertragsteuern, abzüglich der Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen.

<sup>4</sup> Zielsetzung für Dr.-Ing. Jochen Eickholt auf Basis der Cash Conversion Rate für das Segment Gas and Power (Free Cashflow vor Steuern dividiert durch angepasstes EBITA auf Segment GP-Ebene). Der Free Cashflow der Segmente errechnet sich aus dem Cashflow aus betrieblicher Tätigkeit, abzüglich der Zugänge zu immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen.

<sup>5</sup> Im vorliegenden Fall eines positiven Free Cashflow und eines negativen angepassten EBITA weist Siemens Energy nach Maßgabe interner Regularien die operative Cash Conversion Rate (Konzern) als „>1“ aus. Rechnerisch führte eine operative Cash Conversion Rate (Konzern) in Höhe von exakt „1“ zu einer Zielerreichung von 140 %. Der Aufsichtsrat hat diesen Zielerreichungsgrad von 140 % vorliegend als angemessen angesehen und die Zielerreichung entsprechend festgelegt. Diese Festlegung beruht vor allem auf folgenden Gründen: 1) Der Free Cashflow vor Steuern des Konzerns lag mit 1.358 Mio. € deutlich über dem zu Beginn des Geschäftsjahrs 2021 budgetierten Wert. Nach Auffassung des Aufsichtsrats haben die Vorstandsmitglieder damit das primäre, mit der ursprünglichen Zielsetzung verfolgte Ziel, namentlich die Generierung von Barmitteln auf Konzernebene, im Geschäftsjahr 2021 deutlich übertroffen. 2) Wenn das angepasste EBITA für das Geschäftsjahr 2021 nicht negativ, sondern positiv in Höhe des ursprünglich budgetierten Werts ausgefallen wäre, hätte die operative Cash Conversion Rate (Konzern) einen Wert von höher als „1“ aufgewiesen. 3) Die Ertragslage des Konzerns, die zum negativen angepassten EBITA geführt hat, wird bereits im Bonus über die Leistungskriterien angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten und Kapitalrendite (ROCE) berücksichtigt und führt aufgrund der Zielerreichung von 53,41 % bzw. 56,50 % zur deutlichen Reduzierung der jeweiligen Bonus-Auszahlungsbeträge. Eine nochmalige Berücksichtigung dieses Umstands bei der Festlegung der Zielerreichung für die operative Cash Conversion Rate (Konzern) erschien dem Aufsichtsrat daher nicht veranlasst.

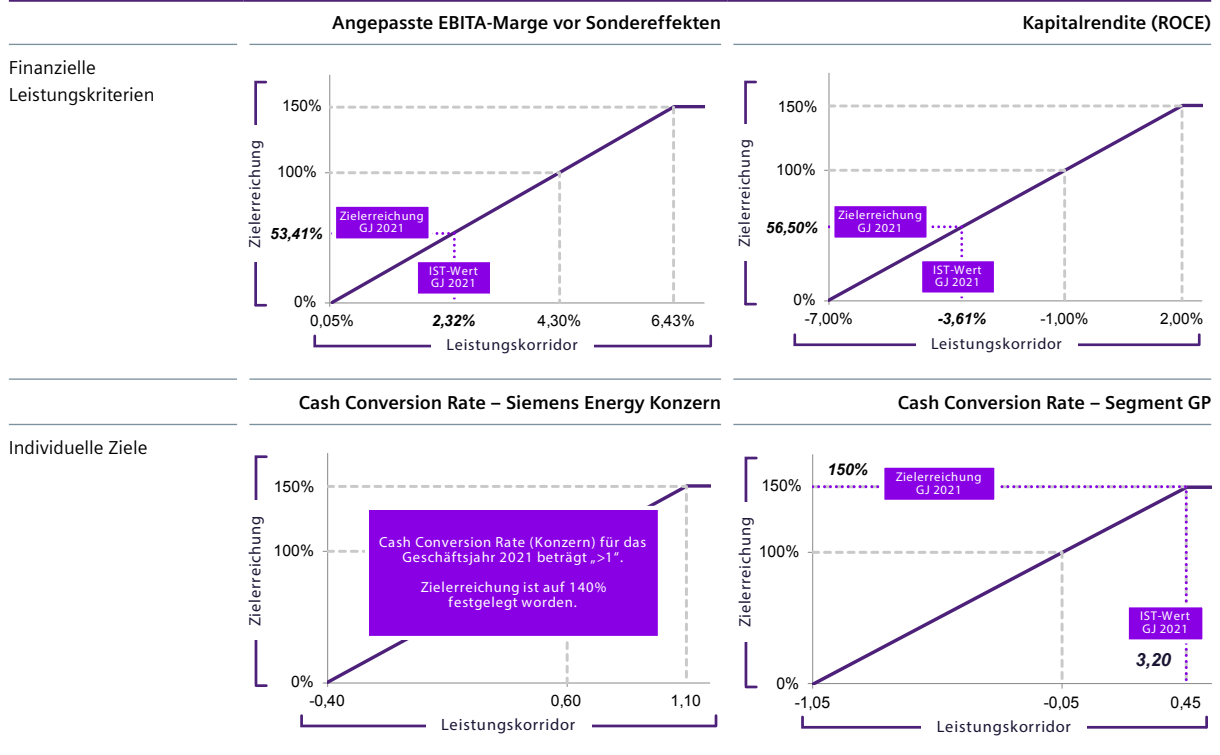
<sup>6</sup> Der Auszahlungsbetrag für Tim Holt wurde auf Basis des Zielbetrags in US-Dollar festgelegt und beträgt 686.658 \$ (Umrechnung gemäß dem durchschnittlichen Wechselkurs im Geschäftsjahr 2021: 1 € = 1,1954 \$).



Die Leistungskorridore der finanziellen Leistungskriterien entsprechen einer linearen Steigung zwischen Zielwerten, die jeweils einer Zielerreichung 0 %, 100 % und 150 % ent-

sprechen. Cash Conversion Rate auf Konzern- bzw. Segment GP-Ebene wird ebenfalls auf diese Weise ermittelt:

### Bonus für das Geschäftsjahr 2021 – Zielkorridore



Im Rahmen der individuellen Ziele setzt der Aufsichtsrat mit nicht-finanziellen Zielsetzungen Anreize für Fortschritte bei strategisch relevanten Themen. Angesichts der im September 2020 erfolgten Abspaltung von Siemens Energy von der Siemens AG legte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 nicht-finanzielle Ziele mit Fokus auf den Aufbau einer gut funktionierenden, nachhaltigen und inklusiven Organisation fest. Die nicht-finanziellen individuellen Ziele, die innerhalb der individuellen Ziele je eine Gewichtung von 20 % haben (d. h. eine Gewichtung innerhalb des Bonus von je 6,67 %) wurden zu Beginn des Geschäftsjahrs festgelegt. Der Aufsichtsrat hat die Erreichung dieser Ziele in einem mehrstufigen Prozess evaluiert.

Zunächst legte jedes Mitglied des Vorstands eine ausführliche Selbstevaluierung vor. Im nächsten Schritt erfolgte eine Vorevaluierung durch den Vorsitzenden des Präsidiums auf Basis der Selbstevaluierungen sowie einer Bewertung der Arbeit des Vorstands durch den Vorsitzenden des Vorstands. Auf dieser Grundlage beriet das Präsidium des Aufsichtsrats über die Leistung des Vorstands nach den festgelegten Zielsetzungen und unterbreitete dem Aufsichtsrat Empfehlungen zur Festlegung der jeweiligen Zielerreichungsgrade. Dabei hat das Präsidium dem Aufsichtsrat empfohlen, insbesondere den individuellen Beitrag jedes Mitglieds des Vorstands hinsichtlich des Aufbaus eines neuen, eigenständigen börsennotierten Unternehmens angemessen zu würdigen. Abschließend hat der Aufsichtsrat die Zielerreichungen entsprechend den Empfehlungen des Präsidiums festgelegt.

Bonus für das Geschäftsjahr 2021 – Nicht-finanzielle Ziele	Ziel 1		Ziel 2	
	Zielsetzung	Zielerreichung	Zielsetzung	Zielerreichung
Dr.-Ing. Christian Bruch	Firmenkultur und Arbeitsweise bei Siemens Energy	150 %	Leadership Essentials und Führungskräfte-Nachfolgeplanung	130 %
Maria Ferraro	Organisationsentwicklung hinsichtlich Finance	110 %	Entwicklung einer Agenda für Diversität und Inklusion	130 %
Dr.-Ing. Jochen Eickholt	Organisationsentwicklung hinsichtlich Projektexzellenz und -umsetzung sowie Engineering	140 %	Effizienzsteigerungen bei Generation bzw. Industrial Applications	110 %
Tim Holt	Organisationsentwicklung hinsichtlich der Corporate-Funktionen	130 %	Digitalisierungsstrategie	110 %

### Langfristig variable aktienbasierte Vergütung (Stock Awards)

Zu Beginn des Geschäftsjahrs 2021 wurden den Mitgliedern des Vorstands langfristig variable aktienbasierte Vergütung in Form von sogenannten Stock Awards zugeteilt („Stock Awards Tranche 2021“). 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. Für die Tranche 2021 beginnt diese Sperrfrist im November 2020 und endet im November 2024. 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“).

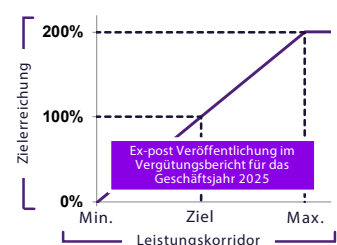
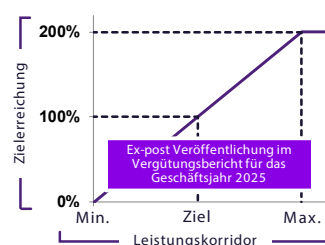
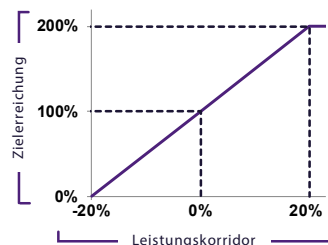
Am Ende der Sperrfrist haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Erhalt einer Siemens Energy-Aktie je Stock Award ohne eigene Zuzahlung. Die finale Anzahl der Stock Awards richtet sich nach der Erreichung der gesetzten Ziele während des Performance-Zeitraums. Sollte die Entwicklung des Siemens 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 der langfristig variablen Vergütung Berücksichtigung:

#### Stock Awards – Leistungskriterien Tranche 2021

Leistungskriterium	Relative Aktienrendite (Total Shareholder Return; „TSR“)	Ergebnis je Aktie (Earnings per Share; „EPS“)	Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social & Governance; „ESG“)
<b>Gewichtung</b>	40 %	40 %	20 %
<b>Zielsetzung</b>	Die Kursentwicklung zzgl. Dividenden von Siemens Energy und die Referenzindizes während des Performance-Zeitraums (36 Monate) wird dem jeweiligen Wert im Referenz-Zeitraum (zwölf Monate) gegenübergestellt. Die Abweichung in Prozentpunkten zwischen den für Siemens Energy und 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-Werte, die einer Zielerreichung von 0 % und 200 % entsprechen, fest.	Drei gleichgewichtete Kennzahlen der ESG-Komponente werden zu Beginn der Tranche festgelegt. Der Aufsichtsrat legt ebenfalls zum Beginn der Tranche 2021 für jede Kennzahl quantitative Zielwerte fest, die einer Zielerreichung von 0 %, 100 % bzw. 200 % entsprechen.

#### Leistungskorridor



Die ESG-Ziele, die innerhalb des Leistungskriteriums ESG je eine Gewichtung von 1/3 haben (d.h. eine Gewichtung innerhalb der Stock Awards von je 6,67 %) wurden für die Stock Awards Tranche 2021 vom Aufsichtsrat wie folgt festgelegt:

#### Stock Awards Tranche 2021 – ESG-Kennzahlen

Kennzahl	Zielsetzung
1/3 Umwelt („E“)	CO <sub>2</sub> -Emissionen: direkte Treibhausgasemissionen, die aus Quellen im Eigentum oder unter der Beherrschung des Unternehmens stammen (Scope 1) und Verbrauch von eingekaufter Energie und Fernwärme (Scope 2).
1/3 Soziales („S“)	Mitarbeiterengagement anhand des „Employee Net Promoter Score“ (eNPS), der auf Basis einer jährlichen Befragung von Mitarbeiter*innen von Siemens Energy weltweit ermittelt wird.
1/3 Governance („G“)	Ziel für den Anteil von Frauen in Führungspositionen (definiert nach Funktionswertigkeit) im Einklang mit dem langfristigen kommunizierten Ziel des Unternehmens von 25 % bis 2025.



## Angaben zu aktienbasierten Vergütungsinstrumenten Geschäftsjahr 2021

Die folgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2021 „zuge-sagten“ Stock Awards, d. h. Stock Awards, die den Vorstands-mitgliedern zugesagt wurden, jedoch aufgrund von Perform-ance- und Vesting-Bedingungen noch nicht fällig sind, sowie „gewährte“, d. h. an das Vorstandsmitglied zugeflos-sene Siemens Energy-Aktien.

Aufgrund der erstmaligen Zusage von Siemens Energy Stock Awards im November 2020 findet ein Zufluss von Siemens Energy-Aktien erst im November 2024 statt, sofern die oben beschriebenen Performancebedingungen erfüllt werden.

Aktienbasierte Vergütung – Zusage und Gewährung Geschäftsjahr 2021	Stock Awards Tranche	Zuteilungs- zeitpunkt	Anzahl im GJ 2021 zugesagter Stock Awards <sup>1</sup>	Beizulegen- der Zeitwert zum Zu- teilungszeit- punkt (€) <sup>2</sup>	Zeitpunkt der Erdienung (Vesting) <sup>3</sup>	Anzahl		Bestand Stock Awards Ende GJ 2021
						2021 gewährter Aktien	Wert 2021 gewährter Aktien (€)	
Dr.-Ing. Christian Bruch	2021	10.11.2020	194.530	2.554.373	Nov. 2024	0	0	194.530
Maria Ferraro	2021	10.11.2020	97.265	1.277.199	Nov. 2024	0	0	97.265
Dr.-Ing. Jochen Eickholt	2021	10.11.2020	97.265	1.277.199	Nov. 2024	0	0	97.265
Tim Holt	2021	10.11.2020	97.265	1.277.199	Nov. 2024	0	0	97.265

<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 und Governance (ESG) eine Zielerreichung von 100 % angenommen.

<sup>3</sup> Die Laufzeit endet an dem Tag im November 2024, an dem die Finanzergebnisse für das Geschäftsjahr 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 unethischem Verhalten oder in dem Fall, dass variable Vergütung auf Grundlage fehlerhafter Daten zu Unrecht ausbezahlt wurde.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung im November 2021 festgestellt, dass keine Hinweise auf Umstände vorliegen, die zur Anwendung der Malus oder Clawback-Regelungen führen können. Folglich hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 von der Möglichkeit, die kurzfristige variable Vergütung zurückzuhalten oder zurückzuverlangen, keinen Gebrauch gemacht.

## Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

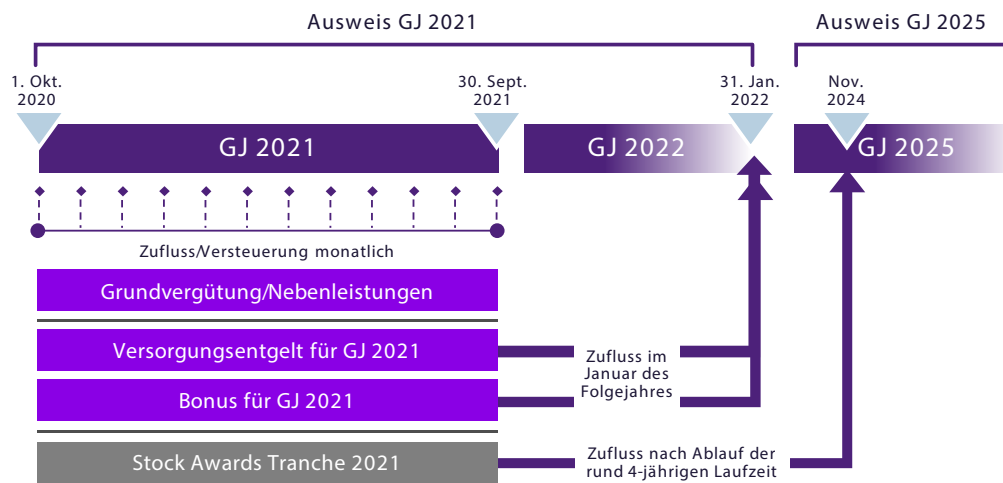
### Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgende Tabelle stellt individualisiert die „gewährte“ und „geschuldete“ Vergütung der Vorstandsmitglieder im Sinne des § 162 Abs. 2 S. 1 AktG dar. Diese Begrifflichkeiten sind mit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) in das Aktiengesetz aufgenommen worden und lösen damit die bisher verwendeten Vergütungsdefinitionen des Deutschen Corporate Governance Kodex ab. Der Kodex empfiehlt die Verwendung der seit dem Jahr 2014 verwendeten „Muster-tabellen“ nicht mehr.

Gewährte Vergütung umfasst die Vergütung, die während eines Geschäftsjahrs tatsächlich dem Vorstandsmitglied zugeflossen, d. h. in das Privatvermögen des Mitglieds übergegangen ist. 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 2022 gewährt wird, bereits für das Geschäftsjahr 2021 als geschuldet klassifiziert wird und folglich als Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen wird.

Bei der langfristig variablen Vergütung hingegen wird eine eventuelle Vergütung aus einer Tranche der Stock Awards dem Vorstandsmitglied erst mit Ablauf der Laufzeit der Tranche und eventuellem Übertrag von Siemens Energy-Aktien an das Vorstandsmitglied zufließen, sodass diese als gewährte und geschuldete Vergütung zum Zeitpunkt des Übertrags ausgewiesen wird. Der Zufluss aus der Stock Awards Tranche 2021, die im November 2020 zugeteilt wurde und deren Übertragung nach Feststellung der Zielerreichung im November 2024 stattfinden wird, wird folglich für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesen. Zur Klarstellung: gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021 wird als zusammengefasste Angabe in der nachfolgenden Tabelle wie folgt ausgewiesen:

## Ausweis der Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2021



Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2021		Dr.-Ing. Christian Bruch Vorstandsvorsitzender (Bestellt seit Mai 2020)		Maria Ferraro Finanzvorstand (Bestellt seit Mai 2020)		Dr.-Ing. Jochen Eickholt Mitglied des Vorstands (Bestellt seit April 2020)		Tim Holt Mitglied des Vorstands (Bestellt seit April 2020) <sup>1</sup>	
		Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)	Tsd. €	Anteil (in %)
<b>Feste Vergütung</b>	Grundvergütung	1.440	42,1	720	43,1	720	42,0	720	44,7
	Nebenleistungen <sup>2</sup>	278	8,1	120	7,2	145	8,4	68	4,2
	Versorgungsentgelt für GJ 2021 <sup>3</sup>	500	14,6	250	15,0	250	14,6	247	15,4
	<b>Summe</b>	<b>2.218</b>	<b>64,9</b>	<b>1.090</b>	<b>65,3</b>	<b>1.115</b>	<b>65,0</b>	<b>1.035</b>	<b>64,3</b>
<b>Variable Vergütung</b>	<b>Kurzfristig variable Vergütung</b>								
	Bonus für GJ 2021	1.200	35,1	581	34,7	600	35,0	574	35,7
	<b>Langfristig variable Vergütung</b>								
	(erstmaliger Übertrag Nov. 2024)	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Summe</b>	<b>1.200</b>	<b>35,1</b>	<b>581</b>	<b>34,7</b>	<b>600</b>	<b>35,0</b>	<b>574</b>	<b>35,7</b>
Sonstige Leistungen <sup>4</sup>		-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>3.418</b>	<b>100</b>	<b>1.671</b>	<b>100</b>	<b>1.715</b>	<b>100</b>	<b>1.610</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Für Tim Holt wurden die Grundvergütung, Versorgungsleistungen, Bonus-Zahlungen und ausgewählte Nebenleistungen in US-Dollar ausbezahlt. Wiederkehrende Zahlungen sind in Euro auf Basis des jeweiligen monatlichen Durchschnittskurses der Europäischen Zentralbank umgerechnet. Der Bonus wird auf Basis des durchschnittlichen Wechselkurses während des Geschäftsjahrs in Euro umgerechnet (Geschäftsjahr 2021: 1 € = 1,1954 \$).

<sup>2</sup> Dargestellte Werte für Nebenleistungen schließen den geldwerten Vorteil für Sicherheitseinbauten in ständig genutzten Eigentums- bzw. Mietwohnungen und -häusern der Mitglieder des Vorstands 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 und betrug für Dr.-Ing. Christian Bruch 243.304 €, für Maria Ferraro 65.566 €, für Dr.-Ing. Jochen Eickholt 103.728 € und für Tim Holt 26.702 €.

<sup>3</sup> Der Aufsichtsrat hat beschlossen, für das Geschäftsjahr 2021 allen Mitgliedern des Vorstands ein Versorgungsentgelt in bar zuzusagen. Dieses wird in der Regel im Januar des Folgejahres ausgezahlt (Tim Holt: spätesten Juni des Folgejahres). Für das Geschäftsjahr 2021 hat Tim Holt Ansprüche auf Beiträge zu Altersversorgungsplänen in Höhe von 160.959 \$ (134.649 €; Geschäftsjahr 2021: 1 € = 1,1954 \$) im Rahmen seiner Konzern Tätigkeit als Chairman von Siemens Energy Inc. (USA) erworben. Dieser Betrag wird gemäß dem Wechselkurs von 1 € = 1,1828 \$ in Euro umgerechnet, vom zugesagten Versorgungsentgelt abgezogen und schließlich wieder in US-Dollar umgerechnet, sodass die Differenz in Höhe von 134.741 \$ (112.716 €; Geschäftsjahr 2021: 1 € = 1,1954 \$) ausgezahlt wird.

<sup>4</sup> Mit Wirksamwerden der Abspaltung von Siemens Energy am 25. September 2020 und dem Ausscheiden aus dem Siemens-Konzern entstand für Maria Ferraro, Dr.-Ing. Jochen Eickholt und Tim Holt der Anspruch auf eine Barabfindung für alle ausstehenden Siemens-Aktienzusagen. Diese Aktienzusagen wurden in den Geschäftsjahren 2017, 2018, 2019 und 2020 zugeteilt. Sämtliche abgefundene Siemens-Aktienzusagen wurden den Mitgliedern des Vorstands von Siemens Energy für ihre damalige Management-Funktionen im Siemens-Konzern zugesagt. Für Maria Ferraro entspricht der Wert dieser Barabfindung 1.217.923 €, für Dr.-Ing. Jochen Eickholt 1.911.910 € und für Tim Holt 2.045.973 €. Die Barabfindungen wurden im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlt.

## Weitere Angaben zur Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021

### Versorgungsleistungen

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, als Versorgungsleistung den Mitgliedern des Vorstands 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 transferiert wurde. Seit dem Transfer hat Maria Ferraro keine Beiträge zur BSAV von der Gesellschaft erhalten. Ihrem Versorgungskonto wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalls jährlich jeweils am 1. Januar eine Zinsgutschrift (Garantiezin), derzeit in Höhe von 0,90 %, erteilt.

Zum 30. September 2021 betrug der Barwert der Anwartschaft von Maria Ferraro nach IFRS 0,1 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 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 erste Überprüfung der Einhaltung dieser Verpflichtung aus den Share Ownership Guidelines findet für die amtierenden Vorstandsmitglieder nach einer Aufbauphase von rund 4,5 Jahren im März 2025 statt.

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

Bei Ausscheiden aus dem Vorstand während eines Geschäftsjahrs erfolgt eine anteilige Bonusermittlung und Gewährung zu dem üblichen Auszahlungstermin. 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“).

Es wurden keine Sonderregelungen für den Fall eines Kontrollwechsels, das heißt weder Sonderkündigungsrechte noch Abfindungszahlungen, vereinbart. Ferner enthalten die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot und sehen daher keine Karenzentschädigung vor.

### Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

In außergewöhnlichen Fällen darf der Aufsichtsrat vorübergehend von den Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Im Geschäftsjahr 2021 erfolgte keine Abweichung vom System der Vorstandsvergütung.

### Ausblick Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Für das bevorstehende Geschäftsjahr werden jährlich Leistungskriterien in der variablen Vergütung durch den Aufsichtsrat ausgewählt und für diese Ziele gesetzt. Darüber hinaus überprüft der Aufsichtsrat kontinuierlich Verbesserungsmöglichkeiten im Rahmen des von den Aktionär\*innen gebilligten Vergütungssystems nach § 87a AktG.

In der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus) hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit nach Ziffer G.1.1 des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder Gebrauch gemacht, eine Anpassung der finanziellen Kennzahlen vorzunehmen. Im Einklang mit der regulären finanziellen Berichterstattung wird im Geschäftsjahr 2022 neben der Angepassten EBITA-Marge vor Sondereffekten der Free Cashflow (vor Steuern) berücksichtigt. Damit wird die für die Transformation von Siemens Energy essenzielle Erwirtschaftung von Barmitteln in der Incentivierung des Vorstands gestärkt.

In der langfristig variablen Vergütung (Stock Awards) hat der Aufsichtsrat neben der regulären jährlichen Festlegung der ESG-Kennzahlen (unverändert gegenüber Tranche 2021) die Vergleichsgrundlage für die relative Aktienrendite überprüft. Angesichts des fortschreitenden Ausbaus der Produkte und Dienstleistungen von Siemens Energy, die auf eine Reduktion von Treibhausemissionen abzielen, wurde die Aufnahme eines globalen, auf erneuerbare und saubere Energiegewinnung ausgerichteten Aktienindizes als zweite Vergleichsgrundlage beschlossen.

Wie für das Geschäftsjahr 2021 werden die Zielwerte und die Zielerreichung der jeweiligen Kennzahlen ex-post berichtet:

## Leistungskriterien in der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

Bonus		Änderung gegenüber Geschäftsjahr 2021
1/3	Angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten	keine
1/3	Free Cashflow (vor Steuern)	Ersetzt Kapitalrendite (ROCE) als finanzielles Leistungskriterium
1/3	Individuelle Ziele (alle Mitglieder)	Alle Ziele sind nicht-finanzielle Ziele Zielsetzungen hinsichtlich Kundenzufriedenheit und Arbeitssicherheit Zwei weitere nicht-finanzielle ressortspezifische Zielsetzungen
Stock Awards		Änderung gegenüber Geschäftsjahr 2021
40 %	Relative Aktienrendite (TSR)	S&P Global Clean Energy (50 %-Gewichtung) ersetzt MVIS US-Listed Oil Services 25 als 2. TSR-Benchmark
40 %	Ergebnis je Aktie (EPS)	keine
20 %	Umwelt, Soziales & Governance (ESG)	keine

## 2. Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütungsregeln für den Aufsichtsrat sind in § 12 der Satzung des Unternehmens niedergelegt und wurden durch die Hauptversammlung am 10. Februar 2021 mit 98,9 % der abgegebenen Stimmen bestätigt. Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Sie trägt der Ver-

antwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Vorsitz, stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz und Mitgliedschaft im Präsidium, Prüfungsausschuss, Innovations- und Finanzausschuss sowie im Ausschuss für Geschäfte mit nahestehenden Personen werden zusätzlich vergütet.

### 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		Innovations- und Finanzausschuss		Ausschuss für Geschäfte mit nahestehenden Personen			
Vorsitz 120.000 €	Mitglied 60.000 €	Vorsitz 120.000 €	Mitglied 60.000 €	Vorsitz 70.000 €	Mitglied 40.000 €	Vorsitz 70.000 €	Mitglied 40.000 €		

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 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.

Für das Geschäftsjahr 2021 erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats folgende Vergütung:

## Gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2021

Zum 30. September 2021 amtierende Mitglieder des Aufsichtsrats

	Grundvergütung		Ausschussvergütung <sup>4</sup>		Sitzungsgelder		Summe
	In €	Anteil (in %)	In €	Anteil (in %)	In €	Anteil (in %)	In €
Joe Kaeser <sup>1</sup> (Vorsitz)	240.000	47,2	238.333	46,9	30.000	5,9	508.333
Robert Kensbock <sup>2,3</sup> (1. stellv. Vorsitz)	165.000	46,2	166.667	46,7	25.500	7,1	357.167
Dr.-Ing. Hubert Lienhard <sup>1</sup> (2. stellv. Vorsitz)	180.000	60,2	93.333	31,2	25.500	8,5	298.833
Günter Augustat <sup>2,3</sup>	110.000	71,5	33.333	21,7	10.500	6,8	153.833
Manfred Bäreis <sup>2,3</sup>	110.000	62,9	50.000	28,6	15.000	8,6	175.000
Dr. Christine Maria Bortenlänger <sup>1</sup>	120.000	51,2	93.333	39,8	21.000	9,0	234.333
Dr. Andrea Fehrmann <sup>2,3</sup>	110.000	62,9	50.000	28,6	15.000	8,6	175.000
Dr. Andreas Feldmüller <sup>3</sup>	110.000	71,5	33.333	21,7	10.500	6,8	153.833
Nadine Florian <sup>2,3</sup>	110.000	62,9	50.000	28,6	15.000	8,6	175.000
Sigmar Gabriel <sup>1</sup>	120.000	72,6	33.333	20,2	12.000	7,3	165.333
Rüdiger Groß <sup>2,3</sup>	110.000	72,2	33.333	21,9	9.000	5,9	152.333
Horst Hakelberg <sup>2,3</sup>	110.000	71,5	33.333	21,7	10.500	6,8	153.833
Jürgen Kerner <sup>2,3</sup>	110.000	51,7	83.333	39,2	19.500	9,2	212.833
Hildegard Müller <sup>1</sup>	120.000	63,0	58.333	30,6	12.000	6,3	190.333
Laurence Mulliez <sup>1</sup>	120.000	60,2	60.000	30,1	19.500	9,8	199.500
Matthias Rebellius <sup>1</sup>	120.000	72,6	33.333	20,2	12.000	7,3	165.333
Hagen Reimer <sup>2,3</sup>	110.000	92,4	0	0,0	9.000	7,6	119.000
Prof. Dr. Ralf P. Thomas <sup>1</sup>	120.000	46,0	120.000	46,0	21.000	8,0	261.000
Geisha Jimenez Williams <sup>1</sup>	120.000	71,3	33.333	19,8	15.000	8,9	168.333
Randy Zwirn <sup>1</sup>	120.000	92,0	0	0,0	10.500	8,0	130.500
<b>Summe</b>	<b>2.535.000</b>	<b>61,1</b>	<b>1.296.667</b>	<b>31,2</b>	<b>318.000</b>	<b>7,7</b>	<b>4.149.667</b>

<sup>1</sup> Diese 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 ordentliche Hauptversammlung vom 10. Februar 2021 hat diese Personen jeweils zu einer Amtszeit gewählt, die mit der Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das dritte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt, endet. Das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, wird nicht mitgerechnet.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Diese Vertreter der Arbeitnehmer\*innen wurden durch Beschluss des Amtsgerichts München vom 10. November 2020 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt. Die Grundvergütung wird anteilig berechnet, aufgerundet auf den nächsten vollen Monat (Geschäftsjahr 2021 = 11/12 Monate).

<sup>4</sup> Der Innovations- und Finanzausschuss sowie der Ausschuss für Geschäfte mit nahestehenden Personen wurden am 3. Dezember 2020 gebildet. Die Ausschussvergütung für diese Ausschüsse erfolgt somit zeitaufteilig, aufgerundet auf den nächsten vollen Monat (Geschäftsjahr 2021 = 10/12 Monate). Die Vertreter der Arbeitnehmer\*innen haben nach ihrer Bestellung am 10. November 2020 ihre Tätigkeit im Präsidium und Prüfungsausschuss am 3. Dezember 2020 aufgenommen. Die Ausschussvergütung erfolgt somit zeitaufteilig, aufgerundet auf den nächsten vollen Monat (Geschäftsjahr 2021 = 10/12 Monate).

### 3. Sonstiges

Das Unternehmen unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-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. 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 für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 wird 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 die

Mitglieder des Vorstands 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, wird die gewährte und geschuldete Vergütung der Organmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 auf ein volles Jahr hochgerechnet.

Im Geschäftsjahr 2020 wurden zwei Ausschüsse des Aufsichtsrats gebildet, das Präsidium und der Prüfungsausschuss. Folglich resultiert für die Mitglieder des Innovations- und Finanzausschusses sowie des Ausschusses für Geschäfte mit nahestehenden Personen, die jeweils am 3. Dezember 2020 gebildet wurden, für das Geschäftsjahr 2021 eine Erhöhung der Vergütung lediglich aus der aufgenommenen Ausschusstätigkeit. 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 Gesellschaft<sup>1</sup>

In Tsd. €			2020	2021	Δ in %
Entwicklung der Vergütung	Vorstand <sup>2</sup>	Dr.-Ing. Christian Bruch (Vorsitz) <sup>3</sup>	3.311	3.418	3 %
		Maria Ferraro	1.646	1.671	1 %
Dr.-Ing. Jochen Eickholt		1.607	1.715	7 %	
Tim Holt		1.426	1.610	13 %	
Durchschnitt		1.998	2.103	5 %	
Aufsichtsrat <sup>4</sup>	Joe Kaeser (Vorsitz)	438	508	16 %	
	Robert Kensbock (1. stellv. Vorsitz)	–	357	–	
	Dr.-Ing. Hubert Lienhard (2. stellv. Vorsitz)	258	299	16 %	
	Günter Augustat	–	154	–	
	Manfred Bäreis	–	175	–	
	Dr. Christine Maria Bortenlänger	198	234	18 %	
	Dr. Andrea Fehrmann	–	175	–	
	Dr. Andreas Feldmüller	–	154	–	
	Nadine Florian	–	175	–	
	Sigmar Gabriel	138	165	20 %	
	Rüdiger Groß	–	152	–	
	Horst Hakelberg	–	154	–	
	Jürgen Kerner	–	213	–	
	Hildegard Müller	138	190	38 %	
	Laurence Mulliez	198	200	1 %	
	Matthias Rebellius	138	165	20 %	
	Hagen Reimer	–	119	–	
	Prof. Dr. Ralf P. Thomas	258	261	1 %	
	Geisha Jimenez Williams	138	168	22 %	
	Randy Zwirn	138	131	(5) %	
Durchschnitt	204	207	2 %		
Belegschaft <sup>5</sup>	Gesamtbelegschaft in Deutschland	100	104	4 %	
Ertragsentwicklung der Gesellschaft	Angepasste EBITA-Marge vor Sondereffekten	(0,1) %	2,3 %	2,4 PP	
	Unverwässertes Ergebnis je Aktie (EPS; in €)	(2,21)	(0,63)	1,58	

<sup>1</sup> Aufgrund der Abspaltung des Siemens Energy-Konzerns von der Siemens AG am 25. September 2020 wird die Entwicklung ab Geschäftsjahr 2020 betrachtet.

<sup>2</sup> Zur Gewährleistung der Vergleichbarkeit mit der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorstands wurden in der oben dargestellten gewährten und geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 zwei Vergütungselemente, die in Verbindung mit der Bestellung der Vorstandsmitglieder während des Geschäftsjahrs 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 Geschäftsjahrs 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. € ( $\Delta$  Geschäftsjahr 2021 = -35 %), für Maria Ferraro in Höhe von 2,6 Mio. € ( $\Delta$  Geschäftsjahr 2021 = -35 %), für Dr.-Ing. Jochen Eickholt in Höhe von 2,4 Mio. € ( $\Delta$  Geschäftsjahr 2021 = -28 %), und für Herrn Tim Holt 2,4 Mio. € ( $\Delta$  Geschäftsjahr 2021 = -33 %).

- <sup>3</sup> Im Geschäftsjahr 2020 wurde Dr.-Ing. Christian Bruch eine Ausgleichszahlung in Höhe von 3,2 Mio. € gewährt, um verfallene Ansprüche bei seinem vorherigen Arbeitgeber auszugleichen. 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 %.
- <sup>4</sup> 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 wurden durch Beschluss des Amtsgerichts München vom 10. November 2020 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Siemens Energy AG bestellt.
- <sup>5</sup> Die dargestellte Belegschaft umfasst Mitarbeiter\*innen (vollzeitäquivalent zum 30. September des Geschäftsjahrs) des Segments GP in Deutschland (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 freiwillige gesetzlich Versicherte, Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie Aufwände für Aktien, die an Mitarbeiter\*innen im Rahmen des Direct Match Programms übertragen werden. Einmalige Aktienzuteilungen an Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen im Rahmen von besonderen Programmen in Verbindung mit der Abspaltung von Siemens Energy vom Siemens-Konzern wurden nicht berücksichtigt, da die Mitglieder des Vorstands keine entsprechenden Zahlungen oder Aktienzuteilungen erhielten. Bei Berücksichtigung dieser Programme würde sich die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft in Deutschland um 1.984 € erhöhen.

München, im Dezember 2021

**Siemens Energy AG**

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

## B. Prüfungsvermerk der Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, über die Prüfung des Vergütungsberichts der Siemens Energy AG für das Geschäftsjahr 2020/2021 gemäß § 162 Abs. 3 Aktiengesetz

An die Siemens Energy AG, München

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Siemens Energy AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2020 bis zum 30. September 2021, 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 2020 bis zum 30. September 2021, 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

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017 ([www.de.ey.com/idw-auftragsbedingungen](http://www.de.ey.com/idw-auftragsbedingungen)).

München, den 6. Dezember 2021

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Spannagl  
Wirtschaftsprüfer

Müller  
Wirtschaftsprüferin