

# Vergütungsbericht 2025

[siemens-healthineers.de](https://siemens-healthineers.de)



# **Vergütungsbericht der Siemens Healthineers AG für das Geschäftsjahr 2025**

**Siemens Healthineers AG**

## **Forchheim**

Vorstand und Aufsichtsrat haben den vorliegenden Vergütungsbericht entsprechend den Anforderungen gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt. Der Bericht zeigt und erläutert die den gegenwärtigen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Siemens Healthineers AG (nachfolgend „Siemens Healthineers“ oder „Unternehmen“) im Geschäftsjahr 2025 im Zeitraum vom 1. Oktober 2024 bis zum 30. September 2025 individuell gewährte und geschuldete Vergütung. Hierbei erläutert der Bericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, Niederlassung München, hat den Vergütungsbericht über die Anforderungen des § 162 Absatz 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus inhaltlich geprüft. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Bericht angehängt.

Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 5. Februar 2026 zur Billigung vorgelegt.

Eine detaillierte Beschreibung der im Geschäftsjahr 2025 geltenden Vergütungssysteme der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder von Siemens Healthineers findet sich auf der Internetseite → [www.siemens-healthineers.com/deu/investor-relations/corporate-governance](http://www.siemens-healthineers.com/deu/investor-relations/corporate-governance).

Sowohl das Vergütungssystem als auch der Vergütungsbericht liegen ebenfalls in englischer Sprache vor. Bei Abweichungen ist die deutsche Fassung maßgeblich.

Dieser Vergütungsbericht enthält bestimmte Angaben, um die Berichtspflichten des Unternehmens aus der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu erfüllen. Diese Pflichten ergeben sich aus der Anwendung der europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (European Sustainability Reporting Standards, ESRS). Die entsprechenden Verweise sind im Folgenden jeweils gekennzeichnet, beispielsweise ESRS 2 GOV-3 29a.

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

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vergütung der Vorstandsmitglieder</b>	<b>4</b>
Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025 im Überblick	5
Festlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2025	9
Zielvergütung und Vergütungsstruktur	9
Angemessenheit der Vorstandsvergütung	10
Maximalvergütung	11
Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2025	12
Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)	14
Langfristige variable Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards)	17
Malus- und Clawback-Regelungen	24
Share Ownership Guidelines	25
Versorgungszusage	25
Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit	27
Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 und 2024	28
Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025	29
<b>Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder</b>	<b>30</b>
Vergütungssystem des Aufsichtsrats	30
Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 und 2024	31
<b>Mehrjahresübersicht: Angaben zur Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung des Unternehmens</b>	<b>33</b>
<b>Sonstiges</b>	<b>35</b>
<b>Prüfungsermerk des Wirtschaftsprüfers</b>	<b>36</b>

# Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die nachfolgend beschriebene Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 basiert auf dem seit 1. Oktober 2024 gültigen Vergütungssystem, welches gemäß § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG turnusmäßig von der Hauptversammlung am 18. Februar 2025 mit einer Mehrheit von 93,24% gebilligt wurde. Zuvor hatte der Aufsichtsrat das Vergütungssystem umfassend überprüft und auf Empfehlung des Vergütungsausschusses bestimmte Themenbereiche weiterentwickelt. Da sich das Vergütungssystem in seiner bisherigen Form bewährt hat, blieb es in seinen Grundzügen unverändert. Eine vollständige Beschreibung des → **Vergütungssystems** des Vorstands ist öffentlich zugänglich. Das Vergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2025 für alle aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung.

## Wesentliche Entwicklungen im Geschäftsjahr 2025

Siemens Healthineers konnte seinen starken Wachstumskurs fortsetzen und trotz fortwährender Unsicherheiten im wirtschafts- und geopolitischen Umfeld sowie der Einführung neuer Zölle an dem für das Unternehmen gesetzten Wachstumsziel festhalten. Jedoch musste die Erwartung für das bereinigte unverwässerte Ergebnis je Aktie aufgrund der vorgenannten Entwicklungen korrigiert werden. Kundenseitige Verzögerungen in der Auftragsvergabe in der Region China blieben bestehen.

## Performance und Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Die schon in den Vorjahren für die kurzfristige variable Vergütung herangezogenen Kennzahlen „bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie“<sup>1</sup> und „vergleichbares Umsatzwachstum“<sup>1</sup> blieben auch im Geschäftsjahr 2025 relevante Steuerungsgrößen, die sich folglich in der Vergütung des Vorstands widerspiegeln. Als weitere Komponente wurden individuelle Ziele festgelegt, darunter Bestrebungen im Bereich Umwelt, Soziales und Governance mittels verschiedener Nachhaltigkeitsziele. Das bereinigte unverwässerte Ergebnis je Aktie stieg gegenüber dem Vorjahr auf 2,39 € an. Insgesamt verzeichnete das Unternehmen ein vergleichbares Umsatzwachstum von 5,90% gegenüber dem Vorjahr. Dies war insbesondere auf das sehr starke Wachstum des Segments Imaging und die starke Umsatzentwicklung des Segments Varian zurückzuführen. Es ist dem Vorstand gelungen, die Zielsetzungen der kurzfristigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2025 insgesamt zu erfüllen.

## Strategie und Vorstandsvergütung

Als ein weltweit führendes Unternehmen in der Medizintechnik trägt Siemens Healthineers mit seinen innovativen Produkten, Dienstleistungen und integrierten Lösungen dazu bei, die globalen Herausforderungen wie steigende Kosten und Personalmangel im Gesundheitswesen zu bewältigen. Vor diesem Hintergrund verfolgt Siemens Healthineers eine Unternehmensstrategie, die auf profitables Wachstum ausgerichtet ist. Mit der im Geschäftsjahr 2022 gestarteten Strategiephase New Ambition hat Siemens Healthineers die definierten finanziellen und strategischen Ziele im Geschäftsjahr 2025 erfolgreich erreicht. Das Unternehmen hat seine Innovationsführerschaft durch Fortschritte in der Präzisionstherapie, Künstlichen Intelligenz und Bildgebung weiter gestärkt. Die Integration von Varian wurde erfolgreich abgeschlossen und hat zur Erweiterung des Portfolios im Bereich Präzisionstherapie beigetragen. Auf Basis dieser Erfolge tritt Siemens Healthineers in die nächste Strategiephase „Elevating Health Globally“ ein. Ziel ist es, die globale Präsenz und Qualität der Gesundheitsversorgung weiter auszubauen und zugleich die Zusammenarbeit mit unseren Kunden zu vertiefen und zu erweitern, mit klarem Fokus auf Zugang, Effizienz und klinische Exzellenz. Das Vergütungssystem des Vorstands soll die Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie die wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken fördern. Hierzu sollen die richtigen Anreize für die Steigerung des Ertrags – gemessen am vergütungsrelevanten bereinigten unverwässerten Ergebnis je Aktie – und des vergütungsrelevanten vergleichbaren Umsatzwachstums sowie für weitere relevante strategische Themen, die auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens abzielen, gesetzt werden.

---

<sup>1</sup> Eine vollständige Kennzahlendefinition kann dem Kapitel A.2 „Finanzielles Steuerungssystem“ des Geschäftsberichts entnommen werden.

## Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 auf der Hauptversammlung 2025

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde nach § 162 AktG erstellt und über die Anforderungen des § 162 Absatz 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus auch inhaltlich geprüft. Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats von Siemens Healthineers im Geschäftsjahr 2024 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 18. Februar 2025 mit einer Mehrheit von 98,84% der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt.

Vor dem Hintergrund der hohen Zustimmung ist der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 im Aufbau grundsätzlich unverändert.

## Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

In der Zusammensetzung des Vorstands gab es im Geschäftsjahr 2025 keine Änderung.

In der Zusammensetzung des Aufsichtsrats gab es im Geschäftsjahr 2025 die folgenden Änderungen:

Mit Wirkung zum 30. Juni 2025 hat Harry Blunk sein Amt niedergelegt und Volker Lang wurde mit Wirkung ab dem 1. Juli 2025 zu seinem Nachfolger gerichtlich bestellt.

Im Geschäftsjahr 2025 gehörten dem Vergütungsausschuss bis zum 30. Juni 2025 die folgenden Mitglieder an: Peer M. Schatz (Vorsitzender), Harry Blunk, Dr. Andrea Fehrman, Sarena Lin, Dorothea Simon und Prof. Dr. Ralf P. Thomas. Zum 30. September 2025 gehörten dem Vergütungsausschuss die folgenden Mitglieder an: Peer M. Schatz (Vorsitzender), Lars-Christian Dinglinger, Dr. Andrea Fehrman, Sarena Lin, Dorothea Simon und Prof. Dr. Ralf P. Thomas.

## Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025 im Überblick

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Dabei umfasst die erfolgsunabhängige und somit feste Vergütung die Grundvergütung sowie die Nebenleistungen und die Versorgungszusage. Die erfolgsabhängige und somit variable Vergütung setzt sich aus der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) sowie der langfristigen variablen Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards) zusammen. Für die variable Vergütung bestehen Malus- und Clawback-Regelungen. Zudem ist die jährliche Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Ziffer 1 AktG auf eine Maximalvergütung begrenzt.

Darüber hinaus bilden die Share Ownership Guidelines einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems. Sie verpflichten die Vorstandsmitglieder dazu, während ihrer Vorstandszugehörigkeit ein definiertes Vielfaches der durchschnittlichen Jahresgrundvergütung der zurückliegenden vier Jahre dauerhaft in Siemens Healthineers-Aktien zu halten.

Das System der Vorstandsvergütung wird zudem durch angemessene und marktübliche Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn und der Beendigung der Vorstandstätigkeit ergänzt. Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems des Vorstands.

## Die Grundzüge des Vergütungssystems im Überblick

Vergütungsbestandteil	Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2025
Erfolgsunabhängig	Grundvergütung
	Nebenleistungen
	Versorgungszusage
Erfolgsabhängig	Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)
	Langfristige variable Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards)
Maximalvergütung	Die Maximalvergütung pro Jahr ist begrenzt auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstandsvorsitz 12,8 Mio. €</li> <li>• Ordentliche Vorstandsmitglieder 8,0 Mio. €</li> </ul> In bestimmten im Vergütungssystem beschriebenen Fällen kann der Aufsichtsrat die Maximalvergütung erhöhen
Malus/Clawback	Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich
Share Ownership Guidelines (SOG)	Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Siemens Healthineers-Aktien in folgender Höhe dauerhaft zu halten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstandsvorsitz: 250% der Grundvergütung</li> <li>• Ordentliches Vorstandsmitglied: 200% der Grundvergütung</li> </ul>

## Feste Vergütungsbestandteile

	Grundvergütung	Nebenleistungen	Versorgungszusage
Strategiebezug	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sichert ein angemessenes Grundeinkommen, zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Vorstandsmitglieder bei gleichzeitiger Vermeidung des Eingehens von unangemessenen Risiken</li> <li>Spiegelt die Rolle, die Erfahrungen und den Verantwortungsbereich im Vorstand sowie die Marktverhältnisse wider</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gewährung marktüblicher Nebenleistungen und (teilweise) Übernahme von Kosten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Vorstandstätigkeit stehen und diese fördern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aufbau und Absicherung einer adäquaten Altersversorgung als Teil einer wettbewerbsfähigen Vergütung</li> </ul>
Ausgestaltung im Vergütungssystem	<ul style="list-style-type: none"> <li>Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in 12 Monatsraten ausgezahlt wird</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vertragliche Zusage zur (teilweisen) Übernahme von Kosten bzw. geldwerten Vorteilen von Sachbezügen und Gewährung von weiteren Nebenleistungen wie z.B.</li> <li>&gt; Aufwendungen für die Bereitstellung eines Dienstwagens</li> <li>&gt; Zuschüsse zu Versicherungen</li> <li>&gt; Regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen</li> <li>&gt; Wohnungs- und Umzugskosten</li> <li>&gt; Steuerberatungskosten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grundsätzlich jährliche Zuführung eines festen Beitrags zur Siemens Healthineers Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (Siemens Healthineers BSAV) bzw. in besonderen Ausnahmefällen Bereitstellung eines festen Betrags zur freien Verfügung oder Verzichtsoption zur Erhöhung der variablen Vergütung</li> <li>Zusage zu Beginn des Geschäftsjahres</li> <li>Gutschrift bzw. Auszahlung im Januar des Folgegeschäftsjahres</li> <li>Anspruch auf Leistungen aus der Siemens Healthineers BSAV mit Vollendung des 65. Lebensjahres, auf Antrag früher</li> <li>Auszahlung der Siemens Healthineers BSAV grundsätzlich in 12 Jahresraten, auf Antrag weitere Auszahlungsvarianten möglich</li> </ul>
Anwendung für 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die jährliche Grundvergütung wurde in monatlichen Raten ausgezahlt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Übernahme der Sachbezüge und Nebenleistungen je nach in Anspruch genommenen Leistungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jährlicher Beitrag zur Siemens Healthineers BSAV für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Bernhard Montag sowie die Vorstandsmitglieder Dr. Jochen Schmitz, Elisabeth Staudinger-Leibrecht</li> <li>Jährlicher Betrag zur freien Verfügung für Darleen Caron</li> <li>Gutschrift bzw. Auszahlung im Januar 2026</li> </ul>

## Variable Vergütungsbestandteile

	Kurzfristige variable Vergütung (Bonus) [ESRS 2 GOV-3, 29 a, c, d]	Langfristige variable Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards) [ESRS 2 GOV-3, 29 a, c, d]
Strategiebezug	<ul style="list-style-type: none"> <li>Setzt Anreize zur Erreichung der (finanziellen und nicht-finanziellen) Unternehmensziele für das jeweilige Geschäftsjahr</li> <li>Berücksichtigt <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; den geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie und somit zur kontinuierlichen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sowie</li> <li>&gt; die spezifischen individuellen Herausforderungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Setzt Anreize, den Unternehmenserfolg im Vergleich zum Wettbewerb langfristig und nachhaltig zu steigern</li> <li>Verknüpft das Interesse der Vorstandsmitglieder mit dem der Aktionärinnen und Aktionäre sowie Stakeholderinnen und Stakeholdern durch die Förderung einer attraktiven und nachhaltigen Wertschaffung sowie langfristiger Nachhaltigkeitsziele</li> </ul>
Ausgestaltung im Vergütungssystem	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: Jahresbonus basierend auf einem Zielbetrag</li> <li>Performance-Korridor: 0% bis 200% vom Zielbetrag</li> <li>Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 2/3 finanzielle Unternehmensperformance (2–3 gleichgewichtete Kennzahlen)</li> <li>&gt; 1/3 individuelle Performance (2–4 gleichgewichtete Kennzahlen) <ul style="list-style-type: none"> <li>Davon sind mindestens 1/3 der individuellen Ziele dem Leistungskriterium „Nachhaltigkeit“ zuzuordnen</li> </ul> </li> <li>&gt; Performance-Korridor je Kennzahl: 0% bis 200%</li> </ul> </li> <li>Auszahlung: in bar im darauffolgenden Geschäftsjahr</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plantyp: Performance Share Plan</li> <li>Performance-Korridor: 0% bis 200% vom Zielbetrag (Stückzahlbegrenzung) und 300% vom Zielbetrag (absolute Auszahlungsbegrenzung)</li> <li>Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 65%–80% relative Aktienrendite (TSR) ggü. den zwei gleichgewichteten Indizes MSCI World Health Care und MSCI Europe Health Care Equipment &amp; Services</li> <li>&gt; 20%–35% Nachhaltigkeit, gemessen anhand von 2–3 Environmental, Social and Governance (ESG)-Kennzahlen</li> <li>&gt; Performance-Korridor je Kennzahl: 0% bis 200%</li> </ul> </li> <li>Sperrfrist: 4 Jahre; Auszahlung: grundsätzlich in Aktien</li> <li>Die Siemens Healthineers Stock Awards machen stets mindestens 60% der gesamten variablen Zielvergütung aus</li> </ul>
Anwendung für 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 1/3 Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie (vergütungsrelevant)</li> <li>&gt; 1/3 Vergleichbares Umsatzwachstum (vergütungsrelevant)</li> <li>&gt; 1/3 Drei individuelle Ziele pro Vorstandsmitglied, darunter jeweils ein Nachhaltigkeitsziel</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2025</li> <li>Zuteilungsdatum: 8. November 2024</li> <li>Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 75% relative Aktienrendite (TSR) ggü. den zwei gleichgewichteten Indizes MSCI World Health Care und MSCI Europe Health Care Equipment &amp; Services</li> <li>&gt; 25% Nachhaltigkeit gemessen an den drei gleichgewichteten ESG-Kennzahlen: <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Verbesserung des Zugangs zur Gesundheitsversorgung</li> <li>2. Reduktion von Treibhausgas-Emissionen</li> <li>3. Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

## Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

	Maximalvergütung	Share Ownership Guidelines	Malus und Clawback
Strategiebezug	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vermeidung von unangemessen hohen Auszahlungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stärkt die Aktienkultur und fördert die Identifikation der Vorstandsmitglieder mit dem Unternehmen</li> <li>Fördert eine Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionärrinnen und Aktionären und setzt zusätzliche Anreize für eine nachhaltige Unternehmenswertsteigerung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verstärkt Anreize zur Einhaltung wesentlicher Pflicht- und Compliance-Grundsätze durch die Vermeidung von unangemessenem Verhalten und unangemessenen Risiken</li> </ul>
Ausgestaltung im Vergütungssystem	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Maximalvergütung pro Jahr ist begrenzt auf:           <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Vorstandsvorsitz: 12.800.000 €</li> <li>&gt; Ordentliche Vorstandsmitglieder 8.000.000 €</li> </ul> </li> <li>In bestimmten im Vergütungssystem beschriebenen Fällen kann der Aufsichtsrat die Maximalvergütung erhöhen:           <ul style="list-style-type: none"> <li>Um 30%, sofern die Rekrutierung eines aus dem Ausland stammenden oder im Ausland dauerhaft ansässigen Vorstandsmitglieds im Hinblick auf eine höhere marktübliche Vergütung im Ausland notwendig erscheint,</li> <li>darüber hinaus um bis zu 30%, zum Ausgleich individualvertraglicher Zusagen, die aufgrund des Wechsels zu Siemens Healthineers verfallen würden („sign-on bonus“)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, ein Vielfaches ihrer durchschnittlichen Jahresgrundvergütung der zurückliegenden 4 Jahre vor dem jeweiligen Nachweistermin in Siemens Healthineers-Aktien dauerhaft zu halten:           <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Vorstandsvorsitz: 250%</li> <li>&gt; Ordentliches Vorstandsmitglied: 200%</li> </ul> </li> <li>4-jährige Aufbauphase, danach jährliche Überprüfung</li> <li>Nachweistermin: März jedes Jahres</li> <li>Sinkt der Wert des Aktienbestandes infolge eines Kursrückgangs unter den nachzuweisenden Betrag, muss das Vorstandsmitglied Aktien eigenständig nacherwerben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bei schwerwiegenden Pflicht- und Compliance-Verstößen während des Bemessungszeitraums und/oder bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung der Sorgfaltspflicht ist der Aufsichtsrat berechtigt, variable Vergütung (Bonus und/oder Siemens Healthineers Stock Awards) teilweise oder vollständig zu reduzieren (ggf. bis auf null) bzw. zurückzufordern</li> <li>Im Falle einer Rückforderung haben die Vorstandsmitglieder den jeweiligen Nettobetrag zu erstatten</li> </ul>
Anwendung für 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 ist begrenzt:           <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; beim Vorstandsvorsitz auf 12.800.000 €</li> <li>&gt; beim ordentlichen Vorstandsmitglied auf 8.000.000 €</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Überprüfung für das Geschäftsjahr 2025 erfolgte im März 2025 für Dr. Bernhard Montag und Dr. Jochen Schmitz</li> <li>Erfüllt durch alle nachweispflichtigen Vorstandsmitglieder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Notwendigkeit der Anwendung im Geschäftsjahr 2025</li> </ul>

## Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

	Leistungen bei Beginn	Leistungen bei Beendigung	Anrechnung von Nebentätigkeiten
Strategiebezug	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erstattung von verloren gegangenen Vergütungsleistungen bei dem Vorarbeiter zur Gewinnung qualifizierter Vorstandsmitglieder und Sicherung einer wettbewerbsfähigen Vergütung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Festsetzung einer Obergrenze für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit zur Vermeidung von unangemessen hohen Ausgleichszahlungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anrechnung von Nebentätigkeiten zur Sicherstellung, dass weder der zeitliche Aufwand noch die für Nebentätigkeiten gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben für die Siemens Healthineers AG führen</li> </ul>
Ausgestaltung im Vergütungssystem	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sofern bei einem Vorarbeiter Vergütungsleistungen aufgrund des Wechsels zur Siemens Healthineers AG verfallen (zum Beispiel Zusagen langfristiger variabler Vergütung oder Versorgungszusagen), kann der Aufsichtsrat einen Ausgleich in Form von (in der Regel Phantom) Siemens Healthineers Stock Awards, Versorgungszusagen im Rahmen der Siemens Healthineers BSAV oder Barzahlungen zusagen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Einvernehmliche Beendigung: Ausgleichszahlung begrenzt auf Restlaufzeit des Dienstvertrags, maximal jedoch zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap); auszahlbar im Monat des Ausscheidens</li> <li>Vorzeitige Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder wichtiger Grund für eine Kündigung durch das Unternehmen: Keine Ausgleichszahlung wird erbracht und ausstehende Siemens Healthineers Stock Awards-Zusagen verfallen ersetztlos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mandatsvergütung konzerninterner Aufsichtsratsmandate wird auf die Vorstandsvergütung angerechnet</li> <li>Bei konzernexternen Aufsichtsratsmandaten entscheidet der Aufsichtsrat in jedem Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist (max. 2 externe Mandate)</li> </ul>
Anwendung für 2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2025</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2025</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2025</li> </ul>

In Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens des Unternehmens notwendig ist. Im Geschäftsjahr 2025 wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

## Festlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2025

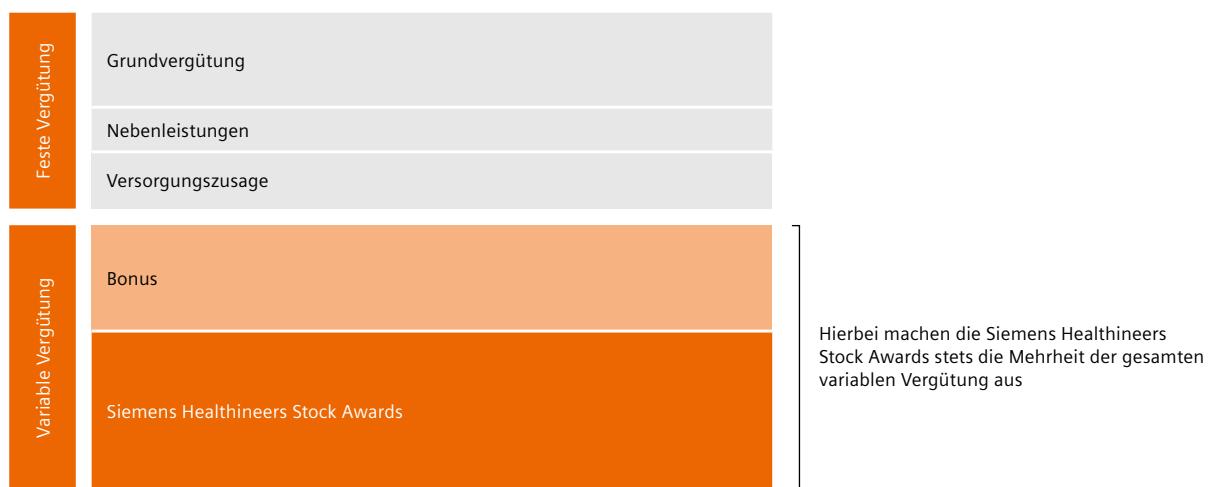
### Zielvergütung und Vergütungsstruktur

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats zu Beginn des Geschäftsjahrs die für das Geschäftsjahr 2025 geltende Höhe der Zielvergütung für jedes Vorstandsmitglied, wie in nachfolgender Tabelle dargestellt, festgelegt. Hierbei hat er darauf geachtet, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben sowie den Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds steht. Außerdem hat der Aufsichtsrat insbesondere auch die wirtschaftliche Lage, das Marktumfeld, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens berücksichtigt und ein besonderes Augenmerk auf die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung gelegt.

Die Ziel-Gesamtvergütung stellt eine angestrebte Vergütungshöhe dar, die bei Erreichung aller vorab festgelegten Ziele zum Tragen kommt und dadurch Anreize für eine starke Unternehmensperformance sowie kollektive und individuelle Leistungen setzen soll. Mitglieder des Vorstands erhalten vom Unternehmen keine Kredite oder Vorschüsse.

Im Geschäftsjahr 2025 setzte sich die Ziel-Gesamtvergütung wie folgt zusammen:

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



Bei der Festlegung der absoluten Zielvergütung (sowie bei der Vergütungsstruktur) hat der Aufsichtsrat die Funktion des einzelnen Vorstandsmitglieds und somit auch die unterschiedlichen Anforderungen an die jeweilige Vorstandsfunktion entsprechend berücksichtigt. Hierbei hat er gemäß den Anforderungen des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des DCGK darauf geachtet, dass die variable Vergütung die feste Vergütung übersteigt und überwiegend langfristig ausgerichtet ist. Die langfristige variable Zielvergütung übersteigt daher stets die kurzfristige variable Zielvergütung, wodurch der Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Siemens Healthineers gelegt wird, ohne dabei die operativen jährlichen Ziele zu vernachlässigen. Das Verhältnis der festen und variablen Vergütungsbestandteile und ihr jeweiliger relativer Anteil an der Vergütung sind nicht exakt festgeschrieben und können im Rahmen der funktionalen Differenzierung variieren.

Der Aufsichtsrat hat bei der Vergütung der Vorstandsmitglieder aufgrund unterschiedlicher Funktionen differenziert. Die Differenzierung erfolgte in unterschiedlichen Vergütungsbestandteilen und damit auch in der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für alle Mitglieder des Vorstands. Weitere Details hierzu können dem nachfolgenden Abschnitt „Angemessenheit der Vorstandsvergütung“ entnommen werden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vertraglich vereinbarte Zielvergütung und die Vergütungsstruktur in Prozent der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025. Die dargestellte Vergütungsstruktur der im Geschäftsjahr 2025 gewährten Zielvergütung entspricht der im gültigen Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 AktG angegebenen Vergütungsstruktur.

**Zielvergütung der Vorstandsmitglieder** (Angaben in Tsd. € bzw. in % der Ziel-Gesamtvergütung)

Amtierende Vorstandsmitglieder		Feste Vergütung					Variable Vergütung			Ziel-Gesamtvergütung
		Zielwert	Grundvergütung	Nebenleistungen	Ver-sorgungs-zusage <sup>1</sup>	Summe	Bonus für das Geschäftsjahr	Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2025	Summe	
<b>Dr. Bernhard Montag</b> Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	2025	in Tsd. €	1.410	15	564	<b>1.989</b>	1.410	2.800	<b>4.210</b>	<b>6.199</b>
		in %	23%	0%	9%	32%	23%	45%	68%	100%
	2024	in Tsd. €	1.410	17	499	1.926	1.410	2.800	4.210	6.136
		in %	23%	0%	8%	31%	23%	46%	69%	100%
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	2025	in Tsd. €	860	21	353	<b>1.234</b>	640	1.400	<b>2.040</b>	<b>3.274</b>
		in %	26%	1%	10%	37%	20%	43%	63%	100%
	2024	in Tsd. €	860	18	291	1.169	640	1.400	2.040	3.209
		in %	27%	1%	9%	36%	20%	44%	64%	100%
<b>Darleen Caron</b> Personalvorständin seit 01.02.2021	2025	in Tsd. €	800	15	320	<b>1.135</b>	600	1.200	<b>1.800</b>	<b>2.935</b>
		in %	27%	1%	11%	39%	20%	41%	61%	100%
	2024	in Tsd. €	800	72	320	1.192	600	1.200	1.800	2.992
		in %	27%	2%	10%	39%	21%	40%	61%	100%
<b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht</b> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	2025	in Tsd. €	800	26	268	<b>1.093</b>	600	1.200	<b>1.800</b>	<b>2.893</b>
		in %	28%	1%	9%	38%	21%	41%	62%	100%
	2024	in Tsd. €	765	131	248	1.143	560	1.050	1.610	2.753
		in %	28%	5%	9%	42%	20%	38%	58%	100%

<sup>1</sup> Entspricht dem Versorgungsaufwand (Service Cost) gemäß IFRS der Siemens Healthineers BSAV bzw. für Darleen Caron dem Betrag zur freien Verfügung. Darleen Caron nimmt nicht an der Siemens Healthineers BSAV teil und erhält stattdessen einen Betrag zur freien Verfügung als Barzahlung. Infolge einer Gutachtenkorrektur des mit der Berechnung des Versorgungsaufwands beauftragten Aktuars für die Erstellung der Vergütungsberichte der Geschäftsjahre 2023 und 2024 beträgt der Versorgungsaufwand für Elisabeth Staudinger-Leibrecht im Geschäftsjahr 2023 207.344 € und im Geschäftsjahr 2024 247.529 €. Der vorliegende Vergütungsbericht weist den korrigierten Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2024 aus.

## Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Entsprechend dem Vergütungssystem nimmt der Aufsichtsrat in regelmäßigen Abständen eine Überprüfung der Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung vor, wobei diese grundsätzlich auf Basis eines Horizontal- und Vertikalvergleichs erfolgt.

Da Siemens Healthineers zu den 40 größten börsennotierten Unternehmen Deutschlands zählt, erfolgt die horizontale Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung anhand eines Vergleichs mit den DAX 40 Unternehmen. Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat im Rahmen der vertikalen Überprüfung auch die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Vergleich zur Vergütung des Senior Managements (oberer Führungskreis gemäß § 5 Abs. 3 BetrVG), des Non-Senior Managements (übertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) sowie der weiteren Belegschaft der Siemens Healthineers AG und der mit ihr verbundenen Unternehmen im Sinne von § 15 AktG (nachfolgend Siemens Healthineers-Konzern) in Deutschland. Dies geschieht, um eine möglichst breite Vergleichsgruppe zugrunde zu legen. Neben einer aktuellen Status-quo-Betrachtung wird im Rahmen der vertikalen Überprüfung auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf berücksichtigt.

Die Überprüfung ergab, dass die Vorstandsvergütung im durchgeföhrten Horizontal- und Vertikalvergleich angemessen ist. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder Dr. Bernhard Montag, Dr. Jochen Schmitz und Darleen Caron blieb daher unverändert. Für Elisabeth Staudinger-Leibrecht hat der Aufsichtsrat eine Anpassung ihrer Ziel-Direktvergütung um insgesamt 9% beschlossen, um zum einen eine marktübliche Vergütung zu gewährleisten sowie zum anderen ihre zusätzliche Verantwortung für die Funktion *Government Affairs* sowie ihre Wiederbestellung ab dem Geschäftsjahr 2025 zu berücksichtigen. Die Anpassung der Vergütung erfolgte auch in der Jahresgrundvergütung, zum überwiegenden Teil aber in der kurz- sowie der langfristigen variablen Zielvergütung.

## Maximalvergütung

Zusätzlich zur Begrenzung der einzelnen variablen Vergütungselemente (Bonus und Siemens Healthineers Stock Awards) hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG im Vergütungssystem verbindlich eine jährliche Maximalvergütung verankert, welche sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile umfasst. Versorgungszusagen sowie eventuell individualvertraglich zugesagte Leistungen sind gemäß dem geltenden Vergütungssystem ebenfalls zu berücksichtigen. Die Maximalvergütung ist der Betrag, der einem Vorstandsmitglied insgesamt für ein Geschäftsjahr maximal zufließen darf. Folglich kann der endgültige Wert der Vergütung für ein bestimmtes Geschäftsjahr erst nach Ablauf der für das Geschäftsjahr bedingt zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards Tranche ermittelt werden.

### Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2025

Mit der Einführung des ab dem Geschäftsjahr 2025 geltenden Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat die Beträge der Maximalvergütung angehoben. Durch den überwiegenden Anteil der variablen Zielvergütung führt das Nichterreichen der gesetzten Ziele zu einer signifikanten Verringerung der Gesamtvergütung. Eine Übererfüllung der Ziele führt hingegen zu einer Erhöhung der Vergütung, wobei diese jedoch insgesamt auf die vertraglich vereinbarte und gesetzlich erforderliche Maximalvergütung begrenzt ist. Da die Gewichtung der variablen Vergütung in der Gesamtvergütung im Verlauf der vergangenen Jahre weiter gestiegen ist, möchte der Aufsichtsrat durch die erstmalige Anhebung der Maximalvergütung sicherstellen, dass eine überdurchschnittliche Zielerreichung in der variablen Vergütung auch weiterhin entsprechend honoriert werden kann. Die jeweiligen Obergrenzen der variablen Vergütung bleiben unverändert.

Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass es sich bei diesen Beträgen nicht um die vom Aufsichtsrat für angemessen gehaltene Ziel-Gesamtvergütung handelt, sondern lediglich um eine absolute Obergrenze, die vom Vorstandsmitglied allenfalls bei optimaler Zielerreichung und deutlicher Kurssteigerung der Siemens Healthineers-Aktie erreicht werden könnte.

Die für das Geschäftsjahr 2025 gültige Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitz 12.800.000 € und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder 8.000.000 €. Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2029 berichtet, wenn die endgültige Betrachtung im Zuge der Übertragung der Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2025 mit Ablauf der Sperrfrist im November 2028 erfolgt ist. Sollte die zulässige Maximalvergütung überschritten sein, verfällt eine wertmäßig der Überschreitung entsprechende Anzahl von Siemens Healthineers Stock Awards ersatzlos.

---

#### Höchstgrenzen der Vergütung (Begrenzung der variablen Vergütung und Maximalvergütung)

Vergütungsbestandteil	Obergrenze
Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)	200% vom Zielbetrag
Langfristige variable Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards)	200% vom Zielbetrag (Stückzahlbegrenzung <sup>1</sup> ) bzw. 300% vom Zielbetrag (Absolute Auszahlungsbegrenzung <sup>2</sup> )
Maximalvergütung	Vorstandsvorsitz: 12.800.000 € Ordentliches Vorstandsmitglied: 8.000.000 €

<sup>1</sup> Die finale Stückzahl der Siemens Healthineers Stock Awards kann maximal 200% der ursprünglich bedingt zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards betragen.

<sup>2</sup> Der tatsächliche Betrag, definiert als die finale Anzahl an Siemens Healthineers-Aktien, multipliziert mit dem Xetra-Schlusskurs der Siemens Healthineers-Aktie am Ende der Sperrfrist, darf 300% des ursprünglichen Zielbetrags nicht übersteigen.

### Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Während des Geschäftsjahrs 2025 erfolgte die Übertragung der Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2021 mit Ablauf der Sperrfrist im November 2024. Somit konnte eine vollständige Betrachtung der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 vorgenommen und die Einhaltung der Maximalvergütung überprüft werden. Die Maximalvergütung wurde von allen im Geschäftsjahr 2021 aktiven Mitgliedern des Vorstands eingehalten. Nähere Details können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

---

#### Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 (Angaben in Tsd. €)

Vorstandsmitglied	Gesamtvergütung						Einhaltung der Maximal-Vergütung
	Jahresgrund-vergütung	Bonus	Versorgungs-beitrag	Neben-leistungen	Siemens Healthineers Stock Awards <sup>1</sup>	Gesamt-vergütung	
Dr. Bernhard Montag	1.380 €	1.731 €	600 €	23 €	3.893 €	7.627 €	9.700 € Ja
Dr. Jochen Schmitz	860 €	1.152 €	385 €	20 €	2.374 €	4.791 €	6.100 € Ja
Darleen Caron	490 €	595 €	213 €	69 €	1.381 €	2.748 €	6.100 € Ja
Dr. Christoph Zindel <sup>2</sup>	735 €	858 €	320 €	17 €	1.994 €	3.923 €	6.100 € Ja

<sup>1</sup> Entspricht dem Wert am Tag des Übertrags, siehe Abschnitt „Feststellung der Zielerreichung – Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2021“.

<sup>2</sup> Mitglied des Vorstands bis 31.03.2022.

## Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Die variable Vergütung stellt einen Großteil der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder dar und beinhaltet die folgenden zwei Komponenten: (1) die kurzfristige variable Vergütung (Bonus) sowie (2) die langfristige variable Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards). Beide sind an die Leistung des Vorstands gekoppelt und sollen Anreize für die Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie für eine wertschaffende Entwicklung des Unternehmens bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken setzen.

Die Leistungskriterien und die Kennzahlen, welche im Geschäftsjahr 2025 für die Performancemessung im Rahmen der variablen Vergütung auf Empfehlung des Vergütungsausschusses und durch Beschluss des Aufsichtsrats zur Anwendung kamen, stehen im Einklang mit der Unternehmensstrategie, sind aus den strategischen Zielen und den operativen Steuerungsgrößen des Unternehmens abgeleitet und entsprechen dem im Geschäftsjahr 2025 gültigen Vergütungssystem [ESRS 2 GOV-3, 29e]. Im Wesentlichen messen die Leistungskriterien bedeutende strategische Kernthemen und schließen entsprechend der gesellschaftlichen Verantwortung von Siemens Healthineers auch das Leistungskriterium Nachhaltigkeit mit ein.

Ein Überblick über die für das Geschäftsjahr 2025 maßgeblichen Leistungskriterien und Kennzahlen sowie eine Darstellung, wie diese die langfristige Entwicklung des Unternehmens fördern, sind in nachfolgender Tabelle dargestellt:

## Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Leistungs-kriterium	Kennzahl	Bonus	Siemens Healthineers Stock Awards	Strategiebezug
Finanzielle Ziele	<b>Ertrag</b> <b>Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie (vergütungsrelevant)<sup>1</sup></b>	✓		<p>Die Steuerung der Leistung von Siemens Healthineers erfolgt mittels des bereinigten unverwässerten Ergebnisses je Aktie. Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie ist definiert als unverwässertes Ergebnis je Aktie, bereinigt um Aufwendungen für Fusionen, Übernahmen, Veräußerungen und andere portfoliobezogene Maßnahmen, vor allem Abschreibungen und weitere Effekte aus der Anpassung der Kaufpreisallokation nach IFRS 3, Transaktions-, Integrations-, Personalbindungs- und Ausgliederungskosten, Gewinne und Verluste aus Veräußerungen, Personalrestrukturierungsaufwendungen und sonstige Aufwendungen, die im Zusammenhang mit Restrukturierungsmaßnahmen im Sinne des IAS 37 verursacht werden.</p> <p>Die Bereinigungen (inklusive der Umsatzerlöse) beziehen sich auf Aufwendungen und Erträge, die nicht die operative Leistung widerspiegeln und somit die Periodenvergleichbarkeit der Ergebnisgröße beeinträchtigen. Aus diesem Grund werden auch sonstige Restrukturierungsaufwendungen bereinigt. Die Bereinigungen erfolgen nach Steuern. Dementsprechend werden auch materielle Bewertungseffekte bereinigt, die sich infolge von Steuerrechtsänderungen ergeben und auf latente Steuern wirken, die in Zusammenhang mit obigen Bereinigungspositionen stehen. Es werden keine Sondereffekte berücksichtigt, außer wesentliche Währungs- und Portfolioeffekte sowie wesentliche Umsatz- und Kosteneffekte aus Transformationen und strategischen Neupositionierungen gegenüber Budget.</p>
	<b>Umsatzwachstum</b> <b>Vergleichbares Umsatzwachstum (vergütungsrelevant)<sup>1</sup></b>	✓		<p>Die Strategie von Siemens Healthineers ist auf profitables Wachstum ausgerichtet. Veränderung (%) gegenüber Vorjahr auf einer vergleichbaren Basis ohne Währungsumrechnungs- und Portfolioeffekte. Zusätzlich werden Effekte aus der Neubewertung von Vertragsverbindlichkeiten im Rahmen der Kaufpreisallokation nach IFRS 3 sowie wesentliche Umsatzeffekte aus Transformationen und strategischen Neupositionierungen gegenüber Budget angepasst.</p>
	<b>Langfristige Wertsteigerung</b> <b>Aktienrendite (TSR)</b>	✓		<p>Die relative Aktienrendite gegenüber den zwei gleichgewichteten Indizes <i>MSCI World Health Care</i> und <i>MSCI Europe Health Care Equipment &amp; Services</i> spiegelt die ganzheitliche Wertschaffung für unsere Aktionärinnen und Aktionäre in Form von Aktienkurssteigerung und erwirtschafteter Dividende wider.</p> <p>Siemens Healthineers will eine attraktive Kapitalanlage für seine Investorinnen und Investoren sein und daher überdurchschnittlichen Erfolg am Kapitalmarkt incentivieren. Daher ist die relative Aktienrendite ein Maßstab zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts.</p>
Nicht-finanzielle Ziele	<b>Umsetzung der Unternehmensstrategie</b> <b>Diverse individuelle Ziele</b>	✓		<p>Im Vordergrund der individuellen Ziele stehen kurz- und mittelfristige Maßnahmen zur Umsetzung der Unternehmensstrategie, um dadurch die langfristige Entwicklung des Unternehmens sicherzustellen. Sie ermöglichen einen Fokus auf die für das Geschäftsjahr relevanten strategischen und operativen Herausforderungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds, abhängig von dessen jeweiliger Zuständigkeit.</p> <p>Im Berichtsjahr waren die individuellen Ziele auf die endgültige Umsetzung der „New Ambition Strategy“ sowie die darauf aufbauende Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie für die nächste Phase von Siemens Healthineers ausgerichtet.</p>
	<b>Nachhaltigkeit</b> <b>Diverse individuelle Ziele</b>	✓		<p>Nachhaltiges Handeln ist integraler Bestandteil unserer Strategie und sichert unsere gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit. Für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens setzt Siemens Healthineers daher zudem auf Nachhaltigkeitsziele. Im Berichtsjahr wurden insbesondere der Zugang zur Gesundheitsversorgung sowie die Identifizierung weiterer Maßnahmen zur Dekarbonisierung in den Vordergrund gestellt.</p>
	<b>ESG-Kennzahlen</b>	✓		<p>Gesellschaftliche Verantwortung ist ein bedeutender Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit; sie ist integraler Bestandteil wesentlicher unternehmensinterner Prozesse. Daher berücksichtigen die ESG-Kennzahlen die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf soziale und Umweltbelange.</p> <p>Als weltweit führendes Unternehmen in der Medizintechnik tragen wir mit unseren innovativen Produkten und Dienstleistungen zur Bewältigung einiger der größten globalen Herausforderungen bei:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verbesserung des Zugangs zur Gesundheitsversorgung gemessen am Wachstum der Patientenkontakte weltweit</li> <li>2. Reduktion von Treibhausgas-Emissionen, gemessen anhand der ausgestoßenen CO<sub>2</sub>-Kilotonnen und</li> <li>3. Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts, gemessen anhand des Frauenanteils<sup>2</sup> im Senior Management.</li> </ol>

<sup>1</sup> Eine vollständige Kennzahlendefinition kann dem Kapitel A.2 „Finanzielles Steuerungssystem“ des Geschäftsberichts entnommen werden. Die Bereinigungen, die im Geschäftsjahr 2025 für Vergütungszwecke zur Anwendung kamen, sind im Kapitel „Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)“ im Abschnitt „Unternehmensperformance“ näher beschrieben.

<sup>2</sup> Unter Berücksichtigung des länderspezifischen regulatorischen Compliance Ansatzes. Demgemäß ausgeschlossen sind in den USA ansässige Senior Manager und Senior Manager, die an in den USA ansässige Führungskräfte berichten.

Der Aufsichtsrat ist dafür verantwortlich, dass die Zielsetzung der variablen Vergütung anspruchsvoll und ambitioniert ist. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung bis auf null sinken und somit komplett entfallen. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung auf 200% beziehungsweise der langfristigen variablen Vergütung auf 300% begrenzt.

## Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)

Die kurzfristige variable Vergütung (Bonus) honoriert den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie und somit zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens. Hierbei berücksichtigt der Bonus den finanziellen Unternehmenserfolg im abgelaufenen Geschäftsjahr (Unternehmensperformance) sowie die spezifischen individuellen Herausforderungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds (individuelle Performance). Die Unternehmensperformance wird ausschließlich an finanziellen Kennzahlen gemessen. Im Rahmen der individuellen Performance werden grundsätzlich nicht-finanzielle, qualitative Leistungskriterien herangezogen.

Der Bonus basiert zu zwei Dritteln auf der finanziellen Unternehmensperformance und zu einem Drittel auf der individuellen Performance des Vorstandsmitglieds.

- Die **Unternehmensperformance** berücksichtigt die Gesamtverantwortung des Vorstands und misst die Performance von Siemens Healthineers in ihrer Gesamtheit. Im Vordergrund stehen hierbei die kurzfristigen Maßnahmen zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie, wie insbesondere die Stärkung der Ertragskraft und die Förderung des Unternehmenswachstums.
- Die **individuelle Performance** ermöglicht eine Differenzierung in Abhängigkeit von der jeweiligen Zuständigkeit und den konkreten strategischen und operativen Herausforderungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds. Mittels zwei bis vier individueller Ziele pro Vorstandsmitglied setzt der Aufsichtsrat Anreize für strategisch relevante Themen, die auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens abzielen. Die individuellen Ziele orientieren sich hierbei insbesondere an den operativen Aspekten der Umsetzung der Unternehmensstrategie, wie beispielhaft der Umsetzung wesentlicher Mergers & Acquisitions-Projekte oder der kontinuierlichen Geschäftsentwicklung, sowie an Nachhaltigkeitsaspekten. Mindestens 1/3 der individuellen Ziele müssen auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sein.

Abhängig von dem für das Geschäftsjahr geltenden strategischen Fokus sowie der Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder legt der Aufsichtsrat jährlich Leistungskriterien und ambitionierte operative Ziele (Kennzahlen) fest.

Im Geschäftsjahr 2025 war der Bonus wie folgt ausgestaltet:

### Ausgestaltung des Bonus



### Unternehmensperformance

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat zur Messung der Unternehmensperformance für alle Vorstandsmitglieder die zwei gleichgewichteten Leistungskriterien „Ertrag“, gemessen anhand des vergütungsrelevanten bereinigten unverwässerten Ergebnisses je Aktie, sowie „Umsatzwachstum“, gemessen anhand des vergütungsrelevanten vergleichbaren Umsatzwachstums, festgelegt. Die Zielerreichung beider Kennzahlen kann jeweils zwischen 0% und 200% betragen.

Der Aufsichtsrat hat das bereinigte unverwässerte Ergebnis je Aktie als Kennzahl herangezogen, da es ein bedeutsamer finanzieller Leistungsindikator von Siemens Healthineers ist, der die ganzheitliche Performance des Unternehmens widerspiegelt und zur Steuerung der Leistung auf Unternehmensebene verwendet wird. Es stellt den auf die Aktionärinnen und Aktionäre entfallenden bereinigten Gewinn nach Steuern dar und incentiviert nachhaltige Profitabilität. Die im Geschäftsjahr für Zwecke der Vergütungsbemessung zusätzlich vorgenommene Anpassung am bereinigten unverwässerten Ergebnis je Aktie hatte eine Gesamtwirkung von 0,02 €. Dies war ausschließlich auf Währungseffekte zurückzuführen.

Ein weiteres zentrales Kernelement der Siemens Healthineers-Strategie ist profitables Wachstum. Das Wachstum soll hierbei sowohl durch eine Stärkung der bisherigen Kerngeschäfte als auch durch den strategischen Fokus auf angrenzende Wachstumsmärkte erzielt werden. Der Aufsichtsrat zieht daher, als weitere finanzielle Kennzahl, das vergleichbare Umsatzwachstum heran, welches zur Steuerung und Überwachung des Wachstums der bereinigten Umsatzerlöse der Segmente und von Siemens Healthineers insgesamt verwendet wird. Im Geschäftsjahr 2025 wurde für diese Zwecke der Vergütungsbemessung keine zusätzliche Bereinigung vorgenommen.

## Individuelle Performance

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat drei gleichgewichtete individuelle Ziele je Vorstandsmitglied aus den Leistungs-kriterien „Nachhaltigkeit“ und „Umsetzung der Unternehmensstrategie“ festgelegt, deren jeweilige Zielerreichung zwischen 0% und 200% liegen kann. Diese zielen im Geschäftsjahr 2025 insbesondere auf den erfolgreichen Abschluss der „New Ambition Strategy“, die Definition und Entwicklung der weiterführenden Unternehmensstrategie sowie die Umsetzung der Nachhaltigkeits-strategie ab. Die einzelnen individuellen Ziele je Vorstandsmitglied sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

### Individuelle Ziele Geschäftsjahr 2025

Amtierende Vorstandsmitglieder	Kennzahl	Konkretes Ziel	Zielerreichung
<b>Dr. Bernhard Montag</b> Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Umsetzung der „New Ambition Strategy“ mit dem Fokus, die strategischen und finanziellen Ziele zu erreichen. Fortsetzung der Varian-Integration unter Einbeziehung von Kapitalmarkterwartungen. Erreichen der budgetierten Cash Conversion Rate.	
	Nachhaltigkeit [ESRS 2 GOV-3 29b]	Entwicklung einer umfassenden Unternehmensstrategie, die auf dem Erreichten aufbaut. Berücksichtigung relevanter Interessengruppen und Kapitalmarkterwartungen sowie von Digitalisierungsaspekten im Hinblick auf Daten und KI.	115%
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie mit besonderem Fokus auf „Zugang zur Gesundheitsversorgung“ und Ressourcenbewahrung einschließlich der Identifizierung von Maßnahmen zu Dekarbonisierung und zur Kreislaufwirtschaft.	
	Nachhaltigkeit [ESRS 2 GOV-3 29b]	Umsetzung der „New Ambition Strategy“ mit dem Fokus, die strategischen und finanziellen Ziele zu erreichen. Fortsetzung der Varian-Integration unter Einbeziehung von Kapitalmarkterwartungen. Erreichen der budgetierten Cash Conversion Rate.	125%
<b>Darleen Caron</b> Personalvorständin seit 01.02.2021	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Definition eines betriebswirtschaftlichen Rahmens und der finanziellen Ziele für die neue Unternehmensstrategie von Siemens Healthineers mit Schwerpunkten auf die Kapitalallokation, das Wachstum und Ergebnis sowie auch unter Berücksichtigung von Kapitalmarkterwartungen.	
	Nachhaltigkeit [ESRS 2 GOV-3 29b]	Integration der EU-Taxonomie und der CSRD / ESRS-Berichterstattung, unterstützt durch strategische Beschaffungsinitiativen für wirksame Nachhaltigkeit und Ressourcenverantwortung sowie auch unter Berücksichtigung von Kapitalmarkterwartungen.	125%
<b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht</b> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Umsetzung der „New Ambition Strategy“ mit dem Schwerpunkt auf die Region „Amerika“. Insbesondere Maßnahmen für eine Umsatzglättung sowie Stärkung der Kundenakzeptanz sowie Weiterentwicklung großer strategischer Partnerschaften. Unterstützung der Erreichung der budgetierten Cash Conversion Rate.	
	Nachhaltigkeit [ESRS 2 GOV-3 29b]	Weitere Optimierung durch verbesserte Gebäude- und Flächennutzung („Human centric spaces“) zur Erhöhung der Wirtschaftlichkeit. Identifizierung von Nachfolgekandidatinnen und -kandidaten für das obere Management.	125%
		Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie mit besonderem Fokus auf „Zugang zur Gesundheitsversorgung“ und Ressourcenbewahrung einschließlich der Identifizierung von Maßnahmen zu Dekarbonisierung und zur Kreislaufwirtschaft.	
		Umsetzung der „New Ambition Strategy“ durch Weiterentwicklung von Customer Services; Für die Organisationseinheit „Technology Excellence“: Erreichen der finanziellen Zielsetzungen bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit. Unterstützung der Erreichung der budgetierten Cash Conversion Rate.	
		Integration und Weiterentwicklung der Strategie für den chinesischen Markt unter Berücksichtigung der langfristigen Marktentwicklung und der geopolitischen Entwicklungen sowie allgemeiner Marktgegebenheiten.	115%
		Umsetzung des Ziels „Zugang zur Gesundheitsversorgung“ mit Fokus auf den Patientennutzen durch mehr Patientenkontakte und Vorantreiben von Schulungen und Ausbildung unter Berücksichtigung der Kapitalmarkterwartungen.	

## Feststellung der Zielerreichung

Die Zielerreichung der finanziellen Kennzahlen sowie der individuellen Ziele wird nach Ablauf des Geschäftsjahres auf Empfehlung des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats durch den Aufsichtsrat ermittelt und zu einem gewichteten Durchschnitt zusammengefasst. Hierbei wird die Zielerreichung der finanziellen Kennzahlen anhand der zu Beginn des Geschäftsjahres definierten Performance-Korridore ermittelt. Für die individuellen Ziele legt der Aufsichtsrat je Vorstandsmitglied eine Zielerreichung fest. Hierzu holt sich der Aufsichtsrat eine Darstellung der Zielerreichung durch die Fachabteilungen ein, auf deren Basis er auf Empfehlung des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats nach sorgfältiger Erwägung die Entscheidung über die Zielerreichung je Vorstandsmitglied trifft. Der Prozentsatz der gewichteten Zielerreichung, multipliziert mit dem individuellen Zielbetrag, ergibt den rechnerischen Auszahlungsbetrag für das abgelaufene Geschäftsjahr. Der zur Abrechnung kommende Bonus ist auf 200% des Zielbetrags begrenzt und wird spätestens mit den Bezügen Ende Februar des folgenden Geschäftsjahres als Barzahlung geleistet.

### Bonus

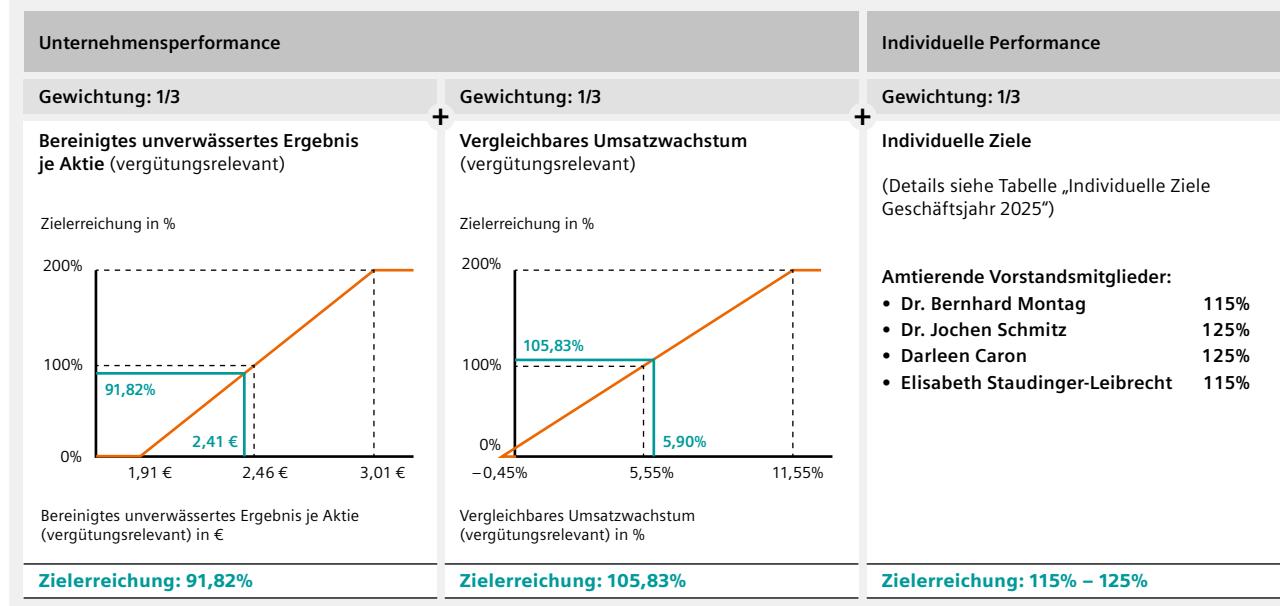
#### Zielbetrag in Tsd. €

##### Amtierende Vorstandsmitglieder:

Dr. Bernhard Montag 1.410 €	Dr. Jochen Schmitz 640 €	Darleen Caron 600 €	Elisabeth Staudinger-Leibrecht 600 €
--------------------------------	-----------------------------	------------------------	---

X

#### Zielerreichung



=

#### Auszahlungsbetrag in Tsd. €

##### Amtierende Vorstandsmitglieder:

Dr. Bernhard Montag 1.469 €	Dr. Jochen Schmitz 688 €	Darleen Caron 645 €	Elisabeth Staudinger-Leibrecht 625 €
--------------------------------	-----------------------------	------------------------	---

In der nachfolgenden Tabelle sind die für den Bonus des Geschäftsjahres 2025 maßgeblichen Kennzahlen, deren Performance-Korridore sowie die jeweilige Zielerreichung und die daraus resultierende Gesamtzielerreichung mit den entsprechenden Auszahlungsbeträgen nochmals detailliert dargestellt.

#### Bonus der amtierenden Vorstandsmitglieder

Kennzahl	Gewich-tung	Performance-Korridor			Zielerreichung	
		Min (≥ 0%)	Zielwert (≥ 100%)	Max (≥ 200%)	Ist-Wert	in %
Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie (vergütungsrelevant)	1/3	1,91 €	2,46 €	3,01 €	2,41 €	92%
Vergleichbares Umsatzwachstum (vergütungsrelevant)	1/3	- 0,45%	5,55%	11,55%	5,90%	106%
Individuelle Ziele <b>Dr. Bernhard Montag</b>						115%
Individuelle Ziele <b>Dr. Jochen Schmitz</b>	1/3	Details siehe Tabelle „Individuelle Ziele Geschäftsjahr 2025“				125%
Individuelle Ziele <b>Darleen Caron</b>						125%
Individuelle Ziele <b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht</b>						115%

(Angaben in Tsd. € bzw. in % des Zielbetrags)	Vergütungs-Korridor			Ist-Vergütung	
	Min (≥ 0%)	Zielbetrag (≥ 100%)	Max (≥ 200%)	Gesamtziel-erreichung	Auszahlungs-betrag
<b>Dr. Bernhard Montag</b> Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	0 €	1.410 €	2.820 €	104%	1.469 €
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	0 €	640 €	1.280 €	108%	688 €
<b>Darleen Caron</b> Personalvorständin seit 01.02.2021	0 €	600 €	1.200 €	108%	645 €
<b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht</b> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	0 €	600 €	1.200 €	104%	625 €

#### Ausblick: Zielsetzung in der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) im Geschäftsjahr 2026

Für das Geschäftsjahr 2026 hat der Aufsichtsrat im November 2025 erneut die Kennzahlen vergleichbares Umsatzwachstum sowie bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie basierend auf der gültigen Definition (siehe Abschnitt „A.2 Finanzielles Steuerungssystem“ des → **Geschäftsberichts 2025** von Siemens Healthineers). Etwaige Bereinigungen zum Zwecke der Vergütungsbemessung werden im Vergütungsbericht 2026 offen gelegt. Für das Geschäftsjahr 2026 hat der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied drei Ziele für die individuelle Performance beschlossen; eines davon ist ein Nachhaltigkeitsziel. Die finanzielle Unternehmensperformance bestimmt, wie auch in den Vorjahren, weiterhin zwei Drittel und die individuelle Performance weiterhin ein Drittel des Bonus. Um wettbewerbsrelevante strategische Vorhaben ex ante nicht preiszugeben, werden die konkreten Kennzahlen für die individuelle Performance und die konkrete Zielsetzung für die finanziellen Kennzahlen ex post offen gelegt und erläutert.

#### Langfristige variable Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards)

Die langfristige variable Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards) soll den langfristigen Unternehmenserfolg im Vergleich zum Wettbewerb sowie die langfristige Kursentwicklung der Siemens Healthineers-Aktie und damit auch die attraktive und nachhaltige Rendite für die Aktionärinnen und Aktionäre honorieren. Die Rendite wird durch die Dividendenzahlungen und die Aktienkursentwicklung ausgedrückt. Nachhaltiges unternehmerisches Handeln ist für Siemens Healthineers ein weiterer wichtiger strategischer Orientierungspunkt. Deswegen sind auch ausgewählte Nachhaltigkeitsziele Bestandteil der Siemens Healthineers Stock Awards Regelung und belegen die gesellschaftliche Verantwortung von Siemens Healthineers. Die Vorstandsmitglieder werden mittels der Siemens Healthineers Stock Awards incentiviert, sich für die langfristige Entwicklung des Unternehmens zu engagieren, nachhaltiges Wachstum zu fördern und eine dauerhafte Wertschaffung zu erzielen.

Die Vorstandsmitglieder erhalten zu Beginn eines Geschäftsjahres verfallbare Aktienzusagen, sogenannte Siemens Healthineers Stock Awards, bedingt zugeteilt. Bei einem Siemens Healthineers Stock Award handelt es sich grundsätzlich um das Anrecht auf Erhalt einer Aktie der Siemens Healthineers AG – vorbehaltlich der Erreichung vorab festgelegter Zielvorgaben – nach Ablauf einer rund vierjährigen Frist (Sperrfrist). Die Sperrfrist der Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2025 begann am 8. November 2024 und endet mit Ablauf des Tages der Veröffentlichung des vorläufigen Geschäftsjahresergebnisses im vierten Kalenderjahr nach dem Zuteilungstag. Beginnt der Vorstands-Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds nach dem Zuteilungstag während eines Geschäftsjahrs, so wird der LTI-Zielbetrag zeitanteilig ermittelt und es wird eine entsprechende Anzahl von Phantom Siemens Healthineers Stock Awards (virtuelle Aktienzusagen) gewährt. Für diese Phantom Siemens Healthineers Stock Awards wird am Ende der Sperrfrist statt der Übertragung der Aktien ausschließlich ein Barausgleich vorgenommen.

Zu Beginn eines Geschäftsjahrs legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Zielbetrag in Euro bezogen auf eine Zielerreichung von 100% fest. Dieser individuelle LTI-Zielbetrag wird durch den Aktienkurs der Siemens Healthineers-Aktie dividiert; das Ergebnis, abzüglich abgezinster geschätzter Dividende („Fair Market Value“), ergibt die Anzahl der jeweils bedingt zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards. Bei der Bestimmung des relevanten Aktienkurses (Zuteilungskurs) wird der Aufsichtsrat in der Regel auf das arithmetische Mittel der Xetra-Schlusskurse in einem relevanten Zeitraum (zum Beispiel 60 Börsenhandelstage) vor Beginn der jeweiligen Sperrfrist oder zum Beispiel vor Beginn des Geschäftsjahrs, in dem die Sperrfrist zu laufen beginnt, abstimmen. Die bedingte Zuteilung erfolgt zunächst auf einer unterstellten Zielerreichung von 200% (maximaler Zuteilungswert). Mit Zuteilung der Siemens Healthineers Stock Awards beginnt eine rund vierjährige Sperrfrist, nach deren Ablauf Siemens Healthineers-Aktien, abhängig von der Zielerreichung der Kennzahlen, übertragen werden. Während der entsprechenden Sperrfrist sind die Vorstandsmitglieder nicht dividendenberechtigt.

Wie im Vorjahr basieren auch im Geschäftsjahr 2025 die Siemens Healthineers Stock Awards zu 75% auf der „langfristigen Wertsteigerung“, gemessen an der Entwicklung der „**relativen Aktienrendite**“ (Total Shareholder Return, kurz TSR) von Siemens Healthineers im Vergleich zu den zwei gleichgewichteten Indizes *MSCI World Health Care* und *MSCI Europe Health Care Equipment & Services* sowie zu 25% auf der „**Nachhaltigkeit**“, gemessen anhand von drei gleichgewichteten Zielen, welche die Entwicklung von Siemens Healthineers in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (englisch: Environmental, Social and Governance, kurz ESG) messen. Die konkreten ESG-Kennzahlen sowie deren Zielwerte legt der Aufsichtsrat jährlich zu Beginn des Geschäftsjahrs fest. Die konkrete Zielseitung der Kennzahlen wird ex post offengelegt und erläutert, um wettbewerbsrelevante strategische Vorhaben nicht preiszugeben.

Die Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2025 ist wie folgt ausgestaltet:

#### Ausgestaltung der Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2025 (Vereinfachte Darstellung)



<sup>1</sup> Die bedingte Zuteilung erfolgt zunächst auf einer unterstellten Zielerreichung von 200%. Aus Veranschaulichungsgründen und zur einfacheren Nachvollziehbarkeit der Systematik der Siemens Healthineers Stock Awards wird hier der Zielbetrag bezogen auf eine Zielerreichung von 100% verwendet.

## Relative Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR)

Die relative Aktienrendite (TSR) ist ein Maßstab für die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Siemens Healthineers strebt an, eine attraktive Kapitalanlage für Investoren zu sein und incentiviert daher überdurchschnittlichen Erfolg am Kapitalmarkt. Daher basiert ein Großteil der Siemens Healthineers Stock Awards auf der relativen Aktienrendite, welche die ganzheitliche Wertentwicklung von Siemens Healthineers während der rund vierjährigen Sperrfrist widerspiegelt und dabei sowohl die absolute Aktienkursentwicklung als auch die in dem Zeitraum anfallenden Dividenden berücksichtigt.

Die relative Aktienrendite wird jeweils separat gegenüber jedem der beiden Vergleichsindizes *MSCI World Health Care* (oder einem vergleichbaren Nachfolgeindex) beziehungsweise *MSCI Europe Health Care Equipment & Services* (oder einem vergleichbaren Nachfolgeindex) gemessen und festgelegt. Die beiden Indizes sollen die wichtigsten Märkte, Wettbewerber und Tätigkeitsgebiete von Siemens Healthineers bestmöglich abbilden. Der *MSCI World Health Care Index* beinhaltet eine Vielzahl von Unternehmen aus dem gesamten Gesundheits- und Medizintechnikbereich und deckt die global relevanten Märkte ab, insbesondere auch die USA und Asien. Der *MSCI Europe Health Care Equipment & Services Index* berücksichtigt insbesondere den Bereich der medizintechnischen Geräte und der dazugehörigen Services und betont gleichzeitig die Bedeutung des europäischen Regionalgeschäfts. Siemens Healthineers ist Bestandteil beider Vergleichsindizes.

Zur Berechnung der Zielerreichung wird die TSR-Entwicklung der Siemens Healthineers-Aktie während der rund vierjährigen Sperrfrist in Relation zum jeweiligen Vergleichsindex gesetzt. Hierzu wird die Differenz zwischen der TSR-Entwicklung von Siemens Healthineers und der TSR-Entwicklung des jeweiligen Vergleichsindex gebildet (Performance).

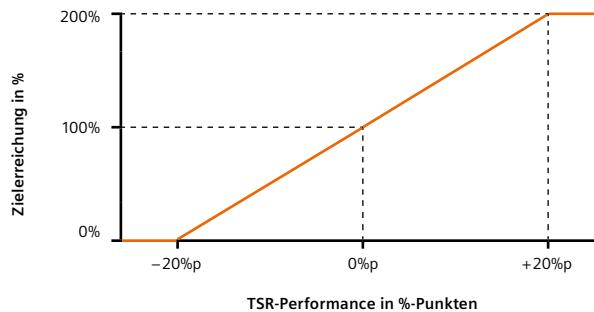
Der Vergütungsausschuss hat die Angemessenheit der Bandbreite von +/- 20 Prozentpunkten während des Geschäftsjahrs 2025 überprüft. Diese entspricht der geltenden Marktpraxis in Deutschland.

---

### Lineare Zielerreichungskurve der TSR-Performance

- Bei einer Differenz von 0 Prozentpunkten – also einer Gleichperformance mit dem Index – entspricht die Zielerreichung 100%
- Bei einer Differenz von -20 Prozentpunkten oder mehr (Unterperformance) ergibt sich eine Zielerreichung von 0%
- Bei einer Differenz von +20 Prozentpunkten oder mehr (Überperformance) beträgt die Zielerreichung 200% (Obergrenze)

In der Bandbreite von +/- 20 Prozentpunkten Abweichung sind die Zielerreichungswerte linear interpoliert



---

## Nachhaltigkeit

Nachhaltiges Handeln ist integraler Bestandteil der Strategie von Siemens Healthineers und sichert seine gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit. Als ein weltweit führendes Unternehmen in der Medizintechnik will Siemens Healthineers mit seinen innovativen Produkten und Dienstleistungen zur Bewältigung einiger der größten globalen Herausforderungen beitragen. Die Nachhaltigkeitsziele und die globale Nachhaltigkeitsstrategie, die sich das Unternehmen gesetzt hat, sollen sich dabei positiv auf soziale und Umweltbelange auswirken sowie die nachhaltige Unternehmensführung im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen. Erstmals mit der Einführung des Vergütungssystems 2021 wurde daher aus der damals durchgeföhrten Materialitätsanalyse<sup>1</sup> von Siemens Healthineers ein vergütungsrelevantes Nachhaltigkeitsziel abgeleitet. Auch im Geschäftsjahr 2025 wurde nun – basierend auf den Anforderungen der CSRD/ESRS<sup>2</sup> – eine Materialitätsanalyse durchgeführt. Ziel ist es, auch in Zukunft sicherzustellen, dass die gewählten Nachhaltigkeitsziele die wesentlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf soziale und ökologische Belange erfassen und berücksichtigen. Das vergütungsrelevante Nachhaltigkeitsziel bemisst sich an zwei bis drei gleichgewichteten ESG-Kennzahlen. Die Zielerreichung der ESG-Kennzahlen kann jeweils zwischen 0% und 200% liegen.

Abgeleitet aus der Siemens Healthineers Nachhaltigkeitsstrategie hat der Aufsichtsrat für die Siemens Healthineers Stock Awards der Tranche 2025 zu Beginn des Geschäftsjahrs für alle Vorstandsmitglieder die folgenden drei gleichgewichteten ESG-Kennzahlen zur Messung des Nachhaltigkeitsziels festgelegt [ESRS 2 GOV-3 29b]:

- Verbesserung des Zugangs zur Gesundheitsversorgung**, gemessen am Wachstum bei den weltweiten Patientenkontakten
- Reduktion von Treibhausgas-Emissionen**, gemessen anhand der ausgestoßenen CO<sub>2</sub>e-Kilotonnen, anteilig gemessen an der Reduktion im eigenen Geschäft sowie auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette [ESRS E1.GOV-3, 13] und
- Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts**, gemessen anhand des Frauenanteils im Senior Management.

---

<sup>1</sup> Bei der Materialitätsanalyse handelt es sich um ein Verfahren, das zur Priorisierung von Nachhaltigkeitsthemen genutzt wird, um die für ein Unternehmen und seine Stakeholder wesentlichsten Themen festzulegen.

<sup>2</sup> CSRD = Corporate Sustainability Reporting Directive; ESRS = European Sustainability Reporting Standards

## Feststellung der Gesamt-Zielerreichung

Am Ende der rund vierjährigen Sperrfrist ermittelt der Aufsichtsrat die konkrete Zielerreichung der Kennzahlen und fasst diese zu einem gewichteten Durchschnitt zusammen. Hierbei kann die Zielerreichung jeder dieser Kennzahlen – relative TSRs sowie der ESG-Kennzahlen – jeweils einen Wert zwischen 0% und 200% (Obergrenze) annehmen. Somit kann die finale Stückzahl der Siemens Healthineers Stock Awards ebenfalls zwischen 0% und 200% der ursprünglich bedingt zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards liegen (Stückzahlbegrenzung). Die finale Stückzahl an Siemens Healthineers Stock Awards errechnet sich aus dem Prozentsatz der gewichteten Zielerreichung, multipliziert mit der Anzahl der zu Beginn der Sperrfrist bedingt zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards. Die Siemens Healthineers Stock Awards werden auf Basis von 200% zugeteilt. Bei einer Zielerreichung unter 200% verfällt eine der Zielunterschreitung entsprechende Anzahl an Siemens Healthineers Stock Awards ersatzlos.

Mit Ablauf der Sperrfrist erhalten die Vorstandsmitglieder sodann grundsätzlich für die finale Stückzahl an Siemens Healthineers Stock Awards ohne eigene Zuzahlung für je einen Siemens Healthineers Stock Award eine Aktie der Siemens Healthineers AG übertragen. Alternativ kann der Aufsichtsrat entscheiden, die Aktienzusagen in bar auszuzahlen. In beiden Fällen darf der tatsächliche Betrag, definiert als die finale Anzahl an Siemens Healthineers-Aktien, multipliziert mit dem Xetra-Schlusskurs der Siemens Healthineers-Aktie am Ende der Sperrfrist, 300% des ursprünglichen Zielbetrags nicht übersteigen (absolute Auszahlungsbegrenzung). Liegt der tatsächliche Betrag darüber, verfällt die entsprechende Anzahl an Aktienzusagen ersatzlos.

## Siemens Healthineers Stock Awards Zuteilung im Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2025 bedingt zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards, welche den Vorstandsmitgliedern vertraglich zugesichert, jedoch vorbehaltlich der Zielerreichung der für die Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2025 festgelegten Kennzahlen nach Ablauf der rund vierjährigen Sperrfrist im November 2028 übertragen werden. Die Tabelle enthält die Zielbeträge, die maximalen Zuteilungswerte und die zugeteilte maximale Anzahl an Siemens Healthineers Stock Awards sowie den beizulegenden Zeitwert der Siemens Healthineers Stock Awards zum Zeitpunkt der Zuteilung für die einzelnen Vorstandsmitglieder.

Der Zuteilungstag für die Siemens Healthineers Stock Awards der Tranche 2025 wurde vom Aufsichtsrat für die Vorstandsmitglieder auf den 8. November 2024 festgelegt. Der für die Tranche 2025 maßgebliche Zuteilungskurs betrug 46,38 € und entspricht dem arithmetischen Mittel der Xetra-Schlusskurse der Siemens Healthineers-Aktie über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn der Sperrfrist, abzüglich abgezinster geschätzter Dividende.

---

### Zusammenfassung bedingt zugeteilte Siemens Healthineers Stock Awards im Geschäftsjahr 2025 – Tranche 2025

Amtierende Vorstandsmitglieder	Zielbetrag in Tsd. € (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Maximaler Zuteilungswert in Tsd. € (bezogen auf 200% Zielerreichung)	Zuteilungskurs in €	Maximale Anzahl Siemens Healthineers Stock Awards (bezogen auf 200% Zielerreichung)	Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung in Tsd. €
<b>Dr. Bernhard Montag</b> Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	2.800	5.600	/	46,38 =	120.741
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	1.400	2.800	/	46,38 =	60.371
<b>Darleen Caron</b> Personalvorständin seit 01.02.2021	1.200	2.400	/	46,38 =	51.747
<b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht</b> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	1.200	2.400	/	46,38 =	51.747

## Feststellung der Zielerreichung – Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2021

Die Übertragung von Siemens Healthineers Stock Awards aus der Tranche 2021 erfolgte am 7. November 2024 mit Ablauf der Sperrfrist, die am 13. November 2020 begann. Diese waren mit einer Gewichtung von 80% abhängig von der relativen Aktienrendite (Total Shareholder Return) von Siemens Healthineers gegenüber jedem der beiden gleich gewichteten Vergleichsindizes *MSCI World Health Care* beziehungsweise *MSCI Europe Health Care Equipment & Services*. Die weiteren 20% ergaben sich aus der Zielerreichung von drei ESG-Kennzahlen des Nachhaltigkeitsziels.

Abgeleitet aus der Siemens Healthineers Nachhaltigkeitsstrategie hatte der Aufsichtsrat für die Siemens Healthineers Stock Awards der Tranche 2021 zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 für alle Vorstandsmitglieder die folgenden drei gleichgewichteten ESG-Kennzahlen zur Messung des Nachhaltigkeitsziels festgelegt:

Die Kennzahl „**Zugang zur Gesundheitsversorgung**“ misst das Volumenwachstum der installierten Geräte und diagnostischen Tests von Siemens Healthineers in unversorgten Ländern. Sie trägt dazu bei, die Kontakte mit Patientinnen und Patienten weltweit zu erhöhen und so Versorgungslücken, insbesondere in Ländern mit niedrigen und mittleren Einkommen, zu schließen.

Die Kennzahl „**Reduktion von Treibhausgas-Emissionen**“, gemessen anhand der ausgestoßenen CO<sub>2</sub>e-Kilotonnen, anteilig gemessen an der Reduktion im eigenen Geschäft sowie durch Geschäftsreisen, wurde aus den Werten des Nachhaltigkeitsberichts zum 30. September 2024 abgeleitet. Unter Ausschluss des Geschäftsbereichs Varian, ohne Hochrechnung der nicht berichtenden Standorte und ohne Hotel-bezogene Emissionen von insgesamt 76 kt (nachfolgend die „Adjustierungen“) wurden die relevanten Anteile der Treibhausgas-Emissionen Scope 1, Scope 2 (market-based) und Scope 3.6 (Geschäftsreisen, ohne Berücksichtigung des radiative forcing index) aus den Werten des Nachhaltigkeitsberichts zum 30. September 2024 abgeleitet. Hierzu wurden die Werte und Adjustierungen, die jeweils mit begrenzter Sicherheit geprüft wurden, aufsummiert. Die Zielsetzung dieser Kennzahl orientierte sich an dem langfristigen Dekarbonisierungsziel von Siemens Healthineers, „Net Zero Emissionen bis 2050“ entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu erreichen.

Die Kennzahl „**Verbesserung der Gender Balance**“, gemessen am Frauenanteil im Senior-Management, trägt dazu bei, die Vielfalt unserer Führungsteams weltweit zu verbessern sowie eine Führungsstruktur und ein Team zu fördern, das eine größere Bandbreite an Hintergründen, Erfahrungen und Perspektiven widerspiegelt. Der Wert der Zielerreichung kann auch dem Nachhaltigkeitsbericht zum 30. September 2024 entnommen werden.

Weitere Details zu den Zielsetzungen der Nachhaltigkeitsstrategie können der CSRD-Nachhaltigkeitserklärung sowie dem Sustainability Impact Report des Unternehmens entnommen werden.

Die kombinierte Zielerreichung der drei gleichgewichteten ESG-Kennzahlen betrug 190,41%. Die kombinierte Zielerreichung der relativen Aktienrendite betrug 146,84%. Somit beträgt die kombinierte Gesamt-Zielerreichung der Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2021 155,55%.

In der nachfolgenden Grafik sind die für die Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2021 maßgeblichen Kennzahlen, deren Performance-Korridore sowie die jeweilige Zielerreichung und die daraus resultierende Gesamtzielerreichung mit den entsprechenden Auszahlungsbeträgen bzw. ihrem jeweiligen Wert nochmals detailliert dargestellt.

**Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2021**

Zielbetrag in Tsd. €	Dr. Bernhard Montag 1.640 €	Dr. Jochen Schmitz 1.000 €	Darleen Caron <sup>1</sup> 560 €	Dr. Christoph Zindel <sup>2</sup> 840 €
-------------------------	--------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------	--

/

Zuteilungskurs: 33,30 €

=

Anzahl bedingt zugeteilter Aktienzusagen	Dr. Bernhard Montag 49.249	Dr. Jochen Schmitz 30.030	Darleen Caron <sup>1</sup> 16.817	Dr. Christoph Zindel <sup>2</sup> 25.255
--	-------------------------------	------------------------------	--------------------------------------	---

X

**Zielerreichung nach vier Jahren (0% – 200%)**

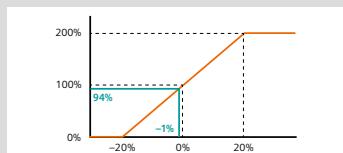
**Entwicklung der relativen Aktienrendite und der Nachhaltigkeitsziele**

Relative Aktienrendite  
Gesamtgewichtung 80%

**Relative Aktienrendite im Vergleich zum Index MSCI World Health Care**  
Beinhaltet eine Vielzahl von Unternehmen aus dem gesamten Gesundheits- und Medizintechnikbereich und deckt die global relevanten Märkte ab

Gewichtung: 50,0%

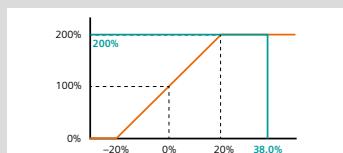
**Zielerreichung: 93,67%**  
(1,266% geringere Aktienrendite als die des MSCI World Health Care)



**Relative Aktienrendite im Vergleich zum Index MSCI Europe Health Care Equipment & Services**  
Berücksichtigt insbesondere den Bereich der medizintechnischen Geräte und der dazugehörigen Services und betont gleichzeitig die Bedeutung des europäischen Regionalgeschäfts

Gewichtung: 50,0%

**Zielerreichung: 200%**  
(37,8% höhere Aktienrendite als die des MSCI Europe Health Care Equipment & Services)



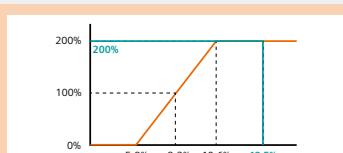
Nachhaltigkeitsziel  
Gesamtgewichtung 20%

**Nachhaltigkeitsziel – Verbesserung des Zugangs zur Gesundheitsversorgung**  
Durchschnittliche Wachstumsrate der installierten Geräte und diagnostischen Tests der jeweiligen Segmente

Gewichtung: 33,3%

**Zielerreichung: (begrenzt auf) 200%**  
(Volumenwachstum in unversorgten Ländern: 13,5%)

[ESRS 2 GOV-3, 29b, d]



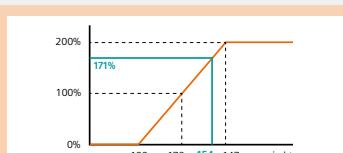
**Nachhaltigkeitsziel – Reduktion von Treibhausgas-Emissionen**

Reduzierung um 30% bis zum Ende des GJ 2024 in kt CO2e für Scope 1 + 2 (eigene Geschäftstätigkeit) und Scope 3 (Geschäftsreisen): Erreichen von 173 kt

Gewichtung: 33,3%

**Zielerreichung: 171,24%**  
(Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen auf 154 kt CO2e)

[ESRS 2 GOV-3, 29b, d; ESRS E1.GOV-3, 13]



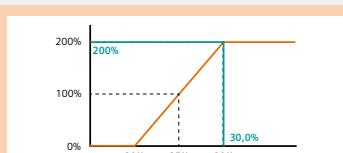
**Nachhaltigkeitsziel – Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts**

Frauenanteil im Senior Management  
25% bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024

Gewichtung: 33,3%

**Zielerreichung: 200%**  
(30% Frauenanteil im Senior Management)

[ESRS 2 GOV-3, 29b, d]



**Durchschnittliche Gesamzielerreichung: 155,55%**

=

Anzahl final zugeteilter Aktienzusagen	Dr. Bernhard Montag 76.607	Dr. Jochen Schmitz 46.712	Darleen Caron <sup>1</sup> 26.159	Dr. Christoph Zindel <sup>2</sup> 39.237
--	-------------------------------	------------------------------	--------------------------------------	---

↓

Finale Auszahlung in Aktien oder bar <sup>1</sup> (Wert am Tag des Übertrags in Tsd. €)	Dr. Bernhard Montag 3.893 €	Dr. Jochen Schmitz 2.374 €	Darleen Caron <sup>1</sup> 1.381 €	Dr. Christoph Zindel <sup>2</sup> 1.994 €
---	--------------------------------	-------------------------------	---------------------------------------	--

<sup>1</sup> Entspricht dem Wert am Tag des Übertrags am 7. November 2024. Die durch Aktienübertrag erfüllten Siemens Healthineers Stock Awards wurden mit dem Tagesniedrigstkurs der Siemens Healthineers-Aktie am 7. November 2024 in Höhe von 50,82 € bewertet. Darleen Caron erhielt im Geschäftsjahr 2021 eine bedingte Zuteilung von Phantom Siemens Healthineers Stock Awards. Es erfolgte daher eine Auszahlung in bar. Der Auszahlungsbetrag errechnet sich aus der finalen Gesamtanzahl an Phantom Siemens Healthineers Stock Awards, multipliziert mit dem Schlusskurs der Siemens Healthineers Aktie im Xetra-Handel der Deutsche Börse AG am ersten Xetra-Handelstag nach Ablauf der Sperrfrist, kaufmännisch auf- bzw. abgerundet. Der entsprechende Kurs am 7. November 2024 betrug 52,78 €.

<sup>2</sup> Ehemaliges Vorstandsmitglied

Die nachfolgende Tabelle gibt nochmals einen zusammenfassenden Überblick zu den wesentlichen Parametern der Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2021.

#### Zusammenfassung Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2021

Amtierende Vorstandsmitglieder	Zielbetrag in Tsd. € (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Zuteilungskurs in € 13.11.2020	Anzahl bedingt zugeteilter Aktienzusagen	Zielerreichung	Anzahl final zugeteilter Aktienzusagen	Wert in Tsd. € am Tag des Übertrags <sup>1</sup> 07.11.2024
<b>Dr. Bernhard Montag</b> Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	1.640 /	33,30 =	49.249 x	155,55% =	76.607 →	3.893
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	1.000 /	33,30 =	30.030 x	155,55% =	46.712 →	2.374
<b>Darleen Caron<sup>1</sup></b> Personalvorständin seit 01.02.2021	560 /	33,30 =	16.817 x	155,55% =	26.159 →	1.381
<b>Ehemaliges Vorstandsmitglied</b>						
<b>Dr. Christoph Zindel</b> Mitglied des Vorstands vom 01.10.2019 bis 31.03.2022	840 /	33,30 =	25.225 x	155,55% =	39.237 →	1.994

<sup>1</sup> Entspricht dem Wert am Tag des Übertrags am 7. November 2024. Die durch Aktienübertrag erfüllten Siemens Healthineers Stock Awards wurden mit dem Tagesniedrigstkurs der Siemens Healthineers-Aktie am 7. November 2024 in Höhe von 50,82 € bewertet. Darleen Caron erhielt im Geschäftsjahr 2021 eine bedingte Zuteilung von Phantom Siemens Healthineers Stock Awards. Es erfolgte daher eine Auszahlung in bar. Der Auszahlungsbetrag errechnet sich aus der finalen Gesamtanzahl an Phantom Siemens Healthineers Stock Awards, multipliziert mit dem Schlusskurs der Siemens Healthineers Aktie im Xetra-Handel der Deutsche Börse AG am ersten Xetra-Handelstag nach Ablauf der Sperfrist, kaufmännisch auf- bzw. abgerundet. Der entsprechende Kurs am 7. November 2024 betrug 52,78 €.

#### Entwicklung der Siemens Healthineers Stock Awards im Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung des Bestands der von den Vorstandsmitgliedern gehaltenen Siemens Healthineers Stock Awards im Geschäftsjahr 2025.

#### Entwicklung der Siemens Healthineers Stock Awards im Geschäftsjahr 2025 (Angaben in Stück)<sup>1</sup>

Amtierende Vorstandsmitglieder	Bestand zu Beginn des Geschäftsjahrs 2025	im Geschäftsjahr			Bestand am Ende des Geschäftsjahrs 2025
		Bedingt zugeteilt <sup>2</sup>	Erdient und erfüllt	Sonstige Veränderung <sup>3</sup>	
<b>Dr. Bernhard Montag</b> Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	443.012 +	120.741 -	76.607 -	21.891 =	465.255
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	214.513 +	60.371 -	46.712 -	13.348 =	214.824
<b>Darleen Caron</b> Personalvorständin seit 01.02.2021	164.507 +	51.747 -	26.159 -	7.475 =	182.620
<b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht</b> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	113.456 +	51.747 -	0 -	0 =	165.203
<b>Summe</b>	<b>935.488</b>	<b>284.606</b>	<b>149.478</b>	<b>42.714</b>	<b>1.027.902</b>

<sup>1</sup> Die Stückzahl an bedingt zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards entspricht dem maximalen Zuteilungswert von 200% des Zielbetrags. Die ausgewiesenen Stückzahlen enthalten auch virtuelle Aktienzusagen. Der Bestand zu Beginn und zum Ende des Geschäftsjahres beinhaltet bei Elisabeth Staudinger-Leibrecht 20.676 virtuelle Aktienzusagen aufgrund des jeweiligen Beginns des Vorstands-Dienstvertrags nach dem Zuteilungstag im jeweiligen Geschäftsjahr (Phantom Siemens Healthineers Stock Awards).

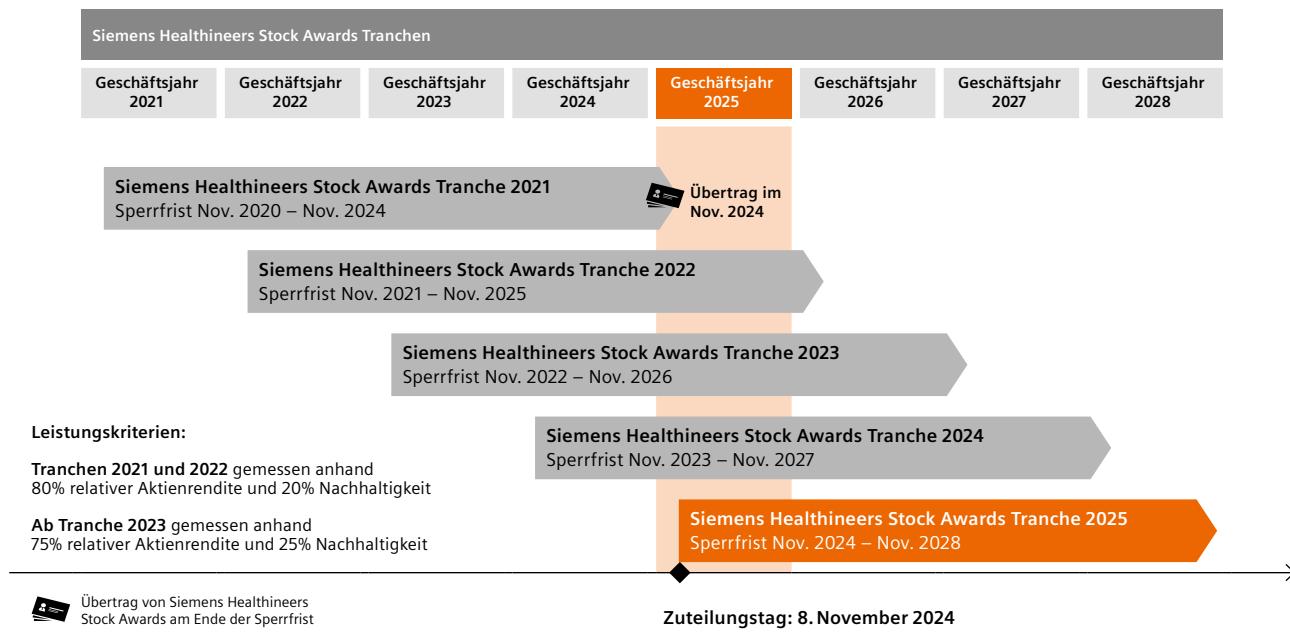
<sup>2</sup> Am Ende der Sperfrist wird auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung, unter Berücksichtigung der Maximalvergütung, die finale Stückzahl an Siemens Healthineers Stock Awards ermittelt; bei einer Zielerreichung unter 200% verfällt eine entsprechende Anzahl an Siemens Healthineers Stock Awards ersatzlos.

<sup>3</sup> Die Zielerreichung der im Geschäftsjahr 2025 fällig gewordenen Siemens Healthineers Stock Awards der Tranche 2021 betrug 155,55%. Gemäß den Planregeln ist daher eine entsprechende Anzahl der auf Basis einer Zielerreichung von 200% zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards der Tranche 2021 ersatzlos verfallen.

## Sperrfristen der Siemens Healthineers Stock Awards Tranchen

Die Sperrfrist der Siemens Healthineers Stock Awards Tranchen beträgt in etwa 4 Jahre. Die Sperrfristen aller im Geschäftsjahr 2025 laufenden Siemens Healthineers Stock Awards Tranchen können der nachfolgenden Grafik entnommen werden.

### Sperrfristen der Siemens Healthineers Stock Awards Tranchen



### Ausblick: Zielsetzung in der langfristigen variablen Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards) im Geschäftsjahr 2026

Auch in diesem Jahr hat der Aufsichtsrat im November 2025 für die Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2026 die Leistungskriterien und Kennzahlen beschlossen. Da die im letzten Jahr verwendeten Leistungskriterien und Kennzahlen auch weiterhin von besonderer Bedeutung für das Unternehmen sind, hat der Aufsichtsrat für die Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2026 die gleichen Leistungskriterien und Kennzahlen wie auch im letzten Jahr beschlossen:

- „Langfristige Wertsteigerung“, gemessen anhand der relativen Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR), verglichen mit den zwei gleichgewichteten Indizes *MSCI World Health Care* und *MSCI Europe Health Care Equipment & Services* (Gesamtgewichtung: 75%)
- „Nachhaltigkeit“, gemessen anhand der folgenden drei gleichgewichteten ESG-Kennzahlen (Gesamtgewichtung: 25%):
  1. *Verbesserung des Zugangs zur Gesundheitsversorgung*, gemessen anhand des Wachstums bei den *Patienten-Touchpoints* weltweit
  2. *Reduktion von Treibhausgas-Emissionen*, gemessen anhand der ausgestoßenen CO<sub>2</sub>e-Kilotonnen und
  3. *Verbesserung des Geschlechtergleichgewichts*, gemessen anhand des Frauenanteils in Senior Management Rollen.<sup>1</sup>

### Malus- und Clawback-Regelungen

Für die variable Vergütung bestehen Malus- und Clawback-Regelungen, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen,

- bei Vorliegen von schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstößen während des Bemessungszeitraums und/oder
- bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung der Sorgfaltspflicht einer ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleitung nach § 93 Absatz 1 AktG durch das Vorstandsmitglied und/oder
- falls die variable Vergütung auf Grundlage fehlerhafter Daten zu Unrecht ausgezahlt wurde,

die variable Vergütung (Bonus und/oder Siemens Healthineers Stock Awards) teilweise oder vollständig zu reduzieren (gegebenenfalls bis auf null) bzw. zurückzufordern. Im Falle einer Rückforderung haben die Vorstandsmitglieder den jeweiligen Nettobetrag zu erstatten.

Im Geschäftsjahr 2025 gab es keinen Anlass, von den vorstehenden Regelungen Gebrauch zu machen.

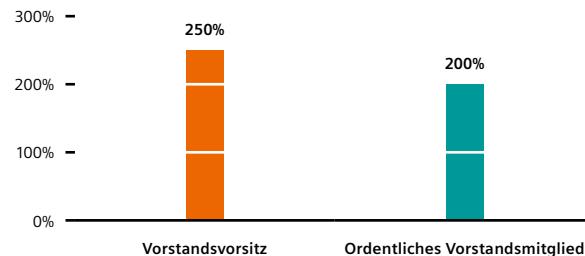
<sup>1</sup> Unter Berücksichtigung des länderspezifischen regulatorischen Compliance Ansatzes. Demgemäß ausgeschlossen sind in den USA ansässige Senior Manager und Senior Manager, die an in den USA ansässige Führungskräfte berichten.

## Share Ownership Guidelines

Zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und den Aktionärinnen und Aktionären sowie zur Stärkung einer nachhaltigen und langfristigen Unternehmensentwicklung sind die Share Ownership Guidelines ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems des Vorstands. Sie verpflichten die Vorstandsmitglieder, während ihrer Vorstandszugehörigkeit ein Vielfaches ihrer durchschnittlichen Jahresgrundvergütung der zurückliegenden vier Jahre in Siemens Healthineers-Aktien dauerhaft zu halten – das heißt für den Vorstandsvorsitzenden 250% und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder 200%.

Jedes Vorstandsmitglied muss grundsätzlich nachweisen, dass es nach einer Aufbauphase von in etwa vier Jahren nach Bestellung und danach jährlich diese Anforderung erfüllt. Für neu bestellte Vorstandsmitglieder, deren Vergütungsleistungen aufgrund des Wechsels zur Siemens Healthineers bei einem Vorarbeiter verfallen, kann der Aufsichtsrat einen Ausgleich in Form von (in der Regel Phantom) Siemens Healthineers Stock Awards zusagen. Diese können für den Aufbau des nachzuweisenden Aktienbestands genutzt werden. Sinkt der Wert des aufgebauten Aktienbestands beispielsweise infolge eines Kursrückgangs der Siemens Healthineers-Aktien unter den jeweils nachzuweisenden Betrag, ist das Vorstandsmitglied vor dem Überprüfungstermin zum Nacherwerb verpflichtet.

### Zielvorgabe der Share Ownership Guidelines bezogen auf eine Jahresgrundvergütung



Für die einzelnen Vorstandsmitglieder gelten jeweils unterschiedliche Termine des erstmaligen Nachweises der Erfüllung der Share Ownership Guidelines, abhängig vom Zeitpunkt ihrer Bestellung. Die letzte Überprüfung fand im März 2025 für Dr. Bernhard Montag und Dr. Jochen Schmitz statt. Darleen Caron und Elisabeth Staudinger-Leibrecht befinden sich noch in der Aufbauphase.

Die nachfolgende Tabelle zeigt den aktuellen Stand der Share Ownership Guidelines. Alle nachweispflichtigen Vorstandsmitglieder hielten am Nachweistermin mindestens die entsprechend nachzuweisende Anzahl an Siemens Healthineers-Aktien.

### Nachweispflichtung der Share Ownership Guidelines zum März 2025

Amtierende Vorstandsmitglieder	Erstmaliger Nachweistermin	Ziel (in % der Grundvergütung) <sup>1</sup>	Nachgewiesen (in % der Grundvergütung) <sup>1,2</sup>	Status
<b>Dr. Bernhard Montag</b> Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	März 2022	250%	389% <span style="background-color: #ff8000; color: white; padding: 2px;">389%</span> <span style="background-color: #cccccc; color: black; padding: 2px;">250%</span>	Erfüllt
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	März 2022	200%	567% <span style="background-color: #ff8000; color: white; padding: 2px;">567%</span> <span style="background-color: #cccccc; color: black; padding: 2px;">200%</span>	Erfüllt
<b>Darleen Caron</b> Personalvorständin seit 01.02.2021	März 2027	200%	– <span style="background-color: #cccccc; color: black; padding: 2px;">200%</span>	In Aufbauphase
<b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht</b> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	März 2026	200%	– <span style="background-color: #cccccc; color: black; padding: 2px;">200%</span>	In Aufbauphase

<sup>1</sup> Für die Höhe der Nachweispflichtung ist die durchschnittliche Grundvergütung während der jeweils vergangenen vier Jahre vor dem jeweiligen Nachweistermin maßgeblich.

<sup>2</sup> Zum Stichtag 14. März 2025 (Nachweistermin).

## Versorgungszusage

Die Vorstandsmitglieder nehmen grundsätzlich an der Siemens Healthineers Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (Siemens Healthineers BSAV) teil. Im Rahmen dieses Plans erhalten die Vorstandsmitglieder Beiträge, die ihrem Versorgungskonto gutgeschrieben werden. Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Angemessenheit des Beitrags und entscheidet über die Beitragsgewährung in Form eines festen Euro-Beitrags zur Siemens Healthineers BSAV.

Neuen Vorstandsmitgliedern, die bislang nicht im Siemens Healthineers-Konzern (oder bei der Siemens AG oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen) beschäftigt waren, kann der Aufsichtsrat in besonderen Ausnahmefällen anstelle von Siemens Healthineers BSAV-Beiträgen einen fixen Betrag in bar zur freien Verfügung gewähren.

Der Aufsichtsrat kann außerdem über Sonderbeiträge und Sonderregelungen für einzelne Vorstandsmitglieder entscheiden. Bei seiner Entscheidung berücksichtigt der Aufsichtsrat das jeweils angestrebte Versorgungsniveau, die Dauer der Vorstandszugehörigkeit sowie den daraus abgeleiteten jährlichen und langfristigen Aufwand.

Versorgungszusagen oder Ansprüche erlöschen, wenn ein Empfänger oder eine Empfängerin wichtige Interessen des Unternehmens gefährdet oder verletzt oder ein Verhalten zeigt, welches das Unternehmen zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

Die wesentlichen Merkmale der Versorgungszusage sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

#### **Wesentliche Merkmale der Versorgungszusage**

<b>Ausgestaltung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grundsätzlich beitragsorientierte Zusage in Euro; in Ausnahmefällen ein Eurobetrag zur freien Verfügung oder bei einem aus dem Ausland bestellten oder dort dauerhaft ansässigen Vorstandsmitglied Erhöhung der variablen Vergütung anstelle der BSAV / des Betrags zur freien Verfügung</li> </ul>
<b>Anspruch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anspruch auf Leistungen mit Vollendung des 65. Lebensjahres</li> <li>Auf Antrag mit Vollendung des 62. Lebensjahres für Versorgungszusagen ab dem 1. Januar 2012 bzw. 60. Lebensjahr für Versorgungszusagen vor dem 1. Januar 2012</li> </ul>
<b>Unverfallbarkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gemäß den gesetzlichen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes</li> </ul>
<b>Auszahlung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grundsätzlich in 12 Jahresraten</li> <li>Weitere Auszahlungsvarianten sind auf Antrag: geringere Anzahl Raten, Einmalbetrag, Verrentung mit/ohne Hinterbliebenenleistung sowie Kombinationen der genannten Auszahlungsvarianten</li> </ul>
<b>Garantieverzinsung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bis zum Eintritt des Versorgungsfalls jährliche garantierter Zinsgutschrift auf Versorgungskonto</li> </ul>
<b>Invalidität/Tod</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Risikoschutz bei Eintritt des Versorgungsfalls vor dem 60. Lebensjahr infolge Invalidität und Tod über Beitragszurechnung von Alter im Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalles bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres</li> </ul>

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden den Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage des im September 2024 vom Aufsichtsrat gefassten Beschlusses im Rahmen der Siemens Healthineers BSAV Beiträge bzw. für Darleen Caron ein fixer Betrag in bar zur freien Verfügung in Höhe von insgesamt 1,68 (im Vorjahr: 1,68) Mio. € zugesagt.

Der im Geschäftsjahr 2025 gemäß IFRS erfasste Versorgungsaufwand (Service Cost) für Ansprüche der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 aus der Siemens Healthineers BSAV belief sich auf 1,18 (im Vorjahr: 1,04)<sup>1</sup> Mio. €.

Die Bereitstellung der Siemens Healthineers BSAV-Beiträge auf dem persönlichen Versorgungskonto erfolgt jeweils im Januar des Folgegeschäftsjahrs. Auf dem Versorgungskonto wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalls jährlich jeweils am 1. Januar eine Zinsgutschrift (Garantiezins) in Höhe von derzeit 1,0% gutgeschrieben. Die folgende Übersicht zeigt die Beiträge (Zuführungen) sowie den jeweiligen Dienstzeitaufwand und die Anwartschaftsbarwerte der Pensionszusagen für die Geschäftsjahre 2024 und 2025 in individualisierter Form.

#### **Siemens Healthineers BSAV-Zusage bzw. Betrag zur freien Verfügung der Vorstandsmitglieder** (Angaben in Tsd. €)

Amtierende Vorstandsmitglieder	Beitrag		Versorgungsaufwand (Service Cost) gemäß IFRS		Anwartschaftsbarwert sämtlicher Pensionszusagen zum 30. September	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024
<b>Dr. Bernhard Montag</b> Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	650	650	564	499	6.872	5.947
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	385	385	353	291	4.706	4.098
<b>Darleen Caron<sup>2</sup></b> Personalvorständin seit 01.02.2021	320	320	0	0	0	0
<b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht<sup>3</sup></b> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	320	320	268	248	1.514	1.183
<b>Summe</b>	<b>1.675</b>	<b>1.675</b>	<b>1.185</b>	<b>1.037</b>	<b>13.092</b>	<b>11.229</b>

<sup>1</sup> Infolge einer Gutachtenkorrektur für die Erstellung des Vergütungsberichts 2024 erhöht sich der bislang berichtete Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2024 von 0,87 Mio. € auf insgesamt 1,04 Mio. € und im Geschäftsjahr 2023 von 1,00 auf 1,11 Mio. €.

<sup>2</sup> Darleen Caron erhält anstelle eines Beitrags zur Siemens Healthineers BSAV einen Betrag zur freien Verfügung als Barzahlung in Höhe von 320.000 €. Dieser Betrag zur freien Verfügung wird im Januar 2026 ausgezahlt und ist in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG“ unter „Versorgungszusage“ ausgewiesen.

<sup>3</sup> Infolge einer Gutachtenkorrektur des mit der Berechnung des Versorgungsaufwands beauftragten Aktuars für die Erstellung der Vergütungsberichte der Geschäftsjahre 2023 und 2024 beträgt der Versorgungsaufwand für Elisabeth Staudinger-Leibrecht im Geschäftsjahr 2023 207.344 € und im Geschäftsjahr 2024 247.529 €. Der vorliegende Vergütungsbericht weist den korrigierten Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2024 aus.

## Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder regelt auch, wie hoch die Vergütung für ein Vorstandsmitglied ausfällt, wenn die Vorstandstätigkeit vorzeitig beendet wird. Im Geschäftsjahr 2025 kam es zu keiner vorzeitigen Beendigung einer Vorstandstätigkeit, sodass die nachfolgenden Regelungen nicht zur Anwendung kamen.

Je nach Grund für die Beendigung gelten nachfolgende Bestimmungen für die zugesagte Vergütung beim Ausscheiden aus dem Amt:

- **Einvernehmliche Beendigung**

Für den Fall der vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sehen die Vorstands-Dienstverträge eine Ausgleichszahlung vor, deren Höhe auf die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags, maximal jedoch zwei Jahresvergütungen, begrenzt ist (Abfindungs-Cap). Die Ausgleichszahlung wird im Monat des Ausscheidens ausbezahlt. Sie errechnet sich anhand der Grundvergütung sowie des im letzten Geschäftsjahr vor der Beendigung tatsächlich erhaltenen Bonus und der zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards. Zur pauschalen Berücksichtigung einer Abzinsung wird die Ausgleichszahlung um 5% gekürzt, wenn die Restlaufzeit der Bestellung noch mehr als sechs Monate beträgt. Diese Kürzung bezieht sich jedoch nur auf den Teil der Ausgleichszahlung, der ohne Berücksichtigung der ersten sechs Monate der restlichen Vertragslaufzeit ermittelt wurde. Nebenleistungen werden durch eine Zahlung in Höhe von 5% der Ausgleichszahlung abgegolten. Das Vorstandsmitglied ist zur Rückzahlung der gewährten Ausgleichszahlung verpflichtet, wenn es zwischen der vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Bestellung und dem Ende der restlichen Vertragslaufzeit eine berufliche Tätigkeit aufnimmt und hierfür eine Vergütung erhält (Anrechnung anderweitigen Erwerbs), und zwar auch dann, wenn diese Vergütung dem Vorstandsmitglied von dem Dritten erst nach dem Ende der restlichen Vertragslaufzeit tatsächlich geleistet wird. Zudem wird ein einmaliger Sonderbeitrag in die Siemens Healthineers BSAV geleistet, dessen Höhe sich nach dem Siemens Healthineers BSAV-Beitrag, den das betroffene Vorstandsmitglied im Vorjahr erhalten hat, und nach der Restlaufzeit der Bestellung richtet. Er ist jedoch auf maximal zwei Jahresbeiträge begrenzt (Cap).

- **Vorzeitige Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder wichtiger Grund für eine Kündigung durch Siemens Healthineers**

Es werden keine Ausgleichszahlungen oder Siemens Healthineers BSAV-Sonderbeiträge erbracht. Ferner verfallen alle ausstehenden Siemens Healthineers Stock Awards-Zusagen, die die vierjährige Sperrfrist noch nicht beendet haben, ersatzlos. Siemens Healthineers behält sich Schadensersatzansprüche vor.

- **Kontrollwechsel („Change of Control“)**

Das Vergütungssystem sieht keine Sonderregelungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) vor, insbesondere weder ein Sonderkündigungsrecht noch eine Abfindungszahlung.

## Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 und 2024

Die in diesem Kapitel dargestellte Tabelle zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder.

Die „gewährte Vergütung“ wird neben dem tatsächlichen Zufluss auch dann angenommen, wenn zum Ende des Berichtszeitraums die für eine Vergütungskomponente relevante Tätigkeit durch das Vorstandsmitglied vollständig erbracht ist und alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung erfüllt sind.

Somit werden neben den festen Vergütungsbestandteilen folgende variable Vergütungsbestandteile als gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 im Sinne des § 162 AktG ausgewiesen:

- Beträge aus der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) für das Geschäftsjahr 2025, da die zugrunde liegende Leistung mit Ablauf des 30. September 2025 als vollständig erbracht gilt. Der Zufluss wird spätestens im Februar 2026 erfolgen.
- Beträge aus der langfristigen variablen Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards), die im Geschäftsjahr 2021 bedingt zugeteilt wurde. Der Übertrag aus der Tranche 2021 erfolgte am 7. November 2024 nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist.

Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst daher alle durch die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 erdienten Vergütungskomponenten. Darüber hinaus umfasst sie auch jene Vergütungskomponenten, die bereits durch eine Tätigkeit in früheren Geschäftsjahren erdient wurden, bei denen der Auszahlungsanspruch des jeweiligen Vorstandsmitglieds jedoch erst durch den Eintritt von Auszahlungsbedingungen im Geschäftsjahr 2025 entstanden ist.

Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Vergütung und Unternehmensperformance während des Geschäftsjahrs (gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG; Pay-for-Performance) sicher. Die gewährte und geschuldete Vergütung wird ebenfalls herangezogen, um den klimabezogenen Anteil der variablen Vergütung während des Geschäftsjahres zu ermitteln [ESRS E1.GOV-3, 13].

### Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder von Siemens Healthineers gemäß § 162 AktG

(Angaben in Tsd. € bzw. in % der Gesamtvergütung inkl. der Siemens Healthineers BSAV)

Amtierende Vorstandsmitglieder		Feste Vergütung			Variable Vergütung			Gewährte & geschuldete Gesamtvergütung (gemäß § 162 AktG)	Siemens Healthineers BSAV	Gesamtvergütung (inkl. Siemens Healthineers BSAV)
		Grundvergütung	Nebenleistungen	Betrag zur freien Verfügung	Bonus für das Geschäftsjahr	Siemens Healthineers Stock Awards	Sonstige Vergütung			
<b>Dr. Bernhard Montag</b> Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	2025	in Tsd. €	1.410	15	0	1.469	3.893	0	<b>6.788</b>	564
		in %	21%	0%	0%	22%	57%	0%	<b>100%</b>	—
	2024	in Tsd. €	1.410	17	0	1.550	3.090	0	<b>6.067</b>	499
		in %	23%	0%	0%	26%	51%	0%	<b>100%</b>	—
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	2025	in Tsd. €	860	21	0	688	2.374	0	<b>3.943</b>	353
		in %	22%	1%	0%	17%	60%	0%	<b>100%</b>	—
	2024	in Tsd. €	860	18	0	682	2.176	0	<b>3.736</b>	291
		in %	23%	0%	0%	18%	58%	0%	<b>100%</b>	—
<b>Darleen Caron</b> Personalvorständin seit 01.02.2021	2025	in Tsd. €	800	15	320	645	1.381	0	<b>3.161</b>	0
		in %	25%	0%	10%	20%	44%	0%	<b>100%</b>	—
	2024	in Tsd. €	800	72	320	660	0	0	<b>1.851</b>	0
		in %	43%	4%	18%	35%	0%	0%	<b>100%</b>	—
<b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht<sup>1</sup></b> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	2025	in Tsd. €	800	26	0	625	0	0	<b>1.451</b>	268
		in %	55%	2%	0%	43%	0%	0%	<b>100%</b>	—
	2024	in Tsd. €	765	131	0	597	0	0	<b>1.493</b>	248
		in %	51%	9%	0%	40%	0%	0%	<b>100%</b>	—

<sup>1</sup> Neben der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG enthält die Tabelle den Versorgungsaufwand (Service Cost) gemäß IFRS der Siemens Healthineers BSAV von Dr. Bernhard Montag, Dr. Jochen Schmitz und Elisabeth Staudinger-Leibrecht. Infolge einer Gutachtenkorrektur des mit der Berechnung des Versorgungsaufwands beauftragten Aktuars für die Erstellung der Vergütungsberichte der Geschäftsjahre 2023 und 2024 beträgt der Versorgungsaufwand für Elisabeth Staudinger-Leibrecht im Geschäftsjahr 2023 207.344 € und im Geschäftsjahr 2024 247.529 €. Der vorliegende Vergütungsbericht weist den korrigierten Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2024 aus.

Gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ist neben der Vergütungshöhe auch der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die hier ausgewiesenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG unter Berücksichtigung der tatsächlichen Zielerreichung. Zusätzlich wird der jeweilige Dienstzeitaufwand für die Versorgungszusage dargestellt, auch wenn diese nicht als gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG anzugeben ist.

Die im Kapitel „**Zielvergütung und Vergütungsstruktur**“ gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 AktG angegebenen relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile beziehen sich hingegen auf die Ziel-Gesamtvergütung bei 100% Zielerreichung und ohne jegliche Sondervergütung (im Geschäftsjahr 2025 nicht relevant). Daher können die hier ausgewiesenen relativen Anteile der gewährten und geschuldeten Vergütung gegenüber denen der Zielvergütung abweichen.

## Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Im Geschäftsjahr 2025 wurden den ehemaligen Mitgliedern des Vorstands Zahlungen in Höhe von insgesamt 2.010 Tsd. € gewährt. Diese entstammen vorrangig aus der Übertragung von Siemens Healthineers Stock Awards. Die nachfolgende Tabelle zeigt die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG.

**Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder von Siemens Healthineers gemäß § 162 AktG**  
(Angaben in Tsd. € bzw. in % der Gesamtvergütung inkl. der Siemens Healthineers BSAV)

Ehemaliges Vorstandsmitglied		Feste Vergütung		Variable Vergütung		Gewährte & geschuldete Gesamtvergütung (gemäß § 162 AktG)	Siemens Healthineers BSAV (Pensionszahlung)	Gesamtvergütung (inkl. Siemens Healthineers BSAV)
		Nebenleistungen	Siemens Healthineers Stock Awards	Sonstige Vergütung				
<b>Michael Reitemann</b> Mitglied des Vorstands vom 01.03.2018 bis 30.09.2019	2025	in Tsd. €	16	0	0	16	0	16
		in %	100%	0%	0%	100%	–	–
	2024	in Tsd. €	0	0	0	0	0	0
		in %	–	–	–	–	–	–
<b>Dr. Christoph Zindel</b> Mitglied des Vorstands vom 01.10.2019 bis 31.03.2022	2025	in Tsd. €	0	1.994	0	1.994	0	1.994
		in %	0%	100%	0%	100%	–	–
	2024	in Tsd. €	0	1.376	0	1.376	0	1.375
		in %	0%	100%	0%	100%	–	–

# Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

## Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die derzeit geltende Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat ist in § 12 der Satzung der Siemens Healthineers AG niedergelegt. Die letzte Änderung der Vergütung des Aufsichtsrats wurde mit der Eintragung im Handelsregister der Gesellschaft am 8. März 2023 rückwirkend zum 1. Tag des Monats der Eintragung im Handelsregister wirksam.

Das beschlossene Vergütungssystem ist unter → [www.siemens-healthineers.com/deu/investor-relations/corporate-governance/supervisory-board-compensation](http://www.siemens-healthineers.com/deu/investor-relations/corporate-governance/supervisory-board-compensation) öffentlich zugänglich. Die Satzungsregelung steht unter → [www.siemens-healthineers.com/deu/investor-relations/corporate-governance/bylaws](http://www.siemens-healthineers.com/deu/investor-relations/corporate-governance/bylaws) zur Verfügung. Nach den für das Geschäftsjahr 2025 geltenden Regeln erhalten Mitglieder des Aufsichtsrats jährlich eine Grundvergütung und die Mitglieder der Ausschüsse des Aufsichtsrats für ihre Tätigkeit in den jeweiligen Ausschüssen eine zusätzliche Vergütung. Vorsitz, stellvertretender Vorsitz und weiterer stellvertretender Vorsitz im Aufsichtsrat sowie Vorsitz in den Ausschüssen werden zusätzlich vergütet.

### Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und der jeweiligen Ausschüsse

Grundvergütung Aufsichtsrat					
<b>Vorsitz</b> 250.000 €	<b>(weiterer) Stellvertreter</b> 145.000 €	<b>Mitglied</b> 130.000 €			
Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit					
Prüfungs-ausschuss	Präsidium	Vergütungs-ausschuss	Strategie, Innovations- und Nachhaltigkeits-ausschuss	Ausschuss für Geschäfte mit nahestehenden Personen	Nominierungs-ausschuss
Vorsitz 120.000 €	Vorsitz 70.000 €	Vorsitz 70.000 €	Vorsitz 70.000 €	Vorsitz 20.000 €	Vorsitz 30.000 €
Mitglied 60.000 €	Mitglied 35.000 €	Mitglied 35.000 €	Mitglied 35.000 €	Mitglied 10.000 €	Mitglied 15.000 €

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nicht während eines vollen (zwölfmonatigen) Geschäftsjahres angehören oder nicht für die volle Dauer den (stellvertretenden) Vorsitz innehatten, erhalten die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate.

Nimmt ein Aufsichtsratsmitglied an einer Sitzung des Aufsichtsrats nicht teil, so reduziert sich ein Drittel der ihm zustehenden Gesamtvergütung prozentual im Verhältnis der im Geschäftsjahr stattgefundenen Aufsichtsratssitzungen gegenüber den Aufsichtsratssitzungen, an denen das Aufsichtsratsmitglied nicht teilgenommen hat. Die Vergütung des Ausschusses für Geschäfte mit nahestehenden Personen und des Nominierungsausschusses ist für Geschäftsjahre, in denen der Ausschuss nicht jeweils zu mindestens einer Sitzung zusammengekommen ist oder mindestens einen Beschluss gefasst hat, jeweils nur zur Hälfte zahlbar.

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500 €, bei mehreren Sitzungen, die an einem Tag stattfinden, jedoch maximal 3.000 €. Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden Auslagen durch Siemens Healthineers erstattet.

Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten vom Unternehmen keine Kredite oder Vorschüsse.

Die Struktur der Aufsichtsratsvergütung, die ausschließlich eine feste Vergütung vorsieht, stärkt die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats und stellt ein Gegengewicht zur Struktur der Vorstandsvergütung dar, die im Wesentlichen variabel und auf den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg von Siemens Healthineers ausgerichtet ist.

## Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 und 2024

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG für die Geschäftsjahre 2025 und 2024. Die Tätigkeit, die der Vergütung im Geschäftsjahr 2025 zugrunde liegt, wurde während des Berichtszeitraums 2025 vollständig durch die Mitglieder des Aufsichtsrats erbracht. Die Vergütung (einschließlich des Sitzungsgeldes) für die Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 wird gem. § 12 Abs. 3 der Satzung nach Ablauf der Hauptversammlung zahlbar, in der der festgestellte Jahresabschluss für das abgelaufene Geschäftsjahr vorgelegt wird. Die Hauptversammlung wird am 5. Februar 2026 stattfinden.

### Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder von Siemens Healthineers gemäß § 162 AktG (Angaben in € bzw. in % der Gesamtvergütung)

Amtierende Aufsichtsratsmitglieder		Grundvergütung	Zusatzvergütung für Ausschussarbeit	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung
<b>Prof. Dr. Ralf P. Thomas<sup>1</sup></b> (Vorsitzender)	2025	in € 0	0	0	0
		in % –	–	–	–
	2024	in € 0	0	0	0
		in % –	–	–	–
<b>Dorothea Simon<sup>2</sup></b> (stellv. Vorsitzende)	2025	in € 145.000	105.000	25.500	275.500
		in % 53%	38%	9%	100%
	2024	in € 72.500	52.500	13.500	138.500
		in % 52%	38%	10%	100%
<b>Karl-Heinz Streibich</b> (weiterer stellv. Vorsitzender)	2025	in € 145.000	40.000	19.500	204.500
		in % 71%	20%	10%	100%
	2024	in € 145.000	80.833	27.000	252.833
		in % 57%	32%	12%	100%
<b>Vanessa Barth<sup>2</sup></b>	2025	in € 130.000	60.000	16.500	206.500
		in % 63%	29%	8%	100%
	2024	in € 65.000	30.000	9.000	104.000
		in % 63%	29%	9%	100%
<b>Veronika Bienert<sup>1</sup></b>	2025	in € 0	0	0	0
		in % –	–	–	–
	2024	in € 130.000	60.000	15.000	205.000
		in % 63%	29%	7%	100%
<b>Harry Blunk<sup>2</sup></b> (bis 30.06.2025)	2025	in € 97.500	52.500	16.500	166.500
		in % 59%	31%	10%	100%
	2024	in € 65.000	32.083	12.000	109.083
		in % 60%	29%	11%	100%
<b>Stephan Büttner<sup>2</sup></b>	2025	in € 130.000	65.000	16.500	211.500
		in % 61%	31%	8%	100%
	2024	in € 65.000	27.500	7.500	100.000
		in % 65%	28%	8%	100%
<b>Dr. Roland Busch<sup>1</sup></b>	2025	in € 0	0	0	0
		in % –	–	–	–
	2024	in € 0	0	0	0
		in % –	–	–	–
<b>Lars-Christian Dinglinger<sup>2</sup></b>	2025	in € 130.000	8.750	10.500	149.250
		in % 87%	6%	7%	100%
	2024	in € 65.000	–	4.500	69.500
		in % 94%	–	6%	100%
<b>Dr. Andrea Fehrmann<sup>2</sup></b>	2025	in € 130.000	105.000	25.500	260.500
		in % 50%	40%	10%	100%
	2024	in € 65.000	52.500	13.500	131.000
		in % 50%	40%	10%	100%
<b>Nick Heindl<sup>2</sup></b>	2025	in € 130.000	–	9.000	139.000
		in % 94%	–	6%	100%
	2024	in € 21.667	–	1.500	23.167
		in % 94%	–	6%	100%

<sup>1</sup> Die Vorstandsmitglieder der Siemens AG, Dr. Roland Busch, Prof. Dr. Ralf P. Thomas, Veronika Bienert und Dr. Peter Körte, haben auf eine Vergütung für ihre Arbeit im Aufsichtsrat bei Siemens Healthineers verzichtet.

<sup>2</sup> Die Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Aufsichtsrat sowie die Vertreter und Vertreterinnen der Gewerkschaften im Aufsichtsrat haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

**Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder von Siemens Healthineers gemäß § 162 AktG**  
(Angaben in € bzw. in % der Gesamtvergütung) – Fortsetzung

Amtierende Aufsichtsratsmitglieder		Grundvergütung	Zusatzvergütung für Ausschussarbeit	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung
<b>Dr. Marion Helmes</b>	2025	in € 130.000	130.000	16.500	<b>276.500</b>
		in % 47%	47%	6%	<b>100%</b>
	2024	in € 130.000	130.000	18.000	<b>278.000</b>
		in % 47%	47%	6%	<b>100%</b>
<b>Dr. Peter Körte<sup>1</sup></b>	2025	in € 0	0	0	<b>0</b>
		in % –	–	–	–
	2024	in € 130.000	43.958	19.500	<b>193.458</b>
		in % 67%	23%	10%	<b>100%</b>
<b>Volker Lang<sup>2</sup></b> (seit 01.07.2025)	2025	in € 32.500	8.750	3.000	<b>44.250</b>
		in % 73%	20%	7%	<b>100%</b>
	2024	in €			
		in %			
<b>Sarena Lin</b>	2025	in € 130.000	35.000	18.000	<b>183.000</b>
		in % 71%	19%	10%	<b>100%</b>
	2024	in € 130.000	37.917	19.500	<b>187.417</b>
		in % 70,00%	20%	10%	<b>100%</b>
<b>Axel Patze<sup>2</sup></b>	2025	in € 130.000	5.000	9.000	<b>144.000</b>
		in % 90%	4%	6%	<b>100%</b>
	2024	in € 65.000	2.500	6.000	<b>73.500</b>
		in % 88%	4%	8%	<b>100%</b>
<b>Astrid Ploß</b>	2025	in € 130.000	–	9.000	<b>139.000</b>
		in % 94%	–	6%	<b>100%</b>
	2024	in € 65.000	–	6.000	<b>71.000</b>
		in % 92%	–	8%	<b>100%</b>
<b>Peer M. Schatz</b>	2025	in € 130.000	105.000	24.000	<b>259.000</b>
		in % 50%	41%	9%	<b>100%</b>
	2024	in € 130.000	113.750	27.000	<b>270.750</b>
		in % 48%	42%	10%	<b>100%</b>
<b>Dr. Nathalie von Siemens</b>	2025	in € 130.000	15.000	10.500	<b>155.500</b>
		in % 83%	10%	7%	<b>100%</b>
	2024	in € 130.000	24.167	19.500	<b>173.667</b>
		in % 75%	14%	11%	<b>100%</b>
<b>Harald Tretter<sup>2</sup></b>	2025	in € 130.000	95.000	22.500	<b>247.500</b>
		in % 53%	38%	9%	<b>100%</b>
	2024	in € 65.000	47.500	12.000	<b>124.500</b>
		in % 52%	38%	10%	<b>100%</b>
<b>Dow R. Wilson</b>	2025	in € 130.000	50.000	16.500	<b>196.500</b>
		in % 66%	25%	8%	<b>100%</b>
	2024	in € 121.290	52.917	21.000	<b>195.206</b>
		in % 62%	27%	11%	<b>100%</b>

<sup>1</sup> Die Vorstandsmitglieder der Siemens AG, Dr. Roland Busch, Prof. Dr. Ralf P. Thomas, Veronika Bienert und Dr. Peter Körte, haben auf eine Vergütung für ihre Arbeit im Aufsichtsrat bei Siemens Healthineers verzichtet.

<sup>2</sup> Die Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Aufsichtsrat sowie die Vertreter und Vertreterinnen der Gewerkschaften im Aufsichtsrat haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

# Mehrjahresübersicht: Angaben zur Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung des Unternehmens

Die nachfolgende Übersicht stellt gemäß § 162 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie ausgewählter Ertragskennziffern des Siemens Healthineers-Konzerns dar. Die verwendeten Kennzahlen entsprechen den für die Unternehmenssteuerung maßgeblichen Kennzahlen, die ebenfalls die Basis der für die Vorstands- und Managementvergütung maßgeblichen Kennzahlen bilden (Pay-for-Performance).

Die enthaltenen Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder bilden entsprechend den Darstellungen in den Tabellen „Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder von Siemens Healthineers gemäß § 162 AktG“ (Vorstand) sowie „Gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder von Siemens Healthineers gemäß § 162 AktG“ (ehemalige Vorstandsmitglieder) und „Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder von Siemens Healthineers gemäß § 162 AktG“ (Aufsichtsrat) die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Gesamtvergütung im Sinne des § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG ab.

Die Ertragsentwicklung wird anhand der Entwicklung des vergleichbaren Umsatzes und des bereinigten unverwässerten Ergebnisses je Aktie dargestellt. Diese Kennzahlen sind als wesentliche Steuerungsgrößen des Unternehmens auch Grundlage der vergütungsrelevanten finanziellen Ziele in der kurzfristigen variablen Vergütung des Vorstands und bestimmen damit maßgeblich die Höhe der Vorstandsvergütung. Darüber hinaus wird der Jahresüberschuss der Siemens Healthineers AG gemäß Handelsgesetzbuch (HGB) ebenfalls dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf die Gesamtbelegschaft des Siemens Healthineers-Konzerns in Deutschland abgestellt.

**Vergleichende Darstellung – Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Vergleich zur Belegschaftsvergütung und Unternehmensperformance**

(Vergütungsangaben in Tsd. € bzw. Veränderung in %)	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025
<b>Ertragskennzahlen</b>									
Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie <sup>1</sup> (in €)	2,03	13%	2,29	- 12%	2,02	10%	2,23	7%	<b>2,39</b>
Vergleichbares Umsatzwachstum <sup>2</sup> (in %)	19,3%	- 69%	5,9%	- 80%	1,20%	288%	4,66%	27%	<b>5,90%</b>
Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie <sup>3</sup> (vergütungsrelevant) (in %)	-	n/a	-	n/a	2,26	3%	2,32	4%	<b>2,41</b>
Vergleichbares Umsatzwachstum (vergütungsrelevant) (in %)	-	n/a	-	n/a	8,44%	- 45%	4,66%	27%	<b>5,90%</b>
Jahresüberschuss gemäß HGB (in Mio. €)	1.353	- 15%	1.156	1%	1.172	13%	1.330	10%	<b>1.461</b>
<b>Belegschaftsvergütung</b>									
Belegschaft der Siemens Healthineers Gruppe in Deutschland	104	- 2%	102	4%	105	4%	109	3%	<b>113</b>
<b>Vorstandsvergütung</b>									
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder</b>									
Dr. Bernhard Montag (Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018)	3.994	8%	4.333	34%	5.799	5%	6.067	12%	<b>6.788</b>
Dr. Jochen Schmitz (Finanzvorstand seit 01.03.2018)	2.614	4%	2.707	38%	3.742	0%	3.736	6%	<b>3.943</b>
Darleen Caron (Personalvorständin seit 01.02.2021)	1.367	13%	1.545	15%	1.780	4%	1.852	71%	<b>3.161</b>
Elisabeth Staudinger-Leibrecht (Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021)	-	n/a	1.003	57%	1.571	- 5%	1.493	- 3%	<b>1.451</b>
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>									
Michael Reitermann (Mitglied des Vorstands vom 01.03.2018 bis 30.09.2019)	20	3991%	815	156%	2.086	- 100%	0	n/a	<b>16</b>
Dr. Christoph Zindel (Mitglied des Vorstands vom 01.10.2019 bis 31.03.2022)	1.609	25%	2.016	n/a	- 43	n/a	1.376	n/a	<b>1.994</b>
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>									
<b>Während des Geschäftsjahrs 2025 amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>									
Prof. Dr. Ralf P. Thomas <sup>4</sup> (Vorsitzender)	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	<b>0</b>
Dorothea Simon <sup>5</sup> (stellv. Vorsitzende)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	139	99%	<b>276</b>
Karl-Heinz Streibich (weiterer stellv. Vorsitzender)	168	- 7%	157	53%	239	6%	253	- 19%	<b>205</b>
Vanessa Barth <sup>5</sup>	-	n/a	-	n/a	-	n/a	104	99%	<b>207</b>
Veronika Bienert <sup>4</sup>	-	n/a	-	n/a	132	55%	205	- 100%	<b>0</b>
Harry Blunk <sup>5</sup> (bis 30.06.2025)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	109	53%	<b>167</b>
Stephan Büttner <sup>5</sup>	-	n/a	-	n/a	-	n/a	100	112%	<b>212</b>
Dr. Roland Busch <sup>4</sup>	0	n/a	0	n/a	0	n/a	0	n/a	<b>0</b>
Lars-Christian Dinglinger <sup>5</sup>	-	n/a	-	n/a	-	n/a	70	115%	<b>149</b>
Dr. Andrea Fehrmann <sup>5</sup>	-	n/a	-	n/a	-	n/a	131	99%	<b>261</b>
Nick Heindl <sup>5</sup>	-	n/a	-	n/a	-	n/a	23	500%	<b>139</b>
Dr. Marion Helmes	194	8%	210	19%	249	12%	278	- 1%	<b>277</b>
Dr. Peter Körte <sup>4</sup>	-	n/a	-	n/a	151	28%	193	- 100%	<b>0</b>
Volker Lang <sup>5</sup> (seit 01.07.2025)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	-	n/a	<b>44</b>
Sarena Lin	-	n/a	-	n/a	119	58%	187	- 2%	<b>183</b>
Axel Patze <sup>5</sup>	-	n/a	-	n/a	-	n/a	74	96%	<b>144</b>
Astrid Ploß	-	n/a	-	n/a	-	n/a	71	96%	<b>139</b>
Peer M. Schatz	89	76%	157	47%	230	18%	271	- 4%	<b>259</b>
Dr. Nathalie von Siemens	121	- 6%	114	42%	162	7%	174	- 10%	<b>156</b>
Harald Tretter <sup>5</sup>	-	n/a	-	n/a	-	n/a	125	99%	<b>248</b>
Dow R. Wilson	-	n/a	-	n/a	133	47%	195	1%	<b>197</b>

<sup>1</sup> Das bereinigte unverwässerte Ergebnis je Aktie ist definiert als das unverwässerte Ergebnis je Aktie, bereinigt um Aufwendungen für Fusionen, Übernahmen, Veräußerungen und andere Portfolio-bezogene Maßnahmen, vor allem Abschreibungen und weitere Effekte aus der Anpassung der Kaufpreisallokation nach IFRS 3, Transaktions-, Integrations-, Personalbindungs- und Ausgliederungskosten, Gewinne und Verluste aus Veräußerungen und Personalrestrukturierungsaufwendungen, nach Steuern. Dementsprechend werden auch materielle Bewertungseffekte bereinigt, die sich infolge von Steuerrechtsänderungen ergeben und auf latente Steuern wirken, die in Zusammenhang mit obigen Bereinigungspositionen stehen. Seit dem Geschäftsjahr 2024 werden zusätzlich sonstige Aufwendungen, die im Zusammenhang mit Restrukturierungsmaßnahmen im Sinne des IAS 37 verursacht werden, bereinigt. Daraus resultiert eine eingeschränkte Vergleichbarkeit zu den Vorjahren.

<sup>2</sup> Das vergleichbare Umsatzwachstum zeigt die Entwicklung der bereinigten Umsatzerlöse, angepasst um die von Siemens Healthineers nicht beeinflussbaren Währungsumrechnungseffekte sowie um Portfolioeffekte, die sich aus Geschäftsaktivitäten ergeben, die entweder neu hinzugekommen oder nicht länger Bestandteil unseres Geschäfts sind. Die bereinigten Umsatzerlöse von Siemens Healthineers entsprechen hierbei den konsolidierten Umsatzerlösen, wie in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung berichtet, bereinigt um zusätzliche Effekte aus der Neubewertung von Vertragsverbindlichkeiten im Rahmen der Kaufpreisallokation nach IFRS 3.

<sup>3</sup> Die im Geschäftsjahr für Zwecke der Vergütungsbemessung zusätzlich vorgenommene Anpassung am bereinigten unverwässerten Ergebnis je Aktie hatte eine Gesamtwirkung von 0,02 €. Dies war ausschließlich auf Währungseffekte zurückzuführen.

<sup>4</sup> Die Vorstandsmitglieder der Siemens AG, Dr. Roland Busch, Prof. Dr. Ralf P. Thomas, Veronika Bienert und Dr. Peter Körte, haben auf eine Vergütung für ihre Arbeit im Aufsichtsrat bei Siemens Healthineers verzichtet.

<sup>5</sup> Die Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Aufsichtsrat sowie die Vertreter und Vertreterinnen der Gewerkschaften im Aufsichtsrat haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

# Sonstiges

Die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der Siemens Healthineers AG waren im Geschäftsjahr 2025 über eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder der Siemens AG versichert. Die Kosten wurden von Siemens anteilig an Siemens Healthineers verrechnet. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. In der Police für das Geschäftsjahr 2025 war für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht. Für die Mitglieder des Aufsichtsrats war kein Selbstbehalt vorgesehen.

Für den Vorstand

Dr. Bernhard Montag  
Vorsitzender des Vorstands

Für den Aufsichtsrat

Darleen Caron  
CHRO, Arbeitsdirektorin &  
Mitglied des Vorstands

Prof. Dr. Ralf P. Thomas  
Vorsitzender des Aufsichtsrats

# Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

## An die Siemens Healthineers AG, München

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

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Siemens Healthineers 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 Kontrollsysteem, 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 Kontrollsysteins des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

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

## Prüfungsurteil

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

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

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Absatz 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 Absatz 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

## Verwendungsbeschränkung

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

München, den 25. November 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Bernd Roese  
Wirtschaftsprüfer

Holger Lutz  
Wirtschaftsprüfer

---

**Siemens Healthineers AG**

Siemensstr. 3

91301 Forchheim, Deutschland

[siemens-healthineers.de](http://siemens-healthineers.de)

Investor Relations

E-Mail: [ir.team@siemens-healthineers.com](mailto:ir.team@siemens-healthineers.com)

Presse

E-Mail: [press.team@siemens-healthineers.com](mailto:press.team@siemens-healthineers.com)