

# Ordentliche Hauptversammlung 2025

Einberufung

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



# Inhalt

<b>I. Tagesordnung</b>	<b>05</b>
1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des gebilligten Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts für die Siemens Healthineers AG und den Konzern zum 30. September 2024 sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024	05
2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns der Siemens Healthineers AG	05
3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands	05
4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats	06
5. Beschlussfassung über die Bestellung des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers sowie des Prüfers für die prüferische Durchsicht des Halbjahresfinanzberichts; Beschlussfassung über die Bestellung des Prüfers des Nachhaltigkeitsberichts	06
6. Beschlussfassung über die Billigung des nach § 162 Aktiengesetz erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024	07
7. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands	07
8. Beschlussfassung über die Zustimmung zu einem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag	08
<b>II. Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 (Tagesordnungspunkt 6)</b>	<b>09</b>
<b>III. Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands (Tagesordnungspunkt 7)</b>	<b>42</b>
<b>IV. Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag (Tagesordnungspunkt 8)</b>	<b>61</b>
<b>V. Weitere Angaben und Hinweise</b>	<b>64</b>
Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte	64
Virtuelle Hauptversammlung	64
Voraussetzungen für die Teilnahme und Ausübung des Stimmrechts	64
Angaben zu den Rechten der Aktionärinnen und Aktionäre (Anträge, Wahlvorschläge, Auskunftsverlangen, Redebeiträge, Stellungnahmen, Widersprüche)	69
Internetseite	72
Informationen zum Datenschutz	72

# Siemens Healthineers AG München

ISIN DE000SHL1006

Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung 2025

München, im Dezember 2024

Wir laden unsere Aktionärinnen und Aktionäre herzlich zur ordentlichen Hauptversammlung der Siemens Healthineers AG (nachfolgend auch „**Gesellschaft**“) ein, die am

**Dienstag, den 18. Februar 2025, um 10:00 Uhr (MEZ),**

als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionärinnen und Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter) am Ort der Hauptversammlung abgehalten wird.

Ornungsgemäß angemeldete Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihre Bevollmächtigten können sich im Wege elektronischer Kommunikation über den passwortgeschützten Internetservice der Gesellschaft („**Aktionärsportal**“) unter der Internetadresse

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

zur Hauptversammlung elektronisch zuschalten und auf diese Weise an der Hauptversammlung teilnehmen sowie ihr Stimmrecht und weitere versammlungsgebundene Aktionärsrechte ausüben. Wie Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihre Bevollmächtigten Zugang zum Aktionärsportal erhalten, ist unten im Abschnitt „Zugang zum Aktionärsportal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“ beschrieben.

Für Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihre Bevollmächtigten wird die gesamte Hauptversammlung über das Aktionärsportal unter der Internetadresse **siemens-healthineers.de/hv** mit Bild und Ton live übertragen.

Die Stimmrechtsausübung durch die Aktionärinnen und Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten erfolgt ausschließlich mittels Briefwahl (insbesondere im Wege elektronischer Kommunikation) oder durch Vollmachts- und Weisungserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter.

Ort der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes (nachfolgend auch „**AktG**“) ist Werner-von-Siemens-Straße 1, 80333 München. Die physische Präsenz der Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter) am Ort der Hauptversammlung ist ausgeschlossen.

# I. Tagesordnung

## 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des gebilligten Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts für die Siemens Healthineers AG und den Konzern zum 30. September 2024 sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024

Die genannten Unterlagen enthalten auch den erläuternden Bericht zu den Angaben nach § 289a, § 315a Handelsgesetzbuch („HGB“) sowie die Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289f HGB. Sie sind mit Ausnahme des festgestellten Jahresabschlusses der Siemens Healthineers AG Bestandteil des Geschäftsberichts 2024. Die Unterlagen sind unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) zugänglich. Ferner werden sie dort während der Hauptversammlung zugänglich sein und in der Hauptversammlung auch näher erläutert werden.

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss der Siemens Healthineers AG und den Konzernabschluss bereits gebilligt; der Jahresabschluss ist damit festgestellt. Entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen ist daher zu Tagesordnungspunkt 1 keine Beschlussfassung vorgesehen.

## 2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns der Siemens Healthineers AG

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Bilanzgewinn der Siemens Healthineers AG aus dem Geschäftsjahr 2024 in Höhe von EUR 1.645.360.672,97 wie folgt zu verwenden:

Bilanzgewinn:	EUR 1.645.360.672,97
Ausschüttung einer Dividende von EUR 0,95 je dividendenberechtigte Stückaktie für das abgelaufene Geschäftsjahr 2024:	EUR 1.063.306.541,80
Gewinnvortrag auf neue Rechnung:	EUR 582.054.131,17

Der Gewinnverwendungsvorschlag berücksichtigt die 8.729.956 eigenen Aktien, die zum Zeitpunkt der Aufstellung des Jahresabschlusses von der Gesellschaft gehalten wurden und die nach § 71b AktG nicht dividendenberechtigt sind. Sollte sich die Zahl der für das abgelaufene Geschäftsjahr 2024 dividendenberechtigten Stückaktien bis zur Hauptversammlung verändern, wird in der Hauptversammlung ein entsprechend angepasster Beschlussvorschlag zur Abstimmung gestellt, der unverändert eine Dividende von EUR 0,95 je dividendenberechtigte Stückaktie sowie entsprechend angepasste Beträge für die Ausschüttungssumme und den Gewinnvortrag vorsehen wird.

Nach § 58 Abs. 4 Satz 2 AktG ist der Anspruch auf die Dividende am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag, also am 21. Februar 2025, fällig.

## 3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die im Geschäftsjahr 2024 amtierenden und nachfolgend unter Ziffern 3.1 bis 3.4 genannten Mitglieder des Vorstands für diesen Zeitraum zu entlasten:

- 3.1 Dr. Bernhard Montag
- 3.2 Dr. Jochen Schmitz
- 3.3 Darleen Caron
- 3.4 Elisabeth Staudinger-Leibrecht

Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung im Wege der Einzelabstimmung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands beschließen zu lassen.

## 4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 18. April 2024 („Hauptversammlung 2024“) war bei der Siemens Healthineers AG ein paritätisch mitbestimmter Aufsichtsrat mit sechzehn Mitgliedern zu errichten, dessen acht Anteilseignervertreterinnen und -vertreter durch die Hauptversammlung 2024 gewählt wurden und deren Amtszeit mit Beendigung der Hauptversammlung 2024 begann.

Die Hauptversammlung 2024 beschloss ebenso die Änderung der Satzung zur Vergrößerung des Aufsichtsrats der Gesellschaft auf zwanzig Mitglieder, die mit Eintragung im zuständigen Handelsregister des Amtsgerichts München am 24. April 2024 wirksam wurde. Mit Wirksamwerden dieser Eintragung im Handelsregister begann die Amtszeit von zwei weiteren Anteilseignervertreterinnen und -vertretern im Aufsichtsrat der Gesellschaft.

Die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter wurden ebenfalls zeitversetzt entsprechend den gesetzlichen Vorgaben gerichtlich bestellt und ihre Amtszeit begann am 18. April 2024 bzw. am 24. April 2024.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, die im Geschäftsjahr 2024 amtierenden und nachfolgend unter Ziffern 4.1 bis 4.21 genannten Mitglieder des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum zu entlasten:

- 4.1 Prof. Dr. Ralf P. Thomas
- 4.2 Dorothea Simon (seit 18. April 2024)
- 4.3 Karl-Heinz Streibich
- 4.4 Vanessa Barth (seit 18. April 2024)
- 4.5 Veronika Bienert (bis 18. April 2024 und seit 24. April 2024)
- 4.6 Harry Blunk (seit 18. April 2024)
- 4.7 Dr. Roland Busch
- 4.8 Stephan Büttner (seit 18. April 2024)
- 4.9 Lars-Christian Dinglinger (seit 24. April 2024)
- 4.10 Dr. Andrea Fehrmann (seit 18. April 2024)
- 4.11 Nick Heindl (seit 1. August 2024)
- 4.12 Dr. Marion Helmes
- 4.13 Dr. Peter Körte (bis 18. April 2024 und seit 24. April 2024)
- 4.14 Sarena Lin
- 4.15 Axel Patze (seit 18. April 2024)
- 4.16 Astrid Kristine Ploß (seit 18. April 2024)
- 4.17 Jens Prietzel (24. April 2024 bis 31. Juli 2024)
- 4.18 Peer M. Schatz
- 4.19 Dr. Nathalie von Siemens
- 4.20 Harald Tretter (seit 18. April 2024)
- 4.21 Dow R. Wilson

Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung im Wege der Einzelabstimmung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats beschließen zu lassen.

## 5. Beschlussfassung über die Bestellung des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers sowie des Prüfers für die prüferische Durchsicht des Halbjahresfinanzberichts; Beschlussfassung über die Bestellung des Prüfers des Nachhaltigkeitsberichts

- 5.1 Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer sowie Prüfer für die prüferische Durchsicht des Halbjahresfinanzberichts:

Der Aufsichtsrat schlägt, gestützt auf die Empfehlung des Prüfungsausschusses, vor, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2025 sowie zum Prüfer für die prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts für den Konzern für das erste Halbjahr des Geschäftsjahres 2025 zu bestellen.

Der Prüfungsausschuss hat erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine die Auswahlmöglichkeiten beschränkende Klausel im Sinne von Artikel 16 Abs. 6 der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 auferlegt wurde.

## 5.2 Prüfer des Nachhaltigkeitsberichts:

Der Aufsichtsrat schlägt, gestützt auf die Empfehlung des Prüfungsausschusses, vor, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, zum Prüfer des Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr 2025 zu bestellen.

Die Bestellung zum Prüfer des Nachhaltigkeitsberichts durch die Hauptversammlung erfolgt vorsorglich vor dem Hintergrund der Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 und der Richtlinien 2004/109/EG, 2006/43/EG und 2013/34/EU hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen, die in nationales Recht umzusetzen ist. Im Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Einberufung im Bundesanzeiger befindet sich ein Gesetz zur Umsetzung dieser Richtlinie im Gesetzgebungsverfahren, das eine Bestellung dieses Prüfers durch die Hauptversammlung vorsieht.

## 6. Beschlussfassung über die Billigung des nach § 162 Aktiengesetz erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024

Vorstand und Aufsichtsrat haben nach § 162 AktG einen Bericht über die im Geschäftsjahr 2024 den einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Siemens Healthineers AG gewährte und geschuldete Vergütung erstellt, der der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 4 AktG zur Billigung vorgelegt wird. Der Vergütungsbericht ist im Anschluss an die Tagesordnung unter „II. Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 (Tagesordnungspunkt 6)“ abgedruckt.

Der Vergütungsbericht wurde nach § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer der Gesellschaft, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, geprüft. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor, den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht der Siemens Healthineers AG für das Geschäftsjahr 2024 zu billigen.

## 7. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Nach § 120a Abs. 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands zu beschließen. Zuletzt wurde das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands durch die Hauptversammlung der Gesellschaft am 12. Februar 2021 gebilligt.

Unter Berücksichtigung der Vorgaben von § 87a Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 1. Oktober 2024 ein weiterentwickeltes und geändertes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft beschlossen. Dieses Vergütungssystem ist im Anschluss an die Tagesordnung unter „III. Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands (Tagesordnungspunkt 7)“ abgedruckt.

Der Aufsichtsrat schlägt daher, gestützt auf die Empfehlung des Vergütungsausschusses, vor, das vom Aufsichtsrat mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2024 beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zu billigen.

## 8. Beschlussfassung über die Zustimmung zu einem Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag

Die Siemens Healthineers AG hat am 14. November 2024 mit ihrer 100%igen Tochtergesellschaft Khnoton I GmbH mit Sitz in München einen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag geschlossen.

Der Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit der Zustimmung der Hauptversammlung der Siemens Healthineers AG sowie der Gesellschafterversammlung der Khnoton I GmbH und wird erst dann wirksam, wenn sein Bestehen in das Handelsregister des Sitzes der Khnoton I GmbH eingetragen worden ist. Der Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag ist im Anschluss an die Tagesordnung unter „**IV. Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag (Tagesordnungspunkt 8)**“ abgedruckt.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor, wie folgt zu beschließen: Dem Abschluss des Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrages vom 14. November 2024 zwischen der Siemens Healthineers AG (als Obergesellschaft) und der Khnoton I GmbH wird zugestimmt.

Ab dem Tag der Einberufung der Hauptversammlung sind folgende Unterlagen unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) abrufbar und werden dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein:

- vollständiger Wortlaut des Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrages zwischen der Siemens Healthineers AG und der Khnoton I GmbH vom 14. November 2024;
- Jahresabschlüsse und Konzernabschlüsse sowie die zusammengefassten Lageberichte für die Siemens Healthineers AG und den Konzern zum 30. September 2022, zum 30. September 2023 und zum 30. September 2024;
- Jahresabschluss für die Khnoton I GmbH zum 30. September 2024 (Rumpfgeschäftsjahr); und
- nach § 293a AktG erstatteter gemeinsamer Bericht des Vorstands der Siemens Healthineers AG und der Geschäftsführung der Khnoton I GmbH.

Eine Prüfung durch einen oder mehrere sachverständige Prüfer (Vertragsprüfer) ist nach § 293b Abs. 1 Halbsatz 2 AktG entbehrlich, da die Siemens Healthineers AG alleinige Gesellschafterin der Khnoton I GmbH ist.

## II. Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 (Tagesordnungspunkt 6)

### Siemens Healthineers AG

#### Forchheim

Vorstand und Aufsichtsrat haben den vorliegenden Vergütungsbericht entsprechend den Anforderungen des § 162 des deutschen Aktiengesetzes (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 das Unternehmen) im Geschäftsjahr 2024 im Zeitraum vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 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 18. Februar 2025 zur Billigung vorgelegt.

Eine detaillierte Beschreibung der im Geschäftsjahr 2024 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).

Diese Dokumente sowie auch der Vergütungsbericht liegen ebenfalls in englischer Übersetzung vor. Bei Abweichungen ist die deutsche Fassung maßgeblich und geht der englischen Übersetzung vor.

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.

## Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die nachfolgend beschriebene Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 basiert auf dem seit 1. Oktober 2020 gültigen Vergütungssystem, welches gemäß § 87a Absatz 1 AktG entwickelt und von der Hauptversammlung am 12. Februar 2021 mit einer Mehrheit von 98,91% gebilligt wurde. Gemäß § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, spätestens also in der ordentlichen Hauptversammlung 2025. Das Vergütungssystem fand im Geschäftsjahr 2024 für alle aktiven Vorstandsmitglieder Anwendung. Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems des Vorstands ist unter → [www.siemens-healthineers.com/deu/investor-relations/corporate-governance/managing-board-compensation](http://www.siemens-healthineers.com/deu/investor-relations/corporate-governance/managing-board-compensation) öffentlich zugänglich. Der Aufsichtsrat hat das bestehende Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2024 einer umfassenden Überprüfung unterzogen und wird das weiterentwickelte Vergütungssystem gemäß § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG in der ordentlichen Hauptversammlung am 18. Februar 2025 zur Billigung vorlegen.

### **Wesentliche Entwicklungen im Geschäftsjahr 2024**

Siemens Healthineers begann das Geschäftsjahr mit einem starken Wachstum und konnte trotz einsetzender Herausforderungen während des Geschäftsjahres an den für das Unternehmen gesetzten Zielen festhalten. Das globale Marktwachstum blieb bei fortwährenden Unsicherheiten im wirtschafts- und geopolitischen Umfeld positiv. Trotz kundenseitig verzögerter Auftragsvergaben in der Region China sowie weiterhin bestehender Herausforderungen im gesamtwirtschaftlichen Umfeld erreichte Siemens Healthineers seine in der Prognose zu Beginn des Geschäftsjahres kommunizierten Ziele.

### **Performance und Vergütung im Geschäftsjahr 2024**

Die schon in den Vorjahren für die kurzfristige variable Vergütung relevanten Kennzahlen „vergleichbares Umsatzwachstum“ und „bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie“ blieben auch im Geschäftsjahr 2024 relevante Steuerungsgrößen, die sich folglich in der Vergütung des Vorstands widerspiegeln. Zudem spielten weiterhin Bestrebungen im Bereich Umwelt, Soziales und Governance mittels verschiedener Nachhaltigkeitsziele eine wichtige Rolle. Insgesamt verzeichnete das Unternehmen ein vergleichbares Umsatzwachstum von 4,7% gegenüber dem Vorjahr; ohne Berücksichtigung des im vierten Quartal des Geschäftsjahres 2023 ausgelaufenen Geschäfts mit COVID-19 Antigen-Schnelltests lag das vergleichbare Wachstum bei 5,2%. Dies war insbesondere auf das sehr starke Wachstum des Segments Varian und eine starke Umsatzentwicklung der Segmente Advanced Therapies und Imaging zurückzuführen. Das bereinigte unverwässerte Ergebnis je Aktie (bereinigtes unverwässertes EPS) stieg gegenüber dem Vorjahr auf 2,23 € an. Es ist dem Vorstand gelungen, die Zielsetzungen der kurzfristigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2024 zu erfüllen.

### **Strategie und Vorstandsvergütung**

Als ein weltweit führendes Unternehmen in der Medizintechnik will Siemens Healthineers mit seinen innovativen Produkten und Dienstleistungen zur Bewältigung von globalen Herausforderungen in der Gesundheitsversorgung beitragen. Die Unternehmensstrategie ist auf profitables Wachstum ausgerichtet. Das Wachstum soll sowohl durch eine Stärkung der bisherigen Kerngeschäfte als auch durch den strategischen Fokus auf angrenzende Wachstumsmärkte erzielt werden. 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 EPS – und des vergütungsrelevanten vergleichbaren Umsatzwachstums sowie für weitere relevante strategische Themen, die auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens abzielen, gesetzt werden.

#### **Abstimmung zum Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 auf der Hauptversammlung 2024**

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 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 2023 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 18. April 2024 mit einer Mehrheit von 98,36% der gültigen abgegebenen Stimmen gebilligt.

Vor dem Hintergrund der hohen Zustimmung ist der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 im Aufbau grundsätzlich unverändert. Um die Lesefreundlichkeit des Vergütungsberichts zu erhöhen, wird ab dem Geschäftsjahr 2024 auf die Wiederholung einzelner Fußnoten verzichtet.

#### **Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats**

In der Zusammensetzung des Vorstands gab es im Geschäftsjahr 2024 keine Änderung. In der Sitzung am 3. Mai 2024 hat der Aufsichtsrat die Bestellung von Elisabeth Staudinger-Leibrecht vorzeitig bis Ende September 2029 verlängert.

In der Zusammensetzung des Aufsichtsrats gab es im Geschäftsjahr 2024 die folgenden Änderungen:

Bis zum 18. April 2024 umfasste der Aufsichtsrat der Siemens Healthineers AG zehn Mitglieder und war ausschließlich mit Anteilseignervertreterinnen und -vertretern besetzt. Mit Übertragung aller Mitarbeitenden und aller wesentlichen Vermögenswerte, Verträge, Verbindlichkeiten und anderer Rechtsverhältnisse der Siemens Healthcare GmbH auf die Siemens Healthineers AG zum 1. Dezember 2023 wurden die Voraussetzungen für einen Aufsichtsrat mit sechzehn Aufsichtsratsmitgliedern geschaffen, der sich aus acht Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern und aus acht Anteilseignervertreterinnen und -vertretern zusammensetzt. Die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter wurden mit Wirkung ab Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 18. April 2024 gerichtlich bestellt, und die Anteilseignervertreterinnen und -vertreter wurden auf der Hauptversammlung am 18. April 2024 mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung 2024 in den Aufsichtsrat gewählt. Um den stetig ansteigenden gesetzlichen Anforderungen an das Kompetenzprofil der Mitglieder des Aufsichtsrats gerecht zu werden, wurde der Aufsichtsrat über die erforderlichen sechzehn Aufsichtsratsmitglieder hinaus freiwillig auf zwanzig Mitglieder erweitert. Die gerichtliche Bestellung weiterer zwei Arbeitnehmervertreter und die auf der Hauptversammlung am 18. April 2024 erfolgte Wahl von insgesamt einer weiteren Anteilseignervertreterin bzw. einem weiteren -vertreter, jeweils mit Wirkung ab Eintragung der ebenfalls auf der Hauptversammlung 2024 beschlossenen Satzungsänderung, wurden am 24. April 2024 wirksam. Seitdem umfasst der Aufsichtsrat 20 Mitglieder und ist gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz zu gleichen Teilen mit Anteilseignervertreterinnen- und -vertretern und Arbeitnehmervertreterinnen und -vertretern besetzt.

Im Rahmen der durchgeführten Wiederwahlen wurden auf Anteilseignerseite mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung am 18. April 2024 Prof. Dr. Ralf P. Thomas, Dr. Roland Busch, Sarena Lin, Peer M. Schatz, Dr. Nathalie von Siemens sowie Dow R. Wilson für fünf Jahre, Dr. Marion Helmes und Karl-Heinz Streibich für drei Jahre gewählt und mit Wirkung ab der Eintragung am 24. April 2024 der in der Hauptversammlung 2024 beschlossenen Satzungsänderung Veronika Bienert und Dr. Peter Körte für drei Jahre gewählt.

Auf Arbeitnehmerseite wurden mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung am 18. April 2024 Vanessa Barth, Harry Blunk, Stephan Büttner, Dr. Andrea Fehrmann, Axel Patze, Astrid Ploß, Dorothea Simon und Harald Tretter und mit Wirkung ab der Eintragung am 24. April 2024 der in der Hauptversammlung 2024 beschlossenen Satzungsänderung Lars-Christian Dinglinger und Jens Prietzel gerichtlich bestellt.

Prof. Dr. Ralf P. Thomas ist zum Vorsitzenden, Dorothea Simon zur stellvertretenden Vorsitzenden und Karl-Heinz Streibich zum weiteren stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats in der konstituierenden Sitzung nach Beendigung der Hauptversammlung 2024 gewählt worden.

Mit Wirkung zum 31. Juli 2024 hat Jens Prietzel sein Amt niedergelegt und Nick Heindl wurde mit Wirkung ab dem 1. August 2024 zu seinem Nachfolger gerichtlich bestellt.

Im Geschäftsjahr 2024 gehörten dem Vergütungsausschuss bis zum 18. April 2024 die folgenden Mitglieder an: Peer M. Schatz (Vorsitzender), Sarena Lin, Karl-Heinz Streibich und Prof. Dr. Ralf P. Thomas. Seit dem 18. April 2024 gehörten dem Vergütungsausschuss die folgenden Mitglieder an: Peer M. Schatz (Vorsitzender), Harry Blunk, Dr. Andrea Fehrmann, Sarena Lin, Dorothea Simon und Prof. Dr. Ralf P. Thomas.

## Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2024 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 heißt für den Vorstandsvorsitzenden 250% und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder 200%. Im Fall einer Unterschreitung sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, eine entsprechende Anzahl Aktien nachzukaufen. Die Einhaltung der Share Ownership Guidelines wurde während des Geschäftsjahres im März 2024 für Dr. Bernhard Montag und Dr. Jochen Schmitz überprüft. Elisabeth Staudinger-Leibrecht und Darleen Caron befinden sich noch in der Aufbauphase.

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 zugrunde liegenden Ziele einschließlich Strategiebezug sowie ihre konkrete Ausgestaltung im Geschäftsjahr 2024.

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.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Aufwendungen für die Bereitstellung eines Dienstwagens</li> <li>Zuschüsse zu Versicherungen</li> <li>Regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen</li> <li>Wohnungs- und Umzugskosten</li> <li>Steuerberatungskosten</li> </ul> </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</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 2024	<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 2025</li> </ul>

## Variable Vergütungsbestandteile

	Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)	Langfristige variable Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards)
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 den geleisteten Beitrag                             <ul style="list-style-type: none"> <li>› zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie und somit zur kontinuierlichen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens</li> <li>› sowie 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>› 2/3 finanzielle Unternehmensperformance (2 – 3 gleichgewichtete Kennzahlen)</li> <li>› 1/3 individuelle Performance (2 – 4 gleichgewichtete Kennzahlen)                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• Davon sind ab dem Geschäftsjahr 2023 mindestens 1/3 der individuellen Ziele dem Leistungskriterium „Nachhaltigkeit“ zuzuordnen</li> </ul> </li> <li>› 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 (Stückzahlcap) und 300% vom Zielbetrag (absolutes Auszahlungscap)</li> <li>• Leistungskriterien<sup>1</sup>:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>› 75% (ab Geschäftsjahr 2023, zuvor 80%) relative Aktienrendite (TSR) ggü. den zwei gleichgewichteten Indizes <i>MSCI World Health Care</i> und <i>MSCI Europe Health Care Equipment &amp; Services</i></li> <li>› 25% (ab Geschäftsjahr 2023, zuvor 20%) Nachhaltigkeit, gemessen anhand von 2 – 3 Environmental, Social and Governance (ESG)-Kennzahlen</li> <li>› 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 Vergütung aus</li> </ul>
Anwendung für 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leistungskriterien:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>› 1/3 Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie (vergütungsrelevant) im abgelaufenen Geschäftsjahr</li> <li>› 1/3 Vergleichbares Umsatzwachstum (vergütungsrelevant)</li> <li>› 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 2024</li> <li>• Zuteilungsdatum: 10. November 2023</li> <li>• Leistungskriterien:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>› 75% relative Aktienrendite (TSR) ggü. den zwei gleichgewichteten Indizes <i>MSCI World Health Care</i> und <i>MSCI Europe Health Care Equipment &amp; Services</i></li> <li>› 25% Nachhaltigkeit gemessen an den drei gleichgewichteten ESG-Kennzahlen:                                     <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zugang zur Gesundheitsversorgung</li> <li>2. Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen</li> <li>3. Verbesserung der Gender Balance</li> </ol> </li> </ul> </li> </ul>

<sup>1</sup> Die Änderung in der Höhe der Gewichtung der Leistungskriterien der langfristigen variablen Vergütung wurde durch eine unabhängige, renommierte Rechtsanwaltskanzlei als nicht wesentlich im Sinne des § 120a Absatz 1 Satz 1 AktG beurteilt.

## 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 Aktionärinnen 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>› Vorstandsvorsitz: 9.700.000 €</li> <li>› Ordentliches Vorstandsmitglied: 6.100.000 €</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 Nachweisertermin in Siemens Healthineers-Aktien dauerhaft zu halten:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>› Vorstandsvorsitz: 250%</li> <li>› Ordentliches Vorstandsmitglied: 200%</li> </ul> </li> <li>• 4-jährige Aufbauphase, danach jährliche Überprüfung</li> <li>• Nachweisertermin: März jedes Jahres</li> <li>• Sinkt der Wert des Aktienbestandes infolge eines Kursrückganges 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 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 ist begrenzt auf:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>› Vorstandsvorsitz: 9.700.000 €</li> <li>› Ordentliches Vorstandsmitglied: 6.100.000 €</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Überprüfung für das Geschäftsjahr 2024 erfolgte im März 2024 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 2024</li> </ul>

**Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems**

	Leistungen im Fall des Beginns der Tätigkeiten	Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeiten	Anrechnung von Nebentätigkeiten
Strategiebezug	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erstattung von verloren gegangenen Vergütungsleistungen bei dem Vorarbeitgeber 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 Vorarbeitgeber 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 ersatzlos</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 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elisabeth Staudinger-Leibrecht war im gesamten Geschäftsjahr 2024 neben ihrer Tätigkeit im Vorstand weiterhin auch Executive Chairwoman of the Board of Directors der Siemens Healthineers Ltd. China. Das entsprechende Rechtsverhältnis ist in einem gesonderten Vertrag zwischen Elisabeth Staudinger-Leibrecht und der Siemens Healthineers Ltd. China geregelt. Das Vertragsverhältnis endete mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024, sodass Elisabeth Staudinger-Leibrecht ab dem Geschäftsjahr 2025 ausschließlich einen Dienstvertrag als ordentliches Mitglied des Vorstands der Siemens Healthineers AG innehat. Die Vergütung aus dem beendeten Vertrag mit der Siemens Healthineers Ltd. China wird auf die Vorstandsvergütung vollumfänglich angerechnet und gesamthaft angegeben.</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 2024 wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.

## Festlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

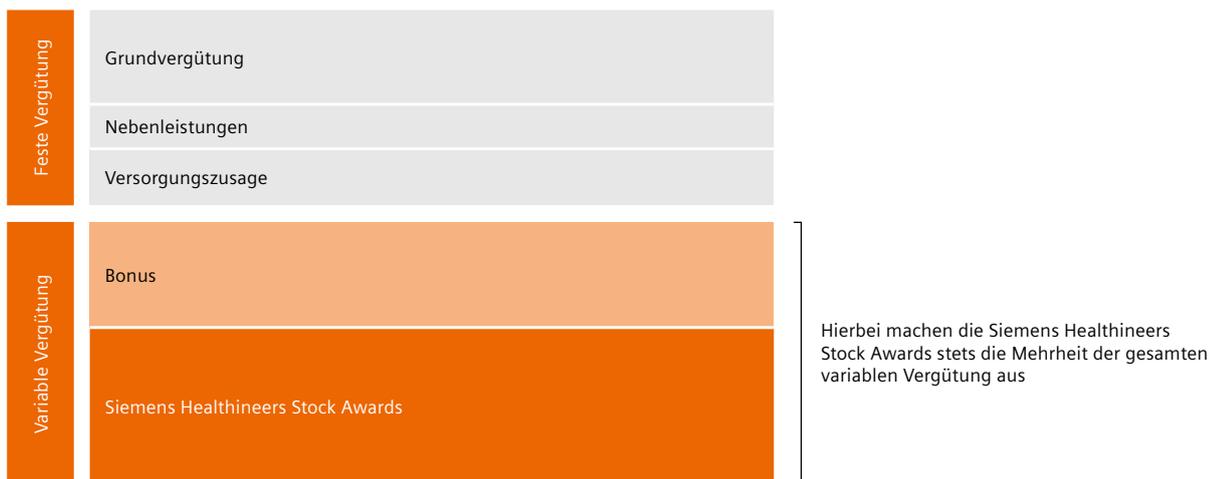
### Zielvergütung und Vergütungsstruktur

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats zu Beginn des Geschäftsjahres die für das Geschäftsjahr 2024 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 Vergütung des Vorstands setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. 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. Durch den überwiegenden Anteil an variabler Vergütung führt das Nichterreichen der gesetzten Ziele zu einer signifikanten Verringerung der Gesamtvergütung. Eine Übererfüllung der Ziele kann hingegen zu einer Erhöhung der Vergütung führen, wobei diese jedoch auf eine vertraglich vereinbarte und gesetzlich erforderliche Maximalvergütung begrenzt ist. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung übersteigt den der kurzfristigen variablen Vergütung. In der Ziel-Gesamtvergütung ist der gesamte variable Anteil höher als der feste Anteil. Hierdurch ist die Vergütung des Vorstands auf eine langfristige und tragfähige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet.

Im Geschäftsjahr 2024 setzte sich die Ziel-Gesamtvergütung wie folgt zusammen:

#### Ziel-Gesamtvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024



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.

Elisabeth Staudinger-Leibrecht war neben ihrer Tätigkeit im Vorstand weiterhin auch Executive Chairwoman of the Board of Directors der Siemens Healthineers Ltd. China. Das entsprechende Rechtsverhältnis wurde in einem gesonderten Vertrag zwischen Elisabeth Staudinger-Leibrecht und der Siemens Healthineers Ltd. China geregelt. Das Vertragsverhältnis endete mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024, sodass Elisabeth Staudinger-Leibrecht ab dem Geschäftsjahr 2025 ausschließlich einen Dienstvertrag als ordentliches Mitglied des Vorstands der Siemens Healthineers AG hat. Die Vergütung aus dem beendeten Vertrag mit der Siemens Healthineers Ltd. China wird auf die Vorstandsvergütung vollumfänglich angerechnet und gesamthaft angegeben.

70 % der jährlichen Grundvergütung und des Bonus werden in Deutschland gewährt und getragen, die restlichen 30 % in China. Die Siemens Healthineers Stock Awards werden ab der Tranche Geschäftsjahr 2022 aufgrund der vorwiegend dem deutschen Vertragsverhältnis zugutekommenden strategischen Bedeutung der langfristigen variablen Vergütung für den Siemens Healthineers-Konzern vollständig in Deutschland gewährt und getragen. Die ausgewiesenen Nebenleistungen beinhalten Nebenleistungen, die in Deutschland, aber auch in China gewährt und getragen wurden. Die Versorgungszusage wird gänzlich in Deutschland gewährt und getragen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vertraglich vereinbarte Zielvergütung und die Vergütungsstruktur in Prozent der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024. Die dargestellte Vergütungsstruktur der im Geschäftsjahr 2024 gewährten Zielvergütung entspricht der im gültigen Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 AktG angegebenen Vergütungsstruktur.

<b>Zielvergütung der Vorstandsmitglieder</b> (Angaben in Tsd. € bzw. in % der Ziel-Gesamtvergütung)										
Amtierende Vorstandsmitglieder		Zielwert	Feste Vergütung				Variable Vergütung			Ziel-Gesamtvergütung
			Grundvergütung	Nebenleistungen	Versorgungszusage <sup>1</sup>	Summe	Bonus für das Geschäftsjahr	Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2024	Summe	
Dr. Bernhard Montag Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	2024	in Tsd. €	1.410	17	499	<b>1.926</b>	1.410	2.800	<b>4.210</b>	<b>6.136</b>
		in %	23%	0%	8%	<b>31%</b>	23%	46%	<b>69%</b>	<b>100%</b>
	2023	in Tsd. €	1.380	14	553	1.947	1.200	2.570	3.770	5.717
		in %	24%	0%	10%	34%	21%	45%	66%	100%
Dr. Jochen Schmitz Finanzvorstand seit 01.03.2018	2024	in Tsd. €	860	18	291	<b>1.169</b>	640	1.400	<b>2.040</b>	<b>3.209</b>
		in %	27%	1%	9%	<b>36%</b>	20%	43%	<b>64%</b>	<b>100%</b>
	2023	in Tsd. €	860	16	347	1.223	640	1.075	1.715	2.938
		in %	29%	1%	11%	41%	22%	37%	59%	100%
Darleen Caron Personalvorständin seit 01.02.2021	2024	in Tsd. €	800	72	320	<b>1.192</b>	600	1.200	<b>1.800</b>	<b>2.992</b>
		in %	27%	2%	10%	<b>39%</b>	21%	40%	<b>61%</b>	<b>100%</b>
	2023	in Tsd. €	735	81	320	1.136	525	903	1.428	2.564
		in %	29%	3%	12%	44%	21%	35%	56%	100%
Elisabeth Staudinger-Leibrecht <sup>2</sup> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	2024	in Tsd. €	765	131	96	<b>992</b>	560	1.050	<b>1.610</b>	<b>2.602</b>
		in %	29%	5%	4%	<b>38%</b>	22%	40%	<b>62%</b>	<b>100%</b>
	2023	in Tsd. €	735	209	101	1.045	525	903	1.428	2.473
		in %	30%	8%	4%	42%	21%	37%	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.

<sup>2</sup> Die ausgewiesenen Nebenleistungen beinhalten Nebenleistungen, die in Deutschland, aber auch in China gewährt und getragen wurden. Die Versorgungszusage wird gänzlich in Deutschland gewährt und getragen.

## 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 der Angemessenheit der Vorstandsvergütung auch die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Vergleich zur Vergütung des Senior Managements (oberer Führungskreis gemäß § 5 Absatz 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 insgesamt. 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 letzte Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung ergab, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder teilweise unterhalb des Marktes lag. Es erfolgte eine Anpassung der Ziel-Gesamtvergütung von Dr. Bernhard Montag, die der gängigen Marktpraxis entspricht und die weiter gewachsene Komplexität des Unternehmens widerspiegelt. Dabei wurde der Schwerpunkt auf die kurz- und langfristige variable Vergütung gelegt. Dr. Jochen Schmitz erhielt eine Anpassung in der Höhe der langfristigen variablen Zielvergütung, um unter anderem die zusätzlich übernommene Verantwortung für die Region EMEA und für die Business Area Ultraschall zu würdigen. Darleen Caron erhielt zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 eine substanzielle Anpassung ihrer Ziel-Gesamtvergütung, um zum einen diese weiter an die übliche Marktpraxis anzupassen und zum anderen ihre bisherigen Leistungen im Zusammenhang mit ihrer Wiederbestellung anzuerkennen. Zudem wurden ihre Verantwortlichkeiten für die Region Americas sowie die Funktionen Sustainability und Real Estate berücksichtigt. Auch Elisabeth Staudinger-Leibrecht erhielt eine höhere Anpassung ihrer Ziel-Gesamtvergütung, um diese weiter an die übliche Marktpraxis anzupassen, aber auch um die für das Unternehmen in ihrer Bedeutung gewachsenen Verantwortlichkeiten insbesondere für den chinesischen Markt und den Customer Service angemessen zu berücksichtigen. Die Beiträge der Versorgungszusage blieben für alle Mitglieder des Vorstands unverändert.

Während für die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung die DAX 40 Unternehmen herangezogen werden, werden für die relative Performancemessung im Rahmen der mehrjährigen variablen Vergütung seit der Einführung des aktuellen Vergütungssystems die beiden Indizes *MSCI World Health Care* und *MSCI Europe Health Care Equipment & Services* verwendet. 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.

### Maximalvergütung

Zusätzlich zur Begrenzung der einzelnen variablen Vergütungselemente (Bonus und Siemens Healthineers Stock Awards) hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Absatz 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. Die erstmalige Berichterstattung über die Einhaltung der im Geschäftsjahr 2021 eingeführten Höchstgrenzen der Vergütung wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 erfolgen, wenn die Übertragung der Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2021 mit Ablauf der Sperrfrist im November 2024 erfolgt sein wird und somit eine vollständige Betrachtung der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 vorgenommen werden kann.

Für das Geschäftsjahr 2024 erfolgt die endgültige Betrachtung somit im Zuge der Übertragung der Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2024 mit Ablauf der Sperrfrist im November 2027. Sollte die zulässige Maximalvergütung überschritten sein, verfällt eine wertmäßig der Überschreitung entsprechende Anzahl von Siemens Healthineers Stock Awards ersatzlos.

Die für das Geschäftsjahr 2024 gültige Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 9.700.000 € und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder 6.100.000 €. Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028 berichtet.

---

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

Vergütungsbestandteil	Cap
Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)	200% vom Zielbetrag
Langfristige variable Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards)	200% vom Zielbetrag (Stückzahlcap <sup>1</sup> ) bzw. 300% vom Zielbetrag (Absolutes Auszahlungscap <sup>2</sup> )
Maximalvergütung	Vorstandsvorsitz: 9.700.000 € Ordentliches Vorstandsmitglied: 6.100.000 €

<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.

### Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024

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

Die Leistungskriterien und die Kennzahlen, welche im Geschäftsjahr 2024 für die Performancemessung im Rahmen der variablen Vergütung 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 2024 gültigen Vergütungssystem. 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 2024 maßgeblichen Leistungskriterien und Kennzahlen sowie eine Darstellung, wie diese die langfristige Entwicklung des Unternehmens fördern, sind in nachfolgender Tabelle dargestellt:

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024

	Leistungskriterium	Kennzahl	Bonus	Siemens Healthineers Stock Awards	Strategiebezug
Finanzielle Ziele	Ertrag	Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie (vergütungsrelevant) <sup>1</sup>	✓		Die Steuerung der Leistung von Siemens Healthineers erfolgt mittels des bereinigten unverwässerten Ergebnisses je Aktie. Folgende Positionen werden bereinigt: 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, Personalrestrukturierungsaufwendungen und sonstige Aufwendungen, die im Zusammenhang mit Restrukturierungsmaßnahmen im Sinne des IAS 37 verursacht werden (seit dem Geschäftsjahr 2024). 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 seit dem Geschäftsjahr 2024 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. Die Steuereffekte auf die Bereinigungen werden auf Basis der Ertragsteuerquote der entsprechenden Berichtsperiode ermittelt. Ebenso wird das bereinigte unverwässerte Ergebnis je Aktie basierend auf der durchschnittlich gewichteten Anzahl der ausgegebenen Aktien der entsprechenden Berichtsperiode ermittelt.
	Umsatzwachstum	Vergleichbares Umsatzwachstum (vergütungsrelevant) <sup>1</sup>	✓		Die Strategie von Siemens Healthineers ist auf profitables Wachstum ausgerichtet. Gezeigt wird die Entwicklung der bereinigten Umsatzerlöse, angepasst um die von uns nicht beeinflussbaren Währungsumrechnungseffekte sowie um Portfolioeffekte, die sich aus Geschäftsaktivitäten ergeben, die entweder neu hinzugekommen oder nicht länger Bestandteil unseres Geschäftes sind. Wachstum soll zugleich durch eine Stärkung der bisherigen Kerngeschäfte als auch durch den strategischen Fokus auf angrenzende Wachstumsmärkte erzielt werden.
	Langfristige Wertsteigerung	Aktienrendite (TSR)			✓
Nicht-finanzielle Ziele	Umsetzung der Unternehmensstrategie	Diverse individuelle Ziele	✓		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. Im Berichtsjahr orientierten sich die individuellen Ziele an der Umsetzung der Unternehmensstrategie, unter anderem an der Umsetzung laufender Großprojekte, der Geschäftsentwicklung sowie der Optimierung und Effizienzsteigerung.
	Nachhaltigkeit	Diverse individuelle Ziele	✓		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 insbesondere auf die Konzipierung und Umsetzung der nächsten Stufe des Nachhaltigkeitsprogramms sowie der erweiterten Berichterstattung.
		ESG-Kennzahlen			✓

<sup>1</sup> Die Bereinigungen, die im Geschäftsjahr 2024 für Vergütungszwecke zur Anwendung kamen, sind im Kapitel „Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)“ im Abschnitt „Unternehmensperformance“ näher beschrieben.

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 2024 war der Bonus wie folgt ausgestaltet:

### Ausgestaltung des Bonus

<b>Zielbetrag in Euro</b>	<b>X</b>	<b>Zielerreichung (0 – 200%)</b>			<b>=</b>	<b>Auszahlungsbetrag in Euro (Cap: 200% des Zielbetrags)</b>
		<b>Unternehmensperformance</b> (je 0 – 200%)		<b>Individuelle Performance</b> (0 – 200%)		
		<b>Gewichtung: 1/3</b>	<b>Gewichtung: 1/3</b>	<b>Gewichtung: 1/3</b>		
		<b>Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie</b> (vergütungsrelevant)	<b>+</b>	<b>Vergleichbares Umsatzwachstum</b> (vergütungsrelevant)	<b>+</b>	
				<b>Drei individuelle Ziele je Vorstandsmitglied, 1/3 ist dem Leistungskriterium „Nachhaltigkeit“ zuzuordnen</b>		

### Unternehmensperformance

Für das Geschäftsjahr 2024 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 0,09 €. Dies war ausschließlich auf Währungseffekte zurückzuführen.

Ein weiteres zentrales Kernelement der Siemens Healthineers Strategie ist ein 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 wurde für diese Zwecke der Vergütungsbemessung keine zusätzliche Bereinigung vorgenommen.

### Individuelle Performance

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat drei gleichgewichtete individuelle Ziele je Vorstandsmitglied aus den Leistungskriterien „Nachhaltigkeit“ und „Umsetzung der Unternehmensstrategie“ festgelegt, deren jeweilige Zielerreichung zwischen 0% und 200% liegen kann. Diese zielen im Geschäftsjahr 2024 insbesondere auf die weitere Umsetzung der „New Ambition Strategy“, die fortlaufende Integration von Varian, die kontinuierliche Weiterentwicklung des Geschäfts, Optimierung und Effizienzsteigerungen sowie Nachhaltigkeit ab. Die einzelnen individuellen Ziele je Vorstandsmitglied sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

<b>Individuelle Ziele Geschäftsjahr 2024</b>			
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder</b>	<b>Kennzahl</b>	<b>Konkretes Ziel</b>	<b>Ziel-erreichung</b>
<b>Dr. Bernhard Montag</b> Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	Umsetzung laufender Großprojekte	Umsetzung der „New Ambition Strategy“ sowie der Integration von Varian und Sicherstellung der Performance des Varian Geschäfts	115 %
	Geschäftsentwicklung	Überprüfung und Neupositionierung kritischer Investitionen/Geschäfte, um das Erreichen der New Ambition Ziele sicherzustellen	
	Umsetzung weiterer Nachhaltigkeitsziele	Leitung der Umsetzung der Ambition „Sustainability Next Level“ und Sicherstellung der Einbindung in die Geschäftsziele und -prozesse	
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	Umsetzung laufender Großprojekte	Fortsetzung der „New Ambition Strategy“ sowie der Integration von Varian sowie Sicherstellung der Performance des Varian Geschäfts	105 %
	Optimierung/Effizienzsteigerung	Maßnahmen zur Verbesserung der Preis- und Kostenentwicklungen und Verbesserung des Operating Working Capitals (operatives Umlaufvermögen)	
	Umsetzung weiterer Nachhaltigkeitsziele	Federführende Umsetzung des Frameworks für die gesetzlich vorgeschriebene Nachhaltigkeitsberichterstattung	
<b>Darleen Caron</b> Personalvorständin seit 01.02.2021	Marktausschöpfung	Erfolgreiche Umsatzsteigerung in den USA mit verstärktem Fokus auf Wachstumschancen	115 %
	Optimierung/Effizienzsteigerung	Erfolgreiche Identifizierung und Umsetzung von Maßnahmen zur Erreichung einer ausgewogenen Balance der Gesamtbeschäftigungskosten im Verhältnis zum Umsatzwachstum sowie Optimierungen der Gebäudeflächen	
	Umsetzung weiterer Nachhaltigkeitsziele	Leitung der Gesamtumsetzung von „Sustainability Next Level“	
<b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht</b> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	Umsetzung laufender Großprojekte	Vorantreiben und Umsetzen der Transformation des Customer Services	105 %
	Optimierung/Effizienzsteigerung	Aktive Nutzung des Healthineers Performance Systems, um die Identifizierung und Durchführung von Produktivitätsmaßnahmen zu unterstützen	
	Umsetzung weiterer Nachhaltigkeitsziele	Vorantreiben des Wachstumsvektors „Zugang zur Gesundheitsversorgung“ mit Schwerpunkt auf der Ausweitung des Patientennutzens und der Aus- und Weiterbildung von Arbeitskräften im Gesundheitswesen	

### 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 <sup>1</sup> 560 €

X

Zielerreichung		
Unternehmensperformance		Individuelle Performance
<b>Gewichtung: 1/3</b>	<b>Gewichtung: 1/3</b>	<b>Gewichtung: 1/3</b>
<b>Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie</b> (vergütungsrelevant)	<b>Vergleichbares Umsatzwachstum</b> (vergütungsrelevant)	<b>Individuelle Ziele</b>  (Details siehe Tabelle „Individuelle Ziele Geschäftsjahr 2024“)
Zielerreichung in %  	Zielerreichung in %  	Amtierende Vorstandsmitglieder: • Dr. Bernhard Montag 115 % • Dr. Jochen Schmitz 105 % • Darleen Caron 115 % • Elisabeth Staudinger-Leibrecht 105 %
Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie (vergütungsrelevant) in €  <b>Zielerreichung: 121,82 %</b>	Vergleichbares Umsatzwachstum (vergütungsrelevant) in %  <b>Zielerreichung: 93,00 %</b>	<b>Zielerreichung: 105 % – 115 %</b>

=

Auszahlungsbetrag in Tsd. €			
Amtierende Vorstandsmitglieder:			
Dr. Bernhard Montag 1.550 €	Dr. Jochen Schmitz 682 €	Darleen Caron 660 €	Elisabeth Staudinger-Leibrecht <sup>1</sup> 597 €

<sup>1</sup> 70 % des Bonus von Elisabeth Staudinger-Leibrecht werden in Deutschland gewährt und getragen und die verbleibenden 30 % in China.

In der nachfolgenden Tabelle sind die für den Bonus des Geschäftsjahres 2024 maßgeblichen Kennzahlen, deren Performance-Korridore sowie die jeweilige Zielerreichung und die daraus resultierende Gesamtzielerreichung mit den entsprechenden Auszahlungsbeträgen nochmals detailliert dargestellt.

<b>Bonus der amtierenden Vorstandsmitglieder</b>						
Kennzahl	Gewichtung	Performance-Korridor			Zielerreichung	
		Min (≙ 0%)	Zielwert (≙ 100%)	Max (≙ 200%)	Ist-Wert	in %
Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie (vergütungsrelevant)	1/3	1,65 €	2,20 €	2,75 €	2,32 €	121,82 %
Vergleichbares Umsatzwachstum (vergütungsrelevant)	1/3	-0,92 %	5,08 %	11,08 %	4,66 %	93,00 %
Individuelle Ziele <b>Dr. Bernhard Montag</b>						115 %
Individuelle Ziele <b>Dr. Jochen Schmitz</b>	1/3	Details siehe Tabelle „Individuelle Ziele Geschäftsjahr 2024“				105 %
Individuelle Ziele <b>Darleen Caron</b>						115 %
Individuelle Ziele <b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht<sup>1</sup></b>						105 %

(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 €	110 %	1.550 €
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	0 €	640 €	1.280 €	107 %	682 €
<b>Darleen Caron</b> Personalvorständin seit 01.02.2021	0 €	600 €	1.200 €	110 %	660 €
<b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht<sup>1</sup></b> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	0 €	560 €	1.120 €	107 %	597 €

<sup>1</sup> 70% des Bonus von Elisabeth Staudinger-Leibrecht werden in Deutschland gewährt und getragen und die verbleibenden 30% in China.

#### **Ausblick: Zielsetzung in der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) im Geschäftsjahr 2025**

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat im November 2024 erneut die Kennzahlen bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie basierend auf der ab dem Geschäftsjahr 2024 gültigen Definition (siehe Abschnitt „A.2 Finanzielles Steuerungssystem“ des → **Geschäftsberichts 2024** von Siemens Healthineers), zusätzlich bereinigt um nicht-vergütungsrelevante Themen, festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2025 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 offengelegt 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 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.

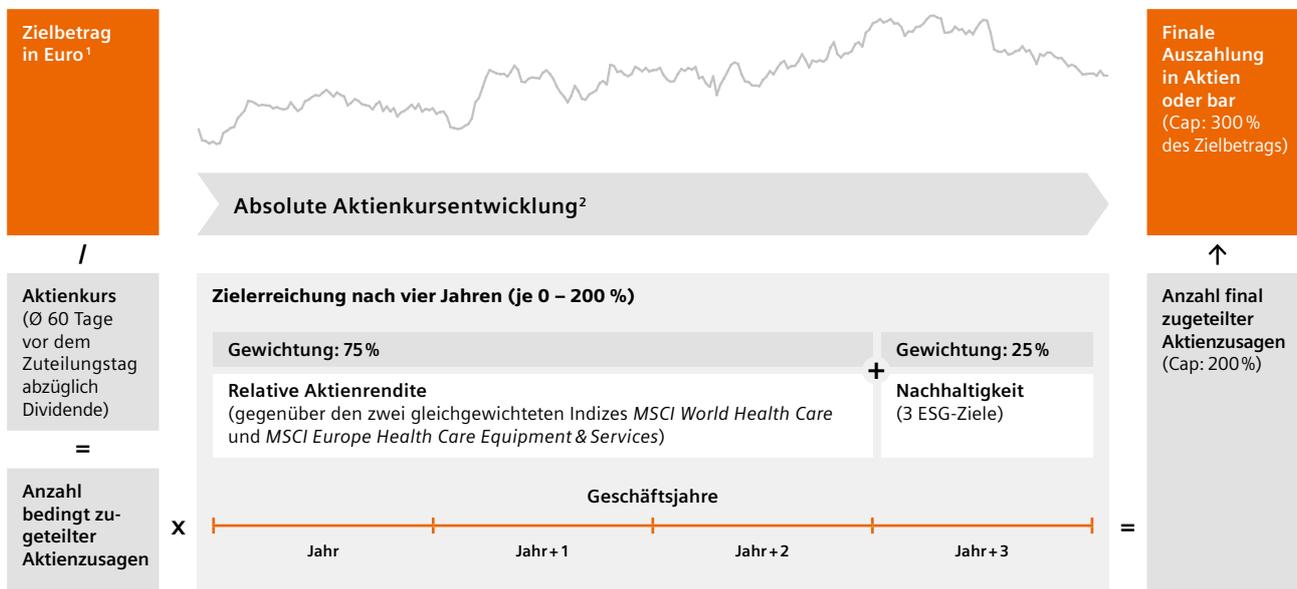
Die Vorstandsmitglieder erhalten zu Beginn eines Geschäftsjahres verfallbare Aktienzusagen, sogenannte Siemens Healthineers Stock Awards, bedingt zugeteilt. Bei einem Siemens Healthineers Stock Award handelt es sich grundsätzlich um das Anrecht auf Erhalt einer Aktie der Siemens Healthineers AG – vorbehaltlich der Erreichung vorab festgelegter Zielvorgaben – nach Ablauf einer rund vierjährigen Frist (Sperrfrist). Die Sperrfrist der Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2024 begann am 10. November 2023 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 Geschäftsjahres, 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 Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied einen Zielbetrag in Euro bezogen auf eine Zielerreichung von 100% fest. Dieser individuelle Zielbetrag wird daraufhin durch das arithmetische Mittel der Xetra-Schlusskurse der Siemens Healthineers-Aktie über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn der Sperrfrist, abzüglich abgezinster geschätzter Dividende, dividiert (Zuteilungskurs), woraus sich die Anzahl der jeweils bedingt zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards ergibt. 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 2024 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 Geschäftsjahres fest. Die konkrete Zielsetzung der Kennzahlen wird ex post offengelegt und erläutert, um wettbewerbsrelevante strategische Vorhaben nicht preiszugeben.

Die Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2024 ist wie folgt ausgestaltet:

#### Ausgestaltung der Siemens Healthineers Stock Awards



<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.

<sup>2</sup> Vereinfachte Darstellung

### Relative Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR)

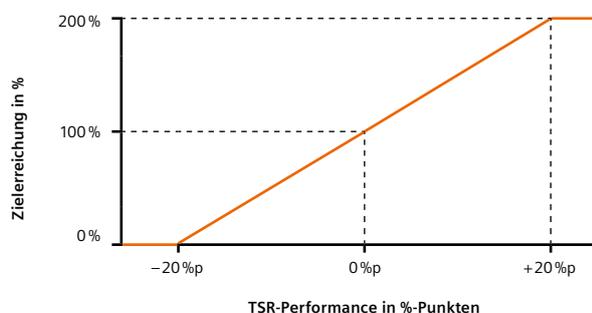
Die relative Aktienrendite (TSR) ist ein Maßstab für die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Siemens Healthineers strebt an, eine attraktive Kapitalanlage für Investoren zu sein und incentiviert daher überdurchschnittlichen Erfolg am Kapitalmarkt. Daher basiert ein Großteil der Siemens Healthineers 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).

#### 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 % (Cap)
- 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 sollen sich dabei positiv auf soziale und Umweltbelange auswirken sowie die nachhaltige Unternehmensführung im Sinne der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen. Daher berücksichtigt das Nachhaltigkeitsziel die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf soziale und Umweltbelange und 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 2024 zu Beginn des Geschäftsjahres für alle Vorstandsmitglieder die folgenden drei gleichgewichteten ESG-Kennzahlen zur Messung des Nachhaltigkeitsziels festgelegt:

1. **Zugang zur Gesundheitsversorgung**, gemessen anhand des Wachstums der installierten Geräte in unterversorgten Ländern
2. **Reduktion von CO<sub>2</sub>e-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 und
3. **Verbesserung der Gender Balance**, gemessen anhand des Frauenanteils im Senior Management.

### **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 zwei bis drei ESG-Kennzahlen – jeweils einen Wert zwischen 0% und 200% (Cap) 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 (Stückzahlcap). 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 (absolutes Auszahlungscap). Liegt der tatsächliche Betrag darüber, verfällt die entsprechende Anzahl an Aktienzusagen ersatzlos.

### **Siemens Healthineers Stock Awards Zuteilung im Geschäftsjahr 2024**

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2024 bedingt zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards, welche den Vorstandsmitgliedern vertraglich zugesichert, jedoch vorbehaltlich der Zielerreichung der für das Geschäftsjahr 2024 festgelegten Kennzahlen nach Ablauf der rund vierjährigen Sperrfrist im November 2027 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 2024 wurde vom Aufsichtsrat für die Vorstandsmitglieder auf den 10. November 2023 festgelegt. Der für die Tranche 2024 maßgebliche Zuteilungskurs betrug 42,37 € 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 2024 – Tranche 2024**

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 /	42,37 =	132.170	3.900
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	1.400	2.800 /	42,37 =	66.084	1.950
<b>Darleen Caron</b> Personalvorständin seit 01.02.2021	1.200	2.400 /	42,37 =	56.644	1.671
<b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht</b> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	1.050	2.100 /	42,37 =	49.564	1.462

### Feststellung der Zielerreichung – Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2020

Die Übertragung von Siemens Healthineers Stock Awards aus der Tranche 2020 erfolgte am 9. November 2023. Die Siemens Healthineers Stock Awards der Tranche 2020 waren abhängig von der relativen Aktienrendite (Total Shareholder Return) von Siemens Healthineers gegenüber zwölf relevanten Wettbewerbern während der rund vierjährigen Sperrfrist vom 8. November 2019 bis 8. November 2023. Die Zielerreichung der Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2020 betrug 199,96%. Die zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 übertragene langfristige variable Vergütung der Siemens Healthineers Stock Awards berücksichtigte damit den langfristigen Unternehmenserfolg von Siemens Healthineers im zeitlichen Verlauf der Geschäftsjahre 2020 bis 2023 im Vergleich zum Wettbewerb sowie die langfristige Kursentwicklung der Siemens Healthineers Aktie und honoriert die attraktive und nachhaltige Rendite für die Aktionärinnen und Aktionäre in diesem Zeitraum.

#### Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2020

<b>Zielbetrag in Tsd. €</b>	<b>Dr. Bernhard Montag</b> 1.235 €	<b>Dr. Jochen Schmitz</b> 870 €	<b>Ehemaliges Vorstandsmitglied Dr. Christoph Zindel</b> 550 €
---------------------------------	---------------------------------------	------------------------------------	---

/

Zuteilungskurs: 38,20 €

=

<b>Anzahl bedingt zugeteilter Aktienzusagen</b>	<b>Dr. Bernhard Montag</b> 32.330	<b>Dr. Jochen Schmitz</b> 22.775	<b>Ehemaliges Vorstandsmitglied Dr. Christoph Zindel</b> 14.398
---	--------------------------------------	-------------------------------------	--

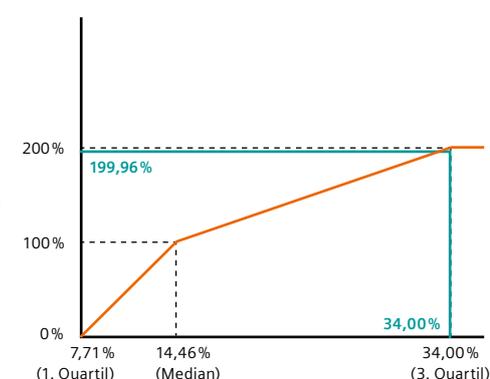
X

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

##### Relative Aktienrendite gegenüber 12 relevanten Wettbewerbern

Danaher Corp.	52,43%
Thermo Fisher Scientific	50,37%
Stryker Corp.	34,98%
<b>Siemens Healthineers</b>	<b>34,00%</b>
Hologic Inc.	33,02%
Abbot Laboratories	28,92%
Qiagen N.V.	14,77%
Boston Scientific Corp.	14,16%
Varian Medical Systems <sup>1</sup>	12,38%
Medtronic plc	8,24%
Becton, Dickinson and Company	7,18%
Smith & Nephew plc	- 14,79%
Kon. Philips Electronics N.V.	- 23,04%

##### Zielerreichung in %



**Zielerreichung: 199,96%**

=

<b>Anzahl final zugeteilter Aktienzusagen (Cap: 200 %)</b>	<b>Dr. Bernhard Montag</b> 64.648	<b>Dr. Jochen Schmitz</b> 45.541	<b>Ehemaliges Vorstandsmitglied Dr. Christoph Zindel</b> 28.791
--	--------------------------------------	-------------------------------------	--

↓

<b>Finale Auszahlung in Aktien oder bar<sup>2</sup> (Wert am Tag des Übertrags in Tsd. €)</b>	<b>Dr. Bernhard Montag</b> 3.090 €	<b>Dr. Jochen Schmitz</b> 2.176 €	<b>Ehemaliges Vorstandsmitglied Dr. Christoph Zindel</b> 1.376 €
---	---------------------------------------	--------------------------------------	---

<sup>1</sup> Aufgrund des Zusammenschlusses mit Varian endet die Performancemessung von Varian Medical Systems zum 2. August 2020.

<sup>2</sup> Entspricht dem Wert am Tag des Übertrags am 9. November 2023. Die durch Aktienübertrag erfüllten Siemens Healthineers Stock Awards wurden mit dem Tagesniedrigkurs der Siemens Healthineers-Aktie am 9. November 2023 in Höhe von 47,79 € bewertet.

Die nachfolgende Tabelle gibt nochmals einen zusammenfassenden Überblick zu den wesentlichen Parametern der Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2020. Im Zuge der Übertragung der Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2020 erfolgte auch eine Überprüfung der Einhaltung der betragsmäßigen Höchstgrenzen des Geschäftsjahres 2020 für die Vergütung insgesamt. Die jeweils maßgebliche betragsmäßige Höchstgrenze wurde bei keinem Vorstandsmitglied überschritten.

#### Zusammenfassung Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2020

Amtierende Vorstandsmitglieder	Zielbetrag in Tsd. € (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Zuteilungskurs in € 08.11.2019	Anzahl bedingt zugeteilter Aktienzusagen	Zielerreichung	Anzahl final zugeteilter Aktienzusagen	Wert in Tsd. € am Tag des Übertrags <sup>1</sup> 09.11.2023
<b>Dr. Bernhard Montag</b> Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	1.235 /	38,20 =	32.330 x	199,96% =	64.648 →	3.090
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	870 /	38,20 =	22.775 x	199,96% =	45.541 →	2.176
<b>Ehemaliges Vorstandsmitglied</b>						
<b>Dr. Christoph Zindel</b> Mitglied des Vorstands vom 01.10.2019 bis 31.03.2022	550 /	38,20 =	14.398 x	199,96% =	28.791 →	1.376

<sup>1</sup> Die durch Aktienübertrag erfüllten Siemens Healthineers Stock Awards wurden mit dem Tagesniedrigstkurs der Siemens Healthineers-Aktie am 9. November 2023 in Höhe von 47,79 € bewertet.

#### Entwicklung der Siemens Healthineers Stock Awards im Geschäftsjahr 2024

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung des Bestands der von den Vorstandsmitgliedern gehaltenen Siemens Healthineers Stock Awards im Geschäftsjahr 2024.

#### Entwicklung der Siemens Healthineers Stock Awards im Geschäftsjahr 2024 (Angaben in Stück)<sup>1</sup>

Amtierende Vorstandsmitglieder	Bestand zu Beginn des Geschäftsjahres 2024	im Geschäftsjahr			Bestand am Ende des Geschäftsjahres 2024
		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	375.502 +	132.170 -	64.648 -	12 =	443.012
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	193.979 +	66.084 -	45.541 -	9 =	214.513
<b>Darleen Caron</b> Personalvorständin seit 01.02.2021	107.863 +	56.644 -	--	--	164.507
<b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht</b> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	63.892 +	49.564 -	--	--	113.456
<b>Summe</b>	<b>741.236</b>	<b>304.462</b>	<b>110.189</b>	<b>21</b>	<b>935.488</b>

<sup>1</sup> Für die Tranchen 2021–2024 wird der maximale Zuteilungswert von 200% des Zielbetrags zum Zeitpunkt der Gewährung im November berücksichtigt. Die ausgewiesenen Stückzahlen enthalten auch virtuelle Aktienzusagen. Der Bestand zu Beginn und zum Ende des Geschäftsjahres beinhaltet bei Darleen Caron 33.634 virtuelle Aktienzusagen und 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> Die Stückzahl an bedingt zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards entspricht dem maximalen Zuteilungswert von 200% des Zielbetrags. Am Ende der Sperrfrist 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.

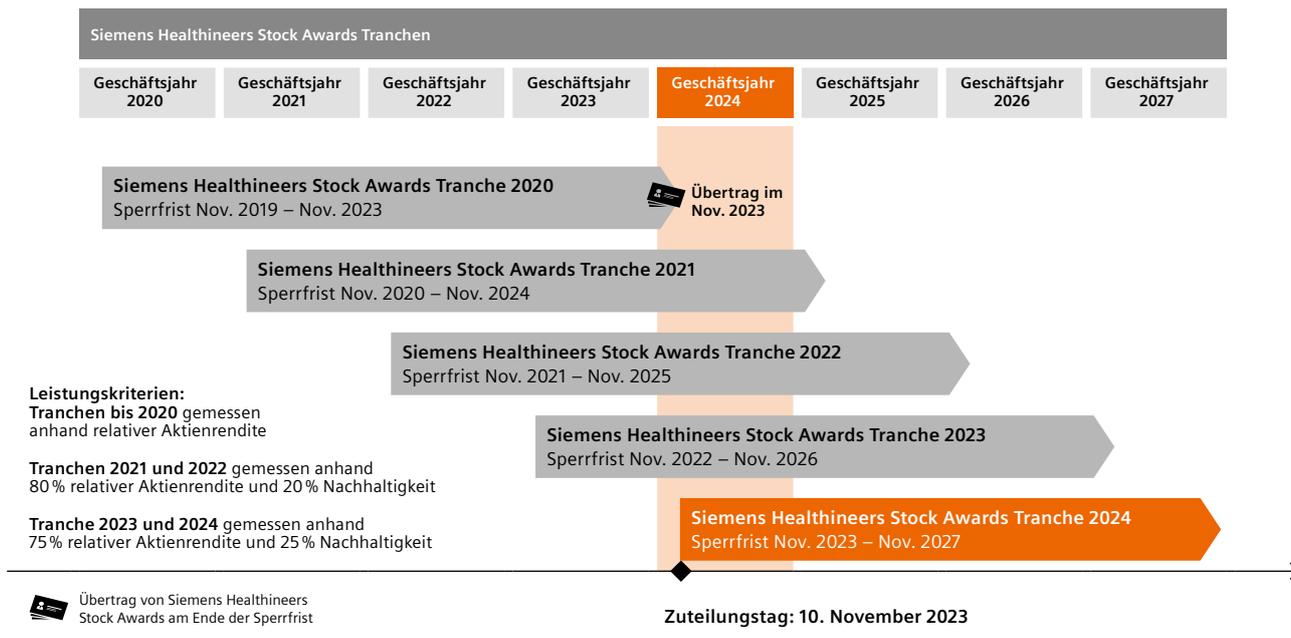
<sup>3</sup> Die Zielerreichung der im Geschäftsjahr 2024 fällig gewordenen Siemens Healthineers Stock Awards der Tranche 2020 betrug 199,96%. Gemäß den Planregeln ist daher eine der Zielunterschreitung entsprechende Anzahl der auf Basis einer Zielerreichung von 200% zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards der Tranche 2020 ersatzlos verfallen.

#### Sperrfristen der Siemens Healthineers Stock Awards Tranchen

Die Sperrfrist der Siemens Healthineers Stock Awards Tranchen beträgt in etwa vier Jahre. Bis einschließlich des Geschäftsjahres 2020 bemisst sich die finale Anzahl an Siemens Healthineers Stock Awards anhand der relativen Aktienrendite im Vergleich zu zwölf Wettbewerbern<sup>1</sup>. Die in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 bedingt zugeteilten Tranchen bemessen sich zu 80% anhand der relativen Aktienrendite im Vergleich zu den zwei gleichgewichteten Indizes *MSCI World Health Care* und *MSCI Europe Health Care Equipment & Services* sowie zu 20% anhand von Nachhaltigkeit, welche mittels dreier ESG-Ziele gemessen wird. Seit dem Geschäftsjahr 2023 bemessen sich die bedingt zugeteilten Tranchen zu 75% anhand der **relativen Aktienrendite** im Vergleich zu den zwei gleichgewichteten Indizes *MSCI World Health Care* und *MSCI Europe Health Care Equipment & Services* sowie zu 25% anhand von **Nachhaltigkeit**, welche mittels dreier ESG-Ziele gemessen wird.

<sup>1</sup> Bis zum August 2020 wurde die relative Aktienrendite im Vergleich zu zwölf Wettbewerbern gemessen. Dazu zählte Varian. Ab dem Zeitpunkt der Akquisition (Unterzeichnung der Vertragsdokumente („signing“) im August 2020) zählt Varian nicht mehr zu der Gruppe der Wettbewerber.

## Sperrfristen der Siemens Healthineers Stock Awards Tranchen



### Ausblick: Zielsetzung in der langfristigen variablen Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards) im Geschäftsjahr 2025

Auch in diesem Jahr hat der Aufsichtsrat im November 2024 für die Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2025 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 2025 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 der **Patientenkontakte** 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.

### 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,

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 2024 gab es keinen Anlass, von den vorstehenden Regelungen Gebrauch zu machen.

## 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 Vorarbeitgeber 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 2024 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.

### Nachweisverpflichtung der Share Ownership Guidelines zum März 2024

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%	387%	Erfüllt
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	März 2022	200%	420%	Erfüllt
<b>Darleen Caron</b> <sup>3</sup> Personalvorständin seit 01.02.2021	März 2027	200%	–	In Aufbauphase
<b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht</b> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	März 2026	200%	–	In Aufbauphase

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

<sup>2</sup> Zum Stichtag 8. März 2024 (Nachweistermin).

<sup>3</sup> Der Nachweistermin für Darleen Caron wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats auf März 2027 verlegt. Nähere Informationen können dem → **Bericht des Aufsichtsrats** entnommen werden.

## 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.

<b>Wesentliche Merkmale der Versorgungszusage</b>	
<b>Ausgestaltung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grundsätzlich beitragsorientierte Zusage in Euro; in Ausnahmefällen ein Betrag 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 garantierte 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 2024 wurden den Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage des im September 2023 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)<sup>1</sup> Mio. € zugesagt.

Der im Geschäftsjahr 2024 gemäß IFRS erfasste Versorgungsaufwand (Service Cost) für Ansprüche der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 aus der Siemens Healthineers BSAV belief sich auf 0,87 (im Vorjahr: 1,00) Mio. €.

Die Bereitstellung der Siemens Healthineers BSAV-Beiträge auf dem persönlichen Versorgungskonto erfolgt jeweils im Januar des Folgegeschäftsjahres. Auf dem Versorgungskonto wird bis zum Eintritt des Versorgungsfalls jährlich jeweils am 1. Januar eine Zinsgutschrift (Garantiezins) in Höhe von derzeit 0,25 % gutgeschrieben. Die folgende Übersicht zeigt die Beiträge (Zuführungen) sowie den jeweiligen Dienstzeitaufwand und die Anwartschaftsbarwerte der Pensionszusagen für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 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	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
<b>Dr. Bernhard Montag</b> Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	650	650	499	553	5.947	4.556
<b>Dr. Jochen Schmitz</b> Finanzvorstand seit 01.03.2018	385	385	291	347	4.098	3.161
<b>Darleen Caron<sup>2</sup></b> Personalvorständin seit 01.02.2021	320	320	0	0	0	0
<b>Elisabeth Staudinger-Leibrecht</b> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	320	320	96	101	1.183	780
<b>Summe</b>	<b>1.675</b>	<b>1.675</b>	<b>886</b>	<b>1.001</b>	<b>11.229</b>	<b>8.497</b>

<sup>1</sup> Im Vorjahr wurde der Betrag zur freien Vergütung für Darleen Caron in Höhe von 320.000 € an dieser Stelle nicht aufgeführt, sodass sich der Wert von 1,36 Mio. € auf 1,68 Mio. € erhöht.

<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 2025 ausgezahlt und ist in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder von Siemens Healthineers gemäß § 162 AktG“ unter „Versorgungszusage“ ausgewiesen. Bei der Festsetzung der Höhe hat sich der Aufsichtsrat an der Höhe der Beiträge zur Siemens Healthineers BSAV der weiteren Ordentlichen Vorstandsmitglieder orientiert. Zudem wird der Betrag ab dem Vergütungsbericht 2024 ebenfalls in der oben angeführten Tabelle aufgeführt.

## 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 2024 kam es zu keiner 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.

- **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 2024 und 2023

Die in diesem Kapitel dargestellte Tabelle zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG der im Geschäftsjahr 2024 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 2024 im Sinne des § 162 AktG ausgewiesen:

- Beträge aus der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) für das Geschäftsjahr 2024, da die zugrunde liegende Leistung mit Ablauf des 30. September 2024 als vollständig erbracht gilt. Der Zufluss wird spätestens im Februar 2025 erfolgen.
- Beträge aus der langfristigen variablen Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards), die im Geschäftsjahr 2020 bedingt zugeteilt wurde. Der Übertrag aus der Tranche 2020 erfolgte am 9. November 2023 nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist.

Die gewährte und geschuldete Vergütung umfasst daher alle durch die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 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 2024 entstanden ist.

Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Vergütung und Unternehmensperformance während des Geschäftsjahres (gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG; Pay-for-Performance) sicher.

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

Amtierende Vorstandsmitglieder		Feste Vergütung			Variable Vergütung			Gewährte & geschuldete Gesamtvergütung <sup>1</sup> (gemäß § 162 AktG)	Siemens Healthineers BSAV <sup>2</sup>	Gesamtvergütung (inkl. Siemens Healthineers BSAV)	
		Grundvergütung	Nebenleistungen	Betrag zur freien Verfügung	Bonus für das Geschäftsjahr	Siemens Healthineers Stock Awards	Sonstige Vergütung				
Dr. Bernhard Montag Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	2024	in Tsd. €	1.410	17	0	1.550	3.090	0	6.067	499	6.566
		in %	23 %	0 %	0 %	26 %	51 %	0 %	100 %	–	–
	2023	in Tsd. €	1.380	14	0	1.433	2.972	0	5.799	553	6.352
		in %	24 %	0 %	0 %	25 %	51 %	0 %	100 %	–	–
Dr. Jochen Schmitz Finanzvorstand seit 01.03.2018	2024	in Tsd. €	860	18	0	682	2.176	0	3.736	291	4.027
		in %	23 %	0 %	0 %	18 %	58 %	0 %	100 %	–	–
	2023	in Tsd. €	860	16	0	786	2.080	0	3.742	347	4.089
		in %	23 %	0 %	0 %	21 %	56 %	0 %	100 %	–	–
Darleen Caron Personalvorständin seit 01.02.2021	2024	in Tsd. €	800	72	320	660	0	0	1.851	0	1.851
		in %	43 %	4 %	17 %	36 %	0 %	0 %	100 %	–	–
	2023	in Tsd. €	735	81	320	644	0	0	1.780	0	1.780
		in %	41 %	5 %	18 %	36 %	0 %	0 %	100 %	–	–
Elisabeth Staudinger-Leibrecht <sup>3</sup> Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021	2024	in Tsd. €	765	131	0	597	0	0	1.493	96	1.590
		in %	51 %	9 %	0 %	40 %	0 %	0 %	100 %	–	–
	2023	in Tsd. €	735	209	0	627	0	0	1.571	101	1.672
		in %	47 %	13 %	0 %	40 %	0 %	0 %	100 %	–	–

<sup>1</sup> Ab dem Geschäftsjahr 2024 wird auf die Darstellung des prozentualen Anteils der Siemens Healthineers BSAV an der Gesamtvergütung verzichtet, da diese nicht zur gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG zählt.

<sup>2</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.

<sup>3</sup> Die für Elisabeth Staudinger-Leibrecht ausgewiesenen Nebenleistungen beinhalten Nebenleistungen, die sowohl in Deutschland als auch in China gewährt und getragen wurden. Die Versorgungszusage wird gänzlich in Deutschland gewährt und getragen. Die Nebenleistungen in China sind höher als in Deutschland und enthalten beispielsweise einen Dienstwagen mit Fahrer, Wohnungskosten oder Steuerberatungskosten.

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 2024 nicht relevant). Daher können die hier ausgewiesenen relativen Anteile der gewährten und geschuldeten Vergütung gegenüber denen der Zielvergütung abweichen.

## Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 wurden an ein ehemaliges Vorstandsmitglied Zahlungen in Höhe von insgesamt 1.376 Tsd. € gewährt. Diese entstammen 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 gemäß § 162 AktG)

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 <sup>1</sup>			
Dr. Christoph Zindel Mitglied des Vorstands vom 01.10.2019 bis 31.03.2022	2024	in Tsd. €	0	1.376	0	1.376	0	1.376
		in %	0%	100%	0%	100%	–	–
	2023	in Tsd. €	1	0	– 44	– 43	0	– 43
		in %	n/a	n/a	n/a	n/a	–	–

<sup>1</sup> Bei dem unter „Sonstige Vergütung“ für Dr. Christoph Zindel im Geschäftsjahr 2023 in Abzug gebrachten Betrag handelt es sich um eine vereinbarungsgemäße anteilige Rückzahlung der Ausgleichszahlung, die er infolge seines Ausscheidens aus dem Vorstand zur Abgeltung seiner vertraglichen Ansprüche erhielt. Dieser wurde durch Dr. Christoph Zindel an das Unternehmen aufgrund der Anrechnung eines anderweitigen Erwerbs in der entsprechenden Höhe zurückgezahlt. Da die Rückzahlung die nachlaufende gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 überstieg, wurde auf die Darstellung der prozentualen Veränderung gegenüber dem Vorjahr verzichtet.

## 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 2024 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						
Vorsitz 250.000 €		(weiterer) Stellvertreter 145.000 €			Mitglied 130.000 €	
Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit						
Prüfungsausschuss	Präsidium	Vergütungsausschuss	Strategie, Innovations- und Nachhaltigkeitsausschuss	Ausschuss für Geschäfte mit nahestehenden Personen	Nominierungsausschuss	
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 Auf- und Abrundung 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 2024 und 2023

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Absatz 1 Satz 1 AktG für die Geschäftsjahre 2024 und 2023. Die Tätigkeit, die der Vergütung im Geschäftsjahr 2024 zugrunde liegt, wurde während des Berichtszeitraums 2024 vollständig durch die Mitglieder des Aufsichtsrats erbracht. Die Vergütung (einschließlich des Sitzungsgeldes) für die Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 wird gem. § 12 Absatz 3 der Satzung nach Ablauf der Hauptversammlung zahlbar, in der der festgestellte Jahresabschluss für das abgelaufene Geschäftsjahr vorgelegt wird. Die Hauptversammlung wird am 18. Februar 2025 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
Prof. Dr. Ralf P. Thomas <sup>1</sup> (Vorsitzender)	2024	in €	0	0	0	0
		in %	–	–	–	–
	2023	in €	0	0	0	0
		in %	–	–	–	–
Dorothea Simon <sup>2</sup> (stellv. Vorsitzende seit 18.04.2024)	2024	in €	72.500	52.500	13.500	138.500
		in %	52%	38%	10%	100%
	2023	in €	–	–	–	–
		in %	–	–	–	–
Karl-Heinz Streibich (weiterer stellv. Vorsitzender seit 18.04.2024)	2024	in €	145.000	80.833	27.000	252.833
		in %	57%	32%	11%	100%
	2023	in €	130.417	78.333	30.000	238.750
		in %	55%	33%	12%	100%
Vanessa Barth <sup>2</sup> (seit 18.04.2024)	2024	in €	65.000	30.000	9.000	104.000
		in %	63%	29%	9%	100%
	2023	in €	–	–	–	–
		in %	–	–	–	–
Veronika Bienert	2024	in €	130.000	60.000	15.000	205.000
		in %	63%	29%	7%	100%
	2023	in €	85.000	38.333	9.000	132.333
		in %	64%	29%	7%	100%
Harry Blunk <sup>2</sup> (seit 18.04.2024)	2024	in €	65.000	32.083	12.000	109.083
		in %	60%	29%	11%	100%
	2023	in €	–	–	–	–
		in %	–	–	–	–
Stephan Büttner <sup>2</sup> (seit 18.04.2024)	2024	in €	65.000	27.500	7.500	100.000
		in %	65%	28%	8%	100%
	2023	in €	–	–	–	–
		in %	–	–	–	–
Dr. Roland Busch <sup>1</sup>	2024	in €	0	0	0	0
		in %	–	–	–	–
	2023	in €	0	0	0	0
		in %	–	–	–	–
Lars-Christian Dinglinger <sup>2</sup> (seit 24.04.2024)	2024	in €	65.000	–	4.500	69.500
		in %	94%	–	6%	100%
	2023	in €	–	–	–	–
		in %	–	–	–	–
Dr. Andrea Fehrmann <sup>2</sup> (seit 18.04.2024)	2024	in €	65.000	52.500	13.500	131.000
		in %	50%	40%	10%	100%
	2023	in €	–	–	–	–
		in %	–	–	–	–
Nick Heindl <sup>2</sup> (seit 01.08.2024)	2024	in €	21.667	–	1.500	23.167
		in %	94%	–	6%	100%
	2023	in €	–	–	–	–
		in %	–	–	–	–

<sup>1</sup> Die Vorstandsmitglieder der Siemens AG, Dr. Roland Busch und Prof. Dr. Ralf P. Thomas, 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>	2024	in €	130.000	130.000	18.000	<b>278.000</b>
		in %	47%	47%	6%	<b>100%</b>
	2023	in €	121.667	109.166	18.000	<b>248.833</b>
		in %	49%	44%	7%	<b>100%</b>
<b>Dr. Peter Körte</b>	2024	in €	130.000	43.958	19.500	<b>193.458</b>
		in %	67%	23%	10%	<b>100%</b>
	2023	in €	85.000	45.000	21.000	<b>151.000</b>
		in %	56%	30%	14%	<b>100%</b>
<b>Sarena Lin</b>	2024	in €	130.000	37.917	19.500	<b>187.417</b>
		in %	70,00%	20%	10%	<b>100%</b>
	2023	in €	85.000	23.333	10.500	<b>118.833</b>
		in %	72%	19%	9%	<b>100%</b>
<b>Axel Patze<sup>2</sup></b> (seit 18.04.2024)	2024	in €	65.000	2.500	6.000	<b>73.500</b>
		in %	88%	4%	8%	<b>100%</b>
	2023	in €				
		in %				
<b>Astrid Ploß</b> (seit 18.04.2024)	2024	in €	65.000	–	6.000	<b>71.000</b>
		in %	92%	–	8%	<b>100%</b>
	2023	in €				
		in %				
<b>Jens Prietzel<sup>2</sup></b> (vom 24.04.2024 bis 31.07.2024)	2024	in €	43.333	–	3.000	<b>46.333</b>
		in %	94%	–	6%	<b>100%</b>
	2023	in €				
		in %				
<b>Peer M. Schatz</b>	2024	in €	130.000	113.750	27.000	<b>270.750</b>
		in %	48%	42%	10%	<b>100%</b>
	2023	in €	121.667	82.500	25.500	<b>229.667</b>
		in %	53%	36%	11%	<b>100%</b>
<b>Dr. Nathalie von Siemens</b>	2024	in €	130.000	24.167	19.500	<b>173.667</b>
		in %	75%	14%	11%	<b>100%</b>
	2023	in €	121.667	22.083	18.000	<b>161.750</b>
		in %	75%	14%	11%	<b>100%</b>
<b>Harald Tretter<sup>2</sup></b> (seit 18.04.2024)	2024	in €	65.000	47.500	12.000	<b>124.500</b>
		in %	52%	38%	10%	<b>100%</b>
	2023	in €				
		in %				
<b>Dow R. Wilson</b>	2024	in €	121.290	52.917	21.000	<b>195.206</b>
		in %	62%	27%	11%	<b>100%</b>
	2023	in €	85.000	34.583	13.500	<b>133.083</b>
		in %	64%	26%	10%	<b>100%</b>

<sup>1</sup> Die Vorstandsmitglieder der Siemens AG, Dr. Roland Busch und Prof. Dr. Ralf P. Thomas, 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 %)	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024
<b>Ertragskennzahlen</b>									
Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie <sup>1</sup> (in €)	1,61	26%	2,03	13%	2,29	- 12%	2,02	10%	<b>2,23</b>
Vergleichbares Umsatzwachstum <sup>2</sup> (in %)	- 0,2%	n/a	19,3%	- 69%	5,9%	- 80%	1,20%	288%	<b>4,66%</b>
Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie <sup>3</sup> (vergütungsrelevant) (in %)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	2,26	3%	<b>2,32</b>
Vergleichbares Umsatzwachstum (vergütungsrelevant) (in %)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	8,44%	- 45%	<b>4,66%</b>
Jahresüberschuss gemäß HGB (in Mio. €)	1.135	19%	1.353	- 15%	1.156	1%	1.172	13%	<b>1.330</b>
<b>Belegschaftsvergütung</b>									
Belegschaft der Siemens Healthineers Gruppe in Deutschland	97	7%	104	- 2%	102	4%	105	4%	<b>109</b>
<b>Vorstandsvergütung</b>									
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder</b>									
Dr. Bernhard Montag (Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018)	1.475	171%	3.994	8%	4.333	34%	5.799	5%	<b>6.067</b>
Dr. Jochen Schmitz (Finanzvorstand seit 01.03.2018)	1.016	157%	2.614	4%	2.707	38%	3.742	0%	<b>3.736</b>
Darleen Caron (Personalvorständin seit 01.02.2021)	-	n/a	1.367	13%	1.545	15%	1.780	4%	<b>1.852</b>
Elisabeth Staudinger-Leibrecht (Mitglied des Vorstands seit 01.12.2021)	-	n/a	-	n/a	1.003	57%	1.571	- 5%	<b>1.493</b>
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>									
Michael Reitermann (Mitglied des Vorstands vom 01.03.2018 bis 30.09.2019)	37	- 47%	20	3.991%	815	156%	2.086	- 100%	<b>0</b>
Dr. Christoph Zindel (Mitglied des Vorstands vom 01.10.2019 bis 31.03.2022)	784	105%	1.609	25%	2.016	n/a	- 43	n/a	<b>1.376</b>
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>									
<b>Während des Geschäftsjahres 2024 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 seit 18.04.2024)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	-	n/a	<b>139</b>
Karl-Heinz Streibich (weiterer stellv. Vorsitzender seit 18.04.2024)	163	3%	168	- 7%	157	53%	239	6%	<b>253</b>
Vanessa Barth <sup>5</sup> (seit 18.04.2024)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	-	n/a	<b>104</b>
Veronika Bienert	-	n/a	-	n/a	-	n/a	132	55%	<b>205</b>
Harry Blunk <sup>5</sup> (seit 18.04.2024)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	-	n/a	<b>109</b>
Stephan Büttner <sup>5</sup> (seit 18.04.2024)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	-	n/a	<b>100</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> (seit 24.04.2024)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	-	n/a	<b>70</b>
Dr. Andrea Fehrmann <sup>5</sup> (seit 18.04.2024)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	-	n/a	<b>131</b>
Nick Heindl <sup>5</sup> (seit 01.08.2024)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	-	n/a	<b>23</b>
Dr. Marion Helmes	184	5%	194	8%	210	19%	249	12%	<b>278</b>
Dr. Peter Körte	-	n/a	-	n/a	-	n/a	151	28%	<b>193</b>
Sarena Lin	-	n/a	-	n/a	-	n/a	119	58%	<b>187</b>
Axel Patze <sup>5</sup> (seit 18.04.2024)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	-	n/a	<b>74</b>
Astrid Ploß (seit 18.04.2024)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	-	n/a	<b>71</b>
Jens Priezel <sup>5</sup> (vom 24.04.2024 bis 31.07.2024)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	-	n/a	<b>46</b>
Peer M. Schatz	-	n/a	89	76%	157	47%	230	18%	<b>271</b>
Dr. Nathalie von Siemens	122	- 1%	121	- 6%	114	42%	162	7%	<b>174</b>
Harald Tretter <sup>5</sup> (seit 18.04.2024)	-	n/a	-	n/a	-	n/a	-	n/a	<b>125</b>
Dow R. Wilson	-	n/a	-	n/a	-	n/a	133	47%	<b>195</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. Abweichende Definition für das bereinigte unverwässerte Ergebnis je Aktie des Geschäftsjahres 2019: Das bereinigte unverwässerte Ergebnis je Aktie ist definiert als das unverwässerte Ergebnis je Aktie, bereinigt um Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte, die in Unternehmenszusammenschlüssen erworben wurden, Personalrestrukturierungsaufwendungen und akquisitionsbedingte Transaktionskosten, nach Steuern. 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 Geschäftes 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 0,09 €. Dies war ausschließlich auf Währungseffekte zurückzuführen.

<sup>4</sup> Die Vorstandsmitglieder der Siemens AG, Dr. Roland Busch und Prof. Dr. Ralf P. Thomas, 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 sind über eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder der Siemens AG versichert. Die Versicherung wird jährlich abgeschlossen beziehungsweise verlängert. Die Kosten werden 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 2024 ist für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht. Für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist kein Selbstbehalt mehr vorgesehen.

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Dr. Bernhard Montag  
Vorsitzender des Vorstands

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 2023 bis zum 30. September 2024 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 Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

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

### **Prüfungsurteil**

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 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 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Bernd Roese  
Wirtschaftsprüfer

Holger Lutz  
Wirtschaftsprüfer

# III. Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands (Tagesordnungspunkt 7)

## A. Weiterentwicklung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der Siemens Healthineers AG

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Siemens Healthineers AG (nachfolgend Siemens Healthineers) wurde zuletzt der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 vorgelegt und von dieser mit einer Mehrheit von 98,91 % gebilligt.

Im Rahmen der turnusmäßigen Vorlage des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder wurde dieses durch den Aufsichtsrat überprüft und weiterentwickelt und wird nun erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Da das bisherige Vergütungssystem maßgeblich zur Umsetzung der Geschäftsstrategie von Siemens Healthineers und seiner langfristigen Entwicklung beigetragen hat sowie von den Anteilseignern mit einer großen Mehrheit beschlossen wurde, hat sich der Aufsichtsrat gezielt auf die Weiterentwicklung bestimmter Themenbereiche fokussiert. Neben aktuellen Marktentwicklungen und einer weiteren Vereinfachung, wurden auch die besonderen Anforderungen an die Wettbewerbsfähigkeit eines global ausgerichteten Unternehmens berücksichtigt. Darüber hinaus wurden Aspekte der Nachhaltigkeit innerhalb der variablen Vergütung weiter gestärkt.

Die wesentlichen Neuerungen sind in der nachfolgenden Darstellung zusammengefasst:

<b>Bestimmung der Struktur und Höhe der konkreten Ziel-Gesamtvergütung</b>	Der Aufsichtsrat kann zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung des Vorstands neben den im DAX gelisteten Unternehmen auch Vergütungsdaten einer internationalen Vergleichsgruppe („Peer Group“) heranziehen. Zudem erhält er u. a. die Möglichkeit, die langfristige variable Vergütung eines aus dem Ausland bestellten oder dort dauerhaft ansässigen Vorstandsmitglieds zu erhöhen und im Gegenzug auf eine Versorgungszusage zu verzichten. Die Änderungen räumen dem Aufsichtsrat unter Einhaltung des gesetzten regulatorischen Rahmens mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Ziel-Gesamtvergütung ein, um künftigen Vorstandsmitgliedern geeignete Angebote unterbreiten zu können.
<b>Langfristige variable Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards)</b>	Es ist künftig möglich, die Gewichtung der ESG-Ziele zwischen 20 % und 35 % festzusetzen. Die Gewichtung der Relativen Aktienrendite kann sich somit zwischen 65 % und 80 % bewegen. Derzeit beträgt die Gewichtung der ESG Ziele 25 %. Mit der Änderung soll der Aufsichtsrat eine erhöhte Flexibilität zur Ausgestaltung dieser Vergütungskomponente erhalten.
<b>Höchstgrenzen der Vergütung (Maximalvergütung)</b>	Die betragsmäßige Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitz und die ordentlichen Vorstandsmitglieder wird neu festgelegt. Sie berücksichtigt dabei auch eine etwaige Gewährung eines Ausgleichs für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers bei erstmaliger Bestellung („sign-on“) sowie eine ggf. höhere, marktübliche Gesamtvergütung eines aus dem Ausland bestellten oder dort dauerhaft ansässigen Vorstandsmitglieds. Durch die vollzogenen Änderungen sichert der Aufsichtsrat die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Ziel-Gesamtvergütung des Vorstands und gewährleistet darüber hinaus einen klaren und transparenten Umgang mit sign-on Boni.

### Die Grundzüge des Vergütungssystems im Überblick

Vergütungsbestandteil		Vergütungssystem bis Geschäftsjahr 2024	Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2025
Erfolgsunabhängig	Grundvergütung	Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in 12 Monatsraten ausgezahlt wird	
	Nebenleistungen	Vertragliche Zusagen zur (teilweisen) Übernahme von zum Beispiel Aufwendungen für die Bereitstellung eines Dienstwagens, Zuschüsse zu Versicherungen oder Vorsorgeuntersuchungen	
	Versorgungszusage	Jährlich fixer Betrag in Euro	Jährlich fixer Betrag in Euro Verzichtsoption auf eine Versorgungszusage zur Erhöhung der langfristigen variablen Vergütung
Erfolgsabhängig	Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)	Plantyp: Jahresbonus Cap: 200 % vom Zielbetrag Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2/3 finanzielle Unternehmensperformance (2–3 Kennzahlen)</li> <li>• 1/3 individuelle Performance (2–4 Kennzahlen)</li> </ul> Auszahlung: Bar	Plantyp: Jahresbonus Cap: 200 % vom Zielbetrag Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2/3 finanzielle Unternehmensperformance (2–3 Kennzahlen)</li> <li>• 1/3 individuelle Performance (2–4 Kennzahlen); mindestens ein Drittel der gewählten Ziele soll sich auf das Leistungskriterium „Nachhaltigkeit“ beziehen</li> </ul> Auszahlung: Bar
	Langfristige variable Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards)	Plantyp: Performance Share Plan Cap: 200 % vom Zielbetrag (Stückzahlcap) und 300 % Auszahlungscap Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 80 % relative Aktienrendite (TSR) gegenüber den zwei gleichgewichteten Indizes <i>MSCI World Health Care</i> und <i>MSCI Europe Health Care Equipment &amp; Services</i></li> <li>• 20 % Nachhaltigkeit (2–3 ESG-Kennzahlen)</li> </ul> Sperrfrist: 4 Jahre Auszahlung: Grundsätzlich in Aktien	Plantyp: Performance Share Plan Cap: 200 % vom Zielbetrag (Stückzahlcap) und 300 % Auszahlungscap Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 65–80 % relative Aktienrendite (TSR) gegenüber den zwei gleichgewichteten Indizes <i>MSCI World Health Care</i> und <i>MSCI Europe Health Care Equipment &amp; Services</i></li> <li>• 20–35 % Nachhaltigkeit (2–3 ESG-Kennzahlen)</li> </ul> Sperrfrist: 4 Jahre Auszahlung: Grundsätzlich in Aktien
Maximalvergütung		Die Maximalvergütung pro Jahr ist begrenzt auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstandsvorsitz 9,7 Mio. €</li> <li>• Ordentliche Vorstandsmitglieder 6,1 Mio. €</li> </ul>	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 in diesem 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>	

## B. Grundzüge und Ziele des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder von Siemens Healthineers

Das weiterentwickelte System der Vorstandsvergütung leistet wie bisher einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Die aktuelle Siemens Healthineers Strategie ist auf profitables Wachstum ausgerichtet. Das Wachstum soll zugleich durch eine Stärkung der bisherigen Kerngeschäfte als auch durch den strategischen Fokus auf angrenzende Wachstumsmärkte erzielt werden. Durch die starke Gewichtung variabler Vergütungsbestandteile und ambitionierte Zielvorgaben trägt das Vergütungssystem dazu bei, die effektive Umsetzung der Siemens Healthineers Strategie zu unterstützen. Das System der Vorstandsvergütung erlaubt es dem Aufsichtsrat unverändert, jährlich die Zielsetzungen der kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteile neu zu justieren und dadurch auf veränderte strategische Herausforderungen zu reagieren. Durch die starke Aktienkursorientierung der langfristigen variablen Vergütungskomponente wird die Vorstandsvergütung mit den Aktionärsinteressen verknüpft. Zugleich soll die Vorstandsvergütung die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Siemens Healthineers Gruppe fördern, namentlich durch die überproportionale Gewichtung der langfristigen Elemente im Rahmen der variablen Vergütungsbestandteile, durch die weitere Betonung von ESG-Zielen (Environmental, Social and Governance) sowie durch klare und grundsätzlich messbare Ziele und Gehaltsobergrenzen. Das System fördert in alledem Innovationen und setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken. Bei der Entwicklung des Vergütungssystems hat sich der Aufsichtsrat an folgenden Leitlinien orientiert:

---

### Leitlinien der Vorstandsvergütung

Förderung der Umsetzung der **langfristigen Geschäftsstrategie** und der **nachhaltigen Entwicklung** der Siemens Healthineers AG

**Angemessene und marktübliche** Vergütung unter Berücksichtigung besonderer Anforderungen an die Wettbewerbsfähigkeit eines global ausgerichteten Unternehmens sowie von Größe, Komplexität und wirtschaftlicher Lage des Unternehmens

Verknüpfung mit **Aktionärs- und Stakeholderinteressen**

Starke **Pay-for-Performance** Ausrichtung

**Vergleich zum Wettbewerb**, um Anreize der langfristigen Outperformance zu schaffen

Langfristig orientierte und **ambitionierte Leistungskriterien**

Intuitives und klar **verständliches Vergütungssystem**

Konformität mit den **regulatorischen Anforderungen** in Deutschland

Weitestgehende **Durchgängigkeit des Vergütungssystems** zwischen Vorstand und den obersten Führungskräften

Berücksichtigung von **Erfahrungen und Kenntnissen** der Vorstandsmitglieder

---

Ziel des Aufsichtsrats ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der vorgenannten Leitlinien und geltenden regulatorischen Rahmenbedingungen ein marktübliches und zugleich wettbewerbsfähiges Vergütungspaket anzubieten, um das nachhaltige Wirtschaften des Vorstands zu fördern und für Siemens Healthineers die besten global verfügbaren Kandidatinnen und Kandidaten für eine Vorstandsposition zu gewinnen.

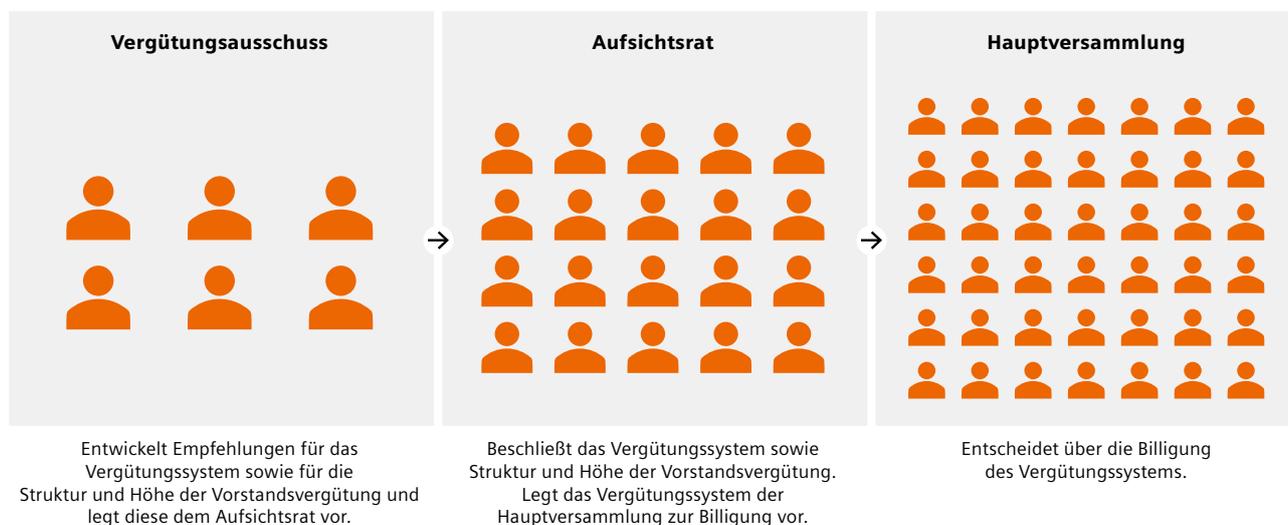
Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder ist einfach, klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Das Vergütungssystem bietet dem Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität, auf organisatorische Änderungen zu reagieren und Veränderungen im konjunkturellen Umfeld wie auch unterschiedliche Marktgegebenheiten bei der konkreten Ausgestaltung der Vorstandsvergütung zu berücksichtigen.

## C. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wird gemäß § 87a Abs. 1 Aktiengesetz vom Aufsichtsrat festgelegt und beschlossen. Hierbei wird der Aufsichtsrat durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats unterstützt. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats entwickelt entsprechende Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, unter Berücksichtigung der unter B. dargestellten Leitlinien und der Empfehlungen des DCGK, über die der Aufsichtsrat eingehend berät und beschließt. Auswirkungen von Änderungen des Vergütungssystems auf die Vertragsgestaltung für die Vorstandsmitglieder werden vom Präsidium des Aufsichtsrats vorbereitet.

Bei Bedarf kann der Aufsichtsrat externe Berater hinzuziehen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsexperten wird auf deren Unabhängigkeit von Vorstand und Unternehmen geachtet, insbesondere wird eine Bestätigung ihrer Unabhängigkeit eingeholt. Der eingeschaltete externe Vergütungsexperte wird von Zeit zu Zeit gewechselt. Die für die Behandlung von Interessenskonflikten geltenden Regelungen werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

### Verfahren zur Festsetzung der Vorstandsvergütung



Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Erfolgt eine Billigung des vorgelegten Vergütungssystems durch die Hauptversammlung nicht, so wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Abstimmung gestellt.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats überprüft das Vorstandsvergütungssystem regelmäßig und unterbreitet dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge. Im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses beschlossen. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats wurde in der Vorbereitung durch einen renommierten Vergütungsberater unterstützt.

## D. Geltung des neuen Vergütungssystems ab 1. Oktober 2024

Das neue Vergütungssystem wird vom Aufsichtsrat mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2024 umgesetzt. Die amtierenden Vorstandsmitglieder haben der entsprechenden Anpassung ihrer Vorstands-Dienstverträge zugestimmt. Das neue System findet daher Anwendung für alle laufenden Vorstands-Dienstverträge, deren Verlängerung sowie für neu abzuschließende Vorstands-Dienstverträge.

## E. Bestimmung der Struktur und Höhe der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt, auf Empfehlung des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats, jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr oder zu Beginn eines Geschäftsjahrs in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Die Ziel-Gesamtvergütung ist für jedes Vorstandsmitglied jeweils die Summe aus fester und variabler Vergütung.

Hierbei achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, den Leistungen und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds steht. Außerdem berücksichtigt er insbesondere auch die wirtschaftliche Lage, das Marktumfeld, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat legt ein besonderes Augenmerk darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung marktüblich ist. Zur Beurteilung der Marktüblichkeit zieht er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran:

### a) Horizontal – Externer Vergleich:

Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung werden Vergütungsdaten der börsennotierten Unternehmen in Deutschland mit Notierung im DAX herangezogen. Bei diesem externen (horizontalen) Marktvergleich wird die Marktstellung einschließlich der Größe und Komplexität von Siemens Healthineers unter besonderer Beachtung der Einordnung des Unternehmens in die vorgenannte Vergleichsgruppe berücksichtigt. Aufgrund der internationalen Ausrichtung von Siemens Healthineers kann der Aufsichtsrat zusätzlich die Vergütungsdaten ausgewählter vergleichbarer internationaler Unternehmen („Peer Group“) heranziehen. Sofern der Aufsichtsrat hiervon Gebrauch macht, wird die gewählte Vergleichsgruppe ex post im Vergütungsbericht offengelegt.

### b) Vertikal – Interner Vergleich:

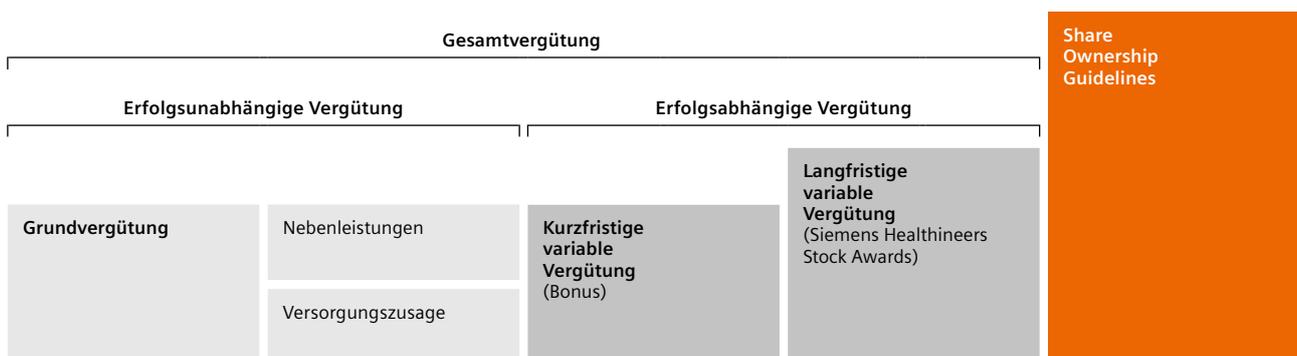
Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft der gesamten Siemens Healthineers Gruppe in Deutschland in einem internen (vertikalen) Vergleich, um eine möglichst breite Vergleichsgruppe über Siemens Healthineers hinaus zugrunde zu legen. Bei diesem Vergleich wird die Vorstandsvergütung sowohl zur Vergütung des oberen Führungskreises, des Non-Senior Managements (übertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) als auch zur weiteren Belegschaft in Relation gesetzt und einem Marktvergleich unterzogen.

## F. Bestandteile des Vorstandsvergütungssystems

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder von Siemens Healthineers setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung die Grundvergütung sowie Nebenleistungen und Versorgungszusagen (Siemens Healthineers Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung, „Siemens Healthineers BSAV“, bzw. Betrag zur freien Verfügung). Die erfolgsabhängige und somit variable Vergütung umfasst die kurzfristige variable Vergütung („Bonus“) sowie die langfristige variable aktienbasierte Vergütung („Siemens Healthineers Stock Awards“). Die mögliche Gesamtvergütung ist dabei für die jeweilige Vorstandsposition auf einen maximalen Betrag begrenzt (die Maximalvergütung).

Darüber hinaus bilden die Share Ownership Guidelines einen wesentlichen ergänzenden Bestandteil des Vergütungssystems. Durch die Verpflichtung, ein definiertes Vielfaches ihrer Grundvergütung dauerhaft in Siemens Healthineers-Aktien zu halten und im Fall einer Unterschreitung des definierten Betrags Aktien nachzukaufen, zeigen die Vorstandsmitglieder ihr Vertrauen in die erfolgreiche Zukunft von Siemens Healthineers.

### Bestandteile des Vorstandsvergütungssystems



## G. Das Vergütungssystem im Überblick

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die derzeitigen Bestandteile und Gewichtungen des Vergütungssystems:

### Die Grundzüge des Vergütungssystems im Überblick

Vergütungsbestandteil		Vergütungssystem ab Geschäftsjahr 2025
Erfolgsunabhängig	Grundvergütung	Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in 12 Monatsraten ausgezahlt wird
	Nebenleistungen	Vertragliche Zusagen zur (teilweisen) Übernahme von zum Beispiel Aufwendungen für die Bereitstellung eines Dienstwagens, Zuschüsse zu Versicherungen oder Vorsorgeuntersuchungen
	Versorgungszusage	Jährlich fixer Betrag in Euro Verzichtsoption auf eine Versorgungszusage zur Erhöhung der langfristigen variablen Vergütung
Erfolgsabhängig	Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)	Plantyp: Jahresbonus Cap: 200% vom Zielbetrag Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2/3 finanzielle Unternehmensperformance (2–3 Kennzahlen)</li> <li>• 1/3 individuelle Performance (2–4 Kennzahlen);</li> </ul> mindestens ein Drittel der gewählten Ziele soll sich auf das Leistungskriterium „Nachhaltigkeit“ beziehen Auszahlung: Bar
	Langfristige variable Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards)	Plantyp: Performance Share Plan Cap: 200% vom Zielbetrag (Stückzahlcap) und 300% Auszahlungscap Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 65–80% relative Aktienrendite (TSR) gegenüber den zwei gleichgewichteten Indizes  <i>MSCI World Health Care</i> und <i>MSCI Europe Health Care Equipment &amp; Services</i></li> <li>• 20–35% Nachhaltigkeit (2–3 ESG-Kennzahlen)</li> </ul> Sperrfrist: 4 Jahre Auszahlung: Grundsätzlich in Aktien
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 in diesem 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>

## H. Struktur der Ziel-Gesamtvergütung

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, die Ziel-Gesamtvergütung auf Basis der Funktion des einzelnen Vorstandsmitglieds zu gestalten und so die unterschiedlichen Anforderungen an die jeweilige Vorstandsfunktion sowohl bei der Festlegung der absoluten Vergütungshöhe als auch bei der Vergütungsstruktur entsprechend zu berücksichtigen. Das Verhältnis der festen und variablen Vergütungsbestandteile und ihr jeweiliger relativer Anteil an der Vergütung bewegt sich regelmäßig in den nachfolgend beschriebenen Größenordnungen.

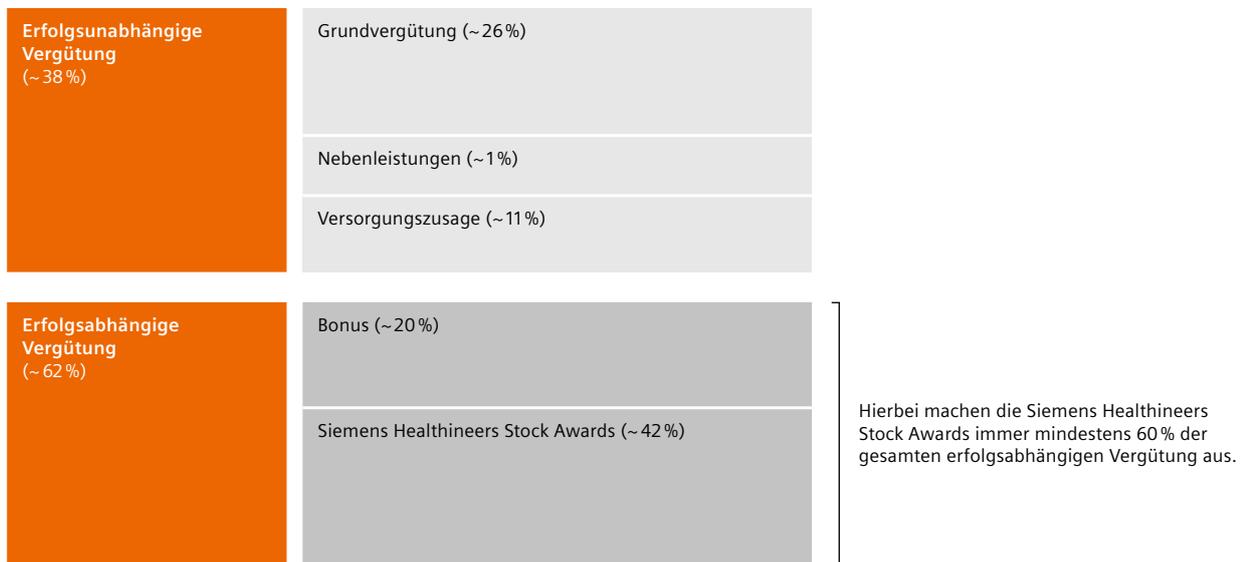
Das System sieht vor, dass eine funktionspezifische Differenzierung im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats anhand der Kriterien Marktgegebenheiten, Erfahrung und Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds erfolgen kann. So kann zum Beispiel ein herausgehobenes Vorstandsmitglied wie die oder der Vorsitzende des Vorstands eine insgesamt höhere Vergütung als die übrigen Vorstandsmitglieder erhalten. Bei einem aus dem Ausland bestellten oder dort dauerhaft ansässigen Vorstandsmitglied oder einem Vorstandsmitglied, das den Lebensmittelpunkt auf Wunsch der Gesellschaft ins Ausland verlegt, kann mit Blick auf eine höhere marktübliche Vergütung im Ausland beispielsweise etwa ein höherer langfristiger variabler Vergütungsanteil festgelegt werden. In der Folge kann der relative Anteil der Jahresgrundvergütung an der Ziel-Gesamtvergütung im Vergleich zu anderen Vorstandsmitgliedern niedriger ausfallen. Ferner kann bei erstmaliger Bestellung eines Vorstandsmitglieds eine insgesamt niedrigere Vergütung oder eine Reduzierung von Vergütungsbestandteilen für die erste Bestellperiode festgelegt werden. Zudem hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung von Markt und Angemessenheit bei Bedarf nur einzelne anstatt alle Vergütungsbestandteile anzupassen. Hierdurch kann zum Beispiel gezielt die kurzfristige oder die langfristige

variable Vergütung an eine veränderte Marktüblichkeit angepasst und so die Ziel-Gesamtvergütung nach Markterfordernissen optimiert werden. Die beschriebenen Differenzierungsmöglichkeiten haben zur Folge, dass die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung variieren können.

Bei der Ausgestaltung der Ziel-Gesamtvergütung wird gemäß den Anforderungen des Aktiengesetzes und den Empfehlungen des DCGK darauf geachtet, dass die langfristige variable Zielvergütung stets die kurzfristige variable Zielvergütung übersteigt. Hiermit wird der Fokus auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung von Siemens Healthineers gelegt, ohne dabei die operativen jährlichen Ziele zu vernachlässigen. Unter Beachtung des Prinzips der überwiegenden Langfristigkeit hat der Aufsichtsrat beispielsweise die Möglichkeit, einen höheren langfristigen variablen Anteil zu definieren, um die Vergütung der Vorstandsmitglieder noch stärker auf die langfristige Unternehmensentwicklung auszurichten. Die langfristige variable Vergütung trägt auch der Empfehlung des DCGK Rechnung, dass die dem Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütungsbeiträge von ihm grundsätzlich in Aktien der Gesellschaft gewährt werden.

Die relativen Anteile der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung (in %) betragen derzeit für alle Vorstandsmitglieder in etwa:

**Vergütungsstruktur der Ziel-Gesamtvergütung ab dem Geschäftsjahr 2025**



Der Anteil der erfolgsunabhängigen Vergütung (Grundvergütung, reguläre Nebenleistungen sowie Versorgungszusagen bzw. Betrag zur freien Verfügung) liegt im Mittelwert derzeit bei rund 38% der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt derzeit (bei 100% Zielerreichung) rund 20%, während der Anteil der langfristigen variablen Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards) derzeit (bei 100% Zielerreichung) mit rund 42% den größten Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung ausmacht.

Diese Relationen können zum Beispiel durch funktionale Differenzierung, im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung oder durch Anpassung an die Marktüblichkeit variieren. Nichtsdestotrotz achtet der Aufsichtsrat stets darauf, dass die variable Vergütung die feste Vergütung übersteigt sowie langfristig ausgerichtet ist.

## I. Zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen

### Feste Vergütungsbestandteile

Die feste Vergütung sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Basiseinkommen und vermeidet damit das Eingehen von unangemessenen Risiken für das Unternehmen. Sie setzt sich zusammen aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und der betrieblichen Altersversorgung (Siemens Healthineers BSAV) bzw. dem Betrag zur freien Verfügung.

#### a) Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung, die sich an der Verantwortung und Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf Monatsraten in bar ausgezahlt wird.

#### b) Nebenleistungen

Für jedes Vorstandsmitglied können Nebenleistungen festgelegt werden. Die Nebenleistungen enthalten regelmäßig den geldwerten Vorteil von firmenseitig gewährten Sachbezügen, die Bereitstellung eines Dienstwagens, die Erstattung bestimmter Steuerberatungskosten, Zuschüsse zu Versicherungen, Wohnungs- und Umzugskosten sowie Kosten im Zusammenhang mit Vorsorgeuntersuchungen und teilweise die gegebenenfalls hierauf entfallenden und nachgewiesenen Steuern auf das Einkommen.

Dabei entscheidet der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats, ob und in welchem Umfang folgende zusätzliche Vergütungsleistung individualvertraglich zugesagt wird:

#### Ausgleich für den Verfall von Leistungen des Vorarbeitgebers

Sofern bei einem Vorarbeitgeber Vergütungsleistungen aufgrund des Wechsels zu Siemens Healthineers 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. Ein solcher Ausgleich stellt eine Leistung dar, die für die Maximalvergütung zu berücksichtigen ist.

#### c) Versorgungszusagen

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

Insbesondere neuen Vorstandsmitgliedern, die bislang nicht in der Siemens Healthineers Gruppe (oder bei der Siemens AG oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen) beschäftigt waren, kann der Aufsichtsrat 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. Der Aufsichtsrat kann insbesondere bei einem aus dem Ausland bestellten oder dort dauerhaft ansässigen Vorstandsmitglied anstelle der Siemens Healthineers BSAV oder eines Betrags zur freien Verfügung die variable Vergütung höher festsetzen. Er berücksichtigt dabei das jeweils angestrebte Versorgungsniveau, das Ziel einer marktgerechten und attraktiven Vergütungszusammensetzung sowie die jährlichen bzw. langfristigen Belastungen für die Gesellschaft.

Versorgungszusagen oder Ansprüche erlöschen, wenn ein Empfänger wichtige Interessen des Unternehmens gefährdet oder verletzt oder ein Verhalten zeigt, das die Siemens Healthineers AG zu einer außerordentlichen Kündigung berechtigen würde.

Die wesentlichen Merkmale der Siemens Healthineers BSAV der Vorstandsmitglieder sind wie folgt:

---

#### 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. Lebensjahres 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 Versorgungsfalles jährliche garantierte Zinsgutschrift auf Versorgungskonto</li> </ul>
<b>Invalidität/Tod</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Risikoschutz bei Eintritt des Versorgungsfalles 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>

---

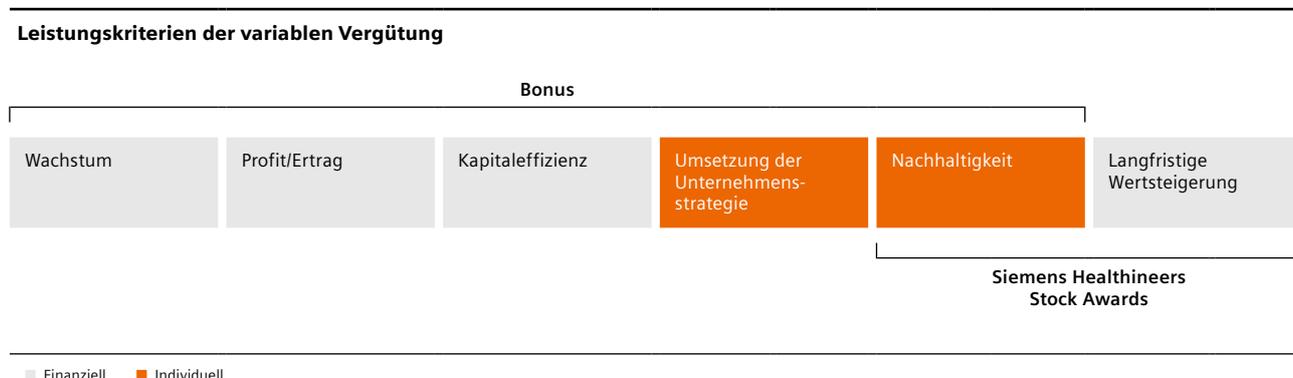
#### Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die richtigen Anreize für den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie, der Aktionärinnen und Aktionäre, unserer Kundinnen und Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der weiteren Stakeholderinnen und Stakeholder zu handeln und langfristige Ziele nachhaltig zu erreichen.

Um die Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sicherzustellen, müssen die notwendigen operativen Maßnahmen definiert und gesteuert werden. Hierzu werden im Einklang mit den zwischen Vorstand und Aufsichtsrat diskutierten strategischen Zielen operative jährliche Ziele finanzieller und nicht-finanzieller Art abgeleitet, deren Entwicklung über den Bonus incentiviert wird. Darüber hinaus können die konkreten strategischen und operativen Herausforderungen der Unternehmensentwicklung in der individuellen Zielsetzung für die einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt werden.

Daneben tritt die langfristig orientierte aktienbasierte Vergütung mit Siemens Healthineers Stock Awards, die 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 Aktionäre honoriert. Die Rendite wird konkret durch die Dividendenzahlungen und die Aktienkursentwicklung ausgedrückt. Ein nachhaltiges unternehmerisches Handeln ist für Siemens Healthineers ein wichtiger strategischer Orientierungspunkt. Deshalb sind auch ausgewählte Nachhaltigkeitsziele Teil der langfristig orientierten Vergütung und zeigen die gesellschaftliche Verantwortung von Siemens Healthineers.

Die tatsächliche Höhe der beiden variablen Vergütungsbestandteile, des kurzfristigen Bonus sowie der langfristigen Siemens Healthineers Stock Awards, ist somit vom Erreichen finanzieller und nicht-finanzieller Leistungskriterien abhängig. Die Leistungskriterien sind in aller Regel aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung des Unternehmens abgeleitet. Sie sollen regelmäßig auch ESG-Leistungskriterien mit einschließen. Letztlich messen alle Leistungskriterien die strategisch ins Auge gefasste erfolgreiche Wertschöpfung in ihren unterschiedlichen Ausprägungen. Die folgende Grafik zeigt exemplarisch, wie sich verschiedene Leistungskriterien in der variablen Vergütung niederschlagen können.



Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzung anspruchsvoll und ambitioniert ist. Werden die Ziele nicht erreicht, kann die variable Vergütung bis auf null sinken. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die Zielerreichung auf 200% begrenzt.

#### a) Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)

Der Bonus honoriert den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie und somit zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens. Hierbei berücksichtigt er den Unternehmenserfolg im abgelaufenen Geschäftsjahr sowie die spezifischen individuellen Herausforderungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds.

Im Einklang mit der Siemens Healthineers Strategie leitet der Aufsichtsrat für das jeweilige bevorstehende Geschäftsjahr oder zu Beginn eines Geschäftsjahrs aus den strategischen Unternehmenszielen anspruchsvolle und ambitionierte operative Ziele (Kennzahlen) ab. Diese Kennzahlen sind sowohl finanzieller als auch nicht-finanzieller Natur.

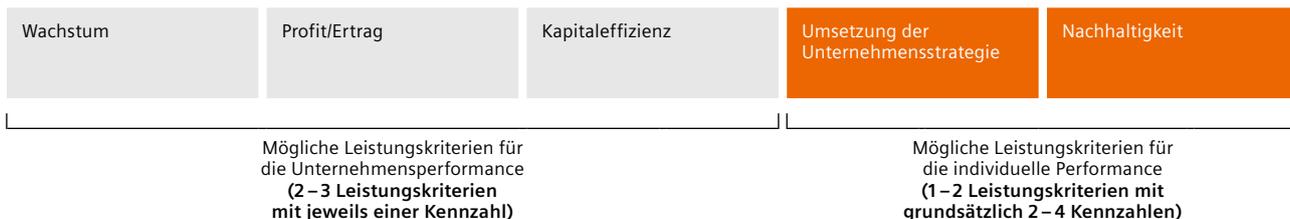
Im Vordergrund sollen hierbei die kurzfristigen Maßnahmen zur Umsetzung der Unternehmensstrategie wie insbesondere die Stärkung der Ertragskraft und Förderung des Unternehmenswachstums stehen. Ferner soll ein profitables und effizientes Wirtschaften incentiviert werden. Hierzu werden in aller Regel neben den klassischen Ertragskennzahlen insbesondere auch für die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens und für die Umsetzung der Unternehmensstrategie wesentliche Ziele berücksichtigt.

Der Bonus basiert daher regelmäßig zu zwei Dritteln auf der finanziellen Unternehmensperformance und zu einem Drittel auf der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds, welche grundsätzlich nicht-finanzielle Kennzahlen umfasst.

- Die Unternehmensperformance berücksichtigt die Gesamtverantwortung des Vorstands und misst die Performance von Siemens Healthineers in ihrer Gesamtheit.
- Die individuelle Leistung ermöglicht eine Differenzierung in Abhängigkeit von der jeweiligen Zuständigkeit und den konkreten strategischen und operativen Herausforderungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds. Hierbei können mit dem Mitglied des Vorstands spezifische grundsätzlich nicht-finanzielle, qualitative Ziele vereinbart werden.

Für beide genannten Kategorien (Unternehmensperformance und individuelle Leistung) bestimmt der Aufsichtsrat – auf Vorschlag des Vergütungsausschusses – jährlich jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr oder zu Beginn eines Geschäftsjahrs die anzuwendenden Leistungskriterien. Die Unternehmensperformance wird ausschließlich an finanziellen Kennzahlen gemessen. Im Rahmen der individuellen Leistung werden grundsätzlich nicht-finanzielle Leistungskriterien herangezogen.

**Mögliche Leistungskriterien im Bonus**



■ Finanziell ■ Individuell

**Unternehmensperformance**

Zur Messung der Unternehmensperformance werden in aller Regel zwei bis drei gleichgewichtete finanzielle Leistungskriterien mit jeweils einer finanziellen Kennzahl herangezogen. Hierbei kann der Aufsichtsrat etwa aus den Leistungskriterien „Wachstum“, „Profit/Ertrag“, und „Kapitaleffizienz“ auswählen.

Die Erreichung der finanziellen Leistungskriterien wird ausschließlich anhand von konkreten Kennzahlen ermittelt, welche überwiegend operative Steuerungsgrößen, abgeleitet aus der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, sind. Sie orientieren sich an den mittelfristigen Zielen und sind in der Regel auch Gegenstand der externen Finanzberichterstattung.

Die Festlegung der einzelnen finanziellen Kennzahlen orientiert sich nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats am Markt- und Wettbewerbsumfeld. Ferner können die Werte der vorangegangenen Jahre (Konzept der kontinuierlichen Verbesserung), Budgetwerte beziehungsweise ggf. extern kommunizierte mittelfristige Ziele des Unternehmens herangezogen werden. Darüber hinaus können Informationen zu geschäftlichen Perspektiven und zu Wettbewerbern und die bei hervorragender Performance erreichbaren Werte berücksichtigt werden.

Für den Bonus kommen im Regelfall die beiden folgenden finanziellen Leistungskriterien für die Unternehmensperformance zur Anwendung:

- „Profit/Ertrag“: Ertrag, gemessen am bereinigten Ergebnis je Aktie (EPS) im abgelaufenen Geschäftsjahr oder Ergebniskennzahlen wie zum Beispiel EBITDA (Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen)
- „Wachstum“: Unternehmenswachstum, gemessen am vergleichbaren Umsatzwachstum in Prozent im Vergleich zum Vorjahr

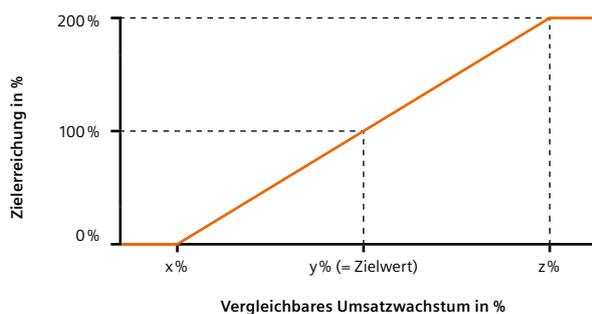
Um eine Kontinuität in der Zielsetzung sicherzustellen, wird lediglich in begründeten Ausnahmefällen von dieser Auswahl abgewichen. Dabei hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, vor dem jeweiligen Geschäftsjahr zusätzlich oder anstatt eines der oben genannten Leistungskriterien das Leistungskriterium „Kapitaleffizienz“ oder ein anderes aussagekräftiges Leistungskriterium heranzuziehen. Hierfür können die Kennzahlen ROCE, ROI, ROE oder Operating Working Capital Durchlauf („OWC Turn“) verwendet werden.

Die Festlegung der einzelnen finanziellen Kennzahlen und deren Messung erfolgt dann prinzipiell nach folgendem Schema (am Beispiel „Wachstum“):

**Beispielhafte Zielerreichungskurve der Kennzahlen im Bonus**

Vergleichbares Umsatzwachstum (beispielhaft)

Die Zielwerte werden jährlich neu gesetzt



### Individuelle Leistung

Zur Messung der individuellen Leistung vereinbart der Aufsichtsrat in der Regel für jedes Vorstandsmitglied grundsätzlich zwei bis vier gleichgewichtete nicht-finanzielle Kennzahlen. Diese Kennzahlen werden vom Aufsichtsrat aus den Leistungskriterien „Umsetzung der Unternehmensstrategie“ und „Nachhaltigkeit“ ausgewählt. Hierzu werden aus den für das Geschäftsjahr gesetzten Fokusthemen für jedes Vorstandsmitglied – soweit möglich klar definierte und messbare – individuelle Ziele abgeleitet, an deren Erreichung die einzelnen Vorstandsmitglieder gemessen werden. Diese können sich zum Beispiel an den operativen Aspekten der Umsetzung der Unternehmensstrategie orientieren, wie beispielhaft der Geschäftsentwicklung, der Umsetzung von Großprojekten oder der Optimierungen beziehungsweise Effizienzsteigerung. Ferner ist eine Orientierung an Nachhaltigkeitsaspekten als Regelfall beabsichtigt. Mindestens ein Drittel der gewählten Ziele soll sich auf das Leistungskriterium „Nachhaltigkeit“ beziehen. In Ausnahmefällen kann auch eine geeignete finanzielle Kennzahl Anwendung finden, die sich jedoch nicht mit den finanziellen Kennzahlen im Rahmen der Unternehmensperformance überschneidet.

Im Regelfall ist der Bonus somit wie folgt ausgestaltet:

### Ausgestaltung des Bonus

Bonus						
<b>Zielbetrag in Euro</b>	<b>X</b>	<b>Zielerreichung (0 – 200%)</b>			<b>=</b>	<b>Auszahlungs- betrag in Euro (Cap: 200% des Zielbetrags)</b>
		<b>Unternehmensperformance (je 0 – 200%)</b>		<b>Individuelle Performance (0 – 200%)</b>		
		<b>Gewichtung: 1/3</b>	<b>+</b>	<b>Gewichtung: 1/3</b>	<b>+</b>	
		Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie	+ Vergleichbares Umsatzwachstum	Zwei bis vier Ziele, mindes- tens ein Drittel der gewählten Ziele soll sich auf das Leistungskriterium „Nach- haltigkeit“ beziehen		

Jede Kennzahl kann für sich eine Zielerreichung zwischen 0% und 200% (Cap) haben. Über die Kennzahlen und deren Werte, die zu einer Zielerreichung von 0%, 100% (= Zielwert) und 200% (Cap) führen, wird vom Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats jährlich zu Beginn des Geschäftsjahrs entschieden. Aus den jeweiligen Werten von 0% und von 100% beziehungsweise von 100% und von 200% ergibt sich eine linear interpolierte Bonusgerade. Anhand der Bonusgeraden und auf Grundlage der Ist-Werte des Geschäftsjahrs wird nach Ablauf des Geschäftsjahrs die konkrete Zielerreichung je Kennzahl ermittelt und zu einem gewichteten Durchschnitt zusammengefasst. Der Prozentsatz der gewichteten Zielerreichung multipliziert mit dem individuellen Bonus-Zielbetrag ergibt rechnerisch den Bonus-Auszahlungsbetrag für das abgelaufene Geschäftsjahr. Die Bonuszahlung entfällt, wenn die Gesamt-Zielerreichung 0% beträgt, und ist auf 200% des jeweiligen Bonus-Zielbetrags begrenzt.

Der Bonus wird vollständig in bar gezahlt. Die Auszahlung erfolgt spätestens mit den Bezügen Ende Februar des folgenden Geschäftsjahrs. Bei unterjährigem Ausscheiden aus dem Vorstand wird der Bonus nach dem Ende des Geschäftsjahrs (zeitanteilig) ermittelt und zu dem üblichen Auszahlungstermin gewährt.

### Zeitlicher Ablauf

Der Vergütungsbericht zum abgelaufenen Geschäftsjahr enthält jeweils einen Ausblick auf die Anwendung des Vergütungssystems im laufenden Geschäftsjahr. In diesem Ausblick wird ex ante über die Auswahl der finanziellen Leistungskriterien und Kennzahlen berichtet. Leistungskriterien für die individuelle Leistung werden hingegen, wie auch die konkrete Zielsetzung für die finanziellen Kennzahlen, ex post offengelegt und erläutert, um wettbewerbsrelevante strategische Vorhaben ex ante nicht preiszugeben.

Der Aufsichtsrat legt jährlich auf Empfehlung des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats die Leistungskriterien und die Kennzahlen sowie Fokusthemen einschließlich der Methoden zur Leistungsmessung wie auch deren jeweilige Gewichtung fest. Der Aufsichtsrat definiert die konkreten Zielwerte für die finanziellen Kennzahlen, die zu einer Zielerreichung von 0% bis 200% führen, sowie die konkreten individuellen Ziele pro Vorstandsmitglied. Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird die Zielerreichung für die jeweiligen Kennzahlen und die daraus resultierende Ist-Vergütung ermittelt. Über die konkreten Zielwerte und den Grad der Zielerreichung wird im Vergütungsbericht transparent informiert. Hierbei wird auch dargestellt, wie der Bonus mittels der ausgewählten Leistungskriterien und Kennzahlen die langfristige Entwicklung des Unternehmens fördert und wie der Bonusbetrag errechnet wird. Für die Unternehmensperformance werden die Zielwerte, die Unter- und Obergrenzen sowie der jeweilige Zielerreichungsgrad ex post veröffentlicht. Für die individuellen Ziele wird die Zielerreichung veröffentlicht.

---

### Zeitliche Abfolge der Zielfeststellung und Zielerreichung im Bonus



Sämtliche Leistungskriterien, Kennzahlen beziehungsweise Fokusthemen sowie Zielwerte ändern sich während eines Geschäftsjahrs nicht. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte findet nicht statt. Außergewöhnliche Entwicklungen kann der Aufsichtsrat entsprechend der Empfehlung des DCGK im Rahmen der Zielfeststellung in begründeten seltenen Sonderfällen angemessen berücksichtigen. Dies kann zu einer Erhöhung wie auch zu einer Verminderung des Bonus-Auszahlungsbetrags führen. Als außergewöhnliche, unterjährige Entwicklungen kommen zum Beispiel außergewöhnliche, weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation (wie Pandemien oder schwere Wirtschaftskrisen) in Betracht, die die ursprünglichen Unternehmensziele hinfällig werden lassen, sofern diese nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche, unterjährige Entwicklungen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung erforderlich machen, wird darüber im jährlichen Vergütungsbericht ausführlich und transparent berichtet.

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

Der Vorstand ist dazu angehalten, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren, nachhaltiges Wachstum zu fördern und eine dauerhafte Wertschaffung zu erzielen. Vor diesem Hintergrund ist ein bedeutender Teil der Gesamtvergütung an die langfristige Entwicklung der Siemens Healthineers-Aktie gebunden. Als langfristige variable Vergütung werden daher zu Beginn eines Geschäftsjahrs verfallbare Aktienzusagen, sogenannte Siemens Healthineers Stock Awards, gewährt. Bei einem Siemens Healthineers Stock Award handelt es sich um das Anrecht auf Erhalt einer Aktie der Siemens Healthineers AG – vorbehaltlich der Zielerreichung – nach Ablauf der rund vierjährigen Frist („Sperrfrist“).

Der Aufsichtsrat legt jährlich zu Beginn des Geschäftsjahrs je Vorstandsmitglied einen individuellen Zielbetrag in Euro für den Geldwert der Siemens Healthineers Stock Awards bei 100% Zielerreichung fest („LTI-Zielbetrag“). Hierbei berücksichtigt er die individuelle Leistung und Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie Umfang und Herausforderungen der Funktion.

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 („bedingt gewährten“) Siemens Healthineers Stock Awards. Bei der Bestimmung des relevanten Aktienkurses 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, abstellen. Die Einzelheiten darf der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festlegen. Die Sperrfrist beginnt sodann an dem vom Aufsichtsrat festgelegten Zuteilungstag, der im jeweils ersten Quartal eines Geschäftsjahrs liegt. Die bedingte Zuteilung der Siemens Healthineers Stock Awards erfolgt zunächst auf einer unterstellten Zielerreichung von 200%, maximaler Zuteilungswert (Beispiel: Wenn der LTI-Zielbetrag 1.000.000 € beträgt und der relevante Aktienkurs der Siemens Healthineers-Aktie bei 40 € liegt, dann erhält das Vorstandsmitglied bei einer Zielerreichung von 100% 25.000 Siemens Healthineers Stock Awards

und bei der unterstellten Zielerreichung von 200% 50.000 Siemens Healthineers Stock Awards). Während der Sperrfrist sind die Vorstandsmitglieder mit den zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards nicht dividendenberechtigt.

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. Im Übrigen gelten die Regelungen für Siemens Healthineers Stock Awards entsprechend.

Die finale Zuteilung der Siemens Healthineers Stock Awards erfolgt nach Ablauf der Sperrfrist. Die Sperrfrist endet mit Ablauf des Tages der Veröffentlichung der vorläufigen Geschäftsjahresergebnisse im vierten Kalenderjahr nach dem Zuteilungstag („Vestingtag“). Die Anzahl der am Vestingtag final zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards hängt von der Zielerreichung der folgenden Leistungskriterien ab:

- Relative Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) verglichen mit den zwei gleichgewichteten Indizes, derzeit *MSCI World Health Care* und *MSCI Europe Health Care Equipment & Services* (Gewichtung: 65–80 %) und
- Nachhaltigkeit (Gewichtung: 20–35 %).

Um die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der relativen Kapitalmarktpformance zu erhöhen, wird der TSR anhand der Indizes gemessen. Durch die Verwendung von Indizes wird die jeweilige Vergleichsgruppe ausschließlich durch einen externen Anbieter definiert und kann nicht vom Unternehmen unmittelbar beeinflusst werden. Mit den Indizes *MSCI World Health Care* und *MSCI Europe Health Care Equipment & Services* werden die wichtigsten Märkte, Wettbewerber und Tätigkeitsgebiete von Siemens Healthineers derzeit bestmöglich abgebildet. Der *MSCI World Health Care* Index beinhaltet sehr viele 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. Die Siemens Healthineers AG ist Bestandteil beider Indizes. Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen die Indizes zur Messung der relativen Aktienrendite durch andere geeignete Indizes ersetzen, die das Geschäft von Siemens Healthineers sowie die Märkte und Regionen angemessen widerspiegeln. Während einer Sperrfrist erfolgt kein Austausch, es sei denn, der gewählte Index ist nicht mehr vorhanden und muss ersetzt werden.

Der Aufsichtsrat legt vor oder zu Beginn des Geschäftsjahrs für die rund vierjährige Sperrfrist die genauen Zielsetzungen einschließlich der genauen Gewichtung der Leistungskriterien „relative Aktienrendite“ und „Nachhaltigkeit“ fest. Die Zielerreichung jeder dieser Leistungskriterien kann jeweils einen Wert zwischen 0 % und 200 % („Cap“) annehmen. Nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist wird, abhängig von der Zielerreichung, die finale Zuteilung der Siemens Healthineers Stock Awards ermittelt. (Beispiel: Wenn dem Vorstandsmitglied bei der unterstellten Zielerreichung von 200 % zu Beginn der Sperrfrist 50.000 Siemens Healthineers Stock Awards bedingt zugeteilt wurden und die tatsächliche Zielerreichung indes bei 150 % lag, werden dem Vorstandsmitglied am Vestingtag endgültig 37.500 Siemens Healthineers Stock Awards zugeteilt.)

Für die final zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards wird dem Vorstandsmitglied sodann ohne eigene Zuzahlung für je einen Siemens Healthineers Stock Award eine Aktie der Siemens Healthineers AG übertragen. Hierbei 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 LTI-Zielbetrags nicht übersteigen (absolute Auszahlungsbegrenzung). Liegt der tatsächliche Betrag darüber, verfällt die entsprechende Zahl der Aktienzusagen ersatzlos. (Beispiel: Wenn der LTI-Zielbetrag 1.000.000 € beträgt und das Vorstandsmitglied am Vestingtag endgültig 37.500 Siemens Healthineers Stock Awards zugeteilt bekommt, zugleich der relevante Aktienkurs der Siemens Healthineers-Aktie bei 80 € liegt, erfolgt keine Kürzung; wenn der Kurs aber über 80 € liegt, verfallen zugeteilte Siemens Healthineers Stock Awards, sodass der Wert der finalen Anzahl an Siemens Healthineers-Aktien in keinem Fall über 300 % des LTI-Zielbetrags = 3.000.000 € liegt.) Alternativ kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, die Aktienzusagen in bar auszuzahlen. Hierbei ist die Auszahlung ebenfalls auf insgesamt 300 % des gewährten LTI-Zielbetrags beschränkt.

Auch im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung kann der Aufsichtsrat außergewöhnliche Entwicklungen entsprechend der Empfehlung des DCGK im Rahmen der Zielfeststellung in begründeten seltenen Sonderfällen angemessen berücksichtigen. Dies kann zu einer Erhöhung wie auch zu einer Verminderung des Auszahlungsbetrags führen. Als außergewöhnliche, unterjährige Entwicklungen kommen zum Beispiel außergewöhnliche, weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation (wie Pandemien oder schwere Wirtschaftskrisen) in Betracht, die die ursprünglichen Unternehmensziele hinfällig werden lassen, sofern diese nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche unterjährige Entwicklungen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung erforderlich machen, wird darüber im jährlichen Vergütungsbericht ausführlich und transparent berichtet.

**Ausgestaltung der Siemens Healthineers Stock Awards**



(vereinfachte Darstellung)

**Relative Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR)**

Die relative Aktienrendite wird jeweils separat gegenüber den beiden vorgenannten Vergleichsindizes gemessen und festgelegt. Siemens Healthineers strebt an, eine attraktive Kapitalanlage für Investoren zu sein und incentiviert daher überdurchschnittlichen Erfolg am Kapitalmarkt.

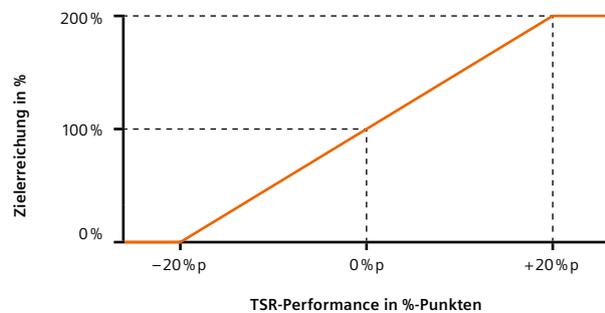
Die Zielerreichung wird ermittelt, indem die Differenz zwischen der TSR-Entwicklung der Siemens Healthineers AG und der TSR-Entwicklung des jeweiligen Vergleichsindex gebildet wird. Bei einer Differenz von 0 Prozentpunkten – also einer Gleichperformance mit dem Index – entspricht die Zielerreichung 100%. 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% (Cap). In der Bandbreite von +/- 20 Prozentpunkten Abweichung sind die Zielerreichungswerte linear interpoliert. Die Zielerreichungskurve für die relativen TSR-Ziele ist in der nachfolgenden Abbildung dargestellt.

Sollte während der Sperrfrist einer der beiden relevanten Vergleichsindizes eingestellt werden, so kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen den entsprechenden Vergleichsindex durch einen adäquaten vergleichbaren Index ersetzen.

**Lineare Zielerreichungskurve der TSR-Performance**

TSR-Performance in %-Punkten (beispielhaft)

Die Zielwerte werden jährlich neu gesetzt



### Nachhaltigkeit

Nachhaltiges Handeln ist integraler Bestandteil unserer Strategie und sichert unsere gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit. Als Unternehmen mit führender Position im Bereich Gesundheit wollen wir mit unseren innovativen Produkten und Dienstleistungen zur Bewältigung einiger der größten globalen Herausforderungen beitragen. Abgeleitet aus der Siemens Healthineers Nachhaltigkeitsstrategie hat der Aufsichtsrat für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands die folgenden drei Handlungsfelder definiert, an denen er sich derzeit orientieren will:

- die Erhöhung der Lebensqualität, zum Beispiel durch einen besseren Zugang zur Gesundheitsversorgung,
- ein Beitrag zu einer gesunden Umwelt, zum Beispiel Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen, und
- die Förderung von Diversität und Integration sowie das Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen

Für die Zielmessung des Leistungskriteriums „Nachhaltigkeit“ bestimmt der Aufsichtsrat jährlich jeweils zu Beginn der rund vierjährigen Sperrfrist regelmäßig zwei bis drei gleich gewichtete Ziele, welche die Entwicklung von Siemens Healthineers in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (englisch: Environmental, Social and Governance, kurz ESG) messen. Hierbei legt der Aufsichtsrat neben den konkreten ESG-Kennzahlen auch die Methode zur Leistungsmessung sowie die Zielwerte und Unter- beziehungsweise Obergrenzen der einzelnen Kennzahlen fest. Die konkrete Zielerreichung kann zwischen 0% und 200% liegen und wird nach vier Jahren ex post im Vergütungsbericht erläutert. Die Gesamt-Zielerreichung für die Nachhaltigkeit ergibt sich somit aus dem Durchschnitt der Zielerreichungen der einzelnen ESG-Kennzahlen.

Bei der Festlegung der konkreten ESG-Kennzahlen achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese messbar und transparent sind, und orientiert sich dabei an den Zielen der globalen Siemens Healthineers Nachhaltigkeitsstrategie. Sofern die ausgewählten ESG-Kennzahlen durch nicht vorhersehbare Entwicklungen nicht messbar oder ermittelbar sind, kann der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats eine alternative Kennzahl, die dem ursprünglichen Zweck möglichst nahekommt, heranziehen. Grundsätzlich ist aber auch für die ESG-Ziele entsprechend der Empfehlung des DCGK eine nachträgliche Änderung ausgeschlossen.

Die ESG-Kennzahlen werden jeweils zu Beginn der rund vierjährigen Sperrfrist und die konkrete Zielerreichung wird nach vier Jahren ex post im Vergütungsbericht erläutert.

Für den Fall außerordentlicher, nicht vorhergesehener Entwicklungen, die Auswirkungen auf die Leistungskriterien haben, kann der Aufsichtsrat beschließen, dass die Anzahl der zugesagten Siemens Healthineers Stock Awards nachträglich reduziert wird, dass anstelle der Übertragung von Siemens Healthineers-Aktien nur ein Barausgleich in einer festzulegenden eingeschränkten Höhe erfolgt oder dass die Übertragung der Siemens Healthineers-Aktien aus fälligen Siemens Healthineers Stock Awards bis zur Beendigung der kursbeeinflussenden Wirkung der Entwicklung ausgesetzt ist.

## J. Share Ownership Guidelines

In Ergänzung zu den bereits dargestellten Vergütungsbestandteilen sind die Siemens Healthineers Share Ownership Guidelines ein weiterer wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems für den Vorstand. 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 Vorstandsvorsitz 250% und für die anderen Vorstandsmitglieder 200%. Jedes Vorstandsmitglied muss nachweisen, dass es nach einer Aufbauphase von regelmäßig bis zu vier Jahren nach Bestellung (oder Einführung der Share Ownership Guidelines) und danach jährlich diese Anforderung erfüllt. Die Einzelheiten der Share Ownership Guidelines legt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen fest.

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

Für beide variablen Vergütungselemente sind Erfolgsorientierung und Nachhaltigkeit die Grundgedanken bei der Erfolgsmessung. Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzung für die variable Vergütung anspruchsvoll ist, gleichzeitig soll ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil gewährleistet werden. Aus diesem Grund ist die variable Vergütung so ausgestaltet, dass sie bis auf null sinken kann, wenn die Ziele nicht erreicht werden. Werden die Ziele deutlich übertroffen, so ist die variable Vergütung auf 200% (Bonus) beziehungsweise 300% (Siemens Healthineers Stock Awards) des individuellen Zielbetrags begrenzt (Zufluss-Caps).

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 Aktiengesetz eine Maximalvergütung für die oder den Vorstandsvorsitzenden sowie ein ordentliches Vorstandsmitglied festgelegt, welche sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile umfasst. Die Maximalvergütung ist die betragsmäßige Höchstgrenze und somit der tatsächliche maximale Zufluss für das betreffende Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der festen Vergütung (einschließlich Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusagen), kurzfristiger variabler Vergütung (Bonus) und langfristiger variabler Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards). Die Maximalvergütung erfasst damit den maximalen Aufwand von Siemens Healthineers für das jeweilige Vorstandsmitglied.

Die jährliche Maximalvergütung beträgt ab dem am 1. Oktober 2024 beginnenden Geschäftsjahr 2025:

- Vorstandsvorsitz: 12.800.000 €
- Ordentliches Vorstandsmitglied: 8.000.000 €

Aufgrund der internationalen Ausrichtung von Siemens Healthineers können sich die vorgenannten Beträge um 30% erhöhen, sofern dies für die Rekrutierung eines aus dem Ausland stammenden oder im Ausland dauerhaft ansässigen Vorstandsmitglieds im Hinblick auf eine höhere marktübliche Vergütung im Ausland notwendig erscheint.

Darüber hinaus kann die demnach für ein Vorstandsmitglied maßgebliche Maximalvergütung für die Geschäftsjahre um bis zu 30% erhöht werden, in denen dem Vorstandsmitglied anlässlich des Wechsels zu Siemens Healthineers zusätzliche individualvertragliche Leistungen zugesagt wurden, insbesondere zum Ausgleich für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitgebers.

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. Falls die Maximalvergütung überschritten werden sollte, verfallen entsprechend Siemens Healthineers Stock Awards. Sollte die Hauptversammlung eine Absenkung der im vorliegenden Vergütungssystem festgelegten Maximalvergütung beschließen, wird der Aufsichtsrat dieses Votum beim Abschluss oder der Verlängerung von Vorstands-Dienstverträgen berücksichtigen.

## L. Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung

Im Rahmen der Vorstands-Dienstverträge sowie der Planbedingungen, des Bonus und der Siemens Healthineers Stock Awards sind Malus- beziehungsweise Clawback-Regelungen implementiert.

Hiernach ist der Aufsichtsrat bei Vorliegen von schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstößen während des Bemessungszeitraums berechtigt nach pflichtgemäßem Ermessen im Rahmen der Zielfeststellung den Bonus angemessen zu reduzieren (ggf. bis auf null) beziehungsweise die Siemens Healthineers Stock Awards ganz oder teilweise ersatzlos verfallen zu lassen (Malus).

Ferner ist der Aufsichtsrat in Fällen einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verletzung der Sorgfaltspflicht eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters nach § 93 Absatz 1 Aktiengesetz durch das Vorstandsmitglied, berechtigt, die für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in dem die Pflichtverletzung stattgefunden hat, ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile (Bonus und/oder zugeteilte Siemens Healthineers Stock Awards) ganz oder teilweise vom Vorstandsmitglied zurückzufordern beziehungsweise in Bezug auf die Siemens Healthineers Stock Awards den Verfall zu erklären.

Wurden variable Vergütungsbestandteile (Bonus und/oder Siemens Healthineers Stock Awards), die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt, ist das Unternehmen berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag zurückzufordern. Das Unternehmen hat darzulegen, dass die der Vergütungsberechnung zugrunde liegenden Daten falsch waren und deshalb die variable Vergütung des Vorstandsmitglieds zu hoch war.

Im Falle einer Rückforderung haben die Vorstandsmitglieder den jeweiligen Nettobetrag zu erstatten. Die Rückforderungsmöglichkeiten bestehen auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis zum Zeitpunkt des Rückforderungsrechts bereits beendet ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

## M. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch die Vorstands-Dienstverträge der Vorstandsmitglieder bestimmt, wobei die variablen Vergütungsbestandteile auf der Basis dieses Vergütungssystems vom Aufsichtsrat bestimmt werden. Die Laufzeit der Vorstands-Dienstverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt.

Die Vorstands-Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Unter Berücksichtigung der aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 Aktiengesetz sowie des DCGK betragen Bestell- beziehungsweise Vertragsdauer bei Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellung beträgt die Bestell- beziehungsweise Vertragsverlängerung in der Regel fünf Jahre.

Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstands-Dienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstands-Dienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Vorstands-Dienstvertrag ebenfalls vorzeitig.

Bei unterjährigem Eintritt in den Vorstand beziehungsweise Ausscheiden aus dem Vorstand wird die Vergütung pro rata temporis berechnet.

Noch offene variable Vergütungsbestandteile werden im Fall der regulären Beendigung des Vorstands-Dienstvertrags entsprechend der Empfehlung des DCGK nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und nach den im Vorstands-Dienstvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten und Haltedauern abgerechnet.

Der Vorstands-Dienstvertrag enthält derzeit kein nachvertragliches Wettbewerbsverbot und sieht daher keine Karenzentschädigung vor.

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

### a) 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).

### b) 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. Die Siemens Healthineers AG behält sich Schadensersatzansprüche vor.

### c) Change of Control

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

## O. Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern

Die Vorstandsmitglieder dürfen Nebentätigkeiten (zum Beispiel öffentliche Ämter, Aufsichtsrats-, Verwaltungsrats-, Beirats- und vergleichbare Mandate sowie Berufungen in Wissenschaftsgremien) nur in sehr begrenztem Umfang übernehmen. Sie benötigen die vorherige Zustimmung des Präsidiums des Aufsichtsrats, sofern es nicht ein Mandat in einer Siemens Healthineers Gesellschaft ist. Eine Zustimmung zur Neuübernahme von mehr als zwei Aufsichtsratsmandaten in externen börsennotierten Unternehmen oder von vergleichbaren Funktionen wird grundsätzlich nicht erteilt. Hierdurch wird sichergestellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben für Siemens Healthineers führen.

Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne oder vergleichbare Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, wird die Mandatsvergütung auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

Bei der Übernahme externer Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat in jedem Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist. Hierbei wird insbesondere berücksichtigt, inwieweit die Tätigkeit im Interesse des Unternehmens oder des Vorstandsmitglieds liegt.

## P. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

In Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des beschriebenen Vergütungssystems abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens des Unternehmens notwendig ist. Hierzu gehören beispielsweise die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Gewährung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle weitreichender Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch Pandemien oder schwere Wirtschaftskrisen), die die ursprünglichen Leistungskriterien und/oder Kennzahlen des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern die konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklung.

Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür (also warum das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschrieben sind. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie die einzelnen Vergütungsbestandteile und insbesondere die Leistungskriterien. Sachlich kann der Aufsichtsrat sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile als auch von ihren jeweiligen Voraussetzungen abweichen; auch die Grundvergütung kann er im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, nicht jedoch die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschreiten.

Des Weiteren kann die Aufbauphase der Share Ownership Guidelines zeitweise ausgesetzt werden, falls ein mögliches Risiko des Insiderhandels besteht.

## **IV. Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag (Tagesordnungspunkt 8)**

### **Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag**

zwischen der

**Siemens Healthineers AG**

**mit dem Sitz in München,  
eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts München  
unter HRB 237558,**

und der

**Khnoton I GmbH**

**mit dem Sitz in München,  
eingetragen im Handelsregister des Amtsgerichts München  
unter HRB 295577**

## **Präambel**

Die Siemens Healthineers AG ist die alleinige Gesellschafterin der Khnoton I GmbH.

## **Artikel 1 – Beherrschung**

- 1.1 Die Khnoton I GmbH unterstellt die Leitung ihrer Gesellschaft der Siemens Healthineers AG.
- 1.2 Die Siemens Healthineers AG hat danach das Recht, der Geschäftsführung der Khnoton I GmbH hinsichtlich der Leitung der Khnoton I GmbH Weisungen zu erteilen. Die Geschäftsführung der Khnoton I GmbH ist verpflichtet, den Weisungen Folge zu leisten.

## **Artikel 2 – Gewinnabführung**

- 2.1 Die Khnoton I GmbH verpflichtet sich, ihren ganzen Gewinn entsprechend den Vorschriften des § 301 AktG in seiner jeweils geltenden Fassung an die Siemens Healthineers AG abzuführen.
- 2.2 Die Khnoton I GmbH kann mit Zustimmung der Siemens Healthineers AG Beträge aus dem Jahresüberschuss insoweit in andere Gewinnrücklagen gemäß § 272 Abs. 3 HGB einstellen, als dies handelsrechtlich zulässig und bei vernünftiger kaufmännischer Beurteilung wirtschaftlich begründet ist.
- 2.3 Während der Dauer dieses Vertrages gebildete andere Gewinnrücklagen nach § 272 Abs. 3 HGB sind auf Verlangen der Siemens Healthineers AG aufzulösen und zum Ausgleich eines Jahresfehlbetrages zu verwenden oder als Gewinn abzuführen.
- 2.4 Sofern der Vertrag nicht während des Geschäftsjahres endet, entsteht der Anspruch auf Gewinnabführung zum Ende des Geschäftsjahres der Khnoton I GmbH. Er ist mit Wertstellung zu diesem Zeitpunkt fällig.
- 2.5 Die Pflicht zur Gewinnabführung gilt erstmals für den Gewinn des Geschäftsjahres, in dem dieser Vertrag nach Artikel 4.1 wirksam wird.

## **Artikel 3 – Verlustübernahme**

- 3.1 Die Siemens Healthineers AG ist zur Übernahme der Verluste der Khnoton I GmbH entsprechend den Vorschriften des § 302 AktG in seiner jeweils geltenden Fassung verpflichtet.
- 3.2 Sofern der Vertrag nicht während eines Geschäftsjahres beendet wird, gilt Artikel 2.4 entsprechend.
- 3.3 Die Verlustausgleichspflicht gilt erstmals für den Verlust des Geschäftsjahres, in dem dieser Vertrag nach Artikel 4.1 wirksam wird.

## **Artikel 4 – Wirksamwerden und Dauer**

- 4.1 Dieser Vertrag wird mit der Eintragung in das Handelsregister des Sitzes der Khnoton I GmbH wirksam.
- 4.2 Der Vertrag ist auf unbestimmte Zeit geschlossen. Er kann ordentlich mit einer Frist von drei (3) Monaten zum Ende eines Geschäftsjahres der Khnoton I GmbH gekündigt werden, erstmals jedoch zum Ende desjenigen Geschäftsjahres der Khnoton I GmbH, das mindestens fünf (5) Zeitjahre nach dem Beginn des Geschäftsjahres der Khnoton I GmbH endet, in dem der Vertrag wirksam geworden ist. Zudem kann die Siemens Healthineers AG den Vertrag nach Ablauf der im vorstehenden Satz geregelten Mindestlaufzeit mit einer Frist von zwei (2) Wochen ordentlich kündigen.
- 4.3 Das Recht zur außerordentlichen fristlosen Kündigung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes bleibt unberührt. Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Siemens Healthineers AG nicht mehr mit der Mehrheit der Stimmrechte oder des ausgegebenen Kapitals an der Khnoton I GmbH beteiligt ist, die Siemens Healthineers AG die Anteile an der Khnoton I GmbH veräußert oder einbringt, die Siemens Healthineers AG oder die Khnoton I GmbH verschmolzen, gespalten oder liquidiert wird oder an der Khnoton I GmbH im Sinne des § 307 AktG erstmals ein außen stehender Gesellschafter beteiligt wird. Im Fall der Veräußerung von Anteilen kann die Siemens Healthineers AG die Kündigung auch mit Wirkung zum wirksamen Abschluss des schuldrechtlichen Vertrages über die Veräußerung der Anteile an der Khnoton I GmbH erklären.
- 4.4 Die Kündigung dieses Vertrages ist schriftlich gegenüber dem anderen Vertragspartner zu erklären.

## Artikel 5 – Schlussbestimmungen

- 5.1 Bei der Auslegung einzelner Bestimmungen dieses Vertrages sind die §§ 14 und 17 des Körperschaftsteuergesetzes in ihrer jeweils geltenden Fassung zu berücksichtigen.
- 5.2 Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages ganz oder teilweise unwirksam oder undurchführbar sein oder werden, oder sollte der Vertrag eine Lücke enthalten, so soll dies die Gültigkeit des Vertrages im Übrigen nicht berühren. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung werden die Vertragspartner diejenige wirksame oder durchführbare Bestimmung vereinbaren, die dem wirtschaftlichen Ergebnis der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmung am nächsten kommt. Im Falle einer Lücke des Vertrages ist diejenige Bestimmung zu vereinbaren, die bei Kenntnis der Lücke entsprechend dem Sinn und Zweck des Vertrages vereinbart worden wäre.
- 5.3 Soweit nach diesem Vertrag eine Erklärung in Schriftform abzugeben ist, muss diese Erklärung vom erklärenden Vertragspartner eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet und dem anderen Vertragspartner im Original übermittelt werden. Die vorstehende Schriftform kann nicht durch die elektronische Form ersetzt werden.
- 5.4 Erfüllungsort und Gerichtsstand ist für beide Vertragspartner München.

München, den 14. November 2024

### Siemens Healthineers AG

Dr. Bernhard Montag  
Vorstand

Dr. Jochen Schmitz  
Vorstand

München, den 14. November 2024

### Khnoton I GmbH

Roland Hummel  
Geschäftsführer

Maria Bernadette Rinderle  
Geschäftsführerin

## V. Weitere Angaben und Hinweise

### Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung ist das Grundkapital der Gesellschaft in 1.128.000.000 auf den Namen lautende Stückaktien ohne Nennbetrag eingeteilt, von denen jede eine Stimme gewährt. Die Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte beläuft sich somit auf 1.128.000.000. Von den 1.128.000.000 Stückaktien entfielen zum Zeitpunkt der Aufstellung des Jahresabschlusses durch den Vorstand 8.729.956 Stück auf eigene Aktien, aus denen der Gesellschaft keine Rechte zustehen.

### Virtuelle Hauptversammlung

Die Hauptversammlung wird als virtuelle Hauptversammlung nach § 118a AktG abgehalten. Eine physische Präsenz der Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter) am Ort der Hauptversammlung ist daher ausgeschlossen. Für alle Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihre Bevollmächtigten besteht die Möglichkeit, die gesamte Hauptversammlung am 18. Februar 2025, ab 10:00 Uhr (MEZ) durch Bild- und Tonübertragung live über das Aktionärsportal unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) zu verfolgen. Wie Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihre Bevollmächtigten Zugang zum Aktionärsportal erhalten, ist nachfolgend im Abschnitt „Zugang zum Aktionärsportal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“ beschrieben.

Die Reden des Aufsichtsratsvorsitzenden und des Vorstandsvorsitzenden können auch von sonstigen Interessierten am Tag der Hauptversammlung unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) live verfolgt werden. Unter derselben Internetadresse steht nach der Hauptversammlung eine Aufzeichnung dieser Reden, nicht aber der gesamten Hauptversammlung, zur Verfügung.

Zur besseren Vorbereitung der Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihrer Bevollmächtigten auf die Hauptversammlung werden auf freiwilliger Basis einige Tage vor der Hauptversammlung die wesentlichen Schwerpunkte der Reden des Aufsichtsratsvorsitzenden und des Vorstandsvorsitzenden unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) zugänglich sein. Modifikationen für den Tag der Hauptversammlung bleiben vorbehalten.

Weder die Live-Übertragung der Hauptversammlung im Internet noch das Verfolgen der Hauptversammlung über das Aktionärsportal ermöglichen eine Teilnahme an der Hauptversammlung nach § 118 Abs. 1 Satz 2 AktG oder eine Stimmrechtsausübung nach § 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG.

Sämtliche Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats beabsichtigen, an der gesamten Hauptversammlung teilzunehmen.

### Voraussetzungen für die Teilnahme und Ausübung des Stimmrechts

#### Zugang zum Aktionärsportal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionärinnen und Aktionäre (vgl. hierzu nachfolgend den Abschnitt „Anmeldung“) können sich über das Aktionärsportal elektronisch zur Hauptversammlung zuschalten und auf diese Weise an der Hauptversammlung teilnehmen, auf elektronischem Wege die gesamte Hauptversammlung in Bild und Ton live verfolgen sowie die versammlungsgebundenen Aktionärsrechte ausüben. Das Aktionärsportal ist unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) zugänglich.

Die Anmeldung zum Aktionärsportal erfolgt durch Eingabe der Aktionärsnummer und des zugehörigen individuellen Passworts, welches den von der Gesellschaft übersandten Unterlagen entnommen werden kann. Aktionärinnen und Aktionäre, die sich bereits mit einem selbst vergebenen Passwort für den elektronischen Versand der Einladung und Unterlagen zur Hauptversammlung registriert haben, verwenden das selbst vergebene Passwort. Weitere Informationen über den Zugang zum Aktionärsportal können den von der Gesellschaft übersandten Unterlagen entnommen werden.

Sollten Aktionärinnen und Aktionäre die Unterlagen – etwa weil sie an dem für den Versand maßgeblichen Tag noch nicht im Aktienregister eingetragen sind – nicht automatisch erhalten, werden diese Unterlagen den betreffenden Aktionärinnen und Aktionären auf Verlangen übermittelt. Ein entsprechendes Verlangen ist an eine der nachfolgend im Abschnitt „Anmeldung“ genannten Adressen zu richten.

Zugang zum Aktionärsportal haben auch diejenigen Aktionärinnen und Aktionäre, die nicht ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldet sind. Ohne ordnungsgemäße Anmeldung zur Hauptversammlung sind Aktionärinnen und Aktionäre jedoch nicht berechtigt, sich elektronisch als Teilnehmende zur Hauptversammlung zuzuschalten. Nicht ordnungsgemäß angemeldete Aktionärinnen und Aktionäre können daher die Hauptversammlung nur als Zuschauerin / Zuschauer in Bild und Ton live verfolgen (wie oben im Abschnitt „Virtuelle Hauptversammlung“ beschrieben). Sie können jedoch nicht versammlungsgebundene Aktionärsrechte, wie z. B. das Stimmrecht, ausüben.

Wie Bevollmächtigte Zugang zum Aktionärsportal erhalten, ist unten im Abschnitt „Ausübung der Aktionärsrechte durch Bevollmächtigte, Verfahren für die Stimmabgabe durch Bevollmächtigte“ beschrieben.

## **Anmeldung**

Zur Ausübung der versammlungsgebundenen Aktionärsrechte, insbesondere des Stimmrechts – selbst oder durch Bevollmächtigte –, sind die Aktionärinnen und Aktionäre berechtigt, die sich bis spätestens

**11. Februar 2025, 24:00 Uhr (MEZ),**

zur Hauptversammlung angemeldet haben und die am Tag der Hauptversammlung für die angemeldeten Aktien im Aktienregister eingetragen sind.

Die Anmeldung muss der Gesellschaft in deutscher oder englischer Sprache entweder auf elektronischem Wege über das Aktionärsportal unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) (möglich ab dem Beginn des Versandes der Einladung und Unterlagen zur Hauptversammlung) oder in Textform (§ 126b Bürgerliches Gesetzbuch, „BGB“) über einen der folgenden Kontaktwege zugehen. Für die Wahrung der Anmeldefrist ist der Zugang der Anmeldung bei der Gesellschaft maßgeblich.

Siemens Healthineers AG  
c/o Computershare Operations Center  
80249 München  
E-Mail: → [anmeldestelle@computershare.de](mailto:anmeldestelle@computershare.de)

Die Anmeldung kann gemäß § 67c AktG über Intermediäre an eine der oben genannten Adressen bzw. über die unten genannte SWIFT-Adresse bis spätestens 11. Februar 2025, 24:00 Uhr (MEZ) (Zugang maßgeblich), an die Gesellschaft übermittelt werden. Aktionärinnen und Aktionäre, die diese Möglichkeit nutzen möchten, werden gebeten, sich hierzu an ihren jeweiligen Letztintermediär, z. B. ihre Depotbank, zu wenden.

SWIFT: CMDHDEMXXX; Instruktionen gemäß ISO 20022;  
Autorisierung über SWIFT Relationship Management Application (RMA) erforderlich

Wie Aktionärinnen und Aktionäre Zugang zum Aktionärsportal erhalten, ist vorstehend im Abschnitt „Zugang zum Aktionärsportal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“ beschrieben.

## **Maßgeblicher Bestandsstichtag für die Eintragung im Aktienregister (Technical Record Date)**

Für die Ausübung der versammlungsgebundenen Aktionärsrechte, insbesondere des Stimmrechts, ist der am Tag der Hauptversammlung im Aktienregister eingetragene Aktienbestand maßgebend. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass aus abwicklungstechnischen Gründen vom Zeitpunkt des Anmeldeschlusses, 12. Februar 2025, 00:00 Uhr (MEZ), bis zum Ende des Tages der Hauptversammlung, 18. Februar 2025, 24:00 Uhr (MEZ), ein sog. Umschreibestopp gilt, d. h., keine Ein- und Austragungen im Aktienregister vorgenommen werden. Technisch maßgeblicher Bestandsstichtag für die Ausübung der versammlungsgebundenen Aktionärsrechte, insbesondere des Stimmrechts, ist daher der 11. Februar 2025, 24:00 Uhr (MEZ) (sog. Technical Record Date).

## **Verfügungen über Aktien**

Aktien werden durch eine Anmeldung zur Hauptversammlung nicht gesperrt oder blockiert. Aktionärinnen und Aktionäre können daher auch nach erfolgter Anmeldung und ungeachtet des Umschreibestopps (Technical Record Date) weiter frei über ihre Aktien verfügen. Erwerberinnen und Erwerber von Aktien, deren Umschreibungsanträge nicht rechtzeitig bei der Gesellschaft eingehen, können allerdings versammlungsgebundene Aktionärsrechte, insbesondere das Stimmrecht, aus diesen Aktien in der Hauptversammlung nicht ausüben, es sei denn, sie lassen sich insoweit bevollmächtigen oder zur Rechtsausübung ermächtigen.

## Ausübung des Stimmrechts

Aktionärinnen und Aktionäre können ihr Stimmrecht selbst ausüben oder durch Bevollmächtigte, wie z. B. Intermediäre, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater oder sonstige Dritte, ausüben lassen. Die Stimmrechtsausübung durch die Aktionärinnen und Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten erfolgt ausschließlich mittels Briefwahl (insbesondere im Wege elektronischer Kommunikation) oder durch Vollmachts- und Weisungserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter.

### Briefwahl

Aktionärinnen und Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten können die Stimmabgabe mittels Briefwahl (insbesondere im Wege elektronischer Kommunikation) vornehmen. Zur Ausübung des Stimmrechts im Wege der Briefwahl ist eine ordnungsgemäße Anmeldung nach den oben im Abschnitt „Anmeldung“ dargestellten Maßgaben erforderlich.

Briefwahlstimmen können elektronisch über das Aktionärsportal unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) abgegeben, geändert oder widerrufen werden. Wie Aktionärinnen und Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten Zugang zum Aktionärsportal erhalten, ist oben im Abschnitt „Zugang zum Aktionärsportal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“ beschrieben. Die elektronische Stimmabgabe per Briefwahl über das Aktionärsportal bzw. deren Änderung oder Widerruf ist bis zum Tag der Hauptversammlung möglich, muss jedoch spätestens bis zu dem vom Versammlungsleiter im Rahmen der Abstimmungen festgelegten Zeitpunkt erfolgt sein.

Die Stimmabgabe per Briefwahl bzw. deren Änderung oder Widerruf ist außerdem in Textform per Post oder E-Mail möglich. Sie muss der Gesellschaft in diesem Fall über einen der folgenden Kontaktwege bis spätestens 17. Februar 2025, 24:00 Uhr (MEZ), zugehen (Zugang maßgeblich):

Siemens Healthineers AG  
c/o Computershare Operations Center  
80249 München  
E-Mail: → [anmeldestelle@computershare.de](mailto:anmeldestelle@computershare.de)

Die Stimmabgabe per Briefwahl bzw. deren Änderung oder Widerruf kann gemäß § 67c AktG über Intermediäre an eine der oben genannten Adressen bzw. über die unten genannte SWIFT-Adresse bis spätestens 17. Februar 2025, 24:00 Uhr (MEZ) (Zugang maßgeblich), an die Gesellschaft übermittelt werden. Aktionärinnen und Aktionäre, die diese Möglichkeit nutzen möchten, werden gebeten, sich hierzu an ihren jeweiligen Letztintermediär, z. B. ihre Depotbank, zu wenden.

SWIFT: CMDHDEMXXX; Instruktionen gemäß ISO 20022;  
Autorisierung über SWIFT Relationship Management Application (RMA) erforderlich

Für die Stimmabgabe per Briefwahl in Textform ist ein Formular zum Download unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) zugänglich.

### Stimmabgabe durch die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter

Aktionärinnen und Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten können ihr Stimmrecht zudem durch von der Gesellschaft benannte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter („**Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft**“) ausüben lassen. Auch in diesem Fall ist eine ordnungsgemäße Anmeldung gemäß den oben im Abschnitt „Anmeldung“ dargestellten Maßgaben erforderlich.

Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft können elektronisch über das Aktionärsportal unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) abgegeben, geändert oder widerrufen werden. Wie Aktionärinnen und Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten Zugang zum Aktionärsportal erhalten, ist oben im Abschnitt „Zugang zum Aktionärsportal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“ beschrieben. Die Erteilung, Änderung oder der Widerruf der Vollmacht und der Weisungen an die Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft über das Aktionärsportal ist bis zum Tag der Hauptversammlung möglich, muss jedoch spätestens bis zu dem vom Versammlungsleiter im Rahmen der Abstimmungen festgelegten Zeitpunkt erfolgt sein.

Die Erteilung von Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft bzw. deren Änderung oder Widerruf ist außerdem in Textform per Post oder E-Mail möglich. Sie muss der Gesellschaft in diesem Fall über einen der folgenden Kontaktwege bis spätestens 17. Februar 2025, 24:00 Uhr (MEZ), zugehen (Zugang maßgeblich):

Siemens Healthineers AG  
c/o Computershare Operations Center  
80249 München  
E-Mail: → [anmeldestelle@computershare.de](mailto:anmeldestelle@computershare.de)

Die Erteilung von Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft bzw. deren Änderung oder Widerruf kann gemäß § 67c AktG über Intermediäre an eine der oben genannten Adressen bzw. über die unten genannte SWIFT-Adresse bis spätestens 17. Februar 2025, 24:00 Uhr (MEZ) (Zugang maßgeblich), an die Gesellschaft übermittelt werden. Aktionärinnen und Aktionäre, die diese Möglichkeit nutzen möchten, werden gebeten, sich hierzu an ihren jeweiligen Letztintermediär, z. B. ihre Depotbank, zu wenden.

SWIFT: CMDHDEMMXXX; Instruktionen gemäß ISO 20022;  
Autorisierung über SWIFT Relationship Management Application (RMA) erforderlich

Für die Erteilung von Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft in Textform ist ein Formular zum Download unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) zugänglich.

Mit der Nutzung des Aktionärsportals oder der Rücksendung des Formulars an eine der vorstehenden Adressen wird zugleich gegenüber der Gesellschaft der Nachweis der Bevollmächtigung erbracht.

Die Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft können nur zu solchen Punkten der Tagesordnung und zu solchen Anträgen und Wahlvorschlägen abstimmen, zu denen ihnen Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilt worden sind. Die Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft sind verpflichtet, gemäß diesen Weisungen abzustimmen. Soweit ihnen keine Weisung erteilt wird, enthalten sie sich der Stimme. Soweit eine Weisung erteilt wird, die nicht eindeutig oder die widersprüchlich ist, werden die Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft sich ebenfalls der Stimme enthalten.

Die Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft nehmen keine Aufträge zu Redebeiträgen, Auskunftsverlangen, Stellungnahmen bzw. zum Stellen von Anträgen oder Wahlvorschlägen, zu Verlangen zur Aufnahme von Fragen in die Niederschrift oder zum Einlegen von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse entgegen.

### **Ausübung der Aktionärsrechte durch Bevollmächtigte, Verfahren für die Stimmabgabe durch Bevollmächtigte**

Aktionärinnen und Aktionäre können ihr Stimmrecht sowie ihre anderen versammlungsgebundenen Aktionärsrechte auch durch eine Bevollmächtigte/einen Bevollmächtigten ihrer Wahl, insbesondere durch einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung oder einen Stimmrechtsberater, ausüben lassen. Auch in diesem Fall ist eine ordnungsgemäße Anmeldung nach den oben im Abschnitt „Anmeldung“ dargestellten Maßgaben erforderlich.

Bevollmächtigte können nicht physisch an der Hauptversammlung teilnehmen. Sie können sich über das Aktionärsportal elektronisch zur Hauptversammlung zuschalten und das Stimmrecht für von ihnen vertretene Aktionärinnen und Aktionäre mittels Briefwahl (insbesondere im Wege elektronischer Kommunikation) oder durch Erteilung von Untervollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft ausüben. Wie Bevollmächtigte das Stimmrecht ausüben können, ist oben im Abschnitt „Briefwahl“ bzw. „Stimmabgabe durch die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter“ beschrieben, wobei zusätzlich die nachstehenden Besonderheiten zu beachten sind.

Aktionärinnen und Aktionäre, die ihr Stimmrecht in der Hauptversammlung nicht selbst, sondern durch Bevollmächtigte ausüben wollen, müssen diesen ordnungsgemäß Vollmacht erteilen. Dabei ist Folgendes zu beachten:

Wenn weder ein Stimmrechtsberater noch eine Aktionärsvereinigung noch ein sonstiger von § 135 AktG erfasster Intermediär bzw. nach § 135 Abs. 8 AktG Gleichgestellter bevollmächtigt wird, ist die Vollmacht entweder

- elektronisch über das Aktionärsportal oder in Textform, jeweils gegenüber der Gesellschaft; oder
- in Textform unmittelbar gegenüber der/dem Bevollmächtigten (in diesem Fall bedarf es des Nachweises der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft in Textform)

zu erteilen. Entsprechendes gilt für den Widerruf der Vollmacht.

Die Erteilung oder der Widerruf einer Vollmacht gegenüber der Gesellschaft kann elektronisch über das Aktionärsportal unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) erfolgen. Wie Aktionärinnen und Aktionäre Zugang zum Aktionärsportal erhalten, ist oben im Abschnitt „Zugang zum Aktionärsportal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“ beschrieben. Die Bevollmächtigung über das Aktionärsportal bzw. deren Widerruf ist bis zum Tag der Hauptversammlung möglich, muss jedoch spätestens bis zu dem vom Versammlungsleiter im Rahmen der Abstimmungen festgelegten Zeitpunkt erfolgt sein.

Die Erteilung einer Vollmacht oder deren Widerruf ist außerdem in Textform per Post oder E-Mail möglich. Sie muss der Gesellschaft in diesem Fall über einen der nachfolgenden Kontaktwege bis spätestens 17. Februar 2025, 24:00 Uhr (MEZ), zugehen (Zugang maßgeblich):

Siemens Healthineers AG  
c/o Computershare Operations Center  
80249 München  
E-Mail: → [anmeldestelle@computershare.de](mailto:anmeldestelle@computershare.de)

Die Erteilung einer Vollmacht bzw. deren Widerruf kann gemäß § 67c AktG über Intermediäre an eine der oben genannten Adressen bzw. über die unten genannte SWIFT-Adresse bis spätestens 17. Februar 2025, 24:00 Uhr (MEZ) (Zugang maßgeblich), an die Gesellschaft übermittelt werden. Aktionärinnen und Aktionäre, die diese Möglichkeit nutzen möchten, werden gebeten, sich hierzu an ihren jeweiligen Letztintermediär, z. B. ihre Depotbank, zu wenden.

SWIFT: CMDHDEMXXX; Instruktionen gemäß ISO 20022;  
Autorisierung über SWIFT Relationship Management Application (RMA) erforderlich

Für die Erteilung der Vollmacht gegenüber der Gesellschaft in Textform ist ein Formular zum Download unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) zugänglich.

Mit der Nutzung des Aktionärsportals oder der Rücksendung des Formulars an eine der vorstehenden Adressen wird zugleich gegenüber der Gesellschaft der Nachweis der Bevollmächtigung erbracht. Unter den vorstehenden Adressen kann gegenüber der Gesellschaft auch der Nachweis einer gegenüber der / dem Bevollmächtigten erteilten Vollmacht erbracht werden.

Für die Bevollmächtigung von Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberatern oder sonstigen von § 135 AktG erfassten Intermediären bzw. nach § 135 Abs. 8 AktG Gleichgestellten sowie die Änderung oder den Widerruf der Vollmacht und den Nachweis der Bevollmächtigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere § 135 AktG. Nach dieser Vorschrift muss die Vollmacht in diesen Fällen einer / einem bestimmten Bevollmächtigten erteilt und von dieser / diesem nachprüfbar festgehalten werden; die Vollmachtserklärung muss zudem vollständig sein und darf nur mit der Stimmrechtsausübung verbundene Erklärungen enthalten. Die betreffenden Bevollmächtigten setzen jedoch unter Umständen besondere Regelungen für ihre eigene Bevollmächtigung fest. Die Aktionärinnen und Aktionäre werden daher gebeten, sich ggf. mit den betreffenden Bevollmächtigten rechtzeitig über die jeweilige Form und das Verfahren der Bevollmächtigung abzustimmen.

Ist ein Intermediär im Sinne des § 67a Abs. 4 AktG im Aktienregister eingetragen, so kann dieser das Stimmrecht für Aktien, die ihm nicht gehören, nur aufgrund einer Ermächtigung der wirtschaftlichen Eigentümerin / des wirtschaftlichen Eigentümers der Aktien ausüben. Entsprechendes gilt für Stimmrechtsberater, Aktionärsvereinigungen oder sonstige von § 135 AktG erfasste Intermediäre bzw. nach § 135 Abs. 8 AktG Gleichgestellte.

In dem Fall, dass Aktionärinnen oder Aktionäre mehr als eine Person bevollmächtigen, ist die Gesellschaft berechtigt, unter den Voraussetzungen der einschlägigen Bestimmungen eine oder mehrere von diesen zurückzuweisen (vgl. § 134 Abs. 3 Satz 2 AktG, Artikel 10 Abs. 2 Unterabs. 2 Satz 2 der Richtlinie 2007/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Juli 2007 (Aktionärsrechterichtlinie)).

Die / Der Bevollmächtigte benötigt für die Nutzung des Aktionärsportals individuelle Zugangsdaten. Nach Erteilung der Vollmacht gegenüber der Gesellschaft bzw. dem Nachweis einer gegenüber der / dem Bevollmächtigten erteilten Vollmacht stellt die Gesellschaft der Aktionärin / dem Aktionär die Zugangsdaten der / des Bevollmächtigten zur Weiterleitung an die Bevollmächtigte / den Bevollmächtigten zur Verfügung bzw. schickt die Zugangsdaten direkt an die Bevollmächtigte / den Bevollmächtigten.

Aktionärinnen und Aktionäre, die von der Möglichkeit der Bevollmächtigung Gebrauch machen wollen, werden gebeten, dies frühzeitig zu tun und die individuellen Zugangsdaten nach dem etwaigen Erhalt an die Bevollmächtigte / den Bevollmächtigten weiterzuleiten.

### **Weitere Informationen zur Ausübung des Stimmrechts, insbesondere zum Verhältnis von Briefwahlstimmen, Vollmachten und Weisungen**

Gehen Erklärungen über die Abgabe, Änderung oder den Widerruf von Briefwahlstimmen oder Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft fristgemäß auf mehreren Übermittlungswegen ein, werden diese unabhängig vom Zeitpunkt ihres Zugangs in folgender Reihenfolge stets als vorrangig betrachtet: 1. elektronisch über das Aktionärsportal, 2. gemäß § 67c AktG über Intermediäre, 3. per E-Mail und 4. per Post.

Werden auf demselben Übermittlungsweg widersprüchliche formgültige Erklärungen zur Stimmrechtsausübung abgegeben, werden diese unabhängig vom Zeitpunkt ihres Zugangs in folgender Reihenfolge stets als vorrangig betrachtet: 1. (elektronische) Briefwahl, 2. Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft und 3. Bevollmächtigung einer dritten Person (einschließlich Stimmrechtsberater, Aktionärsvereinigungen oder sonstiger von § 135 AktG erfasster Intermediäre bzw. nach § 135 Abs. 8 AktG Gleichgestellter).

Erklärungen, die nicht zweifelsfrei einer ordnungsgemäßen Anmeldung zugeordnet werden können, werden nicht berücksichtigt. Stimmabgaben bzw. Weisungen zu einem Tagesordnungspunkt, die nicht eindeutig erkennbar sind, werden als Enthaltung gewertet.

Haben Aktionärinnen und Aktionäre eine Dritte/ einen Dritten (mit Ausnahme der Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft) bevollmächtigt, können sie ihre versamlungsgebundenen Aktionärsrechte, einschließlich des Stimm- und Rederechts, nur dann selbst ausüben, wenn zuvor die entsprechende Bevollmächtigung nach den in dieser Einberufung beschriebenen Maßgaben widerrufen wurde. Insbesondere gilt der ordnungsgemäße Zugang einer Stimmabgabe per Briefwahl oder einer Vollmachten- und Weisungserteilung an die Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft in Textform durch Aktionärinnen und Aktionäre als Widerruf einer zuvor erfolgten Bevollmächtigung sonstiger Dritter. Soweit Aktionärinnen und Aktionäre die Hauptversammlung ausschließlich live über das Aktionärsportal verfolgen, gilt dies nicht als Widerruf einer zuvor erteilten Bevollmächtigung.

Die Stimmabgabe per Briefwahl und Weisungen an die Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft zu Tagesordnungspunkt 2 (Verwendung des Bilanzgewinns) behalten ihre Gültigkeit auch im Falle der Anpassung des Gewinnverwendungsvorschlags infolge einer Änderung der Anzahl dividendenberechtigter Aktien.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt statt einer Sammel- eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, so gilt die zu diesem Tagesordnungspunkt abgegebene Briefwahlstimme bzw. Weisung an die Stimmrechtsvertreterinnen und -vertreter der Gesellschaft entsprechend für jeden Punkt der Einzelabstimmung.

Bei der Ausübung der versamlungsgebundenen Aktionärsrechte, insbesondere des Stimmrechts, sollten Aktionärinnen und Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten beachten, dass es bei der Versendung/Rücksendung von Unterlagen im Zusammenhang mit der Hauptversammlung auf dem Postweg zu erheblichen Zustellverzögerungen kommen kann.

## **Angaben zu den Rechten der Aktionärinnen und Aktionäre (Anträge, Wahlvorschläge, Auskunftsverlangen, Redebeiträge, Stellungnahmen, Widersprüche)**

**(Angaben nach § 118a Abs. 1, § 122 Abs. 2, § 126 Abs. 1 und Abs. 4, § 127, § 130a, § 131, § 245 AktG)**

### **Tagesordnungsergänzungsverlangen nach § 122 Abs. 2 Aktiengesetz**

Aktionärinnen und Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von EUR 500.000 erreichen (Letzteres entspricht 500.000 Aktien), können verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden.

Die Antragstellenden haben nachzuweisen, dass sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens Inhaberin/ Inhaber der Aktien sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands über den Antrag halten, wobei § 70 AktG bei der Berechnung der Aktienbesitzzeit Anwendung findet. Der Tag des Zugangs des Verlangens ist nicht mitzurechnen. Eine Verlegung von einem Sonntag, einem Sonnabend (Samstag) oder einem Feiertag auf einen zeitlich vorausgehenden oder nachfolgenden Werktag kommt nicht in Betracht. Die §§ 187 bis 193 BGB sind nicht entsprechend anzuwenden.

Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen ist schriftlich oder in elektronischer Form nach § 126a BGB (d. h. zwingend mit einer qualifizierten elektronischen Signatur) an den Vorstand der Siemens Healthineers AG zu richten und muss der Gesellschaft spätestens bis zum 18. Januar 2025, 24:00 Uhr (MEZ), zugehen (Zugang maßgeblich). Entsprechende Verlangen sind an folgende Adresse zu richten:

Vorstand der Siemens Healthineers AG  
z. Hdn. Dr. Jürgen Mahr, SHS LC SCF  
Karlheinz-Kaske-Str. 5  
91052 Erlangen  
E-Mail: → [hv.team@siemens-healthineers.com](mailto:hv.team@siemens-healthineers.com)

Bekannt zu machende Ergänzungen der Tagesordnung werden – soweit dies nicht bereits mit der Einberufung geschehen ist – unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger einschließlich des Namens der Aktionärin / des Aktionärs bekannt gemacht. Sie werden außerdem unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://www.siemens-healthineers.de/hv) veröffentlicht und den Aktionärinnen und Aktionären mitgeteilt.

Zum Zwecke der Zuordnung der Tagesordnungsergänzungsverlangen soll eine Angabe der Aktionärsnummer erfolgen.

### **Gegenanträge und Wahlvorschläge nach § 126 Abs. 1 und Abs. 4, § 127 Aktiengesetz**

Aktionärinnen und Aktionäre können Gegenanträge gegen Vorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu bestimmten Punkten der Tagesordnung sowie Wahlvorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern, von Abschlussprüfern oder Prüfern des Nachhaltigkeitsberichts übersenden. Gegenanträge (nebst Begründung) und Wahlvorschläge, die vor der Hauptversammlung zugänglich gemacht werden sollen, sind an folgende Adresse zu richten:

Siemens Healthineers AG  
z. Hdn. Dr. Jürgen Mahr, SHS LC SCF  
Karlheinz-Kaske-Str. 5  
91052 Erlangen  
E-Mail: → [hv.team@siemens-healthineers.com](mailto:hv.team@siemens-healthineers.com)

Zum Zwecke der Zuordnung der Gegenanträge und Wahlvorschläge soll eine Angabe der Aktionärsnummer erfolgen.

Zugänglich zu machende Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionärinnen und Aktionären, einschließlich des Namens der Aktionärin / des Aktionärs, sowie zugänglich zu machende Begründungen werden – ggf. versehen mit den nach § 127 Satz 4 AktG zu ergänzenden Inhalten – unverzüglich nach ihrem Zugang unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://www.siemens-healthineers.de/hv) veröffentlicht. Dabei werden Gegenanträge und Wahlvorschläge zu den Punkten der Tagesordnung berücksichtigt, die in deutscher Sprache bis zum 3. Februar 2025, 24:00 Uhr (MEZ) (Zugang maßgeblich), bei einer der vorgenannten Adressen eingehen. Etwaige Stellungnahmen der Verwaltung werden unter der vorgenannten Internetadresse veröffentlicht.

Gegenanträge und Wahlvorschläge, die nach § 126 Abs. 1, § 127 AktG zugänglich zu machen sind, gelten nach § 121 Abs. 4b, § 126 Abs. 4 AktG als im Zeitpunkt der Zugänglichmachung gestellt. Das Stimmrecht zu diesen Gegenanträgen und Wahlvorschlägen kann nach erfolgter ordnungsgemäßer Anmeldung auf den oben beschriebenen Wegen ausgeübt werden. Sofern die Aktionärin / der Aktionär, die / der den Gegenantrag und / oder Wahlvorschlag gestellt hat, nicht im Aktienregister als Aktionärin / Aktionär der Gesellschaft eingetragen oder nicht ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldet ist, muss der Gegenantrag und / oder Wahlvorschlag in der Hauptversammlung nicht behandelt werden.

### **Auskunfts-, Antrags- und Rederecht nach § 130a Abs. 5 und Abs. 6, § 131 Aktiengesetz**

Ordnungsgemäß angemeldete (nach den oben im Abschnitt „Anmeldung“ dargestellten Maßgaben) und elektronisch zur Hauptversammlung zugeschaltete Aktionärinnen und Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten können im Wege elektronischer Kommunikation vom Vorstand Auskunft verlangen über Angelegenheiten der Gesellschaft, die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu verbundenen Unternehmen sowie über die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen, soweit die Auskunft zur sachgemäßen Beurteilung eines Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist und kein Auskunftsverweigerungsrecht besteht. Außerdem besteht in der Hauptversammlung ein Nachfragerecht zu allen in der Hauptversammlung gegebenen Antworten des Vorstands sowie zu in der Hauptversammlung in Redebeiträgen (vgl. hierzu sogleich) gestellten Fragen.

Es ist vorgesehen, dass der Versammlungsleiter in der Hauptversammlung nach § 131 Abs. 1 f AktG festlegt, dass alle Arten des Auskunftsrechts nach § 131 AktG in der Hauptversammlung ausschließlich im Wege der Videokommunikation ausgeübt werden dürfen. Eine anderweitige Geltendmachung des Auskunftsrechts im Wege der elektronischen oder sonstigen Kommunikation ist weder vor noch während der Hauptversammlung vorgesehen.

Daneben wird den ordnungsgemäß angemeldeten (nach den oben im Abschnitt „Anmeldung“ dargestellten Maßgaben) und elektronisch zur Hauptversammlung zugeschalteten Aktionärinnen und Aktionären oder ihren Bevollmächtigten in der Hauptversammlung ein Rederecht im Wege der Videokommunikation eingeräumt. Anträge und Wahlvorschläge nach § 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG und das Auskunftsverlangen nach § 131 AktG dürfen Bestandteil des Redebeitrags während der Hauptversammlung sein.

Redebeiträge, Auskunftsverlangen oder Anträge sind ausschließlich während der Hauptversammlung nach Aufforderung durch den Versammlungsleiter über das Aktionärsportal unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) anzumelden. Wie Aktionärinnen und Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten Zugang zum Aktionärsportal erhalten, ist oben im Abschnitt „Zugang zum Aktionärsportal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“ beschrieben. Der Versammlungsleiter wird das Verfahren der Wortmeldung und Worterteilung in der Hauptversammlung näher erläutern.

Die Ausübung des Rederechts im Wege der Videokommunikation erfordert grundsätzlich eine stabile Internetverbindung mit einer ausreichenden Übertragungsgeschwindigkeit. Die Gesellschaft behält sich vor, die Funktionsfähigkeit der Videokommunikation zwischen Aktionärinnen und Aktionären sowie ihren Bevollmächtigten auf der einen Seite und der Gesellschaft auf der anderen Seite in der Hauptversammlung und vor dem Redebeitrag zu überprüfen und diesen zurückzuweisen, sofern die Funktionsfähigkeit nicht sichergestellt ist. Empfehlungen für eine optimale Funktionsfähigkeit der Videokommunikation werden unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) gegeben.

### **Stellungnahmen nach § 130a Abs. 1 bis Abs. 4 Aktiengesetz**

Aktionärinnen und Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten können im Wege elektronischer Kommunikation per E-Mail an → [hv.stellungnahme@siemens-healthineers.com](mailto:hv.stellungnahme@siemens-healthineers.com) bis zum 12. Februar 2025, 24:00 Uhr (MEZ) (Zugang maßgeblich), Stellungnahmen zu den Gegenständen der Tagesordnung in deutscher oder englischer Sprache zur Veröffentlichung durch die Gesellschaft einreichen. Zum Zwecke der Zuordnung der Stellungnahmen soll eine Angabe der Aktionärsnummer erfolgen.

Die eingereichten Stellungnahmen werden bis spätestens 13. Februar 2025, 24:00 Uhr (MEZ), für alle ordnungsgemäß angemeldeten Aktionärinnen und Aktionäre (nach den oben im Abschnitt „Anmeldung“ dargestellten Maßgaben) sowie ihre Bevollmächtigten über das Aktionärsportal unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) veröffentlicht. Etwaige Stellungnahmen der Verwaltung werden ebenfalls über das Aktionärsportal veröffentlicht. Wie Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihre Bevollmächtigten Zugang zum Aktionärsportal erhalten, ist oben im Abschnitt „Zugang zum Aktionärsportal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“ beschrieben.

Eine Stellungnahme kann nur in Textform eingereicht werden und deren Umfang darf insgesamt nicht mehr als 10.000 Zeichen (einschließlich Leerzeichen) betragen.

Mit dem Einreichen der Stellungnahme erklärt sich die Aktionärin/der Aktionär oder ihr(e)/sein(e) Bevollmächtigte(r) mit der Veröffentlichung der Stellungnahme unter Offenlegung ihres/seines Namens einverstanden.

Den Aktionärinnen und Aktionären oder ihren Bevollmächtigten soll vor der Hauptversammlung eine Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben werden. Für Redebeiträge während der Hauptversammlung sowie Anträge und Wahlvorschläge gilt das in dieser Einberufung beschriebene Verfahren. Es wird darauf hingewiesen, dass Anträge, Wahlvorschläge oder Widersprüche gegen Beschlüsse der Hauptversammlung, die in einer Stellungnahme enthalten sind, unberücksichtigt bleiben, sofern sie nicht nach dem jeweils dafür vorgesehenen Verfahren gestellt bzw. erklärt werden. In Stellungnahmen enthaltene Fragen bleiben ebenfalls unberücksichtigt. Die Möglichkeit zur Einreichung von Stellungnahmen begründet keine Möglichkeit zur Vorab-Einreichung von Fragen nach § 131 Abs. 1a AktG.

### **Widersprüche zur Niederschrift des Notars nach § 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8, § 245 Aktiengesetz**

Ordnungsgemäß angemeldete (nach den oben im Abschnitt „Anmeldung“ dargestellten Maßgaben) und elektronisch zur Hauptversammlung zugeschaltete Aktionärinnen und Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten können von Beginn der Hauptversammlung bis zu deren Schließung durch den Versammlungsleiter im Wege elektronischer Kommunikation über das Aktionärsportal unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung zur Niederschrift der Notarin / des Notars erklären. Die Notarin / Der Notar hat die Gesellschaft zur Entgegennahme von Widersprüchen über das Aktionärsportal ermächtigt und erhält die Widersprüche über das Aktionärsportal. Wie Aktionärinnen und Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten Zugang zum Aktionärsportal erhalten, ist oben im Abschnitt „Zugang zum Aktionärsportal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“ beschrieben.

### **Weitergehende Erläuterungen**

Unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) finden sich weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionärinnen und Aktionäre nach § 118a Abs. 1, § 122 Abs. 2, § 126 Abs. 1 und Abs. 4, § 127, § 130a, § 131, § 245 AktG.

## Internetseite

Die Einberufung der Hauptversammlung mit den gesetzlich geforderten Angaben und Erläuterungen ist auch unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) zugänglich, auf der sich zudem die Informationen nach § 124a AktG sowie die derzeit gültige Fassung der Satzung der Gesellschaft befinden. Die zugänglich zu machenden Unterlagen werden nach § 118a Abs. 6 AktG auch während des Zeitraums der Hauptversammlung unter vorgenannter Internetadresse den elektronisch zugeschalteten Aktionärinnen und Aktionären sowie ihren Bevollmächtigten zugänglich gemacht.

Nach der Hauptversammlung werden die Abstimmungsergebnisse unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) bekannt gegeben. Ferner wird nach der Hauptversammlung über das Aktionärsportal unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) eine Bestätigung über die Stimmzählung nach § 129 Abs. 5 AktG bereitgestellt, die innerhalb eines Monats nach dem Tag der Hauptversammlung heruntergeladen werden kann. Wie Aktionärinnen und Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten Zugang zum Aktionärsportal erhalten, ist oben im Abschnitt „Zugang zum Aktionärsportal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“ beschrieben.

## Informationen zum Datenschutz

Für die Führung des Aktienregisters und die Hauptversammlung verarbeitet die Siemens Healthineers AG als Verantwortliche personenbezogene Daten von Aktionärinnen und Aktionären sowie ihren Bevollmächtigten unter Beachtung der Bestimmungen der Verordnung (EU) 2016/679 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. April 2016 („EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)“) sowie aller weiteren maßgeblichen Gesetze. In der unter der Internetadresse → [siemens-healthineers.de/hv](https://siemens-healthineers.de/hv) zugänglich gemachten Datenschutzerklärung für die Hauptversammlung sind alle Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten sowie zu den nach der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zustehenden Rechten zusammengefasst.

### Siemens Healthineers AG Der Vorstand

#### Siemens Healthineers AG

**Vorsitzender des Aufsichtsrats:** Ralf P. Thomas

**Vorstand:** Bernhard Montag, Vorsitzender;  
Darleen Caron, Jochen Schmitz, Elisabeth Staudinger-Leibrecht

**Sitz der Gesellschaft:** München, Deutschland

**Handelsregister:** Amtsgericht München, HRB 237558

---

**Siemens Healthineers AG**

Siemensstr. 3  
91301 Forchheim, Deutschland  
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)

*Veröffentlicht von Siemens Healthineers AG*  
© Siemens Healthineers AG, 2024