

# Vergütungsbericht 2021

siemens-healthineers.de



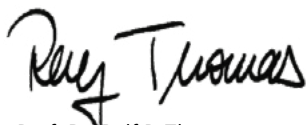
# Vergütungsbericht der Siemens Healthineers AG für das Geschäftsjahr 2021

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Siemens Healthineers AG im Geschäftsjahr 2021 im Zeitraum vom 1. Oktober 2020 bis zum 30. September 2021. Hierbei erläutert der Bericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und richtet sich nach den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§ 162 AktG) und entspricht den geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat ist eine klare, verständliche und transparente Berichterstattung sehr wichtig. Aus diesem Grund hat die Siemens Healthineers AG die neuen Anforderungen freiwillig vorzeitig umgesetzt und im Jahr der Erstimplementierung durch den Abschlussprüfer, über die gesetzlichen Anforderungen gemäß § 162 Abs. 3 AktG hinaus, auch eine materielle Prüfung des Vergütungsberichts durchführen lassen. Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 15. Februar 2022 zur Billigung vorgelegt.

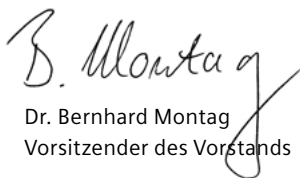
Eine detaillierte Beschreibung der Vergütungssysteme der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Siemens Healthineers AG findet sich auf unserer Internetseite → [www.siemens-healthineers.com/deu/investor-relations/corporate-governance](http://www.siemens-healthineers.com/deu/investor-relations/corporate-governance).

Dieses Dokument liegt ebenfalls in englischer Übersetzung vor. Bei Abweichungen ist die deutsche Fassung maßgeblich und geht der englischen Übersetzung des Dokuments vor.

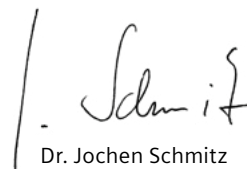
München, den 23. November 2021



Prof. Dr. Ralf P. Thomas  
Vorsitzender des Aufsichtsrats



Dr. Bernhard Montag  
Vorsitzender des Vorstands



Dr. Jochen Schmitz  
Finanzvorstand

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vergütung der Vorstandsmitglieder der Siemens Healthineers AG</b>	<b>04</b>
Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 im Überblick	06
Festlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021	09
Zielvergütung und Vergütungsstruktur	09
Angemessenheit der Vorstandsvergütung	10
Maximalvergütung	11
<b>Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021</b>	<b>11</b>
Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)	13
Langfristige variable Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards)	16
Malus- und Clawback-Regelungen	21
<b>Share Ownership Guidelines</b>	<b>21</b>
<b>Versorgungszusage</b>	<b>22</b>
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021 und 2020</b>	<b>22</b>
<b>Bezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 und 2020</b>	<b>23</b>
<b>Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Siemens Healthineers AG</b>	<b>24</b>
Vergütungssystem des Aufsichtsrats	24
Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 und 2020	25
<b>Mehrjahresübersicht: Angaben zur Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung des Unternehmens</b>	<b>26</b>
<b>Sonstiges</b>	<b>28</b>
<b>Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers</b>	<b>29</b>

# Vergütung der Vorstandsmitglieder der Siemens Healthineers AG

Die nachfolgend beschriebene Vergütung der Vorstandsmitglieder der Siemens Healthineers AG (im Folgenden: Vorstandsmitglieder) für das Geschäftsjahr 2021 basiert auf dem seit 1. Oktober 2020 gültigen Vergütungssystem, welches gemäß § 87a Abs. 1 AktG entwickelt und von der Hauptversammlung am 12. Februar 2021 mit einer Mehrheit von 98,91 % gebilligt wurde. Gemäß § 120a Abs. 1 S.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 2021 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.

## Highlights des Geschäftsjahres 2021

Trotz der andauernden COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen globalen Unsicherheiten und außergewöhnlichen Herausforderungen haben sowohl der Vorstand als auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit dazu beigetragen das Geschäftsjahr 2021 zum erfolgreichsten Jahr seit dem Börsengang in 2018 zu machen. Das Unternehmen hat den Ausblick dreimal in Folge angehoben und das Geschäftsjahr mit einem Rekordumsatz von circa 18 Mrd. € abgeschlossen. Dies entspricht einer vergleichbaren Steigerung von circa 19 % im Vergleich zum Vorjahr. Auch das bereinigte unverwässerte Ergebnis je Aktie (EPS) in Höhe von 2,03 € (Vorjahr: 1,61 €) ist deutlich gestiegen. Die Entwicklung des Aktienkurses reflektiert die positive Geschäftsentwicklung und lag zum Geschäftsjahresende mit einem Schlusskurs von 56,18 € in etwa 50 % über dem Vorjahreswert (Vorjahr: 38,30 €) und hat sich seit dem IPO im März 2018 verdoppelt. In diesem Zusammenhang ist auch die Aufnahme in den DAX 40 Index zu erwähnen. Die Aktie hat Mitte August ein Allzeithoch verzeichnet und sich seither auf einem stabilen hohen Niveau eingependelt.

Wesentliche Faktoren für diesen Erfolg waren neben einem stetig gestiegenen Umsatz für COVID-19 Antigen-Schnelltests (von 100 Mio. € im Geschäftsjahr 2020 auf mehr als 1 Mrd. € im Geschäftsjahr 2021) die Gewinnung weiterer Marktanteile, welche zu einem Rekordwachstum beigetragen haben, sowie die erfolgreiche Aufrechterhaltung der Lieferketten. Dem Unternehmen ist es gelungen die medizinische Versorgung mit seinen Produkten und Dienstleistungen, trotz der andauernden COVID-19-Pandemie, zu gewährleisten sowie die Produktion und Lieferketten in Zeiten eines großen Zusatzbedarfs zuverlässig aufrechtzuerhalten.

Ein weiterer zentraler Faktor war die Kombination mit Varian Medical Systems, Inc. (nachfolgend „Varian“) im April 2021. Durch den Zusammenschluss mit dem Krebspezialisten Varian – eine der größten Akquisitionen in der Branche – hat Siemens Healthineers seine Position als ganzheitlicher Partner im Gesundheitswesen weiter ausgebaut und damit die Upgrading-Phase der Siemens Healthineers Strategie 2025 früher als ursprünglich geplant abgeschlossen. Zudem haben wir gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen von Varian unseren strategischen Kurs für die kommenden Jahre abgesteckt und gehen damit als noch relevanteres Unternehmen im Gesundheitswesen mit einem Rekorderfolgsbestand in das neue Geschäftsjahr.

Darüber hinaus konnten wir unsere Forschung und Entwicklung erfolgreich vorantreiben: Als Beispiel sei hier der quantenzählende Computertomograph erwähnt, in dessen Zusammenhang die US-amerikanische Zulassungsbehörde FDA von der „ersten bedeutenden, neuen Technologie für die Computertomographie seit fast einem Jahrzehnt“ spricht. Durch die grundlegend neue Detektortechnologie ist nicht nur die Bildqualität deutlich erhöht, sondern hat auch das Potential auch die Strahlen- und Kontrastmitteldosis für unsere Patientinnen und Patienten zu reduzieren.

Die Einführung unseres weltweiten ganzheitlichen Nachhaltigkeitsprogramms inklusive des Sustainability-Reports und der Verpflichtung zur Science Based Target Initiative (SBTi) zeigt zudem, dass wir nachhaltiges Handeln noch stärker in den Fokus rücken.

---

### Highlights Geschäftsjahr 2021



---

### Strategie und Vorstandsvergütung

Als ein weltweit führendes Unternehmen in der Medizintechnik wollen wir mit unseren innovativen Produkten und Dienstleistungen zur Bewältigung von globalen Herausforderungen in der Gesundheitsversorgung beitragen. Hierzu hat der Vorstand die Siemens Healthineers Strategie 2025 definiert, die das strategische Ziel verfolgt, neue Wachstumschancen zu adressieren und unsere Marktführerschaft über 2025 hinaus zu sichern. Die für die Geschäftsjahre 2020 bis 2022 definierte „Upgrading-Phase“ zielte auf ein kontinuierliches Wachstum in den bestehenden Märkten sowie das Vorstoßen in neue Märkte ab. Gleichzeitig sollte ein vergleichbares Umsatzwachstum von mehr als 5% p.a. und ein Wachstum des bereinigten unverwässerten Ergebnisses je Aktie von circa 10% p.a. erzielt werden. Unterstützt durch die Akquisitionen von ECG, Corindus und Varian sowie dem erfolgreichen Kerngeschäft konnte das Unternehmen alle wesentlichen Ziele der Upgrading-Phase bereits früher erreichen.

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 und Umsatzwachstums sowie weitere relevante strategische Themen, die auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens abzielen, gesetzt werden.

### Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Da die Vergütung des Vorstands eng mit dem Erfolg des Unternehmens verknüpft ist, spiegelt sich der herausragende Erfolg im Geschäftsjahr auch unmittelbar in der Vergütung unserer Vorstandsmitglieder wider. Gemäß dem im Vergütungssystem verankerten Grundsatz der starken Pay-for-Performance-Ausrichtung sollen besondere Leistungen angemessen honoriert werden und die Nichterreicherung von Zielen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen. Das erfolgreichste Jahr von Siemens Healthineers schlägt sich somit in der Vorstandsvergütung nieder – die Integration von Varian war für alle Vorstandsmitglieder ein Ziel in der kurzfristigen variablen Vergütung. Wachstum und die Schaffung von Mehrwert für unsere Aktionärinnen und Aktionäre – gemessen am bereinigten unverwässerten EPS – waren weitere wesentliche Zielgrößen. Zudem waren auch Bestrebungen im Bereich Umwelt, Soziales und Governance mittels verschiedener Nachhaltigkeitsziele Teil der kurzfristigen sowie langfristigen variablen Vergütung. Durch den zusätzlichen Fokus auf Nachhaltigkeit steht die Vorstandsvergütung noch enger mit den Interessen unserer Aktionärinnen und Aktionäre sowie Stakeholderinnen und Stakeholdern im Einklang.

## Veränderung in der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Zum 1. Februar 2021 wurde Darleen Caron zum Vorstandsmitglied und gleichzeitig Chief Human Resources Officer bestellt. Im Zuge ihrer Bestellung wurde der Vorstand von drei auf vier Mitglieder erweitert. Wir freuen uns sehr, mit Darleen Caron unser Führungsteam weiter zu stärken. Sie ist eine globale Führungspersönlichkeit mit über 30 Jahren internationaler Erfahrung im Bereich Human Resources bei börsennotierten Unternehmen im Industrie- und Dienstleistungssektor. Ihre umfangreichen Erfahrungen bei der Förderung organisatorischer und kultureller Veränderung zur Unterstützung dynamischer Wachstumsstrategien macht sie aus Sicht des Aufsichtsrats zu einer ausgezeichneten Besetzung. Bereits in den ersten Monaten hat sie ihrem Verantwortungsbereich, dem Personalressort, und somit auch dem Team von Siemens Healthineers neue Impulse gegeben und maßgeblich an der „New Ambition“-Strategie mitgewirkt.

Peer M. Schatz wurde mit Wirkung zum 23. März 2021 als unabhängiger Vertreter der Anteilseigner in den Aufsichtsrat gewählt. Er ist einer der weltweit profiliertesten Manager im Bereich Diagnostics, der mit seinen langjährigen und fundierten internationalen Erfahrungen einen besonderen Beitrag leistet und die Kompetenz im Aufsichtsrat ergänzt. Wir freuen uns daher sehr, mit Peer M. Schatz unseren Aufsichtsrat weiter zu stärken und gleichzeitig den Anteil unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder weiter zu erhöhen.

Dr. Marion Helmes übernahm zum 28. September 2021 den Vorsitz des Prüfungsausschusses von Herrn Dr. Andreas C. Hoffmann. Frau Dr. Helmes ist bereits seit dem Börsengang des Unternehmens im Jahr 2018 unabhängiges Mitglied des Aufsichtsrats und seines Prüfungsausschusses.

## Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 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 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 und Aktien im Fall einer Unterschreitung des nachzuweisenden Betrags nachzukaufen. Die Einhaltung der Share Ownership Guidelines wird erstmalig im März 2022 überprüft.

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 2021.

### 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 Betrags zur Siemens Healthineers Beitragsorientierten Siemens Altersversorgung (Siemens Healthineers BSAV) bzw. in besonderen Ausnahmefällen Bereitstellung eines festen Betrags zur freien Vergütung</li> <li>Zusage zu Beginn des Geschäftsjahres</li> <li>Gutschrift bzw. Auszahlung im Januar des Folgegeschäftsjahres</li> <li>Anspruch auf Leistungen aus der Siemens Healthineers BSAV mit Vollendung des 65. Lebensjahres, auf Antrag früher</li> <li>Auszahlung der Siemens Healthineers BSAV grundsätzlich in 12 Jahresraten, auf Antrag weitere Auszahlungsvarianten möglich</li> </ul>
Anwendung für 2021	<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 und Dr. Christoph Zindel</li> <li>Jährlicher Betrag zur freien Verfügung für Darleen Caron</li> <li>Gutschrift bzw. Auszahlung im Januar 2022</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 zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie und somit zur kontinuierlichen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sowie die spezifischen individuellen Herausforderungen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds</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 Aktionärinnen und Aktionären 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)</li> </ul> </li> <li>Performance-Korridor je Kennzahl: 0% bis 200%</li> <li>Auszahlung: In bar im darauffolgenden Geschäftsjahr</li> <li>Jährlicher Zielbetrag entspricht ca. 40% der variablen Vergütung</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:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>80% relative Aktienrendite (TSR) ggü. den zwei gleichgewichteten Indizes MSCI World Health Care und MSCI Europe Health Care Equipment &amp; Services</li> <li>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</li> <li>Auszahlung: Grundsätzlich in Aktien</li> <li>Jährlicher Zielbetrag entspricht ca. 60% der variablen Vergütung</li> </ul>
Anwendung für 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>Leistungskriterien:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>1/3 Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie (ohne wesentliche Währungs- und Portfolioeffekte) im abgelaufenen Geschäftsjahr</li> <li>1/3 Vergleichbares Umsatzwachstum</li> <li>1/3 Vier individuelle Ziele pro Vorstandsmitglied</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2021</li> <li>Zuteilungsdatum: 13. November 2020</li> <li>Leistungskriterien:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>80% relative Aktienrendite (TSR) ggü. den zwei gleichgewichteten Indizes MSCI World Health Care und MSCI Europe Health Care Equipment &amp; Services</li> <li>20% Nachhaltigkeit gemessen an den drei gleichgewichteten ESG-Kennzahlen:                                     <ol style="list-style-type: none"> <li>Zugang zur Gesundheitsversorgung</li> <li>Reduktion der CO<sub>2</sub> – Emissionen</li> <li>Verbesserung der Gender Balance</li> </ol> </li> </ul> </li> </ul>

**Weitere wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems**

	Maximalvergütung	Share Ownership Guidelines	Malus und Clawback
Strategiebezug	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vermeidung von unangemessen hohen Auszahlungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stärkt die Aktienkultur und fördert die Identifikation der Vorstandsmitglieder mit dem Unternehmen</li> <li>Fördert eine Angleichung der Interessen von Vorstand und 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>Vorstandsvorsitzender: 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 Nachweistermine in Siemens Healthineers-Aktien dauerhaft zu halten:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstandsvorsitzender: 250%</li> <li>Vorstandsmitglied: 200%</li> </ul> </li> <li>4-jährige Aufbauphase, danach jährliche Überprüfung</li> <li>Nachweistermine: 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 Netto-Betrag zu erstatten</li> </ul>
Anwendung für 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 ist begrenzt auf:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Vorstandsvorsitzender: 9.700.000 €</li> <li>Ordentliches Vorstandsmitglied: 6.100.000 €</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erstmalige Überprüfung erfolgt im März 2022 für Dr. Bernhard Montag und Dr. Jochen Schmitz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2021</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 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Anwendung im Geschäftsjahr 2021</li> </ul>

In Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat der Siemens Healthineers AG (im Folgenden: Aufsichtsrat) vorübergehend von einzelnen Bestandteilen des Systems der Vorstandsvergütung abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens des Unternehmens notwendig ist. Im Geschäftsjahr 2021 wurde von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht.



## Festlegung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

### Zielvergütung und Vergütungsstruktur

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidiums des Aufsichtsrats zu Beginn des Geschäftsjahres die für das Geschäftsjahr 2021 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 der Siemens Healthineers AG setzt sich maßgeblich 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. 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 die vertraglich vereinbarte 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 2021 setzte sich die Ziel-Gesamtvergütung wie folgt zusammen:

#### Ziel-Gesamtvergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

Feste Vergütung	Grundvergütung
	Nebenleistungen
	Versorgungszusage
Variable Vergütung	Bonus
	Siemens Healthineers Stock Awards

Hierbei machen die Siemens Healthineers Stock Awards stets die Mehrheit der gesamten variablen Vergütung aus.

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 langfristig ausgerichtet ist. Die langfristige variable Zielvergütung übersteigt 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 der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die Funktion des Vorstandsvorsitzenden (Dr. Bernhard Montag) sowie des Finanzvorstands (Dr. Jochen Schmitz) in allen Vergütungsbestandteilen.

Da Darleen Caron zum 1. Februar 2021 und somit während des Geschäftsjahres in den Vorstand bestellt wurde, ist ihre Vergütung entsprechend pro rata temporis gewährt worden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die vertraglich vereinbarte Zielvergütung und die Vergütungsstruktur in Prozent der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021. Die dargestellte Vergütungsstruktur der im Geschäftsjahr 2021 gewährten Zielvergütung entspricht der im gültigen Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG angegebenen Vergütungsstruktur.

Amtierende Vorstandsmitglieder			Feste Vergütung				Variable Vergütung			Ziel-Gesamt-Vergütung
			Grundvergütung	Nebenleistungen	Versorgungszusage <sup>1</sup>	Summe	Bonus für das Geschäftsjahr	Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2021	Summe	
Dr. Bernhard Montag Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	2021	in Tsd. €	1.380	23	494	<b>1.897</b>	980	1.640	<b>2.620</b>	<b>4.517</b>
		in %	31 %	0 %	11 %	<b>42 %</b>	22 %	36 %	<b>58 %</b>	<b>100 %</b>
	2020	in Tsd. €	1.050	58	505	1.613	775	1.235	2.010	3.623
		in %	29 %	2 %	14 %	45 %	21 %	34 %	55 %	100 %
Dr. Jochen Schmitz Finanzvorstand seit 01.03.2018	2021	in Tsd. €	860	20	342	<b>1.222</b>	640	1.000	<b>1.640</b>	<b>2.862</b>
		in %	30 %	1 %	12 %	<b>43 %</b>	22 %	35 %	<b>57 %</b>	<b>100 %</b>
	2020	in Tsd. €	735	31	348	1.114	548	870	1.418	2.532
		in %	29 %	1 %	14 %	44 %	22 %	34 %	56 %	100 %
Dr. Christoph Zindel Mitglied des Vorstands seit 01.10.2019	2021	in Tsd. €	735	17	267	<b>1.018</b>	525	840	<b>1.365</b>	<b>2.383</b>
		in %	31 %	1 %	11 %	<b>43 %</b>	22 %	35 %	<b>57 %</b>	<b>100 %</b>
	2020	in Tsd. €	600	35	267	902	380	550	930	1.832
		in %	33 %	2 %	14 %	49 %	21 %	30 %	51 %	100 %
Darleen Caron <sup>2</sup> Personalvorständin seit 01.02.2021	2021	in Tsd. €	490	69	213	<b>772</b>	350	560	<b>910</b>	<b>1.682</b>
		in %	29 %	4 %	13 %	<b>46 %</b>	21 %	33 %	<b>54 %</b>	<b>100 %</b>
	2020	in Tsd. €	–	–	–	–	–	–	–	–
		in %	–	–	–	–	–	–	–	–

<sup>1</sup> Entspricht dem Versorgungsaufwand (Service Cost) 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> Da Darleen Caron zum 1. Februar 2021 neu in den Vorstand bestellt wurde, ist ihre Vergütung entsprechend zeitanteilig.

## 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.

Die horizontale Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung erfolgt hierbei auf Basis eines Vergleichs mit den 90 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland mit Notierung im DAX und MDAX. Die Siemens Healthineers AG war, aufgrund der Marktkapitalisierung, im Geschäftsjahr 2021 nahezu durchgängig im MDAX gelistet, jedoch ist die zusätzliche Heranziehung der Unternehmen im DAX als weiterer Vergleichsmaßstab aufgrund der Größe (z. B. im Hinblick auf die Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Umsatz) und Komplexität des Unternehmens angemessen. Zudem ist die Siemens Healthineers AG seit dem 20. September 2021 im DAX notiert. 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 Abs. 3 BetrVG), des Non-Senior Managements (übertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) sowie der weiteren Belegschaft der mit der Siemens Healthineers AG verbundenen Unternehmen (nachfolgend Siemens Healthineers Gruppe) in Deutschland insgesamt. Dies geschieht, um eine möglichst breite Vergleichsgruppe über die Siemens Healthineers AG hinaus zu legen. Neben einer aktuellen Status-quo-Betrachtung wird im Rahmen der vertikalen Überprüfung auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf berücksichtigt.

Die im Zuge der Überarbeitung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2020 durchgeführte Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung ergab, dass die Vergütung der zum 1. Oktober 2019 im Amt befindlichen Vorstandsmitglieder unterhalb des Marktes lag. Die Vergütung des Vorstands wurde infolge der Angemessenheitsüberprüfung zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 zum 1. Oktober 2020 auf ein marktübliches Niveau angehoben.

Während für die Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung die 90 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland mit Notierung im DAX und MDAX herangezogen werden, werden für die relative Performancemessung im Rahmen der mehrjährigen variablen Vergütung 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 der Siemens Healthineers AG 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 Abs. 1. Satz 2 Nr. 1 AktG im Vergütungssystem verbindlich eine jährliche Maximalvergütung verankert, welche sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile umfasst. Die Maximalvergütung entspricht, für das jeweilige Vorstandsmitglied, der betragsmäßigen Höchstgrenze und somit dem tatsächlichen maximalen Zufluss für das betreffende Geschäftsjahr. 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. Für das Geschäftsjahr 2021 erfolgt die endgültige Betrachtung somit im Zuge der Übertragung der Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2021 mit Ablauf der Sperrfrist im November 2024. Sollte die zulässige Maximalvergütung überschritten sein, verfällt eine wertmäßig der Überschreitung entsprechende Anzahl von Siemens Healthineers Stock Awards ersatzlos.

Die für das Geschäftsjahr 2021 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 2021 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 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	Vorstandsvorsitzender: 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 2021

Die variable Vergütung stellt einen Großteil der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder dar und beinhaltet die folgenden zwei Komponenten: (1) die kurzfristige variable Vergütung (Bonus) sowie (2) die langfristige variable Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards). 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 2021 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 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 2021 maßgeblichen Leistungskriterien und Kennzahlen sowie eine Darstellung, wie diese die langfristige Entwicklung des Unternehmens fördern, sind in nachfolgender Tabelle dargestellt:

### Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021

	Leistungs-kriterium	Kennzahl	Bonus	Siemens Healthineers Stock Awards	Strategiebezug
Finanzielle Ziele	Ertrag	Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie (ohne wesentliche Währungs- und Portfolioeffekte) <sup>1</sup>	✓		Das bereinigte unverwässerte Ergebnis je Aktie stellt den auf die Aktionärinnen und Aktionäre der Siemens Healthineers AG entfallenden bereinigten Gewinn nach Steuern dar und incentiviert nachhaltige Profitabilität, insbesondere durch Fokussierung auf profitables Wachstum. Diese Kennzahl stellt auf die ganzheitliche Performance des Unternehmens ab und ist daher ein wesentlicher Leistungsindikator von Siemens Healthineers. Für vergütungsrelevante Zwecke wird das bereinigte unverwässerte Ergebnis je Aktie zudem um wesentliche Währungs- und Portfolioeffekte gegenüber Budget bereinigt.
	Umsatz-wachstum	Vergleichbares Umsatz-wachstum <sup>2</sup>	✓		Ein zentrales Element unserer Strategie ist es, das profitable Wachstum weiter zu beschleunigen. Wachstum soll sowohl durch eine Stärkung der bisherigen Kerngeschäfte als auch durch den strategischen Fokus auf angrenzende Wachstumsmärkte erzielt werden.
	Langfristige Wert-steigerung	Aktienrendite (TSR)		✓	Die relative Aktienrendite gegenüber den zwei gleichgewichteten Indizes MSCI World Health Care und MSCI Europe Health Care Equipment & Services spiegelt die ganzheitliche Wertschaffung für unsere Aktionärinnen und Aktionäre in Form von Aktienkurssteigerung und erwirtschafteter Dividende wider. Die Siemens Healthineers AG will eine attraktive Kapitalanlage für unsere Investorinnen und Investoren sein und daher überdurchschnittlichen Erfolg am Kapitalmarkt incentivieren. Daher ist die relative Aktienrendite ein Maßstab zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts.
Nicht-finanzielle Ziele	Umsetzung der Unter-nehmens-strategie	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 jeweiligen Zuständigkeit. Im Geschäftsjahr 2021 orientierten sich die individuellen Ziele an den operativen Aspekten der Umsetzung der Unternehmensstrategie, insbesondere der Geschäftsentwicklung, der Umsetzung von Portfolio-Maßnahmen und der Implementierung wichtiger strategischer Ziele.
		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 Geschäftsjahr 2021 insbesondere Mitarbeiterzufriedenheit und Nachfolgeplanung.
	Nach-haltigkeit	ESG-Kennzahlen		✓	Gesellschaftliche Verantwortung ist ein bedeutender Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit; sie ist integraler Bestandteil wesentlicher unternehmensinterner Prozesse. Daher berücksichtigen die ESG-Kennzahlen die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf soziale und Umweltbelange. Als ein weltweit führendes Unternehmen in der Medizintechnik tragen wir mit unseren innovativen Produkten und Dienstleistungen zur Bewältigung einiger der größten globalen Herausforderungen bei: 1. die Erhöhung der Lebensqualität durch einen besseren Zugang zur Gesundheitsversorgung 2. die Förderung einer gesunden Umwelt durch eine Reduktion von CO <sub>2</sub> -Emissionen und 3. die Förderung von Diversität und Integration durch eine Verbesserung der Gender Balance.

<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. Für Zwecke der Vergütungsbemessung werden zudem wesentliche Währungs- und Portfolioeffekte gegenüber Budget angepasst.

<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.

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 der Siemens Healthineers AG 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 Merger & Acquisitions-Projekte oder der kontinuierlichen Geschäftsentwicklung, sowie an Nachhaltigkeitsaspekten, wie zum Beispiel der Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kundinnen und Kunden.

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 2021 war der Bonus wie folgt ausgestaltet:

### Ausgestaltung des Bonus

Zielbetrag in €	X	<b>Zielerreichung (0 – 200%)</b>			=	Auszahlungsbetrag in € (Cap: 200% des Zielbetrags)
		Unternehmensperformance (je 0 – 200%)		Individuelle Performance (0 – 200%)		
		Gewichtung: 1/3	Gewichtung: 1/3	Gewichtung: 1/3		
		+	+			
		Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie (ohne wesentliche Währungs- und Portfolioeffekte) <sup>1</sup>	Vergleichbares Umsatzwachstum <sup>2</sup>	Vier individuelle Ziele je Vorstandsmitglied		

<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. Für Zwecke der Vergütungsbemessung werden zudem wesentliche Währungs- und Portfolioeffekte gegenüber Budget angepasst.

<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.

### Unternehmensperformance

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat zur Messung der Unternehmensperformance für alle Vorstandsmitglieder die zwei gleichgewichteten Leistungskriterien „Ertrag“, gemessen anhand des bereinigten unverwässerten Ergebnisses je Aktie (ohne wesentliche Währungs- und Portfolioeffekte) sowie „Umsatzwachstum“, gemessen anhand des 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. 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. Für Zwecke der Vergütungsbemessung werden zudem wesentliche Währungs- und Portfolioeffekte gegenüber Budget angepasst.

Ein weiteres zentrales Kernelement der Siemens Healthineers Strategie ist ein beschleunigtes profitables Wachstum. Wachstum soll hierbei zugleich 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. 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.

### Individuelle Performance

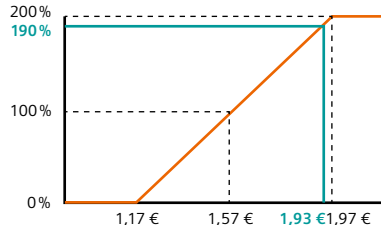
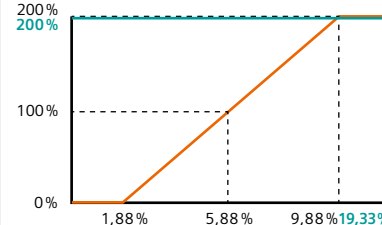
Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat vier gleichgewichtete individuelle Ziele je Vorstandsmitglied aus den Leistungskriterien „Nachhaltigkeit“ und „Umsetzung der Unternehmensstrategie“ festgelegt, deren jeweilige Zielerreichung zwischen 0% und 200% liegen kann. Diese zielen im Geschäftsjahr 2021 insbesondere auf die Integration von Varian, die kontinuierliche Weiterentwicklung des Geschäfts, das Vorantreiben der Upgrading-Strategie sowie die Förderung und Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Die einzelnen individuellen Ziele je Vorstandsmitglied sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

<b>Individuelle Ziele Geschäftsjahr 2021</b>			
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder</b>	<b>Kennzahl</b>	<b>Konkretes Ziel</b>	<b>Zielerreichung</b>
Dr. Bernhard Montag Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	Umsetzung Portfolio-Maßnahmen	Integration von Varian	140%
	Implementierung weiterer strategischer Ziele	Vorantreiben der Upgrading-Strategie und ECG-Integration	
	Geschäftsentwicklung	Weiterentwicklung der Laboratory Diagnostics	
	Mitarbeiterzufriedenheit	Beibehalten eines hohen Grads an Mitarbeiterzufriedenheit	
Dr. Jochen Schmitz Finanzvorstand seit 01.03.2018	Umsetzung Portfolio-Maßnahmen	Integration von Varian	150%
	Implementierung weiterer strategischer Ziele	Förderung der Generierung von Free Cashflow	
	Geschäftsentwicklung	Weiterentwicklung der Laboratory Diagnostics	
Dr. Christoph Zindel Mitglied des Vorstands seit 01.10.2019	Optimierung/Effizienzsteigerung	Produktivitätsdenken fördern	100%
	Umsetzung Portfolio-Maßnahmen	Integration von Corindus	
	Implementierung weiterer strategischer Ziele	Vorantreiben der Upgrading-Strategie	
Darleen Caron Personalvorständin seit 01.02.2021	Geschäftsentwicklung	Weiterentwicklung des Ultrasound-Geschäfts	120%
	Implementierung weiterer Nachhaltigkeitsziele	Implementierung und Umsetzung des Nachhaltigkeitsprojekts	
	Umsetzung Portfolio-Maßnahmen	Integration von Varian	
	Implementierung weiterer strategischer Ziele	Vorantreiben wesentlicher strategischer HR-Projekte	
	Mitarbeiterzufriedenheit	Beibehalten eines hohen Grads an Mitarbeiterzufriedenheit	
	Nachfolgeplanung	Überarbeitung des Konzepts zur nachhaltigen Entwicklung von Führungskräften	

## Feststellung der Zielerreichung

Die Zielerreichung der finanziellen Kennzahlen sowie der individuellen Ziele wird nach Ablauf des Geschäftsjahres auf Empfehlung des Präsidiums 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 Präsidiums 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 Geschäftsjahrs als Barzahlung geleistet.

### Ausgestaltung des Bonus

Zielbetrag in Tsd. €			
Dr. Bernhard Montag 980 €	Dr. Jochen Schmitz 640 €	Dr. Christoph Zindel 525 €	Darleen Caron <sup>1</sup> 350 €
<b>X</b>			
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> (ohne wesentliche Währungs- und Portfolioeffekte) <sup>2</sup> Zielerreichung in %  Zielerreichung: 190%	<b>Vergleichbares Umsatzwachstum<sup>3</sup></b> Zielerreichung in %  Zielerreichung: 200%	<b>Individuelle Ziele</b> (Details siehe Tabelle „Individuelle Ziele Geschäftsjahr 2021“) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dr. Bernhard Montag 140%</li> <li>• Dr. Jochen Schmitz 150%</li> <li>• Dr. Christoph Zindel 100%</li> <li>• Darleen Caron 120%</li> </ul> Zielerreichung: 100% – 150%	
<b>=</b>			
Auszahlungsbetrag in Tsd. €			
Dr. Bernhard Montag 1.731 €	Dr. Jochen Schmitz 1.152 €	Dr. Christoph Zindel 858 €	Darleen Caron <sup>1</sup> 595 €

<sup>1</sup> Da Darleen Caron zum 1. Februar 2021 neu in den Vorstand bestellt wurde, ist ihre Vergütung entsprechend zeitanteilig.

<sup>2</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. Für Zwecke der Vergütungsbestimmung werden zudem wesentliche Währungs- und Portfolioeffekte gegenüber Budget angepasst.

<sup>3</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.

In der nachfolgenden Tabelle sind die für den Bonus des Geschäftsjahres 2021 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 (ohne wesentliche Währungs- und Portfolioeffekte) <sup>1</sup>	1/3	1,17 €	1,57 €	1,97 €	1,93 €	190 %
Vergleichbares Umsatzwachstum <sup>2</sup>	1/3	1,88 %	5,88 %	9,88 %	19,33 %	200 %
Individuelle Ziele Dr. Bernhard Montag						140 %
Individuelle Ziele Dr. Jochen Schmitz	1/3	Details siehe Tabelle „Individuelle Ziele Geschäftsjahr 2021“				150 %
Individuelle Ziele Dr. Christoph Zindel						100 %
Individuelle Ziele Darleen Caron						120 %

(Beträge in Tsd. € bzw. in % des Zielbetrags)	Vergütungs-Korridor			Ist-Vergütung	
	Min (± 0 %)	Zielbetrag (± 100 %)	Max (± 200 %)	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag
Dr. Bernhard Montag (Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018)	0	980	1.960	177 %	1.731
Dr. Jochen Schmitz (Finanzvorstand seit 01.03.2018)	0	640	1.280	180 %	1.152
Dr. Christoph Zindel (Mitglied des Vorstands seit 01.10.2019)	0	525	1.050	163 %	858
Darleen Caron <sup>3</sup> (Personalvorständin seit 01.02.2021)	0	350	700	170 %	595

<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 Portfoliobezogene Maßnahmen, vor allem Abschreibungen und weitere Effekte aus der Anpassung der Kaufpreisallokation nach IFRS 3, Transaktions-, Integrations-, Personalbindungs- und Ausgliederungskosten, Gewinne und Verluste aus Veräußerungen und Personalrestrukturierungsaufwendungen, nach Steuern. Für Zwecke der Vergütungsbemessung werden zudem wesentliche Währungs- und Portfolioeffekte gegenüber Budget angepasst.

<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> Da Darleen Caron zum 1. Februar 2021 neu in den Vorstand bestellt wurde, ist ihre Vergütung entsprechend zeitanteilig.

## Ausblick: Zielsetzung in der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) im Geschäftsjahr 2022

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung im November 2021 die Kennzahlen bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie (ohne wesentliche Währungs- und Portfolioeffekte) und vergleichbares Umsatzwachstum für die finanzielle Unternehmensperformance festgelegt. Gleichzeitig wurden für jedes Vorstandsmitglied bis zu vier Ziele für die individuelle Performance beschlossen. Die finanzielle Unternehmensperformance bemisst, wie auch im aktuellen Geschäftsjahr, weiterhin zwei Drittel des Bonus 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 unsere 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 demonstrieren 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.



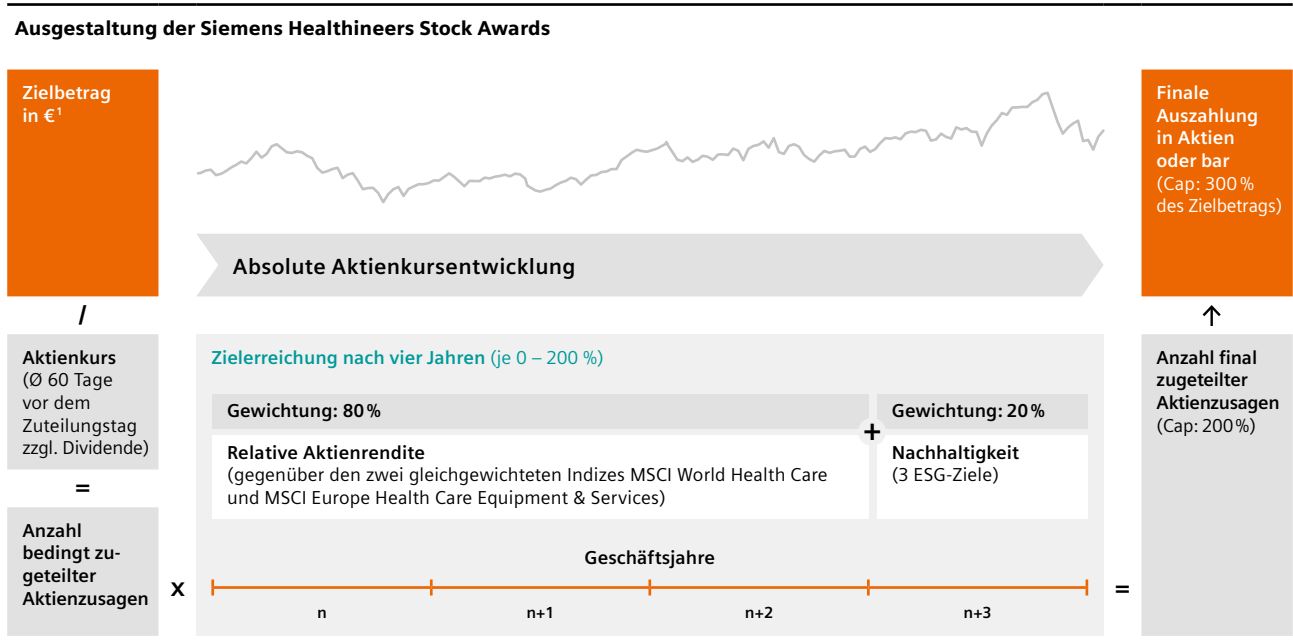
Die Vorstandsmitglieder erhalten zu Beginn eines Geschäftsjahres verfallbare Aktienzusagen, sogenannte Siemens Healthineers Stock Awards, bedingt zugeteilt. Bei einem Siemens Healthineers Stock Award handelt es sich um das Anrecht auf Erhalt einer Aktie der Siemens Healthineers AG – vorbehaltlich der Erreichung vorab festgelegter Zielvorgaben – nach Ablauf einer rund vierjährigen Frist („Sperrfrist“). Die Sperrfrist der Siemens Healthineers Tranche 2021 begann am 13. November 2020 und endet mit Ablauf des Tages der Veröffentlichung des vorläufigen Geschäftsjahresergebnisses im vierten Kalenderjahr nach dem Zuteilungstag.

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.

Da Darleen Caron unterjährig zum 1. Februar 2021 und somit nach dem Zuteilungstag in den Vorstand bestellt wurde, wurde der Zielbetrag entsprechend zeitanteilig ermittelt und eine entsprechende Anzahl an virtuellen Aktienzusagen (Phantom Siemens Healthineers Stock Awards) bedingt zugeteilt. Für diese Phantom Siemens Healthineers Stock Awards wird am Ende der Sperrfrist statt der Übertragung der Siemens Healthineers-Aktien ein Barausgleich vorgenommen. Im Übrigen gelten die Regelungen für die Siemens Healthineers Stock Awards entsprechend.

Die Siemens Healthineers Stock Awards basieren zu 80% auf der „langfristigen Wertsteigerung“, gemessen an der Entwicklung der **relativen Aktienrendite** (Total Shareholder Return, kurz TSR) der Siemens Healthineers AG im Vergleich zu den zwei gleichgewichteten Indizes MSCI World Health Care und MSCI Europe Health Care Equipment & Services sowie zu 20% auf der „**Nachhaltigkeit**“, gemessen anhand von zwei bis drei gleichgewichteten Zielen, welche die Entwicklung der Siemens Healthineers AG 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 2021 ist wie folgt ausgestaltet:



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

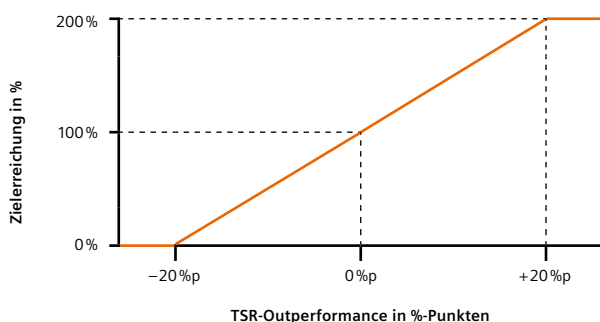
## Relative Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR)

Die relative Aktienrendite (TSR) ist ein Maßstab für die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Die Siemens Healthineers AG will eine attraktive Kapitalanlage für ihre Investorinnen und Investoren sein und daher überdurchschnittlichen Erfolg am Kapitalmarkt incentivieren. Daher basiert ein Großteil der Siemens Healthineers Stock Awards auf der relativen Aktienrendite, welche die ganzheitliche Werteentwicklung von Siemens Healthineers während der rund vierjährigen Sperrfrist widerspiegelt und dabei sowohl die absolute Aktienkursentwicklung sowie 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 HealthCare Equipment & Services (oder einem vergleichbaren Nachfolgeindex) gemessen und festgelegt. Die beiden Indizes sollen die wichtigsten Märkte, Wettbewerber und Tätigkeitsgebiete der Siemens Healthineers AG 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. Die Siemens Healthineers AG 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 der Siemens Healthineers AG und der TSR-Entwicklung des jeweiligen Vergleichsindex gebildet (Outperformance).

### Lineare Zielerreichungskurve der TSR-Outperformance



- 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 unserer Strategie und sichert unsere gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit. Als ein weltweit führendes Unternehmen in der Medizintechnik wollen wir mit unseren innovativen Produkten und Dienstleistungen zur Bewältigung einiger der größten globalen Herausforderungen beitragen. Daher berücksichtigt das Nachhaltigkeitsziel die Auswirkungen unserer 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 2021 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>-Emissionen** gemessen anhand der ausgestoßenen CO<sub>2</sub>e-Kilotonnen 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 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 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 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. 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 Zielbetrags nicht übersteigen (absolutes Auszahlungscap). Liegt der tatsächliche Betrag darüber, verfällt die entsprechende Anzahl an Aktienzusagen ersatzlos.

## Siemens Healthineers Stock Awards Zuteilung im Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2021 bedingt zugeteilten Siemens Healthineers Stock Awards, welche den Vorstandsmitgliedern vertraglich zugesichert, jedoch vorbehaltlich der Zielerreichung der für das Geschäftsjahr 2021 festgelegten Kennzahlen nach Ablauf der rund vierjährigen Sperrfrist im November 2024 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 2021 wurde vom Aufsichtsrat für alle Vorstandsmitglieder auf den 13. November 2020 festgelegt. Der für die Tranche 2021 maßgebliche Zuteilungskurs betrug 33,30 € 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 2021 – Tranche 2021

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. €
Dr. Bernhard Montag Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	1.640	3.280	33,30	98.498	2.109
Dr. Jochen Schmitz Finanzvorstand seit 01.03.2018	1.000	2.000	33,30	60.060	1.286
Dr. Christoph Zindel Mitglied des Vorstands seit 01.10.2019	840	1.680	33,30	50.450	1.080
Darleen Caron <sup>1</sup> Personalvorständin seit 01.02.2021	560	1.120	33,30	33.634	888
<b>Summe</b>	<b>4.040</b>	<b>8.080</b>		<b>242.642</b>	<b>5.362</b>

<sup>1</sup> Da Darleen Caron zum 1. Februar 2021 neu in den Vorstand bestellt wurde, ist ihre Vergütung entsprechend zeitanteilig.

## Feststellung der Zielerreichung

Da die erstmalige Übertragung von Siemens Healthineers Stock Awards aus der Tranche 2018 im November 2021 erfolgt, gibt es im Geschäftsjahr 2021 noch keine „Gewährung“ (Zufluss) aus Siemens Healthineers Stock Awards.

## Entwicklung der Siemens Healthineers Stock Awards im Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung des Bestands der von den Vorstandsmitgliedern gehaltenen Siemens Healthineers Stock Awards im Geschäftsjahr 2021.

Amtierende Vorstandsmitglieder	Bestand zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 <sup>1</sup>	im Geschäftsjahr			Bestand am Ende des Geschäftsjahres 2021
		Bedingt zugeteilt <sup>2</sup>	Erdient und erfüllt	Sonstige Veränderung	
Dr. Bernhard Montag Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	165.710	98.498	–	–	264.208
Dr. Jochen Schmitz Finanzvorstand seit 01.03.2018	115.837	60.060	–	–	175.897
Dr. Christoph Zindel Mitglied des Vorstands seit 01.10.2019	28.796	50.450	–	–	79.246
Darleen Caron Personalvorständin seit 01.02.2021	0	33.634	–	–	33.634
<b>Summe</b>	<b>310.343</b>	<b>242.642</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>552.985</b>

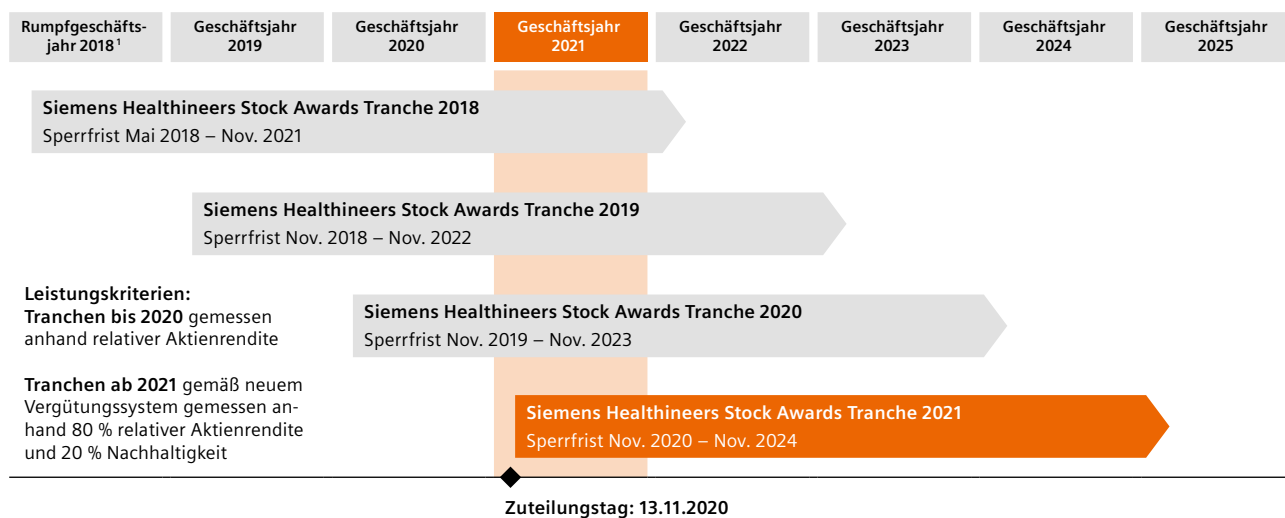
<sup>1</sup> Für die Tranchen 2019–2021 wird der maximale Zuteilungswert von 200% des Zielbetrags zum Zeitpunkt der Gewährung im November berücksichtigt. Für die Tranche 2018 ist der Zuteilungsbetrag von 100% unterstellt, da Zielerreichungen über 100% in bar ausgezahlt werden. Daher enthalten die Bestände zu Beginn des Geschäftsjahres von Dr. Bernhard Montag 231.166 (33.042) und Dr. Jochen Schmitz 153.216 (22.681) Siemens Healthineers Stock Awards, die auf einer Zielerreichung von 200% (beziehungsweise 100%) bedingt zugeteilt wurden.

<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.

## Sperrfristen der Siemens Healthineers Stock Awards Tranchen

Die Sperrfrist der Siemens Healthineers Stock Awards Tranchen beträgt in etwa 4 Jahre (Ausnahme ist die Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2018, die aufgrund des verkürzten Rumpfgeschäftsjahres 2018 etwas verkürzt ist). Bis einschließlich des Geschäftsjahres 2020 bemisst sich die finale Anzahl an Siemens Healthineers Stock Awards anhand der relativen Aktienrendite im Vergleich zu 12 Wettbewerbern. Die im Geschäftsjahr 2021 bedingt zugeteilte Tranche 2021 bemisst 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 drei ESG-Ziele gemessen wird.

### Sperrfristen der Siemens Healthineers Stock Awards Tranchen



<sup>1</sup> Aufgrund des Börsengangs war das Geschäftsjahr 2018 ein Rumpfgeschäftsjahr vom 1. März 2018 bis zum 30. September 2018.

## Ausblick: Zielsetzung in der langfristigen variablen Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards) im Geschäftsjahr 2022

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung im November 2021 für die Siemens Healthineers Stock Awards Tranche 2022 die folgenden Leistungskriterien und Kennzahlen 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 (Gewichtung: jeweils 40%)
- „Nachhaltigkeit“, gemessen anhand der folgenden drei gleichgewichteten ESG-Kennzahlen (Gesamtgewichtung: 20%):
  1. **Zugang zur Gesundheitsversorgung** gemessen anhand des Wachstums der installierten Geräte in unterversorgten Ländern
  2. **Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen** gemessen anhand der ausgestoßenen CO<sub>2</sub>e-Kilotonnen und
  3. **Verbesserung der Gender Balance** gemessen anhand des Frauenanteils im Senior Management.

## Malus- und Clawback-Regelungen

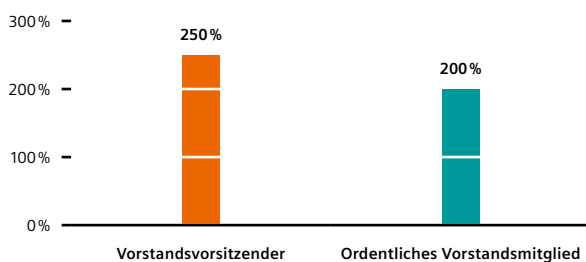
Für die variable Vergütung bestehen Malus- und Clawback-Regelungen, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, bei Vorliegen von schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstößen während des Bemessungszeitraums und/oder bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Verletzung der Sorgfaltspflicht eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters nach § 93 Abs. 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 Netto-Betrag zu erstatten.

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat der Siemens Healthineers AG von der Möglichkeit, variable Vergütung zu reduzieren bzw. zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

## Share Ownership Guidelines

Die Share Ownership Guidelines sind 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 nachweisen, dass es nach einer Aufbauphase von in etwa vier Jahren nach Bestellung (frühestens jedoch im März 2022) und danach jährlich diese Anforderung erfüllt. Sinkt der Wert des aufgebauten Aktienbestands beispielsweise infolge eines Kursrückgangs der Siemens Healthineers-Aktien unter den jeweils nachzuweisenden Betrag, ist das Vorstandsmitglied zum Nacherwerb verpflichtet.

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



### Übersicht der erstmaligen Nachweistermine amtierender Vorstandsmitglieder:

- |                        |         |
|------------------------|---------|
| • Dr. Bernhard Montag  | März 22 |
| • Dr. Jochen Schmitz   | März 22 |
| • Dr. Christoph Zindel | März 23 |
| • Darleen Caron        | März 25 |

Für die einzelnen Vorstandsmitglieder gelten jeweils unterschiedliche Termine des erstmaligen Nachweises der Erfüllung der Share Ownership Guidelines, abhängig vom Zeitpunkt ihrer Bestellung. Der erste Nachweistermin ist im März 2022.

## 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 der Siemens Healthineers AG überprüft jährlich die Angemessenheit des Beitrags und entscheidet über die Beitragsgewährung in Form eines festen Euro-Beitrags zur Siemens Healthineers BSAV. Das neue Vorstandsmitglied, Frau Darleen Caron, erhält anstelle von Siemens Healthineers BSAV-Beiträgen einen fixen Betrag in bar zur freien Verfügung.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden den Vorstandsmitgliedern auf der Grundlage des im Oktober 2020 vom Aufsichtsrat gefassten Beschlusses im Rahmen der Siemens Healthineers BSAV Beiträge in Höhe von insgesamt 1,31 (im Vorjahr: 1,15) Mio. € gewährt.

Der im Geschäftsjahr 2021 gemäß IFRS erfasste Versorgungsaufwand (Service Cost) für Ansprüche der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 aus der Siemens Healthineers BSAV belief sich auf 1,10 (im Vorjahr: 1,12) 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 0,9% gutgeschrieben. Die folgende Übersicht zeigt die Beiträge (Zuführungen) sowie die Dienstzeitaufwände und die Anwartschaftsbarwerte der Pensionszusagen für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 in individualisierter Form.

### Siemens Healthineers BSAV-Zusage der Vorstandsmitglieder (Beträge in Tsd. €)

Amtierende Vorstandsmitglieder	Beitrag für		Versorgungsaufwand (Service Cost) gemäß IFRS für		Anwartschaftsbarwert sämtlicher Pensionszusagen zum 30. September	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Dr. Bernhard Montag Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	600	511	494	505	4.671	3.768
Dr. Jochen Schmitz Finanzvorstand seit 01.03.2018	385	359	342	348	3.404	2.864
Dr. Christoph Zindel Mitglied des Vorstands seit 01.10.2019	320	274	267	267	1.238	875
<b>Summe</b>	<b>1.305</b>	<b>1.145</b>	<b>1.103</b>	<b>1.120</b>	<b>9.313</b>	<b>7.507</b>

Darleen Caron erhält für die Monate Februar bis September 2021 anstelle eines Beitrags zur Siemens Healthineers BSAV einen Betrag zur freien Verfügung als Barzahlung in Höhe von 213.333 €. Dieser Betrag zur freien Verfügung wird im Januar 2022 ausgezahlt und ist in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung 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.

## Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021 und 2020

Die nachfolgende Tabelle zeigen die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1. Satz 1 AktG der im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder. Demnach enthält die Tabelle alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“), beziehungsweise alle rechtlich entstanden, aber bislang nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

Die ausgewiesenen Beträge aus der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus) entsprechen den Bonuszahlungen für das Geschäftsjahr, da die zugrunde liegende Leistung bis zum Geschäftsjahresende am 30. September 2021 gänzlich erbracht und der Bonus damit vollständig erdient wurde (Performance-Zeitraum: Oktober 2020 bis September 2021, Zufluss: Februar 2022). Der Bonus für das Geschäftsjahr 2021 wird demnach als „geschuldete Vergütung“ betrachtet. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Vergütung und Unternehmensperformance während des Geschäftsjahres (gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG Pay-for-Performance) sicher.

Die ausgewiesenen Beträge aus der langfristigen variablen Vergütung (Siemens Healthineers Stock Awards) spiegeln die Zuflüsse im Geschäftsjahr wider. Da der erstmalige Übertrag von Siemens Healthineers Stock Awards aus der Tranche 2018 im November 2021 erfolgt, fand im Geschäftsjahr 2021 noch kein Zufluss statt.

Im Zuge des Börsengangs in 2018 erhielten die Vorstandsmitglieder einmalig ein IPO Incentive mit einer Sperrfrist von drei Jahren, aufgeteilt in zwei Tranchen. Die erste Hälfte des IPO Incentives wurde hierbei direkt nach Abschluss des Börsengangs in 2018 und die zweite Hälfte ein Jahr später zugeteilt. Die erste Tranche (Tranche 2018) floss während des Geschäftsjahres 2021 zu und ist unter „Sonstige Vergütung“ ausgewiesen.

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 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 Abs. 1 Satz 1 AktG unter Berücksichtigung der tatsächlichen Zielerreichung. Die im Kapitel „Zielvergütung und Vergütungsstruktur“ gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG angegebenen relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile beziehen sich hingegen auf die Ziel-Gesamtvergütung bei 100 % Zielerreichung und ohne jegliche Sondervergütung (wie beispielsweise dem IPO Incentive) für die Geschäftsjahre 2020 beziehungsweise 2021. Daher können die hier ausgewiesenen relativen Anteile der gewährten und geschuldeten Vergütung gegenüber denen der Zielvergütung abweichen. Das IPO Incentive ist zudem in der Zielvergütung nicht enthalten, da es eine einmalige Vergütung aus dem Geschäftsjahr 2018 darstellt. Der erstmalige Übertrag von Siemens Healthineers Stock Awards erfolgt im Geschäftsjahr 2022, deshalb sind in der Tabelle noch keine Werte enthalten. Hierdurch verschieben sich entsprechend die relativen Anteile der übrigen Vergütungsbestandteile.

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

Amtierende Vorstandsmitglieder		Feste Vergütung			Variable Vergütung			Gewährte & geschuldete Gesamtvergütung (gemäß § 162 AktG)	Siemens Healthineers BSAV <sup>2</sup>	Gesamtvergütung (inkl. Siemens Healthineers BSAV)	
		Grundvergütung	Nebenleistungen	Versorgungszusage (Beitrag zur freien Verfügung)	Bonus für das Geschäftsjahr	Siemens Healthineers Stock Awards <sup>1</sup>	Sonstige Vergütung				
Dr. Bernhard Montag Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018	2021	in Tsd. €	1.380	23	0	1.731	–	860	3.994	494	4.489
		in %	31%	1%	0%	38%	–	19%		11%	100%
	2020	in Tsd. €	1.050	58	0	367	–	0	1.475	505	1.980
		in %	53%	3%	0%	19%	–	0%		25%	100%
Dr. Jochen Schmitz Finanzvorstand seit 01.03.2018	2021	in Tsd. €	860	20	0	1.152	–	581	2.614	342	2.955
		in %	29%	1%	0%	39%	–	20%		11%	100%
	2020	in Tsd. €	735	31	0	250	–	0	1.016	348	1.364
		in %	54%	2%	0%	18%	–	0%		26%	100%
Dr. Christoph Zindel Mitglied des Vorstands seit 01.10.2019	2021	in Tsd. €	735	17	0	858	–	0	1.609	267	1.876
		in %	39%	1%	0%	46%	–	0%		14%	100%
	2020	in Tsd. €	600	35	0	148	–	0	784	267	1.051
		in %	57%	3%	0%	14%	–	0%		26%	100%
Darleen Caron <sup>3</sup> Personalvorständin seit 01.02.2021	2021	in Tsd. €	490	69	213	595	–	0	1.367	0	1.367
		in %	36%	5%	16%	43%	–	0%		0%	100%
	2020	in Tsd. €	–	–	–	–	–	–	–	–	–
		in %	–	–	–	–	–	–		–	–

<sup>1</sup> Erstmaliger Übertrag von Siemens Healthineers Stock Awards erfolgt im Geschäftsjahr 2022.

<sup>2</sup> Neben der gewährten und geschuldeten Gesamtvergütung gemäß § 162 AktG enthält die Tabelle den Versorgungsaufwand (Service Cost) der Siemens Healthineers BSAV von Dr. Bernhard Montag, Dr. Jochen Schmitz und Dr. Christoph Zindel.

<sup>3</sup> Da Darleen Caron zum 1. Februar 2021 neu in den Vorstand bestellt wurde, ist ihre Vergütung entsprechend zeitanteilig.

## Bezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021 und 2020

Im Geschäftsjahr 2021 wurden an ehemalige Vorstandsmitglieder Zahlungen in Höhe von insgesamt 20 Tsd. € gewährt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern gewährte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

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

Ehemalige Vorstandsmitglieder		Feste Vergütung		Variable Vergütung		Sonstige Vergütung	Gewährte & geschuldete Gesamtvergütung (gemäß § 162 AktG)	Siemens Healthineers BSAV (Pensionszahlungen)	Gesamtvergütung (inkl. Siemens Healthineers BSAV)
		Nebenleistungen		Siemens Healthineers Stock Awards <sup>1</sup>					
Michael Reitermann Mitglied des Vorstands von 01.03.2018 bis 30.09.2019	2021	in Tsd. €	20	0	0	0	20	0	20
		in %	100%	0%	0%	0%		0%	100%
	2020	in Tsd. €	37	0	0	0	37	0	37
		in %	100%	0%	0%	0%		0%	100%

<sup>1</sup> Erstmaliger Übertrag von Siemens Healthineers Stock Awards erfolgt im Geschäftsjahr 2022.

# Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Siemens Healthineers AG

## Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die derzeit geltende Vergütungsregelung für den Aufsichtsrat ist in § 12 der Satzung der Siemens Healthineers AG niedergelegt. Sie geht zurück auf einen Beschluss der außerordentlichen Hauptversammlung vom 19. Februar 2018 und wurde lediglich hinsichtlich der Vergütung des damals neu eingerichteten Ausschusses für Geschäfte mit nahestehenden Personen von der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Februar 2020 angepasst. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder, einschließlich des Systems, auf dem diese Vergütung basiert, wurde gemäß § 113 Abs. 3 AktG durch Beschluss der ordentlichen Hauptversammlung vom 12. Februar 2021 mit einer Mehrheit von 99,37 % der gültigen abgegebenen Stimmen bestätigt. 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 2021 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:

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

Grundvergütung Aufsichtsrat				
Vorsitz 220.000 €		Mitglied 110.000 €		
Zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeit				
Prüfungsausschuss	Innovations- und Finanzausschuss	Präsidium	Ausschuss für Geschäfte mit nahestehenden Personen	
Vorsitz 80.000 €	Vorsitz 60.000 €	Vorsitz 40.000 €	Vorsitz 20.000 €	
Mitglied 40.000 €	Mitglied 30.000 €	Mitglied 20.000 €	Mitglied 10.000 €	

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

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

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jede Sitzung des Aufsichtsrats oder seiner Ausschüsse, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500 €. Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden Auslagen und die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer durch die Siemens Healthineers AG ersetzt.

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 die Wachstumsstrategie von Siemens Healthineers ausgerichtet ist.

## Vergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 und 2020

Für die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats ergab sich die nachfolgend dargestellte Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für das Geschäftsjahr 2021 und 2020. Die Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2021 wird demnach als geschuldete Vergütung betrachtet, die Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 als gewährte Vergütung.

<b>Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder von Siemens Healthineers gemäß § 162 AktG</b> (Beträge in € bzw. in % der Gesamtvergütung)						
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder			Grundvergütung	Zusatzvergütung für Ausschussarbeit	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung
Prof. Dr. Ralf P. Thomas <sup>1,2</sup>	2021	in €	0	0	0	0
		in %	-	-	-	-
	2020	in €	0	0	0	0
		in %	-	-	-	-
Dr. Norbert Gaus <sup>2</sup>	2021	in €	110.000	50.000	31.500	191.500
		in %	57%	26%	17%	100%
	2020	in €	110.000	50.000	36.000	196.000
		in %	56%	26%	18%	100%
Dr. Roland Busch <sup>1,2</sup>	2021	in €	0	0	0	0
		in %	-	-	-	-
	2020	in €	0	0	0	0
		in %	-	-	-	-
Dr. Marion Helmes	2021	in €	110.000	63.333	21.000	194.333
		in %	57%	32%	11%	100%
	2020	in €	110.000	53.333	21.000	184.333
		in %	60%	29%	11%	100%
Dr. Andreas C. Hoffmann <sup>2</sup>	2021	in €	110.000	110.000	36.000	256.000
		in %	43%	43%	14%	100%
	2020	in €	110.000	93.333	42.000	245.333
		in %	45%	38%	17%	100%
Dr. Philipp Rösler	2021	in €	110.000	-	10.500	120.500
		in %	91%	-	9%	100%
	2020	in €	110.000	-	12.000	122.000
		in %	90%	-	10%	100%
Peer M. Schatz (seit 23.03.2021)	2021	in €	64.167	17.500	7.500	89.167
		in %	72%	20%	8%	100%
	2020	in €	-	-	-	-
		in %	-	-	-	-
Dr. Nathalie von Siemens	2021	in €	110.000	-	10.500	120.500
		in %	91%	-	9%	100%
	2020	in €	110.000	-	12.000	122.000
		in %	90%	-	10%	100%
Dr. Gregory Sorensen	2021	in €	110.000	30.000	16.500	156.500
		in %	70%	19%	11%	100%
	2020	in €	110.000	30.000	15.000	155.000
		in %	71%	19%	10%	100%
Karl-Heinz Streibich	2021	in €	110.000	40.000	18.000	168.000
		in %	65%	24%	11%	100%
	2020	in €	110.000	36.667	16.500	163.167
		in %	67%	23%	10%	100%
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>						
Michael Sen <sup>1</sup> (bis 12.02.2020)	2021	in €				
		in %				
	2020	in €	0	0	0	0
		in %	-	-	-	-

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

<sup>2</sup> Die Aufsichtsratsmitglieder Dr. Roland Busch, Dr. Norbert Gaus, Dr. Andreas C. Hoffmann und Prof. Dr. Ralf P. Thomas erhalten als Organmitglieder oder Angestellte der Siemens AG Bezüge im Rahmen ihrer Organstellung bzw. ihres Anstellungsverhältnisses bei der Siemens AG.

# Mehrfjahresübersicht: 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 Abs. 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 der Siemens Healthineers Gruppe dar. Die verwendeten Kennzahlen entsprechen den für die Unternehmenssteuerung maßgeblichen Kennzahlen, die ebenfalls die Basis der für die Vorstands- und Managementvergütung maßgeblichen Kennzahlen bildet („Pay-for-Performance“).

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

(Vergütungsangaben in Tsd. € bzw. Veränderung in %)	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021
<b>Ertragskennzahlen</b>					
Bereinigtes unverwässertes Ergebnis je Aktie <sup>1</sup> (in €)	1,70	– 5%	1,61	26%	<b>2,03</b>
Vergleichbares Umsatzwachstum <sup>2</sup> (in %)	5,8%	n/a	– 0,2%	n/a	<b>19,3%</b>
<b>Belegschaftsvergütung</b>					
Belegschaft der Siemens Healthineers Gruppe in Deutschland	99	– 2%	97	7%	<b>104</b>
<b>Vorstandsvergütung</b>					
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder</b>					
Dr. Bernhard Montag (Vorsitzender des Vorstands seit 01.03.2018)	1.907	– 23%	1.475	171%	<b>3.994</b>
Dr. Jochen Schmitz (Finanzvorstand seit 01.03.2018)	1.334	– 24%	1.016	157%	<b>2.614</b>
Dr. Christoph Zindel (Mitglied des Vorstands seit 01.10.2019)	–	n/a	784	105%	<b>1.609</b>
Darleen Caron (Personalvorständin seit 01.02.2021) <sup>3</sup>	–	n/a	–	n/a	<b>1.367</b>
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>					
Michael Reitermann (Mitglied des Vorstands vom 01.03.2018 bis 30.09.2019)	881	– 96%	37	– 47%	<b>20</b>
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>					
<b>Amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Prof. Dr. Ralf P. Thomas <sup>4,5</sup>	0	n/a	0	n/a	<b>0</b>
Dr. Norbert Gaus <sup>5</sup>	193	2%	196	– 2%	<b>192</b>
Dr. Roland Busch <sup>4,5</sup>	0	n/a	0	n/a	<b>0</b>
Dr. Marion Helmes	171	8%	184	5%	<b>194</b>
Dr. Andreas C. Hoffmann <sup>5</sup>	202	21%	245	4%	<b>256</b>
Dr. Philipp Rösler	124	– 2%	122	– 1%	<b>121</b>
Peer M. Schatz (seit 23.03.2021)	–	n/a	–	n/a	<b>89</b>
Dr. Nathalie von Siemens	118	3%	122	– 1%	<b>121</b>
Dr. Gregory Sorensen	163	– 5%	155	1%	<b>157</b>
Karl-Heinz Streibich	148	10%	163	3%	<b>168</b>
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Michael Sen <sup>4</sup> (bis 12.02.2020)	0	n/a	0	n/a	–

<sup>1</sup> Das bereinigte unverwässerte Ergebnis je Aktie ist ab dem Geschäftsjahr 2020 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. 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. Die Vergleichbarkeit in der Definition des Geschäftsjahres 2019 und der Definition ab dem Geschäftsjahr 2020 ist gegeben, da die Änderung der Definition keine wesentliche Auswirkung auf die Ertragskennzahl im Geschäftsjahr 2019 hat.

<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> Da Darleen Caron zum 1. Februar 2021 neu in den Vorstand bestellt wurde, ist ihre Vergütung entsprechend zeitanteilig.

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

<sup>5</sup> Die Aufsichtsratsmitglieder Dr. Roland Busch, Dr. Norbert Gaus, Dr. Andreas C. Hoffmann und Prof. Dr. Ralf P. Thomas erhalten als Organmitglieder oder Angestellte der Siemens AG Bezüge im Rahmen ihrer Organstellung bzw. ihres Anstellungsverhältnisses bei der Siemens AG.

Die enthaltenen Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder bilden entsprechend den Darstellungen in den Tabellen „Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG“ (Vorstand) 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 Abs. 1 Satz 1 AktG ab.

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

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

Die tatsächlich gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann von Jahr zu Jahr schwanken, abhängig von der tatsächlichen Bonus-Auszahlung in einem Jahr sowie von der Zielerreichung der Siemens Healthineers Stock Awards in einem Jahr und dem aktuellen Aktienkurs.

Die positive Ertragsentwicklung im Vergleich zum Vorjahr zeigt, dass das Geschäftsjahr 2021 ein sehr erfolgreiches Jahr für Siemens Healthineers war. Dieser Erfolg zeigt sich auch in dem Anstieg der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie des Vorstands. Der überproportionale Anstieg der Vorstandsvergütung liegt hauptsächlich an dem größeren Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung. Die sehr gute Unternehmensperformance im Geschäftsjahr zeigt auch hier ihre deutliche Wirkung: Im Geschäftsjahr 2021 erhielt der Vorstand eine Zielerreichung im Bonus zwischen 167% und 180%. Hingegen lag die Zielerreichung im Vorjahr – unter anderem bedingt durch COVID-19 – zwischen 39% und 47%. Zudem hat der Übertrag der ersten Tranche des IPO Incentives im Geschäftsjahr 2021 zu einer erhöhten Gesamtvergütung des Vorstands geführt.

## Sonstiges

Die Siemens AG unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder der Siemens AG und für Organmitglieder und Mitarbeiter des Siemens-Konzerns, einschließlich der Siemens Healthineers AG und ihrer Tochtergesellschaften. Sie 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 2021 ist für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt enthalten, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht. Für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist aufgrund der neuen Fassung des DCGK 2019 seit dem Geschäftsjahr 2021 kein Selbstbehalt mehr vorgesehen.

# Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

## **An die Siemens Healthineers AG**

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Siemens Healthineers AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2020 bis zum 30. September 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft. Die Angaben zur Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung in Kapitel „Angemessenheit der Vorstandsvergütung“ und im dritten Absatz des Kapitels „Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 im Überblick“, die über § 162 AktG hinausgehende Angaben des Vergütungsberichts darstellen, haben wir nicht inhaltlich 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 2020 bis zum 30. September 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG. Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der oben genannten, über § 162 AktG hinausgehenden Angaben des Vergütungsberichts.

### Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

### Haftungsbeschränkung

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

München, den 23. November 2021

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Signed by: KELLER SIEGFRIED

Keller  
Wirtschaftsprüfer



Signed by: EISELE ALEXANDER

Dr. Eisele  
Wirtschaftsprüfer

---

**Siemens Healthineers AG**

Henkestr. 127

91052 Erlangen, Deutschland

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

Investor Relations

Telefon: +49 (9131) 84-3385

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)