

Sehr geehrter Herr Brandt, sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Mitglieder der Familie Siemens,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

- der Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG, für den ich spreche, engagiert sich für Nachhaltigkeit und langfristige Belange der Mitarbeiter. Wir vertreten über 5000 Aktionäre mit mehr als 1,8 Mio. Aktien.
- Mein Name ist Werner Fembacher, ich habe 25 Jahre in der Automatisierungstechnik gearbeitet, bin Siemens-Pensionär und Vorsitzender des Vereins der Belegschaftsaktionäre.
- Der Verein wurde von Kolleginnen und Kollegen 1994 gegründet und kann heuer sein 30-jähriges Jubiläum feiern. Der Verein wurde immer und ausschließlich von seinen Mitgliedern finanziert und ist deshalb frei von Interessenskonflikten. Dadurch werden auch die Vorgaben des Aktiengesetzes und der Business Conduct Guidelines beachtet.

Basis und Sicherung unserer Ergebnisse

- Die strukturellen und personellen Veränderungen im Management führten zu höherer Zufriedenheit bei den Kolleginnen und Kollegen. Hierin sehen wir einen wesentlichen Pfeiler für die erfreulichen Geschäftsergebnisse der letzten Jahre, die in einem herausfordernden Umfeld erzielt werden konnten.
- Wir danken dem Management aber auch den Kolleginnen und Kollegen, die mit ihrer Arbeitskraft und ihrer Kreativität diese Ergebnisse ermöglichten.
- Wir sind mit erheblichen Störungen bei den Warenflüssen/Lieferketten konfrontiert. Der Politologe Herfried Münkler sieht für die Zukunft fünf dominante Mächte, die gemeinsam ein sogenanntes „Direktorium der globalen Ordnung“ bilden werden: USA, China, Europäische Union, Russland und Indien.

- Ohne das Primat der Politik in Frage stellen zu wollen, muss man feststellen, dass sich der Umgang mit rivalisierenden Mächten änderte: In der Zeit des kalten Krieges konnten wir unsere Wirtschaft weitgehend aus den globalen Konflikten heraushalten.

Hierzu haben wir folgende Frage:

- Das Weltwirtschaftswachstum wird absehbar zu wesentlichen Teilen in Regionen generiert werden, die als rivalisierend eingestuft sind. Was ist Ihre Strategie, um in diesem Umfeld mit unseren Angeboten, die teilweise kritische Infrastruktur betreffen, in diesen Wachstumsmärkten mitzuwachsen?

Wachstumsbegrenzung sinnvoll?

- Hohe Renditen sind Ausdruck hoher Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit und werden insofern von uns nicht kritisiert, sondern begrüßt.
- Dennoch möchten wir ein Bild aus der Biologie bemühen: Jede gesunde Zelle hat ein genetisch verankertes Wachstumsbegrenzungsprogramm. Zellen, die das nicht haben, nennt man entartet oder Krebszellen. Wenn wir mit diesem Bild im Kopf auf das Siemens Financial Framework (SFF) blicken, sehen wir kein regulierendes Gen.
- Vielmehr sehen wir angesichts der guten Geschäftsergebnisse völlig unangemessene Einsparmaßnahmen bei Geschäftsreisen und Weihnachtsfeiern, um die Erwartungen des Kapitalmarktes nicht zu enttäuschen.

Fragen:

- Wie stellen Sie sicher, dass Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterkompetenz auch in Zukunft nicht unter den ambitionierten Margenzielen leiden?

- Sehen Sie grundsätzlich eine Margenobergrenze, die beachtet werden sollte?
- Wie stellen Sie sicher, dass Margenziele nicht die Kreativität der Mitarbeiter und die Innovationskraft des Unternehmens beeinträchtigen?

Verbundgeschäft

- Siemens hat seinen guten Ruf zu großen Teilen der Fähigkeit zu verdanken, dass wir ganze Industrieanlagen liefern können.
- Die Abspaltungen von **Siemens Energy** und **Innomotics** verbessern die Ertragskraft der Siemens AG.
- Jedoch haben wir bei Energy gesehen, dass die kleinen schnellen Boote, um ein vom Management häufig gebrauchtes Bild zu verwenden, nicht unbedingt hochseetauglich sind und mit schlechten Ratings zu kämpfen haben.
- Mit fortschreitendem Rückzug aus den neuen Unternehmen schwinden auch Synergien aus dem Verbundgeschäft und die Unternehmen werden zunehmend Konkurrenten. So wurden beispielsweise IT-Systeme abgeschaltet, obgleich die neuen noch nicht stabil liefen, aus Mitarbeitersicht ein völlig inakzeptables Vorgehen.

Wir haben hierzu folgende Fragen:

- Wie stellen Sie sicher, dass wir auch in Zukunft die Fähigkeit haben werden, Anlagen konkurrenzfähig anzubieten?
- Bietet aus Ihrer Sicht der Anlagenbau die Chance Kundenbedürfnisse zu verstehen und Innovationen entwickeln und im Realbetrieb testen zu können?
- Ist nicht jede Ausgliederung auch mit einem Verlust dieser Kompetenzen und Fähigkeiten verbunden?
- Wieso könnte für **Innomotics** ein neuer Eigentümer besser sein als Siemens?

Neom-Projekt in Saudi-Arabien

- Im Internet sind Beiträge abrufbar, die das NEOM-Projekt in Saudi-Arabien vorstellen. Grob gesprochen handelt es sich dabei um ein 170km langes 500m hohes und 200m breites Bauwerk in der Wüste, auch THE LINE genannt. 9 Millionen Menschen soll es beherbergen und wegen der 100% erneuerbaren Energie- und Wasserversorgung wird es als Revolution im urbanen Leben bezeichnet. Gleichzeitig reklamieren Menschenrechtsorganisationen mit dem Projekt verbundene Zwangsumsiedlungen.

<https://www.youtube.com/watch?v=0kz5vEqdaSc>

Fragen:

- Welche Beiträge leistet Siemens an diesem Projekt?
- Sind Ihnen Berichte über Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit dem Projekt bekannt und wie werden diese gegebenenfalls bewertet?

Pensionsrückstellungen

- Die Generation der Babyboomer verabschiedet sich aus dem Berufsleben. Rückstellungen für die Erfüllung eingegangener Pensionszusagen müssen vorgenommen werden. 8% Siemens Energy Anteile wurden dem Siemens Pension-Trust e.V. übertragen.

Fragen:

- Inwieweit werden Verpflichtungen aus Pensionszusagen von den Pensionsfonds abgedeckt?

- Welche Planungen haben Sie für die langfristige Finanzierung der Pensionszusagen?

Mitarbeiterbeteiligung

- Das Mitarbeiteraktien-Programm „Siemens Profit Sharing“ wurde mit den Worten eingeführt, dass damit die Beschäftigten im Tarifikreis und bis zur Funktionsstufe 4 stärker am Erfolg beteiligt werden sollen. Wir sehen darin gelebte Wertschätzung. Umso enttäuschender ist es, dass dieses Programm sang- und klanglos ausgelaufen ist.
- Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern haben wir ein beschämend niedriges Rentenniveau, umso wichtiger sind vermögensbasierte Einkommensanteile im Alter. Aber auch in der aktiven Phase sind Anteile an der eigenen Firma eine Win-Win-Situation: Die Verbundenheit der Arbeitnehmer mit dem Unternehmen steigt und gleichzeitig das Interesse an effizienten Prozessen.
- Insofern war es konsequent, dass die Freibeträge für Aktienprogramme von 360 Euro auf 1440 Euro pro Jahr erhöht wurden. Umso enttäuschender ist, dass trotz Rekordergebnis nicht die Möglichkeit genutzt wurde, das Basis-Aktienprogramm auf diese neuen Freibetragsgrenzen anzuheben.

Fragen:

- Welche Bedeutung messen Sie der Unternehmensbeteiligung von Mitarbeitern zu?
- Gibt es Pläne, das Basis-Aktienprogramm an die neuen Freibetragsgrenzen anzuheben?

Format der Hauptversammlung

- Der technische Ablauf der virtuellen Hauptversammlung hat sich eingespielt und funktioniert befriedigend.
- Wir sehen aktuell keinen Grund, die Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre durchzuführen.

Fragen:

- Weshalb erlauben Sie vor Ort nur Stimmrechtsvertreter und nicht auch interessierte Aktionäre?
- Wie sieht Ihre Planung für das Format künftiger Hauptversammlungen aus?

Schlusswort

- Sehr geehrte Damen und Herren, wir haben ein weiteres außerordentlich erfolgreiches Geschäftsjahr hinter uns. Die Belegschaftsaktionäre bedanken sich bei den Kollegen und Kolleginnen und beim Management für ihre Arbeit, die diesen Erfolg ermöglichte.
- Wir wünschen unserem Vorstand das Glück des Tüchtigen und unserem Aufsichtsratsvorsitzenden gute Besserung!