

Sehr geehrter Herr Thomas, sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen!

Vorstellung Verein

Der Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG, für den ich sprechen darf, engagiert sich seit seiner Gründung 1994 für Nachhaltigkeit und langfristige Belange der Mitarbeiter. Seit der Abspaltung vertreten wir auch die Kolleginnen von Siemens Healthineers. Mehr können Sie auf unserer Homepage www.UnsereAktien.de nachlesen.

Vorstellung Redner

Mein Name ist Werner Fembacher, ich bin Siemens-Pensionär und Vorsitzender des Vereins der Belegschaftsaktionäre.

Das abgelaufene Geschäftsjahr

Siemens Healthineers konnte den Umsatz um 6% auf 22,4 Mrd. Euro steigern und hat mit 3,5 Mrd. Euro eine Marge von 14,4% erzielen können. Wir danken den Kolleginnen und Kollegen und dem Management für diesen respektablen Erfolg. Chapeau.

Siemens Healthineers hat in schwieriger Zeit seine wirtschaftlichen Ziele erreicht. Aus unserer Sicht ist das - trotz gestiegener Internationalisierung - auch dem Bekenntnis zum Standort Deutschland zu verdanken, weil sich dadurch Entscheidungen vereinfachten und Abläufe resilient gestalten lassen. Das Bekenntnis zu Wertschöpfungen in Deutschland hat sich in schwieriger Zeit als richtig herausgestellt.

- Leider mussten wir in China und im asiatisch-pazifischen Raum Umsatzrückgänge hinnehmen. Was sind die Ursachen dafür? Können und wollen wir diesen entgegenwirken?

Im Geschäftsjahr 2024 haben sie Corporate Governance-Struktur an den Standard der DAX-40-Unternehmen angepasst, wie wir Belegschaftsaktionäre es in der Vergangenheit gefordert haben. Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter können nun ihre Expertise in den Aufsichtsrat einbringen.

- Unsere Frage ist: Was sind Ihre Erfahrungen mit einem paritätisch besetzten Aufsichtsrat? (Der Vorredner, Herr Schmidt, interessiert sich für diese Erfahrungen auch.)

Unter den verschiedenen Sanktionspaketen leidet hauptsächlich die Bevölkerung der betroffenen Länder, was bei der medizinischen Versorgung besonders problematisch ist.

- Ist Healthineers von Sanktionspaketen betroffen?
- Wenn ja, von welchen?

Synergien mit der Siemens AG

Die Siemens AG plant 5% oder mehr der Healthineers-Aktien zu verkaufen, um die Altair-Akquisition zu finanzieren. Sie sagen (SH): „Eine verstärkte Harmonisierung, Zusammenarbeit und Transparenz innerhalb der gesamten Organisation könnte Synergien schaffen, zu schnelleren Entscheidungsfindungsprozessen führen und redundante Aufwände reduzieren.“

- Wo gibt es aktuell Synergien zwischen Healthineers und der Siemens AG?
- Kommen aktuell oder künftig Dienstleistungen von Altair bei Healthineers zum Einsatz? Wenn ja, welche?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ihre artikuliertete Wertschätzung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist glaubwürdig. Und wir alle wissen, ohne Engagement und Kreativität der Beschäftigten gäbe es keinen Erfolg. Die Gehaltssumme der Beschäftigten ist deshalb mehr als ein Kostenfaktor, es ist ein objektiver Gradmesser Ihrer Wertschätzung. In diesen Zusammenhang fragen wir:

- Wie hoch ist die durchschnittliche Erfolgsbeteiligung der außertariflichen Mitarbeiter im GJ 2024?
- Wie hat sich dieser Wert im Vergleich zum GJ 2023 entwickelt?

Patente und Verbesserungen

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat Siemens Healthineers 16.000 Patente beantragt, eine beachtliche Leistung und beeindruckend, wenn man beispielsweise an das Ausrollen heliumsparender supraleitender Spulen denkt.

- Wie viele Patente wurden im Vergleich zu den 16.000 eigenen Erfindungen zusätzlich erworben?
- Wieviele Verbesserungsvorschläge wurden von Arbeitnehmern eingereicht und prämiert?
- Sehen Sie ein Verbesserungspotential beim Incentive-System für Verbesserungsvorschläge?

Varian und Integration

Sie schreiben, dass der eingeschwungene Zustand von Varian wegen des erwarteten überproportionalen Wachstums, bedingt durch den erwarteten Anstieg an Krebsneuerkrankungen und der fortlaufenden technologischen Integration, erst zu

einem späteren Zeitpunkt erreicht wird. (S74 GB) Für das erste Quartal dieses Geschäftsjahres geben sie eine bereinigte EBIT-Marge von 17,1% an. Da wir alles gerne nachrechnen und überprüfen, haben wir eine Reihe von Fragen:

- Was führt zu Ihrer Erwartung, dass Krebserkrankungen zunehmen werden? Herr Sonntag hat sich auf die WHO berufen, gemeint sind die Ursachen für die Mehrererkrankungen.
- Der aktuelle Geschäftswert von Varian wird mit 7,72 Mrd. Euro angegeben. (S74)
- Wie erklärt sich die Differenz zum Kaufpreis bzw. im Segment eingesetzte Nettokapital? (S102)
- Welcher Anteil der 16,2 Mrd. Verbindlichkeiten ist auf den Erwerb von Varian zurückzuführen und welche Zinslast ist damit verbunden?
- Entsprechen die 639 Millionen Euro EBIT im Segment Varian Ihren Margenerwartungen? Welche Maßnahmen sind ggf. nötig und wann ist das Ziel erreicht? (Schön wäre, wenn Sie aus unserer Sicht widersprüchliche Angaben zur Marge erklären würden.)

Frage zum HV-Format

Das Hauptargument für virtuelle Hauptversammlungen ist die einfache Teilnahme ausländischer Aktionäre. Gleichzeitig will ein Großteil der Aktionäre Hauptversammlungen als Präsenzveranstaltung wie die gescheiterte Satzungsänderung der Siemens AG letzte Woche gezeigt hat. Der Königsweg wäre eine Hybridveranstaltung, die beides ermöglicht. Ein derartiges Format ist sicher eine Herausforderung, die Sie aber nach unserer Einschätzung nicht überfordert.

- Wie sehen mittel- und langfristig Ihre Pläne zur Durchführung der Hauptversammlung aus?

Unser Abstimmungsverhalten

Wir stimmen mit Ausnahme der Tagungsordnungspunkte 6 und 7 im Sinne der Verwaltung.

TOP 6 und 7 betreffen die Vorstandsvergütung beziehungsweise dessen Vergütungssystem.

Unsere Kritik am Vergütungssystem betrifft nicht Sie persönlich, wir neiden Niemandem irgendetwas. Im Gegenteil: wir erkennen Ihre Leistungen und Erfolge an und sie sollen auch gut vergütet werden.

Unsere Kritik ist tatsächlich eine Systemkritik. Gemeint ist die strukturell andere Behandlung der Einkommen der Vorstände im Vergleich zu den anderen Beschäftigten. Wir bezweifeln nicht, dass das marktüblich ist, dennoch ist nicht einzusehen, dass beispielsweise Nebenleistungskomponenten vereinbart sind, die in Beschäftigungsverhältnissen üblicherweise ausgeschlossen sind.

In den strategischen Komponenten der Gehälter fehlt beispielsweise ein direkter Bezug auf das Wohlergehen der Angestellten im Unternehmen, beispielsweise auf die Lohnsumme.

Nicht zuletzt manifestiert sich die Abgehobenheit des Vergütungssystems an der Höhe der Vergütungen. Durch die Transparenzvorgaben wird das System nicht besser, es erhält dadurch lediglich Legitimität durch freie Zustimmung, Gleichzeitig ist mangels

Alternativen für Zustimmung gesorgt. Das Unnormale wird mit Blick auf andere unnormale Zustände zur Norm erhoben und diese mit der Zustimmung der Diskussion entzogen. Eine effektiv freie Zustimmung bedarf der Diskussion von Alternativen, diese wird aber nicht geführt. Die Transparenz macht das Vergütungssystem unangreifbar, aber nicht weniger anstößig

Schlussatz

Herzlichen Dank für Ihr Interesse und Ihre Aufmerksamkeit.