

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 den Abspaltungen vertreten wir auch die Kolleginnen und Kollegen von Siemens Energy.
- Mehr über uns 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

- Die Ausgliederung aus der Siemens AG war eine logische Folge des Siemens Financial Framework, weil die Energy-Segmente die auf Margen fokussierten Erwartungen nicht erfüllen konnten.

Wir Belegschaftsaktionäre hatten das Siemens Financial Framework wegen dessen Fokus auf die Margen kritisiert. Ihr System mit den Performance Indicators, Pls, sucht ein Gleichgewicht zwischen den Faktoren Wachstum, Profitabilität und Liquidität. Wir kannten damals Ihre Pls nicht, ansonsten hätten wir diese natürlich vorgeschlagen. Immerhin ermöglichen sie zweistellige

Margen. Aber, lassen wir das leidige Thema mit dieser etwas spaßigen Bemerkung hinter uns. 😊

- Wir wissen natürlich, dass die in Aussicht gestellten Margen harte Arbeit eines hervorragenden Teams erfordern: Mit Ausnahme des Segments Siemens Gamesa avisieren Sie für 2028 zweistellige Margenbänder - bis zu 15%!
- Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben Sie mit dem Ergebnis von 1,33 Mrd. Euro und den Cashflow von 1,85 Mrd. Euro die Erwartungen übererfüllt.

Wir bedanken uns bei unseren Kolleginnen und Kollegen und beim Management für diese Leistung.

- Der Name Siemens klingt für viele Menschen und ganz besonders für uns Belegschaftsaktionäre immer noch sehr gut. Herr Kaeser hat in seiner Eigenschaft als Siemensvorstandschef den Namen vermarktet, um Bilanzgewinne zu generieren. Mehr als eineinhalb Jahrhunderte war das nicht nötig. Für Siemens Energy bedeutet das, dass für die Nutzung des Namens eine Gebühr anfällt.

Der Erfolg ist nach unserer Einschätzung nicht vom Firmennamen, sondern von der technologischen Kompetenz im Unternehmen abhängig, deshalb fragen wir:

- Welcher Betrag fiel 2024 für Namenslizenzgebühren an?
- Der Lizenzvertrag enthält eine Ausstiegsklausel für die Siemens AG. Kann auch Siemens Energy vorzeitig aussteigen?
- Erwägen Sie, den Kostenpunkt „Namenslizenz“ einzusparen?

Vom Getriebenen zum Taktschläger

- Herr Bruch sagte heute Morgen: „We energize society, das steht vor allem für das beste Team in unserer Industrie.“ Dieser Satz verkörpert die richtige

Einstellung: Die gewünschte Energiewende braucht Kompetenz, die unaufgeregt das Gewünschte vom Wünschenswerten und das Machbare vom Sinnvollen trennt.

So wird man vom Getriebenen zum Taktschläger.

- Ein schönes Beispiel für den Taktschläger ist aus unserer Sicht die Fertigungslinie von Elektrolyseuren in Berlin, sie ist nicht ausgelastet. Auch wenn eine höhere Auslastung wünschenswert wäre, ist es richtig, sie weiter zu betreiben. Nur so kann man die Lernkurve mitmachen, die Fertigungskompetenz verfeinern und optimieren und Fragen von Politikern und Investoren überzeugend beantworten, aber auch aufkommenden Bedarf decken. Schön, wenn man sich diese Geduld leistet.

Fragen zur Technologieführerschaft

- Wir freuen uns, dass Siemens Energy in vielen Bereichen technologisch an der Weltspitze ist. Hierzu erbitten wir einige technische Erläuterungen, von denen wir denken, dass sie allgemein interessant sind und für die Beurteilung unseres Unternehmens eine Rolle spielen.
 - Schwefelhexafluorid (SF_6) wird in der Elektroindustrie eingesetzt, gleichzeitig ist es ein hochwirksames Klimagas.
Wie ist der Stand für ein Produktportfolio ohne (SF_6)?
Mit welchen Herausforderungen ist das verbunden?
Gibt es berichtenswerte Zwischenschritte?
 - Derzeit werden Windflügel wegen des Abriebs im täglichen Betrieb kritisiert, weil lungengängige Partikel eine dem Asbest vergleichbare Gefahr

beinhalten. Es wäre schön, wenn Sie dazu auch öffentlich den Stand für unsere Windkraftanlagen darlegen könnten.

- Ebenso interessiert uns, wie die Partikelgefahr bei Bränden einzuschätzen ist.
- Mit welchen Entwicklungsschritten bzw. Verbesserungen werden wir den Markt von unseren Windkraftanlagen überzeugen?
- Durch den weitgehenden Wegfall der klassischen Primärregelung in Kraftwerken werden Alternativen zur Netzstabilisierung benötigt. Was kann SE anbieten, um das Stromnetz zu stabilisieren und die Kosten für Netzbetreiber und Verbraucher zu senken? Hier würde uns auch interessieren, ob die Regelbarkeit von Elektrolyseuren und Gasturbinen weiter verbessert werden kann, und welche Überlegungen hierzu bestehen. Welche Absicht steckt hinter Kooperationen mit Batterieherstellern?
- Carbon Capture and Storage (CCS) kann wissenschaftlich anerkannt kostengünstig zur Lösung des CO₂-Problems beitragen. Auf das Pilotprojekt in Saudi-Arabien haben Sie schon hingewiesen. Welche Beiträge können wir bei der Abscheidung und dem Verpressen von CO₂ leisten? Dabei denken wir auch an das ehemalige Dresser Rand Portfolio.

Personalentwicklung/ F&E

- Zu den vom Management als „hoch“ eingestuften strategischen Risiken für die Unternehmensziele zählt der Mangel an qualifiziertem Personal. In den vergangenen beiden Jahren blieb der Personalaufbau mit knapp 5 % hinter den erzielten Steigerungen bei Auftragseingang und Umsatzerlösen zurück.
 - Mit welchen Maßnahmen für Personalaufbau und unternehmensinterne Personalentwicklung werden Sie dieses Unternehmensziel umsetzen?

- Bleiben HR und den strategischen Einheiten die dafür notwendigen Kapazitäten erhalten?
- Das Bemühen des Vorstandes bei der Ausbildung junger Menschen begrüßen wir und Ihr Beispiel von heute Morgen ist beeindruckend. Aber, wie sieht es bei der Weiterbildung älterer Mitarbeitender aus, damit diese von der Entwicklung nicht abgehängt werden?
Welche Maßnahmen ergreifen Sie?
Können Sie den Aufwand hierfür beziffern?
- Die Anzahl der Beschäftigten in F&E beträgt 4.200 Personen und ist im Vergleich zum Vorjahr konstant. Aus unserer Sicht bräuchten wir mehr Menschen in diesen Bereich. Welches Konzept verfolgt der Vorstand für die Zukunft der Personalentwicklung für Forschung und Entwicklung?

Lieferketten/Resilienz

- Im Geschäftsbericht beklagen Sie „Produktknappheit und lange Lieferzeiten“. Unsere Fragen hierzu:
 - Hierzu haben Sie in Ihrem Eingangsstatement schon einiges gesagt, dennoch: Was tun Sie, um unsere Lieferketten noch resilienter zu machen?
 - Besonders im Service aber auch in der Fertigung sehen wir den Bedarf für mehr Lagerhaltung. Teilt der Vorstand diese Einschätzung? Welche Maßnahmen werden gegebenenfalls ergriffen?

Mitarbeiteraktienprogramm

- Das Direct Match Program bietet Mitarbeitern, unterstützt vom Unternehmen und unter Ausschöpfung der Steuerfreibeträge, die Möglichkeit, Miteigentümer des Unternehmens zu werden. Das ist ein hervorragender Beitrag, Arbeitnehmer am Erfolg der Firma zu beteiligen.
- Auch die übrigen Aktionäre profitieren indirekt von Mitarbeiteraktienprogrammen, weil die Eigentümerkultur die Arbeitsergebnisse verbessert. Zudem werden Aktien von Mitarbeitern erfahrungsgemäß länger als üblich gehalten, was den Aktienwert tendenziell steigert. Stichwort: Aktienrückkauf. Wir beglückwünschen Sie zu dieser Regelung!

Unser Abstimmungsverhalten

- Der Verwendung des Bilanzgewinns (**TOP 2**) stimmen wir zu, zumal wegen der Staatsbürgerschaft keine Dividende ausgeschüttet werden darf.
- **Zu TOP 3 und 4** erteilen wir allen Vorständen und allen Aufsichtsräten unsere Entlastung. Aus unserer Sicht wurde gute Arbeit geleistet, für die wir uns herzlich bedanken.
- Der Bestellung des Abschlussprüfers (**TOP 5**) stimmen wir zu.
- **Den TOP 6, 7 und 9 stimmen wir nicht zu.**
Hierbei geht es um die Vorstandsvergütung und die Bezüge von Aufsichtsräten. 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 die Regelungen marktüblich sind, dennoch ist nicht einzusehen, dass beispielsweise Nebenleistungskomponenten vereinbart sind, die in Beschäftigungsverhältnissen üblicherweise ausgeschlossen sind. Üblich heißt nicht richtig!
- In den strategischen Komponenten der Gehälter fehlt beispielsweise ein direkter Bezug auf das Wohlergehen der Angestellten im Unternehmen, beispielsweise auf die Lohnsumme.
- Bei der Aufsichtsratswahl, **TOP 8**, stimmen wir lediglich den Kandidaten Kaeser und Gabriel nicht zu: Unabhängig davon, wie gut man mit den politischen Äußerungen der beiden Herren übereinstimmt, sind wir der Meinung, dass sie für das Unternehmen nicht hilfreich sind. Die Einbindung in Organisationen wie das World Economics Forum, Atlantikbrücke oder der Münchner Sicherheitskonferenz unterstreichen unsere Bedenken, selbst Interessenkonflikte können aus unserer Sicht nicht ausgeschlossen werden.
- Der Satzungsänderung (TOP 10) stimmen wir nicht zu, wir stimmen dem Gegenantrag des Vereins WfS zu. Wir begrüßen die Absicht, nächstes Jahr die HV als Präsenzveranstaltung durchzuführen, dafür wird die Satzungsänderung jedoch nicht benötigt.

Schlusswort

- Sehr geehrte Damen und Herren, wir teilen den Eindruck, den die Aktienkursentwicklung vermittelt und glauben, dass das Unternehmen in guten Händen ist. Wir wünschen unserem Vorstand, den Aufsichtsräten und dem

gesamten Team von Siemens Energy viel Erfolg und Freude bei ihrer
exzellenten Arbeit!

- Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.