

Sehr geehrter Herr Snabe, 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
knapp 5000 Aktionäre mit 1.753.042 Aktien (Stand 7.2.2022). Wir bitten um Nennung
der Belegschaftsaktionäre bei der Beantwortung ihrer Fragen.

Mein Name ist Werner Fembacher, ich habe 25 Jahre in der Automatisierungstechnik
gearbeitet, bin Siemens-Pensionär und Vorsitzender des Vereins der
Belegschaftsaktionäre.

Auswirkungen des Wechsels im Management

Aus unserer Sicht hat der Wechsel im Management die Zufriedenheit der Kolleginnen
und Kollegen erhöht. In der Vergangenheit wurde oft über die Anzahl der
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Nachweis der sozialen Kompetenz unseres
Unternehmens geführt. Tatsächlich waren am Ende eines Prozesses oft mehr
Mitarbeiter an Bord, weil die Anzahl der Mitarbeiter durch Zukäufe stieg, gleichzeitig
wurden für vorhandene Mitarbeiter Sozialpläne vereinbart. Bei vielen Mitarbeiterinnen
und Mitarbeitern wächst das Gefühl, dass ihre Kompetenzen nun mit den
geschäftlichen Erfordernissen entwickelt werden sollen, das ist erfreulich.

Die Anpassung des SFF (Siemens Financial Framework) an Zyklen ist ein kleiner
Schritt in die richtige Richtung, weil damit Investitionen vom schnellen Return
entkoppelt werden.

Nicht geändert haben sich die ambitionierten Margenbänder, die zwar Anleger erfreuen aber aus unserer Sicht ein Hemmschuh für Innovationen sind. Es ist kaum vorstellbar, dass unter solchem Erfolgsdruck heutige Cashcows wie die Simatic entwickelt worden wären.

Fragen:

Herr Busch, wie stellen Sie sicher, dass trotz der hohen Margenbänder auch zukünftig langfristige und bahnbrechende Entwicklungen, vergleichbar mit der Simatic, möglich sind?

Wenn man einen gewissen Antagonismus zwischen Margen und Innovationskraft akzeptiert, stellt sich die Frage, warum müssen unsere Margen derart ambitioniert sein?

Mitarbeiterbindung/Aus- und Weiterbildung

Die Unternehmenspolitik insbesondere der letzten 10 Jahre ließ die Siemens-Familie als Fossil der Geschichte erscheinen. Ein- und Ausgliederungen waren an der Tagesordnung, Portfoliopolitik veränderte den Konzern und die Konzentration auf wenige Geschäftsfelder ließen den ehemals breit aufgestellten Technologiekonzern erheblich schrumpfen. Die Luft wurde rauer. All dies zeigt breite Bremsspuren im Selbstverständnis der Siemensianer. Siemens war nicht mehr die Familie, deren Teil man mit Zuversicht werden wollte.

Bei einer Umfrage zum attraktivsten Arbeitgeber in Deutschland, die der „Stern“ im Januar 2022 veröffentlichte, suchte man den Namen Siemens im Ranking der ersten 50 vergeblich. Der „Münchener Merkur“ listete Siemens für das Jahr 2020 auf dem 13. Platz.

Der Konzernumbau mag für das Erste gelungen sein. Die Belegschaft wieder als stabilen Erfolgsfaktor für die Zukunft der Siemens AG zu gewinnen bleibt unverkennbar eine große Aufgabe. Aber es gibt zarte Pflänzchen der Hoffnung. Im Rahmen der sogenannten „DEEGRE“-Eckpunkte verspricht Siemens unter dem Stichwort „Employability“ den Arbeitnehmern eine auf die Zukunft ausgerichtete Entwicklung.

Tatsächlich ist jede Ausgliederung auch ein Verlust an Kompetenz und Fähigkeit. Siemens braucht aber ein hohes Maß an Kompetenz der Mitarbeiter, um seine ehrgeizigen Ziele zu erreichen. Und Arbeitnehmer brauchen eine für sie zukunftsichernde Weiterbildung bei sich verändernden Anforderungen eine berufliche Ausbildung als Fundament. Auch in der Ausbildung muss sich Siemens in die Pflicht nehmen lassen.

Aus- und Weiterbildung im Unternehmen sind kein Selbstzweck. Sie müssen einen unternehmerischen Mehrwert darstellen. Ansatzpunkt ist dabei das Aktiengesetz, hier der § 90. Es verpflichtet den Vorstand, dem Aufsichtsrat ein schlüssiges Konzept der Zukunftsplanung, einschließlich der Personalplanung vorzulegen. Dies ist dann auch der Ansatz für eine zielorientierte Qualifizierungsstrategie deren Umsetzung nicht nur erwünscht sondern unverzichtbar ist.

Fühlt sich der Vorstand auch gefordert, dies als gleichwertiges Ziel neben anderen Faktoren anzunehmen, und in seinem operativen Handeln umzusetzen?

Ein Blick in den Vergütungsbericht begründet gewisse Zweifel. Auf Seite 13 werden Kennzahlen und Fokusthemen für die Vorstandsvergütung aufgelistet. Da geht es um Ertrag, Profitabilität, Liquidität, Wachstum, langfristige Wertsteigerung, Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit. In die Vorstandsvergütung einfließen soll aber auch der „Digitale Lernstunden-Fokus auf Lernen, um unsere Mitarbeiter zu befähigen, in einem sich ständig verändernden Umfeld resilient und relevant zu

bleiben.“ Leider beeinflusst dieser Punkt die Vergütung des Vorstandes nur sehr bescheiden.

Fragen:

Herr Busch, ist unser Eindruck ist, dass Sie sich um die Entwicklung der vorhandenen Kompetenzen Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern wollen. Wie erklären Sie unseren Investoren, dass das ein richtiger Weg ist, auch dann, wenn ein Geschäftsjahr mal schlechter läuft? Oder werden Kompetenzen nur weiterentwickelt, wenn es gut läuft?

Wäre es nicht wünschenswert, dass die Entwicklung der Kompetenz der Beschäftigten ein größeres Gewicht in der Vorstandsvergütung bekäme?

Welche Maßnahmen ergreift der Vorstand konkret, um die Mitarbeiter zu befähigen, „in einem sich ständig verändernden Umfeld resilient und relevant zu bleiben.“?

Nachhaltigkeitsbericht

Das Ziel ist richtig, bis 2030 Klimaneutral werden zu wollen, und es ist selbstverständlich auch richtig, indirekte Treibhausemissionen und Lieferketten in die Betrachtungen einzubeziehen (Scope 1 bis 3). An den berichteten Erfolgen ist nichts auszusetzen, obschon wir gerade bei der Planung von Neubauten Verbesserungspotential in der Nutzung von Solarenergie sehen: Strichwort Siemenscampus in Erlangen.

Gut finden wir auch die Initiative von Herrn Neike, das Problem zu einem Geschäftsmodell zu entwickeln und unseren Kunden zu ermöglichen, ihren CO₂-Ausstoß auf der dezentralen und offenen Plattform Estainium dokumentieren zu können.

Fragen:

Ein Geschäftsmodell, das unseren Kunden ermöglicht, ihren CO₂-Ausstoß auf der dezentralen und offenen Plattform Estainium zu dokumentieren ist zu begrüßen. Wie wird sichergestellt, dass die dabei verwendete Blockchain-Technologie nicht selbst zur CO₂-Schleuder wird?

Herr Busch, wie motivieren Sie unsere Betriebsleiter, auf unseren Dächern Photovoltaik zu installieren? Können Umweltinvestitionen von ROCE-Forderungen ausgenommen werden? (Beispiel PV-Anlagen auf neuen Gebäuden.)

Bitte erklären Sie uns, wie eine Renditeforderung von 10-23% mit dem Nachhaltigkeitsanspruch vereinbar ist.

Lt. den verschiedenen Rankings von Nachhaltigkeitsberichten bzw. der Nachhaltigkeit selbst ist bei Siemens noch einige Luft nach oben. Sehen Sie sich aufgrund dieser Berichte veranlasst die Nachhaltigkeitsanstrengungen zu verstärken?

- i. Siemens kommt im Statista-Ranking der 20 nachhaltigsten Unternehmen in Deutschland nicht vor.
- ii. Im Index des kanadischen Mediaunternehmens Corporate Knights werden jährlich die 100 nachhaltigsten Unternehmen der Welt bewertet. Darunter 2020 auch fünf deutsche Unternehmen: BASF (Platz 87), Commerzbank (Platz 67), Adidas (Platz 55), Siemens (Platz 28) und Osram (Platz 11).
- iii. Im Ranking der Nachhaltigkeitsberichte des Instituts für Ökologische Wirtschaftsforschung 2018 belegt Siemens Rang 11 von 50.

Herr Busch, auch wenn es in den Rankings noch nicht deutlich wird, wir fühlen uns als Treiber einer nachhaltigen Entwicklung. Wir würden gern von Ihnen erfahren, wie der Stand beim Thema Jobrad ist. Unsere Beschäftigten erwarten von der Siemens AG,

dass wir auch hier das Thema vorantreiben. Bosch, Areva, BMW und Daimler haben schon das Jobrad oder stehen kurz vor dessen Einführung.

Können wir mit einem Jobrad bei Siemens rechnen? Wann?

Large Drive

Sie sagen mit Recht, wir haben auf den richtigen Trend gesetzt und seit 2007 haben wir 12 Milliarden passgenau in Softwareunternehmen investiert. Dieses Verdienst wollen wir nicht schmälern, geben jedoch zu bedenken, Voraussetzung war ein vorhandener Kern, der sich über Jahre entwickeln konnte. Klar, wir konzentrieren uns auf margenstarke Geschäftsfelder und wir müssen auch nicht auf allen Hochzeiten tanzen.

Wir vermuten, dass Siemens nicht 175 Jahre überlebt hätte, wenn man in der Vergangenheit lediglich die erfolgreichsten Trends erkannt und geritten hätte.

Die eine oder andere Hochzeit vermissen wir Belegschaftsaktionäre sehr und so wird es auch mit Large Drive sein.

Fragen:

Herr Busch, wir verlieren zunehmend die Fähigkeit komplette Anlagen zu liefern. Ist es für Siemens nicht wichtig, ganze Industrieanlagen zu liefern, um die Kundenbedürfnisse zu verstehen und Innovationen entwickeln und im Realbetrieb testen zu können?

Das LDA-Produktportfolio ist langfristig ein zuverlässiger Ergebnislieferant, wenn auch nicht im zweistelligen Bereich. Sehen Sie in der breiteren Aufstellung des Unternehmens nicht auch Vorteile?

Wegen der geplanten neuen Verkehrskonzepte wird das Produktportfolio von LDA auch im Heimatmarkt wieder stärker nachgefragt werden (Hybrid-Antriebe für Busse).
Sehen Sie dieses Potential?

Da die Sprungtemperatur von Supraleitern immer wieder gesteigert werden konnte, werden Anwendungen in großen Motoren denkbar. Aber auch herausfordernde Aufgaben wie der Plasma-Einschluss bei der Kernfusion können in der Zukunft eine wichtige Rolle spielen. Ist es nicht schade, dass wir uns ohne Not von solchen Perspektiven ausschließen?

Mitarbeiterbeteiligung

Das Siemens Profit Sharing wurde mit den Worten eingeführt, dass damit die Beschäftigten unterhalb des Senior Levels stärker am Erfolg beteiligt werden sollen. Es wurde also konkret eingeführt, um Mitarbeiter unterhalb von Funktionsstufe 4 am Unternehmenserfolg stärker zu beteiligen. „Denn schließlich investieren Sie Ihre kostbare Zeit für unser Wachstum und unseren Erfolg. Zur Belohnung erhalten berechnete Mitarbeiter kostenlose Siemens-Aktien.“ heißt es als Motivation für das Siemens Profit Sharing.

Fragen:

An welcher Stelle haben die Mitarbeiter die Erwartungen des Vorstandes nicht erfüllt, so dass nun seit Jahren nichts mehr eingezahlt wurde?

Wie langfristig müssen Incentives für Mitarbeiter unterhalb des Senior Managements terminiert sein, um optimal zu wirken – länger als 2 oder 3 Jahre?

Was erwartet die Firma von den Mitarbeitern konkret, damit sie die Voraussetzungen für Einzahlungen in den SPS Pool erfüllen?

Hinweis

Sie können über das Internetportal bis zur Abstimmung uns dadurch unterstützen, dass Sie uns bevollmächtigen, Sie bei der Abstimmung zu vertreten. Gehen sie dazu in das Portal und wählen Sie den Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG e.V. an.

SIEMENS
Internetservice für Aktionäre

Auswahl Bevollmächtigte/r

Bitte wählen Sie, welchen Intermediär (z.B. ein Kreditinstitut), welche Aktionärsvereinigung, welchen Stimmrechtsberater oder welche andere Person, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der ordentlichen Hauptversammlung er bietet, Sie bevollmächtigen möchten.

Bitte wählen Sie aus nachfolgender Liste

- Commerzbank AG
- Deutsche Bank AG
- Dachverband der kritischen Aktionärinnen und Aktionäre e.V.
- DSW Deutsche Schutzvereinigung für Wertpapierbesitz e.V.
- SdK Schutzgemeinschaft der Kapitalanleger e.V.
- DHV-Aktionärsvereinigung e.V.
- Verbraucherzentrale für Kapitalanleger e.V. (Vzfk)
- Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG e.V.**
- Vereinigung Institutionelle Privatanleger (V.I.P.) e.V.
- WIR für SIEMENS e.V.

Auf unserer WEB-Seite www.unsereAktien.de sind weitere Materialien abgedruckt.

Zum Schluss

Sehr geehrte Damen und Herren, wir haben ein außerordentlich erfolgreiches Geschäftsjahr hinter uns. Die Belegschaftsaktionäre sehen den Anteil des Managements an diesem Erfolg und wir wünschen unserem Vorstand das Glück des Tüchtigen!