

Europäisches Projekt „SEC – Agenda Siemens 2020“

SEC - Newsletter 1

(Sep. 2014)

Sichere und qualifizierte Beschäftigung in Europa

Employees first. – Dies ist die klare Grundhaltung des SEC bei den jetzt anstehenden Veränderungen in der europäischen Siemens-Gruppe. „Wir wollen erreichen, dass bei Siemens in Europa der Mensch und nicht nur die Marge im Mittelpunkt steht. Dazu wollen wir den europäischen Sozial- und Beschäftigungsstandort von Siemens erhalten und weiterentwickeln“ – so der SEC-Vorsitzende, Harald Kern.

Aus Sicht der europäischen SEC-Mitglieder gefährden rein kostengetriebene Zielsetzungen die wirtschaftliche Substanz und schwächen die Entwicklungsfähigkeiten des Unternehmens in der Europa-Region. Wenn Geschäftsbereiche und Unternehmensteile mit niedriger Gewinnmarge aufgegeben und Investitionen in Forschung und Entwicklung, in neue Technologien und in innovative Produkte zurück gefahren werden – dann schadet das den Beschäftigten.

Statt Kurzfristmaßnahmen zur Gewinnmaximierung fordert das SEC ein nachhaltiges Struktur- und Entwicklungskonzept mit langfristigen Perspektiven für die Weiterentwicklung der Siemens-Aktivitäten auf Basis einer nachhaltigen Beschäftigung in Europa.



Ordentliche Sitzung des SEC im Mai 2014 (Budapest, Ungarn)

Die Beschäftigten von Siemens brauchen attraktive Arbeitsbedingungen und ein wertschätzendes, motivierendes Arbeitsumfeld – kurzum: Qualifizierte Arbeit zu fairen Bedingungen. Wir wollen, dass Siemens in Europa stark bleibt. Innovatives Wachstum gelingt allerdings nur dann, wenn die Beschäftigten motiviert und mitgenommen werden. Dazu braucht es jetzt deutliche Signale und verlässliche Weichenstellungen seitens der Konzernspitze. Die Beschäftigten erwarten, dass das Unternehmen

- vorhandenes Know-how in allen Geschäftsfeldern behält,
- Investitionen und Innovationen in Zukunftsfelder voranbringt,
- in Europa produziert, forscht und entwickelt.



Eine europäische Initiative zur Arbeitnehmerbeteiligung und Interessenvertretung bei Siemens in Europa



Die SEC-Agenda Strategie „SIEMENS 2020“ ist:

- Ein Europa –Forum für Information, Austausch und Zusammenarbeit im SEC
- Ein Handlungsansatz für die europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern
- Eine länderübergreifende Plattform für strukturverbessernde Zukunftsausrichtungen an allen europäischen Siemens-Standorten.



Mit Unterstützung durch die Europäische Kommission

SEC - Agenda
Europäische SEC –
Umfrage
(Seite 2)

EU und Gewerkschaften für eine aktive Industriepolitik
(Seite 3)

SEC fordert Europa-Strategie für Siemens
(Seite 4)

Deutschland:
IG Metall - Initiative
„Mensch vor Marge“
(Seite 5)

Wir stellen vor:
SEC – Region NWE
(Seite 6)

Herausgegeben vom
Siemens Europe Committee (SEC)
Inhalt/Redaktion:
Gisbert Brenneke (AuL BI)
Harald Kern (SEC)

SEC - Agenda „Siemens 2020“

Ein Zukunftsprogramm für Standorte und Beschäftigung in Europa

Mit der Europa-Strategie „Agenda Siemens 2020“ wird das Siemens Europe Committee bis 2015 eigene europäische „Visionen“ für Zukunftsentwicklungen in der europäischen Siemens-Gruppe erarbeiten und in die Diskussion einbringen. In die Zukunft gerichtete Konzepte, die mit vernünftigen Strategien, echten Innovationen und ausreichenden Investitionen für sichere und zukunftsfähige Arbeitsplätze sorgen, sind dringend nötig. Dazu braucht es eine nachhaltige Unternehmensentwicklung mit sinnvollen Strukturreformen, die z.B. Komplexität reduziert, Bürokratie minimiert, Innovationen ermöglicht, Prozesse integriert, Beteiligung und Qualifikation der Beschäftigten fördert.

Für das SEC bedeutet dies in erster Linie

Siemens muss seine Innovationskraft stärken und als integrierter Industriekonzern erhalten bleiben. Nur dann ist es möglich, qualifizierte Arbeit zu sichern und neue Arbeitsplätze zu schaffen. Gefordert ist ein europäisches Investitions- und Innovationsprogramm sowie eine strategische Personalplanung zur langfristigen Absicherung der damit verbundenen Zielsetzungen.

Unsere aktuellen Schwerpunkte

Das SEC hat sich auf 2 Projekttreffen auf europäische Schlüsselthemen für eine nachhaltige, zukunftsweisende Struktur- und Beschäftigungspolitik verständigt. Grundlage war eine schriftliche Umfrage bei den nationalen SEC-Vertretern und –Vertreterinnen.

Die Ergebnisse dieser Umfrage zeigen, dass von den europäischen Arbeitnehmervertretern grundlegende Veränderungen im Unternehmen und beim Umgang mit den Beschäftigten gefordert werden.

Der Erhalt der Wertschöpfung in Europa, die Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung und der Mitbestimmung sowie eine von Investitionen und Innovationen begleitete Entwicklung von Siemens in Europa sind danach die wichtigsten Zukunftsthemen.

SEC - AGENDA THEMEN		n = 28	GESAMT
6.1.	Stärkung der Wertschöpfung in Europa		4
6.2.	Eine europäisch ausgewogene Industrie- und Standortpolitik im Siemens-Konzern		2
6.3.	Ausbau der Standortvorteile im europäischen Siemens-Verbund		1
6.4.	Konzern- und Länderübergreifende Integration von Systemen, Prozessen und Aktivitäten		0
6.5.	Investitionen in Innovationen, in Zukunfts-technologien in neue Produkte sowie in Forschung und Entwicklung		4
6.6.	Strategische Personalplanung und nachhaltige Personalentwicklung		3
6.7.	Weiterentwicklung sozialer Leistungen		0
6.8.	Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen in einem motivierenden Arbeitsumfeld		3
6.9.	Stärkung der Arbeitnehmerbeteiligung und Interessenvertretung		10
6.10.	Weiterentwicklung der sozial- und beschäftigungsverantwortlichen Unternehmenskultur		1



1. Workshop der SEC-Agenda-Gruppe (Mai 2014)

Wir haben das SEC gefragt:

„Welche Entwicklungen, Themen und Zukunftsfragen sollen in der SEC-Agenda berücksichtigt werden?“

Die Auswertung von bisher 28 Fragebögen zeigt:

„Wir haben die richtigen Themen und Schwerpunkte gesetzt und wir werden das europäische Projekt nutzen, um diese für uns wichtigen Handlungsfelder sowohl national als auch europäisch mit konkreten Vorschlägen auszufüllen.“

Harald Kern
SEC Vorsitzender

EU-Kommission fordert: „Industrie zurück in die EU bringen“

Eine aktive Industriepolitik für die Länder der Europäischen Union wird immer wichtiger. Mit der „Europa-2020-Strategie“ hat die EU-Kommission hierzu wichtige Ziele vorgegeben.

Danach gilt es, „eine Industriepolitik zu etablieren, die für die Beibehaltung und Weiterentwicklung einer starken, wettbewerbsfähigen und diversifizierten industriellen Grundlage in Europa optimale Voraussetzungen schafft und das Verarbeitende Gewerbe beim Übergang zu einer energie- und ressourceneffizienteren Wirtschaft unterstützt“
(Europäische Kommission 2010)

Einen weiteren industriepolitischen Akzent setzte die Europäische Kommission im Oktober 2012 mit dem **Konzept „Neue industrielle Revolution für eine Rückkehr der Industrie nach Europa“**. Darin werden sechs Handlungsfelder für eine Re-Industrialisierung quer zu den Industriebranchen definiert – u.a. „fortschrittliche Technologien für saubere Produktion“, „Schlüsseltechnologien“, „umweltfreundliche Fahrzeuge“, „Smart Grids“.

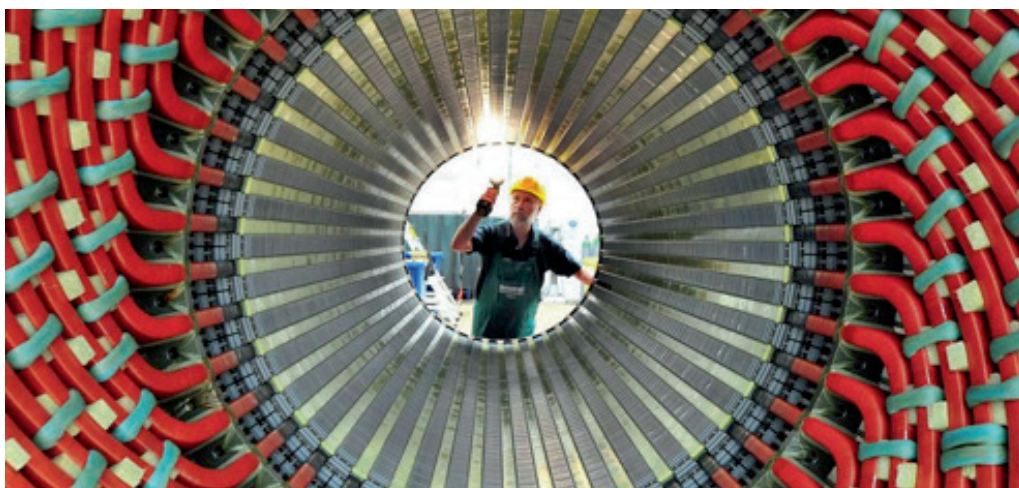
Als die vier tragenden Säulen einer verstärkten und effizienteren Industriepolitik werden von der Europäischen Kommission benannt:

- Investitionen in Innovationen
- Verbesserung der Marktbedingungen z.B. Internationalisierung von KMU
- Zugang zu Finanzierungen und Kapital
- Humanressourcen und Qualifikationen

Mit einer solchen „**proaktiven Industriepolitik**“ will die Europäische Kommission die „**Industrie zurück in die EU bringen**“, so der EU-Industriekommissar Antonio Tajani.

„Die EU muss dafür sorgen, dass ihre Industrie im 21. Jahrhundert wieder einen Aufschwung nimmt, damit nachhaltiges Wachstum und hochwertige Arbeitsplätze entstehen und die derzeitigen Herausforderungen gemeistert werden können. Sofortmaßnahmen sollen dazu beitragen, den aktuellen Abwärtstrend umzukehren und den Anteil der Industrie am BIP der EU bis 2020 von zurzeit 15,6% auf 20% anzuheben.“

(Pressemitteilung der Europäischen Kommission vom 10.10.2012)



Der industriepolitisch begleitete Strukturwandel in Europa verlangt u.a. die Erweiterung der industriellen Basis gemäß den ökologischen und sozialen Erfordernissen, die Orientierung an guten Arbeitsbedingungen, ein breites Innovationsverständnis, das Denken und Handeln in Wertschöpfungsketten, die Betonung von Bildung und Qualifizierung sowie den Ausbau der Arbeitnehmerrechte durch die Stärkung der Interessenvertretungs- und Mitbestimmungsorgane.

Aktive Industriepolitik als Forderung der Gewerkschaften



Die nationalen und europäischen Gewerkschaften unterstützen eine aktive Industriepolitik mit dem Ziel, den industriellen Sektor in Europa als Basis für eine nachhaltige ökonomische, beschäftigungspolitische und soziale Entwicklung zu sichern und weiter auszubauen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht muss eine aktive Industriepolitik:

- ökonomische, ökologische und soziale Fehlentwicklungen verhindern und korrigieren
- die Grundlage für eine soziale und gesellschaftliche Akzeptanz von wirtschaftlichen Umstrukturierungen liefern
- die erforderliche Zeit für beschäftigungspolitische, regionale und betriebliche Anpassungen einräumen
- dauerhafte Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven mit Industriearbeitsplätzen sichern und neu schaffen sowie eine regional ausgewogene Entwicklung gewährleisten
- gesellschaftlich notwendige Umstrukturierungen über Investitionen und Innovationen forcieren
- den globalen Verdrängungswettbewerb durch einen internationalen Qualitäts- und Gestaltungswettbewerb um Zukunftskonzepte ersetzen.

Europa – Strategie für SIEMENS

Stärkung der Wertschöpfung in Europa



Die EU-Staaten haben die industriepolitischen Weichen für den zukunftsweisenden Umbau der Industriegesellschaften gestellt. Ob beim Klimaschutz, bei der Energieversorgung, bei der Mobilität oder bei intelligent vernetzten Produktionssystemen – überall sind zukunftsweisende technologische Lösungen gefragt. Was hier entwickelt wird, kann global erfolgreich vermarktet werden. Als hoch diversifizierter Technologiekonzern muss Siemens eine eigene industriepolitische Strategie finden, um hier erfolgreich zu bleiben.

Europa ist der Leitmarkt für Entwicklung und Technologie. Das verlangt, Kompetenz und Know-how weiter zu entwickeln und neues Wissen konsequent zu nutzen. Dazu braucht es allerdings eine Langzeit-Strategie, die Raum gibt für technologische Entwicklungen und innovative Produkte.

Kernelemente dieser Strategie sind:

- Die technologieorientierte Fertigung von innovativen, qualitativ hochwertigen und komplexen Produkten muss gestärkt werden. Fertigung und Forschung müssen ihren Schwerpunkt in Europa behalten.
- Die national vorhandenen Entwicklungs- und Produktionszentren beziehungsweise die in der Europa-Region differenzierten Geschäftsfelder müssen ihre Aktivitäten bündeln, um den Siemens-Konzern insgesamt zu optimieren.
- Entsprechend den industriepolitischen Vorgaben in Europa muss wieder stärker in gesellschaftliche Zukunftsfelder investiert werden.
- Im globalen Wettbewerb mit den weltweiten Siemens-Standorten müssen die Vorteile an den europäischen Standorten geschätzt und genutzt werden. Dazu zählen insbesondere das soziale Klima, eine effiziente Infrastruktur, geregelte Arbeitsbeziehungen und die hohe Qualifikation der Arbeitnehmer.
- Europa bietet verlässliche Rahmenbedingungen für zukunfts-orientierte Forschung, Entwicklung und Technologie-Förderung. Deshalb muss Europa der Leitmarkt für technologische Innovationen bleiben, die weltweit vermarktet werden.

Zu den Eckpunkten einer „Europa-Strategie“ gehören:

- Ein langfristig ausgerichtetes Investitions- und Innovations-Programm mit einer verlässlichen Zukunftsausrichtung in allen Geschäftsfeldern
- Nationale Referenzen – wie z.B. das Gas- und Ölgeschäft in Skandinavien oder die Medizintechnik in Italien oder die Bahnsparte in Deutschland und Österreich – müssen erhalten und ihrer Struktur gestärkt werden.
- Eine Unternehmenspolitik, welche die Stabilisierung und Weiterentwicklung des Konzerns in den Mittelpunkt stellt. Dazu ist es notwendig, kontinuierlich in Produktion, F&E, Service und Dienstleistungen zu investieren
- Eine europäische Standort- und Beschäftigungssicherung, die Stammarbeitsplätze im Unternehmen sichert und das Beschäftigungsvolumen regelt. Leiharbeit und Werkverträge müssen die Ausnahme bleiben.

Rein margengetriebene Verkäufe und Outsourcings nutzen weder dem Unternehmen noch den Beschäftigten. Das vorrangige Ziel ist es, die Wertschöpfungstiefe und Kompetenzen im Unternehmen halten. Das Insourcing von ausgelagerten Produktionen und Dienstleistungen ist ein richtiger Schritt in diese Richtung.

Das SEC fordert, dass die Europa-Region der Referenz- und das Leitmarkt im Siemens-Konzern bleibt. Wir fordern eine Europa-Strategie mit einem Zukunftsplan für qualifizierte Beschäftigung. Wir wollen erreichen, dass die länderspezifischen Stärken im Europa-Verbund mit Investitionen langfristig und entwicklungsfähig gesichert werden.

„Warum muss es einen Wert für Siemens haben, seine europäische Basis ökonomisch zu stärken? Wir haben alles: Kompetenzen der Beschäftigten, Herausforderungen der Volkswirtschaften nach technologie- und umweltpolitischen Lösungen (z.B. Energieversorgung der Zukunft, Digitale Fabrik). Deshalb werden wir aufpassen, dass Siemens das Richtige tut – auch im Sinne des Unternehmens, weil das Arbeitsplätze sichert. Vieles ist in den letzten 10 Jahren von Siemens weggegangen – z.B. Kommunikation, Halbleitertechnik). Diese Verkäufe haben der Beschäftigung geschadet. Wir brauchen eine Kombination von (richtigen) Siemens-Politiken und Beschäftigungssicherung. Es geht nicht gegen Siemens, sondern gegen verschlechternde Bedingungen!“

Harald Kern, SEC-Vorsitzender (DE)

„Wir können informieren – wir können etwas verändern. Die Arbeitnehmervertreter müssen Interessen artikulieren und Positionen ergreifen. Bei Betriebsveränderungen, die länderübergreifend sind, hat das SEC das Recht auf frühzeitige Information und Beratung. Wir haben jetzt unsere Themen gesetzt und wir werden diese entschieden weiterverfolgen.“

Fritz Hagl (AT)

„Es reicht uns nicht, Vorhandenes zu verteidigen, sondern wir fragen: Wo müssen neue Zukunftsfelder hinzukommen? Unsere zentrale Fragestellung lautet: In was für einem Unternehmen wollen wir in 2020 arbeiten und wie soll dieses aussehen?“

Kaerger hat den Leitbegriff „Siemens 2020“ von uns übernommen. Das allein genügt nicht. Aus unserer Sicht fehlen viele Elemente. Die für uns wichtigen Fragen sind längst nicht beantwortet: Wie kann man durch Innovationen und Investitionen Arbeit in Europa sicherer machen? Was brauchen wir an Qualifikationen? Um hier weiterzukommen brauchen wir die Vernetzung – mit den Beschäftigten in den Ländern und vernetzt im Sinne von länderübergreifend.“

Bettina Haller (DE)

Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen fordern Zukunftsprogramm für Siemens



Deutschland: IG Metall Initiative „Mensch vor Marge“

Die IG Metall und ihre Betriebsräte wirken daran mit, Siemens neu auszurichten. Dies gilt nicht erst, seitdem die Konzernspitze im Mai 2014 ihre sogenannte „Vision 2020“ vorgelegt hat.

Schon in 2012 hat die breite Diskussion über das Zukunftsprogramm „Siemens 2020“ begonnen. Ziel dieser Initiative ist es, Siemens in Zukunftsfeldern voranzubringen. Dazu zählen unter anderem:

- erneuerbare Energien – im Energiemix mit effizienten Kohle- und Gaskraftwerken,
- nachhaltige elektrogetriebene Mobilität, die das Klima nicht belastet,
- Intelligente Netze (Smart Grid), die die Energie effizienter nutzen,
- Medizintechnik, die die Gesundheit des Menschen in den Mittelpunkt rückt.

Über diesen Zukunftsfeldern stehen fünf Leitgedanken für eine unternehmenspolitische Kurskorrektur im Siemens Konzern:

- Forschung und Entwicklung sowie die Fertigung von innovativen Qualitätsprodukten sollen an europäischen Standorten erhalten bleiben.
- Die einzelnen Bereiche und Geschäftsfelder sollen kooperieren und damit Siemens als Ganzes optimieren.
- Es muss wieder stärker in die ausgewählten gesellschaftlichen Zukunftsfelder investiert werden. Zukunftstechnologien, die wirtschaftlichen Erfolg versprechen, müssen vom kurzfristigen Margendruck befreit werden.
- Die Beschäftigten von Siemens brauchen attraktive Arbeitsbedingungen und ein menschenwürdiges Arbeitsumfeld: also Gute Arbeit.
- Siemens braucht eine neue Unternehmenskultur, die auf Vertrauen basiert. Nur dann können Fehlentwicklungen rechtzeitig erkannt und gemeinsame Lösungen gefunden werden. Angst und psychischer Stress sind keine brauchbaren Wegbegleiter.

Siemens hat die Potenziale, integrierter Technologiekonzern zu werden, der sich mit zivilen und nützlichen Produkten und Dienstleistungen seiner gesellschaftlichen Verantwortung stellt.

„Siemens in Europa – das sind 218.000 Beschäftigte in allen 28 EU-Ländern. Unsere gemeinsamen Ziele sind klar: Beschäftigung bei Siemens in Europa halten und ausbauen, faire Arbeitsbedingungen sichern, Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ermöglichen. Wir werden dann erfolgreich sein, wenn wir uns europäisch abstimmen und unsere gemeinsamen Interessen auch länder-übergreifend vertreten. Unsere IG Metall-Initiative „Mensch vor Marge“ ist ein Zukunftsprogramm – auch für europäische Zusammenarbeit im Siemens-Konzern. Das SEC-Projekt „Agenda Siemens 2020“ gibt uns den Rahmen für die europäische Erweiterung und Vernetzung dieser Strategie. Die SEC-Initiative ist ein Signal für Solidarität und Zusammenhalt aller Siemens-Beschäftigten in Europa. Gemeinsam können wir viel erreichen“



Jürgen Kerner
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

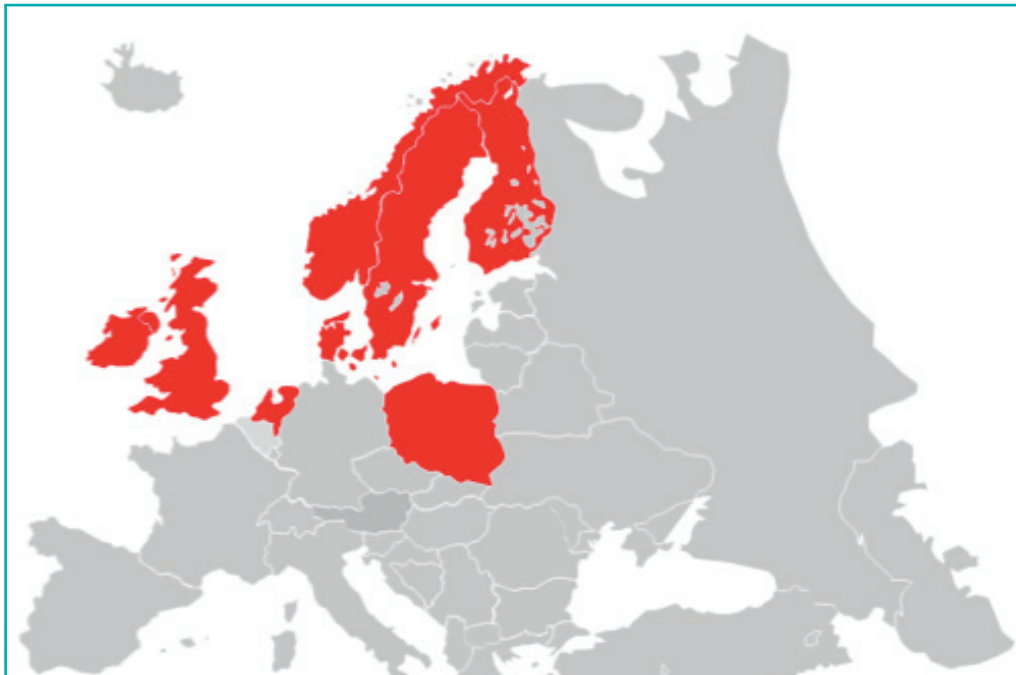
SEC – Umfrage 2014

SIEMENS IN EUROPA

Erwartungen und zukünftige Trends aus der Perspektive der Europäischen SEC Mitglieder

Standorte (n = 28)	Positiv (+)	DK FR HU NL NO PL RO SE CH 9
	Negativ (-)	2
	Ohne Änderung (+/-)	9
	Unklar (???)	5
	Ohne Antwort	3
Beschäftigung (n = 28)	Positiv (+)	AT DK HU NO PL PT RO UK 10
	Negativ (-)	HR DK GR IR IE SE 6
	Ohne Änderung (+/-)	7
	Unklar (???)	2
	Ohne Antwort	3
Arbeitsstandards (n = 28)	Positiv (+)	AT IE RO SE 4
	Negativ (-)	BE HR NL GR IT 5
	Ohne Änderung (+/-)	10
	Unklar (???)	0
	Ohne Antwort	8
Innovationen & Investitionen (n = 28)	Positiv (+)	HR PL SE CH UK 5
	Negativ (-)	AT DK FI IT 5
	Ohne Änderung (+/-)	4
	Unklar (???)	6
	Ohne Antwort	8
Unternehmenskultur (n = 28)	Positiv (+)	AT HR PL CH 4
	Negativ (-)	AT DK FI GR IT NO CH 8
	Ohne Änderung (+/-)	2
	Unklar (???)	3
	Ohne Antwort	

Wir stellen vor: Die SEC –Region NordWestEuropa (NWE)



SEC-Region NorthWestEurope (NWE): Dänemark, Finnland, Polen, Großbritannien, Irland, Niederlande, Schweden, Norwegen

SIEMENS in der Europa-Region NWE – das sind:

- Produktions- und Entwicklungsstandorte in 8 Ländern
- Ca. 31.130 Beschäftigte (2013)
- 11 SEC-Vertreter/Vertreterinnen
- Ein Umsatz von circa 9,2 Mrd. EURO (2013)

Fragen an Roy Lund (Norwegen, Regionsprecher NWE)

1. Was erwartest du an Veränderungen aus der neuen Konzernstrategie „Siemens 2020“?

Einen Perspektivenwechsel beim Management mit echten Verbesserungen bei Siemens: Anreize für Innovationen, kontinuierliche Weiterbildung, bessere Produktivität.

2. Ist das SEC hierbei ausreichend informiert und beteiligt? Was muss aus deiner Sicht anders werden?

Der Informationsfluss zum SEC ist vollständig unzureichend und es gibt kaum Konsultationen.

3. Welche Vorschläge und Forderungen zur Sicherung von Standorten, Arbeitsplätzen und Geschäftsfeldern habt ihr?

Die SEC-Vertreter sind wichtige Akteure für das Unternehmen (wir haben einzigartiges Wissen über das Unternehmen). Wir können wichtige Promotoren in Bezug auf Kultur- und Produktivitätsverbesserungen sein. Aber der Respekt vor dem SEC und den SEC-Vertretern ist heute immer noch nicht vollständig vorhanden.

4. Wie kann das SEC in diesen Fragen tätig werden?

Das SEC muss strategischer handeln, damit wir unsere Themen und Interessen durchsetzen. Wir müssen unsere Analyse-Kompetenzen verbessern, wir müssen besser planen und wir müssen das „richtige Management“ treffen. Unser wichtigster Partner ist der HR-Bereich. Die HR-Verantwortlichen sind zwar für Rechtsfragen qualifiziert. Sie sind aber nicht qualifiziert für Innovation und Entwicklung.



SEC-Mitglieder aus der Region NWE

- DK Renè Jensen, Kurt Thomsen
FI Merja Imponen
PL Joanna Tarnowska
UK Janett Morton, Paul Gregory, Russel Ede
IR Terry Kennedy
NL Ron Arndts
SE Mikael Wiström
NO Roy Lund (Regionsprecher)

Mein Standpunkt: Die Europäische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Siemens-Konzern ist wichtig, weil ...

„Eine starke Beteiligung und Interessenvertretung der Beschäftigten unseren Rückhalt im Namen der Belegschaft verbessert.“

Kurt Thomsen (Dänemark)

„Wir mehr Einfluss der SEC-Mitglieder brauchen, bevor die Dinge entschieden sind.“

René Jensen (Dänemark)

„Für die Stärkung der Mitarbeiterbeteiligung und Interessenvertretung.“

Ron Arndts (Niederlande)

„Um wichtige Informationen schnell zu bekommen und wenn ein nationales SEC-Mitglied wichtige Entscheidungen voranbringen will.“

Roy Lund (Norwegen)

„Es sehr wichtig ist, dass das Management auf die Beschäftigten und Gewerkschaften hören, bevor sie größere Veränderungen entscheiden“

Mikael Wiström (Schweden)

„Das Engagement und die Beteiligung der Mitarbeiter entscheidend ist für die langfristig nachhaltige Entwicklung des Unternehmens und der Arbeitsplätze.“

Russell Ede (Großbritannien)