

## Ledelsens nyhedsbrev – 15. maj 2023

See *English version below.*

Kære alle

Det er snart tre måneder siden vi sidst lod høre fra os, og det er ikke fordi der ikke har været noget at tale om i mellemtiden! Heldigvis informeres der løbende på Yammer om stort og småt, ligesom vi på info-skærmene og kaffemaskinerne bringer aktuelle nyheder.

En af de større nyheder var Jesper Skous fratræden, hvilket vi alle beklager, da Jesper var et værdsat medlem af vores ledelsesgruppe og en stærk frontfigur for division Smart Infrastructure. Vi er i gang med at finde Jespers afløser, og indtil da vikarierer Bjarne som fungerende SI-direktør i samarbejde med ledelsesteamet i SI.

På den glædelige side sagde vi første maj goddag til vores nye kommunikationschef for Siemens A/S, Adina Usiewicz, som fremover er ansvarlig for både intern og ekstern kommunikation.

### **Overenskomstforhandlingerne er afsluttet**

Den 12. april kunne forligsmanden offentliggøre resultatet af afstemningen om resultatet af overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked. Godt 59 % af de stemmeberettigede deltog, og resultatet blev et klart ja med 79 % ja-stemmer på lønmodtagersiden.

Som en del af den nye overenskomst vil fritvalgsprocenten stige med 2 procentpoint fra 7 % til 9 % pr. 1. marts 2024. I Siemens har vi imidlertid valgt at fremrykke indfasningen heraf, så fritvalgsprocenten allerede stiger med 1 procentpoint med virkning fra 1. marts 2023 og den fulde indfasning sker pr. 1. marts 2024. Dette gælder dog ikke medarbejdere på Alarm- og Elektrikeroverenskomsten samt Virksomhedsoverenskomsten for Comfortteknikere.

Et andet element i de nye overenskomster er en stigning i arbejdsgivernes indbetaling til pension på 2 procentpoint fra 8 % til 10 % mod en tilsvarende reduktion af lønmodtagernes indbetaling. For de fleste medarbejdere i Siemens får dette ingen betydning, da vi allerede i dag indbetalter 10 % i pensionsbidrag. Vi er dog som følge af den nye overenskomst gået i tænkeboks omkring vores samlede pensionspolitik og vil overveje, hvorledes vi tilpasser Siemens ordning til den nye virkelighed.

### **Resultatet af den globale medarbejderundersøgelse (SGES) er offentliggjort**

Både i Siemens A/S og Mobility har vi nu modtaget resultatet af den globale medarbejderundersøgelse, som blev gennemført i april/maj. I Mobility blev svarprocenten imponerende 88,9 %, mens Siemens A/S opnåede en svarprocent på 61,5 % - hvilket dog er en stigning i forhold til første kvartal, hvor svarprocenten kun lå på knap 53 %.

Helt overordnet er der en positiv trend i Mobility, idet flere udtrykker at de vil anbefale Siemens som en god arbejdsplads til andre, og færre overvejer at finde en ny stilling uden for Siemens. For Siemens A/S er udviklingen desværre modsat, idet en smule færre vil anbefale Siemens og væsentligt flere (op fra 10 % til 16 %) overvejer at finde en ny stilling uden for Siemens.

Der er sikkert mange årsager til denne udvikling, som vi vil forsøge at identificere i den kommende tid. Og I er velkomne til at skrive til os i kommentarfeltet eller sende en mail, hvis I har forslag til yderligere tiltag på dette område.

Hvad angår de mange spørgsmål i undersøgelsen, har I mulighed for at gå i dybden rundt omkring i de forskellige afdelinger og grupper og arbejde med de emner, som er relevante for jer. Og det er vigtigt, at I tager denne dialog, uanset om der foreligger specifikke resultater for jeres egen afdeling/gruppe.

Et enkelt spørgsmål ligger os meget på sindet. 6 medarbejdere i Mobility og 10-12 medarbejdere i Siemens A/S har oplevet at blive ekskluderet på forskellige måder inden for de seneste 6 måneder. Det er ikke i orden, og vi vil opfordre alle til at tage hånd om denne problemstilling, som påvirker dem, som det går ud over. Det er altid muligt at tage en snak med nærmeste leder eller People & Organization for at få support.

Som vi så i [Lunch & Learn](#) tilbage i marts måned, handler mangfoldighed og inklusion om mange ting, og med sammenlagt 5 % udenlandske medarbejdere og 17 nationaliteter er fx sproget en barriere, som nogle af jer oplever. Derfor skal vi huske altid at kommunikere på engelsk, når vi er sammen med ikke-danskalandende kolleger.

Køn er en anden faktor. I denne forbindelse kan vi nævne, at bestyrelsen netop har godkendt det nye mål for kvinder i ledelse i Siemens A/S, som er sat til 30 % for topledelsen og 20 % for det samlede antal – begge mål skal være opfyldt inden udgangen af forretningsåret 2025. Da status for de to mål er hhv. 20 % for topledelsen og 15 % for det samlede tal, har vi noget at arbejde med!

### **Forretningen er fortsat "on track"**

Resultatet af vores indsats måles i sidste ende på, hvordan det går med forretningen. Både for Siemens A/S og for Mobility ser det lovende ud. Ordreindgangen ligger i begge selskaber på et lavere niveau end sidste år, hvor den var ekstraordinær høj. Til gengæld udvikler omsætningen sig positivt i år, hvilket driver en positiv udvikling i resultatet. Desværre er omkostningerne også steget markant – specielt i Siemens A/S, hvorfor indtjeningen ikke helt følger med. Men alt i alt en positiv udvikling, takket være jeres indsats – både i forretningen og supportfunktionerne.

Mange hilsner til alle.

*Bjarne Lykke Sørensen, Jesper Nilson og Jürgen Lippert*

## **Executive news – May 15, 2023.**

Dear all

It is almost three months since you last heard from us – and it is not that nothing has happened in the meantime! Fortunately information is available regularly on Yammer including the info-screens and coffee machines.

One of the main stories was the resignation by Jesper Skou, which we all regret as Jesper was a valued member of our management team and a strong head of Smart Infrastructure. We are looking for a replacement, and in the meantime, Bjarne will serve as acting head of Smart Infrastructure in collaboration with the management team of SI.

On a positive note we welcomed our new head of communications for Siemens A/S, Adina Usiewicz, who will be responsible for both internal and external communications.

### **The collective bargaining has come to an end**

On April 12 the official conciliator announced the result of the vote on the outcome of the negotiations in the private labor market. A good 59 % of the voters participated and approved the outcome with a clear “yes” vote of 79 %.

The new agreement includes an increase in the free choice percentage with 2 points from 7 % to 9 % per March 1, 2024. However, in Siemens we have decided to let the free choice percentage increase by 1 percentage point already per March 1, 2023, and then another percentage point per March 1, 2024. Please note, that this is not the case for employees covered by the collective agreements (Alarm- og Elektrikeroverenskomsten and Virksomhedsoverenskomsten for Comfortteknikere).

The new agreement also includes an increase in the employers' contribution to pension of 2 percentage points from 8 % to 10 % in exchange for a similar reduction in the employees' contribution. For most of Siemens employees, this will not have any impact as we already contribute by 10 % to the pension. However, following the new agreement we will reconsider our pension policy to adapt Siemens agreement to this new reality.

### **The result of the global engagement survey (SGES) is available now**

The result of the global engagement survey which was carried out in April/May is now available both for Siemens A/S and Mobility. The response rate in Mobility ended at impressive 88.9 %, whereas Siemens A/S ended at 61.5 % - an increase compared to the first quarter level of just under 53 %.

In general, the trend in Mobility is positive as more employees will recommend Siemens as a good place to work, and fewer consider leaving Siemens.

Looking at Siemens A/S, the trend unfortunately has taken the opposite direction, as slightly fewer will recommend Siemens and a significant higher amount (up from 10 % to 16 %) considers leaving Siemens.

There are most likely many reasons behind this development which we will look into in the coming period. You are welcome to write to us in the commentary field or send a mail if you have a proposal for us.

There are many questions in the survey, and we encourage you to deep dive into these when you discuss the results in the departments and groups to identify the topics that are most relevant to you. This dialogue is important, no matter whether you have received specific results for your own department or group.

One question is important to us. 6 employees in Mobility and 10-12 employees in Siemens A/S have experienced exclusion in different ways during the past 6 months. This is not ok, and we encourage you all to deal with this, since it is harmful to those who experience exclusion. You can always reach out to your manager or People & Organization to get support.

The [Lunch & Learn](#) back in March showed that diversity and inclusion is a broad topic, and with altogether 5 % foreign workers divided among 17 nationalities, language can be a barrier which some of you experience. Therefore, we must remember always to communicate in English when we are together with non-Danish speaking colleagues.

Gender is another diversity factor. Here, the Supervisory Board recently has approved the new target for female managers in Siemens A/S, which we have risen to 30 % for top-management and 20 % for all – both targets must be met in fiscal 2025. As we currently have 20 % women in top-management and 15 % in total, we have something to work on!

### **The business is still on track**

In the end we are all measured by the performance of the business. And things look promising, both for Siemens A/S and for Mobility. New orders are lower than the extraordinary high level prior year in both companies, but then the revenue grows well this year, driving a positive development of the bottom line. However, as the SG&A costs are also increasing – especially in Siemens A/S, the profit does not totally match the revenue growth.

All in all, we see a positive development thanks to your efforts, both in the business and the support functions.

Best regards to all of you,

*Bjarne Lykke Sørensen, Jesper Nilson and Jürgen Lippert*