

Siemens Nyt

KVALITET MARKEDSORIENTERING BEGEJSTRING TROVÆRDIGHED FORANDRING



SEC
fik det blå
stempel
side 16



Køge
sætter først
farten i vejret
side 3



**Siemens
Technology
Services**
side 12



**Siemens
kram II**

side 10

SEC fik det blå stempel

Af Jens Bang, medlem af SEC for Siemens i Danmark

Det 6. møde i SEC - Siemens Europa Committee - som er navnet på det europæiske samarbejdsudvalg i Siemens, blev afholdt i München den 10. maj 2001.

Det var lykkedes for udvalget at få dr. Heinrich von Pierer til at tale ved mødet. Det opfatter vi i udvalget som et blå stempel for en ide, som egentlig er udsprunget af et direktiv fra EU.

Ideen var, at hvis kapitalen og arbejdskraften i EU skulle have fri bevægelighed, var det også nødvendigt at medarbejderne skulle have et internationalt forum, som virksomhederne skulle konsultere. De foregående møder har alle gået på at lære hinanden at kende, komme overens med sprog - mødeform - dagsorden og den slags ting; men nu er der lagt op til, at SEC skal have en større rolle i samarbejdet mellem ledelsen i Siemens A/G og medarbejderne rundt om i verden.

Vort mål er at få en ledende position på alle vore forretningsområder

Under denne overskrift berettede dr. von Pierer først og fremmest om vore forskellige forretningsområder.

Von Pierer nævnte herunder, at aktieejernes interesser og medarbejderinteresser må være to sider af samme sag.

I den efterfølgende debat kom vi ind på blandt andet verdensomspændende sociale standarder for Siemens.

Dr. von Pierer mente, dette ville blive endog meget besværligt at indføre, set i forhold til, at de enkelte landes sociale standarder er meget forskellige.

"Let's share"

Let's share, som tilbudet om køb af aktier til alle medarbejdere er blevet kaldt, var naturligt nok et hovedemne.

Alle SEC-deltagere skulle redegøre for, hvor langt man var nået i det enkelte land. På trods af mange forskellige forhindringer er det lykkedes at få tilbudet igennem de enkelte landes bureaukratiske skatteregler.

Allerede sidste år bankede SEC på, for at få Siemens til at indføre sikkerhed for pension til medarbejderne i alle lande, så ikke så svært er det SEC's håb, at "Let's share"-programmet kan blive et fast led i personalepolitikken.

I SEC er der gjort et stort stykke arbejde for, at tilbudet skulle blive en investering i Siemens og ikke, som det var foreslået i for eksempel Norge, at medarbejderne skulle kunne købe Siemens-produkter for et tilsvarende beløb.

Let's Share har iøvrigt vist sig at være et godt udgangspunkt for, hvordan man kan håndtere ens retningslinier fra Siemens på trods af landenes forskellige samfundsmæssige indretning.

Siemens er "multi kulti"

Et andet vigtigt emne i Siemens i dag er indførelsen af "Corporate Citizenship". Professor Pribilla, som er øverste personalechef i Siemens A/G, kom i sit indlæg ind på dette emne.

Corporate Citizenship går i al enkelhed ud på, at vi selvfølgelig opfører os ordentligt i alle de lande, vi er repræsenteret i. En del af dette er det sæt regler om ligebehandling (Guiding principles for promoting and managing diversity), som er sat op for hele Siemens.

- Vi skal have et åbent arbejdsmiljø, som sikrer integration af alle medarbejdere.
- Vi må ikke tolerere nogen form for diskrimination.
- Ansættelser skal ske på grundlag af kvalifikationer og fremtræden. Religion, nationalitet, hudfarve, kulturel baggrund og fysiske handicap må ikke være begrundelse for ikke at blive ansat.



At samarbejde grænseoverskridende i samme virksomhed er et element for at bedre forståelsen mellem befolkningerne verden over.

Set i lyset af de tragiske begivenheder i New York den 11. september, er dette blevet utrolig aktuelt!

Kvindens karrieremuligheder i Siemens

Med ligebehandling tænkes oftest på ligebehandling mellem kønnene, og selvom dette kun er en side af mange, så er det vigtigt.

Her er der også store forskelle mellem landenes kultur, spørgsmålet om familie og karriere og særligt børnepasning.

Man er opmærksom på, at der er et uudnyttet potentiale som, hvis de rette muligheder er tilstede, vil være til stor gavn for Siemens.

Der er nedsat en arbejdsgruppe i Siemens A/G, som skal afdække disse rette muligheder, og uden at indføre "kønskvotering" er målet at fordoble antallet af kvinder i ekspert- og lederstillinger inden for de næste tre år. Her vil SEC også kunne spille en rolle som formidler af ideer og forslag mellem de enkelte landes samarbejdsudvalg og Siemens A/G.

Alt i alt tegner der sig en udvikling for SEC i retning af at blive den kombatante sparringspartner til direktionen i Siemens A/G, som kan være med til at øge forståelsen mellem medarbejderne i de enkelte lande og øge samhørigheden i Siemens-selskaberne verden over.

Koncernchef Heinrich von Pierer deltog også i SEC-mødet i München.

Jens Bang (th) er det danske medlem af SEC, Siemens Europa Committee.



Let's Share

Tilbudet om køb af medarbejderaktier Let's share blev en stor succes i Danmark.

Da Personaleafdelingen gjorde købet af medarbejderaktier op, kunne de konstatere, at hele 76,7 procent af de berettigede medarbejdere i Siemens A/S tog imod tilbudet om at købe aktier i Siemens A/G. Langt de fleste, nemlig 66 procent, valgte at investere maximumbeløbet på kr. 14.000.

For alle de berettigede Siemens-selskaber i Danmark blev gennemsnitsprocenten 71. Dermed ligger vi lidt over gennemsnittet for de lande, som også deltog i Let's share, da gennemsnitsprocenten her var under 70.

Aktierne blev købt på et for køberne gunstigt tidspunkt, hvor kursen kun var 54,76 Euro pr. aktie. Med tilskuddet fra Siemens fik medarbejderne derfor 69 aktier for en investering på kr. 14.000.

I skrivende stund er kursen over 66 Euro pr. aktie, og aktieanalytikerne råder fortsat til at købe Siemens-aktier, så den vil sikkert stige yderligere.

Du kan følge med i kursudviklingen på forsiden af www.siemens.de