

Auswertung der Umfrage zur Siemens HV

Version: 1.0

Status: FINAL

Date: 11.01.10

Herausgeber:

Aktionaersforum AG, Friedrichstrasse 90, 10117 Berlin

Telefon: +49 (30) 2025 3594, Telefax: +49 (30) 2025 3333

E- Mail: info@aktionaersforum.de, Ansprechpartner: Stephan Leininger

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Abbildungssverzeichnis	2
Abkürzungsverzeichnis	3
0 Über uns.....	4
1 Management Summary	5
2 Motivation, Zielsetzung und Vorgehen	6
3 Fragenkomplex Vergleichsangebot	8
3.1 Vergleichsangebot: Annahme Management-Vorschlag vs. Erwägung von Alternativen	8
3.2 Vergleichsangebot: Relevante Informationsquellen	9
3.3 Vergleichsangebot: Motive für die Entscheidung	10
3.4 Vergleichsangebot: Abstimmungstendenz	12
3.5 Ausgewählte Kommentare einzelner Teilnehmer	12
4 Fragenkomplex Vergütung.....	14
4.1 Vergütung: Annahme Management-Vorschlag vs. Erwägung von Alternativen	14
4.2 Vergütung: Relevante Informationsquellen	15
4.3 Vergütung: Abstimmungstendenz	16
4.3.1 Managementvergütung	17
4.3.2 Aufsichtsratsvergütung	17
4.4 Ausgewählte Kommentare der Teilnehmer	18
Anlage A: Offene Fragen der Umfrageteilnehmer	A

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Annahme Management-Vorschlag vs. Erwägung von Alternativen	9
Abbildung 2: Relevante Informationsquellen.....	10
Abbildung 3: Motive für die Entscheidung.....	11
Abbildung 4: Abstimmungstendenz	12
Abbildung 5: Annahme Management-Vorschlag vs. Erwägung von Alternativen	15
Abbildung 6: Relevante Informationsquellen.....	16
Abbildung 7: Abstimmungstendenz Managementvergütung	17
Abbildung 8: Abstimmungstendenz Aufsichtsratsvergütung	17

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AktG	Aktiengesetz
bzgl.	bezüglich
ca.	circa
D&O	Directors & Officers
HV	Hauptversammlung
inkl.	inklusive
Mio.	Million
Mrd.	Milliarde
SEC	Securities and Exchange Commission
US	United States
VorstAG	Vorstandsvergütungsangemessenheitsgesetz
vs.	versus

0 Über uns

Ziel der unabhängigen Aktionärsforum AG ist es, den Dialog zwischen Unternehmen und ihren Aktionären zu professionalisieren und die Aktionärsdemokratie in Deutschland mit innovativen Kommunikationsmethoden zu fördern. Dabei will das Forum zukünftig vor allem bei kritischen Hauptversammlungen und komplexen Strukturmaßnahmen zu einer Versachlichung der Diskussion beitragen und als Mediator bei der Erarbeitung von Lösungen helfen. Die Aktionärsforum AG greift damit insbesondere das von institutionellen Investoren und von Vorständen börsennotierter Gesellschaften geäußerte Bedürfnis auf, auch außerhalb der Hauptversammlungen einen effizienten, transparenten sowie den rechtlichen Anforderungen entsprechenden Kommunikationsprozess zu führen und somit die Diskussion in der Hauptversammlung auf ein angemessenes Maß zu konzentrieren.

Zur bevorstehenden Siemens-Hauptversammlung hat die Aktionärsforum AG erstmals ein nicht nur in Deutschland einzigartiges Diskussionsforum eröffnet. Mit der interaktiven Web-Plattform www.aktionarsforum-siemens.de können die Verwaltungen, Aktionäre, institutionelle Investoren, Aktionärsvereinigungen und weitere Stakeholder in einen kontinuierlichen und lösungsorientierten Dialog miteinander treten.

Die neue Plattform ermöglicht eine effiziente Aktionärskommunikation. Gerade angesichts potenziell kontroverser Tagesordnungspunkte kann die Hauptversammlung durch eine strukturierte Diskussion schon im Vorfeld entlastet werden. Das betrifft unter anderem die Zustimmung zu den Vergleichsvereinbarungen mit ehemaligen Organmitgliedern der Gesellschaft im Zusammenhang mit der so genannten Korruptionsaffäre – einschließlich der Vergleichsvereinbarung mit den D&O-Versicherern – sowie die grundsätzliche Abstimmung über das derzeit bei Siemens praktizierte Vergütungssystem und die Neuregelung der Aufsichtsratsvergütungen auf Antrag der Belegschaftsaktionäre. Die Siemens AG hat dabei die Möglichkeit, an prominenter Stelle im Diskussionsforum die Sicht der Gesellschaft darzustellen und damit schon im Vorfeld in einen neuartigen Dialog mit den relevanten Aktionären einzutreten. Dies bietet erhebliche Vorteile:

- **Stimmungsbarometer:** Da auf der Hauptversammlung mit kontroversen Diskussionen zu rechnen ist, kann Siemens über unsere Plattform die Argumente und Stimmungen der Stakeholder frühzeitig erkennen und selbst gezielt die Diskussion einleiten, um damit die Debatte im Vorfeld strukturiert zu versachlichen.
- **Moderne Corporate Governance:** Die Siemens AG kann die Anliegen interessierter Stakeholder im „Company’s Corner“ aufnehmen, die Auffassung des Managements darlegen und gegebenenfalls frühzeitig auf sich abzeichnende Konfliktthemen reagieren.
- **Transparenz:** Die Kommunikation über das Diskussionsforum erfolgt öffentlich und sachbezogen. Die Gesellschaft setzt sich somit nicht dem Vorwurf aus, im Vorfeld der Hauptversammlung einzelne Aktionäre oder Analysten bevorzugt zu behandeln – eine Problematik, die zunehmend auch die Aufsichtsbehörden als wichtig empfinden.
- **Zeitersparnis:** Ein sachlich geführter Dialog im Aktionärsforum und dort publizierte Stellungnahmen der Gesellschaft sind geeignet, die Kommunikation mit den Aktionären effizienter zu machen, die Hauptversammlung (im Einklang mit § 131 Abs. 3 Nr. 7 AktG) von Überflüssigem zu befreien und sie damit zu verkürzen.

1 Management Summary

Die vorliegende aktuelle internationale Umfrage unter mehr als 4.000 Siemens-Aktionären wurde gemeinsam von der unabhängigen Aktionärsforum AG mit ihrer Partnerorganisation ‚The Shareholder Forum‘ im Vorfeld der am 26. Januar 2010 stattfindenden Siemens-Hauptversammlung durchgeführt. Ergebnis war ein Meinungsbild, das ein hohes Maß an Unentschlossenheit der teilnehmenden Aktionäre über ihre Zustimmung zu kritischen Tagesordnungspunkten offenbart. Betroffen ist das Aktionärsvotum zum Vergleichsvorschlag von Siemens mit ehemaligen Vorstandsmitgliedern und deren Versicherungen. Als Hauptgrund für die Unentschlossenheit wird der Mangel an Information genannt. Um die sogenannte Korruptionsaffäre bei Siemens abzuschließen, ist die Zustimmung der Aktionärsmehrheit zu den Vergleichen erforderlich. Weitere Voraussetzung für die Wirksamkeit ist auch, dass nicht eine Minderheit von 10% des Grundkapitals in der Hauptversammlung Widerspruch gegen die Vergleiche zur Niederschrift erhebt.

Etwas weniger als die Hälfte der Aktionäre (42,6%), die an der Umfrage teilnahmen, gaben an, sich noch nicht zu einem Votum für oder gegen die vorgeschlagenen Vergleiche entschlossen zu haben. Weitere 3,4% neigen zur Ablehnung, während 2,3% definitiv ablehnen wollen. Vor einer Entscheidung wollen nahezu zwei Drittel der Umfrageteilnehmer Alternativen zum Vergleichsvorschlag prüfen. Nur 23,6% der beteiligten Aktionäre gaben an, dem Vergleichsvorschlag sicher zustimmen zu wollen. Ein interessantes Ergebnis bei der Frage nach den Motiven ist, dass unternehmens- und gesellschaftspolitische Überlegungen hierbei noch vor den materiellen rangieren: Mehr als 70% der Aktionäre in der Umfrage nennen „Erhaltung der Reputation“ und „Fairness gegenüber dem ehemaligen Management“ als wichtigste Einflussgröße ihrer Entscheidung. „Höchst möglicher finanzieller Schadensausgleich“ spielt dagegen eine etwas geringere Rolle, und die „Minimierung des Schadens für das laufende Geschäft“ wird nur von 58,8% als wichtig eingeschätzt. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch die geringe Signifikanz. Dies ist ein Indiz für die wahrgenommene Komplexität des Themas.

Die Umfrage offenbart im zweiten bedeutsamen Fragenkomplex der Hauptversammlung – dem Management-Vergütungssystem, das Siemens erstmals aufgrund des neuen Gesetzes zur „Angemessenheit der Vorstandsvergütung“ zur Abstimmung stellt, sowie einem Antrag der Belegschaftsaktionäre zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder – grundsätzlich dieselbe Problematik: Mangel an Information. 64,9% der teilnehmenden Aktionäre wollen die vorgelegten Vergütungssysteme prüfen, geben jedoch an, dafür mehr Informationen zu benötigen. Lediglich 35,1% signalisieren ihre Bereitschaft zur Zustimmung zu den vorgelegten Empfehlungen.

Als entscheidend für ihre Zustimmung werden von den an der Umfrage beteiligten Aktionären mit großer Mehrheit an erster Stelle Informationen über die Höhe der individuellen Vergütung genannt, gefolgt von Details zu den Konditionen einschließlich aller weiteren Zuwendungen. Am wenigsten wollen sich die Aktionäre bei ihrer Entscheidung von Vergleichen mit anderen Unternehmen (42,1%), externen Management-Beratern (37,7%) und Management-Empfehlungen leiten lassen (27,3%).

2 Motivation, Zielsetzung und Vorgehen

Um die derzeit vorherrschenden Haltungen und Einstellungen der Siemens-Aktionäre im Hinblick auf ihre Abstimmungsentscheidung zu kritischen Tagesordnungspunkten der Hauptversammlung am 26. Januar 2010 feststellen zu können, hat die Aktionäersforum AG gemeinsam mit ihrer Partnerorganisation 'The Shareholder Forum' eine internationale Umfrage unter mehr als 4.000 Siemens-Aktionären im Zeitraum vom 22. Dezember 2009 bis 05. Januar 2010 durchgeführt. Im Rahmen der Umfragen wurden sowohl private als auch institutionelle Investoren angesprochen.

Das Ziel der Umfrage war, die Einflussgrößen in Bezug auf das Abstimmungsverhalten der Aktionäre sowie die Faktoren zu ermitteln, die für ihre Entscheidung maßgeblich sind. Gleichzeitig sollte der Informationsbedarf der Aktionäre zu einzelnen entscheidenden Fragen der potenziell kritischen Tagesordnungspunkte festgestellt werden, um schon vorab eine lösungsorientierte Diskussion in Gang zu setzen und Antworten darauf bereits im Vorfeld der Hauptversammlung finden zu können.

Die Umfrage konzentrierte sich mit Schwerpunkt auf Fragen zu den wichtigsten Tagesordnungspunkten der Hauptversammlung:

- Die von Siemens vorgeschlagenen Vergleichsvereinbarungen mit ehemaligen Organmitgliedern der Gesellschaft im Hinblick auf Pflichtverletzungen im Rahmen der so genannten Korruptionsaffäre einschließlich der Vergleichsvereinbarung mit den D&O-Versicherern. Um diesen Komplex bei Siemens abzuschließen, ist die Zustimmung der Aktionärsmehrheit zu den Vergleichsvorschlägen erforderlich. Voraussetzung für die Wirksamkeit ist weiterhin, dass nicht eine Minderheit von 10% des Grundkapitals in der Hauptversammlung Widerspruch gegen die Vergleiche zur Niederschrift erhebt.
- Die grundsätzliche Abstimmung über das derzeit bei Siemens geltende Management-Vergütungssystem. Aufgrund des am 5. August 2009 in Kraft getretenen Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) lässt die Siemens AG zum ersten Mal die Aktionäre darüber entscheiden. Ebenfalls zur Abstimmung steht ein Antrag der Belegschaftsaktionäre, die derzeitige Vergütung der Aufsichtsräte aus einer variablen und einer fixen Komponente künftig auf ein Fixum zu beschränken, um falsche Anreize zu verhindern.

Im Hinblick auf den erstgenannten Abstimmungskomplex wurden die Aktionäre befragt, ob sie grundsätzlich Alternativen zu den Vergleichsvorschlägen in Betracht ziehen wollten und dafür weitere Informationen brauchten oder ob sie der Empfehlung des Managements ohne zusätzlichen Informationsbedarf folgen wollten.

In den folgenden Fragen dazu sollte angegeben werden, welche Einflussgrößen – wie etwa Empfehlungen und Antworten des Managements auf Fragen oder unabhängige Meinungen Dritter - die Aktionäre für den Fall ihrer Zustimmung am stärksten motivieren bzw. welche Faktoren – wie Schadenausgleich, Reputation des Unternehmens oder Fairness gegenüber den Verantwortlichen – für sie dabei am wichtigsten seien.

Mit der abschließenden Frage hierzu sollte aufgrund des gegenwärtigen Wissenstandes der Aktionäre ermittelt werden, zu welcher Entscheidung – ob für oder gegen – sie tendieren bzw. ob sie noch unentschieden seien.

Nach derselben Methodik wurde zum zweiten Abstimmungskomplex – den Vergütungen von Management und Aufsichtsrat – gefragt: Ob grundsätzlich Alternativen von den Aktionären dazu mit zusätzlichem Informationsbedarf in Betracht gezogen würden oder die Empfehlung des Managements ohne weitere erforderliche Information befolgt werde.

Ähnlich wie zuvor war auch hier das methodische Vorgehen mit der folgenden Frage nach der Bewertung der wichtigsten Einflussgrößen für die vorgeschlagenen Vergütungssysteme sowie der abschließenden Frage nach der zum gegenwärtigen Wissenstand vorherrschenden Entscheidungstendenz der Aktionäre.

Im Folgenden werden die einzelnen Fragen und Antwortoptionen vorgestellt sowie die Ergebnisse der Umfrage detailliert analysiert.

3 Fragenkomplex Vergleichsangebot

Im November 2006 wurde durch Ermittlungen der Staatsanwaltschaft in München eine weit verbreitete Korruptionspraxis im Siemens Konzern bekannt. Nach deren Erkenntnissen wurden in beinahe allen Unternehmensbereichen „schwarze Kassen“ gebildet. Diese Mittel wurden in der Folge für Korruptionszahlungen an ausländische Amtsträger und Geschäftspartner eingesetzt. Nach Abschluss der Untersuchungen der US-amerikanischen SEC und der deutschen Behörden einigte sich der Siemens-Konzern auf umfangreiche Bußgeld- und Verfallszahlungen. Dadurch entstand ein Schaden von mindestens 325 Mio. Euro. Zu dieser von den Vorständen und deren D&O-Versicherung eventuell zu ersetzenden Schadenssumme kommen weitere 857 Mio. Euro Gebühren für externe Berater, 157 Mio. Euro für in der Folge der Korruptionsaffäre aufgetretene Steuerschulden und 270 Mio. Euro an zu ersetzenden verdächtigen Zahlungen hinzu. Insgesamt beläuft sich somit der zu ersetzende Schaden nach Auffassung von Siemens auf ca. 1,6 Mrd. Euro.

Es liegt also bei den Aktionären zu entscheiden, ob mit ihrer Zustimmung die so genannte Korruptionsaffäre im Siemens-Konzern mit den vorgeschlagenen Vergleichen endgültig abgeschlossen werden kann oder ob sie durch Ablehnung des Vorschlags auf einer Fortführung des Verfahrens mit einer möglicherweise höheren Kompensation des entstandenen materiellen Schadens durch die ehemals Verantwortlichen bestehen. Aufschlussreich sind die Motive für oder gegen eine Entscheidung, die aus den Antworten zu den Fragen dieses Komplexes ersichtlich werden. Der überaus hohe Anteil der noch Unentschiedenen lässt darauf schließen, dass die bisherige Bewältigung der Affäre noch nicht überzeugen konnte.

3.1 Vergleichsangebot: Annahme Management-Vorschlag vs. Erwägung von Alternativen

In Frage 1 wurde die Teilnehmer befragt, ob sie den „[...]Vorschlag des Managements bezüglich des Vergleichs mit dem ehemaligen Management und der D&O-Versicherung (Tagesordnungspunkt 12 und 13)“ annehmen.

Mögliche Antworten waren:

- „Bitte wählen Sie diese Option, wenn Sie Alternativen erwägen und weitere Informationen benötigen.“
- „Wenn Sie planen, der Management-Empfehlung zu folgen und daher keine weiteren Informationen benötigen, wählen Sie diese Option.“



Abbildung 1: Annahme Management-Vorschlag vs. Erwägung von Alternativen

Vor ihrer Entscheidung wollen etwas weniger als zwei Drittel der Umfrageteilnehmer (62,4%) Alternativen zum Vergleichsvorschlag prüfen und brauchen dazu weitere Informationen. Viele der teilnehmenden Aktionäre haben durch Kommentare ihren Bedarf präzisiert und auf die Mängel an konkreter Information verwiesen. Typische Zitate zu dieser Einstellung: „Mir ist bis jetzt keinerlei Information über die vorgeschlagenen Vergleiche zugänglich gemacht worden“ oder „Solange ich keine Information über Sachverhalte und Ansprüche habe, kann ich auch keine Stimme abgeben. Bis jetzt weiß ich nichts darüber“.

3.2 Vergleichsangebot: Relevante Informationsquellen

In Frage 2 wurden die Teilnehmer befragt: „Falls Sie planen, das vorgelegte Angebot zu prüfen - wie wichtig sind Ihnen die folgenden Informationsquellen für Ihre Entscheidung?“. Die Befragten hatten die Möglichkeit, die folgenden Informationsquellen mit „Wichtig“, „Hilfreich“, „Interessant“ und „Unwichtig“ zu bewerten:

- „Management-Empfehlungen“
- „Detaillierte Informationen des Managements bzgl. der Ansprüche und möglichen Entschädigungen“
- „Antworten des Managements auf Fragen“
- „Unabhängige Meinungen bezüglich der Vereinbarung“
- „Empfehlungen von Proxy Advisors und Corporate-Governance-Experten“
- „Andere“ (hier gab es die Möglichkeit, diese zu spezifizieren)

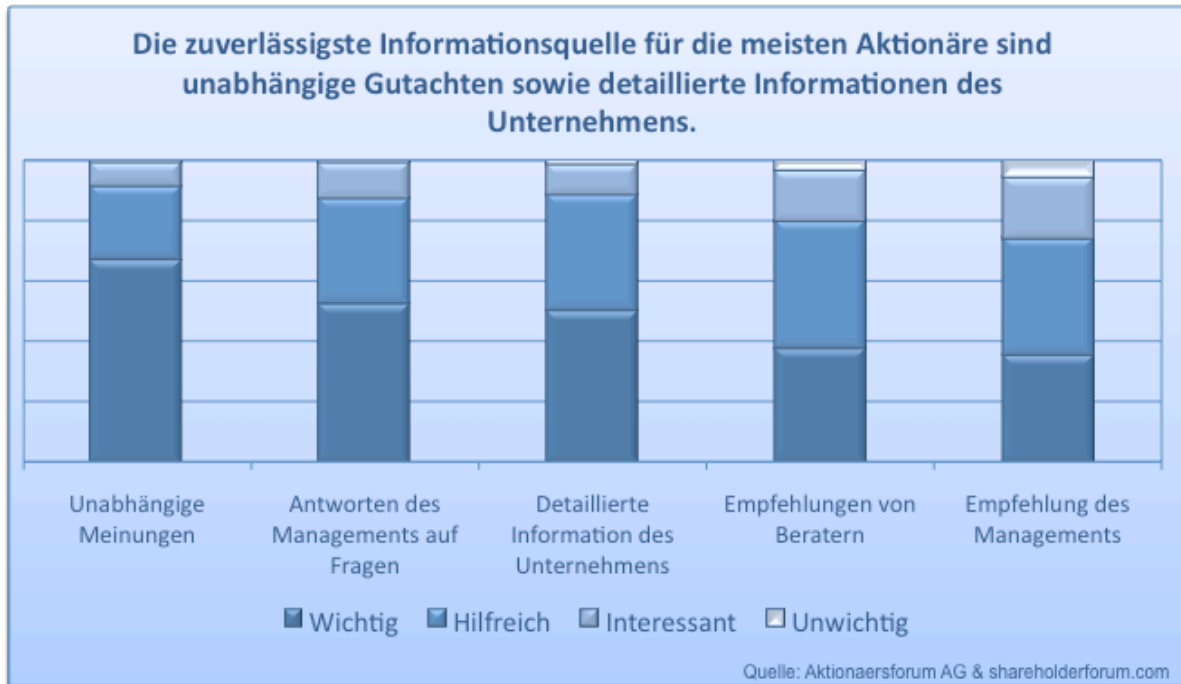


Abbildung 2: Relevante Informationsquellen

Auf die Frage nach den bevorzugten Informationsquellen nannten 66,7% der Beteiligten „Unabhängige Meinungen“ als die wichtigste Quelle, gefolgt von „Antworten des Managements auf Fragen“ (52,2%) und „Detaillierte Informationen des Managements“ (50,0%). „Empfehlung des Managements“ (35,4%) und „Empfehlungen von Beratern“ (37,6%) werden von den wenigsten als verlässlich eingeschätzt. Das Gewicht unabhängiger Meinungen ist offenbar höher als das Vertrauen der beteiligten Aktionäre in Antworten, Informationen und Empfehlungen des Managements.

3.3 Vergleichsangebot: Motive für die Entscheidung

Mit Frage 3 wurden die Teilnehmer gefragt: „Wie wichtig sind die folgenden Aspekte bei der Entscheidungsfindung bzgl. des Vergleichsangebots?“

Als Antwort konnten die Befragten unter den folgenden Optionen wählen, ob diese für sie „Wichtig“, „Hilfreich“, „Interessant“ und „Unwichtig“ sind:

- „Maximierung der Entschädigungssumme“
- „Beschädigung der Reputation von Siemens“
- „Fairness gegenüber dem ehemaligen Management“
- „Vermeidung von Störungen“
- „Andere“ (hier gab es die Möglichkeit, diese zu spezifizieren)

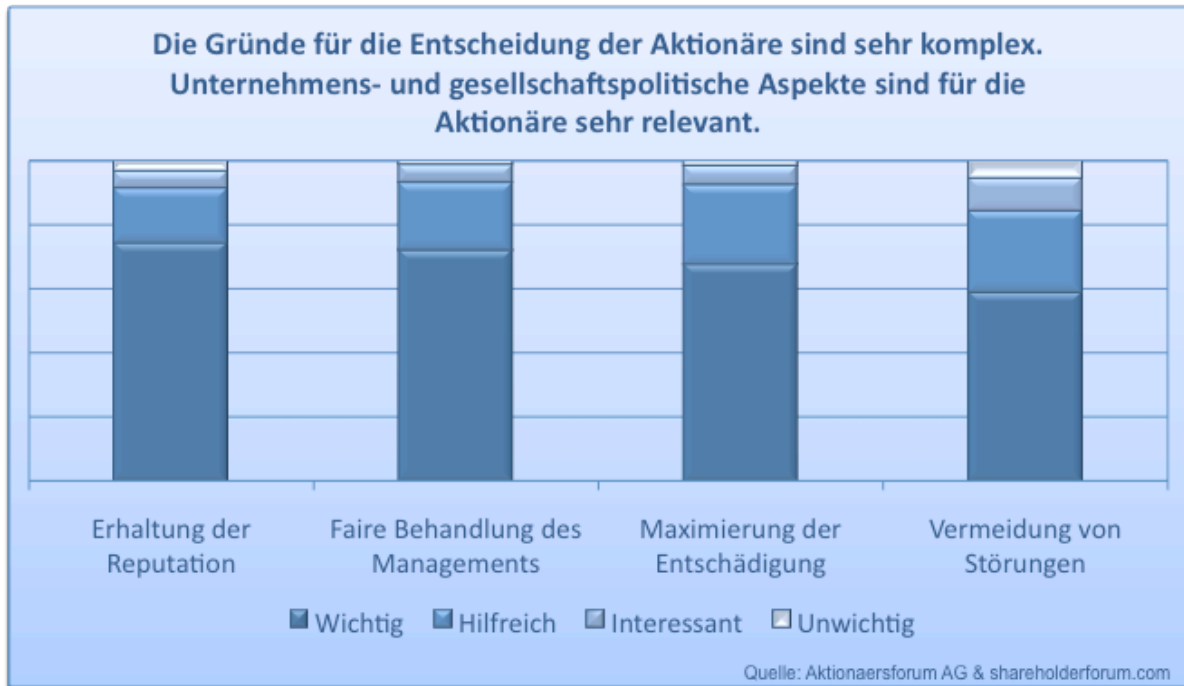


Abbildung 3: Motive für die Entscheidung

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang die geringe Signifikanz der einzelnen Nennungen. Dies ist ein Indiz für die wahrgenommene Komplexität des Themas. Ein interessantes Ergebnis bei der Frage nach den Motiven ist, dass unternehmens- und gesellschaftspolitische Überlegungen hierbei noch vor den rein materiellen rangieren: Die meisten der Aktionäre (74,1%) in der Umfrage nennen „Fairness gegenüber dem ehemaligen Management“ als wichtigste Einflussgröße ihrer Entscheidung. „Höchst möglicher finanzieller Schadensausgleich“ spielt dagegen eine etwas geringere Rolle, und am wenigsten wichtig erscheint „Minimierung des Schadens für das laufende Geschäft“.

3.4 Vergleichsangebot: Abstimmungstendenz

In Frage 4 wurden die Teilnehmer gefragt: „Basierend auf dem heutigen Kenntnis bzgl. des Vergleichsangebots - wie ist Ihre Abstimmungstendenz?“. Die Befragten konnten mit „Sicher dafür“, „Wahrscheinlich dafür“, „Unentschieden“, „Wahrscheinlich dagegen“ oder „Sicher dagegen“ antworten.

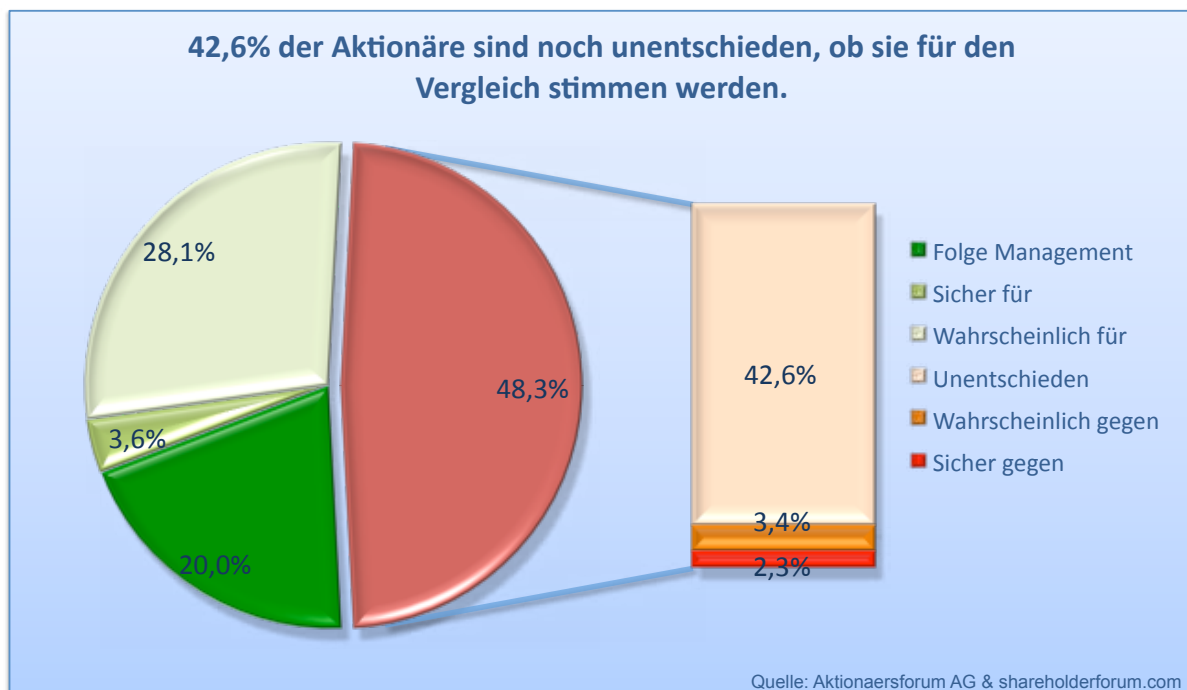


Abbildung 4: Abstimmungstendenz

Etwas weniger als die Hälfte der Aktionäre (42,6%), die an der Umfrage teilnahmen, gaben an, sich noch nicht zu einem Votum für oder gegen die vorgeschlagenen Vergleiche entschlossen zu haben. Weitere 3,4% neigen zur Ablehnung, während 2,3% definitiv ablehnen wollen. Auf ähnlich niedrigem Niveau (3,6%) liegt die Zahl derer, die sich ihrer Zustimmung bereits sicher sind, jedoch vergleichsweise hoch der Anteil derjenigen, die zu einer Zustimmung tendieren (28,1%).

3.5 Ausgewählte Kommentare einzelner Teilnehmer

Alle Teilnehmer hatten die Möglichkeit, Kommentare zu den einzelnen Fragen abzugeben. Die folgenden Aussagen können als repräsentativ für die Umfrage angesehen werden.

"Auf der Basis meines aktuellen Informationsstandes kann ich diese Frage nicht beantworten."

"Ich kann mich nicht festlegen, bevor ich nicht alle Informationen erhalten und geprüft habe. Siemens sollte alle relevanten Informationen inklusive der Sichtweise der Kläger offenlegen."

"Bis heute liegen mir keine Informationen im Hinblick auf den Vergleich vor."

"Ich brauche weitere detaillierte Informationen. Auszüge in Publikationen und Einschätzungen von Beobachtern sind nicht hinreichend präzise und umfassend."

"Vergleiche müssen über finanzielle Aspekte hinausgehen. Ansonsten wird zukünftig vergleichbares Fehlverhalten lediglich unter finanziellen Aspekten bewertet."

„Solange ich keine konkreten Informationen über Einzelheiten in der Sache habe, kann ich auch keine Stimme abgeben.“

4 Fragenkomplex Vergütung

Aufgrund des am 5. August 2009 in Kraft getretenen Gesetzes zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) lässt die Siemens AG zum ersten Mal die Aktionäre über die Angemessenheit der Vorstandvergütung entscheiden. Die Aktionäre sollen dabei darüber befinden, ob das geltende Vergütungssystem angemessen ist. Derzeit besteht das Vergütungssystem aus einem fixen Jahresgehalt, einem variablen Bonus, dessen Höhe sich nach dem Erreichen vorher definierter Ziele richtet, einer aktienbasierten Vergütung und einem Beitrag zur Altersversorgung. Einzelheiten der Vergütung werden in der Siemens-Vorlage zum Teil detaillierter dargestellt, jedoch von vielen Teilnehmern der Umfrage offenbar nicht ausreichend verstanden. Daher wird weiterer Informationsbedarf angemahnt.

Das bisher geltende Vergütungssystem für den Aufsichtsrat enthält eine variable und eine fixe Komponente. Der Verein von Belegschaftsaktionären in der Siemens AG e.V. schlägt in seinem Antrag nun vor, die Vergütung der Aufsichtsräte auf eine rein fixe Komponente zu beschränken, da eine solche Beschränkung das Setzen von falschen Anreizen für die Aufsichtsräte verhindere. Insgesamt würde durch den Vorschlag die Gesamtvergütung für den Aufsichtsrat sinken, was ebenfalls im Sinne der Belegschaftsaktionäre ist.

Die Umfrage offenbart in diesen Ergebnissen zum zweiten bedeutsamen Fragenkomplex der Hauptversammlung grundsätzlich dieselbe Problematik: Mangel an Information.

4.1 Vergütung: Annahme Management-Vorschlag vs. Erwägung von Alternativen

In Frage 5 wurde die Teilnehmer befragt, ob sie den „[...]Vorschlägen des Managements bezüglich der Vergütungsmodelle für Management (Tagesordnungspunkt 6) und Aufsichtsrat (Tagesordnungspunkt 14)“ folgen wollen.

Mögliche Antworten waren:

- „Bitte wählen Sie diese Option, wenn Sie Alternativen erwägen und weitere Informationen über die Modelle benötigen.“
- „Wenn Sie planen, der Management-Empfehlung zu folgen und daher keine weiteren Informationen benötigen, wählen Sie diese Option.“

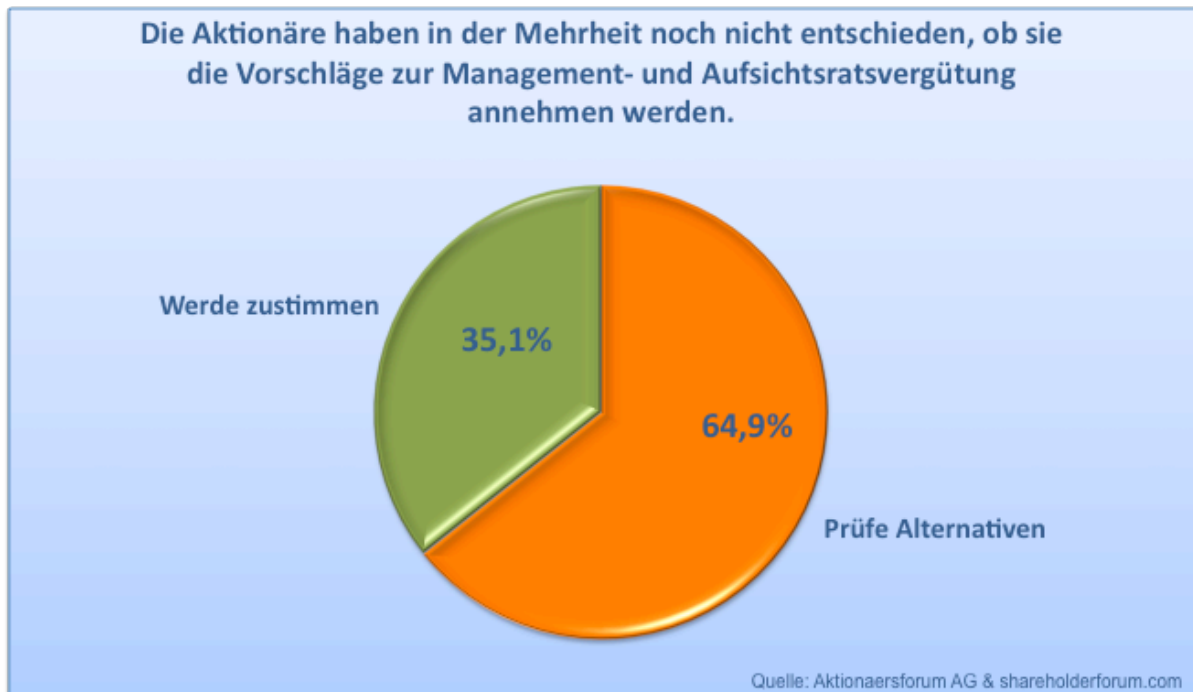


Abbildung 5: Annahme Management-Vorschlag vs. Erwägung von Alternativen

64,9% der teilnehmenden Aktionäre wollen die vorgelegten Vergütungssysteme prüfen und geben an, dafür mehr Informationen zu benötigen („Ich bin vor allem daran interessiert, wie die Vergütung mit langfristiger Profitabilität und Gewinnung von Marktanteilen verknüpft ist“). Lediglich 35,1% signalisieren demgegenüber nach gegenwärtigem Wissenstand ihre Bereitschaft zur Zustimmung auf Basis der Empfehlung des Managements.

4.2 Vergütung: Relevante Informationsquellen

In Frage 6 wurden die Teilnehmer befragt: „Falls „Sie planen, das vorgelegte Angebot zu prüfen - wie wichtig sind Ihnen die folgenden Informationsquellen für Ihre Entscheidung?“. Die Befragten hatten die Möglichkeit, die folgenden Informationsquellen mit „Wichtig“, „Hilfreich“, „Interessant“ und „Unwichtig“ zu bewerten:

- „Management-Empfehlungen“
- „Ausführungen des Managements bzgl. der Beziehung zwischen Vergütung und Unternehmensergebnissen“
- „Detaillierte Informationen über die Vergütungsbedingungen inkl. Vorsorgeleistungen“
- „Vergleich mit anderen Unternehmen“
- „Antworten des Managements auf Fragen“
- „Antworten von Aktionärsvertretern auf Fragen“
- „Empfehlungen von Proxy Advisors und Corporate-Governance-Experten“
- „Andere“ (hier gab es die Möglichkeit, diese zu spezifizieren)

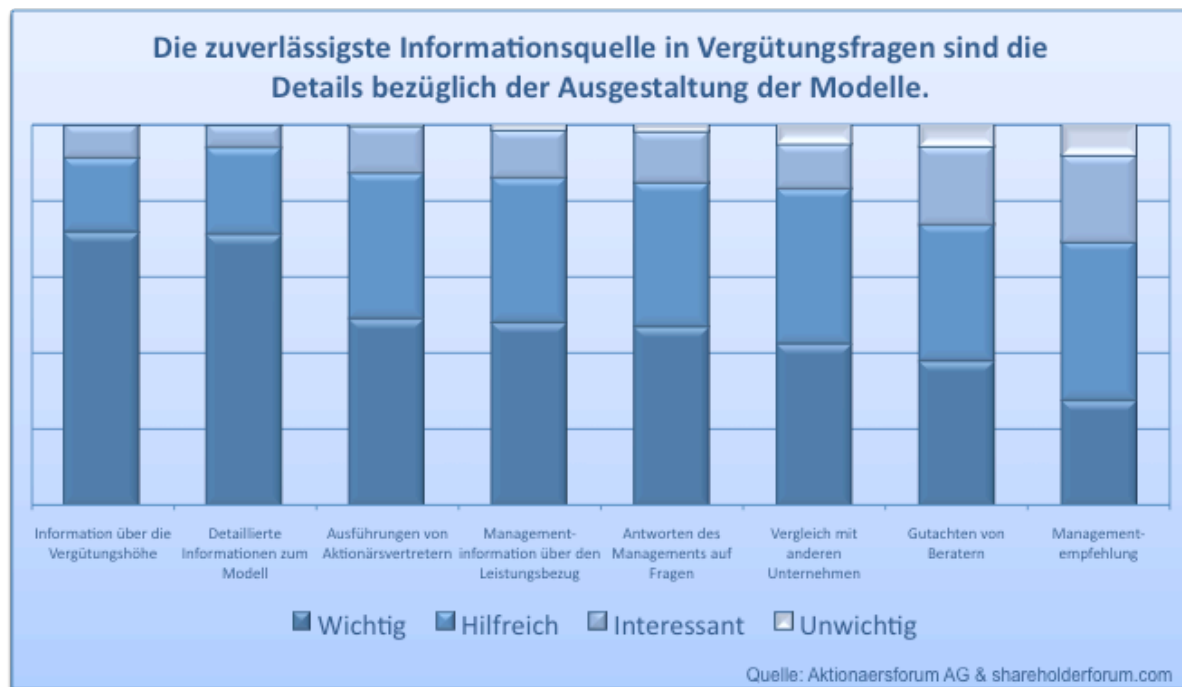


Abbildung 6: Relevante Informationsquellen

Als entscheidend für ihre Zustimmung werden von den an der Umfrage beteiligten Aktionären mit großer Mehrheit an erster Stelle Informationen über die Höhe der individuellen Vergütung genannt, gefolgt von Details zu den Konditionen einschließlich aller weiteren Zuwendungen. Am wenigsten wollen sich die Aktionäre bei Ihrer Entscheidung von Vergleichen mit anderen Unternehmen (42,1%), externen Management-Beratern (37,7%) und Management-Empfehlungen leiten lassen (27,3%). Das lässt darauf schließen, dass durchaus die Bereitschaft besteht, individuelle Leistungen anzuerkennen und auch angemessen zu vergüten – vorausgesetzt die Konditionen werden von Seiten der Gesellschaft den Aktionären detailliert offengelegt.

4.3 Vergütung: Abstimmungstendenz

In Frage 7 wurden die Teilnehmer gefragt: „Basierend auf dem heutigen Kenntnis bzgl. des Vergütungssystems - wie ist Ihre Abstimmungstendenz?“. Die Befragten konnten bei den folgenden Auswahloptionen jeweils entweder „Sicher dafür“, „Wahrscheinlich dafür“, „Unentschieden“, „Wahrscheinlich dagegen“ oder „Sicher dagegen“ auswählen:

- „Zustimmung zur Management-Vergütung (Tagesordnungspunkt 6)“
- „Vorschlag der Aktionäre bzgl. der überarbeiteten Aufsichtsratsvergütung (Tagesordnungspunkt 14)“

4.3.1 Managementvergütung

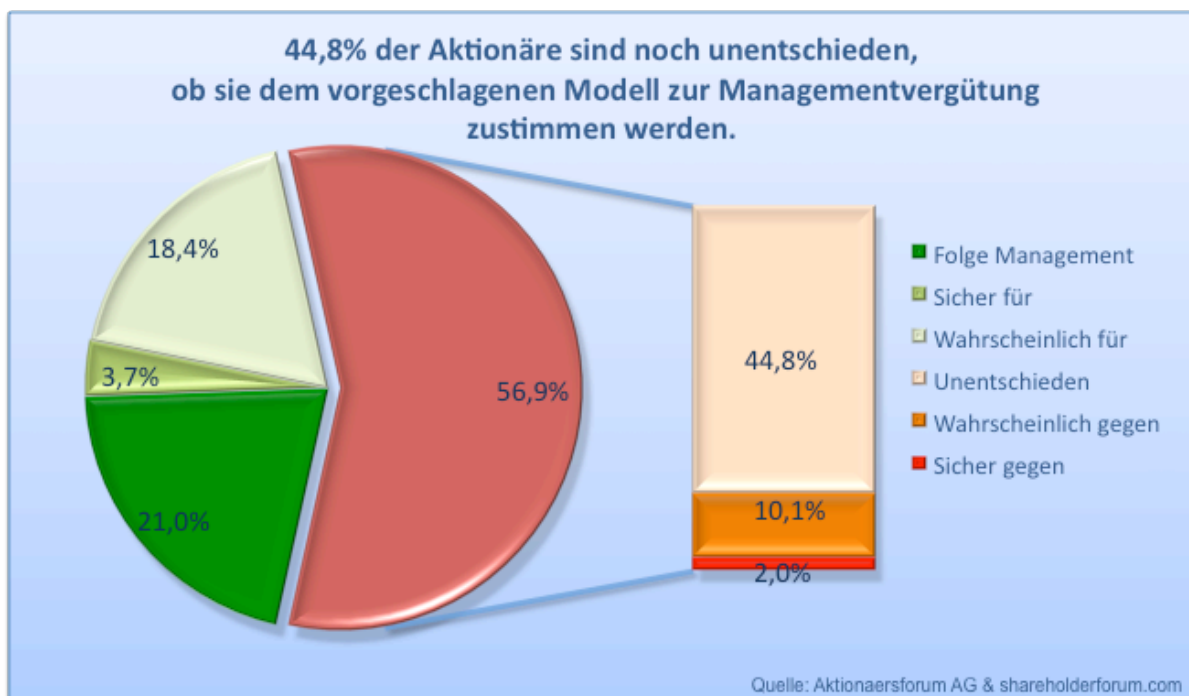


Abbildung 7: Abstimmungstendenz Managementvergütung

43,1% der beteiligten Aktionäre werden sicher oder wahrscheinlich dem Vorschlag zur Managementvergütung zustimmen. 44,8% der beteiligten Aktionäre sind noch unentschieden im Hinblick auf Zustimmung oder Ablehnung des Managementvergütungssystems.

4.3.2 Aufsichtsratsvergütung

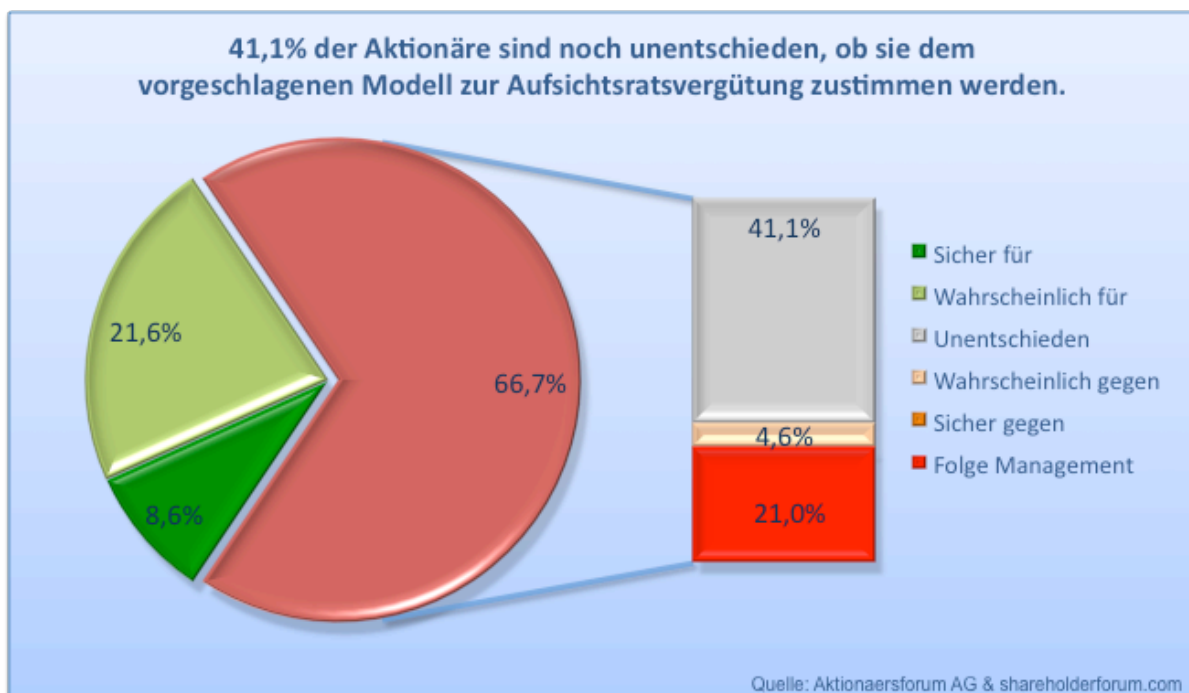


Abbildung 8: Abstimmungstendenz Aufsichtsratsvergütung

Während sich 30,2% der beteiligten Aktionäre entschlossen haben, dem Vorschlag zuzustimmen, sind noch 41,1% unentschieden im Hinblick auf Zustimmung oder Ablehnung des Vorschlags der Belegschaftsaktionäre zur Aufsichtsratsvergütung.

4.4 Ausgewählte Kommentare der Teilnehmer

Alle Teilnehmer hatten die Möglichkeit, Kommentare zu den einzelnen Fragen abzugeben. Die folgenden Aussagen können als repräsentativ für die Umfrage angesehen werden.

"Ich bin eher für ein Modell, das sich an langfristigen Zielen orientiert, als für eines, das kurzfristiges Denken belohnt - das hat ja zur aktuellen Korruptionsaffäre geführt."

"Ich sehe mich nicht in der Lage, diese Frage auf Basis der vorliegenden Informationen zu beantworten."

"Ich brauche weitere Informationen für eine abschließende Bewertung. Ich bin aber der Auffassung, dass gute Leistung auch gut honoriert werden soll. Das sollte aber so geschehen, dass das Unternehmen nicht zu stark belastet wird."

"Ich muss zuerst detaillierte Informationen haben und diese dann prüfen."

"Ich weiß nicht genügend über die vorgeschlagenen Modelle."

"Die Details beider Vorschläge sind mir nicht bekannt."

Anlage A: Offene Fragen der Umfrageteilnehmer

Questions raised by the user of aktionaersforum-siemens.de

Version: 1.0

Status: FINAL

Date: 11.01.10

Publisher:

Aktionaersforum AG, Friedrichstrasse 90, 10117 Berlin

Phone: +49 (30) 2025 3594, Fax: +49 (30) 2025 3333

E- Mail: info@aktionaersforum.de, Contact: Stephan Leininger

1 Common Questions

Question 1.:

I want bios of the directors, including ages, shown with the same level of detail -- if not more -- than is typically included in American company's proxy materials.

Question 2.:

As a stockholder I have been pleased with your performance the last six months. Looking forward do you feel this level can be maintained?

2 Questions about the corruption issue

Question 3.:

What steps is management taking to assure that the corruption culture has been obliterated and that management reward will be dependent on long-term health of company performance and integrity?

Question 4.:

What is the ratio between the settlement (total) and the total claims?

Question 5.:

What will be done to emphasize to all employees, in the strongest and most unequivocal terms, that unethical business practices will not be tolerated and will be met with swift and decisive measures? What steps will be taken to monitor and enforce ethical business conduct in the future?

Question 6.:

Precisely what effect has the scandal had or will have on [A] the ability of the company to grow and prosper [effect on client base not involved in bribes, etc.]; [B] the company's ability to do business with those who received the bribes and the company's stance on the necessity of continuing to do business with them; [C] whether such bribes are "legal" in the countries where they were paid [kickback cultures]; [D] the effect of the scandal on the value of the stock from the time the scandal surfaced into the foreseeable future.

Question 7.:

What oversight measures are in effect that would have prevented or should prevent corruption at these levels?

Question 8.:

If it would help defray the costs of the corruption settlements (over 1 billion Euros), would you accept a small (ten percent) reduction in compensation as proof of your commitment to the restoration of the Siemens name, and as a good will gesture to the shareholders?

3 Questions about the payment

Question 9.:

Why can executive pay not be capped at a percentage of the average non-executive pay? More funds would be available for distribution to shareholders and it would encourage top managers to buy in to the company in order to receive more compensation.

Question 10.:

Show shareholders the outcome of the DuPont value added model for executive and board performance.

Question 11.:

How does the proposed compensation plan address the relative importance of short term fiscal performance when weighed against the very vital importance of long-term strengthening of the company's structure, cost control, market perception and market share, order backlog, positioning, public opinion [ie. compliance and ethics], etc.

Question 12.:

Is there a definable, measurable relationship between [A] compensation and [B] value-added by the individuals receiving this compensation, and if so, what are the figures related thereto?

Question 13.:

What is the payment exactly about? Can you provide some case studies or additional explanation?