



# Likestillingsrapport

Siemens AS og Siemens Mobility AS

# 2023



I Siemens arbeider vi for å ha en inkluderende kultur, hvor alle behandles med respekt og likeverd. Vi skal anerkjenne hverandres kunnskap, kompetanse og styrke uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

# Del 1

## Tilstand for kjønnslikestilling

Siemens AS og Siemens Mobility AS er 2 selvstendige juridiske enheter som har valgt å utarbeide en felles likestillingsredegjørelse.

Siemens AS og Siemens Mobility AS er 2 selvstendige juridiske enheter som har valgt å utarbeide en felles likestillingsredegjørelse. Vi har lang felles historie som ulike forretningsområder i en konsernstruktur. Vi sitter i samme kontorbygg, medarbeidere bytter ofte stillinger internt mellom selskapene, vi har felles medarbeiderundersøkelse, felles lønnsadministrasjon og felles ressurser som driver rekrutteringsarbeid. I 2022 etablerte vi også et felles mangfoldsutvalg, med representanter fra fagforeninger og verneombud i begge selskaper.

Begge selskaper er 100% eid av Siemens AG i Tyskland som for øvrig har initiert sentrale program innenfor «Gender Equity» og «Diversity». All kommunikasjon og alle aktiviteter i forbindelse med dette er også felles for begge selskapene i Norge.

Konkrete tall for faktisk tilstand for kjønnslikestilling og lønnsforhold rapporteres pr. selskap. Når det ellers i denne redegjørelsen refereres til «Siemens» inkluderer det både Siemens AS og Siemens Mobility AS.

	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon (Gj.snitt antall fraværsdager)		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Siemens AS	113	449	9	20	97	70,88	3	5	n/a	n/a
Siemens Mobility AS	32	100	4	5	61,4	84,6	1	0	n/a	n/a



I Siemens er det lagt til rette for å kombinere arbeid og familieliv. Vi har fleksible arbeidstidsordninger med mulighet for fjernarbeid noen dager hver uke samt avspasering. Vi tilbyr også deltidsstillinger til ansatte som har sosiale, helsemessige eller andre behov gjør at det er hensiktsmessig med redusert arbeidstid. Bruken av slike stillinger er begrunnet i å legge til rette for arbeid i ulike livsfaser og situasjoner.

Vi kan med sikkerhet si at ingen jobber ufrivillig deltid.

Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene

- Eksempel på likt arbeid:  
Ingeniører innen ulike fagfelt, men samme stillingsnivå tilhører samme gruppe
- Eksempel på arbeid av lik verdi:  
prosjektledere og teamledere tilhører samme gruppe  
Ingeniører og teknisk personell i samme stillingskategori og administrasjonsansatte på samme stillingsnivå ligger i samme gruppe

Siemens AS	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller %					Naturalytelser
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser				Sum skattepliktige naturalytelser	
			Avtalt lønn/ fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser		
<b>Total</b>	113	449	84,4 %	90,2 %	32,4 %	71,1 %	38,7 %	72,4 %
<b>Nivå Gruppe 1</b>	0	12	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	N/A	0,0 %
<b>Nivå Gruppe 2</b>	9	32	107,9 %	98,9 %	165,1 %	148,0 %	N/A	158,3 %
<b>Nivå Gruppe 3</b>	37	270	89,5 %	99,2 %	31,3 %	83,9 %	27,7 %	83,4 %
<b>Nivå Gruppe 4</b>	53	124	100,9 %	102,0 %	18,4 %	89,3 %	35,2 %	93,5 %
<b>Nivå Gruppe 5</b>	14	11	62,7 %	77,2 %	29,6 %	N/A	51,3 %	144,6 %

Siemens Mobility AS	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller %					Naturalytelser
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser				Sum skattepliktige naturalytelser	
			Avtalt lønn/ fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser		
<b>Total</b>	32	100	72,5 %	82,9 %	2,8 %	86,3 %	11,9 %	64,5 %
<b>Nivå Gruppe 1</b>	0	8	0,0 %	0,0 %	N/A	0,0 %	N/A	0,0 %
<b>Nivå Gruppe 2</b>	4	17	99,1 %	93,4 %	0,0 %	161,4 %	0,0 %	197,9 %
<b>Nivå Gruppe 3</b>	14	56	87,2 %	92,0 %	N/A	175,2 %	3,9 %	98,2 %
<b>Nivå Gruppe 4</b>	10	18	74,6 %	95,0 %	14,4 %	N/A	17,1 %	68,2 %
<b>Nivå Gruppe 5</b>	4	1	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

## Del 2

# Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

## Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

I Siemens arbeider vi for å skape et arbeidsmiljø preget av rettferdighet, likeverd, respekt og gjensidig tillit. Bedriften vektlegger etisk atferd med respekt for de grunnleggende menneskerettigheter. Alle våre medarbeidere skal sikres et arbeidsmiljø fritt for diskriminering, og den som føler seg diskriminert, trakassert eller mobbet på noen måte skal bli tatt på alvor. Vi har derfor gode og oppdaterte rutiner for varsling og terskelen for å ta opp kritikkverdige forhold skal være lav.

Prinsipper og prosedyrer for likestilling og mot diskriminering er forankret i selskapets personalpolitikk og Business Conduct Guidelines.

### **Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis**

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er definert som strategisk viktig. «People & Organization» har et overordnet ansvar for dette området, og samarbeider med tillitsvalgte og arbeidsmiljøutvalget (AMU) for å fremme forslag og initiativer for å sikre mangfold, likestilling og kjønnsbalanse. Siemens AS og Siemens Mobility AS har også etablert et felles mangfoldsutvalg.

Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten foretas gjennom en fire-steps-metode. Vi ser på hva hos oss som kan bidra til diskriminering og hindre likestilling både når det gjelder rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv, i tillegg til andre forhold vi mener er relevante å se på.

Som et resultat av kartleggingene iverksetter vi tiltak der det trengs, og vi evaluerer kontinuerlig arbeidet vi gjør og de tiltakene vi igangsetter.

Selskapene er en del av et større internasjonalt konsern, som i 2023 har lagt stor vekt på både arbeidet med sosial bærekraft (Social Sustainability) og her under arbeidet med Mangfold, inkludering og likeverd (DEI- Diverision, Inclusion and Equity). Vi har i 2023 derfor fått flere verktøy som gjør selskapene bedre i stand til å følge opp utviklingen innen rekruttering, forfremmelser og utviklingsmuligheter for kvinner. Selskapene har også ansatt medarbeidere som har som oppgave å følge opp arbeidet med bærekraft fra et management perspektiv.

Innen våre bransjer er det kamp om talentene. Dette innebærer at rekruttering og employer branding er viktige satsingsområder for oss, og vi ser at en økt tilgang på fremtidens talenter er blant kvinner. Det er derfor i 2023 jobbet målrettet med å rekruttere inn Student Workers til selskapene for å styrke tilgangen på kvinnelige søkere til faste stillinger. Videre er rekrutteringsprosessen forbedret med tanke på å sikre at begge kjønn er representert i prosessene fra start av.

Selskapene har videre arbeidet med å legge til rette for et fleksibelt arbeidsliv som legger til rette for å kombinere arbeids og familieliv. Økt søkelys på inkludering gjennom at medarbeidere skal kjenne på at det er greit å være seg selv, kjenne tilhørighet, bli behandlet med respekt og ha påvirkning på sin egen arbeidshverdag uavhengig av kjønn.

Videre har vi sammen med fagforeningene gjennomført lønnsoppgjør som har sikret en lik lønnsutvikling dette året for både kvinner og menn.

### Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

- Vi har et tett samarbeid med våre fagforeninger for å sikre et godt og forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte i selskapet
- Vi gjennomfører halvårlige medarbeiderundersøkelser hvor diskriminering og hindre for likestilling er et av de områdene som undersøkes
- Vi kartlegger årlig hvorvidt det er forskjeller i lønn og goder mellom kjønnene
- Gjennom nye verktøy kartlegger vi kvinneandel blant nyansettelser og følger utviklingen tett innen avdelingene
- Vi har jevnlig oppfølging av etterfølgerplanlegging med ledere for forretningsområdene og setter søkelys på mangfold når vi identifiserer kandidater
- Vi satser på tiltak som skaper bevissthet blant ledere og medarbeidere om sosial bærekraft og arbeidet med mangfold, inkludering og likeverd, både som tema i arbeidshverdagen og gjennom deltagelse i samfunnsdebatten
- Vi satser på lederutvikling blant annet for å utvikle lederkulturen vår også innenfor området likestilling og ikke-diskriminerende praksis
- Vi har etablert gode varslingsrutiner som er gjort tilgjengelig på våre nettsider

### Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Mangfoldsutvalget har i 2023 også foretatt en generell vurdering av risiko for trakassering og diskriminering, eller hindre for likestilling. Utvalgets vurdering er at vi har størst risiko for diskriminering innen rekruttering, og at det i rekrutteringsprosesser hovedsakelig er risiko for diskriminering basert på kjønn.
- Det er også vurdert å være noe risiko for diskriminering på basis av funksjonsnedsettelse.
- Total kvinneandel blant nyansatte er på 16,2% Dette er en forbedring på over 3 % siden 2022, men viser fortsatt en risiko for diskriminering i rekrutteringspraksisen vår.
- Vi opplever at vi har et generelt potensial i å bli bedre på å forstå, bruke, utvikle og rekruttere mangfold. Økt mangfold krever større grad av forståelse og respekt for hverandres ulikheter som kultur, religion, personlighet, holdninger med mer. Det kan for eksempel vise seg i dialogen mellom kolleger, i samhandlingen mellom ledere og medarbeidere, rundt lunsjbordet, i forbindelse med samlinger, kurs og ved sosiale arrangementer.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak



- Risikofaktorene som ble avdekket har utgangspunkt i mangel på kunnskap og bevisstgjøring. Ledere spiller en viktig rolle i dette arbeidet og lederutvikling blir sentralt fremover. Samtidig er det viktig med en bevisstgjøring i hele organisasjonen. Å skape arenaer for å diskutere og bli bevisst manglende kunnskaper og bevisstgjøring har vært viktig dette året, både i ledergrupper og avdelinger og i felles aktiviteter.
- Ved at man ikke er bevisst hva som skjer i en rekrutteringsprosess, både med hensyn til unconscious bias (ubevisst skjevhandling) og strukturelle utfordringer for å nå en høyere kvinneandel – har vi definert en klarere rekrutteringsprosess og bedre metoder for rekruttering (search) som skal sikre tilstrekkelige kvinnelige kandidater fra start.
- Dersom man skal kunne gjøre selskapet attraktivt for kvinnelige nyutdannede så må man skape rollemodeller og kunnskap blant studenter blant annet gjennom sosiale medier innslag som sier noen om hva selskapene kan tilby dem. Derfor er det i 2023 50% kvinnelige studenter som har fått tilbud om Student Worker stillinger hos oss. Dette har igjen resultert i at vi har tilsatt 75% av disse kvinnelige studentene som fast ansatte i 2023.
- Gjennom den daglige dialogen med ansatte kommer det frem et behov for å være enda mer tydelige i både vår internkommunikasjon og ekstern kommunikasjon, blant annet en mer bevisst bruk av sosiale media rundt arbeidet som gjøres rundt mangfold og likestilling.
- Etablering av flere deltidsstillinger for «student workers» med en høy kvinneandel. Ambisjonen er å skape en ny rekrutteringskanal gjennom å få tettere kontakt med ulike utdanningsinstitusjoner og sikre at et mangfold av unge talenter opplever Siemens som en attraktiv arbeidsgiver.
- Videreutvikling av “My learning world” En digital læringsplattform som legger til rette for like muligheter for kompetansehevende tiltak. Mer kontinuerlig medarbeider-utvikling der ansatte selv har stor mulighet til å påvirke egen utvikling.
- Bruk av evne- og personlighetstester i seleksjonsprosessen for å motvirke ubevisst diskriminering. Vi stiller også krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser når vi benytter eksterne rekrutteringspartnere.
- Videreføring av «Growth talks» konseptet som erstatning for tradisjonelle årlige medarbeidersamtaler og karaktersetting. Ambisjonen er å skape mer fremtidsrettet og meningsfull dialog mellom leder og medarbeider og at denne dialogen skal løpe kontinuerlig. Vi tror at dette vil bidra til å skape en god plattform for arbeidet med mangfold og likestilling.
- Etablering av kvinnenettverk (SI-woman i Norge) både uformelle og formelle er i gang, målsettingen er å skape kvinnelige rollemodeller for yngre kvinnelige arbeidstaker, og sette søkelys på tilhørighet og bevissthet rundt DEI i selskapene.

### **Følgende tiltak for å hindre diskriminering og fremme likestilling er iverksatt**

- Siemens sitt globale bærekraftprogram, DEGREE, har som mål å «Fremme mangfold, inkludering og samfunnsutvikling for å skape en følelse av tilhørighet» I programmet defineres et konkret mål om der 30% kvinnelig andel i toppledelsen innen 2025. Alle land har som målsetting å ansette flere kvinner inn i «business functions» enn det vi har pr i dag.
- Gjennom etterfølgerplanlegging fortsetter vi arbeidet med å identifisere, motivere og utvikle etterfølgerkandidater med målsetting å øke kvinneandelen i lederstillinger og generelt mangfold i leder- og nøkkelfunksjoner i hele selskapet
- Siemens globale målsetting om 2-3 dager pr uke med fjernarbeid der det er mulig, er godt mottatt av våre ansatte. Vi ser at det at vi tilrettelegger for fleksibilitet har en stor betydning for arbeidet mot diskriminering og barrierer for likestilling.
- Et annet eksempel på et internt initiativ er prosjektet North Star, som ble lansert i Norden i 2023. Målet med prosjektet var å engasjere medarbeidere og ledere kvinner og menn direkte i produktutvikling innen sentrale personalpolitiske områder (DEI, Talent aquisition (TA) og New Work - How to work in the future) ved hjelp av agile arbeidsmetodikk. Gjennom prosjektet oppnådde vi et direkte engasjement av medarbeidere som brenner for de ulike emnene, samtidig som vi tilførte organisasjonen ny læring om agile arbeidsmetodikk. Prosjektet har også resultert i utviklingen av nyttige verktøy og ferdigheter som kan fortsette å styrke vårt arbeid innen disse områdene. På denne måten fortsetter vi å bygge Siemens som en arbeidsplass som virkelig inspirerer og engasjerer våre ansatte til å yte sitt aller beste. Dette oppnås ved å fokusere på kunnskapsutvikling og ved å bidra til økt kompetanse og læring, samtidig som vi fremmer verdier knyttet til likestilling og mangfold. Prosjektet har ført til en rekke konkrete produkter og tiltak, eksempelvis en veileder for å være vertskap for inkluderende møter og samtaler om teamvekst og et omvendt mentorprogram.

### Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- **Kompetanseheving** innen mangfold og ubevisste fordommer i hele konsernet, gjennom å tilby digitale kurs og workshops.
- **Rekruttering:** Videre fokus på likestilling og mangfold i alle ledd av rekrutteringsprosessen, Gjennom bildebruk, språk og eksternt kommunikasjon ønsker vi å tiltrekke oss et bredt spekter av kandidater. Stillingsutlysninger skal aktiv kommunisere mulighet for deltid også i lederstillinger. Intervju med kvinner skal så langt det er mulig også ha kvinnelig deltaker fra arbeidsgivers side. Fokus på å rekruttere flere kvinnelige ledere.
- **Work/life balance:** Vi fortsetter arbeidet med å utvikle en god og fleksibel praksis mht. muligheten for arbeid fra annet sted enn Siemens kontor og utforske alternative deltidsløsninger
- **Kommunikasjon:** Aktiv promotering ved å fortelle våre sukseshistorier som illustrerer mangfold og inkludering, internt og eksternt.
- **Medarbeiderundersøkelse:** Medarbeiderundersøkelse er planlagt gjennomført i Q1 og Q3 FY 24, samt at vi i Q2 FY24 vil ta i bruk et digitalt medarbeiderundersøkelsesverktøy som heter Winning-temp.
- **Nettverksbygging**, økt medarbeiderengasjement rundt DEI vil være et fokusområde i året som kommer, vi vil sammen med blant annet mangfoldsutvalget se på hvordan vi kan sikre et bredere engasjement blant alle medarbeidere.
- **Varsling:** Vi ønsker å sikre at rutinene for varsling er godt kjent i hele organisasjonen.
- **Mangfoldsutvalget** vil arbeide videre med risikovurdering og tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi ønsker spesielt å se nærmere på risiko for diskriminering basert funksjonsnedsettelse og sammensatt diskriminering og hvordan dette kan forebygges.



SGES FY23-Q3 Medarbeiderundersøkelse 3 utvalgte spørsmål	Kvinner		Menn	
	Siemens Mobility	Siemens AS	Siemens Mobility	Siemens AS
På jobben blir jeg behandlet med respekt	88%	89%	97%	92%
Jeg kan være meg selv når jeg er på jobb	88%	89%	93%	94%
Organisasjonen min beskytter mennesker mot diskriminering	88%	88%	96%	90%

### Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Av de foreslåtte tiltakene fra fjoråret er de fleste påbegynt, men ikke alle er fullført. I året som kommer vil vi konsentrere oss om tiltak for å sikre en enda bedre tilhørighet til selskapene, og at medarbeidere ønsker å bli i jobb hos oss fordi vi har et inkluderende arbeidsmiljø. Vi vil også se på tiltak som vi anser å gi stor verdi til organisasjonen, blant annet økt kvinneandel i selskapene. Likedan ønsker vi en større bevissthet til hvor viktig DEI arbeidet er for selskapenes fokus på bærekraft. Kontinuerlig arbeid med holdningsendring og kompetanseheving er viktig i tiden fremover.

I siste kvartal av forretningsåret 2023 har vi vurdert resultatene av de tiltakene vi har iverksatt, gjennom medarbeiderundersøkelsen, analyse av lønnsstatistikk og data på ansettelser og forfremmelser

Medarbeiderundersøkelsen viser positive resultater med hensyn til opplevelse av og respekt og beskyttelse mot diskriminering.

### Ansettelser og forfremmelse

Forståelse for mangfold som et konkurransefortrinn har også bedret seg betraktelig i 2023. Vi ser en klar positiv effekt av Siemens globale «Gender Equity Program» Temaet blir virkelig satt på agendaen gjennom globale og lokale initiativer, god informasjon og målrettet holdningsskapende arbeid.

Med en total kvinneandel på 20,7 % og 23,8 % kvinner i lederfunksjoner er vi på vei, men fortsatt ikke i mål. Vi jobber aktivt med å stimulere til å få flere kvinner inn i ledende stillinger, og ved ansettelser har vi søkelys på å rekruttere for å oppnå balanse med hensyn til alder, kjønn og annen bakgrunn. For å øke antall kvinnelige ledere er det viktig å både identifisere og utvikle kvinnelige talenter, ha gode forbilder og skape en kultur preget av inkludering og like muligheter.

### Kvinneandel i prosent pr september 2023

	Business functions	Support functions	Ansettelser i Business functions siste 12 mnd	Interne forfremmelser til lederfunksjon siste 12 mnd
Siemens Mobility	19,3%	52,2%	26,7%	50%
Siemens AS	12,5%	62%	16%	20%



**Siemens AS**

Østre Aker vei 88  
0596 Oslo  
Norge

**siemens.no**

© 2023 Siemens AS

Utgitt og trykt i Norge