

SIEMENS

Likestillingsrapport

Siemens AS og Siemens Mobility AS

2025

[siemens.no](https://www.siemens.no)





I Siemens arbeider vi for å forandre hverdagen for våre kunder, medarbeidere og samfunnet. Når vi forplikter oss til en slik transformasjon, betyr det også å forplikte seg til mangfold, likhet og inkludering (DEI).

Mangfold sikrer at vi gjenspeiler samfunnet vi er i, gjennom likhet skal alle ha tilgang til de samme mulighetene, og bli behandlet rettferdig. Gjennom inkludering sørger vi for å styrke den enkeltes stemme i en inkluderende kultur. Gjennom å fokusere på tilhørighet, styrker vi våre medarbeideres mulighet for vekst. Et vellykket selskap er for oss et selskap som omfatter alle.

Vi mener likestilling er avgjørende for å fremme en rettferdig og inkluderende arbeidsplass. Og vi er forpliktet til å oppnå likestilling i hele organisasjonen ved å jobbe for å fjerne barrierer, gi like muligheter og skape strukturer som gjør det mulig for alle å trives.

Denne rapporten beskriver den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling, mangfold og inkludering i Siemens AS og Siemens Mobility, og hvordan vi har arbeidet med å oppfylle aktivitetsplikten i henhold til loven.

Del 1

Tilstand for kjønnslikestilling

Siemens AS og Siemens Mobility AS er to 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 og felles lønnsadministrasjon. I 2022 etablerte vi også et felles mangfoldsutvalg, med representanter fra fagforeninger og verneombud i begge selskaper samt medarbeidere som brenner for arbeidet med mangfold.

Begge selskaper er 100 prosent eid av Siemens AG i Tyskland som også har initiert sentrale program innenfor Diversity, Equity og Inclusion (DEI). All kommunikasjon og alle aktiviteter i forbindelse med dette er også felles for begge selskapene i Norge.

Som en del av Siemens' bærekraft fokus har selskapet etablert et rammeverk (DEGREE) for å måle vår påvirkning på kunder, jorden og samfunnet. Et av disse målene er hvordan vi jobber med inkludering for å bli en mer inkluderende arbeidsplass. Noe vi mener er et viktig element for Siemens' fremtidige suksess.



Konkrete tall for faktisk tilstand for kjønnslikestilling og lønnsforhold rapporteres per 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 uker)		Deltidsarbeid			
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
							Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Siemens AS	89	382	13	14	26	17	5	9	n/a	n/a
Siemens Mobility AS	47	127	7	6	23	13	1	1	n/a	n/a

I Siemens er det lagt til rette for å kombinere arbeid og familielev. 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 som gjør at det er hensiktsmessig med redusert arbeidstid. Bruken av deltidsstillinger er begrunnet i å legge til rette for arbeid i ulike livsfaser og situasjoner.

Vi kan med sikkerhet si at ingen jobber ufrivillig deltid.

Lønnsdata i tabellen er fra 2024-redegjørelsen da dette skal oppdateres hvert andre år. 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.

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper

Siemens AS	Kvinner	Menn	Lønnsforskjeller					Naturalytelser Sum skattepliktige naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Kontante ytelser			Overtids- godtgjørelser	
				Avtalt lønn/ fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser		
Total	113	403	85,7 %	90,3 %	54,5 %	82,0 %	50,7 %	50,2 %
Nivå Gruppe 1	1	14	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	0,0 %
Nivå Gruppe 2	8	32	101,5 %	101,4 %	0,0 %	112,9 %	n/a	184,4 %
Nivå Gruppe 3	33	238	78,0 %	98,9 %	47,8 %	83,6 %	62,5 %	77,8 %
Nivå Gruppe 4	46	108	89,3 %	101,0 %	92,8 %	103,8 %	50,8 %	94,5 %
Nivå Gruppe 5	12	11	59,2 %	95,5 %	33,7 %	n/a	35,0 %	96,1 %

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper

Siemens Mobility AS	Kvinner	Menn	Lønnsforskjeller					Naturalytelser Sum skattepliktige naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Kontante ytelser			Overtids- godtgjørelser	
				Avtalt lønn/ fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser		
Total	35	98	41,1 %	88,1 %	52,7 %	72,4 %	49,6 %	39,8 %
Nivå Gruppe 1	1	9	0,0 %	0,0 %	n/a	0,0 %	n/a	0,0 %
Nivå Gruppe 2	4	14	58,4 %	99,0 %	0,0 %	110,4 %	0,0 %	58,6 %
Nivå Gruppe 3	14	56	21,6 %	100,4 %	3,2 %	75,0 %	78,0 %	83,6 %
Nivå Gruppe 4	12	20	103,4 %	93,1 %	181,9 %	n/a	69,2 %	90,9 %
Nivå Gruppe 5	5	4	79,1 %	91,1 %	49,1 %	n/a	109,6 %	128,6 %



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. Selskapet 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 et felles mangfoldsutvalg. I tillegg har vi etablert SieUnity – en nettverksbevegelse i Siemens-selskapene i Norge. SieUnity er et medarbeidernettsverk som arbeider for å fremme mangfold, likestilling og inkludering (DEI) gjennom ulike arrangementer og nettverksmøter, som markering av Pride, Verdensdagen for psykisk helse, Kvinnedagen m.m.

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 også i 2025 har lagt stor vekt på både arbeidet med sosial bærekraft (Social Sustainability) og her under arbeidet med mangfold, inkludering og likeverd (DEI – Diversity, Equity and Inclusion). Vi har flere verktøy som gjør selskapene i stand til å følge opp utviklingen innen rekruttering, forfremmelser og utviklingsmuligheter for kvinner. Selskapene har også fulltids 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 de siste årene 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 gjør det mulig å kombinere arbeid og familieliv. Det er lagt økt vekt på inkludering, slik at medarbeidere skal oppleve at det er trygt å være seg selv, føle tilhørighet, bli behandlet med respekt og ha innflytelse på egen arbeidsdag.

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

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

- Tett samarbeid med våre fagforeninger for å sikre et godt og forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte i selskapet.
- Gjennomfører halvårlige medarbeiderundersøkelser hvor diskriminering og hindre for likestilling er et av de områdene som undersøkes.
- Kartlegger årlig om det er forskjeller i lønn og goder mellom kjønnene.
- Gjennom nye verktøy kartlegger vi kvinneandel blant nyansettelser og følger utviklingen tett innen avdelingene.
- Jevnlig oppfølging av etterfølgerplanlegging med ledere for forretningsområdene og setter søkelys på mangfold når vi identifisere kandidater.
- 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.
- Satser på lederutvikling blant annet for å utvikle lederkulturen vår også innenfor området likestilling og ikke-diskriminerende praksis.
- Etablert gode varslingsrutiner som er gjort tilgjengelig på våre nettsider.

Følgende risikoer er oppdaget

- Mangfoldsutvalget har i 2025 gjennomført en generell vurdering av risiko for trakassering, diskriminering og andre hindre for likestilling. Utvalget vurderer at den største risikoen for diskriminering ligger innen rekruttering, og at det i rekrutteringsprosesser særlig er risiko for diskriminering basert på funksjonsnedsettelse.
- Det er også vurdert å være noe risiko for diskriminering på basis av kjønn.
- Total kvinneandel blant nyansatte er på 33,3 prosent. Dette er en forbedring på over 20 prosent siden 2022, men viser fortsatt en risiko for diskriminering i rekrutteringspraksisen vår.
- Det er et generelt potensial for å bli bedre til å forstå, utnytte, utvikle og rekruttere mangfold. Økt mangfold krever større grad av forståelse og respekt for ulikheter som kultur, religion, personlighet og holdninger. Disse temaene løftes i organisasjonen så ofte som mulig. Det gode arbeidet SieUnity gjør, med temadager som belyser mangfold fra ulike perspektiver og fremmer fokus på dette, er en effektiv måte å realisere dette potensialet. Initiativene bidrar til dialog mellom kolleger, i samhandling mellom ledere og medarbeidere, rundt lunsjbordet, på samlinger, kurs og sosiale arrangementer.

Mulige årsaker til risikoer og hindre

- **Risikofaktorer relatert til kunnskapsmangel:** Mangel på kunnskap og bevisstgjøring er fortsatt en viktig risikofaktor. Ledere spiller en nøkkelrolle i dette arbeidet, og lederutvikling vil være sentralt fremover. Samtidig er det viktig å øke bevisstheten i hele organisasjonen. Å skape arenaer for dialog og refleksjon rundt manglende kunnskap og bevisstgjøring har vært – og vil fortsatt være – en viktig del av arbeidet.
- **Forbedringer i rekrutteringsprosessen:** Ubevisst skjevhandling (unconscious bias) og strukturelle utfordringer i rekrutteringsprosessen er en risikofaktor som kan påvirke målet for å øke kvinneandelen. Det er definert en tydeligere rekrutteringsprosess og forbedrede metoder for søk. Dette skal sikre at tilstrekkelig mange kvinnelige kandidater er med fra starten av prosessen.
- **Manglende rollemodeller:** For å bli et attraktivt selskap for kvinnelige nyutdannede, må det skapes rollemodeller og øke kunnskapen blant studenter – blant annet gjennom innhold i sosiale medier som viser hva selskapene kan tilby.
- **Behov for tydeligere kommunikasjon:** Gjennom den daglige dialogen med ansatte kommer det frem et behov for enda tydeligere intern og ekstern kommunikasjon. Dette inkluderer en mer bevisst bruk av sosiale medier for å synliggjøre arbeidet som gjøres for mangfold og likestilling.

Følgende tiltak er iverksatt for å hindre diskriminering og fremme likestilling

- Siemens sitt globalt bærekraftprogram, DEGREE, har som mål å «Fremme mangfold, inkludering og samfunnsutvikling for å skape en følelse av tilhørighet». Alle land har som målsetting å ansette flere kvinner inn i «business functions» enn det vi har per i dag og ikke minst beholde disse.
- 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 per 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.
- 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. I 2025 har mange kvinnelige studenter fått tilbud om Student Worker-stillinger hos oss, noe som har resultert i flere faste ansettelser av disse kandidatene i Siemens AS.
- Videreutvikling av «My learning world» – en digital læringsplattform som legger til rette for like muligheter for kompetansehevede tiltak. Mer kontinuerlig medarbeider- og lederutvikling, der ansatte selv har stor mulighet til å påvirke egen utvikling.
- Obligatoriske utviklingsprogram gjennom «My learning World» for både nye og erfarne ledere som vektlegger fokus på DEI.
- Evne- og personlighetstester benyttes i seleksjonsprosessen for å motvirke ubevisst diskriminering. Det stilles også krav om mangfold og profesjonelle, ikke-diskriminerende rekrutteringsprosesser ved bruk av eksterne rekrutteringspartnere.
- Growth Talks-konseptet er videreført som erstatning for tradisjonelle årlige medarbeidersamtaler og karaktersetting. Ambisjonen er å skape en mer fremtidsrettet og meningsfull dialog mellom leder og medarbeider, med kontinuitet gjennom året. Dette skal bidra til å etablere en god plattform for arbeidet med mangfold og likestilling.
- Mangfoldsnettverket SieUnity i Norge er en viktig bidragsyter og har iverksatt flere aktiviteter for å styrke fokus på mangfold og likestilling. Målet er å skape bevissthet om behovet for mangfold, gjøre det trygt å være seg selv i Siemens, og rette søkelyset mot tilhørighet og bevissthet rundt DEI i selskapene.

Tiltak vi planlegger i året som kommer:

- **Kompetanseheving** innen mangfold og ubevisste fordommer i hele konsernet, gjennom å tilby digitale kurs og workshops.
- **Rekruttering:** Det er fortsatt fokus på likestilling og mangfold i alle ledd av rekrutteringsprosessen. Gjennom bildebruk, språk og ekstern kommunikasjon ønsker vi å tiltrekke oss et bredt spekter av kandidater. Stillingsutlysninger skal aktivt kommunisere mulighet for deltid, også i lederstillinger. Intervjuer med kvinnelige kandidater skal, så langt det er mulig, inkludere en kvinnelig representant fra arbeidsgivers side. Det er særlig fokus på å rekruttere flere kvinnelige ledere. I 2025 ble Siemens i Norden styrket med kvinnelig CEO, kvinnelig CFO og kvinnelig leder for en av de to største forretningsenhetene. Siemens Mobility fikk også en ny, kvinnelig CFO i regionsledelsen.
- **Work/life balance:** Vi fortsetter arbeidet med å utvikle en god og fleksibel praksis for muligheten for arbeid fra annet sted enn Siemens-kontorer og utforske alternative deltidsløsninger
- **Kommunikasjon:** Aktiv promotering ved å fortelle våre suksesshistorier som illustrerer mangfold og inkludering, internt og eksternt.
- **Medarbeiderundersøkelse:** Medarbeiderundersøkelse er planlagt gjennomført i Q1 og Q3 FY26, samt at vi benytter et digitalt medarbeiderundersøkelsesverktøy som heter Winningtemp. Medarbeiderundersøkelsen vil inneholde en egen score for inkludering, og den kartlegger også tilliten til at organisasjonen beskytter ansatte mot diskriminering.
- **Nettverksbygging, økt medarbeiderengasjement rundt DEI** vil være et fokusområde i året som kommer. Vi vil sammen med blant annet mangfoldsutvalget og SieUnity se på hvordan vi kan sikre et bredere engasjement blant alle medarbeidere.
- **Varsling:** Vi ønsker å sikre at rutineene for varsling er godt kjent i hele organisasjonen.
- **Mangfoldsutvalget** vil fortsette arbeidet med risiko-vurdering og tiltak for å fremme likestilling og forebygge diskriminering. Det legges særlig vekt på å vurdere risiko for diskriminering basert på funksjonsnedsettelse og sammensatt diskriminering, samt hvordan dette kan forebygges. I tillegg vurderes ordninger for å tilby internship til unge fra andre land, som en respons på økende interesse for kortere engasjementer. Videre planlegges en tilhørighetsdag som e-læring, med mål om å øke inkludering av grupper som kan være mer utsatt for diskriminering.





Medarbeiderundersøkelse tre utvalgte spørsmål	Kvinner		Menn	
	Siemens Mobility	Siemens AS	Siemens Mobility	Siemens AS
På jobben blir jeg behandlet med respekt	89 % (88 %)	92 % (85 %)	97 % (97 %)	92 % (90 %)
Jeg kan være meg selv når jeg er på jobb	89 % (88 %)	91 % (89 %)	91 % (93 %)	94 % (94 %)
Organisasjonen min beskytter mennesker mot diskriminering	95 % (88 %)	86 % (90 %)	97 % (96 %)	92 % (90 %)

Resultater av arbeidet så langt og forventninger fremover

Av de foreslåtte tiltakene fra fjoråret er de fleste påbegynt, men ikke alle fullført. I året som kommer vil arbeidet konsentreres om tiltak som styrker tilhørigheten til selskapene og bidrar til at medarbeidere ønsker å bli værende, gjennom et inkluderende arbeidsmiljø. Det vil også fokuseres på tiltak som gir stor verdi for organisasjonen, blant annet økt kvinneandel i selskapene. Videre ønsker vi økt bevissthet om betydningen av at DEI-arbeidet for selskaperes bærekraftsmål styrkes. Kontinuerlig arbeid med holdningsendring og kompetanseheving vil være viktig i tiden fremover.

I siste kvartal av forretningsåret 2025 har vi vurdert resultatene av de tiltakene vi har iverksatt, gjennom medarbeiderundersøkelsen, analyse av lønnsstatistikk og data på ansettelser og forfremmelser

Medarbeiderundersøkelsen viser både en positiv utvikling, og 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 2025. Vi ser en klar positiv effekt av Siemens globale «Gender Equity Program». Temaet blir virkelig satt på agendaen gjennom sentrale og lokale initiativer, god informasjon og målrettet holdningsskapende arbeid. Dette arbeidet opprettholdes i Europa og Norge på tross av at andre deler av verden har et mindre fokus på dette.

Med en total kvinneandel på 21,3 prosent 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 per september 2024

	Forretningsfunksjoner	Ekspertfunksjoner	Ansettelser i forretningsfunksjoner siste 12 mnd	Interne forfremmelser til lederfunksjon siste 12 mnd
Siemens AS	19 %	50 %	19,05 %	15 %
Siemens Mobility	11 %	81 %	19,05 %	15 %

Siemens AS
Standardveien 1
0581 Oslo
Norge
siemens.no

© 2025 Siemens AS
Utgitt og trykt i Norge

