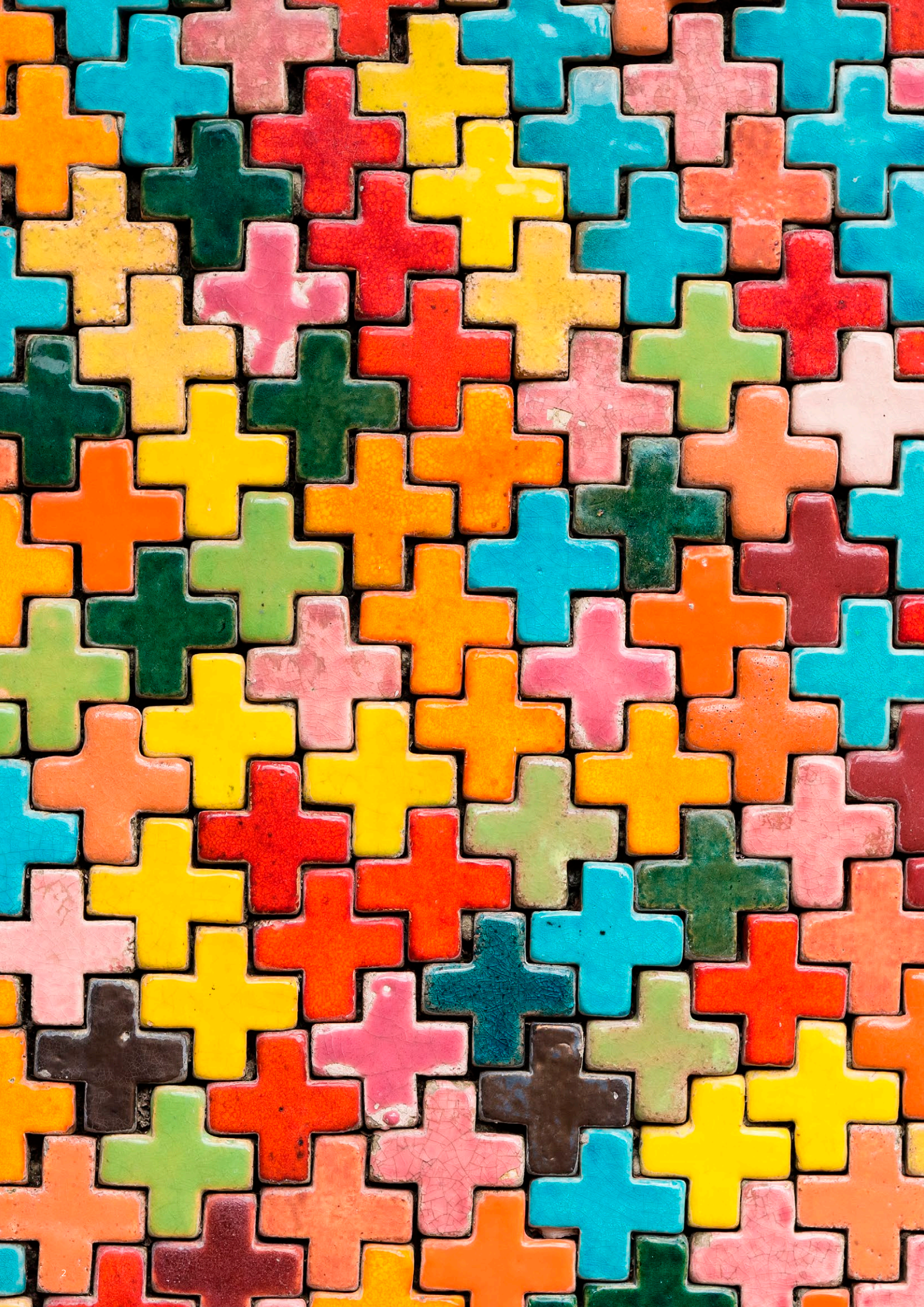




Likestillingsrapport

Siemens AS og Siemens Mobility AS

2024



I Siemens arbeider vi for å forandre hverdagen for våre kunder, medarbeidere og samfunnet. Denne omstillingen innebærer også en forpliktelse til mangfold, likeverd og inkludering.

Mangfold sikrer at vi gjenspeiler samfunnet vi er en del av, mens likhet sørger for at alle har tilgang til de samme mulighetene og blir behandlet rettferdig. Ved å fremme inkludering, styrker vi hver enkelt stemme i vår kultur. Fokus på tilhørighet gir våre medarbeidere bedre vekstmuligheter. For oss er et vellykket selskap et selskap som omfatter alle.

Likestilling er avgjørende for å fremme en rettferdig og inkluderende arbeidsplass. Forpliktelsen til å oppnå likestilling i hele organisasjonen innebærer å jobbe for å fjerne barrierer, gi like muligheter og skape strukturer som gjør det mulig for alle å trives.

Del 1

Tilstand for kjønnslikestilling

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

Selskapene har en lang felles historie som ulike forretningsområder i en konsernstruktur. Selskapene er lokalisert i samme kontorbygg, og medarbeidere bytter ofte stillinger mellom selskapene. Flere prosesser og ressurser er felles, som for eksempel medarbeiderundersøkelser, lønnsadministrasjon og rekrutteringsfunksjoner. I 2022 etablerte selskapene et felles mangfoldsutvalg med representanter fra fagforeninger og verneombud. I 2024 ble mangfoldsutvalget utvidet for å inkludere medarbeidere som er spesielt engasjert i mangfoldsarbeid.

Begge selskapene er heleid av Siemens AG i Tyskland, som har initiert sentrale programmer innenfor mangfold, likeverd og inkludering - Diversity, Equity and Inclusion (DEI). All kommunikasjon og aktivitetsplikt i forbindelse med programmene er felles for selskapene i Norge.

Konkrete tall som viser status for kjønnslikestilling og lønnsforhold rapporteres separat for hvert 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	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Siemens AS	100	403	1	1	20	14	5	5	n/a	n/a
Siemens Mobility AS	35	98	n/a	n/a	17	15	2	2	n/a	n/a



I Siemens er det lagt til rette for å kombinere arbeid og familieliv, ved å tilby fleksible arbeidstidsordninger, inkludert mulighet for fjernarbeid noen dager i uken og mulighet for avspasering. Det tilbys også deltidsstillinger til ansatte som har sosiale, helsemessige eller andre behov, som gjør det hensiktsmessig med redusert arbeidstid. Bruken av deltidsstillinger er begrunnet i ønsket om å legge til rette for arbeid i ulike livsfaser og situasjoner. Det er ingen ansatte som jobber ufrivillig deltid.

Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i selskapene 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	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller					Naturallytelser
	Kvinner	Menn	Sum kontante ytelser	Kontante ytelser			Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturallytelser
				Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser		
Total	110	403	86 %	90 %	55 %	82 %	51 %	50 %
Nivå Gruppe 1	1	14	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	0,0 %
Nivå Gruppe 2	8	32	102 %	101 %	0 %	113 %	n/a	184 %
Nivå Gruppe 3	33	238	78 %	99 %	48 %	84 %	63 %	78 %
Nivå Gruppe 4	46	108	89 %	101 %	93 %	104 %	51 %	95 %
Nivå Gruppe 5	12	11	59 %	96 %	34 %	n/a	35 %	96 %

Siemens Mobility AS	Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller					Naturallytelser
	Kvinner	Menn	Sum kontante ytelser	Kontante ytelser			Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturallytelser
				Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser		
Total	35	98	41 %	88 %	53 %	72 %	50 %	40 %
Nivå Gruppe 1	1	9	0,0 %	0,0 %	n/a	0 %	n/a	0,0 %
Nivå Gruppe 2	4	14	58 %	99 %	0 %	110 %	0 %	59 %
Nivå Gruppe 3	13	51	22 %	100 %	3 %	75 %	78 %	84 %
Nivå Gruppe 4	12	20	103 %	93 %	182 %	n/a	69 %	91 %
Nivå Gruppe 5	5	4	79 %	91 %	49 %	n/a	110 %	129 %

Del 2

Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder

I Siemens arbeider vi for å skape et arbeidsmiljø preget av rettferdighet, likeverd, respekt og gjensidig tillit. Selskapene vektlegger etisk atferd med respekt for grunnleggende menneskerettigheter. Alle medarbeidere skal sikres et arbeidsmiljø fritt for diskriminering, og den som føler seg diskriminert, trakassert eller mobbet skal bli tatt på alvor. Derfor har selskapene 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 Siemens 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 initiativer for å sikre mangfold, likestilling og kjønnsbalanse. Selskapene har også etablert et felles mangfoldsutvalg. I 2024 etablerte selskapene SieUnity som er en nettverksbevegelse bestående av Siemens AS, Siemens Mobility og Siemens Financial Services. Formålet er å fremme mangfold, likeverd og inkludering gjennom ulike arrangementer og nettverksmøter, som f.eks. Pride, Verdensdagen for Psykisk helse og Kvinnedagen.

Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten foretas gjennom en fire-steps-metode. Det undersøkes hva som kan bidra til diskriminering og hindre likestilling innen blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv.

Som et resultat av kartleggingene iverksetter vi hensiktsmessige tiltak, og vi evaluerer kontinuerlig arbeidet og tiltakene.

Selskapene er en del av et større internasjonalt konsern, som i 2024 har lagt stor vekt på arbeidet med sosial bærekraft og mangfold, likeverd og inkludering. Vi har flere verktøy som gjør selskapene i stand til å følge opp utviklingen innen rekruttering, forfremmelser og utviklingsmuligheter for kvinner. Selskapene har en bærekraftsansvarlig som har som oppgave å følge opp arbeidet med blant annet sosial bærekraft inkludert arbeid med mangfold, likeverd og inkludering fra et lederperspektiv.

Innen bransjen er det konkurranse om talentene. Dette innebærer at rekruttering og employer branding er viktige fokusområder. Fremtidens talenter er i økende grad kvinner, derfor jobber selskapene målrettet med å rekruttere «Student Workers» for å øke antallet kvinnelige kandidater til faste stillinger. Videre er rekrutteringsprosessen forbedret for å sikre at begge kjønn er representert i prosessene.

Selskapene har lagt til rette for et fleksibelt arbeidsliv som gjør det enklere å kombinere arbeid og familieliv. Det er økt fokus på inkludering ved at medarbeidere skal føle at det er greit å være seg selv, kjenne tilhørighet, bli behandlet med respekt og ha påvirkning på sin egen arbeidshverdag, uavhengig av kjønn.

Sammen med fagforeningene har vi gjennomført et lønnsoppgjør som sikrer lik lønnsutvikling for både kvinner og menn dette året.

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

- Tett samarbeid med fagforeningene for å sikre et godt og forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte.
- Gjennomfører halvårlige medarbeiderundersøkelser hvor diskriminering og hindre for likestilling er et av de områdene som undersøkes.
- Kartlegger årlig hvorvidt det er forskjeller i lønn og goder mellom kjønnene.
- Kartlegger kvinneandel blant nyansettelser og følger utviklingen tett innen avdelingene.
- Jevnlig oppfølging av etterfølgerplanlegging med ledere og setter søkelys på mangfold når det gjelder å 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.
- Gjennomfører lederutvikling som også fokuserer på utvikling av lederkulturen innenfor området likestilling og ikke-diskriminerende praksis.
- Etablert gode varslingsrutiner som er tilgjengelig på våre nettsider.

Følgende risikoer er oppdaget

- Mangfoldsutvalget har i 2024 foretatt en generell vurdering av risiko for trakassering og diskriminering, eller hindre for likestilling. Utvalgets vurdering er at det er størst risiko for diskriminering innen rekruttering, og at det i rekrutteringsprosesser hovedsakelig 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 22,5 prosent. Dette er en forbedring på over 9,5 prosent siden 2022, men viser fortsatt en risiko for diskriminering i rekrutteringspraksisen vår.
- Det er et betydelig potensial i å bli bedre på å forstå, bruke, utvikle og rekruttere mangfold. Økt mangfold krever større grad av forståelse og respekt for individuelle ulikheter som kultur, religion, personlighet og holdninger. Disse temaene fremheves regelmessig i selskapene. SieUnity har gjort en god jobb i år med temadager som adresserer mangfold fra ulike perspektiver. Fokuset på mangfold er en effektiv måte å arbeide på og gir mulighet til å utnytte et større potensiale. Det smitter over til dialogen mellom kolleger, i samhandlingen mellom ledere og medarbeidere, rundt lunsjbordet, i forbindelse med samlinger, kurs og ved sosiale arrangementer.

Mulige årsaker til risikoer og hindre

- **Risikofaktorer relatert til kunnskapsmangel:** Mangel på kunnskap og bevisstgjøring er fortsatt en viktig risikofaktor. Her spiller ledere en viktig rolle og lederutvikling vil være en prioritert oppgave fremover. Samtidig er det viktig med en bevisstgjøring i hele organisasjonen. Å skape gode arenaer for diskusjon og bevisstgjøring har vært viktig dette året, både i ledergrupper, avdelinger og gjennom felles aktiviteter.
- **Forbedringer i rekrutteringsprosessen:** ubevisst skjevhandling (unconscious bias) og strukturelle utfordringer i rekrutteringsprosessen er en risikofaktor som kan påvirke målet om å oppnå en høyere kvinneandel. Det er nå definert en klarere rekrutteringsprosess og bedre metoder for rekruttering som skal sikre tilstrekkelig antall kvinnelige kandidater.
- **Manglende rollemodeller:** For å bli et attraktivt selskap for kvinnelige nyutdannede, må det skapes rollemodeller og kunnskap om selskapet blant studenter.
- **Behov for tydeligere kommunikasjon:** Gjennom den daglige dialogen med ansatte kommer det frem et behov for tydeligere intern og ekstern kommunikasjon. Dette inkluderer en mer bevisst bruk av sosiale medier for å fremme arbeidet med mangfold og likestilling.

Følgende tiltak er iverksatt

- Siemens 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 30 prosent kvinnelig andel i toppledelsen innen 2025. Alle land har som målsetting å ansette flere kvinner inn i forretningsfunksjoner enn det vi har per i dag.
- Gjennom etterfølgerplanlegging fortsetter arbeidet med å identifisere, motivere og utvikle etterfølgerkandidater med målsetting om 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 de ansatte. Det å tilrettelegge for fleksibilitet har stor betydning for arbeidet mot diskriminering og barrierer for likestilling.

- Selskapet har etablert et «Student Workers»-program med en høy kvinneandel. I 2024 var 56 prosent av deltagerne i programmet kvinner. Fra tidligere års program har 38 prosent blitt fast ansatt i 2024. Ambisjonen er å skape en ny rekrutteringskanal gjennom tettere kontakt med ulike utdanningsinstitusjoner og sikre et mangfold av unge talenter som 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- og lederutvikling der ansatte selv har stor mulighet til å påvirke egen karriere.
- Obligatoriske utviklingsprogrammer gjennom «My Learning World» for både nye og erfarne ledere som vektlegger fokus på mangfold, likeverd og inkludering.
- Bruk av evne- og personlighetstester for å motvirke ubevisst diskriminering i rekrutteringsprosesser. Vi krever at alle eksterne rekrutteringspartnere ivaretar krav til mangfold, ikke-diskriminering og profesjonalitet.
- Videreføring av «Growth talks» (konseptet erstatter tradisjonelle årlige medarbeidersamtaler og karaktersetting). Ambisjonen er å opprettholde en kontinuerlig fremtidsrettet og meningsfull dialog mellom leder og medarbeider. Dette tiltaket vil være med å skape en god plattform for arbeidet med mangfold og likestilling.
- I 2024 ble mangfoldsnettverket (SieUnity i Norge) etablert, og nettverket har gjennomført flere aktiviteter for å skape oppmerksomhet rundt mangfold og likestilling. Målsettingen er å skape bevissthet om behovet for mangfold, gjøre det trygt å være seg selv i Siemens, og sette søkelys på tilhørighet og bevissthet om mangfold, likeverd og inkludering i selskapene.



Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- **Kompetanseheving:** Vi tilbyr digitale kurs og workshops for å øke kunnskapen om mangfold og bevisstgjøring rundt ubevisste fordommer.
- **Rekruttering:** Videre 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. Intervju med kvinner skal så langt det er mulig også ha kvinnelig deltaker fra arbeidsgivers side. Det vil være et økt fokus på å rekruttere flere kvinnelige ledere.
- **Work/life Balance:** Selskapene fortsetter arbeidet med å utvikle en god og fleksibel praksis mht. muligheten for fjernarbeid 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 første og tredje kvartal av forretningsåret 2025, samtidig som det blir innført et nytt digitalt medarbeiderundersøkelsesverktøy som heter Winningtemp.
- **Nettverksbygging, økt medarbeiderengasjement rundt mangfold, likeverd og inkludering** vil være et fokusområde i året som kommer. Siemens vil sammen med blant annet Mangfoldsutvalget og SieUnity se på hvordan sikre et bredere engasjement blant alle medarbeidere.
- **Varsling:** Sikre at rutineene for varsling er godt kjent i hele organisasjonen.
- **Mangfoldsutvalget** vil arbeide videre med risikovurderinger og tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering. De vil se nærmere på risiko for diskriminering basert på funksjonsnedsettelse og sammensatt diskriminering og hvordan dette kan forebygges.





Medarbeiderundersøkelse tre utvalgte spørsmål	Kvinner		Menn	
	Siemens Mobility	Siemens AS	Siemens Mobility	Siemens AS
På jobben blir jeg behandlet med respekt	96 % (88 %)	91 % (89 %)	97 % (97 %)	93 % (92 %)
Jeg kan være meg selv når jeg er på jobb	100 % (88 %)	93 % (89 %)	95 % (93 %)	94 % (94 %)
Organisasjonen min beskytter mennesker mot diskriminering	95 % (88 %)	88 % (88 %)	97 % (96 %)	91 % (90 %)

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Av de foreslåtte tiltakene fra fjoråret er de fleste påbegynt, men ikke alle er fullført. I året som kommer vil fokuset være på tiltak som styrker tilhørigheten til Siemens, og fremmer et inkluderende arbeidsmiljø. Selskapet vil også fokusere på tiltak som anses å gi stor verdi til organisasjonen, blant annet økt kvinneandel. Videre ønskes en større bevissthet om betydningen av mangfold, likeverd og inkludering for selskapenes fokus på sosial bærekraft. Kontinuerlig arbeid med holdningsendring og kompetanseheving er viktig i tiden fremover.

I siste kvartal av forretningsåret 2024 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 2024. Dette er 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 prosent og 29 prosent kvinner i lederfunksjoner er vi på rett vei, selv om vi fortsatt ikke er i mål. Det jobbes aktivt med å motivere flere kvinner inn i ledende stillinger, og ved ansettelser fokuseres det på å oppnå balanse med hensyn til alder, kjønn og bakgrunn. For å øke antall kvinnelige ledere er det viktig å identifisere og utvikle kvinnelige talenter, ha gode rollemodeller og arbeide for en kultur preget av inkludering og like muligheter for alle. Kvinneandelen i Siemens AS sin ledergruppe er 39 prosent.

Kvinneandel i prosent per september 2024

	Forretningsfunksjoner	Ekspertfunksjoner	Ansettelser i forretningsfunksjoner siste 12 mnd	Interne forfremmelser til lederfunksjon siste 12 mnd
Siemens AS	14 %	52 %	25 %	18 %
Siemens Mobility	23 %	67 %	23 %	75 %



Siemens AS

Østre Aker vei 88

0596 Oslo

Norge

siemens.no

© 2024 Siemens AS

Utgitt og trykt i NorgeDanmark