Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger FY2025

Grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

SIEMENS

Innhold

1.	**Innledning**	**3**
2.	**Vår virksomhet**	**3**
3.	**Våre retningslinjer og prosesser**	**3**
4.	**Våre ansatte**	**4**
5.	**Våre leverandører**	**4**
6.	**Forhold avdekket gjennom aktsomhetsvurderinger**	**5**
7.	**Bevisstgjøring og opplæring**	**5**
8.	**Rett til informasjon**	**5**

1. Innledning

Som en virksomhet underlagt den norske åpenhetsloven, presenterer Siemens AS (heretter "Siemens") denne rapporten for å gi detaljert innsikt i vårt arbeid og våre forpliktelser for å oppfylle kravene som følger av åpenhetsloven. Denne rapporten utgjør Siemens' offisielle redegjørelse under åpenhetsloven for regnskapsåret som ble avsluttet 30. september 2025 (FY25).

Siemens er bevisst sitt ansvar for å sikre respekt for menneskerettigheter. For oss er dette ansvaret et avgjørende element i ansvarlig forretningsførsel. Bærekraftig forretningspraksis er fast forankret i vår bedriftskultur. Våre Business Conduct Guidelines krever at alle ansatte og ledere opptrer på en etisk og lovlydig måte. Vi handler ansvarlig for å støtte økonomisk, miljømessig og sosial fremgang.

Siemens har nulltoleranse for enhver form for menneskerettighetsbrudd, inkludert tvangsarbeid, moderne slaveri og barnearbeid.

Som følge av dette har vi implementert systemer og kontroller for å sikre at menneskerettighetsbrudd ikke finner sted i vår egen virksomhet eller selskapets verdikjede.

Å sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter knyttet til ansettelse og arbeidsforhold for våre egne ansatte og for arbeidere hos våre leverandører er avgjørende for Siemens. Disse rettighetene er nedfelt i våre Business Conduct Guidelines, samt i Siemens Code of Conduct for Suppliers.

2. Vår virksomhet

Det norske Siemens-selskapet er en del av det globale Siemens-konsernet som utvikler teknologiske og innovative løsninger for industri, energi, helse, byer og transport til kunder over hele verden. Siemens er en av verdens største leverandører av bærekraftige og miljøvennlige løsninger med fokus på elektrifisering, automatisering og digitalisering.

Siemens er et norskregistrert aksjeselskap og et heleid datterselskap i Siemens-konsernet. Gjennom en historie på mer enn 125 år i Norge, har vi utviklet og levert banebrytende teknologiløsninger.

Selskapet har kunder over hele Norge som betjenes fra selskapets 20 kontorer fra nord til sør med i alt 472 fast ansatte per 30. september 2025. Hovedkontoret er i Oslo.

Siemens AS sin strategi er å bidra til et mer bærekraftig samfunn gjennom å ta del i omstillingen til fornybar energi, energieffektivisering og utviklingen av grønne industriarbeidsplasser. Derfor er kundetilbudet konsentrert om produkter, systemer og teknologiløsninger som støtter opp under overgangen til fornybar energi og mer bærekraftige bygg, industri og samfunn.

Siemens er organisert i to forretningsområder:

Digital Industries (DI) som tilbyr teknologisystemer, produkter og programvare for digitalisering av industrien, og Smart Infrastructure (SI) som leverer produkter, systemer, løsninger, tjenester og programvare til landets elektriske infrastruktur, bygninger og industri. Målet er å forbedre effektiviteten, sikkerheten og bærekraften i vårt daglige liv og arbeid.

3. Våre retningslinjer og prosesser

Siemens' arbeid med aktsomhetsvurderinger er forankret i styret og ledelsen, og involverer ulike deler av organisasjonen. Dette understøttes av våre globalt bindende Business Conduct Guidelines (BCG), som fastsetter de grunnleggende prinsipper og regler for vår samhandling med ansatte, forretningspartnere og samfunnet.

- BCG krever at alle Siemens-ansatte og ledere opptrer på en etisk og lovlydig måte. BCG adresserer spesifikt behovet for å respektere International Bill of Human Rights, samt ILO-erklæringen om prinsipper for avskaffelse av barnearbeid, tvangsarbeid, diskriminering på arbeidsplassen, retten til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger, samt et trygt og sundt arbeidsmiljø.
- Siemens forankrer beskyttelsen av sine ansattes grunnleggende rettigheter i BCG.
- Alle ansatte må signere en erklæring som bekrefter at de har lest og forstått BCG som en del av ansettelsesprosessen.
- Siemens har som mål å gi opplæring til alle ansatte i våre BCG innen en treårssyklus.

Som et supplement til vår BCG har Siemens et globalt bindende compliance-rundskriv som ytterligere forsterker vårt standpunkt om menneskerettigheter og andre sentrale compliance-områder. Sammen danner disse retningslinjene ryggraden i vårt globale compliance-system, som sikrer at etiske prinsipper anvendes konsekvent på tvers av selskapets verdensomspennende virksomhet.

Siemens' forpliktelse til å respektere menneskerettigheter strekker seg utover egne aktiviteter. Vi forventer også at våre leverandører og forretningspartnere deler våre verdier og overholder alle gjeldende lover. For å støtte dette har Siemens implementert robuste aktsomhetsprosesser for å identifisere og redusere potensielle menneskerettighetsrisikoer i hele verdikjeden.

I tillegg bruker Siemens 'ESG Radar'-verktøyet for proaktivt å vurdere potensielle menneskerettighets-, miljø- og andre ESG-relaterte problemer i prosjekter Siemens engasjerer seg i. Dette verktøyet gjør det mulig å identifisere og vurdere passende risikoreduserende tiltak.

Siemens' helhetlige tilnærming til bærekraft gjenspeiles ytterligere i vårt DEGREE sustainability framework, som setter klare mål innen områder som etikk, styring og likeverd.

På globalt nivå har Siemens AG's sterke prestasjoner innen bærekraft fått bred anerkjennelse. I 2025 mottok Siemens AG platinamedaljen med en recordscore på 86 poeng, noe som rangerer Siemens AG blant topp 1% av de rundt 130 000 selskapene som er vurdert globalt i den uavhengige EcoVadis sustainability assessment. I tillegg plasserte CDP Siemens AG på A-listene for klimaendringer og leverandørinvolvering, og Siemens AG mottok en AAA-rating fra MSCI ESG Rating. Resultatene demonstrerer konsistente lederskap på dette området.

Siemens fremmer en åpenhetskultur og tilbyr ulike rapporteringskanaler, som 'Tell Us' varslingstelefon og den uavhengige Siemens Ombudsperson, for ansatte, ledelse, kunder, leverandører og andre interessenter til å rapportere potensielle compliance-brudd, inkludert de som er relatert til menneskerettigheter. Rapporterte bekymringer blir undersøkt og passende tiltak blir iverksatt.

Vår Human Rights nettside gir en omfattende oversikt over våre retningslinjer og uttalelser som gjelder for hele Siemens-konsernet, samt våre forpliktelser til internasjonale standarder og retningslinjer.

4. Våre ansatte

For våre egne ansatte gjennomfører vi regelmessige medarbeiderundersøkelser. Disse gir verdifull innsikt i generell trivsel og arbeidsmiljø, potensielle utfordringer i arbeidshverdagen og eventuelle opplevelser av diskriminering, trakassering eller utenforskap.

Resultatene fra disse undersøkelsene analyseres systematisk på både avdelings- og organisasjonsnivå. Generelt gir ansatte positive tilbakemeldinger, men negative tilbakemeldinger blir tatt på alvor, og nødvendige forbedringstiltak vurderes og implementeres.

Som del av Siemens-konsernets globale innsats gjennomfører vi også årlige, spesifikke risikovurderinger knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold. Disse vurderingene følger en standardisert metodikk som sikrer sammenlignbarhet og konsistens på tvers av konsernet.

Siemens har også aktivitets- og redegjørelsesplikt når det gjelder diskriminering og likestilling, som dokumentert i Likestillingsrapport Siemens AS og Siemens Mobility AS 2025.

Et sentralt element i vårt arbeid med gode arbeidsforhold er det strukturerte samarbeidet med ansattes organisasjoner som gjennom sine tillitsvalgte ivaretar medlemmenes interesser. Gjennom etablerte fora som arbeidsmiljøutvalg og bedriftsutvalg sikrer vi en kontinuerlig og konstruktiv dialog. Dette samarbeidet bidrar til tidlig identifisering av potensielle utfordringer og felles utvikling av løsninger.

Basert på våre systematiske vurderinger og det etablerte samarbeidet med ansattrepresentanter, vurderer vi den samlede risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for egne ansatte som lav. Dette er ikke en statisk konklusjon, men en vurdering som kontinuerlig evalueres og oppdateres.

5. Våre leverandører

Siemens' globale leverandørkjede representerer betydelige muligheter til å fremme menneskerettigheter og rettferdige arbeidsvilkår.

Alle våre leverandører er forpliktet til å følge prinsippene som er beskrevet i vår Code of Conduct for Suppliers, som er basert på UN Global Compact og Den internasjonale arbeidsorganisasjonens standarder. Disse kravene har vært inkludert i vår code of conduct for suppliers siden den første versjonen i 2007.

For våre leverandører og samarbeidspartnere, har Siemens implementert kvalifiseringsprosesser som sikrer en systematisk oppfølging. Forpliktelsen om å etterleve vår Code of Conduct for Suppliers er også inkludert i alle våre innkjøpsbetingelser.

Vi erkjenner også vårt særlige ansvar som oppdragsgiver når utenlandske leverandører utfører arbeid i Norge. Risikoen for avvik fra norske standarder er særlig relevant når det er betydelige forskjeller i lønnsnivå mellom leverandørens hjemland og Norge. For å håndtere denne risikoen har vi etablert spesifikke rutiner for å ivareta vår påseplikt, med særlig fokus på:

• Grundig informasjon om gjeldende regelverk for minstelønn
• Tydelige krav til arbeidstid og overtidsbetaling
• Systematisk oppfølging under utførelsen av arbeidet
• Dokumentert kontroll av etterlevelse

Vi anerkjenner at leverandører med stort innkjøpsvolum representerer en særlig viktig del av vår leverandørkjede, både på grunn av antall ansatte og den potensielle påvirkningen de har på vår samlede risikoprofil. For disse utvalgte leverandørene gjennomfører vi mer omfattende revisjoner der vi kontrollerer hvordan våre etiske prinsipper er implementert i praksis, og hvordan leverandøren sikrer videreføring av disse prinsippene i sin egen leverandørkjede. Dette inkluderer både dokumentgjennomgang og fysiske inspeksjoner.

Videre anser vi ansattes helse og sikkerhet som et helt grunnleggende element i arbeidet for anstendige arbeidsforhold. Vår innkjøpsorganisasjon samarbeider tett med Siemens' HMS-eksperter for å sikre at både våre globale minimumskrav og lokale forskrifter overholdes. Dette inkluderer både proaktive tiltak som opplæring og risikovurderinger, og reaktive tiltak som hendelsesrapportering og korrigerende tiltak.

6. Forhold avdekket gjennom aktsomhetsvurderinger

I forretningsåret 2025 ble det ikke avdekket brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold verken hos våre ansatte, leverandører eller samarbeidspartnere.

Vi har gjennomført risikovurderinger og revisjoner av utvalgte leverandører og har i tillegg hatt et særlig fokus på håndtering av lønn- og arbeidsvilkår hos våre underleverandører.

Gjennomgangene avdekket ingen negative konsekvenser, men vi identifiserte områder hvor oppfølgingen av enkelte leverandører kan forbedres. Disse følges opp kontinuerlig.

Selv om våre aktsomhetsvurderinger ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser gjennom vårt arbeid med aktsomhetsvurderingene i forretningsåret 2025, vil Siemens iverksette nødvendige tiltak dersom slike konsekvenser skulle oppstå. Disse tiltakene skal være egnet til å forebygge eller begrense risikoen for brudd på menneskerettigheter.

Dersom det identifiseres en risiko knyttet til leverandørkjeden, vil det etableres hensiktsmessige tiltak overfor de aktuelle leverandørene, og implementeringen av tiltakene vil følges opp. Vi erkjenner at langsiktig forbedring ofte er mer effektivt enn umiddelbar avslutning av forretningsforholdet. Derfor prioriterer Siemens å samarbeide med leverandører om forbedringer fremfor å avslutte relasjonen, så lenge dette er forsvarlig og hensiktsmessig. Samtidig forbeholder vi oss retten til å avslutte forretningsforholdet dersom leverandøren viser manglende vilje eller evne til å gjennomføre nødvendige forbedringer.

7. Bevisstgjøring og opplæring

For å sikre etterlevelse av ansvarlig forretningsførsel, opprettholder Siemens et omfattende opplæringsprogram for både ansatte og leverandører. Et opplæringsprogram som omfatter våre Business Conduct Guidelines, er implementert for alle ansatte. Ved utgangen av regnskapsåret 2025 hadde 100% fullført opplæringen i Siemens AS.

Code of Conduct for Suppliers fungerer som et grunnleggende verktøy for å utdanne og veilede våre leverandører og forretningspartnere, og sikrer at disse kjerneverdiene effektivt videreføres gjennom deres respektive leverandørkjeder.

Videre forsterker vår systematiske revisjon av utvalgte leverandører vårt engasjement for menneskerettigheter og rettferdige arbeidsforhold.

For å sikre tidlig identifisering av potensielle problemer har Siemens implementert flere rapporteringsmekanismer: Tell Us er en varslingstelefon der ansatte, ledere, kunder, leverandører og andre samarbeidspartnere kan rapportere kritikkverdige forhold på en konfidensiell og anonym måte og Siemens Ombudsperson er en ekstern, uavhengig instans som ansatte og tredjeparter kan kontakte for å rapportere mulige kritikkverdige forhold med garanti for konfidensialitet og anonymitet. Disse rapporteringsmekanismene er spesielt utformet for å fremme tilgjengelighet og åpenhet, samtidig som de sikrer beskyttelse for varslere mot enhver form for gjengjeldelse eller negative konsekvenser.

8. Rett til informasjon

I tråd med åpenhetsloven gir Siemens ytterligere informasjon ved skriftlig forespørsel. Detaljert kontaktinformasjon for slike henvendelser finnes på vår nettside Åpenhetsloven - Siemens NO

Denne redegjørelsen publiseres på Siemens' nettside og oppdateres ved vesentlige endringer i selskapets risikovurderinger, og minst én gang årlig.

Oslo, 18. juni 2026

Styret i Siemens AS

Holmvik Waenerlund Andrea

Digitally signed by Holmvik Waenerlund Andrea
DN: cn=Holmvik Waenerlund Andrea, c=DE, o=Siemens, email=andrea.waenerlund@siemens.com
Date: 2026.06.26 16:40:42 +02'00'

Anna Brita Andrea Holmvik Waenerlund

Styreleder

Klippenberg Nils

Digitally signed by Klippenberg Nils
DN: cn=Klippenberg Nils, c=DE, o=Siemens, email=nils.klippenberg@siemens.com
Date: 2026.06.18 16:44:38 +02'00'

Nils Klippenberg

Styremedlem/daglig leder

Tangen Hege Weberg

Digitally signed by Tangen Hege Weberg
DN: cn=Tangen Hege Weberg, c=DE, o=Siemens, email=hege.w.tangen@siemens.com
Date: 2026.06.18 16:46:48 +02'00'

Hege Weberg Tangen

Styremedlem

Espen Ingebrigtsen

Digitalt signert av Espen Ingebrigtsen
DN: cn=Espen Ingebrigtsen, c=NO, ou=SI PM
Dato: 2026.06.18 16:50:12 +02'00'

Espen Ingebrigtsen

Styremedlem

Boerset Aashild

Digitally signed by Boerset Aashild
DN: cn=Boerset Aashild, c=DE, o=Siemens, email=aashild.boerset@siemens.com
Date: 2026.06.18 16:56:08 +02'00'

Åshild Børset

Styremedlem

Gunnarsen Harald

Digitally signed by Gunnarsen Harald
DN: cn=Gunnarsen Harald, c=DE, o=Siemens, email=harald.gunnarsen@siemens.com
Date: 2026.06.18 16:52:36 +02'00'

Harald Gunnarsen

Styremedlem