

REDGJØRELSE OM MENNESKERETTIGHETER 2024



NORDIC[®]
SEMICONDUCTOR

Innhold

3	Innledning
4	Generell beskrivelse av virksomheten
11	Faktiske negative konsekvenser og vesentlige risikoer identifisert
14	Tiltak iverksatt eller planlagt
20	Tilgjengelighet til denne redegjørelsen
21	Signatur

Innledning

Denne redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med § 5 i åpenhetsloven. Den gir en oversikt over hvordan Nordic Semiconductor ASA ("Selskapet") og datterselskapene (samlet omtalt som "Nordic" eller "Konsernet") har arbeidet med aktsomhetsvurderinger knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i perioden fra 1. januar til 31. desember 2024. Redegjørelsen oppdateres og offentliggjøres innen 30. juni 2025, i tråd med lovens krav.

Omfanget av redegjørelsen

Denne redegjørelsen er utarbeidet på samme konsoliderte grunnlag som konsernregnskapet for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2024. Den omfatter hele konsernet, som omtalt i Note 15 – Subsidiaries i Årsrapporten for 2024. Denne tilnærmingen sikrer konsistens i rapporteringen og gir et helhetlig bilde av vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger på tvers av organisasjonen.

Som norsk morselskap har Selskapet ansvar for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger både for egen virksomhet og for virksomheten til datterselskaper, uavhengig av hvor de er registrert.

Grunnlaget for informasjonen knyttet til forretningsforbindelser, herunder leverandører og øvrige samarbeidspartnere i vår leverandørkjede, er identifisert gjennom redegjørelsen, i tråd med åpenhetslovens fokus på leverandørkjeder og forretningsforbindelser.

Generell beskrivelse av virksomheten

(§ 5 a)

Selskapsstruktur og virksomhetsområde

Nordic er et halvlederforetak uten egen produksjon (fabless) som utvikler, markedsfører, selger og støtter maskinvareprodukter, innebygd programvare og skybaserte tjenester for trådløse tilkoblingsløsninger.

Konsernet har vært en pioner innen lavenergi trådløs tilkobling siden oppstarten i 1983 som et rådgivningsselskap for integrerte kretser. Etter å ha lansert proprietær 2,4 GHz-teknologi for PC-tilbehør i 2002, har Nordic utviklet seg til å bli en ledende global leverandør av Bluetooth® LE og flerprotokolløsninger for kortdistansekommunikasjon. Konsernet har også etablert en sterk posisjon innen mobil IoT og utvidet i 2020 sin portefølje til neste generasjons Wi-Fi-teknologi for det innebygde Wi-Fi-markedet. I tillegg har Nordic diversifisert produktporteføljen ytterligere gjennom inntreden i markedet for strømadministrasjonskretser (Power Management Integrated Circuits – PMIC). Dette strategiske initiativet innebærer utvikling av nye integrerte kretser (IC-er) som skal forbedre energieffektivitet og strømstyring i elektroniske enheter, i tråd med bransjens behov og teknologisk utvikling.

Nordics produktportefølje omfatter integrerte kretser (IC-er), System-on-Chip (SoC)-løsninger, System-in-Package (SiP)-enheter og utviklingsverktøy for programvare. Konsernet kjøper inn komponenter og benytter underleverandører i verdensklasse i Asia for montering og pakking av produktene, som deretter distribueres

til merkevareprodusenter via et omfattende nettverk av globale og regionale distributører.

Selskapet er morselskapet i konsernet og har hovedkontor i Trondheim, Norge. Per utgangen av 2024 har konsernet kontorer i Trondheim og Oslo (Norge); Beijing, Shanghai, Shenzhen og Hongkong (Kina); Oulu, Espoo, Tammerfors og Åbo (Finland); Düsseldorf (Tyskland); Hyderabad (India); Tokyo (Japan); Manila (Filippinene); Krakow og Wroclaw (Polen); Singapore (Singapore); Seoul (Sør-Korea); Stockholm og Lund (Sverige); Taipei, Taoyuan og Hsinchu (Taiwan); Bristol og Hatfield (Storbritannia); og Portland, Seattle og San Diego (USA).

Styret har det overordnede ansvaret for konsernets styring og samfunnsansvar, og har derfor ansvar for å føre tilsyn med arbeidet med aktsomhetsvurderinger og godkjenne sentrale retningslinjer og tiltak knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Som et halvlederforetak uten egen produksjon er Nordic avhengig av tredjeparts produksjonspartnere, hovedsakelig i Asia, for produksjon av komponenter. Dette forretningsmodellen innebærer at konsernet ikke selv har produksjonsarbeidere ansatt, men har vesentlige forretningsforbindelser med produksjonspartnere og er forpliktet til å respektere menneskerettighetene gjennom hele leverandørkjeden.

Nordic Semiconductors Forretningsmodell og Verdikjede

Portefølje for Trådløs Teknologi

Bluetooth Low Energy

Bluetooth Thread zigbee

Cellular IoT

LTE NB-IoT LoRa

Wi-Fi med lavt strømforbruk

Wi-Fi

Multiprotokolløsninger

matter

Produktportefølje

Bluetooth Low Energy

52 53 54

Cellular IoT

91

Wi-Fi med lavt strømforbruk

70

Strømstyrings-IC-er

24

Programvareutviklingsverktøy

Global Tilstedeværelse



Design og utvikling

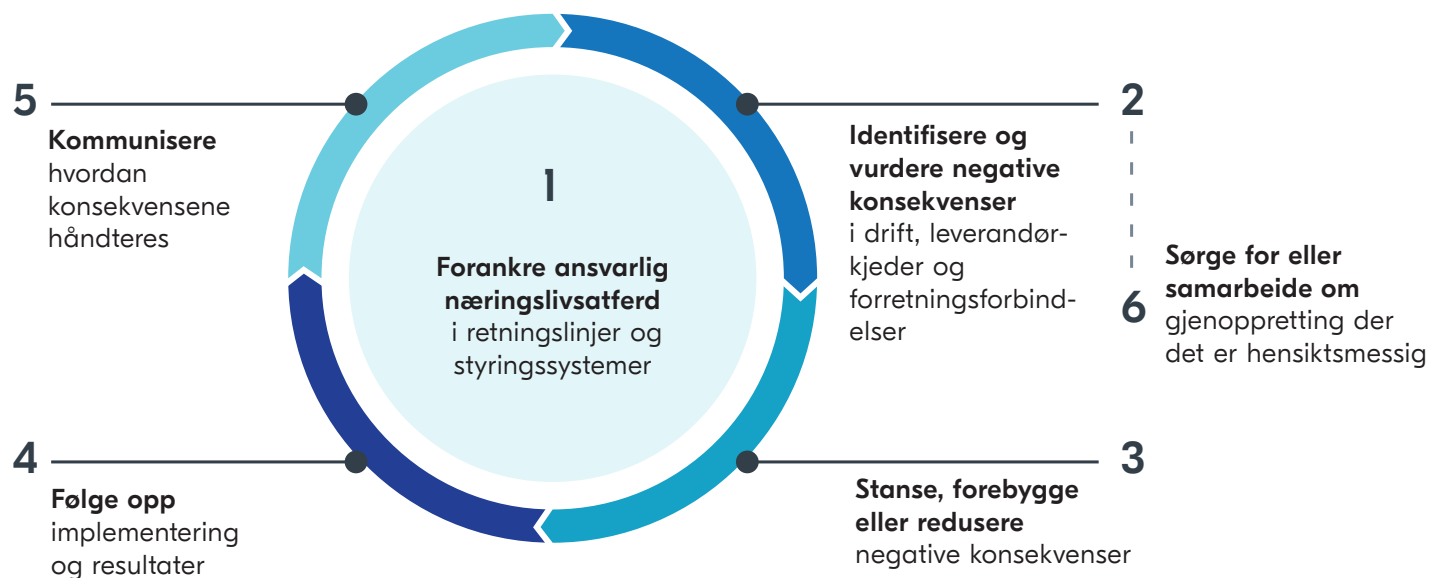


Figur 1: Nordics forretningsmodell og verdikjede

Retningslinjer og prosedyrer for aktsomhetsvurderinger

Nordics tilnærming til aktsomhetsvurderinger bygger på flere internasjonalt anerkjente rammeverk og standarder. Vi tilpasser vår praksis til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, Verdenserklæringen om menneskerettigheter og ILOs kjernekonvensjoner. I tillegg følger vi atferdskodeksen til Responsible Business Alliance ("RBA") og etterlever kravene i åpenhetsloven.

Vår prosess for aktsomhetsvurderinger følger OECDs metodikk med seks trinn. Vi begynner med å forankre ansvarlig næringsliv i selskapets retningslinjer, styringssystemer og forretningsforbindelser. Deretter identifiserer og vurderer vi negativ påvirkning gjennom grundige risikovurderinger. På bakgrunn av disse funnene utvikler og iverksetter vi handlingsplaner for å stanse, forebygge eller begrense identifiserte risikoforhold. Vi følger løpende opp gjennomføring og resultater for å sikre effektivitet i tiltakene. Gjennom åpen rapportering informerer vi våre interessenter om hvordan vi håndterer påvirkninger. Til slutt etablerer vi mekanismer for å sørge for eller bidra til gjenoppretting i de tilfeller der vi har forårsaket eller medvirket til negativ påvirkning.



Figur 2: OECDs prosess for aktsomhetsvurderinger i ansvarlig næringsliv

Nøkkelpolicyer og -prosedyrer

Følgende retningslinjer støtter vårt rammeverk for aktsomhetsvurderinger:

Etiske retningslinjer (Code of Conduct)

Fastsetter vår forpliktelse til å drive virksomheten med integritet, opprettholde høye etiske standarder og fremme et respektbasert og inkluderende arbeidsmiljø. Dokumentet beskriver våre forpliktelser og forventninger knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, helse og sikkerhet, trygghet, mangfold, likeverd og inkludering, samt personlig opptreden.

Menneskerettighetspolicy

Vår særskilte policy som bygger videre på våre etiske retningslinjer og tydeliggjør hvordan vi forplikter oss til å respektere og ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i hele verdikjeden. Policyen omtaler eksplisitt temaer som menneskehandel, tvangsarbeid og barnearbeid.

Policy for samfunnsansvar (CSR-policy)

Beskriver vår tilnærming til ansvarlig og etisk forretningspraksis, herunder risikoer knyttet til arbeidsforhold, menneskerettigheter, arbeidstakersikkerhet og miljøansvar i leverandørkjeden. Den forbyr bruk av tvangsarbeid, barnearbeid og menneskehandel og sikrer vern mot gjengjeldelse ved varsling.

Policy for like muligheter (Intern)

Utfyller våre etiske retningslinjer ved å definere hvordan vi forplikter oss til et mangfoldig, rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø med like muligheter for alle Nordics ansatte. Policyen forklarer hvordan vi fremmer mangfold samtidig som vi sikrer at utvikling og avansement baseres på meritter, kvalifikasjoner og evner. Den omhandler rettferdig rekruttering, strukturelle barrierer, åpen kommunikasjon og vår nulltoleranse for diskriminering.

Policy mot seksuell trakassering (Intern)

Etablerer vår nulltoleranse mot enhver form for seksuell trakassering på arbeidsplassen. Policyen definerer forbudt atferd, beskriver

varslingsprosedyrer og sikrer at alle meldinger håndteres seriøst. Den gjelder for alle ansatte, konsulenter og ledere i hele vår globale virksomhet og underbygger vår forpliktelse til verdighet og respekt.

Helse- og sikkerhetspolicy (Intern)

Beskriver vår tilnærming for å sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø for alle ansatte. Nordic er sertifisert i henhold til ISO 45001 og har et ledelsessystem som kontinuerlig forbedrer arbeidsforholdene. Alle våre produksjonspartnere må også være sertifisert etter ISO 45001 eller tilsvarende standarder, samt overholde RBA sin atferdskodeks.

Policy for konfliktmineraler

Omhandler arbeidstakerrettigheter og sikkerhetsrisikoer i den øvre delen av leverandørkjeden (upstream) ved å fastsette krav som sikrer at leverandørkjeden er fri for materialer som finansierer eller kommer væpnede grupper til gode. Policyen bygger på OECDs veiledning for ansvarlige leverandørkjeder for mineraler fra konfliktområder og høyrisikoområder.

Prosedyrer for varsling og håndtering av bekymringer (Intern)

Beskriver vår prosess for å håndtere innrapporterte bekymringer, inkludert de som gjelder menneskerettighetsbrudd, med klare tidsrammer for oppfølging og konfidensiell saksbehandling. For mer informasjon om våre klagemekanismer, se "Klagemekanismer og gjenoppretting" nedenfor.

Styring og implementeringsstruktur

Vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger er forankret i en tydelig styringsstruktur som sikrer at hensyn til menneskerettigheter integreres på alle nivåer i organisasjonen. Styret har det overordnede ansvaret og godkjenner sentrale retningslinjer og initiativer. Bærekraftsutvalget vurderer tilbakemeldinger fra interessenter for å veilede strategiske initiativer, mens revisjonsutvalget har ansvar for å sikre integritet i vårt menneskerettighetsprogram, rapportering og kommunikasjon med interessenter.

Ansaret for implementering forplanter seg fra konsernsjefen, som har det overordnede ansvaret for Menneskerettighetspolicyen, via konserndirektøren for kvalitet (SVP Quality) og konserndirektøren for leverandørkjeden (EVP Supply Chain), som har ansvar for henholdsvis policyen for samfunnsansvar og policyen for konfliktmineraler. Den daglige koordineringen av aktsomhetsvurderingene håndteres av juridisk- og complianceavdelingen, med complianceansvarlig som ansvarlig for å overvåke effektiviteten i prosessen.

ESG-komiteen, som består av hele konsernledelsen, spiller en sentral rolle i å koordinere interessentdialog på tvers av organisasjonen og integrere tilbakemeldinger i operative beslutninger. Denne dialogen videreføres til ledere for de ulike forretningsområdene, som har ansvar for implementering innen sine respektive områder. Til syvende og sist har alle ansatte et personlig ansvar for å respektere menneskerettighetene i sitt daglige arbeid.

Denne lagdelte styringsmodellen sikrer at interessentinnspill inngår i vår strategi og beslutningsgrunnlag, og at tilbakemeldinger behandles systematisk av relevante styringsorganer med direkte betydning for risikovurdering, prioritering av tiltak og utvikling av risikoreduserende tiltak.

Metodikk for risikovurdering

Nordic gjennomførte en dobbel vesentlighetsanalyse (Double Materiality Assessment – DMA) fra mai til september 2024 ved bruk av en hybrid tilnærming som kombinerte både top-down og bottom-up analyser. Denne strukturerte prosessen utgjør grunnlaget for vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger og er i tråd med kravene i åpenhetsloven.

Vår vurderingsprosess følger fire hovedfaser:

Fase 1 – Identifikasjon av bærekraftstemaer

Vurderingsprosessen startet med en omfattende analyse av interne og eksterne dokumenter, inkludert spørreskjemaer fra RBA, regulatoriske krav og markedsanalyser. Når det gjelder menneskerettigheter, vurderte vi påvirkning på tvers av hele

verdikjeden, med særlig fokus på våre relasjoner til leverandører i Tier 1 og produsenter av kritiske komponenter, samtidig som vi opprettholdt tett oppfølging av menneskerettighetsforhold i hele vår globale leverandørkjede.

Fase 2 – Interessentdialog og vurdering

Vi gjennomførte strukturert dialog med interne fageksperter med ansvar for ulike interessentgrupper. Når det gjelder arbeidere i leverandørkjeden, inkluderte vi innsikt fra revisjoner gjennomført i tråd med RBA sitt validerte vurderingsprogram (VAP) for å sikre en helhetlig forståelse av arbeidsforhold og menneskerettighetsrelaterte risikoforhold. For mer informasjon om vår tilnærming til interessentdialog, se Prosesser for interessentdialog nedenfor.

Fase 3 – Vesentlighetsanalyse

For vurdering av menneskerettighetsrisiko fulgte vi tilnærmingen beskrevet i FNs veiledende prinsipper for vurdering av menneskerettighetspåvirkning. Vi vurderte forhold primært basert på alvorlighetsgrad, med utgangspunkt i omfang, rekkevidde og uopprettelighet, i tillegg til sannsynlighet for at forholdet skulle inntreffe. I tråd med beste praksis for aktsomhetsvurderinger prioriterte vi imidlertid påvirkninger ut fra alvorlighetsgrad fremfor sannsynlighet, slik at potensielt alvorlige menneskerettighetsbrudd gis nødvendig oppmerksomhet – også der sannsynligheten vurderes som lav.

Ved vurdering av påvirkningsvesentlighet benyttet vi en skala på 25 poeng (alvorlighetsgrad 1–5 × sannsynlighet 1–5) og anvendte en vesentlighetsterskel på 9 poeng. For å integrere disse funnene i vår prosess for virksomhetsrisikostyring (Enterprise Risk Management – ERM), oversatte vi vesentlighetsscorene til våre etablerte risikokategorier. Dette sikrer konsekvent prioritering og oppfølging på tvers av virksomheten.

Fase 4 – Validering og integrering

I den avsluttende fasen ble resultatene integrert i vår ERM-prosess med systematisk dokumentasjon. Relevante forretningsområder og konsernledelsen validerte identifiserte menneskerettighetsrisikoer før disse ble presentert for styrets revisjonsutvalg.

Denne vurderingsprosessen gjør oss i stand til å prioritere våre aktsomhetsvurderinger basert på de mest alvorlige potensielle konsekvensene, samtidig som vi opprettholder en helhetlig oversikt over risikoer i hele verdikjeden. Vi oppdaterer vurderingen årlig, supplert med løpende oppfølging for å overvåke fremdrift og identifisere nye risikoer.

Prossesser for interessentdialog

En grunnleggende del av Nordics bærekraftstrategi er å føre en aktiv dialog med interessenter og legge til rette for åpen kommunikasjon. Samhandling med interessenter gir både interne og eksterne perspektiver som styrker beslutningsgrunnlaget for vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger og utvikling av bærekraftige løsninger som adresserer interessentenes behov.

Forsterket dialog med egne ansatte

Vi innhenter synspunkter fra våre ansatte gjennom flere strukturerte kanaler. Det avholdes månedlige møter med ansattevalgte representanter i Norge og Polen, mens representanter i Finland normalt møtes tre ganger i året. Disse foraene gir representanter mulighet til å fremme tilbakemeldinger og ta opp bekymringer i forbindelse med forretningsoppdateringer og strategiske drøftelser. Den årlige medarbeiderundersøkelsen (Employee Engagement Survey) gir bred innsikt i ansattes erfaringer og utfordringer. Dette suppleres med jevnlig allmøter og «town halls» som gir anledning til å dele informasjon og samle innspill gjennom spørsmålsrunder. I tillegg gir de årlige utviklingssamtalene ansatte rom for å diskutere karriereutvikling, arbeidsbelastning og utfordringer.

Dialog med arbeidere i leverandørkjeden

Vi har etablert flere kanaler for dialog med arbeidere i leverandørkjeden. RBA-revisjoner gir verdifull innsikt i arbeidsforhold hos våre leverandører, inkludert arbeidspraksis, helse og sikkerhet og etterlevelse av etiske retningslinjer. Vårt spørreskjema om menneskerettigheter inneholder spesifikke deler tilpasset ulike leverandørkategorier, med særlig fokus på sårbare arbeidstakere, inkludert migranter og personer med tilretteleggingsbehov. Vi gjennomfører også regelmessige møter med leverandører – både

årlig og ad hoc – for å få innsikt i deres erfaringer og utfordringer knyttet til implementering av menneskerettighetsforpliktelser. Vår deltakelse i RBA sine medlemsfora gjør oss i stand til å holde oss oppdatert på bransjeomspennende problemstillinger og beste praksis innen arbeids- og menneskerettigheter.

Dialog med øvrige sentrale interessenter

Vi fører også dialog med ulike andre interessentgrupper som bidrar med verdifulle perspektiver til vår tilnærming til menneskerettigheter. Regelmessige møter med kunder (1–2 ganger per år) og kvartalsvise gjennomganger med distributører gir innsikt i forventninger knyttet til ansvarlig forretningspraksis i hele verdikjeden. Deltakelse i bransjefora – i tillegg til RBA – bidrar til utvikling av standarder og beste praksis for menneskerettigheter. Vi deltar også jevnlig i orienteringer og dialoger med relevante tilsynsmyndigheter for å sikre etterlevelse av menneskerettighetslovgivning, herunder åpenhetsloven.

Tilbakemeldinger som innhentes gjennom disse dialogprosessene danner et viktig grunnlag for våre risikovurderinger, prioritering av tiltak og utvikling av risikoreducerende tiltak. Et konkret eksempel er spørreskjemaene til leverandører, som har avdekket at sjåfører ofte benyttes via underleverandører hos våre logistikkelskaper, noe som potensielt kan føre til begrenset innsyn i deres arbeidsforhold. Vi har derfor igangsatt tiltak for å styrke vår aktsomhetsvurdering av logistikkpartnere.

Klagemekanismer og gjenoppretting

Nordic opprettholder prosesser i tråd med FNs veiledende prinsipper og OECDs retningslinjer for å håndtere mulige negative konsekvenser for rettighetshavere i hele vår verdikjede. Vår helhetlige tilnærming sikrer at både interne og eksterne interessenter har tilgang til effektive klage- og utbedringsmekanismer.

Vår plattform Integrity Line utgjør kjernen i vårt klagesystem og gir både interne og eksterne interessenter mulighet til å varsle bekymringer på en sikker og konfidensiell måte. Vi supplerer denne plattformen med flere rapporteringskanaler tilpasset ulike interessentgrupper. Ansatte kan ta opp bekymringer direkte med

ledere, lokale HR Business Partnere eller ansattevalgte representanter. Leverandører og deres ansatte kan melde bekymringer gjennom leverandørmøter, RBA-revisjonsprosesser eller direkte kontakt med representanter fra Nordic. For forespørsler fra allmennheten har vi etablert en dedikert kanal gjennom Integrity Line.

Hver klagesak håndteres i henhold til vår strukturerte saksbehandlingsprosess, som dokumenterer saksgang, tiltak og utfall. Ved mottak av en klage gjennomfører vi en grundig aktsomhetsvurdering for å innhente og verifisere fakta i saken. Complianceansvarlig har løpende ansvar for å overvåke sakene, og rapporterer regelmessig til konsernsjefen og styrets revisjonsutvalg. Tiltak for overvåking og gjenoppretting tilpasses den enkelte sak for å reflektere de konkrete omstendighetene.

Beskyttelse av personer som melder fra om kritikkverdige forhold er en sentral del av vårt system. Vi praktiserer en streng nulltoleranse mot gjengjeldelse og sikrer vern for alle som varsler i god tro – uavhengig av rolle. Dette inkluderer ansatte, leverandører, medlemmer av lokalsamfunn og andre eksterne parter. Vi tilbyr mulighet for anonym varslings og følger strenge rutiner for behandling av informasjon for å beskytte varsleres identitet.

Vi utøver også innflytelse gjennom å vurdere hvorvidt våre forretningspartnere har effektive klagemekanismer for sine egne ansatte. Vi forventer at leverandørene etablerer og opprettholder effektive klagemekanismer i tråd med kravene i RBA sin atferdskodeks.

For å måle effekten av våre mekanismer overvåker vi bevissthet og tillit gjennom vår årlige medarbeiderundersøkelse. Resultatene for 2024 viste høy tillit (9,0/10 poeng) til at uetisk og ulovlig atferd ikke aksepteres. I løpet av rapporteringsperioden mottok vi fire klager fra ansatte gjennom våre kanaler. Ingen av disse gjaldt diskriminering, trakassering eller alvorlige menneskerettighetsbrudd. Alle saker ble etterfulgt av en grundig vurdering og håndtering i tråd med våre interne retningslinjer og løst innenfor våre tidsrammer.

Vi sikrer høy grad av åpenhet og etterlevelse gjennom å besvare forespørsler fra allmennheten innen tre uker etter mottak, i tråd med kravene i åpenhetsloven. Interessenter kan sende inn forespørsler via kanalene beskrevet i "Tilgjengelighet til denne redegjørelsen", hvor det finnes lenker for innsending på både norsk og engelsk.

Disse mekanismene er utformet for å sikre at mulige menneskerettighetsbrudd identifiseres tidlig og håndteres på en hensiktsmessig måte. De gir flere kanaler for arbeidere, lokalsamfunn og andre interessenter til å melde bekymringer knyttet til virksomheten eller leverandørkjeden vår.

Faktiske negative konsekvenser og vesentlige risikoer identifisert (§ 5 b)

Faktiske negative konsekvenser

Gjennom vår systematiske risikovurderingsprosess har vi vurdert potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, slik disse er definert i åpenhetsloven. Vurderingene er basert på RBA-revisjoner, leverandørvurderinger og tilbakemeldinger fra interessenter innhentet i løpet av rapporteringsperioden 1. januar til 31. desember 2024.

I løpet av rapporteringsperioden ble det ikke identifisert noen faktiske negative konsekvenser for menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter, og det ble ikke rapportert noen tilfeller av manglende samsvar med FNs veiledende prinsipper, ILO-erklæringen eller OECDs retningslinjer verken i vår egen virksomhet eller i leverandørkjeden. Selv om flere bekymringer ble meldt gjennom våre klagekanaler, oppfylte ingen av sakene kriteriene definert i FNs veiledende prinsipper og OECDs retningslinjer for å anses som faktiske negative konsekvenser.¹

Vesentlige risikoer for negative konsekvenser

Basert på våre vurderinger, bransjeinnsikt og funn fra tidligere rapporteringsperioder har vi identifisert flere vesentlige menneskerettighetsrisikoer som krever løpende overvåking og forebyggende tiltak. Risikoene er vurdert og prioritert ut fra alvorlighetsgrad og sannsynlighet for at de skal inntreffe, med særlig vekt på hvilken potensiell påvirkning de kan ha på enkeltpersoner.

Risikoer knyttet til egen arbeidsstyrke

Som et globalt teknologiselskap med 1 371 ansatte i 22 land har vi gjennom vår dobbelte vesentlighetsanalyse identifisert flere vesentlige menneskerettighetsrisikoer relatert til vår egen arbeidsstyrke:

Arbeidsforhold under organisasjonsendringer

Vi gjennomfører målrettede organisatoriske justeringer for å styrke vår evne til å betjene kundene og møte markedets behov. Selv om endringene er nødvendige for vår langsiktige utvikling, erkjenner vi at de kan medføre midlertidig usikkerhet, stress knyttet til endringer i roller, og økt arbeidsbelastning i enkelte perioder. Disse forholdene påvirker særlig ansatte på lokasjoner der det foregår større omorganiseringer, FoU-teamene (som utgjør 70 % av arbeidsstyrken), og ledere som driver transformasjonen.²

Lik behandling og like muligheter

Vi erkjenner utfordringene med å sikre lik representasjon og like muligheter på tvers av arbeidsstyrken. Kvinner er i dag underrepresentert i senior- og lederroller, særlig i tekniske og lederposisjoner. Vår analyse viser at FoU-avdelingene benytter et strukturert og rettferdig stillingsnivåsystem med prinsippet om «lik lønn for likt arbeid», men at gjennomsnittlig lønn for kvinner er 82 % av menns nivå i FoU, og 75 % globalt. Per vår kjennskap, gjenspeiler lønnsforskjellene i hovedsak ulikheter i stillingsnivå og ansiennitet, i tråd med underrepresentasjonen av kvinner i ledende roller - ikke forskjeller i lønn for likeverdige roller.

¹ I tråd med FNs veiledende prinsipper og OECDs retningslinjer viser begrepet «faktisk negativ konsekvens» til en situasjon der skade på enkeltpersoners internasjonalt anerkjente menneskerettigheter allerede har inntruffet, og der skaden kan knyttes direkte til virksomhetens egne aktiviteter eller dens forretningsforbindelser.

² Selv om dette temaet er klassifisert som en faktisk negativ påvirkning i vår ESRS S1-rapportering, behandles det her som en vesentlig risiko i tråd med åpenhetsloven. Klassifiseringen er basert på FNs veiledende prinsipper/OECDs definisjon, som krever konkret dokumentasjon for brudd på grunnleggende rettigheter.

Desentralisert kompetanseutvikling

Vår tekniske kompetanseutvikling har historisk vært preget av fleksibilitet og smidighet, men kan til tider ha vært inkonsekvent. Veksten vår har ført til økt behov for mer strukturerte læringsmuligheter. En desentralisert tilnærming kan imidlertid begrense like tilgangsmuligheter til opplæring og karriereutvikling, ettersom ulike grupper ansatte har ulik tilgang til ressurser avhengig av lokasjon eller funksjon.

Risikoer i leverandørkjeden oppstrøms (Tier 2+ og råmaterialer)

Som et halvlederforetak uten egen produksjon, med en kompleks global leverandørkjede, har vi identifisert flere vesentlige menneskerettsrisikoer knyttet til vår utvidede leverandørkjede og innkjøp av råmaterialer:

Arbeidsforhold i den utvidede leverandørkjeden

Vi har identifisert potensielle risikoer knyttet til arbeidsforhold hos leverandører på Tier 2-nivå og utover. Risikoene omfatter blant annet arbeidstid, ansettelsessikkerhet og lønnspraksis — særlig i regioner med svakere håndheving av arbeidstakerrettigheter. Selv om vi har begrenset direkte innflytelse på disse nivåene i leverandørkjeden, erkjenner vi betydningen av å adressere disse risikoene gjennom vårt arbeid med leverandøroppfølging og engasjement.

Helse og sikkerhet i produksjon av råmaterialer

Utvinning og bearbeiding av råmaterialer — inkludert gruvedrift, smelting og raffinering — medfører iboende helse- og sikkerhetsutfordringer. Arbeidere kan utsettes for farlige forhold knyttet til maskinbruk, kjemikalier og fysisk krevende arbeidsmiljøer. Vi anerkjenner disse risikoene i vår oppstrøms leverandørkjede og arbeider for å fremme ansvarlige innkjøpspraksiser.

Risiko for barnearbeid og tvangsarbeid

Den utvidede leverandørkjeden, særlig innen produksjon av råmaterialer, kan innebære risiko for barnearbeid og tvangsarbeid. Slike risikoer er generelt mer utbredt i områder med svak regulering og tilsyn. Selv om våre direkte leverandører er underlagt strenge

standarder, erkjenner vi behovet for årvåkenhet og kontinuerlig overvåkning av menneskerettspraksis i hele vår verdikjede.

Risikoer hos leverandører på Tier 1-nivå

Gjennom våre direkte forretningsforbindelser med produksjonspartnere, hovedsakelig i Asia, har vi identifisert flere vesentlige menneskerettsrisikoer hos leverandører på Tier 1-nivå:

Likestilling og representasjon

Ved produksjonsanlegg har vi observert potensielle skjevheter i kjønnsrepresentasjonen mellom ulike roller. Det er en tendens til at operasjonelle stillinger i stor grad fylles av kvinnelige arbeidere, mens tekniske og lederroller oftere besettes av menn. Dette mønsteret kan innebære risiko knyttet til like muligheter for avansement og faglig utvikling.

Helse og sikkerhet

Produksjonsmiljøer innebærer iboende helse- og sikkerhetsutfordringer. Arbeidere hos Tier 1-leverandører kan være eksponert for industrielle arbeidsmiljøer med særskilte krav til sikkerhet. Selv om leverandørcertifiseringer og standarder bidrar til å redusere mange av disse risikoene, opprettholder vi løpende overvåking for å sikre at sikkerhetsprosedyrer etterleves konsekvent.

Sårbarhet blant migrantarbeidere

Migrantarbeidere ved produksjonsanlegg kan stå overfor særlige utfordringer, herunder knyttet til ansettelsespraksis, boforhold og sosial integrering. Halvlederindustrien benytter migrantarbeidere i flere sentrale produksjonsland, og vi anerkjenner betydningen av å sikre rettfærdig behandling og tilstrekkelig tilrettelegging for denne potensielt sårbare gruppen.

Transportrelaterte risikoer i leverandørkjeden

Vår forretningsmodell innebærer global transport av komponenter og ferdige produkter på tvers av flere regioner, noe som medfører identifiserte risikoer knyttet til logistikkoperasjoner:

Arbeidsforhold i logistikkoperasjoner

Arbeidere som er involvert i transport av materialer og komponenter i leverandørkjeden står overfor spesifikke utfordringer knyttet til arbeidsmiljø, blant annet arbeidstid og sikkerhetsforhold. Dette gjelder særlig i regioner med utfordrende infrastruktur eller klimatiske forhold. Vi anerkjenner disse risikoene og samarbeider med våre partnere for å fremme ansvarlige arbeidsforhold i logistikkoperasjoner.

Disse vesentlige risikoene er identifisert basert på bransjeanalyser, leverandørvurderinger og tilbakemeldinger fra interessenter. Selv om det ikke ble avdekket noen faktiske negative konsekvenser i løpet av rapporteringsperioden, erkjenner vi betydningen av å opprettholde robuste mekanismer for overvåking og forebygging innen disse risikoområdene.

Tiltak iverksatt eller planlagt (§ 5 c)

Som respons på de identifiserte risikoene har Nordic iverksatt eller planlagt ulike forebyggende og risikoreduserende tiltak. Disse tiltakene synliggjør vår forpliktelse til å respektere menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold i både egen virksomhet og gjennom hele leverandørkjeden.

Styrking av aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden

I løpet av 2024 har vi styrket vår tilnærming til aktsomhetsvurderinger gjennom flere sentrale initiativer, som danner grunnlaget for de målrettede tiltakene beskrevet nedenfor:

- **Strukturert risikobasert metodikk:** Vår prosess for å identifisere nødvendige tiltak er integrert i vårt rammeverk for aktsomhetsvurderinger og bygger på et verktøy for overordnede risikovurderinger utviklet i samarbeid med eksterne eksperter. Denne strukturerte tilnærmingen gjør det mulig å systematisk identifisere, vurdere og prioritere menneskerettighetsrisikoer i hele leverandørkjeden, slik at vi kan allokere ressurser til de mest alvorlige potensielle konsekvensene.
- **Utvidet interessentdialog:** Vi har utvidet vår dialog med ulike interessenter, inkludert bransjeaktører, sivilsamfunnsorganisasjoner og representanter for leverandører, for å få tilgang til et bredere spekter av perspektiver på utfordringer knyttet til menneskerettigheter.
- **Forbedret dokumentasjon og oppfølging:** Vi har styrket våre systemer for dokumentasjon av menneskerettighetsrisikoer og for sporing av tiltak, noe som gjør det mulig å overvåke fremdrift mer effektivt over tid.

- **Verktøy for leverandøroppfølging:** Vi har etablert et samarbeid med EcoVadis for å forbedre vurderingen av bærekraft hos våre leverandører. Dette gir oss tilgang til standardiserte vurderinger og analyser, og muliggjør en mer helhetlig og dataadrevet oppfølging av bærekraft i leverandørkjeden.

Målrettede tiltak for identifiserte risikoområder

Vi har iverksatt eller planlagt spesifikke tiltak for å adressere hvert av de vesentlige risikoområdene som ble identifisert i vår vurdering. Tiltakene er utformet for å forebygge potensielle negative konsekvenser og styrke våre aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

Risikoer knyttet til egen arbeidsstyrke

Arbeidsforhold under organisasjonsendringer

- **[Iverksatt] Åpen kommunikasjon:** Vi har opprettholdt åpen kommunikasjon gjennom regelmessige «town halls» og allmøter for å redusere usikkerhet og fremme forståelse under organisatoriske endringer.
- **[Iverksatt] Dialog med ansattevalgte representanter:** Vi har hatt jevnlig dialog med ansattevalgte representanter i forbindelse med endringsprosesser, særlig ved organisatoriske tilpasninger i Norge, Finland og Polen.
- **[Planlagt] Pulsundersøkelser:** Vi vil gå over fra årlige medarbeiderundersøkelser til regelmessige pulsundersøkelser i 2025, for å fange opp stemninger oftere og reagere raskere på nye behov.

Lik behandling og like muligheter

- [Iverksatt] Inkluderende rekruttering: Vi har forbedret vår rekrutteringspraksis ved å bruke inkluderende språk i stillingsannonser og innføre bevisstgjøring om skjevhet i lederes rekrutteringsopplæring.
- [Planlagt] Kvinnenettverk: Vi vil etablere et medarbeiderdrevet kvinnenettverk som skal knytte kvinner sammen på tvers av organisasjonen og fungere som en plattform for å fremme kvinners interesser.
- [Planlagt] Opplæring i ubevisst skjevhet: Vi vil gjennomføre opplæring i ubevisst skjevhet for både ansatte og ledere for å styrke forståelsen av skjevheter og utvikle ferdigheter som fremmer en inkluderende kultur.
- [Planlagt] Analyse av like muligheter: Vi vil gjennomføre en omfattende analyse for å kartlegge status for like muligheter på tvers av ulike demografiske grupper.

Desentralisert kompetanseutvikling

- [Iverksatt] E-læringsverktøy: Vi har introdusert digitale læringsverktøy for å sikre lik tilgang til opplæring, uavhengig av geografisk plassering.
- [Delvis iverksatt] Kompetanserammeverk: Vi har startet et prosjekt for å forbedre vår kompetanseregistrering og utvikle et rammeverk for lederkompetanse. Det pågår også interne diskusjoner om hvordan dette kan knyttes til strategisk bemanningsplanlegging.
- [Planlagt] Lederopplæring: Vi vil innføre vårt lederutviklingsprogram, med oppstart av et strukturert introduksjonsprogram for nye ledere.
- [Planlagt] Sentralisert opplæringsadministrasjon: Vi vil utvide tilbudet av e-læringskurs og sentralisere administrasjonen av opplæring i vårt interne læringssystem (LMS), slik at tiltakene blir lettere tilgjengelige for flere ansatte.

Risikoen i leverandørkjeden oppstrøms (Tier 2+ og råmaterialer)**Arbeidsforhold i den utvidede leverandørkjeden**

- [Iverksatt] Utvidet spørreskjema om menneskerettigheter: Vi har utviklet og tatt i bruk et omfattende spørreskjema om menneskerettigheter for våre leverandører, med egne seksjoner som adresserer arbeidsrettslige problemstillinger i detalj.
- [Iverksatt] Rammeverk for leverandørvurdering: Vi har systematisk implementert risikobaserte leverandørvurderinger gjennom en trinnsvis tilnærming, med oppstart blant de mest kritiske leverandørene.
- [Delvis iverksatt] Vi har inkludert spørsmål om arbeidstid i vårt spørreskjema, og vil benytte RBA-revisjoner for å vurdere etterlevelse hos nøkkelleverandører.
- [Delvis iverksatt] Støtte for organisasjonsfrihet: Vi har inkludert grunnleggende spørsmål om kollektive forhandlingsrettigheter i vurderingen, og vil identifisere muligheter for videre samarbeid med leverandører for å støtte arbeidernes rett til organisasjonsfrihet.

Helse og sikkerhet i produksjon av råmaterialer

- [Iverksatt] Medlemskap i Responsible Minerals Initiative (RMI): Vi opprettholdt aktivt medlemskap i RMI som en sentral strategi for å påvirke ansvarlig råvareinnkjøp og styrke helse- og sikkerhetsstandarder i produksjon av råmaterialer. Vi har også oppfordret våre produksjonspartnere til å slutte seg til initiativet.
- [Iverksatt] Tredjepartsrevisjoner: Vi har benyttet RBA-revisjoner for å bekrefte etterlevelse av helse- og sikkerhetsstandarder.

Risiko for barnearbeid og tvangsarbeid

- [Iverksatt] Program for konfliktmineraler: Vi har styrket programmet ved å oppdatere interne arbeidsprosesser og utvide vurderingen av høyrisikomaterialer.
- [Iverksatt] Implementering av RBA-kodeksen: Vi har pålagt alle Tier 1-produksjonsleverandører å signere RBA sin atferdskodeks, med plikt til å videreføre kravene til sine egne leverandører.

- [Iverksatt] Standarder for dokumenthåndtering: Vi har bekreftet god praksis for dokumenthåndtering gjennom vårt leverandørspørreskjema, i tråd med RBA-kodeksens retningslinjer for arbeidstakerdokumentasjon.

Risikoer hos leverandører på Tier 1-nivå

Likestilling og representasjon

- [Delvis iverksatt] Integrering av likestillingsvurdering: Vi har inkludert grunnleggende spørsmål om likestilling i vårt rammeverk for leverandørvurderinger og vil videreutvikle dette med mer spesifikke indikatorer for kjønnsrepresentasjon i ulike roller.
- [Planlagt] Innsamling av kjønnsrelaterte nøkkeltall: Vi vil benytte kjønnsrelaterte nøkkeltall fra RBA-spørreskjemaer for å få innsikt i representasjon på tvers av ulike stillingskategorier.
- [Planlagt] Standarder for beskyttelse ved graviditet: Vi vil vurdere muligheten for fremtidig samarbeid om implementering av risikovurderinger for gravide arbeidstakere og ammende mødre.

Helse og sikkerhet

- [Iverksatt] Egenvurderingsskjemaer for leverandører: For å identifisere potensielle sikkerhetsrisikoer har vi tatt i bruk RBA-spørreskjemaer for egenvurdering (SAQ) blant nøkkelleverandører.

Sårbarhet blant migrantarbeidere

- [Iverksatt] Spesialiserte vurderingsseksjoner: Vårt spørreskjema om menneskerettigheter inneholder spesifikke seksjoner om migrantarbeidere, inkludert rekrutteringspraksis, boforhold og bevegelsesfrihet.
- [Iverksatt] Indikatorer for vurdering av migrantarbeiderrettigheter: Vi har inkludert spesifikke indikatorer knyttet til vern av migrantarbeidere i våre leverandørvurderinger.
- [Planlagt] Forbedring av klagemekanismer for arbeidere: Vi vil utvikle mer robuste klagemekanismer som er direkte tilgjengelige for arbeidere i vår leverandørkjede.

Transportrelaterte risikoer i leverandørkjeden

Arbeidsforhold i logistikkoperasjoner

- [Iverksatt] Vurdering av logistikkleverandører: Vi har utvidet våre aktsomhetsvurderinger til å inkludere spesifikke vurderinger av transport- og logistiktjenesteleverandører.
- [Iverksatt] Risikobasert tilnærming: Vi har anvendt vår metodikk for risikovurdering for å identifisere de mest kritiske transportrutene og leverandørene, som grunnlag for forsterket overvåking.
- [Iverksatt] Overvåking av arbeidstid for sjåfører: Vi har igangsatt innledende undersøkelser om arbeidstid hos sentrale logistikkleverandører gjennom spørreskjemaer.

Tverrgående tiltak

Følgende tiltak dekker flere risikoområder i vår verdikjede:

- [Iverksatt] Deltakelse i RBA og bransjefora: Vi har styrket vårt bransjesamarbeid gjennom aktiv deltakelse i RBA og andre relevante fora.
- [Iverksatt] Kartlegging av leverandørkjeden: Vi har gjennomført en systematisk kartlegging av våre viktigste transportører av integrerte kretser (IC) og produksjonsanlegg, som grunnlag for videre overvåking.
- [Iverksatt] Bevisstgjøring om menneskerettigheter: Vi har fullført opplæring for ansatte i Supply Chain-avdelingen om implementering av aktsomhetsvurderinger og overholdelse av krav knyttet til menneskerettigheter.
- [Iverksatt] Forsterkning av policyrammeverk: Vi har utviklet og publisert vår menneskerettighetspolicy for å adressere identifiserte risikoer på tvers av alle kategorier.
- [Planlagt] Utvikling av indikatorer: Vi vil påbegynne arbeidet med å definere målbare indikatorer for menneskerettigheter i vår leverandørkjede.
- [Planlagt] Utvidelse av opplæring i menneskerettigheter: Vi vil utvide opplæringen til å omfatte flere ansattegrupper utenfor Supply Chain-avdelingen.

- [Planlagt] Forbedret leverandøroppfølging: Vi vil videreutvikle vårt program for overvåking av leverandører basert på funn fra de innledende vurderingene.
- [Planlagt] Samarbeid i felles bransjeinitiativ: Vi vil delta i mer målrettede samarbeidsprosjekter med andre aktører i bransjen for å løse felles utfordringer knyttet til menneskerettigheter.
- [Planlagt] Vurdering av kritiske leverandører: Vi vil gjennomføre menneskerettighetsvurderinger av alle identifiserte leverandører med høy risiko.
- [Planlagt] Utvikling av leverandørkodeks: Vi vil utvikle en helhetlig leverandørkodeks som adresserer flere risikoområder, inkludert vern av migrantarbeidere, sikkerhetsstandarder for transport og andre menneskerettighetsaspekter.

Risikoområde	Vesentlig risiko identifisert	Viktige tiltak (iverksatt eller planlagt)
Egen arbeidsstyrke	Arbeidsforhold under organisasjonsendringer	Town halls, dialog med ansatte, sluttpakker, planlagte pulsundersøkelser
	Lik behandling og like muligheter	Inkluderende rekruttering, bevisstgjøring om skjevhet, kvinnenettverk, analyse av like muligheter
	Desentralisert kompetanseutvikling	E-læringsverktøy, lederprogram, sentralisert LMS
Tier 1-leverandører	Likestilling og representasjon	Kjønnsrelaterte nøkkeltall, vurderingsspørsmål, planlagt innsats for gravide arbeidstakere
	Sårbarhet blant migrantarbeidere	Spesialiserte spørreskjema, tilgang til klagemekanismer (planlagt)
	Helse og sikkerhet	SAQ-selvurderinger, RBA-revisjoner
Utvidet leverandørkjede (Tier 2+)	Barnearbeid, tvangsarbeid, arbeidstid, HMS	RMI-medlemskap, konfliktmineralprogram, overvåking av arbeidstid, leverandørvurderinger
Logistikk	Arbeidsforhold for transportarbeidere	Målrettede aktsomhetsvurderinger, kartlegging av arbeidstid hos logistikkpartnere
Tverrgående	Begrenset innsyn, begrenset påvirkningskraft, behov for interessentinvolving	EcoVadis, kartlegging av leverandører, bransjesamarbeid, oppdatering av policyer, opplæring, ny leverandørkodeks (planlagt)

Resultater og forventede resultater av tiltakene

Oppnådde resultater

Våre tiltak for å redusere risiko gjennom aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter har gitt flere positive resultater i løpet av rapporteringsperioden:

Resultater knyttet til egen arbeidsstyrke:

- Økt medarbeiderengasjement: Medarbeiderundersøkelsen for 2024 hadde en svarprosent på 87%, og viste betydelige forbedringer innen nøkkelområder som Strategiformidling (+1,5), Belønning (+1,3) og Endringskommunikasjon (+1,2) på en skala fra 0 til 10. I tillegg oppnådde vi en gjennomføringsgrad på 80,7 % for de årlige utviklingssamtalene.

- Fremgang i kjønnsbalanse: Gjennom forbedrede rekrutteringsrutiner økte vi andelen kvinner ansatt fra 23,4% i 2023 til 25% i 2024 — noe som plasserer oss i øvre sjikt av rapporterte bransjeanbefalinger for kvinneandel i rekruttering innen elektronikk- og halvlederindustrien.³
- Effektiv håndtering av klager: Alle innmeldte bekymringer ble behandlet i tråd med vår saksbehandlingsprosess. Fire saker fra ansatte ble løst, uten identifiserte tilfeller av diskriminering, trakassering eller faktiske negative konsekvenser for menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter.

Resultater knyttet til leverandørkjeden:

- Gjennomføring av leverandørvurderinger: Vi har distribuert vårt omfattende spørreskjema om menneskerettigheter til ulike leverandørkategorier og fullført første vurderingsrunde med åtte kritiske leverandører. En ny runde med ti leverandører er i gang.
- Forpliktelse blant leverandører: 100 % av våre Tier 1-produksjonsleverandører har etablert retningslinjer for samfunnsansvar og har forpliktet seg til å videreføre kravene i RBA-kodeksen til underleverandører.
- Fremgang i arbeidet med konfliktmineraler: Vi oppnådde 100 % rapporteringsdekning for våre standardprodukter ved bruk av Conflict Minerals Reporting Template (CMRT), og 70 % av våre produksjonspartnere har nå aktivt medlemskap i RMI.
- Bedre oversikt i leverandørkjeden: Vi har kartlagt våre viktigste transportører av integrerte kretser (IC) og startet oppfølging av korrigerende tiltak basert på leverandørvurderinger.
- Kapasitetsbygging innen aktsomhetsvurderinger: Vi har gjennomført opplæring i aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter for 85 % av ansatte i Supply Chain-avdelingen, og publisert vår menneskerettighetspolicy på konsernets nettside.

Forventede resultater og pågående utfordringer

Etter hvert som vi fortsetter å implementere og videreutvikle våre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter, forventer vi flere positive effekter:

Forventede resultater (kort sikt: 6–12 måneder):

- Øke vår samlede score for Transformation & Change fra 6,6 i 2024 til 7,0 innen utgangen av 2025
- Forbedre Learning & Growth-scoren fra 7,3 i 2024 til 7,6 innen utgangen av 2025
- Styrke vårt engasjement i bransjeinitiativer for å møte systemiske utfordringer
- Innhente og analysere data om kjønnsrepresentasjon fra RBA-spørreskjemaer for å identifisere forbedringsområder
- Fullføre utvikling og lansering av vår helhetlige leverandørkodeks, med egne seksjoner om vern av migrantarbeidere, sikkerhetsstandarter for transport og andre sentrale menneskerettighetstemaer
- Videreutvikle vårt rammeverk for leverandørvurdering med mer detaljerte indikatorer for likestilling og representasjon
- Gjennomføre helhetlige vurderinger av alle identifiserte kritiske leverandører gjennom både vårt spørreskjema om menneskerettigheter og EcoVadis-plattformen
- Utnytte RBA-revisjoner til å samle inn mer helhetlige data om etterlevelse av arbeidstidsbestemmelser

Forventede resultater (middels sikt: 12–24 måneder):

- Utvikle og implementere konkrete mål for kjønnsrepresentasjon basert på vår analyse av like muligheter
- Fullføre implementeringen av vårt lederutviklingsprogram på tvers av alle ledernivåer
- Øke synligheten i de dypere leddene av leverandørkjeden
- Styrke vår tilnærming til å håndtere identifiserte risikoer på en effektiv måte
- Forbedre vår evne til å følge opp og måle effekten av våre tiltak
- Oppnå konkrete, målbare forbedringer innenfor sentrale indikatorer for menneskerettigheter
- Videreutvikle robuste klagemekanismer som er direkte tilgjengelige for arbeidere i vår leverandørkjede

³ Globale undersøkelser indikerer at kvinner utgjør omtrent 20–25 % av arbeidsstyrken i elektronikk- og halvlederindustrien, særlig i generelle og tidlige karrierefaser. Representasjonen er vanligvis lavere i tekniske og ledende stillinger. Kilder: WISE Campaign, Women in STEM Workforce 2023; World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2023; McKinsey & Company, Women in the Workplace — Tech Sector Deep Dive 2022; Accenture og GSA, Women in Semiconductor Report 2022.

Pågående utfordringer:

- Balansering av transformasjon med ansattes trivsel: Å håndtere nødvendige organisatoriske endringer samtidig som vi begrenser negative konsekvenser for ansattes motivasjon og trivsel.
- Kjønnsbalanse i teknologibransjen: Den historiske ubalansen i kjønnssammensetningen innen teknologisektoren utgjør fortsatt en utfordring i arbeidet med representasjon, særlig i tekniske roller.
- Begrenset påvirkningskraft i dypere ledd av leverandørkjeden: Som et halvlederforetak uten egen produksjon har vi redusert innflytelse i de dypere leddene av leverandørkjeden, særlig innen utvinning av råmaterialer.
- Kompleks struktur i leverandørkjeden: Halvlederindustriens komplekse og flernivåbaserte leverandørkjede skaper utfordringer knyttet til synlighet og oversikt.
- Regionale forskjeller i regelverk: Arbeidslivsregulering varierer betydelig mellom regionene der våre leverandører opererer, og krever tilpassede tilnærminger.
- Begrenset mulighet for helhetlig overvåking av arbeidstid: Vi har ikke direkte tilsyn med arbeidsforhold hos leverandører og er i stor grad avhengige av periodiske RBA-revisjoner.
- Bransjeomfattende utfordringer: Mange av utfordringene krever felles innsats på tvers av bransjen, og kan ikke løses av enkeltvirksomheter alene.
- Ressursbegrensninger ved omfattende oppfølging: Det er utfordrende å balansere grundighet med praktiske ressursbegrensninger.
- Begrenset markedskraft: Som en relativt liten kunde hos enkelte nøkkelleverandører kan vår evne til å påvirke menneskerettighetspraksis være begrenset.
- Effektiv implementering av ny leverandørkodeks: Å sikre at leverandørene ikke bare anerkjenner, men også etterlever og dokumenterer etterlevelse av de nye kravene i leverandørkodeksen.

Vi vil fortsette å rapportere åpent om både fremdrift og utfordringer i fremtidige redegjørelser, inkludert vårt pågående arbeid med å styrke de forebyggende tiltakene.

Tidsperiode	Viktige tiltak og leveranser
2. kvartal 2025	Gjennomføre pulsundersøkelser; fullføre vurderingsrunde 2 for leverandører; ferdigstille leverandørkodeks
3. kvartal 2025	Rulle ut lederutviklingsprogram; lansere kvinnenettverk; utvide opplæring i menneskerettigheter
4. kvartal 2025	Fullføre vurderinger av kritiske leverandører; samle inn kjønnsrelaterte nøkkeltall; starte utvikling av indikatorer
2026	Vurdere muligheter for å forbedre tilgang til klagemekanismer for arbeidere i leverandørkjeden; videreutvikle indikatorer og metoder for å følge opp menneskerettigheter

Tilgjengelighet til denne redegjørelsen

Denne redegjørelsen er publisert på Nordics nettsider:

- <https://www.nordicsemi.com/Corporate-Social-Responsibility/Policies-and-Statements>.

Den er også referert til i vår Årsrapport for 2024 og er tilgjengelig både på norsk og engelsk.

Dette er vår første selvstendige menneskerettighetsredegjørelse. Tidligere har informasjonen som kreves etter åpenhetsloven vært inkludert i våre årsrapporter, nærmere bestemt i kapittelet "Arbeidstakere i verdikjeden".

I henhold til kravene i åpenhetsloven vil denne redegjørelsen bli oppdatert:

- Årlig innen 30. juni, eller
- Ved vesentlige endringer i våre risikovurderinger.

I arbeidet med å oppfylle våre lovpålagte plikter etter åpenhetsloven, balanserer vi hensynet til åpenhet med behovet for å beskytte sensitiv informasjon om våre leverandører og vår konkurransemessige posisjon. Denne redegjørelsen dekker perioden fra 1. januar til 31. desember 2024.

Dersom du har spørsmål eller bekymringer knyttet til hvordan vi håndterer faktiske eller potensielle menneskerettighetskonsekvenser i vår virksomhet eller leverandørkjede, kan du sende inn forespørsel gjennom en av følgende kanaler:

Språk	Innsendingslenke
Engelsk	https://nordicsemiconductor.integrityline.com/wb/133549986?lang=en
Norsk	https://nordicsemiconductor.integrityline.com/wb/133549986?lang=no

Disse lenkene er gjengitt i sin helhet for å sikre tilgjengelighet for lesere av utskriftsversjoner og PDF. Klikkbare lenker finnes i nettversjonen av redegjørelsen.

Signatur

Denne redegjørelsen er signert i samsvar med reglene i regnskapsloven § 3-5.

Vi bekrefter at informasjonen i redegjørelsen gir et rettviseende bilde av Nordics arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter for rapporteringsperioden.

Oslo, 28. April, 2025



Anita Huun

Styremedlem, leder av revisjonsutvalget



Birger Steen

Styreleder



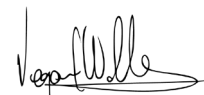
Inger Berg Ørstavik

Styremedlem, leder av bærekraftsutvalget



Snorre Kjesbu

Styremedlem



Vegard Wollan

Konsernsjef



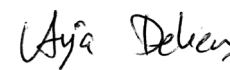
Annastiina Hintsa

Styremedlem, leder av kompensasjonsutvalget



Jon Helge Nistad

Styremedlem, ansattvalgt



Anja Dekens

Styremedlem, ansattvalgt



Morten Dammen

Styremedlem, ansattvalgt



Dieter May

Styremedlem



Dr. Helmut Gassel

Styremedlem



Monika Lie Larsen

Styremedlem, ansattvalgt

nordicsemi.com