

REDEGJØRELSE OM
MENNESKERETTIGHETER

2025



NORDIC[®]
SEMICONDUCTOR

Innhold

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

Innledning

Denne redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med § 5 i åpenhetsloven. Den gir en oversikt over hvordan Nordic Semiconductor ASA ("Selskapet") og dets datterselskaper (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 2025. Redegjørelsen oppdateres og offentliggjøres innen 30. juni 2026, 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 2025. Den omfatter hele konsernet, som omtalt i Note 17.2 – Subsidiaries i Årsrapporten for 2025. Denne tilnærmingen sikrer konsistens i rapporteringen og gir et helhetlig bilde av konsernets arbeid med aktsomhetsvurderinger.

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. Etterlevelse av Nordics menneskerettighetsforpliktelser viderefremmes til datterselskapene gjennom Nordics etiske retningslinjer (Code of Conduct), aktsomhetsprosess og øvrige konsernpolicyer.

Informasjon knyttet til forretningsforbindelser, herunder leverandører og øvrige samarbeidspartnere i verdikjeden, er inkludert gjennom redegjørelsen, i tråd med åpenhetslovens fokus på leverandørkjeder og forretningsforbindelser.

Redegjørelsen bør leses i sammenheng med bærekraftsrapporteringen i Årsrapporten for 2025.

Generell beskrivelse av virksomheten

(§ 5 a)

Selskapsstruktur og virksomhetsområde

Nordic Semiconductor ASA ("Selskapet") 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 etableringen i 1983. Over tid har Nordic utviklet seg til å bli en ledende global leverandør av Bluetooth® LE- og flerprotokolløsninger for kortdistansekommunikasjon og har utvidet virksomheten til mobil IoT og innebygde Wi-Fi-teknologier. I 2025 styrket Nordic ytterligere sitt «chip-to-cloud»-tilbud gjennom oppkjøpet av Memfault, som tilfører løsninger for enhetsovervåking og skybasert livssyklus håndtering.

Nordics produktportefølje omfatter integrerte kretser (IC-er), System-on-Chip (SoC)-løsninger, System-in-Package (SiP)-enheter og utviklingsverktøy for programvare. Konsernet benytter underleverandører, hovedsakelig i Asia, for produksjon, montering og pakking av produktene, og distribuerer produkter globalt gjennom et nettverk av distribusjonspartnere.

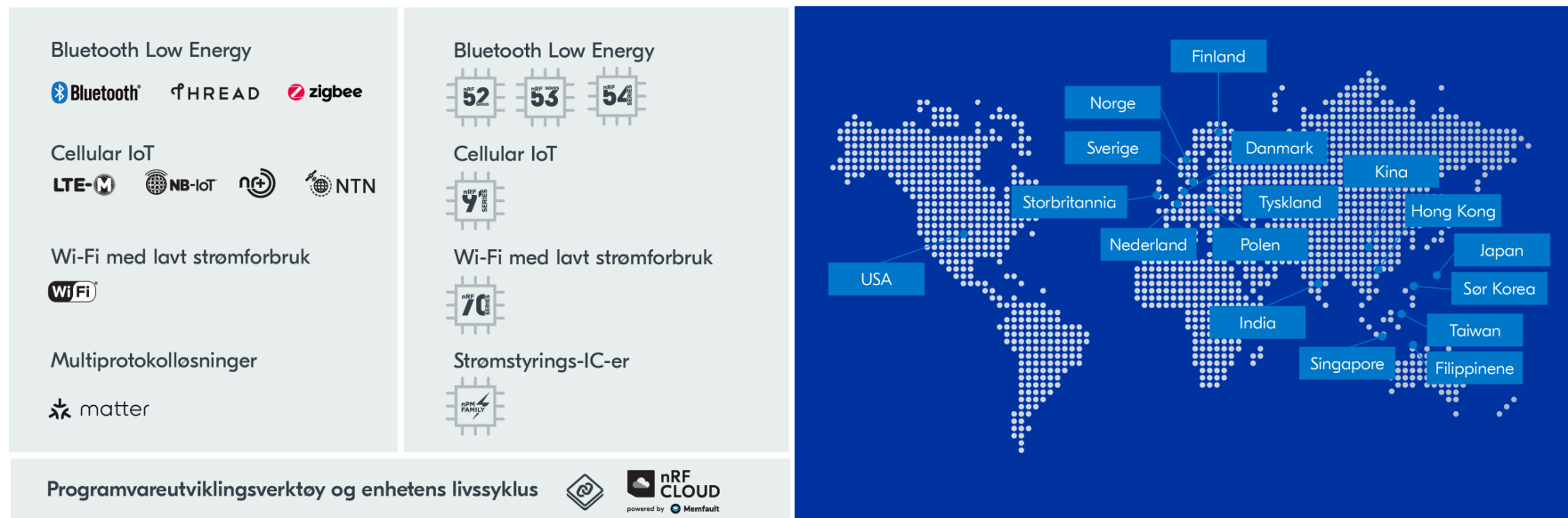
Selskapet har hovedkontor i Trondheim, Norge, og opererer globalt gjennom kontorer i Europa, Asia og Nord-Amerika.

Som et halvlederforetak uten egen produksjon har Nordic ikke produksjonsarbeidere ansatt direkte, men opprettholder forretningsforbindelser med produksjonspartnere. Konsernet er derfor forpliktet til å respektere menneskerettighetene både i egen virksomhet og i hele verdikjeden.

Styret har det overordnede ansvaret for konsernets styring, herunder tilsyn med arbeidet med aktsomhetsvurderinger og godkjenning av sentrale retningslinjer og tiltak.

Nordic Semiconductors Forretningsmodell og Verdikjede

Portefølje for Trådløs Teknologi → Produktportefølje → Global Tilstedeværelse



Design og utvikling



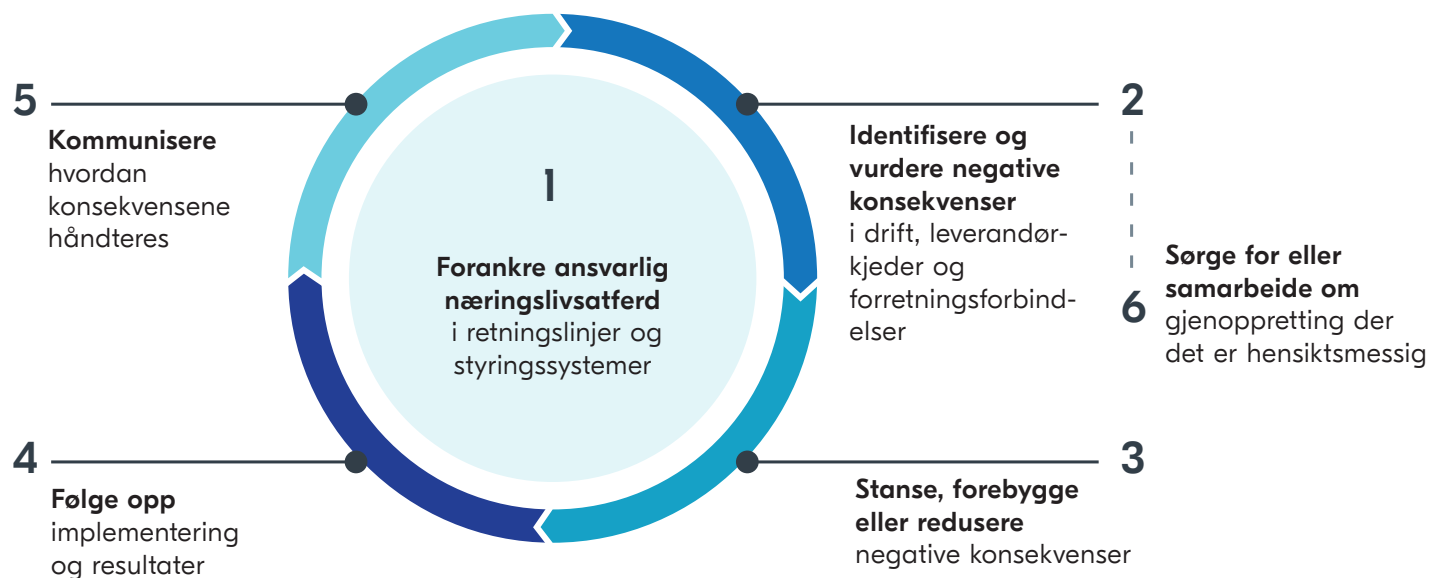
Illustrering av Nordics forretningsmodell og verdikjede (ESRS 2 SBM-I)

Figur 1: Nordics forretningsmodell og verdikjede

Retningslinjer og prosedyrer for aktsomhetsvurderinger

Nordics tilnærming til aktsomhetsvurderinger bygger på internasjonalt anerkjente rammeverk, herunder FNs Global Compact, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP-ene), OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og ILOs kjernekonvensjoner. Nordic følger også atferdskodeksen til Responsible Business Alliance ("RBA") og etterlever kravene i åpenhetsloven.

Konsernets prosess for aktsomhetsvurderinger følger OECDs risikobaserte modell for aktsomhetsvurderinger. Dette innebærer å integrere ansvarlig næringsliv i retningslinjer og styringssystemer, identifisere og vurdere potensielle negative konsekvenser, iverksette tiltak for å forebygge eller begrense slike konsekvenser, følge opp effektiviteten av tiltakene, kommunisere eksternt og sørge for eller samarbeide om gjenoppretting der det er relevant.



Figur 2: OECDs prosess for aktsomhetsvurderinger i ansvarlig næringsliv

Nøkkelpolicyer og -prosedyrer

Nordics rammeverk for aktsomhetsvurderinger støttes av følgende sentrale retningslinjer og prosedyrer:

- Etske retningslinjer (Code of Conduct)
- Menneskerettighetspolicy
- Leverandørkodeks (Supplier Code of Conduct)
- Policy for samfunnsansvar (Corporate Social Responsibility Policy)
- Policy for konfliktmineraler
- Prosedyrer for varsling og håndtering av bekymringer

I tillegg har Nordic interne retningslinjer knyttet til like muligheter, forebygging av trakassering samt helse og sikkerhet. Samlet etablerer disse retningslinjene forventninger til ansvarlig forretningspraksis både i Nordics egen virksomhet og i verdikjeden.

Styring og implementeringsstruktur

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er integrert i Nordics styringsstruktur. Styret har det overordnede ansvaret for tilsyn med aktsomhetsvurderinger, mens særskilt tilsyn med bærekraftsrelaterte forhold er delegert til revisjonsutvalget.

Det operative ansvaret er fordelt på konsernledelsen. Konsernsjefen har det overordnede ansvaret for implementeringen av Menneskerettighetspolicyen, mens ansvaret for leverandørkjederelaterte retningslinjer ligger hos ledelsen, herunder SVP Quality og EVP Supply Chain. Den daglige koordineringen av aktsomhetsvurderingene håndteres av juridisk- og compliancefunksjonen, med complianceansvarlig ansvarlig for å følge opp effektiviteten i prosessen.

ESG-komiteen, som består av konsernledelsen, støtter koordinering på tvers av organisasjonen og integrerer interessentinnspill i beslutningsprosesser. Implementering skjer innenfor de ulike forretningsområdene, og alle ansatte forventes å respektere menneskerettighetene i sitt arbeid.

Nordic benytter ekstern ekspertise og tredjepartsplattformer, herunder et tredjeparts ESG-verktøy og RBA sitt validerte revisjonsprogram (VAP), for å støtte arbeidet med aktsomhetsvurderinger. Ansvar for utforming, oppfølging og beslutninger knyttet til konsernets aktsomhetsvurderinger ligger fortsatt hos Nordic og delegeres ikke til eksterne tjenesteleverandører.

Metodikk for risikovurdering

Nordic gjennomfører årlig en dobbel vesentlighetsanalyse (Double Materiality Assessment – DMA), som danner grunnlaget for identifisering og prioritering av menneskerettighetsrelaterte risikoer i samsvar med åpenhetsloven, som en del av konsernets integrerte arbeid med aktsomhetsvurderinger og bærekraftsrapportering.

Nordics årlige DMA følger en strukturert prosess. Bærekraftstemaer og menneskerettighetsrelaterte konsekvenser identifiseres gjennom vurdering av intern og ekstern informasjon, herunder revisjonsfunn fra RBA, tredjeparts ESG-vurderinger, leverandørsvar, regulatoriske utviklinger og interessentinnspill. Identifiserte konsekvenser vurderes deretter ved bruk av alvorlighetsbaserte kriterier i tråd med UNGP-ene, hvor alvorlighetsgrad for negative konsekvenser vurderes ut fra omfang, rekkevidde og mulighet for gjenoppretting. Positive konsekvenser vurderes ut fra omfang og rekkevidde. I tråd med OECDs standarder for aktsomhetsvurderinger justeres terskelen for menneskerettighetsrelaterte konsekvenser ned før sammenligning med andre konsekvenser, for å sikre at alvorlige potensielle skader gis tilstrekkelig vekt også der sannsynligheten vurderes som lavere.

Identifiserte risikoer valideres av relevante forretningsområder og konsernledelsen gjennom ESG-komiteen, med tilsyn fra revisjonsutvalget, og reflekteres i konsernets Enterprise Risk Management (ERM)-vurderinger. Videre tilpasning mellom DMA- og ERM-rammeverkene er planlagt i fremtidige sykluser. DMA-en ble sist oppdatert i tredje kvartal 2025 og er planlagt fullstendig revidert i tredje kvartal 2026, supplert med løpende oppfølging gjennom året. Selve metodikken gjennomgås når vesentlige endringer i den

operative, forretningsmessige eller regulatoriske konteksten tilsier justeringer.

Nordic erkjenner at konsernets tilknytning til identifiserte risikoer for negative konsekvenser ikke er statisk. Konsernets rolle i forhold til en bestemt risiko — enten det gjelder å forårsake, medvirke til eller være direkte knyttet til skade — kan utvikle seg over tid, blant annet avhengig av hvor tilstrekkelige tiltak som iverksettes og endringer i den operative eller forretningsmessige konteksten. Nordic vurderer derfor løpende sin tilknytning til identifiserte risikoer som en del av den årlige prosessen for aktsomhetsvurderinger og justerer tiltakene deretter.

Prosser for interessentdialog

Dialog med interessenter er en integrert del av Nordics arbeid med aktsomhetsvurderinger. Konsernet er i dialog med ulike interessentgrupper som bidrar med perspektiver til vår tilnærming til menneskerettigheter. Dette inkluderer ansatte, leverandører, kunder og distributører. Dialog med kunder og distributører skjer gjennom regelmessige forretningsinteraksjoner, inkludert periodiske møter og resultatgjennomganger, som gir innsikt i forventninger knyttet til ansvarlig forretningspraksis i hele verdikjeden. Nordic deltar også i bransjeinitiativer, følger regulatoriske utviklinger og besvarer henvendelser mottatt under åpenhetsloven.

Dialog med ansatte inkluderer representative fora, undersøkelser og regelmessige interne kommunikasjonskanaler. Dialog med arbeidere i verdikjeden skjer hovedsakelig indirekte gjennom leverandørrelasjoner og tredjepartsmekanismer, i tråd med Nordics forretningsmodell uten egen produksjon og begrensede operative kontrollen. Dette inkluderer leverandørdialog, spørreskjemaer om menneskerettigheter og revisjoner gjennomført i tråd med RBA VAP, som gir innsikt i arbeidsforhold og arbeidspraksis ved vurderte anlegg. Nordic har ikke etablert direkte dialogkanaler med arbeidere i verdikjeden. Begrensningene ved denne indirekte tilnærmingen er erkjent, og Nordic vurderer fortløpende hvordan tilgjengeligheten kan forbedres over tid.

Innsikt fra interessentdialog brukes til å informere risikovurderinger, prioritering av tiltak og utvikling av risikoreducerende tiltak. For eksempel viste funn fra leverandørspørreskjemaer og RBA-revisjoner mønstre med kjønnsdelte roller ved enkelte Tier 1-produksjonsanlegg. Denne innsikten danner grunnlag for målrettet oppfølging med leverandører i løpet av 2025, med fokus på praksis knyttet til like muligheter og representasjon i arbeidsstyrken.

Klagemekanismer og gjenoppretting

Nordic opprettholder klagemekanismer i tråd med UNGP-ene og OECDs retningslinjer, som gjør det mulig for både interne og eksterne interessenter å melde bekymringer.

Integrity Line er den primære rapporteringskanalen og muliggjør konfidensiell og anonym varsling. Ytterligere rapporteringskanaler er tilgjengelige for ansatte og forretningspartnere.

Innrapporterte bekymringer håndteres gjennom en strukturert saksbehandlingsprosess som omfatter undersøkelser, oppfølging og, der det er relevant, gjenoppretting. Complianceansvarlig har ansvar for oppfølging av sakene og rapporterer til konsernledelsen og styret.

Nordic praktiserer en streng nulltoleranse mot gjengjeldelse og forventer at leverandører opprettholder hensiktsmessige klagemekanismer i tråd med Leverandørkodeksen og RBA sin atferdskodeks.

I løpet av rapporteringsperioden mottok Nordic åtte klager gjennom sine varslingskanaler. Det ble ikke identifisert tilfeller av diskriminering, trakassering eller alvorlige menneskerettighetskonsekvenser.

Klagene ble håndtert gjennom Nordics strukturerte saksbehandlingsprosess. En gjennomgang av sakene avdekket ingen systematiske problemer, og alle saker er avsluttet eller under aktiv oppfølging i tråd med Nordics prosedyre for varsling og håndtering av bekymringer.

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

Faktiske negative konsekvenser

Gjennom konsernets arbeid med aktsomhetsvurderinger har Nordic vurdert potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, slik disse er definert i åpenhetsloven. Vurderingene er basert på leverandørvurderinger, RBA-revisjoner og interessentdialog gjennomført i rapporteringsperioden fra 1. januar til 31. desember 2025.

I løpet av 2025 bygget Nordics arbeid med aktsomhetsvurderinger på et samlet vurderingsgrunnlag som blant annet inkluderte: 100 % overordnet screening av Tier 1-leverandørbasen gjennom et tredjeparts ESG-verktøy; 8 RBA-egenvurderingsskjemaer fra prioriterte Tier 1-leverandører; 9 tredjeparts ESG-vurderinger av høy-/mellomrisiko Tier 1-leverandører; 7 svar på Nordics spørreskjema om menneskerettigheter; gjennomgang av 3 revisjoner utført i tråd med RBA VAP samt videre oppfølging av åpne funn fra en revisjon gjennomført i 2024; 100 % rapporteringsdekning for CMRT med vurdering av samsvarsstatus for smelteverk gjennom Responsible Minerals Initiative (RMI); samt 8 klager mottatt gjennom Nordics interne varslingskanaler knyttet til egen virksomhet. Dette samlede vurderingsgrunnlaget dannet grunnlag for vurderingene nedenfor.

I løpet av rapporteringsperioden identifiserte Nordic ingen faktiske negative konsekvenser i egen virksomhet eller i verdikjeden som oppfylte terskelen definert i FNs veiledende prinsipper for næringsliv

og menneskerettigheter (UNGP-ene) og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.¹

Nordic erkjenner at fravær av identifiserte konsekvenser ikke eliminerer risikoen for potensielle negative konsekvenser, og konsernet fortsetter derfor å overvåke og vurdere egen virksomhet og verdikjeden løpende.

Der bekymringer eller avvik ble identifisert, ble disse håndtert gjennom etablerte oppfølgingsprosesser, herunder korrigerende tiltak og løpende oppfølging.

Vesentlige risikoer for negative konsekvenser

Basert på konsernets årlige dobbelte vesentlighetsanalyse, leverandørvurderinger og bransjeinnsikt har Nordic identifisert flere vesentlige risikoer for negative menneskerettighetskonsekvenser. Risikoene prioriteres ut fra alvorlighetsgrad, i tråd med UNGP-ene.

Risikoer knyttet til egen arbeidsstyrke

Nordic har identifisert følgende vesentlige menneskerettighetsrisikoer knyttet til egen arbeidsstyrke:

Lik behandling og like muligheter

Nordic erkjenner utfordringer knyttet til representasjon og like muligheter på tvers av arbeidsstyrken. Kvinner er fortsatt underrepresentert i senior- og tekniske roller. Konsernet vurderer løpende mulige årsaker til disse forskjellene, herunder rekrutteringspraksis og karriereutviklingsløp.

¹ I denne redegjørelsen viser begrepet «faktisk negativ konsekvens» til en situasjon hvor skade på internasjonalt anerkjente menneskerettigheter har inntruffet og er forårsaket av, medvirket til eller direkte knyttet til selskapets egne aktiviteter eller forretningsforbindelser.

Tilgang til læring og utvikling

Forskjeller i tilgang til strukturerte lærings- og utviklingsmuligheter kan påvirke karriereutviklingen for enkelte grupper ansatte, herunder ansatte ved mindre lokasjoner eller i overgangsroller.

Arbeidsbelastning og trivsel

Perioder med høy arbeidsbelastning i intensive prosjektfaser kan medføre risiko knyttet til stress og belastning. I tillegg kan den hovedsakelig kontorbaserte arbeidshverdagen medføre langsiktige helseutfordringer. Disse risikoene følges opp gjennom tilbakemeldingsmekanismer for ansatte og konsernets systemer for helse og sikkerhet.

Risikoer i leverandørkjeden oppstrøms (Tier 2+ og råmaterialer)**Arbeidsforhold og arbeidstakerrettigheter**

I oppstrøms deler av halvlederleverandørkjeden, herunder utvinning og innledende bearbeiding av råmaterialer, eksisterer det iboende risikoer knyttet til arbeidstid, lønn, arbeidsforhold, barnarbeid og tvangsarbeid. Risikoene kan være forhøyet i regioner med varierende regulatorisk oppfølging og begrenset innsyn.

Helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Utvinning og bearbeiding av råmaterialer innebærer iboende helse- og sikkerhetsrisikoer, herunder eksponering for farlige arbeidsforhold. Nordic adresserer disse risikoene primært gjennom arbeidet med aktsomhetsvurderinger for konfliktminerale og gjennom deltakelse i Responsible Minerals Initiative (RMI).

Risikoer hos Tier 1-leverandører (inkludert logistikkleverandører)**Like muligheter og representasjon**

Ved produksjonsanlegg har Nordic observert mønstre i rollefordeling hvor operasjonelle stillinger hovedsakelig er besatt av kvinner, mens tekniske og ledende roller oftere er besatt av menn. Dette kan indikere risikoer knyttet til like muligheter for utvikling og avansement.

Helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Produksjonsmiljøer innebærer iboende helse- og sikkerhetsrisikoer. Nordic følger opp disse risikoene gjennom leverandørvurderinger og revisjoner utført i tråd med RBA VAP.

Sårbarhet blant migrantarbeidere

Migrantarbeidere kan være særlig utsatt for risiko knyttet til rekrutteringspraksis, boforhold og tilgang til klagemekanismer. Nordic anerkjenner denne gruppen som potensielt sårbar og følger opp relaterte risikoer gjennom målrettede aktsomhetsvurderinger, med korrigerende tiltak der funn tilsier dette.

Arbeidsforhold i logistikkoperasjoner

Arbeidere involvert i transportaktiviteter kan være utsatt for risiko knyttet til arbeidstid og sikkerhetsforhold. Nordic har identifisert at logistikkleverandører kan benytte underleverandører for transporttjenester, noe som kan begrense innsyn i arbeidsforholdene. Dette følges opp gjennom løpende dialog med logistikkkpartnere.

Geopolitisk og konfliktrelatert risiko

Deler av Nordics produksjonsfotavtrykk og leverandørkjede er lokalisert i regioner eksponert for geopolitisk spenning eller konfliktrelatert risiko. Nordic overvåker utviklingen i slike områder som del av den løpende risikovurderingen og gjennomfører skjerpede aktsomhetsvurderinger dersom risikobildet endrer seg vesentlig.

I løpet av 2025 identifiserte Nordic ingen spesifikke virksomheter eller leverandører som krevde avslutning av samarbeid eller særskilte gjenopprettende tiltak på konfliktrelatert grunnlag, utover tiltak som allerede er gjennomført gjennom konsernets program for aktsomhetsvurderinger knyttet til konfliktminerale. Denne vurderingen gjennomgås løpende.

Tiltak iverksett eller planlagt (§ 5 c)

Som respons på de identifiserte risikoene har Nordic iverksett og videreutviklet forebyggende og risikoreducerende tiltak i egen virksomhet og i verdikjeden. Tiltakene er integrert i konsernets løpende arbeid med aktsomhetsvurderinger og leverandøroppfølging.

Aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden

I løpet av 2025 videreutviklet Nordic sin tilnærming til aktsomhetsvurderinger gjennom følgende sentrale initiativer:

- Risikobasert screening: Nordic gikk over fra KPMGs HRDD-verktøy til et tredjeparts ESG-verktøy som plattform for screening av Tier 1-leverandører. Plattformen støtter systematisk identifisering og prioritering av risikoer i Tier 1-leverandørbasen, med mer inngående vurderinger av leverandører identifisert med høyere risiko. På grunn av forskjeller i metodikk er resultatene for 2025 ikke direkte sammenlignbare med vurderingene fra tidligere år.
- Leverandørkodeks: Nordic publiserte og distribuerte Leverandørkodeksen (Supplier Code of Conduct) til sentrale produksjons- og logistikkpartnere. Policyen fastsetter forventninger knyttet til arbeidsstandarder, ansvarlig rekruttering, arbeidstid og lønn, arbeidstakersikkerhet og boforhold for migrantarbeidere, med forventning om at kravene videreføres til underliggende leverandørnivåer.
- Leverandørvurderinger: Nordic videreførte sitt risikobaserte program for leverandørvurderinger på tvers av flere nivåer i leverandørkjeden, basert på blant annet RBA-revisjoner, tredjeparts ESG-vurderinger og Nordics spørreskjema om menneskerettigheter. Resultatene fra vurderingene inngikk i konsernets rutiner for leverandøroppfølging. Der avvik ble identifisert, ble korrigerende handlingsplaner etablert og fulgt opp frem til lukking.

- Interessentdialog: Nordic opprettholdt dialog med bransjeaktører og relevante myndigheter, blant annet gjennom medlemskap i RBA og deltakelse i tilknyttede fora.
- Innkjøpspraksis: Nordic erkjenner at konsernets egne kommersielle praksiser — herunder forutsigbarhet i ordrevolumer, leveringstider og prismekanismer — kan påvirke forholdene hos leverandører og deres arbeidere. Nordic vurderte disse temaene som del av løpende diskusjoner om aktsomhetsvurderinger med relevante funksjoner innen innkjøp og leverandørkjede, inkludert mulige menneskerettighetsmessige konsekvenser knyttet til forutsigbarhet i ordrevolumer. Nordic forventer å videreføre vurderingen av disse forholdene som del av videreutviklingen av konsernets arbeid med aktsomhetsvurderinger i 2026.

Måltrettede tiltak for identifiserte risikoområder

Egen arbeidsstyrke

Lik behandling og like muligheter

Nordic gjennomførte en analyse av like muligheter for å vurdere representasjon og identifisere mulige strukturelle barrierer på tvers av demografiske grupper, med hovedvekt på kjønnsrepresentasjon. Inkluderende rekrutteringspraksis ble videreført, og arbeidet med å tiltrekke og utvikle kvinnelige talenter fortsatte, blant annet gjennom samarbeid med eksterne kvinnenettverk. Det ble også etablert et internt kvinnenettverk for å styrke kontakt og erfaringsdeling mellom kvinner på tvers av organisasjonen.

Tilgang til læring og utvikling

Nordic innførte et kombinert introduksjonsprogram for nye ledere på tvers av konsernets globale virksomhet og utvidet porteføljen av interne e-læringskurs. Administrasjon og rapportering av opplæring ble sentralisert for å forbedre oversikt og sikre mer lik tilgang til opplæringsmuligheter. Lederutviklingsprogrammer for ledere på ulike karrieretrinn er under utvikling for videre uttulling.

Arbeidsbelastning og trivsel

Nordic gikk over fra årlige medarbeiderundersøkelser til kvartalsvise pulsundersøkelser, som muliggjør hyppigere oppfølging av medarbeideropplevelser og tidligere identifisering av utfordringer knyttet til arbeidsbelastning. Helseutfordringer knyttet til kontorbasert arbeid følges opp gjennom konsernets systemer for helse og sikkerhet, støttet av tilbakemeldingskanaler for ansatte.

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

Nordic gjennomgikk tredjeparts vurderinger av leverandørers bærekraftsforhold, herunder resultater fra RBA VAP-revisjoner og ESG-vurderinger, med særlig oppmerksomhet på indikatorer knyttet til barnearbeid og tvangsarbeid hos Tier 2+-leverandører og i oppstrøms deler av leverandørkjeden. Der funn tilsa videre oppfølging, ble forventninger kommunisert til relevante Tier 1-leverandører som konsernets primære påvirkningspunkt. Nordic erkjenner at konsernets direkte innflytelse på praksis hos Tier 2+-leverandører er begrenset.

Helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Nordic opprettholdt aktivt medlemskap i Responsible Minerals Initiative (RMI) og vurderte samsvarsstatus for smelteverk knyttet til helse, miljø og sikkerhet gjennom RMI-verktøy. I løpet av 2025

hadde 78 % av relevante produksjonspartnerne medlemskap i RMI, samtidig som de øvrige partnerne fortsatt ble oppfordret til å bli medlemmer der dette er relevant. Det ble opprettholdt 100 % CMRT-rapporteringsdekning for standardprodukter.

Risikoen hos Tier 1-leverandører (inkludert logistikkleverandører)**Like muligheter og representasjon**

Nordic gjennomførte overordnet screening av Tier 1-leverandører og fulgte opp observerte mønstre knyttet til kjønnsdelte roller gjennom målrettet dialog med leverandører. Kjønnrelaterte indikatorer ble inkludert i rammeverket for leverandørvurderinger. Tiltakene støtter overvåking og leverandøroppfølging, men det er foreløpig ikke etablert resultatbaserte indikatorer for representasjon ved leverandøranlegg.

Helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Helse- og sikkerhetsforhold ved Tier 1-leverandørers anlegg ble fulgt opp gjennom RBA-egenvurderingsskjemaer (SAQ) og revisjoner utført i tråd med RBA VAP. Der revisjoner identifiserte avvik, ble leverandørenes korrigerende handlingsplaner fulgt opp gjennom Nordics rutiner for leverandøroppfølging frem til lukking.

Sårbarhet blant migrantarbeidere

Nordic vurderte praksis knyttet til rekruttering og innkvartering av migrantarbeidere hos Tier 1-leverandører gjennom målrettede deler av spørreskjemaet om menneskerettigheter. Der risikoer eller avvik ble identifisert, ble korrigerende tiltak initiert og fulgt opp gjennom konsernets rutiner for leverandøroppfølging.

Arbeidsforhold i logistikkoperasjoner

Nordic kommuniserte forventninger knyttet til arbeidstakerrettigheter til logistikkleverandører og inkluderte relevante indikatorer for arbeidsforhold og sikkerhet i leverandørvurderinger. Leverandørkodeksen (Supplier Code of Conduct) ble distribuert til sentrale logistikkpartnere i 2025.

Innsynet i arbeidsforholdene til arbeidere hos underleverandører innen transport, herunder sjåførere, er fortsatt begrenset. Distribusjon av Leverandørkodeksen og bruk av spørreskjemaet om menneskerettigheter utgjør de primære mekanismene for å kommunisere forventninger til logistikkleverandører, samtidig som begrensningene ved indirekte oppfølging er erkjent under § 5 b.

Planlagte tiltak og prioriterte områder

Nordic vil videreføre utviklingen og implementeringen av konsernets arbeid med aktsomhetsvurderinger i 2026, med særlig fokus på følgende områder:

Egen arbeidsstyrke

Nordic planlegger å videre formalisere tilnærmingen til opplæring og kompetanseutvikling i 2026, med mål om å etablere mer strukturerte utviklingsmuligheter og videreutvikle lederutviklingsprogrammer for ledere på ulike karrieretrinn. Nordic vil også videreføre arbeidet med representasjon og like muligheter, basert på analysen av like muligheter gjennomført i 2025, med et langsiktig mål om å øke andelen kvinner i ledende stillinger.

Verdikjeden

Nordic vil videreføre sitt risikobaserte program for leverandørvurderinger, inkludert utvidelse av ESG-vurderingsdekningen på tvers av Tier 1-leverandørbasen. Oppfølging av korrigerende tiltak knyttet til identifiserte avvik vil fortsette gjennom etablerte rutiner for leverandøroppfølging.

Nordic vil fortsette å kommunisere forventninger knyttet til arbeidstakerrettigheter til logistikkleverandører gjennom Leverandørkodeksen og prosessene knyttet til spørreskjemaet om menneskerettigheter.

Nordic vurderer også fortløpende hvordan tilgjengeligheten til klagemekanismer for arbeidere i verdikjeden kan forbedres over tid. Dette er fortsatt et langsiktig utviklingsområde innen konsernets arbeid med aktsomhetsvurderinger.

Tverrgående tiltak

Nordic vil videreutvikle nøkkelindikatorer og metoder for oppfølging av menneskerettigheter for å styrke muligheten til å måle effekten av tiltakene over tid. Den årlige prosessen for aktsomhetsvurderinger, inkludert risikovurderinger, interessentdialog og rapportering, vil videreføres i samsvar med åpenhetsloven.

Følgende tabell oppsummerer de viktigste tiltakene per risikoområde:

Risikoområde	Viktige tiltak
Egen arbeidsstyrke	Inkluderende rekruttering, læring og kompetanseutvikling, oppfølging av arbeidsbelastning og trivsel
Leverandørkjeden oppstrøms (Tier 2+)	Aktsomhetsvurderinger knyttet til konfliktmineraler, leverandøroppfølging og risikobasert vurdering
Tier 1-leverandører	Leverandørvurderinger, korrigerende tiltak og dialog om arbeidsstandarder
Logistikk	Leverandørkrav og oppfølging av logistikkpartnere

Resultater og pågående utfordringer

I løpet av rapporteringsperioden implementerte Nordic tiltak på tvers av egen virksomhet og leverandørkjeden gjennom etablerte prosesser for aktsomhetsvurderinger. Nordic opprettholdt full rapporteringsdekning for konfliktmineraler for standardprodukter og nådde målet for medlemskap i Responsible Minerals Initiative (RMI) blant relevante produksjonspartnere. Der leverandørvurderinger identifiserte avvik, ble korrigerende tiltak igangsatt og fulgt opp gjennom etablerte prosesser.

Nordic erkjenner samtidig at flere utfordringer fortsatt består, herunder:

- Begrenset innsyn og påvirkningskraft i oppstrøms ledd: Som et halvlederforetak uten egen produksjon og med en outsourcet produksjonsmodell reduseres Nordics direkte innflytelse i de dypere leddene av leverandørkjeden, særlig innen utvinning og bearbeiding av råmaterialer.
- Begrenset innsyn i arbeidsforhold i logistikkoperasjoner: Bruken av underleverandører innen transport og logistikk begrenser fortsatt muligheten til direkte oppfølging av arbeidstid og arbeidsforhold for sjåførere og andre transportarbeidere.
- Begrenset markedskraft: Som en relativt liten kunde hos enkelte nøkkelleverandører kan Nordics mulighet til å påvirke praksis gjennom kommersielle relasjoner være begrenset.
- Videreutvikling av klagemekanismer: Arbeidet med å forbedre direkte tilgang til klagemekanismer for arbeidere i verdikjeden er fortsatt et langsiktig utviklingsområde.

Nordic vil fortsette å rapportere åpent om både fremdrift og utfordringer i fremtidige redegjørelser.

Tilgjengelighet til denne redegjørelsen

Denne redegjørelsen er publisert på Nordics nettsider:

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

Redegjørelsen er også omtalt i Årsrapport 2025 og er tilgjengelig både på norsk og engelsk.

I henhold til åpenhetsloven oppdateres redegjørelsen årlig innen 30. juni, eller tidligere dersom det skjer vesentlige endringer i konsernets risikovurderinger. Den foreliggende redegjørelsen dekker perioden fra 1. januar til 31. desember 2025.

Nordic søker å gi åpen og transparent rapportering i samsvar med kravene i åpenhetsloven, samtidig som det tas hensyn til behovet for å beskytte kommersielt sensitiv informasjon.

Interessenter kan sende skriftlige forespørsler om hvordan Nordic håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter i egen virksomhet og leverandørkjeden gjennom følgende kanaler:

Nordic vil besvare slike forespørsler innen tre uker etter mottak, i samsvar med åpenhetsloven.

For trykte versjoner og PDF-versjoner av redegjørelsen er nettadressene gjengitt i sin helhet. Klikkbare lenker er tilgjengelige i nettversjonen.

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

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, 11. juni 2026



Lars Aa. Løddesøl
Styremedlem



Dieter May
Styreleder



Annastiina Hintsa
Styremedlem



Dr. Helmut Gassel
Styremedlem



Vegard Wollan
Konsernsjef



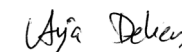
Inger Berg Ørstavik
Styremedlem



Jon Helge Nistad
Styremedlem, ansattvalgt



Bjørn Amstrup Spockeli
Styremedlem, ansattvalgt



Anja Dekens
Styremedlem, ansattvalgt

nordicsemi.com