

# ÅRSRAPPORT 2025/26 – ÅPENHETSLOVEN

## 1 INFORMASJON OM SELSKAPET

### 1.1 Grunnleggende informasjon om selskapet

Nscale Glomfjord AS («**Nscale Glomfjord**»/«**Selskapet**») og Nscale Drift AS («**Nscale Drift**») er begge norske aksjeselskaper som inngår i den bredere Nscale-gruppen, etablert under det britiske morselskapet Nscale Global Holdings Limited. Nscale Glomfjords umiddelbare morselskap er Nscale AS, og Nscale Drift AS sitt umiddelbare morselskap er Nscale Drift Holdings AS.

Nscale Glomfjord eier all relevant infrastruktur og er primær rapporterende enhet etter åpenhetsloven. Alle relevante ansatte er ansatt i Nscale Drift, som for tiden har mer enn 50 ansatte, alle basert i Norge.

### 1.2 Selskapets virksomhetsområde og produkt

Selskapets virksomhetsområde er levering av «AI as a service», som inkluderer levering av skreddersydde og skalerbare, skybaserte AI-verktøy og tilpassede maskinlæringsmodeller til andre virksomheter (B2B-leverandør).

### 1.3 Selskapets mål og fokusområder innen bærekraftig sysselsetting og produksjon

Selskapet og Nscale-gruppen har som mål å arbeide aktivt for å sikre at menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold står sentralt i selskapets virksomhet. For dette formålet, og for ytterligere å styrke styringen, har selskapet og Nscale-gruppen etablert et etterlevelsesrammeverk som inkluderer retningslinjer og prosesser for helse, miljø og sikkerhet (HMS). Nscale-gruppen har utnevnt både en dedikert HMS-leder samt en ansvarlig person etter åpenhetsloven, som beskrevet nedenfor. Det er også etablert et arbeidsmiljøutvalg (AMU) som skal føre tilsyn med implementeringen av HMS-rammeverket og bidra til å fremme en kultur for ansvarlighet knyttet til gode arbeidsforhold.

## 2 Selskapets retningslinjer og rutiner for håndtering av åpenhetsloven

### 2.1 Selskapets arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i virksomheten og leverandørkjeden

Som påpekt i punkt 1.3 ovenfor har selskapet etablert et etterlevelsesrammeverk som inkluderer flere retningslinjer og prosesser for å sikre gode arbeidsforhold, og som plasserer ansattes rettigheter og bekymringer i sentrum av selskapets arbeidskultur.

Selskapets HMS-team har et fast og helhetlig syn på hva som utgjør anstendige arbeidsforhold, og retningslinjene dekker et bredt spekter av HMS-områder og kontroller. Nøkkeldområder inkluderer brann- og elsikkerhet, drift av anlegg og maskiner, sikkerhet ved arbeid på tak, støy på arbeidsplassen, avfallshåndtering, personlig verneutstyr (PVU), alenearbeid og førstehjelp. Kontrolltiltak inkluderer risikovurderinger, inspeksjoner, interne revisjoner på stedet, helseundersøkelser, beredskaps- og evakueringsplaner, opplæring og regelmessige oppdateringer fra HMS-teamet. Andre sentrale retningslinjer omfatter datasentersikkerhet og akseptabel atferd på området. Relevante kontrolltiltak

inkluderer retningslinjer og prosedyrer, fysiske inspeksjoner, CCTV-overvåkning og sikkerhetsalarmsystemer.

Kontrollene gjennomgås regelmessig og vil også omfatte leverandøraktsomhetsvurderinger og kontraktsmessige forpliktelser, retningslinjer og ytterligere policyer.

## **2.2 Arbeidet med åpenhetsloven er forankret i både selskapets og Nscale-gruppens styrer**

Selskapets og Nscale Drift sine styrer har forpliktet seg til å sikre aktiv etterlevelse av åpenhetsloven og oppfyllelse av alle tilknyttede forpliktelser.

For å oppnå dette har selskapet utnevnt Daniel Bergli som operativt ansvarlig for å sikre etterlevelse av åpenhetsloven («**Ansvarlig person**»). Den ansvarlige personen har det operative ansvaret for å besvare og, om nødvendig, følge opp informasjonsforespørsler som selskapet mottar. Den ansvarlige personen har også operativt ansvar for oppfølging av leverandører og forretningspartnere, samt for gjennomføring av risikovurderinger/aktsomhetsprosesser.

Sentrale ansvarsområder for den ansvarlige personen inkluderer:

- undersøke, vurdere og, i den grad det er mulig, løse eventuelle forhold som identifiseres
- samarbeide med verneombud for å rapportere mer alvorlige saker til selskapets og Nscale-gruppens HMS-leder, og alle hendelser vil bli registrert og håndtert gjennom interne systemer
- i samråd og samarbeid med HMS-leder og andre relevante funksjoner, støtte varsling til Arbeidstilsynet uten ugrunnet opphold, der dette er nødvendig og hensiktsmessig (særlig ved alvorlige personskader eller dødsfall)
- støtte rapportering av slike hendelser og eventuelle påfølgende undersøkelser, når disse er fullført, til arbeidsmiljøutvalget (AMU).

Etter gjennomgang av rapporten vil AMU, der det er relevant, enten ta handlingene til etterretning eller iverksette ytterligere tiltak for å utbedre og løse hendelsen, herunder med bistand fra bedriftshelsetjeneste eller ved å engasjere relevante fagpersoner.

AMU kan også eskalere vesentlige forhold til selskapets øverste ledelse eller, der det er hensiktsmessig, til relevant styre. AMU vil samarbeide med selskapets øverste ledelse for å sikre at nødvendige tiltak gjennomføres for å ivareta ansattes sikkerhet, helse og velferd.

## **2.3 Informasjonsforespørsler**

I samsvar med åpenhetsloven § 6, og for å sikre åpenhet og god håndtering av informasjonsforespørsler, har selskapet valgt å publisere informasjon om åpenhetsloven på sitt nettsted. Dette inkluderer publisering av kontaktinformasjon på nettstedet for innsending av informasjonsforespørsler knyttet til åpenhetsloven, samt en egen e-postadresse som primært kontaktpunkt for slike henvendelser.

Selskapet har valgt å implementere disse tiltakene for å gjøre det enkelt for allmennheten å vite hvor spørsmål kan rettes. I tillegg struktureres og forenkles oversikten over eventuelle forespørsler som mottas og videre behandling av disse. Selskapet vil aktivt benytte forespørsler som mottas i sitt løpende arbeid med åpenhetsloven og i eventuelle vurderinger.

Siden loven trådte i kraft har selskapet ikke mottatt noen informasjonsforespørsler fra allmennheten.

Selskapet er imidlertid forpliktet til å behandle og besvare eventuelle forespørsler så snart som praktisk mulig og senest innen tre uker. Den ansvarlige personen har fortløpende vurdert om informasjonsforespørslene har krevd ytterligere undersøkelser eller tiltak på vegne av selskapet, men har så langt ikke funnet dette nødvendig. Så langt selskapet er kjent med har selskapets svar på informasjonsforespørsler ikke ført til oppfølgende tiltak fra andre.

## **2.4 Kartlegging av selskapets leverandører**

Selskapet har igangsatt en strukturert kartlegging av sine leverandører, som vil gi ytterligere detaljer om leverandørbasen, særlig innen viktige områder som arbeidsmiljø, personvern og informasjonssikkerhet samt generell etterlevelse. Dette vil gjøre det mulig for selskapet å risikoklassifisere sentrale leverandører mer effektivt og, der det er nødvendig, iverksette ytterligere kontrolltiltak som kontraktsmessige forpliktelser, vurderinger og revisjoner samt styrket styring.

Som del av kartleggingen benytter selskapet spørreskjemaer og andre tiltak for å innhente informasjon om leverandørenes selskapsstørrelse, forretningslokasjon, bruk av underleverandører, helse og sikkerhet, personvern og informasjonssikkerhet, generell etterlevelse, arbeidsrettigheter, retningslinjer og prosedyrer mv. Dette inngår deretter som del av selskapets løpende aktsomhets- og tredjepartsrisikostyringsprotokoller. For eksempel er underleverandørbruk i mange av selskapets leverandøravtaler begrenset og betinget av selskapets skriftlige forhåndssamtykke.

Aktsomhetsskjemaer for leverandører benyttes også for å identifisere om leverandører selv er omfattet av åpenhetsloven, og dermed er forpliktet til å gjennomføre vurderinger av sine egne leverandører. Dersom aktsomhetsprosessen avdekker vesentlige bekymringer, herunder knyttet til leverandørens underleverandører, vil selskapets ansvarlige person samarbeide med relevante team og avdelinger for å undersøke og håndtere eventuelle forhold.

## **3 Kartlegging av selskapets kunder**

Åpenhetsloven stiller ikke krav om særskilt kartlegging av selskapets kunder. Selskapet har imidlertid generelt god kjennskap til sine kunder, og er ikke kjent med noen generell eller spesifikk risiko for menneskerettighetsbrudd blant kundene.

## **4 Risikovurderinger knyttet til menneskerettigheter og grunnleggende arbeidsforhold**

Selskapet har så langt ikke mottatt informasjon fra eller om noen av sine leverandører som gir grunnlag for vesentlige bekymringer knyttet til etterlevelse av åpenhetsloven.

Som påpekt i punkt 2.2 ovenfor vil den ansvarlige personen undersøke, vurdere og, i den grad det er mulig, løse eventuelle forhold som identifiseres. Der det er nødvendig og hensiktsmessig vil slike forhold rapporteres til selskapets og Nscale-gruppens HMS-leder, og alle hendelser vil bli registrert og håndtert gjennom interne systemer. Den ansvarlige personen vil også rapportere bekymringer eller hendelser og eventuelle påfølgende undersøkelser, når disse er fullført, til arbeidsmiljøutvalget (AMU). Etter gjennomgang av rapporten vil AMU, der det er relevant, enten ta handlingene til etterretning eller iverksette ytterligere tiltak for å utbedre og løse forholdet. Et slikt tiltak kan for eksempel være å innlede dialog med leverandøren for å bidra til å redusere videre risiko. AMU kan også eskalere vesentlige forhold til selskapets øverste ledelse eller, der det er hensiktsmessig, til relevant styre. AMU vil samarbeide med selskapets øverste ledelse for å sikre at foreslåtte og avtalte tiltak gjennomføres i tråd med dette.

Ettersom selskapet så langt ikke har mottatt leverandørrelatert informasjon som indikerer brudd på eller vesentlig risiko for brudd på menneskerettigheter eller grunnleggende arbeidsforhold, har det ikke vært behov for avbøtende tiltak. Selskapet vil imidlertid fortsette å overvåke sine leverandørforhold og håndtere slike bekymringer dersom de skulle oppstå.

## **5 Tiltak basert på risikovurderingen**

Selskapet har ikke avdekket noen negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for virksomheten gjennom risikovurderings-/aktsomhetsprosessen som er gjennomført.

Basert på informasjonen selskapet har mottatt fra eller om sine leverandører til dags dato har relevante styrer vurdert risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i virksomheten, hos forretningspartnere og leverandører, som lav. Ingen av disse opplysningene har utløst behov for ytterligere tiltak eller undersøkelser. Styrene har derfor ikke funnet det nødvendig å iverksette avbøtende tiltak.

Selskapet vil imidlertid fortsette å overvåke sine leverandørforhold og håndtere slike bekymringer dersom de skulle oppstå.