

ÅRLIG REDEGJØRELSE 2026/27 - 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 det bredere Nscale-konsernet, etablert under det britiske morselskapet Nscale Limited. Nscale Glomfjords umiddelbare morselskap er Nscale AS, og Nscale Drift AS' umiddelbare morselskap er Nscale Drift Holdings AS.

Nscale Glomfjord eier alle relevante infrastrukturaktiva og er den primære rapporteringsenheten for formålene etter åpenhetsloven. Alle relevante ansatte er ansatt i Nscale Drift, som for tiden har mer enn 60 ansatte som alle er basert i Norge.

1.2 Selskapets virksomhetsområde og produkt

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

1.3 Selskapets mål og fokusområder innen bærekraftige arbeidsforhold og produksjon

Selskapet og Nscale-konsernet har som mål å arbeide aktivt for å sikre at menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold står sentralt i Selskapets virksomhet. For dette formål, og for ytterligere å styrke styringen, har Selskapet og Nscale-konsernet etablert et compliance-rammeverk som omfatter retningslinjer og prosesser for helse, miljø og sikkerhet (HMS). Nscale-konsernet har både utpekt et dedikert HMS-team ledet av en HMS-leder og en ansvarlig person etter åpenhetsloven, som beskrevet nedenfor. Det er også etablert et arbeidsmiljøutvalg («AMU»), som fører tilsyn med HMS-rammeverket og bidrar 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 nevnt i punkt 1.3 ovenfor har Selskapet etablert og implementert et compliance-rammeverk som omfatter flere retningslinjer og prosesser for å sikre gode arbeidsforhold, og som setter ansattes rettigheter og bekymringer i sentrum for arbeidskulturen.

Selskapets HMS-team har en tydelig og omfattende tilnærming til hva som utgjør anstendige arbeidsforhold, og policyen dekker en rekke HMS-områder og kontroller. Sentrale områder omfatter brann- og elsikkerhet, drift av anlegg og maskiner, sikkerhet ved arbeid på tak, støy på arbeidsplassen, avfallshåndtering, personlig verneutstyr, alenearbeid og førstehjelp. Kontrollene omfatter risikovurderinger, inspeksjoner, interne revisjoner på anlegget, helsekontroller, beredskaps- og evakueringsplaner, opplæring og regelmessige oppdateringer fra HMS-teamet. Andre sentrale retningslinjer dekker datasentersikkerhet og akseptabel atferd på anlegget. Relevante kontroller omfatter retningslinjer og prosedyrer, fysiske inspeksjoner, CCTV-overvåking og sikkerhetsalarmsystemer.

Kontroller gjennomgås regelmessig og vil også omfatte leverandøraktsomhetsvurderinger og kontraktsmessige forpliktelser, retningslinjer og ytterligere policyer. I tillegg oppfordres Selskapets ansatte og entreprenører til å bruke flere kanaler, herunder en konsernomfattende varslings-/SpeakUp-kanal, for å rapportere eventuelle bekymringer anonymt eller åpent. Relevant

informasjon er tydelig skiltet, blant annet gjennom konsernomfattende kommunikasjon og plakater på anlegget på flere språk.

2.2 Arbeidet med åpenhetsloven er forankret i både Selskapets og Nscale-konsernets styrer

Styrene i Selskapet og Nscale Drift har forpliktet seg til å sikre aktiv etterlevelse av åpenhetsloven og oppfylle alle tilhørende forpliktelser.

For å oppnå dette har Selskapet utpekt Daniel Bergli som operativt ansvarlig for å sikre etterlevelse av åpenhetsloven («**Ansvarlig person**»). Den ansvarlige personen har operativt ansvar for å svare på og, dersom nødvendig, følge opp eventuelle informasjonsforespørsler som Selskapet mottar. Den ansvarlige personen har også operativt ansvar for å følge opp leverandører og forretningspartnere, samt for å gjennomføre risikovurderinger og aktsomhetsvurderinger.

Den ansvarlige personens sentrale ansvarsområder omfatter:

- undersøke, vurdere og, så langt det er mulig, løse eventuelle forhold som identifiseres
- samarbeide med verneombudet på stedet for å rapportere mer alvorlige saker til Selskapets og Nscale-konsernets HMS-leder. Alle hendelser skal registreres og håndteres i våre interne systemer
- i samråd og samarbeid med HMS-leder og andre relevante funksjoner, støtte eventuelle varsler til Arbeidstilsynet uten opphold, når det er nødvendig og hensiktsmessig (særlig ved alvorlige personskader eller dødsfall)
- støtte rapporteringen av slike hendelser og eventuelle etterfølgende undersøkelser, når disse er fullført, til arbeidsmiljøutvalget (AMU).

Etter sin gjennomgang av rapporten vil AMU, der det er hensiktsmessig, enten ta de tiltakene som er gjennomført i forbindelse med hendelsen til etterretning eller iverksette ytterligere tiltak for å rette opp og løse hendelsen, herunder med bistand fra bedriftshelsetjenesten eller ved å engasjere relevante eksperter.

AMU kan også eskalere vesentlige forhold til Selskapets ledelse eller, der det er hensiktsmessig, til det relevante styret. AMU vil samarbeide med Selskapets ledelse for å sikre at nødvendige tiltak implementeres for å beskytte 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 sin nettside. Dette omfatter å publisere kontaktinformasjon på nettsiden 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 strukturerer og forenkler dette oversikten over eventuelle forespørsler Selskapet mottar og den videre behandlingen av disse. Selskapet vil aktivt bruke eventuelle forespørsler det mottar i sitt løpende arbeid med åpenhetsloven og i sine vurderinger.

Siden loven trådte i kraft, har Selskapet ikke mottatt informasjonsforespørsler fra allmennheten.

Selskapet er imidlertid forpliktet til å behandle og besvare eventuelle forespørsler det mottar så snart som praktisk mulig og uansett 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 vidt Selskapet kjenner til, har Selskapets svar på informasjonsforespørselene ikke ført til oppfølgingstiltak 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 Selskapet i stand til å risikoprofilere sine nøkkelleverandører mer effektivt og, der det er nødvendig, implementere ytterligere kontroller som kontraktsmessige forpliktelser, vurderinger og revisjoner samt økt styring.

Som en del av kartleggingen bruker Selskapet spørreskjemaer og andre tiltak for å innhente informasjon om leverandørenes selskapsstørrelse, forretningssted, bruk av underleverandører, helse og sikkerhet, personvern og informasjonssikkerhet, generell etterlevelse, arbeidstakerrettigheter, retningslinjer og prosedyrer mv. Dette inngår deretter som en del av Selskapets løpende aktsomhetsvurderinger og rutiner for tredjepartsrisikostyring. For eksempel er bruk av underleverandører i mange av våre leverandørkontrakter underlagt krav om Selskapets forhåndssamtykke.

Spørreskjemaer for leverandøraktsomhetsvurderinger brukes også for å identifisere om leverandørene selv er omfattet av åpenhetsloven, og om de derfor er pålagt å gjennomføre vurderinger av sine egne leverandører. Dersom aktsomhetsvurderingen avdekker vesentlige bekymringer, herunder knyttet til leverandørenes underleverandører, vil Selskapets ansvarlige person samarbeide med relevante team og avdelinger for å undersøke og håndtere eventuelle forhold.

3. KARTLEGGING AV SELSKAPETS KUNDER

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

4. RISIKOVURDERINGER KNYTTET TIL MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD

Selskapet har så langt ikke mottatt informasjon fra eller om noen av sine leverandører som ville reist vesentlige bekymringer knyttet til etterlevelse av åpenhetsloven eller på annen måte indikert en vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

Som nevnt i punkt 2.2 ovenfor vil den ansvarlige personen undersøke, vurdere og, så langt det er mulig, løse eventuelle forhold som identifiseres. Når det er nødvendig og hensiktsmessig, vil slike forhold rapporteres til Selskapets og Nscale-konsernets HMS-leder, og alle hendelser vil bli registrert og håndtert i våre interne systemer. Den ansvarlige personen vil også rapportere bekymringer eller hendelser og eventuelle etterfølgende undersøkelser, når disse er fullført, til arbeidsmiljøutvalget (AMU). Etter sin gjennomgang av rapporten vil AMU, der det er hensiktsmessig, enten ta de tiltakene som er gjennomført i forbindelse med de bekymringene som er reist eller hendelsen til etterretning, eller iverksette ytterligere tiltak for å rette opp og løse hendelsen. Et slikt tiltak kan for eksempel være å innlede dialog med leverandøren for å bidra til å redusere ytterligere risiko. AMU kan også eskalere vesentlige forhold til Selskapets ledelse eller, der det er hensiktsmessig, til det relevante styret. AMU vil samarbeide med Selskapets ledelse for å sikre at eventuelle foreslåtte og avtalte tiltak implementeres tilsvarende.

Ettersom Selskapet så langt ikke har mottatt leverandørrelatert informasjon som indikerer brudd 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 relasjoner til leverandører og håndtere eventuelle slike bekymringer dersom de oppstår.

5. TILTAK BASERT PÅ RISIKOVURDERINGEN

Selskapet har ikke avdekket negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser i virksomheten gjennom risikovurderings- og aktsomhetsvurderingsprosessen som er gjennomført.

Basert på informasjonen Selskapet til nå har mottatt fra eller om sine leverandører, har det relevante styret vurdert risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, hos forretningspartnere og hos leverandører som lav. Ingen av disse opplysningene har konkret utløst behov for ytterligere tiltak eller undersøkelser. Styret har derfor ikke funnet det nødvendig å implementere avbøtende tiltak.

Selskapet vil imidlertid fortsette å overvåke sine relasjoner til leverandører og håndtere eventuelle slike bekymringer dersom de oppstår.