

Norsk lov om åpenhet og innsyn 2025

I den følgende erklæringen refererer "vi", "oss" eller "vår" til Panasonic-konsernet.
Omfanget av rapporteringen - Regnskapsåret 2025 (1. april 2024 til 31. mars 2025)

1. Panasonic Norge og Panasonic-konsernets forretningsstruktur og drift

Panasonic Norge, filial av Panasonic Marketing Europe GmbH (heretter "Panasonic Norge") og den Panasonic-enheten som er omfattet av den norske åpenhetsloven, er en del av Panasonic Corporation, som tilhører Panasonic Group. Panasonic Norge er en salgsfilial som tilbyr et bredt produktsortiment, inkludert TV-apparater, kameraer, mikrobølgeovner, produkter til personlig pleie og klimaanlegg til privat og kommersiell bruk. Panasonic Norge tilhører Lifestyle-segmentet av Panasonic-konsernets forretningsvirksomhet.

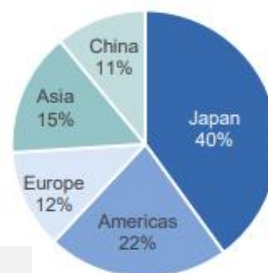
Panasonic-konsernet består hovedsakelig av morselskapet Panasonic Holdings Corporation (heretter "PHD") og 500 konsoliderte datterselskaper i og utenfor Japan, inkludert Panasonic Norge (per mars 2025), som opererer i nært samarbeid med hverandre. Som en omfattende elektronikkprodusent er Panasonic engasjert i utvikling, produksjon, salg og service innenfor et bredt spekter av forretningsområder.

Panasonic Group Data (regnskapsåret som ble avsluttet i mars 2025)

Consolidated Financial Results for FY3/25

Net sales	8,458.2 billion yen	(100%)
Adjusted operating profit ¹	467.2 billion yen	(120%)
Operating profit	426.5 billion yen	(118%)
Net profit attributable to Panasonic Holdings Corporation stockholders	3,662 billion yen	(82%)
Basic Earnings per share attributable to Panasonic Holdings Corporation stockholders	156.87 yen	
EBITDA ²	869.7 billion yen	(108%)

Sales by Region (Full Years)



Som det viktigste elementet i vår grunnleggende forretningsfilosofi har konsernet det grunnleggende konseptet "et selskap er en offentlig enhet i samfunnet". Dette er også selve essensen i Panasonic-konsernets tilnærming til bærekraft. I dag står vi ved et historisk vendepunkt på mange områder, og Panasonic Group vil fortsette å fremme bærekraftsstyring globalt og bidra til samfunnets fremtid.

2. Vårt engasjement for menneskerettigheter og arbeidsforhold

Konsernet har forpliktet seg til å respektere interessentenes menneskerettigheter i forbindelse med forretningsvirksomhet, produkter, tjenester og transaksjoner, basert på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, med henvisning til OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger for å identifisere, forebygge og avbøte eventuelle negative konsekvenser virksomheten vår kan ha for menneskerettighetene, rette opp eventuelle problemer og forklare resultatene av tiltakene våre for relevante interessenter. Vi tar hensyn til innspill fra eksterne eksperter og interessenter når vi utformer mekanismer og prosesser knyttet til dette.

2.1 Panasonic-konsernets retningslinjer for menneskerettigheter og arbeidsforhold

Panasonic Group har etablert [Panasonic Group Human Rights and Labour Policy](#) ("[Panasonic Group Human Rights and Labour Policy](#)"), med henvisning til de internasjonale standardene nedenfor og med innarbeiding av eksterne eksperters meninger. Denne policyen fastslår at vi, basert på å oppfylle kravene i internasjonale standarder og lovene og forskriftene i hvert land som gjelder for våre forretningsaktiviteter og transaksjoner, forplikter oss til å respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, identifisere, forebygge og korrigere risikoer for brudd på menneskerettighetene, fremme rettsmidler og andre tiltak for ofrene, skape et givende arbeidsmiljø og engasjere oss i en dialog om disse spørsmålene med ulike interessenter. I tråd med disse retningslinjene har vi etablert interne regler, utviklet et forfremmelsessystem og fremmet spesifikke tiltak for å respektere menneskerettighetene og skape et givende arbeidsmiljø.

I tillegg definerer [Panasonic Group Code of Ethics and Compliance](#) ("Code of Ethics and Compliance") de forpliktelsene som alle ansatte i konsernet må oppfylle, og posisjonerer respekt for menneskerettighetene som vårt samfunnsansvar. Vi arbeider for å øke bevisstheten om dette ansvaret.

De viktigste internasjonale standardene som brukes som referanse:

- FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter
- FNs internasjonale menneskerettighetserklæring (Verdenserklæringen om menneskerettighetene, Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter og Den internasjonale konvensjonen om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter)
- Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og ILOs kjernekonvensjoner

De ovennevnte retningslinjene gjennomgås med jevne mellomrom og forbedres på grunnlag av synspunkter fra interne og eksterne eksperter og relevante interessenter. Senest i august 2023 ble retningslinjene for menneskerettigheter og arbeidsforhold revidert i samråd med representanter fra næringslivet og fagforeningen.

Ovennevnte retningslinjer gjelder for alle datterselskaper, inkludert Panasonic Norge, av Panasonic Holdings Corporation.

Panasonic Group streber etter å gjøre forretninger med leverandører som ikke bare leverer overlegen teknologi og kvalitet, men som også oppfyller sitt sosiale ansvar, inkludert menneskerettigheter og miljøhensyn, arbeidervennlige arbeidsforhold og rettferdig handelspraksis. Delene og materialene vi kjøper fra spenner fra råmaterialer til elektriske/elektroniske komponenter og bearbeidede deler. Panasonic Group gjør forretninger med rundt 13 000 leverandører over hele verden, og leverandørene våre er lokalisert i ulike regioner og land, noe som betyr at noen deler og materialer kommer fra regioner og land med migrantarbeidere.

Panasonic Group har oppsummert sin grunnleggende tenkning om innkjøp i en innkjøpspolicy med tre punkter. Det grunnleggende grunnlaget for denne policyen er konseptet om at "basert på gjensidige tillitsforhold, og gjennom grundige studier og samarbeid, er leverandørene våre uvurderlige partnere når det gjelder å skape den verdien kundene våre etterspør".

I april 2022 etablerte vi "Regler for samsvar i leverandørkjeden" for å styrke vår innsats for å fremme sosialt ansvar i leverandørkjeden. Disse reglene fastsetter de grunnleggende retningslinjene for samsvar i leverandørkjeden for materialer og komponenter til produksjon av Panasonic-produkter, samt interne regler for implementering. I tillegg til en grundig implementering av innkjøpsoperasjoner, gjennomføres det ledelsesgjennomganger etter behov. I lys av samfunnets og interessentenes økende forventninger og trender i lovgivningen vil vi dessuten revidere reglene etter behov for å kontinuerlig forbedre innsatsen vår.

2.2 Ansvarlig leder og rammeverk

Konsernets Chief Human Resources Officer (CHRO) er ansvarlig for konsernets initiativer for å respektere menneskerettighetene. Avdelingen for sosial bærekraft, som er underlagt PHD og CHRO, er etablert som den organisasjonen som fører tilsyn med konsernets menneskerettighets- og arbeidslivsinitiativer, og den fremmer disse initiativene i samarbeid med de relevante funksjonene, for eksempel juridisk avdeling og innkjøpsavdelingen, med fokus på personalfunksjonen, sammen med hvert enkelt av konsernets selskaper.

PHDs representant og viseadministrerende direktør fungerer som ansvarlig for anskaffelser. Panasonic Group har etablert et konsernomfattende rammeverk for å fremme samarbeid om ansvarlig innkjøp blant alle konsernets operative selskaper og regionale innkjøpsavdelinger. Hvert av våre driftsselskaper, deres forretningsdivisjoner eller andre relevante konsernselskaper er ansvarlige for å anvende PDCA-syklusen i sin praksis for ansvarlige anskaffelser, i henhold til konsernets interne regler, standarder og håndbøker. Global Procurement Division i Panasonic Operational Excellence Co. (PEX) har som oppgave å sørge for konsernomfattende tiltak og støtte til alle driftsselskapene. Innkjøpssjefene i driftsselskapene og forretningsdivisjonene diskuterer alle relaterte problemer på regelmessige møter i hele konsernet og finner passende løsninger.

I Panasonic Group, som Panasonic Norge er en del av, er det lederne for teamet som jobber med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter, som leder arbeidet med menneskerettighetsspørsmål i hele leverandørkjeden som selskapet har identifisert. Hos Panasonic Norge er Thibaut Marsol ansvarlig for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter.

2.3 Risikovurdering av menneskerettigheter

Konsernet erkjenner behovet for å identifisere menneskerettighetsspørsmål i hele verdikjeden og forretningsvirksomheten, og har begynt å analysere prioriterte risikoer. Ettersom vi opererer globalt på en rekke forretningsområder, har noen av virksomhetene våre omfattende leverandørkjeder, og vi erkjenner risikoen for at arbeidere i disse leverandørkjedene kan befinne seg i sårbare posisjoner eller i utrygge arbeidsmiljøer i ulike land eller regioner. Derfor begynner vi med å ta opp menneskerettighetsspørsmål på produksjonsanleggene våre og i leverandørkjeden.

2.3.1 Egen virksomhet

I regnskapsåret 2022 gjennomførte Panasonic Group en detaljert egenevaluering av menneskerettigheter og arbeidsforhold ved nesten alle våre utenlandske produksjonsselskaper for å få en oversikt over konsernets risiko. Spørsmålene vi stilte, refererte til de relevante egenevalueringene fra Responsible Business Alliance (RBA). Gjennom denne prosessen fikk vi en generell forståelse av våre risikoer knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold. Vi innså imidlertid at vi trengte en mer detaljert forståelse av risikoene våre for å kunne håndtere dem raskt.

I lys av denne erkjennelsen gjennomgikk vi i regnskapsåret 2023 listen vår og la til spørsmål før vi gjennomførte en ny detaljert egenevaluering av noen japanske produksjonsanlegg som var valgt ut av konsernselskapene våre sammen med våre utenlandske produksjonsselskaper (til sammen 127 selskaper og anlegg). Identifiserte menneskerettighetsrisikoer gjennom denne egenevalueringen ble redusert innen utgangen av mars 2023.

I regnskapsåret 2024 gjennomførte vi egenevalueringer, inkludert fremdriftskontroller av korrigeringene av problemene som ble identifisert i regnskapsåret 2023, ved alle konsernets produksjonsselskaper og -anlegg både i Japan og i utlandet.

Ettersom konsernet opererer globalt innenfor en rekke forretningsområder, finnes det ulike menneskerettighetsrisikoer i verdikjeden vår, og vi anser det som viktig å ha en risikobasert tilnærming for å prioritere de mest fremtredende menneskerettighetsrisikoene for å forebygge og redusere risikoer der det er nødvendig. Med utgangspunkt i våre forretningskarakteristikker og resultatene av egenevalueringene vi har gjennomført de siste årene, anser Panasonic Holding Corporation tvangsarbeid og helse og sikkerhet på arbeidsplassen som de høyeste risikoene i verdikjeden vår, og vi prioriterer å ta tak i disse. Prosessen med å identifisere prioriterte menneskerettighetsrisikoer er som følger:

- 1) Oppgi alle relevante menneskerettighetsrisikoer som kan påvirkes negativt av vår forretningsvirksomhet, og sett disse i sammenheng for å forstå vårt potensielle bidrag.
- 2) Evaluer alvorlighetsgraden ut fra omfang, rekkevidde, mulighet for utbedring og sannsynlighet for forekomst (basert på offentlig tilgjengelige data og resultater fra egenevaluering)
- 3) Samarbeide med relevante eksterne og interne interessenter for å kontrollere gyldigheten av våre tilnærminger og resultater.

I regnskapsåret 2025 identifiserte og vurderte konsernet først menneskerettighetsrisikoer i hvert enkelt driftsselskap, slik at hvert enkelt driftsselskap kunne utøve sin maksimale innflytelse på å forebygge og redusere negativ innvirkning på menneskerettighetene. Hvert enkelt selskap identifiserte menneskerettighetsrisikoer ved å henvise til internasjonale normer og retningslinjer, ta hensyn til virksomhetens, landets og regionens særtrekk, og deretter identifiserte vi menneskerettighetsspørsmål ved å ta hensyn til resultatene av

intervjuer med relevante avdelinger og selskapets egne initiativer for å redusere risikoene. Videre har vi konsolidert menneskerettighetsspørsmålene som er identifisert av hvert enkelt selskap, og identifisert tvangsarbeid og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen som særlig fremtredende menneskerettighetsspørsmål med høy prioritet for konsernet.

2.3.2. Leverandører

Viktigheten av å identifisere menneskerettighetsspørsmål i hele Panasonic verdikjede og forretningsvirksomhet er anerkjent i Panasonic Groups Code of Ethics & Compliance og Human Rights and Labor Policy, der vi har forpliktet oss til å kreve at leverandørene våre overholder [Panasonics retningslinjer for samfunnsansvar i leverandørkjeden](#) ("CSR-retningslinjene"). I tillegg krever vi i CSR-retningslinjene respekt for menneskerettighetene slik de kommer til uttrykk i FNs normer og prinsipper, en evaluering av statusen til leverandørenes menneskerettighetsinitiativer og implementering av forebyggende/reduserende/korrigerende tiltak. Vi krever også at leverandørene kommuniserer disse CSR-retningslinjene til sine leverandører, og at de overvåker at de etterleves.

Siden regnskapsåret 2023 har konsernet tatt initiativ til å bygge opp en struktur for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter. Med veiledning fra eksterne eksperter har konsernet utarbeidet en tabell for å vurdere menneskerettighetsrisikoen hos leverandørene våre ved hjelp av risikoindikatorer og indekser fra internasjonale organisasjoner, for å identifisere leverandører som bør prioriteres. Fra og med regnskapsåret 2024 fokuserer hvert enkelt driftsselskap på de prioriterte leverandørene som skal revideres, ved hjelp av den risikobaserte tilnærmingen som er nevnt ovenfor, og gjennomfører leverandørrevisjoner for totalt 271 leverandører (hvorav 22 ble revidert av tredjepartsorganisasjoner) ved hjelp av leverandørrevisjonsplanene de har utarbeidet.

2.4. Tilgang til Remedy

Panasonic-konsernet har etablert [en global hotline](#) (med støtte for 32 språk) som er offentlig tilgjengelig som et kontaktpunkt der våre ansatte eller eksterne forretningspartnere og deres ansatte kan rapportere eventuelle brudd på etterlevelse av lover og regler som de har blitt oppmerksomme på, inkludert saker som involverer menneskerettigheter eller arbeidsforhold. Denne hotlinen bruker et eksternt, uavhengig system som forhindrer at identiteten til den interne eller eksterne personen som rapporterer, blir avslørt, og vi har interne regler på plass som sikrer at vi er nøye med å beskytte konfidensialiteten til slike rapporter og sørge for at personen som rapporterer bruddet, ikke utsettes for gjengjeldelseshandlinger eller skadelig behandling.

I tillegg til vår globale hotline tilbyr vi tilgang til [JaCER](#), en bransjedekkende og offentlig tilgjengelig klageplattform som er opprettet av CSR-komiteen i Japan Electronics and Information Technology Industries Association (JEITA). JaCER er et kontaktpunkt der leverandører og deres ansatte kan rapportere om eventuelle negative konsekvenser for menneskerettighetene i konsernets leverandørkjede. Ved å ta imot klager gjennom en tredjepartskontakt tar vi sikte på å gjøre klagebehandlingen mer rettferdig og åpen, fremme dialog og oppreisning mer enn noen gang før og arbeide for å løse viktige menneskerettighetsspørsmål. I alle rapporteringssystemer sikrer vi anonymitet og

konfidensialitet for varslere, og vi offentliggjør kontaktinformasjonen for rapporteringssystemene på leverandørnettportalen vår og på nettstedet vårt, "[For leverandører](#)."

3. Tiltak for egen virksomhet og leverandører når det gjelder produkter solgt av Panasonic Norge

Panasonic Norge selger hovedsakelig TV-apparater, kameraer, mikrobølgeovner, produkter til personlig pleie og klimaanlegg til privat og kommersiell bruk, som produseres på produksjonssteder over hele verden. Gjennom kartlegging av leverandørkjeden og aktivitetene ovenfor har vi identifisert Malaysia, der også noen av Panasonic Norges produkter produseres, som et land med økt risiko for tvangsarbeid, basert på identifisert negativ påvirkning og tilgjengelige risikoindikatorer for menneskerettigheter som bekrefter den økte sannsynligheten for tvangsarbeid i Malaysia, noe som er knyttet til det høye antallet utenlandske migrantarbeidere på arbeidsmarkedet og utfordringene knyttet til ansvarlig rekruttering av disse.

I regnskapsåret 2025 identifiserte Panasonic Group en faktisk negativ påvirkning i leverandørkjeden vår i Malaysia, som involverte produkter solgt i Norge, og en av leverandørene våre i Malaysia ble beskyldt for tvangsarbeid. Vi oppfordret dem til å iverksette korrigerende tiltak, overvåket fremdriften og ga veiledning gjennom hele prosessen. Vi tilbød også forretningsstøtte, blant annet ved å betale forskudd for å dekke utestående gjeld og levere nødvendige materialer til produksjonen kostnadsfritt, slik at de kunne fortsette driften mens de iverksatte korrigerende tiltak. Som et resultat av vår innsats ble bekreftede brudd, som tilbakeholdelsen av pass, håndtert og utbedret. Vi fant imidlertid ut at det var behov for en mer effektiv håndtering av ytterligere brudd på arbeidstakerrettigheter og andre risikoer. Etter diskusjoner med relevante interessenter og andre kunder av selskapet bestemte konsernet seg for å bidra ytterligere til utbedringsprosessen ved å refundere arbeiderne for rekrutteringsgebyrene de rapporterte at de hadde betalt. Til tross for utfordringer, som for eksempel identifisering av de enkelte arbeiderne, har utbetalingene startet og vil fortsette.

I tillegg til de individuelle tiltakene som er iverksatt, fortsetter vi å iverksette målrettede aktiviteter for å kontinuerlig bidra til å forebygge risikoen for tvangsarbeid i vår egen virksomhet og leverandørkjede i Malaysia.

Ledelsen og personalsjefene i konsernets selskaper i Malaysia har utarbeidet retningslinjer og standardprosedyrer for etisk rekruttering og ansettelse av utenlandske migrantarbeidere basert på ekspertråd, teknisk støtte og opplæring fra International Organization for Migration (IOM), FNs migrasjonsbyrå og andre eksperter. Gjennom å identifisere og utbedre problemer ved å kontrollere den operasjonelle statusen til retningslinjer og håndbøker på stedet, jobber de for å sikre etterlevelse av retningslinjer for rekruttering og ansettelsesforhold. I regnskapsåret 2025 ble retningslinjene for ansvarlig rekruttering og ansettelse av utenlandske migrantarbeidere for Panasonic-konsernets selskaper i Malaysia og standard driftsprosedyrer revidert basert på erfaringene med implementeringen og resultatet av konsekvensanalysen som ble gjennomført i samarbeid med IOM. Noen av detaljene i denne policyen er som følger:

- Forbud mot at ansatte betaler rekrutterings- og ansettelsesgebyrer i forbindelse med rekruttering og ansettelse
- Overvåking av partnerrekrutteringsbyråer
- Etablering av klagemekanismer på operativt nivå som effektivt tar opp problemer som tas opp av utenlandske arbeidsmigranter

Under veiledning fra PHD begynte virksomheten vår i Malaysia å arbeide med aktiviteter for å forebygge risikoen for tvangsarbeid i verdikjeden vår, for eksempel hos tjenesteleverandører, og vi la til krav i de relevante kontraktene våre om å respektere menneskerettighetene til ansatte i verdikjeden og vår rett til å utføre revisjoner. I regnskapsåret 2025 deltok 63 relevante tjenesteleverandører og leverandører av elektronisk produksjon i kapasitetsbyggingsaktiviteter som ble gjennomført med støtte fra IOM. I regnskapsåret 2026 vil vi fortsette kapasitetsbyggingsaktivitetene våre og øke overvåkingsaktivitetene våre hos relevante tjenesteleverandører og rekrutteringsbyråer. I tillegg vil relevante medarbeidere få skreddersydd støtte og opplæring i hvordan man kan forebygge og redusere problemer knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold for utenlandske migrantarbeidere.

I tillegg identifiserte vi i vår virksomhet i Malaysia tilfeller der utenlandske migrantarbeidere ble avkrevd gebyrer for arbeidstillatelser/visumsøknader. Etter å ha undersøkt saken fant vi indikasjoner på at påstandene sannsynligvis var berettigede. Som følge av dette besluttet vi å tilbakebetale de berørte arbeiderne de beløpene de rapporterte at de hadde betalt, inkludert justeringer for inflasjon og potensielle tapte muligheter. Utbetalingene til de berørte arbeidstakerne er ferdigstilt.

I tillegg til de ovennevnte aktivitetene inviteres alle Panasonics ansatte regelmessig til obligatoriske kurs i etiske retningslinjer og etterlevelse, der det legges vekt på viktigheten av å respektere menneskerettighetene og tilgang til de globale hotlines.

Denne erklæringen er godkjent av:

Thibaut Marsol

Thibaut Marsol-Regional Director- North East

Representant

Panasonic Norge

13 June 2025