



Philips erklæring om moderne slaveri og menneskehandel 2024

I henhold til paragraf 3 i California Transparency in Supply Chains Act av 2010, Storbritannias (UK) Modern Slavery Act 2015, kapittel 30, del 6, bestemmelse 54, Australian Modern Slavery Act 2018 (Commonwealth) og den norske åpenhetsloven, erklærer Philips sin innsats for å identifisere, vurdere og håndtere risikoen for moderne slaveri og menneskehandel i sin virksomhet og produktforsyningskjede. Denne erklæringen er i forhold til regnskapsåret som avsluttes 31 desember 2024 og er laget av følgende omfattede datterselskaper:

- Philips Holding USA Inc.
- Philips Electronics UK Limited;
- Remote Diagnostic Technologies Limited;
- Philips Electronics Australia Limited;
- Philips Saeco Australia Pty Limited;
- Philips Norge AS.

(heretter samlet referert til som «Philips» eller «vår»).

Philips Holding USA Inc. er pålagt å synliggjøre sin innsats for å utrydde slaveri og menneskehandel fra sin direkte forsyningskjede for materialer som er innlemmet i produkter som tilbys for salg i samsvar med California Transparency in Supply Chains Act av 2010 (referert til i denne erklæringen som «rapporterende enheten i USA»).

Philips Electronics UK Limited og Remote Diagnostic Technologies Limited er pålagt å publisere en årlig erklæring om moderne slaveri i samsvar med paragraf 54 (åpenhet i forsyningskjeder) i UK Modern Slavery Act 2015 (referert til i denne erklæringen som «rapporterende enheter i Storbritannia»).

Philips Electronics Australia Limited og Philips Saeco Australia Pty Limited er rapporterende enheter i henhold til Australian Modern Slavery Act 2018 (Cth) (referert til i denne erklæringen som «australske rapporterende enheter»).

Philips Norge AS er en rapporterende enhet i henhold til den norske åpenhetsloven (i denne erklæringen referert til som den norske rapporteringsenheten).

Philips driver en integrert forsyningskjede som er skreddersydd for kundenes behov, som omfatter leverandørvalg og -administrasjon gjennom innkjøp, produksjon på tvers av alle industri- og logistikk- og lageroperasjoner og kundeinstallasjon, samt orkestrering av etterspørsel/forsyning. Philips' globale organisasjon og datterselskaper bruker mange av de samme retningslinjene og prosessene og har mange felles leverandører. Derfor velger Philips å sende inn en felles erklæring på deres vegne, etter intern konsultasjon og revisjon av representanter fra dekkede organisasjoner.

Hvis du vil ha mer informasjon om selskapets organisasjonsstruktur, tilnærmingen til bærekraft og menneskerettigheter, kan du se [2024 Philips Annual Report](#).

1. Struktur, drift og forsyningskjeder

Som et helseteknologiselskap er Philips (NYSE: PHG, AEX: PHIA) forpliktet til å drive progressiv verdiskaping gjennom en strategi for fokusert vekst, skalerbar pasient- og menneskesentrert innovasjon og pålitelig utførelse drevet av vår kultur for å påvirke med omsorg i fokus. Selskapet har hovedkontor i Nederland og er ledende innen diagnostisk bildebehandling, ultralyd, intervensjonsrøntgen, overvåking og bedriftsinformatikk, samt innen personlig helse.

I forhold til de rapporterende enhetene i Storbritannia:

- Philips Electronics UK Limited er et privat aksjeselskap registrert i England (organisasjonsnummer: 446897); og
- Remote Diagnostic Technologies Limited er et privat aksjeselskap registrert i England (Selskapsnummer: 3321782)

som begge har sitt registrerte kontor i Storbritannia på Ascent 1, Aerospace Boulevard, Farnborough GU14 6XW.

I forhold til de australske rapporterende enhetene:

- Philips Electronics Australia er et australsk allmennaksjeselskap (ABN (24 008 445 743); og
- Philips Saeco Australia Pty Limited er et australsk proprietært aksjeselskap (ABN 87 124 670 917),

som begge er innlemmet i Australia, med hovedkontor i North Ryde, NSW. De australske rapporteringsenhetene eier eller kontrollerer ikke andre enheter.

I Australia:

- Philips Electronics Australia sysselsetter omtrent 513 personer fordelt på 7 lokasjoner; og
- Philips Saeco Australia Pty Ltd sysselsetter omtrent 25 personer fordelt på 2 lokasjoner.

Vår virksomhet i Australia involverer først og fremst salg, levering, installasjon og service av medisinsk kapitalutstyr.

Philips utnytter avansert teknologi og dyp klinisk innsikt og forbrukerinnsikt for å levere integrerte løsninger. Philips sysselsetter omtrent 67 800 ansatte med salg og tjenester i mer enn 100 land. Philips kjøper produkter og komponenter fra omtrent 4 400 førstelagsleverandører globalt.

Vår strategi krever at vi samarbeider og bruker en felles måte å jobbe på, for å levere med hastighet, fortreffelighet, kvalitet og relevans for lokale markeds-/kundebehov, samtidig som vi utnytter global skala og synergier på tvers av selskapet. I 2024 ble Royal Philips organisert rundt følgende rapporterbare segmenter:

- Diagnose- og behandlingsvirksomheter: Presisjonsdiagnose og bildeveiledet terapi;
- Connected Care-virksomheter: Overvåking, bedriftsinformatikk og søvn- og respirasjonspleie;
- Personlig helsevirksomhet: Personlig helse;
- Annen: Innovasjon og strategi, IP-royalties, sentrale kostnader og andre småting.

Risikoen ved moderne slaveri

Elektroniske produkter har blitt anerkjent i Global Slavery Index som en høyrisikoindustri. Hvis Philips-leverandører eller -produsenter som leverer elektronikk- eller elektronikkdelene er basert i høyrisikoland, inkluderer vi leverandørene i vårt Supplier Sustainability Performance-program, der grundige risikovurderinger utføres og utbedring. Se avsnitt 4 i denne erklæringen for mer informasjon om vår risikorespons.

Prosess for konsultasjon

Philips-konsernet har en global, bedriftsomfattende tilnærming til vår overholdelse av moderne slaveri. Retningslinjene og prosedyrene som er nevnt i denne erklæringen, inkludert leverandørens bærekraftserklæring, retningslinjer for rettferdig ansettelse, retningslinjer for menneskerettigheter og generelle forretningsprinsipper, gjelder for alle enheter i Philips-konsernet.

De rapporterende enhetene i denne erklæringen konsulterte ulike relevante interne interessenter fra anskaffelses-, bærekrafts- og juridiske team for å sikre at risikoen for moderne slaveri blir tilstrekkelig identifisert og at eventuelle avtalte handlinger kan overvåkes av det relevante teamet.

2. Organisasjonspolitik i forhold til moderne slaveri og menneskehandel

Philips' respekt for menneskerettighetene kommer til uttrykk i [Human Rights Policy](#) som støttes av våre generelle forretningsprinsipper (GBP) og flere andre domenespesifikke retningslinjer. I 2018 lanserte Philips et nytt program for å identifisere potensielle og faktiske konsekvenser for menneskerettighetene i hele virksomheten og verdikjeden vår. Vi har listet opp våre menneskerettighetsområder med størst innvirkning, basert på vår forståelse av økende

problemer, risikoer som er vanlige i vår sektor og erfaring fra andre bransjer. Videre har vi engasjert våre relevante funksjoner og innhentet relevante innspill fra eksterne interessenter. Frihet fra barne-, tvangs- og tvangsarbeid ble identifisert som fokusområder, samtidig som det erkjente at det kan ta forskjellige former i forskjellige kontekster, geografier og deler av verdikjeden vår. Derfor er Philips' retningslinjer og due diligence-tiltak skreddersydd deretter og vil bli beskrevet nedenfor.

I samsvar med konvensjoner fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), og som et av kjerneelementene i vår [Fair Employment Policy](#), bruker vi ikke tvangsarbeid, tvangsarbeid eller barnarbeid. Samtidig som vi forfølger våre forretningsmål, tar vi sikte på å være en ansvarlig partner i samfunnet, som opptre med integritet overfor våre ansatte, kunder, forretningspartnere og aksjonærer, så vel som det bredere samfunnet vi opererer i. Alle i Philips forventes å alltid opptre med integritet, og Philips håndhever strengt samsvar med sine generelle forretningsprinsipper (GBP) i hele selskapet. Vår integrerte tilnærming til å drive forretning på en ansvarlig og bærekraftig måte knytter våre resultater innen miljø, sosiale forhold og styring (ESG) til forretningsstrategi og økonomiske og operasjonelle resultater, noe som gjenspeiler vår forpliktelse til FNs bærekraftsmål (SDG), spesielt SDG 3, 12, 13 og 17.

Vår Fair Employment Policy erkjenner eksplisitt at alt arbeid må være frivillig. Ansatte mottar et skriftlig dokument som beskriver ansettelsesvilkår. Dette dokumentet er på et språk som er forståelig for dem, og leveres før de begynner å jobbe i Philips. Med mindre det kreves av lokal lovgivning, skal ikke Philips-ansatte være pålagt å deponere original offentlig utstedt legitimasjon, pass eller arbeidstillatelser som en betingelse for ansettelse. På samme måte vil (potensielle) ansatte ikke bære noen gebyrer eller andre urimelige relaterte kostnader for rekruttering eller ansettelse. Hvis det viser seg at slike honorarer er betalt av en ansatt, skal slike honorarer tilbakebetales til arbeidstakeren.

De generelle forretningsprinsippene setter standarden for å handle med integritet i Philips. De styrer alle våre beslutninger og handlinger over hele verden og gjelder likt for våre gruppehandlinger og for vår oppførsel som enkeltpersoner. Prinsippene for rettferdig ansettelsespraksis er definert i avsnitt 1.1:

1.1 Likestillings- og ansettelsespraksis

Vi opprettholder et sunt, trygt og produktivt arbeidsmiljø og fremmer en arbeidsplass som er fri for (fysisk og verbal) trakassering.

Vi tolererer ikke oppførsel som skaper, oppmuntrer til eller tillater en støtende, ydmykende, fiendtlig eller skremmende arbeidsmiljø. Vi diskriminerer ikke på grunnlag av rase, farge, alder, kjønn, kjønnsidentitet eller -uttrykk, seksuell legning, språk, religion, politiske eller andre meninger, funksjonshemming, nasjonal eller sosial opprinnelse eller fødsel.

De generelle forretningsprinsippene er en integrert del av Philips' arbeidskontrakter, som er tilgjengelige på 30 språk, i praktisk talt alle land der Philips opererer. Den fullstendige teksten til Philips' generelle forretningsprinsipper finner [du her](#).

Philips engasjerer seg i verifiseringsaktiviteter for å identifisere, vurdere og håndtere risikoen for moderne slaveri og menneskehandel i produktforsyningskjeden for å fokusere innsatsen vår der vi kan ha størst innvirkning. Philips er medlem av Responsible Business Alliance (RBA), en ideell koalisjon av selskaper som er forpliktet til å: (1) støtte rettighetene og velværet til arbeidere og lokalsamfunn som er engasjert i forsyningskjeden, og (2) miljømessig og sosialt ansvar. Philips vedtok RBAs etiske retningslinjer og inkluderte kravene i retningslinjene som en del av leverandørkontraktene våre i Philips' bærekraftserklæring for leverandører. Philips-leverandører må overholde erklæringen og distribuere den til sine leverandører. Den fullstendige versjonen av leverandørens bærekraftserklæring er tilgjengelig [her](#). Philips overvåker samsvar med leverandørens bærekraftserklæring gjennom SSP-programmet (Supplier Sustainability Performance).

2.1 Styring og intern ansvarlighet

Philips' styre er ansvarlig for strategi og tilsyn med alle selskapets aktiviteter på tvers av de tre ESG-dimensjonene, inkludert menneskerettigheter. Styret overvåker også fremdriften og iverksetter korrigerende tiltak der det er

nødvendig. Medlemmer av styret inkluderer administrerende direktør, finansansvarlig, ESG og juridisk ansvarlig. Det støttes av et tverrfunksjonelt prosjektteam, sammensatt av en menneskerettighetssjef og fagfolk fra flere virksomheter, som driver menneskerettighetsinitiativer med tilsyn fra Human Rights Steering Committee, bestående av seniorledere fra Integrated Supply Chain, Legal, People og Group Sustainability.

Videre ligger ansvaret for etterlevelse av de generelle forretningsprinsippene hovedsakelig hos ledelsen av den enkelte virksomhet. Hver markedsorganisasjon og hvert hovedproduksjonssted har en GBP Compliance Officer. Bekreftelse på samsvar med de generelle forretningsprinsippene er en integrert del av den årlige erklæringen om forretningskontroll. Ledelsen i hver forretningsenhet er pålagt å utstede en slik erklæring som en del av en kaskadeprosess som fører til CEO/CFO-sertifisering av selskapets årsregnskap.

3. Aktsomhet

Philips' forpliktelse til å gjøre alt som er rimelig og praktisk mulig for proaktivt å identifisere og redusere (potensielle) negative innvirkninger på menneskerettighetene i vår virksomhet og verdikjede, støttes av ulike aktsomhetsmekanismer.

3.1 Egenvurdering

GBP-overvåkings- og rapporteringsprogrammet validerer implementeringen av GBP og relaterte retningslinjer over hele verden. Dette programmet inkluderer en rekke menneskerettighetsområder med alvorlig innvirkning, inkludert: forretningsintegritet, arbeidstid og godtgjørelse.

3.2 Konsekvensanalyse for menneskerettigheter (HRIA)

Philips har en landrisikovurdering på plass for å identifisere steder som kan ha en høyere risiko for brudd på menneskerettighetene. Denne vurderingen oppdateres med jevne mellomrom og vurderer landanalyser med åpen kildekode samt globale benchmarking-rapporter, for eksempel fra Den internasjonale fagforeningskonføderasjonen, for å bestemme risikoutsatte steder. Disse elementene suppleres med interne parametere, for eksempel antall årsverk ved produksjonsanlegg og antall rapporterte klager om generelle forretningsprinsipper.

For ytterligere å tilpasse vår tilnærming til FNs veiledende prinsipper (UNGP) samt OECDs veiledning, initierte Philips sin første landsspesifikke Human Rights Impact Assessment (HRIA) i 2018 på produksjonsanlegget i Batam, Indonesia. Målet var å få innsikt i synspunktene til potensielt berørte interessenter, engasjere seg i konstruktiv dialog med dem og bestemme passende handlinger og styringsprosesser for effektivt å redusere og håndtere menneskerettighetsrisikoer. I tillegg ønsket selskapet å validere fordelene med en konsekvensanalyse for menneskerettigheter i sin egen virksomhet, ved siden av sine nåværende tilnærminger til GBP og personaladministrasjon.

I 2020 rullet Philips ut tilnærmingen til fem produksjonsanlegg i Kina, og i 2023 ble vurderinger gjort på anlegg i India og Brasil.

I 2024 gjennomførte Philips revurderinger på sine anlegg i Kina og Indonesia, og levde opp til forpliktelsen om å gjennomføre regelmessige HRIA-er på 100 % av risikostedene. Philips har til hensikt å overvåke fremdriften og funnene fra utsatte steder og veilede dem på en kontinuerlig forbedringsreise når det gjelder menneskerettighetstemaer.

Selv om HRIA for utvalgte anlegg primært er fokusert på Philips' egen virksomhet, har det blitt etablert en avledet dypdykktilnærming for enkelte leverandører siden 2022. I 2024 ble det gjennomført en fokusert vurdering av menneskerettigheter for utvalgte leverandører; dette er forskjellig fra den bredere tilnærmingen til vurdering av bærekraft for leverandører, som dekker bærekraft mer helhetlig som angitt i Supplier sustainability & Workers in the value chain i [2024 Philips Annual Report](#) og [Human Rights Report](#).

4. Vurderinger av leverandører

Å administrere vår store og komplekse forsyningskjede på en sosialt og miljømessig ansvarlig måte krever en strukturert og innovativ tilnærming, samtidig som vi er transparente og engasjerer et bredt spekter av interessenter. Leverandører forventes å implementere internkontroll for å sikre at de overholder kravene i leverandørens

bærekraftserklæring. Philips utfører vurderinger for å evaluere deres samsvar med Philips' krav angående menneskehandel og slaveri. Risikoleverandører identifiseres ved hjelp av følgende kriterier:

- Materialer brukt i produkt- og produksjonsprosessen
- Kommersielle interesser: Philips' forbruk med leverandøren
- Hendelser som rapporteres til Philips direkte eller indirekte (f.eks. via media)
- Typer produkter eller tjenester levert til Philips

4.1 Ytelsesprogram for bærekraft for leverandører

Supplier Sustainability Performance (SSP)-tilnærmingen, som først ble pilotert i 2016, fokuserer på:

- en systematisk måte å forbedre bærekraftsytelsen til forsyningskjeden vår på;
- kontinuerlig forbedring mot et sett med anerkjente og globale referanser;
- samarbeid, økt åpenhet, klare forpliktelser og sikre at leverandørene oppfyller de avtalte målene; og
- oppmuntre våre leverandører, bransjekolleger og bransjekolleger til å ta i bruk vår tilnærming.

Vurderingene planlegges sammen med leverandøren og Philips publiserer årsresultatene i årsrapporten. Mer informasjon om SSP-programmet finner [du her](#).

SSP-prosessen overvåkes gjennom kontinuerlige tilbakemeldingssløyer. Resultatet av SSP-vurderingen er en bærekraftsscore fra leverandøren fra 0 til 100. Denne poengsummen er basert på leverandørens ytelse innen miljøledelse, helse og sikkerhet, forretningsetikk og arbeidskraft. Basert på poengsummene deres kategoriseres leverandørene på grunnlag av leverandørens modenhet, noe som resulterer i leverandørspesifikke forslag til forbedringer. I 2024 ble 105 leverandører lagt til SSP-programmet. Av populasjonen av leverandører som gikk inn i programmet i årene før 2024 og har blitt vurdert minst én gang de siste tre årene, var 455 leverandører fortsatt aktive i 2024.

I 2024 ble det funnet åtte nulltoleranser på tvers av følgende kategorier: helse og sikkerhet, arbeidskraft og miljøpåvirkning. Fire saker ble avsluttet i 2024 etter bekreftelse av fullføring av korrigerende handlingsplan. Fire nulltoleranser, funnet i siste halvår av 2024, blir adressert i pågående korrigerende tiltak.

Som en del av vår forpliktelse til å forbedre livene til 1 million arbeidere i forsyningskjeden innen 2025, måler Philips virkningen av SSP-engasjementer gjennom antall liv som forbedres i forsyningskjeden. Dette er avledet fra forbedringene som leverandørene gjør i ytelsen. Antall arbeidere som ble berørt hos leverandører som deltok i Beyond Auditing-programmet var omtrent 936 000 i 2024.

4.2 Ansvarlig innkjøp av mineraler

Forsyningskjedene for mineraler er lange og komplekse. Philips henter ikke mineraler direkte fra gruver, da det vanligvis er 7+ nivåer mellom sluttbrukerselskaper som Philips og gruvene der mineralene utvinnes. Utvinning av mineraler kan foregå i konfliktrammede og høyrisikoregioner, der gruvedrift ofte er uformell og uregulert, og utføres ved småskalagruver (ASM). Disse ASM-ene er sårbare for utnyttelse av væpnede grupper og lokale handelsmenn. I denne sammenhengen er det økt risiko for alvorlige menneskerettighetsbrudd (tvangsarbeid, barnarbeid eller utbredt seksuell vold), utrygge arbeidsforhold eller miljøhensyn.

Philips adresserer kompleksiteten i mineraforsyningskjeder gjennom en kontinuerlig due diligence-prosess, kombinert med aktiv deltakelse i initiativer fra flere interessenter for å fremme ansvarlig innkjøp av mineraler. Hvert år undersøker Philips forsyningskjeden for å identifisere smelteverk av kobolt, tinn, tantal, wolfram og gull i forsyningskjeden, og vi har forpliktet oss til ikke å kjøpe råvarer, underenheter eller forsyninger som inneholder konfliktmineraler. Philips bruker kollektiv innflytelse på tvers av bransjer gjennom aktivt engasjement via Responsible Minerals Initiative (RMI). RMI identifiserer smelteverk som kan demonstrere gjennom en uavhengig tredjepartsrevisjon at mineralene de anskaffer er konfliktfrie. I 2024 fortsatte Philips å aktivt rette forsyningskjeden mot disse smelteverkene. Dataene som enkelte uttalelser i denne rapporten er basert på, ble innhentet gjennom Philips' medlemskap i RMI, ved hjelp av RMI Reasonable Country of Origin Inquiry-rapporten. I tillegg bruker Philips verktøyene og støtter initiativene som er utviklet av RMI, spesielt Conflict Minerals Reporting Template (CMRT) og

Responsible Minerals Assurance Process (RMAP).

Philips Conflict Minerals due diligence-rammeverk, tiltak og resultater er beskrevet i Conflict Minerals Report som vi sender inn årlig til U.S. Securities and Exchange Commission (SEC). Rapporten om konfliktmineraler er også offentlig tilgjengelig på Philips' [nettsted](#). Philips støtter og overholder fullt ut OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger for ansvarlige forsyningskjeder for mineraler fra konfliktrammede områder og høyrisikoområder (OECD-veiledning).

Siden 2020 har Philips utvidet omfanget av sitt due diligence-program til å inkludere kobolt som et nytt materiale. Vi bruker hovedsakelig kobolt i litium-ion-batterier. Som en del av denne utvidelsen engasjerte vi leverandører som leverer materialer som inneholder kobolt. I tillegg utførte vi besøk til smelteverk ved flere anledninger. Der det var hensiktsmessig, jobbet vi med direkte leverandører for å legge til rette for alternative innkjøpskilder.

Vi mener at samarbeid mellom flere interessenter i ansvarlig innkjøp av mineraler er den mest levedyktige tilnærmingen for å håndtere kompleksiteten i mineralverdikjeder. Philips er en av grunnleggerne av European Partnership for Responsible Minerals (EPRM) og har vært et strategisk medlem siden oppstarten i mai 2016. EPRM er et partnerskap med flere interessenter mellom myndigheter, selskaper og sivilsamfunnsaktører som jobber mot mer bærekraftige mineralforsyningskjeder. Målet med EPRM er å skape bedre sosiale og økonomiske forhold for gruvearbeidere og lokale gruvesamfunn ved å øke antallet gruver som tar i bruk ansvarlig gruvedrift i konfliktrammede og høyrisikoområder (CAHRA). EPRM er et ledsagende tiltak til EUs forordning om konfliktmineraler dedikert til å gjøre reelle endringer "på bakken". Gjennom EPRM støtter Philips aktiviteter for å forbedre ansvarlig gruvedrift i gruveområder i CAHRA-er og deler vår kunnskap og praksis for å utføre due diligence. Siden 2018 har Philips deltatt aktivt i flere arbeidsgrupper med fokus på å styrke ansvarlig produksjon av mineraler, samt forbedre ansvarlig innkjøpspraksis.

4.3 Sertifisering

Philips-leverandører sertifiserer samsvar med RBA-kravene som er innebygd i Philips' bærekraftserklæring for leverandører, som er en del av Philips' leverandørkontrakter. Leverandørens bærekraftserklæring er basert på Responsible Business Alliance (RBA) Code of Conduct, i tråd med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og viktige internasjonale menneskerettighetsstandarter, inkludert ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen og FNs verdenserklæring om menneskerettigheter. Den dekker emner som arbeid, helse og sikkerhet, miljø, etikk og styringssystemer. RBA er en bransjekoalisjon dedikert til ansvarlig forretningsatferd i globale forsyningskjeder. Som et vanlig medlem av RBA er Philips pålagt å forplikte seg offentlig til RBAs etiske retningslinjer og aktivt forfølge samsvar med retningslinjene og dens standarder, som må betraktes som et totalt forsyningskjedeinitiativ. Den skisserer også de nødvendige tiltakene og kravene til styringssystemet for å sikre at arbeidstakernes rettigheter er beskyttet. Moderne slaveri og menneskehandel er fanget opp under første avsnitt i dette kapitlet, Forbud mot tvangsarbeid:

«Tvangsarbeid i noen form, inkludert, men ikke begrenset til, bundet (inkludert gjeldsslaveri) eller kontraktsarbeid, ufrivillig eller utnyttende fengselsarbeid, slaveri eller menneskehandel er ikke tillatt. Dette inkluderer transport, huse, rekruttering, overføring eller mottak av personer ved hjelp av trusler, makt, tvang, bortføring eller svindel for arbeid eller tjenester. Det skal ikke være noen urimelige restriksjoner på arbeidstakernes bevegelsesfrihet i anlegget i tillegg til urimelige restriksjoner på å gå inn eller ut av selskapets fasiliteter, inkludert, hvis aktuelt, arbeidernes sovesaler eller boligkvarter. Som en del av ansettelsesprosessen må alle arbeidstakere få en skriftlig arbeidsavtale på morsmålet, eller på et språk arbeidstakeren kan forstå¹, som inneholder en beskrivelse av ansettelsesvilkår. Utenlandske migrantarbeidere må motta arbeidsavtalen før arbeidstakeren reiser fra sitt opprinnelsesland, og det skal ikke være tillatt med erstatning eller endring(er) i arbeidsavtalen ved ankomst til mottakerlandet med mindre disse endringene er gjort for å oppfylle lokal lovgivning og gi like eller bedre vilkår. Alt arbeid skal være frivillig, og arbeidstakere skal stå fritt til å forlate arbeidet når som helst eller si opp arbeidsforholdet uten straff dersom det gis rimelig varsel, noe som skal være tydelig angitt i arbeidstakernes kontrakter. Deltakerne skal føre dokumentasjon på alle arbeidstakere

¹ Selv om morsmål er det foretrukne språket, kan ethvert språk som er tilgjengelig for arbeideren også aksepteres i visse situasjoner, spesielt hvis det forventes et visst nivå av flyt når arbeidet skal utføres på et slikt språk.

som forlater arbeidet. Arbeidsgivere, agenter og underagenter kan ikke inneha eller på annen måte ødelegge, skjule eller konfiskere identitets- eller immigrasjonsdokumenter, for eksempel offentlig utstedt identifikasjon, pass eller arbeidstillatelser. Til tross for det foregående kan arbeidsgivere bare oppbevare dokumentasjon hvis det er nødvendig for å overholde lokal lovgivning. I dette tilfellet skal arbeidstakere ikke på noe tidspunkt nektes tilgang til sine dokumenter. Arbeidstakere skal ikke pålegges å betale arbeidsgiveragenter eller underagenter rekrutteringshonorarer eller andre relaterte honorarer for ansettelsen. Hvis det viser seg at slike gebyrer er betalt av arbeidere, skal slike gebyrer tilbakebetales til arbeidstakeren. "

Manglende overholdelse av RBA-koden om slaveri og/eller menneskehandel tas svært alvorlig. Det regnes som en av de mest alvorlige typene leverandøravvik, og krever umiddelbare korrigerende handlingsplaner for å utbedre identifiserte avvik. Philips samarbeider med leverandører til avviket er løst, noe som bekreftes av en oppfølgingsvurdering. Hvis leverandøren etter flere forsøk ikke klarer å løse avviket, går leverandøren inn i en utfasingsprosess.

5. Opplæring

For å sikre den samme bevissthet i hele selskapet om behovet for å handle med integritet, er et verdensomspennende kommunikasjons- og opplæringsprogram, inkludert obligatorisk godkjenning av General Business Principles (GBP), på plass. På årsbasis rulles globale interne kommunikasjonsprogrammer ut med deltakelse fra eksekutivkomiteen og de respektive virksomhetene, funksjonene og markedsledelsen.

Som en del av vår kontinuerlige innsats for å øke bevisstheten om GBP og fremme dialog i hele organisasjonen, distribueres hvert år en global GBP-kommunikasjons- og opplæringsplan, inkludert strukturerte dialoger ledet av ledere der kvalitet, integritet og åpenhet diskuteres. Dette er en del av et bedriftsomfattende initiativ som tar sikte på å styrke en dialogkultur ved hjelp av casestudier av etiske dilemmaer som er relevante for arbeidsstyrken vår. Nesten 54 200 (97 %) av våre ansatte fullførte sin årlige e-læring i GBP. Alle risikoutsatte funksjoner (inkludert de med kunderelaterte roller, som salg og markedsføring, kliniske og tekniske konsulenter og ansatte som gir kunderelatert opplæring) mottar også, via skreddersydde casestudier, årlig opplæring. Opplæringen inkluderer innhold om anti-korrupsjon og anti-korrupsjonspraksis og overholdelse retningslinjer for helsesektoren.

Som en del av SSP-programmet vårt og basert på identifiserte behov hos en bestemt leverandør, implementerer Philips en rekke kapasitetsbyggende initiativer, fra opplæring til deling av beste praksis. Disse engasjementene tar sikte på å hjelpe leverandørene våre med å overholde Philips' generelle krav etter behov, inkludert om moderne slaveri og menneskehandel.

6. Vesentlighetsanalyse

Vi identifiserer de miljømessige, sosiale og styringsmessige temaene som vi mener har størst innvirkning på virksomheten vår og størst bekymring for interessenter langs verdikjeden vår. Ved å vurdere disse temaene kan vi prioritere og fokusere på de mest vesentlige temaene og effektivt adressere disse i våre retningslinjer, programmer, mål og handlinger.

I likhet med 2023 brukte vi en evidensbasert tilnærming til vesentlighetsvurdering, drevet av en tredjeparts AI-basert applikasjon. Applikasjonen tillater automatisert sikting og analyse av millioner av datapunkter fra offentlig tilgjengelige kilder, inkludert bedriftsrapporter, obligatoriske forskrifter og frivillige initiativer, samt nyheter. Med denne datadrevne tilnærmingen til vesentlighetsvurdering har vi innlemmet et bredere spekter av data og interessenter enn det som noen gang var mulig før, og klart å få et evidensbasert perspektiv på regulatoriske, strategiske og omdømmemessige risikoer og muligheter. Temaene ble prioritert gjennom en spørreundersøkelse sendt til et stort og mangfoldig sett av interne og eksterne interessenter, kombinert med innspill fra søknaden. Se «Dobbel vesentlighetsvurdering i [2024 Philips Annual Report](#) for mer informasjon.

7. Mekanismer for klager

Klagemekanismer er en viktig pilar i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGPs). Philips' Speak Up-policy og den underliggende Speak Up-mekanismen gjør det mulig for Philips' interessenter (inkludert tredjeparter) å informere Philips om eventuelle bekymringer (inkludert menneskerettigheter) de måtte ha. Dette gjør det mulig for selskapet å iverksette hensiktsmessige korrigerende tiltak i samsvar med prinsippene 29 og 31 i FNs

fastlege.

Tredjeparter kan sende inn en klage i Philips' Speak Up (etikklinj) 1) via telefon eller 2) via et nettinntaksskjema. I alle land der det er tillatt ved lov, er Philips' Speak Up (etikklinj) tilgjengelig 24 timer i døgnet, 7 dager i uken og 365 dager i året. Telefonnummeret er tilgjengelig på de fleste av de viktigste lokale språkene i landene der Philips opererer. I de fleste tilfeller, hvis det ikke er lokalt forbudt, kan bekymringer tas opp anonymt. Uansett vil rapporten bli behandlet strengt konfidensielt og vil kun bli delt med de som er ansvarlige for å håndtere bekymringen. Hvis du vil ha mer informasjon, kan du se [Philips SpeakUp Policy](#).

I tillegg kan interessenter bruke e-postadressen conflict_free_minerals@philips.com eller eksisterende bransjeklagemekanismer som RMI for å sende inn klager relatert til tinn, wolfram, tantal eller gull.

8. Kontinuerlige forbedringer

For rapporteringsåret 2025 er Philips forpliktet til kontinuerlig å forbedre innsatsen vår for å identifisere, vurdere og håndtere risikoen for moderne slaveri og menneskehandel i vår virksomhet og produktforsyningskjede. Følgelig planlegger Philips:

- Fortsette å gjennomføre menneskerettighetskonsekvensvurderinger av sine utsatte steder, basert på en 3-årig risikoanalyse. I tillegg har Philips til hensikt å identifisere beste praksis for menneskerettighetsemner fra disse vurderingene for å legge til rette for læring på tvers av andre steder.
- Fortsett å styrke rammeverket for risikovurdering og samsvar ved å utnytte avanserte overvåkingsteknikker og dataanalyse.
- Fortsette å forbedre opplæring og kapasitetsbygging om menneskerettigheter for ansatte på tvers av ulike forretningsvirksomheter, funksjoner og markeder.
- Fortsett å fremme sterke relasjoner med interessenter, inkludert ansatte, lokalsamfunn, regulatorer og frivillige organisasjoner.
- Fortsette å gjøre bruk sin posisjon som en strategisk partner i European Partnership for Responsible Minerals (EPRM), et offentlig-privat samarbeid som støtter og utfyller EUs lovgivning om konfliktmineraler. Som en strategisk partner vil Philips engasjere seg i ansvarlige innkjøpsprosjekter (med et omfang utvidet til andre konflikt- og høyrisikoområder over hele verden, samt et bredere spekter av menneskerettighets- og miljøspørsmål som tas opp) for å øke tilbudet og etterspørselen etter ansvarlige mineraler.
- Fortsette engasjementet med eksisterende bransjeprogrammer og -grupper, for eksempel ansvarlig innkjøp og oppstrøms påvirkningsprogrammer og arbeidsgrupper initiert under Responsible Minerals Initiative (RMI), for å oppmuntre til ytterligere adopsjon, forbedring og pålitelighet i relevante programmer, verktøy og standarder.
- Fortsette kontakten til smelteverk for å oppmuntre dem til å delta i relevante initiativer for ansvarlige innkjøp.
- Fortsette å samarbeide med prioriterte leverandører for å:
 - hjelpe dem med å forstå og tilfredsstille Philips' forventninger til ansvarlige innkjøp;
 - hjelpe dem med å implementere eller ytterligere forbedre due diligence-prosessen;
 - undersøke forsyningskjeden deres og identifisere smelteverk; og
 - bekrefte den konfliktfrie statusen til identifiserte smelteverk.
- Kommuniser til prioriterte leverandører Philips' forventning om at de styrer forsyningskjeden mot smelteverk som er revidert som i samsvar med Responsible Minerals Assurance Process (RMAP) eller andre tilsvarende programmer.
- Fortsette å utforske forsyningskjeden for kobolt og utvide due diligence av mineraler til å inkludere kobolt, som ikke er inkludert i definisjonen av «konfliktmineraler», men som har vært knyttet til menneskerettighetsrisiko i Den demokratiske republikken Kongo. Philips vil fortsette å undersøke bruken av kobolt i batteriene de kjøper og spørre leverandørene om deres due diligence.

9. Godkjenninger

Denne erklæringen er godkjent av den rapporterende enheten i USA med hensyn til regnskapsåret som avsluttes 31 desember 2024.



Joseph E. Innamorati, visepresident

Denne erklæringen er godkjent av de rapporterende enhetene i Storbritannia med hensyn til regnskapsåret som avsluttes 31 desember 2024.



Mark Leftwich, administrerende direktør

Denne erklæringen er godkjent av de australske rapporteringsenhetene med hensyn til regnskapsåret som avsluttes 31 desember 2024.



Matthew Moran, administrerende direktør

Denne Erklæringen er godkjent av Norsk Rapporteringsenhet for regnskapsåret som avsluttes 31 desember 2024.

Lise Ludvigsen, Administrerende direktør



Anne Kulstad-Sund, styremedlem



Terje Sigvald Sætre, styremedlem



Linda Elisabeth Ciarlo, styremedlem



Thomas Berge Hestetun, styremedlem

