

Redegjørelse for utført aktsomhetsvurdering etter Åpenhetsloven

Kabal

Kabal AS ("Kabal") er en ledende aktør innen logistikkprogramvare (SaaS) for håndtering av operasjonell logistikk, primært rettet mot olje- og gassindustrien. Selskapet ble grunnlagt i 2011 med mål om å løse komplekse utfordringer i energilogistikk med smart teknologi. I dag tilbyr Kabal en helhetlig plattform som gir operatørene full kontroll over bevegelsen av last og personell, både offshore og onshore. Den globale løsningen benyttes av rundt 7 000 selskaper, inkludert de fleste multinasjonale oljeselskapene, og over 55 000 individuelle brukere verden over.

Vårt arbeid med å forhindre menneskerettighetsbrudd og negativ miljøpåvirkning i egen virksomhet og verdikjeden forankres i respekt for mennesker og grunnleggende rettigheter. Kabal erkjenner at bærekraft og etisk forretningsdrift er avgjørende for langvarig suksess. Den påfølgende redegjørelse vil tydeliggjøre våre tiltak og resultater knyttet til aktsomhetsvurderingen etter Åpenhetsloven.

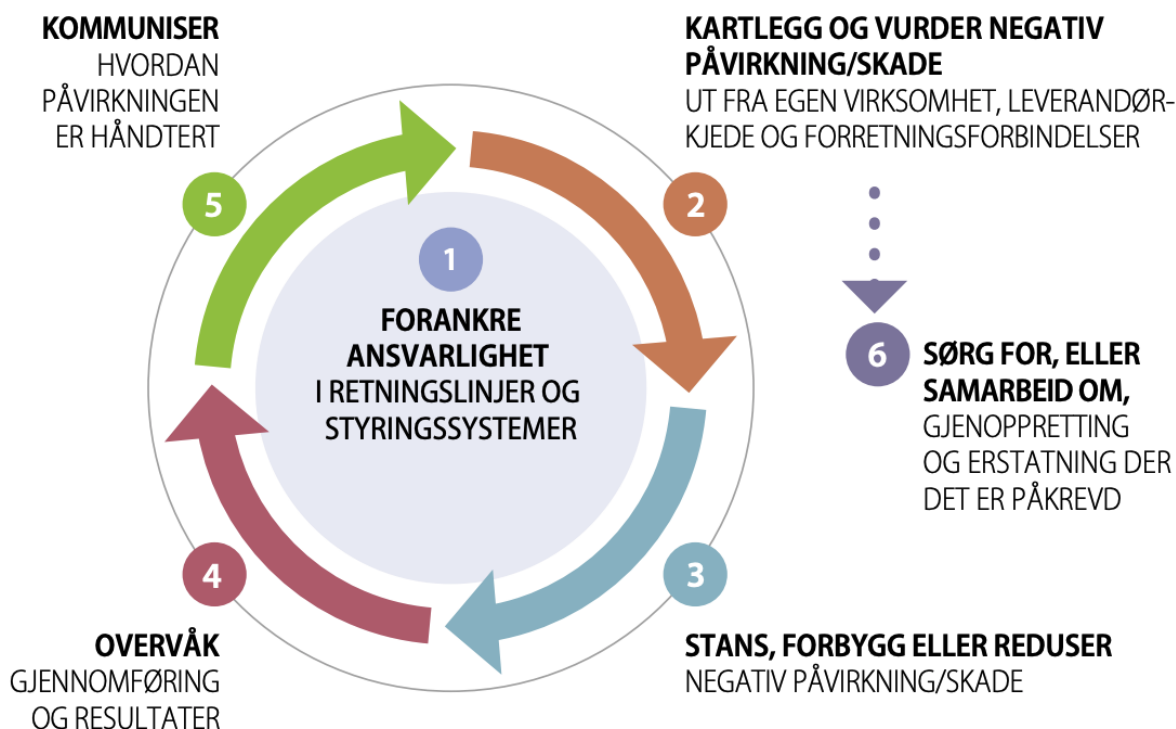
Innledning

Aktsomhetsvurderingen

Åpenhetsloven stiller krav om at virksomheter må gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper. Disse vurderingene skal skje jevnlig og tilpasses både virksomhetens størrelse og art, den aktuelle konteksten samt alvorlighetsgraden og sannsynligheten for at grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold kan bli negativt berørt.

For Kabal betyr dette at vi ikke bare skal redegjøre for våre aktsomhetsvurderinger, men også innarbeide beste praksis i alle deler av vår virksomhet. Denne rapporten er derfor forankret i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, samt OECDs metodikk for ansvarlig næringsliv, som illustrert i modellen under.

Vi anser at god praksis krever full åpenhet om både faktiske og potensielle negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø og at vi må håndtere disse konsekvensene på en mest mulig forsvarlig måte, i tett dialog med våre interessenter.



Kilde modell: OECDs veileder for aktsomhetsvurdering for ansvarlig næringsliv

Nøkkelinformasjon om selskapet og leverandørkjeden

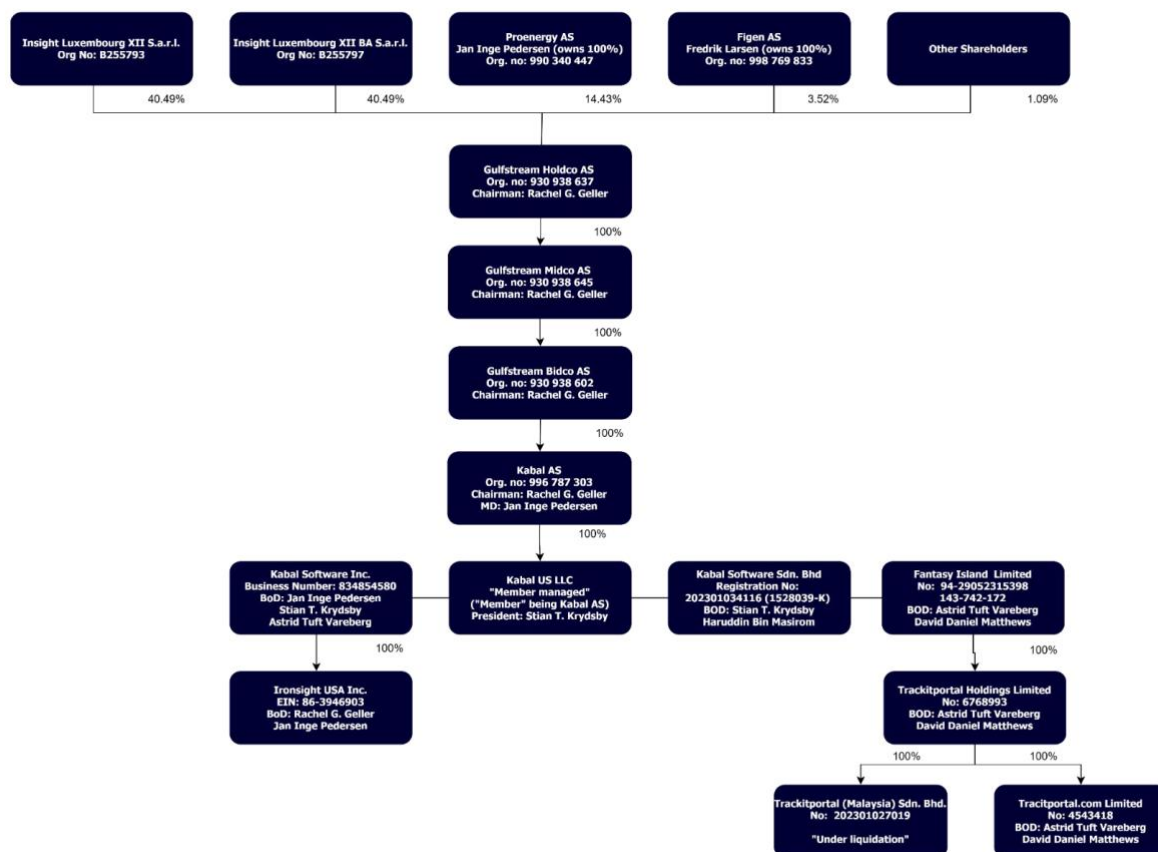
Om selskapet som er omfattet av redegjørelsen

Nøkkelinformasjon

Kabal AS har plikter etter åpenhetsloven. Kabal AS har hovedkontoret i Skansegata 2, 4006 Stavanger, Norge. Forretningsområdet selskapet opererer i er innenfor salg av IT-tjenester og programvare.

Beskrivelse av bedriftens struktur

Kabal AS er en del av et større nettverk med mer enn 130 ansatte i 5 land fordelt over 5 kontorer. Kabal leverer tjenester som en SaaS-løsning til kunder over hele verden. Kabal består av selskapene som skissert i organisasjonskartet nedenfor.



Inkluderte selskaper i redegjørelsen og innledende bemerkninger

Kabal AS omfattes av kravene i åpenhetsloven på individuelt grunnlag, jf. § 3 bokstav a nr. 1-3. De øvrige selskapene er ikke omfattet av åpenhetsloven på individuelt grunnlag, men vil som datterselskap av Kabal AS likevel inkluderes i aktsomhetsvurderingene og redegjørelsen.

De enhetene som fremgår av organisasjonskartet samarbeider om sentrale funksjoner som økonomi, finans og innkjøp. Aktsomhetsvurderingene og den tilhørende redegjørelsen dekker samtlige av disse selskapene. I denne sammenhengen omtales de samlet som «Kabal». Dersom spesifikke deler av redegjørelsen gjelder ett eller enkelte av selskapene, vil dette bli presisert særskilt.

Omsetning i rapporteringsåret for konsernet

375.8mNOK

Antall ansatte

Ved utgangen av regnskapsåret hadde Kabal AS 62 faste ansatte, mens det totalt i det globale konsernet var 130 faste ansatte.

Betydningsfulle strukturelle endringer siden forrige rapportering

I løpet av det siste regnskapsåret har Kabal AS kjøpt opp selskapet IronSight i Canada.

Kontaktperson for rapporten

Stian Tjørswaag Krydsby, Chief Legal Officer, Kabal AS

Epost: stian.krydsby@kabal.com

Informasjon om leverandørkjede

Generell beskrivelse av selskapets innkjøpsmodell og leverandørkjede

Kabal har etablert et solid og stabilt leverandørnettverk, hvor mange samarbeidspartnerne har levert tjenester over lengre tid. De fleste leverandørene i første ledd holder til i Norge mens øvrige leverandører i all hovedsak er basert i ulike europeiske, eller vestlige land som blant annet Tyskland, Storbritannia og USA. Samtidig har Kabal også enkelte leverandører i land som Malaysia, New Zealand og Singapore.

Kabals strategi innebærer bruk av rammeavtaler, med mål om å bygge langvarige og forutsigbare relasjoner med sine leverandører.

Antall leverandører og forretningspartnere med aktive relasjoner i rapporteringsåret

Ca. 360

Kommentar til antallet

Kabal tilstreber å holde leverandørmassen på et nivå som muliggjør god styring og kontroll med innkjøp. Det legges vekt på stabile og langsiktige samarbeid med leverandører, særlig innenfor områder som renhold, IT-utstyr, kontorartikler og lignende.

Det noe høye antallet leverandører skyldes blant annet at enkelte leverandører kun brukes sporadisk. Eksempelvis blir det i forbindelse med sosiale arrangementer i ulike avdelinger sendt fakturaer til Kabal fra nye aktører. Disse registreres som leverandører i Kabals oversikt, selv om det ikke er etablert noe varig samarbeid.

Videre arbeid og status

Kabal har satt seg langsiktige ambisjoner for arbeidet med bærekraft og aktsomhetsvurderinger. Nedenfor følger oversikt over målene for regnskapsåret og status for fremdrift i samme periode.

Status og mål

- Det er igangsatt arbeid med å gjennomgå og oppdatere relevante prosesser i selskapet. Dette omfatter blant annet revisjon av interne styringsdokumenter og retningslinjer for å etablere hensiktsmessige rutiner for leverandøroppfølging.
- Kabal har utarbeidet en egen Supplier Code of Conduct som ved behov kan inkluderes i kontrakten for leverandører i høy eller middels risikokategori. Videre fokuseres det på å forbedre metodene for risikovurdering og etablering av strukturer for systematisk aktsomhetsarbeid. Leverandører som er identifisert i risikoutsatte kategorier vil i større grad følges opp i regnskapsåret 2026.

Veien videre

Arbeidet med åpenhetsloven har avdekket behov for mer systematisk tilnærming til aktsomhetsvurderinger. Kabal vil gjennomgå eksisterende rutiner og utarbeide en konkret plan for hvordan aktsomhetsvurderinger i større grad skal integreres i det daglige arbeidet fremover.

Kabal ønsker å videreføre det langsiktige arbeidet med bærekraft og aktsomhetsvurderinger. Målene for det kommende rapporteringsåret skal bidra til økt presisjon og operasjonalisering av aktsomhetsarbeidet. Herunder vil Kabal innen utgangen av regnskapsåret 2026 definere klare kriterier for risikoklassifisering og etablere konkrete oppfølgingstiltak for leverandører med høy risiko.

Kabal vil fortsette arbeidet med å kartlegge risiko i hele leverandørkjeden for å få bedre innsikt i hvor det kan forekomme brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Per i dag har vi noe begrenset informasjon om enkelte underleverandører. Dette vil prioriteres og konkrete tiltak vil etableres der risiko identifiseres.

Videre, og som et ledd i å styrke vår metodikk for aktsomhetsvurderinger, vil Kabal i regnskapsåret 2026 gjennomføre fysiske lokasjonsbesøk ved våre kontorer i USA, Malaysia og Canada. Formålet er å verifisere etterlevelse av Åpenhetsloven gjennom direkte observasjon av arbeidsmiljøet og strukturerte intervjuer med ansatte. Dette vil gi oss førstehåndsinnsikt i faktiske arbeidsforhold som ikke fanges opp gjennom digitale undersøkelser alene.

Forankring av bærekraft i selskapet

Kabal har etablert policyer og styringsdokumenter for bærekraftig forretningspraksis. Ansvarsfordelingen er tydelig plassert internt og arbeidet med å integrere aktsomhetsvurderinger i daglig drift pågår kontinuerlig.

Retningslinjer og policyer

Etikk og respekt er grunnpilarer i Kabal sin virksomhet. Alle ansatte er forpliktet til å følge selskapets interne retningslinjer og policyer. Disse dokumentene skal sikre etterlevelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Kabal og i vår verdikjede.

Kabal gjennomfører årlige revisjoner av våre retningslinjer og policyer for å sikre at de reflekterer gjeldende lovverk og best practice.

Alle ansatte i Kabal er underlagt våre etiske retningslinjer, som angir hvilke prinsipper knyttet til integritet, profesjonalitet og etisk atferd vi er forpliktet til å etterleve. Kabal utøver sin virksomhet i samsvar med gjeldende lovgivning, standarder og sentrale FN- og ILO-konvensjoner om menneske- og arbeidstakerrettigheter.

Varslingsordninger

Alle ansatte får jevnlig opplæring i varslingsrutiner, det gis anledning til varslings om brudd på lovgivning, interne regler, etiske retningslinjer samt kritikkverdige forhold. Rutiner for varslings og informasjon om hvordan man går frem ligger tilgjengelig for de ansatte på HUMA.

Det finnes flere kanaler for å melde fra om kritikkverdige forhold, enten internt eller via ekstern varslings. Våre tilgjengelige varslingskanaler inkluderer STOP-Card via SATS, via nærmeste leder, via tillitsvalgt, via brev, direkte til styreleder eller via eksterne tilsynsmyndigheter som Arbeidstilsynet, Økokrim eller Skatteetaten.

Styringsdokumenter for egen virksomhet

Kabal har etablert et omfattende rammeverk av styringsdokumenter som sikrer at våre kjerneverdier og juridiske forpliktelser etterleves i alle deler av organisasjonen. For å sikre at våre retningslinjer til enhver tid reflekterer gjeldende lovkrav, teknologisk utvikling og selskapets risikoeksponering, er samtlige sentrale styringsdokumenter gjenstand for årlig revisjon. Til sammen utgjør styringsdokumentene fundamentet for vår ansvarlige forretningsdrift og vårt arbeid med åpenhetsloven, og gjennom den kontinuerlige revisjonsprosessen sikrer vi at prinsippene for fundamentale menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er fullt integrert i vår daglige drift og våre interne beslutningsprosesser. Kabal har følgende styringsdokumenter for egen virksomhet:

- Kabal Code of Conduct
- Employee Handbook
- Global Anti-Bribery and Corruption Policy
- Competence Policy
- Environmental, Social and Governance Policy (ESG)
- Privacy Policy (Internal)
- Whistleblowing Policy

Kabal Code of Conduct

Kabals Global Code of Conduct utgjør fundamentet for vår forretningsetiske kultur og gjelder for alle ansatte. Dokumentet forplikter organisasjonen til å opptre med integritet og etterleve både nasjonale

lover og interne prosedyrer, med et særlig fokus på å beskytte og respektere fundamentale menneskerettigheter i tråd med den norske åpenhetsloven. Gjennom retningslinjene sikrer selskapet forsvarlige arbeidsforhold og et stimulerende arbeidsmiljø preget av like muligheter, hvor det arbeides aktivt mot enhver form for diskriminering, trakassering eller mobbing.

Videre etablerer dokumentet strenge krav til forretningsførsel gjennom en nulltoleranse for korrupsjon, hvitvasking og bedrageri, inkludert et eksplisitt forbud mot tilretteleggingsbetalinger. Dette komplementeres av rutiner for sanksjonsetterlevelse (trade compliance), der alle forretningspartnere skal screenes mot internasjonale sanksjonslister før samarbeid inngås.

Policyen ivaretar også personvernet gjennom etterlevelse av GDPR og sikrer trygge rammer for varsling av kritikkverdige forhold via anonyme kanaler i HUMA, med et absolutt forbud mot gjengjeldelse.

Ved å integrere miljøansvar og krav om lojalitet mot selskapets omdømme, fungerer Kabal Code of Conduct som et sentralt verktøy for å sikre at Kabals vekst skjer på en ansvarlig og bærekraftig måte.

Employee Handbook

Kabals Håndbok fungerer som selskapets sentrale styringsverktøy for etterlevelse av lover, interne rutiner og bedriftskultur. Håndboken er tilgjengelig for de ansatte via HUMA og er utformet for å sikre en felles standard på tvers av selskapets globale lokasjoner, samtidig som det tar høyde for lokale lovkrav. Håndboken utgjør en kritisk del av selskapets rammeverk for ansvarlighet gjennom følgende hovedområder:

Helse, miljø, sikkerhet og kvalitet (HSEQ)

Kabal opererer etter en «nullvisjon» for ulykker, skader og miljøavvik. Selskapet har etablert et systematisk HMS-arbeid med faste aktiviteter gjennom året, inkludert sikkerhetsrunder, brannøvelser og kvartalsvise gjennomganger i Arbeidsmiljøutvalget (AMU). Alle ansatte er pålagt å bidra aktivt i HMS-arbeidet gjennom det elektroniske STOP-kort-systemet for rapportering av avvik og forbedringsforslag.

Arbeidsmiljø og rettigheter

Håndboken fastslår selskapets absolutte forbud mot diskriminering, trakassering og represalier. Det redegjøres for rettigheter knyttet til foreldrepermisjon, sykefravær og kompetanseutvikling, med ordninger som i flere tilfeller overgår lovens minimumskrav, for eksempel full lønn under sykdom og utvidet dekning ved foreldrepermisjon.

Informasjonssikkerhet og etikk

Håndboken integrerer selskapets etiske retningslinjer og IT-sikkerhetspolicy. Den stiller strenge krav til ansattes integritet og uavhengighet, herunder håndtering av interessekonflikter og konfidensialitet.

Beredskap og varsling

Det er etablert omfattende planer for forretningskontinuitet (Business Continuity) som skal sikre ansattes trygghet og kritisk drift ved uforutsette hendelser. Videre understreker håndboken retten og plikten til å varsle om kritikkverdige forhold gjennom anonyme kanaler, i tråd med arbeidsmiljølovens bestemmelser og selskapets Whistleblowing Policy.

Global Anti-Bribery and Corruption Policy

Kabals antikorrupsjonspolicy etablerer selskapet og konsernets absolutte nulltoleranse for alle former for korrupsjon, bestikkelser, hvitvasking og terrorfinansiering, og gjelder for samtlige ansatte, styremedlemmer og tredjeparter som opptrer på vegne av selskapet. Dokumentet gir praktisk veiledning for å sikre etterlevelse av nasjonal og internasjonal lovgivning, inkludert den norske straffeloven, den britiske Bribery Act og den amerikanske Foreign Corrupt Practices Act, og skal formelt inngå som en del av avtalegrunnlaget med våre forretningspartnere.

Policyen innebærer et strengt forbud mot å tilby eller motta utilbørlige fordeler for å påvirke beslutninger i både privat og offentlig sektor, og dette inkluderer et totalforbud mot fasiliteringsbetalinger. For å sikre transparens og etterrettelighet setter policyen tydelige terskelverdier for gaver og representasjon, hvor det blant annet er forbudt å yte fordeler til offentlige tjenestepersoner eller parter involvert i pågående anbudsprosesser. Ansatte plikter videre å unngå interessekonflikter og påvirkningshandel (trading in influence) som kan utfordre selskapets objektivitet eller omdømme.

Etterlevelse av regelverket sikres gjennom obligatorisk opplæring for relevante ansatte og kontinuerlig overvåking hvor brudd på retningslinjene kan medføre alvorlige arbeidsrettslige konsekvenser eller politianmeldelse.

Kabals antikorrupsjonspolicy gjennomgikk en omfattende revisjon og oppdatering i 2025 for å sikre full harmoni med selskapets globale ekspansjon og strengere internasjonale krav. En sentral endring er profesjonaliseringen av etterlevelsansvaret, som er løftet fra operasjonelt nivå hos COO til en dedikert overvåknings- og revisjonsfunksjon under Chief Legal Officer (CLO). Beløpsgrensene for moderate gaver og gjestfrihet i privat sektor er i 2025-versjonen justert og konkretisert for å sikre en mer praktisk og enhetlig etterlevelse i et internasjonalt forretningslandskap. Videre er det innført strengere krav til dokumentasjon og skriftlig forhåndsgodkjenning fra CLO eller CEO for transaksjoner som faller utenfor normal forretningsdrift. Policyen gir nå også dypere veiledning rundt risiko knyttet til politisk påvirkning og sanksjonslovgivning, noe som gjenspeiler Kabals økte globale tilstedeværelse.

Som en del av implementeringen av den oppdaterte policyen i 2025, er det i 2026 planlagt et omfattende treningsprogram for hele organisasjonen. Dette inkluderer planlagte onsite-workshops på samtlige av selskapets kontorsteder, inkludert våre internasjonale lokasjoner, for å sikre at alle ansatte har nødvendig kompetanse til å identifisere og håndtere korrupsjonsrisiko i sitt daglige arbeid. Denne praktiske opplæringen suppleres av systematiske risikoanalyser og jevnlige revisjoner for å verifisere at våre etiske standarder etterleves i alle ledd av virksomheten.

Competence Policy

Kabals kompetansepolicy fastsetter rammene for at alle ansatte i konsernet besitter nødvendig kunnskap og ferdigheter for å utføre sine roller effektivt og forsvarlig. Policyen er et sentralt ledd i selskapets arbeid med å fremme en kultur preget av kontinuerlig læring og profesjonalisering, noe som er avgjørende for å opprettholde høye standarder for utførelse og sikkerhet.

Gjennom et systematisk rammeverk for kompetansekartlegging identifiseres gap mellom eksisterende ferdigheter og rollespesifikke krav, slik at målrettede opplæringstiltak kan iverksettes. Kabal benytter HR-systemet HUMA for å dokumentere obligatoriske kompetansekrav, gjennomføre egenvurderinger og følge opp personlige utviklingsplaner. Ansvar for kompetanseheving er delt mellom HR-avdelingen, som utvikler rammeverkene, og linjeledere som følger opp den enkelte ansatte gjennom coaching og veiledning. Opplæringen inkluderer både interne workshops, eksterne sertifiseringer og e-læringsmoduler.

Ved å integrere kompetansekartlegging i rekrutterings- og forfremmelsesprosesser, sikrer Kabal at beslutninger tas på et objektivt grunnlag, noe som direkte understøtter selskapets mål om likestilling og rettferdig behandling av alle ansatte. Policyen revideres årlig i samarbeid mellom HR og juridisk avdeling for å sikre samsvar med selskapets strategiske mål og regulatoriske krav.

Environmental, Social and Governance Policy (ESG)

Kabals ESG-policy fastsetter rammene for hvordan vi som selskap og som konsern håndterer miljømessige, sosiale og styringsmessige forhold for å sikre en bærekraftig og ansvarlig forretningsdrift.

Selskapet forplikter seg til å etterleve de ti prinsippene i UN Global Compact og de seks UNPRI-prinsippene, samt å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Policyen er fundamentalt knyttet til etterlevelse av den norske åpenhetsloven, og pålegger oss som selskap å identifisere, forebygge og begrense negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Innenfor det miljømessige området tilstreber Kabal en energieffektiv drift og søker å minimere sitt klimaavtrykk gjennom økt miljøbevissthet. Det sosiale ansvaret innebærer å sikre trygge arbeidsforhold og like muligheter for alle ansatte, uavhengig av kjønn, etnisitet eller funksjonsnedsettelse, samtidig som ansattes organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger respekteres. Selskapet har etablert strenge krav for å sikre at verken tvangsarbeid eller barnearbeid forekommer direkte eller indirekte i virksomheten.

Gjennom god governance og selskapsledelse opprettholder Kabal en nulltoleranse mot korrupsjon og bestikkelser, støttet av robuste systemer for varsling, datavern og cybersikkerhet. Policyen stiller også krav til integritet i leverandørkjeden, hvor selskapet forventer at forretningspartnere etterlever tilsvarende ESG-standarder som Kabal selv.

Etterlevelse av policyen overvåkes av Chief Operating Officer, og dokumentet revideres årlig for å sikre at det til enhver tid reflekterer selskapets risikoeksponering og regulatoriske krav. Eventuelle vesentlige brudd på policyen eller betydelig risiko identifisert gjennom aktsomhetsvurderinger krever korrigerende tiltak og rapportering til styret for å sikre full transparens og ansvarlighet.

Privacy Policy (Internal)

Kabals interne personvernerklæring fastsetter rammene for hvordan vi som selskap og konsern behandler personopplysninger om egne ansatte i tråd med personopplysningsloven og EUs personvernforordning (GDPR). Dokumentet er et sentralt element i selskapets styringssystem for å sikre de ansattes rettigheter og personlige integritet gjennom hele ansettelsesforholdet.

Erklæringen tydeliggjør at Kabal kun samler inn og behandler personopplysninger som er nødvendige for å administrere arbeidsforholdet, oppfylle rettslige forpliktelser knyttet til skatt og arbeidsrett, eller ivareta selskapets berettigede interesser. Gjennom policyen sikres de ansatte omfattende rettigheter, inkludert rett til innsyn, retting og sletting av egne data, samt informasjon om hvordan opplysningene lagres og sikres mot uautorisert tilgang. Selskapet opererer med strenge retningslinjer for deling av data med tredjeparter, og sikrer at alle overføringer til utlandet skjer innenfor rammene av GDPR gjennom bruk av EUs standardkontrakter eller tilsvarende mekanismer.

Ansvaret for etterlevelse er plassert hos selskapets øverste ledelse, og ansatte oppfordres til å benytte dedikerte kommunikasjonskanaler eller anonyme varslingsveier ved spørsmål eller bekymringer knyttet til håndteringen av deres personopplysninger. Ved å sikre full transparens og etterrettelighet i behandlingen av ansattopplysninger, underbygger policyen Kabals forpliktelse til å opprettholde et trygt og respektfullt arbeidsmiljø i samsvar med kravene i åpenhetsloven.

Whistleblowing Policy

Kabals Whistleblowing policy sikrer at alle ansatte har trygge og forutsigbare rammer for å rapportere om kritikkverdige forhold i virksomheten, inkludert brudd på lovverk, etiske retningslinjer eller samfunnsmessige normer. Policyen er fundamentert i arbeidsmiljølovens bestemmelser, men har global gyldighet for alle konsernets tilknyttede selskaper, med en garanti om at lokale lover som gir sterkere beskyttelse for varslere skal ha forrang. Retningslinjene dekker et bredt spekter av alvorlige forhold, herunder fare for liv og helse, økonomisk kriminalitet, korrupsjon, og spesifikt brudd på personopplysningsikkerhet og digitale sikkerhetsregler.

Kabal har etablert en dedikert varslingsportal i HR-systemet HUMA, som muliggjør fullstendig anonym rapportering og konfidensiell oppfølging av saksbehandlere. Policyen stiller strenge krav til saksbehandlingen, inkludert krav om tilbakemelding til varslere innen 14 dager og en absolutt beskyttelse mot enhver form for gjengjeldelse eller represalier.

For å sikre at varslingsinstituttet er kjent og trygt for alle ansatte globalt, har Kabal planlagt omfattende onsite-opplæring og gjennomgang av varslingsrutinene på alle utenlandskontorer i løpet av 2026. Dette tiltaket er ment å senke terskelen for rapportering og styrke den kollektive årvåkenheten mot brudd på anstendige arbeidsforhold i hele konsernet. Ved å sikre at ubegrunnede eller irrelevante personopplysninger slettes umiddelbart, ivaretar policyen også personvernet til alle involverte parter i en undersøkelsesprosess.

Styringsdokumenter for leverandører og forretningspartnere

For å sikre at våre standarder for ansvarlighet og etikk etterleves i hele verdikjeden, har Kabal etablert et dedikert rammeverk av styringsdokumenter rettet mot våre leverandører og forretningspartnere. Disse dokumentene er utformet for å operasjonalisere kravene i åpenhetsloven og sikre at våre samarbeidspartnere forplikter seg til å respektere fundamentale menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Samtlige styringsdokumenter for eksterne parter er gjenstand for årlig revisjon og oppdatering for å sikre samsvar med internasjonale rammeverk og endringer i risikobildet i de markedene vi opererer i. Dette sikrer at Kabal til enhver tid har oppdaterte og relevante verktøy for å forebygge, avdekke og mitigere risiko i leverandørkjeden, samt at vi opprettholder en risikobasert tilnærming til våre forretningsforbindelser globalt. Kabal har følgende styringsdokumenter for leverandører og forretningspartnere:

- Supplier Code of Conduct
- Trade Compliance Policy
- Contract Policy and Checklist
- Privacy Policy (External)

Supplier Code of Conduct

Kabals Supplier Code of Conduct ble introdusert i 2025 som et nytt og sentralt verktøy for risikohåndtering i Kabals leverandørkjede. Dokumentet fungerer som et målrettet mitigeringsverktøy som Kabal kan kreve signert av leverandører og forretningspartnere der selskapets aktsomhetsvurderinger identifiserer en forhøyet risiko for korrupsjon, brudd på menneskerettigheter eller uanstendige arbeidsforhold.

Ved å formalisere disse forventningene sikrer Kabal at leverandøren forplikter seg juridisk til å overholde internasjonale standarder fra ILO og FN, samt å iverksette nødvendige tiltak for å forebygge negative konsekvenser i egen virksomhet og hos sine underleverandører. Leverandørreklæringen stiller

krav til fundamentale arbeidstakerrettigheter, inkludert organisasjonsfrihet og et absolutt forbud mot barnearbeid og moderne slaveri. Der risikoen vurderes som høy, kan Kabal gjennom dette verktøyet kreve at leverandøren dokumenterer egne Due Diligence-rutiner og etablerer effektive klagemekanismer. Dokumentet gir også Kabal rett til å gjennomføre revisjoner og kreve dokumentasjon for å verifisere etterlevelse. Kabal opprettholder en streng nulltoleranse mot korrupsjon og bestikkelser, og ved vesentlige avvik fra erklæringens standarder som ikke utbedres, fungerer dokumentet som et rettslig grunnlag for å terminere kontraktsforholdet med umiddelbar virkning.

Introduksjonen av Supplier Code of Conduct som et aktivt risikostyringsverktøy dokumenterer Kabals proaktive arbeid med å stanse og begrense faktiske og potensielle negative konsekvenser i tråd med åpenhetsloven.

Trade Compliance Policy

Kabals Trade Compliance Policy fastsetter selskapets forpliktelse til å etterleve alle gjeldende lover og regler for internasjonal handel, inkludert sanksjoner, eksportkontroll og antiboikott-bestemmelser. Policyen har global gyldighet og gjelder for alle ansatte, styremedlemmer og datterselskaper, og understreker at etterlevelse av handelslovgivningen aldri skal vike for kommersiell vinning.

Dokumentet sikrer at Kabal opererer i tråd med resolusjoner fra FNs sikkerhetsråd, EUs sanksjonslister, og nasjonale regelverk i Norge, Canada og USA. Et sentralt element i policyen er håndteringen av eksport, som i Kabal også inkluderer digital overføring av teknologi og tilgang til selskapets SaaS-plattform for utenlandske statsborgere («deemed export»). For å minimere risiko i leverandørkjeden og forretningsrelasjonene, krever Kabal at alle tredjepartsavtaler med agenter, partnere og Joint Ventures gjennomgår en juridisk vurdering og forhåndsgodkjenning av både CEO og Chief Legal Officer. Det gjennomføres systematiske aktsomhetsvurderinger (Due Diligence) og sanksjonsscreening av alle kunder, leveringslokasjoner og reelle rettighetshavere før forpliktende avtaler inngås.

Juridisk avdeling har ansvaret for å gjennomføre årlige risikoanalyser og sørge for nødvendig opplæring av ansatte i høyfunksjonsroller. Ved å integrere disse kontrollmekanismene sikrer Kabal at selskapets virksomhet ikke bidrar til finansiering av sanksjonerte regimer eller brudd på internasjonale freds- og sikkerhetsnormer, i tråd med de overordnede målsettingene i åpenhetsloven.

Contract Policy and Checklist

Kabals kontraktspolicy fastsetter selskapets overordnede prinsipper for inngåelse og forvaltning av avtaler med kunder, leverandører og samarbeidspartnere globalt. Dokumentet fungerer som et sentralt styringsverktøy for å sikre at alle forretningsforhold er i samsvar med selskapets etiske standarder og juridiske forpliktelser. Et krav i henhold til policyen er at samtlige kontrakter skal verifiseres mot Kabals interne retningslinjer, med et særlig fokus på etterlevelse av Trade Compliance Policy og den norske åpenhetslovens krav til fundamentale menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Policyen etablerer en strukturert prosess for risikovurdering ved kontraktsinngåelse. Dette inkluderer obligatorisk sanksjonsscreening av alle motparter og leveringslokasjoner, samt krav om juridisk vurdering for å sikre at selskapets ansvarlighet ivaretas gjennom hele avtaleperioden. Ved bruk av tredjeparter stiller policyen krav om systematiske aktsomhetsvurderinger (Due Diligence) før samarbeid iverksettes. For å sikre en enhetlig og forsvarlig tilnærming på tvers av organisasjonen, krever policyen at alle avtaler gjennomgår en tverrfaglig kvalitetssikring, koordinert av juridisk avdeling, for å identifisere og minimere risiko knyttet til drift, personvern og etisk forretningsførsel. Gjennom disse prosedyrene sikrer Kabal at ansvarlighetsprinsippene i åpenhetsloven er integrert som en naturlig del av selskapets kommersielle beslutningsprosesser.

Privacy Policy (External)

Kabals eksterne personvernerklæring beskriver hvordan selskapet håndterer personopplysninger på vegne av sine kunder i rollen som databehandler. Policyen er utformet for å sikre full etterlevelse av norsk personopplysningslov, EUs personvernforordning (GDPR) og relevante amerikanske lover, og understreker Kabals forpliktelse til å beskytte brukernes personlige integritet. Erklæringen tydeliggjør at data kun behandles for avtalte formål knyttet til leveranse og support av selskapets logistikk-løsninger, samt for å sikre systemstabilitet og revisjonsspor i tråd med EU Data Act.

Kabal praktiserer streng kontroll med informasjonsflyt på tvers av landegrenser. Ved overføring av data utenfor EØS-området benytter Kabal EUs standardkontrakter (SCC) og gjennomfører nødvendige overføringsvurderinger (Transfer Impact Assessments) for å garantere et tilstrekkelig beskyttelsesnivå. Tredjeparter som leverer tjenester til Kabal er kontraktsrettslig forpliktet til å opprettholde sikkerhetstiltak i samsvar med GDPR. Brukere sikres omfattende rettigheter, inkludert innsyn, rett til sletting og dataportabilitet, og Kabal har etablert direkte kommunikasjonsveier for håndtering av mistanke om misbruk eller klager. Gjennom denne transparente tilnærmingen til databehandling understøtter policyen selskapets mål om ansvarlig forretningsdrift i alle digitale grensesnitt.

Organisering

Det øverste ansvaret for åpenhetsloven ligger hos styret. Det er Kabals Legal-avdeling som har det daglige ansvaret med å følge opp arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger. Øvrige avdelinger og relevante personer i Kabal involveres ved behov.

Kabal har i rapporteringsåret foretatt en gjennomgang av hvordan arbeidet med aktsomhetsvurderinger er organisert. Gjennomgangen har avdekket behov for justeringer innen organisering og kommunikasjon, som vil bli fulgt opp i den kommende perioden.

Partnerskap og samarbeid med leverandører og forretningspartnere

Kabal stiller bærekraft og ansvarlighet som et tydelig krav i alle innkjøps- og anskaffelsesprosesser. Kabal har i rapporteringsperioden implementert en ny Supplier Code of Conduct. Det stilles her krav om at våre leverandører ikke bare etterlever grunnleggende menneskerettigheter, men også aktivt formidler disse kravene videre til sine egne underleverandører. Leverandører plikter nå å varsle Kabal uten ugrunnet opphold ved identifisert risiko for brudd i sin verdikjede.

Videre har vi hatt tett dialog med leverandører for å sikre signering av Supplier Code of Conduct hvor leverandørens risikoprofil tilsier dette. Som ledd i den videre utviklingen av arbeidet med aktsomhetsvurderinger vil vi fortsette å videreutvikle tiltak for å stanse, forebygge eller begrense eventuell negativ påvirkning. Erfaringene fra inneværende periode har synliggjort ønske om å styrke vår tilnærming til risiko- og leverandørhåndtering, slik at denne er i samsvar med beste praksis og at tiltakene gir størst mulig effekt. Vår igangsatte innkjøpsveileder, som legger føringer for innkjøpspraksis og leverandørhåndtering, er et slikt tiltak. Det vurderes også i større grad å se innkjøpspraksisen i sammenheng med den risikobaserte tilnærmingen beskrevet under Risikokartlegging og vurdering.

Risikokartlegging og vurdering

Kartlegging innebærer å identifisere risiko for negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Vårt arbeid er basert på en risikobasert tilnærming, der det etableres et overordnet risikobilde som danner grunnlag for prioritering av de mest vesentlige områdene for nærmere kartlegging og håndtering. For å fastsette hensiktsmessige tiltak og respons vil vi vurdere omfanget av eventuell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø.

Involvering av interessenter, særlig berørte parter, er et sentralt element både i kartleggingsarbeidet og i utforming og vurdering av tiltak, for å sikre en god håndtering av identifiserte utfordringer.

I det videre arbeidet med aktsomhetsvurderinger vil vi løpende vurdere hvilke aktører og interessenter som er relevante å involvere, for å sikre at eventuell negativ påvirkning er identifisert og at nødvendige tiltak er iverksatt. Det vil også vurderes behov for å involvere potensielt berørte parter utover første leverandørledd, som for eksempel fagforeningsrepresentanter eller ansatte hos leverandører og underleverandører.

Risiko i egen virksomhet

Risiko i egen virksomhet kartlegges og identifiseres gjennom medarbeiderundersøkelser, medarbeidersamtaler, og ulike HR-analyser. Basert på disse undersøkelsene vurderer vi at det finnes fire områder med størst risiko for negativ påvirkning:

Høy arbeidsbelastning

I vår bransje oppstår det perioder og variasjoner som medfører høy arbeidsintensitet og korte tidsfrister. Dette kan resultere i perioder med overtidarbeid. Videre vil særlig Duty-ordningen, med vakt i helgene, kunne gi arbeidstakere en opplevelse av høy arbeidsbelastning. Kabal prioriterer medarbeiderne, og målet er at det skal være mulig å bygge karriere samtidig som man opprettholder god balanse mellom jobb og fritid og får tilrettelegging i ulike livsfaser.

Helse

Høyt arbeidspress og korte tidsfrister kan påvirke ansattes fysiske og psykiske helse. Yrkesrelaterte helserisikoer i Kabal er først og fremst knyttet til psykososiale forhold som samspill og stresshåndtering. Vi er kjent med at arbeidsrelatert stress forekommer, og jobber systematisk for å sikre et godt fysisk arbeidsmiljø og gode psykososiale forhold.

Korrupsjon

Som i alle store selskaper som håndterer avtaler av betydelig verdi, eksisterer risiko for korrupsjon og bestikkelser i Kabal. Slike handlinger kan få konsekvenser for den enkelte ansatte, men også for kolleger og selskapet som helhet.

Likestilling og mangfold

Gjennom vårt analysearbeid i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten for 2025 er det identifisert konkrete risikoer for diskriminering og hindre for likestilling i Kabal. Som en aktør i en tradisjonelt mannsdominert industri ser vi en ulik kjønnsbalanse i selskapet med 45 menn, 20 kvinner og 1 uspesifisert. Denne skjevfordelingen, som er spesielt synlig på ledernivå (stillingnivå 2 og 3), indikerer en iboende og potensiell risiko for utilsiktede hindre for likestilling i våre rekrutterings- og forfremmelsesprosesser.

Lønnskartleggingen viser en markant positiv fremgang sammenlignet med 2024. Vi har oppnådd en samlet kvinneandel på 94,02% av menns lønn, opp fra 79,23% i fjor. Særlig stor er fremgangen innen administrasjon og finans, hvor kvinners lønn utgjør 95,41% av menns (opp fra 87,06% i 2024). Selv om gapet er betydelig redusert, medfører det fortsatt en risiko for at objektive kriterier ikke alltid vektas likt.

Videre viser analysen at kvinner i snitt tar ut 22,95 ukers foreldrepermisjon mot menns 10,72 uker. Denne forskjellen på over 12 uker (opp fra 5 uker i 2024) representerer en økt risiko for tapt kompetanseutvikling eller karriereprogresjon dersom det ikke følges opp tett.

Risiko i kunde- og leverandørkjeden

Åpenhetsloven skiller mellom leverandører og forretningspartnere. Leverandører omfatter kjeden av leverandører og underleverandører, mens forretningspartnere viser til aktører som leverer varer og tjenester direkte til virksomheten uten å inngå i leverandørkjeden. I Kabals risikovurdering har vi valgt å behandle leverandører og forretningspartnere felles for å sikre en helhetlig oversikt over selskapets eksterne risikoeksponering.

Før Kabal vurderer å inngå et samarbeid med en potensiell kunde, leverandør eller forretningspartner, gjennomføres det alltid en obligatorisk sanksjonsscreening. Dette er et absolutt krav i vår Trade Compliance Policy og fungerer som en ufravikelig inngangsport for alle nye forretningsforbindelser. Hensikten med dette steget er å sikre at Kabal ikke har befattning med aktører som er underlagt internasjonale restriksjoner, eller som opererer i direkte strid med grunnleggende internasjonale normer. Vår screening dekker blant annet følgende kontrollister:

- EU Sanctions Tracker: Verifisering mot EUs samlede sanksjonsregimer for å sikre overholdelse av europeiske restriksjoner.
- USA Consolidated Screening List (CSL): Screening mot amerikanske myndigheters lister (inkludert OFAC) over parter som er ilagt restriksjoner på handel eller finansielle transaksjoner.
- Canada Consolidated Autonomous Sanctions: Kontroll mot canadiske sanksjonslister under Special Economic Measures Act, noe som er særlig relevant for våre operasjoner i Nord-Amerika.
- DFØs Høyrisikoliste: Vi benytter Direktoratet for forvaltning og økonomistyring sin oversikt for å identifisere bransjer og produktkategorier med dokumentert høy risiko for brudd på menneskerettigheter.

Dersom en potensiell motpart, deres reelle rettighetshavere eller lokasjonen for tjenesteleveransen gir treff på sanksjonslister, vil Kabal som hovedregel avstå fra å gå videre i prosessen. Denne screeningen utføres av juridisk avdeling og er en forutsetning for at en motpart i det hele tatt kan gå videre til selve aktsomhetsvurderingen (Trinn 1 og 2 beskrevet nedenfor). Ved å integrere sanksjonskontroll og menneskerettighetsrisiko i samme innledende prosess, sikrer Kabal at etiske vurderinger er fundamentert i selskapets risikostyring fra aller første kontaktpunkt.

Håndtering av prioritert påvirkning

I Kabal arbeider vi systematisk med å håndtere identifisert risiko for negative konsekvenser i tråd med våre etablerte aktsomhetsvurderinger. Vår tilnærming er å stanse, forebygge eller begrense negative påvirkninger der vår virksomhet har størst mulighet for påvirkning. Vi prioriterer de mest vesentlige risikoene for mennesker, samfunn og miljø i samsvar med internasjonale retningslinjer og norske lovkrav. Det følgende gir en oversikt over iverksatte og planlagte tiltak, både i vår egen globale organisasjon og i våre internasjonale leverandørkjeder.

Tiltak i egen virksomhet

Høy arbeidsbelastning

Kabal har et sterkt fokus på den enkelte ansattes arbeidsbelastning og etterlevelse av rammene for arbeidstid. For å sikre forsvarlige arbeidsforhold har vi iverksatt følgende tiltak:

- Systemer for tidsregistrering: Kabal benytter strukturerte systemer og rutiner for timeføring som gir både den ansatte og nærmeste leder løpende oversikt over faktiske arbeidstimer.
- Forsvarlig ressursstyring og fordeling av oppgaver: Kabals planlegging tar hensyn til både den enkelte ansattes kapasitet og kompetanse. Linjeledere har et selvstendig ansvar for å sikre at det ikke planlegges med en for stor eller uforsvarlig prosjekt- og supportportefølje på det enkelte team eller den enkelte medarbeider.
- Overvåking av overtidsbruk: Overtidsbelastning på et individuelt nivå overvåkes systematisk. Ansatte som identifiseres med et høyt arbeidspress eller som nærmer seg lovens grenser for overtid, følges opp individuelt av leder for å sikre nødvendig prioritering av oppgaver og avlastning. Skulle det oppstå faktisk avvik eller brudd på avtalte hviletidsbestemmelser, er personalansvarlig leder pålagt å dokumentere og iverksette umiddelbare, konkrete tiltak for å redusere belastningen

Kabal vil også i kommende periode opprettholde et særskilt fokus på å forebygge uforsvarlig arbeidsbelastning og sikre at alle ansatte opererer innenfor gjeldende lovkrav.

For å sikre at våre tiltak mot høyt arbeidspress fungerer etter hensikten også globalt, planlegger vi i FY2026 å gjennomføre intervjuer med tilfeldig valgte ansatte ved våre utekontorer. Disse samtalene vil ha et særskilt fokus på å avdekke eventuelle skjulte belastninger i tråd med våre etiske retningslinjer og krav til anstendige arbeidsforhold.

Helse

Kabal arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å sikre et trygt fysisk arbeidsmiljø og gode psykososiale arbeidsforhold for alle våre ansatte. Som en teknologibedrift er våre primære risikoer knyttet til ergonomiske utfordringer ved stillesittende arbeid, samt psykososialt press i et internasjonalt og vekstorientert miljø. Vi har derfor implementert en rekke tiltak for å forebygge helseskader og aktivt fremme de ansattes trivsel:

- Det gjennomføres kvartalsvise vernerunder hvor både det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet kartlegges og følges opp med konkrete handlingsplaner.
- Kabal tilgjengeliggjør nødvendig opplæring og informasjon om HMS-arbeidet for alle ansatte. Avdelingsledere har ansvaret for at deres ansatte får tilstrekkelig opplæring, med støtte fra administrasjonen og verneombud ved behov.
- Vi arbeider kontinuerlig med det psykososiale arbeidsmiljøet gjennom regelmessige medarbeiderundersøkelser, sosiale tiltak og målrettet lederutvikling.
- Kabal sikrer ergonomisk tilrettelagte arbeidsplasser som tilfredsstiller gjeldende lovkrav. Vi følger opp faktorer som luftkvalitet, belysning og støynivå, og ved behov for særskilt tilpasning benytter vi oss av ekstern ekspertise.
- Subsidiert medlemskap ved treningssentre (SATS og Arena).
- Ukentlig yoga og stretching-økter på kontoret i arbeidstiden for å forebygge belastningsskader.
- Årlige aktivitetskampanjer og varierte helsefremmende aktiviteter i regi av vår sosiale komité.
- Fokus på ernæring gjennom sunn kantinemat og frokost med vekt på fisk og grønnsaker.

- Gjennom vår helseforsikring sikrer vi ansatte rask tilgang til fysikalsk behandling og psykologbistand ved behov.
- For å forebygge stress og fremme en inkluderende bedriftskultur, arrangerer Kabal regelmessig teambuilding og sosiale arrangementer gjennom året. Disse tiltakene er strategisk viktige for å bygge sterke relasjoner på tvers av avdelinger, noe som reduserer risikoen for konflikter og fremmer et støttende arbeidsmiljø.

I samarbeid med verneombud foretar vi løpende evalueringer av vårt HMS-arbeid. Vi vil fremover fortsette dette tette samarbeidet for å sikre at nødvendige tiltak iverksettes proaktivt. Videre, som et ledd i vår kontinuerlige forbedring, utreder vi nå muligheten for å utvide subsidieordningen for trening til å omfatte flere kjeder og lokale sentre. Dette vil sikre at tiltaket er inkluderende og gir alle ansatte, uavhengig av bosted, like gode insentiver til fysisk aktivitet.

Korrupsjon

Kabal opererer i en global bransje og i jurisdiksjoner hvor risikoen for korrupsjon krever høy aktsomhet. Vi har nulltoleranse for alle former for korrupsjon og bestikkelser, og har implementert omfattende tiltak for å sikre at vår forretningsdrift skjer i samsvar med de høyeste etiske standarder og gjeldende lovverk.

Våre tiltak inkluderer:

- For å adressere risikoen for korrupsjon og økonomisk kriminalitet, har Kabal i 2025 lansert en oppdatert Global Anti Bribery and Corruption Policy som setter klare forventninger til ansatte. Kabal har en klar og etablert nulltoleranse for alle former for bestikkelser og fasilitetsbetalinger, uavhengig av global sedvane.
- For å sikre reell etterlevelse i hele organisasjonen, skal Kabal i kommende periode (FY 2026) gjennomføre fysiske workshops ved alle våre globale lokasjoner. Dette sikrer at ansatte får praktisk trening og en felles forståelse av vår nulltoleranse for korrupsjon.
- Kabal stiller strenge krav til sine leverandører og skal i FY 2026 lansere en egen Supplier Code of Conduct som eksplisitt forbyr korrupsjon og utilbørlige ytelser.
- Vår innkjøpspolicy og oppdaterte fullmaktsmatrise sikrer tydelig eierskap og kontroll over økonomiske transaksjoner, sponsorater og representasjon.
- Vi har etablert rammeverk for rapportering av bekymringsmeldinger (whistleblowing) i HUMA, samt på Kabals egne nettsider, som gjør det mulig for ansatte å varsle om potensielle brudd på våre etiske retningslinjer uten frykt for sanksjoner.

Vi vurderer dagens tiltak som hensiktsmessige for vår risikoprofil, men vil gjennom de planlagte workshopene og løpende monitorering sikre at vår etiske ryggrad forblir sterk i takt med selskapets globale vekst.

Likestilling og mangfold

For å møte de identifiserte risikoene har Kabal i 2025 igangsatt en utredning og igangsetting av arbeidet med å lansere en egen Global Equality and Diversity Policy. Dette arbeidet skal formalisere vår metodikk for å undersøke risiko, analysere årsaker og evaluere resultater for å sikre en organisasjon preget av nulltoleranse for diskriminering og som stiller krav om at alle personalbeslutninger skal baseres på strengt objektive kriterier for å motvirke ubevisste fordommer.

Allerede i 2025 har vi iverksatt praktiske tiltak for å utvide rekrutteringsgrunnlaget, inkludert en totalrevisjon av stillingsannonseors ordlyd og struktur for å tiltrekke flere kvinnelige søkere, samt aktiv deltakelse på nettverkseventer for kvinner i teknologibransjen. Terskelen for å rapportere kritikkverdige forhold er senket gjennom vår anonyme varslingsplattform i HUMA samt på Kabals egne nettsider. For å sikre likestilte vilkår under permisjon, opprettholder vi praksisen med full bonusutbetaling også under

foreldrepermisjon, og vi har publisert en lederhåndbok som sikrer forutsigbarhet rundt bruk av goder og kompetanseutvikling for alle ansatte.

Kabal arbeider aktivt, målrettet og strukturert mot enhver form for diskriminering og trakassering, samtidig som vi fremmer en kultur der hver ansatt møtes med rettferdighet og blir verdsatt som individ.

Tiltak i kunde- og leverandørkjeden

I FY 2025 har vi videreført og profesjonalisert kategoriseringen fra FY 2024 som grunnlag for risikokartleggingen. Leverandørene er inndelt i flere kategorier i den overordnede risikokartleggingen for å synliggjøre potensielle risikoer på et mer detaljert nivå.

Metodikk for risikobasert tilnærming i kunde- og leverandørkjeden

For å kunne sikre en treffsikker kartlegging av risikoer i kunde- og leverandørkjeden, benytter Kabal en to-trinns vurderingsmodell. Dette gjøres for å kunne prioritere ressurser der risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold anses som størst.

Trinn 1: Innledende risikoscore (Initial Assessment)

Alle motparter gjennomgår først en systematisert screening basert på objektive variabler for å identifisere iboende risiko. Kabal benytter følgende anerkjente internasjonale kilder i denne prosessen for å vurdere iboende korrupsjonsrisiko, brudd på politiske rettigheter og frihet samt bransjerisiko:

- <https://www.transparency.org/en/>
- <https://freedomhouse.org/>
- <https://www.anskaffelser.no/berekraftige-anskaffingar/menneskerettigheter/hoyrisikolisten>

Basert på denne screeningen klassifiseres motparten i utgangspunktet som lav, middels eller høy risiko. Kabal anerkjenner imidlertid at en automatisk score basert på geografi og bransje alene kan gi et ufullstendig bilde, særlig ved bruk av anerkjente selskaper i komplekse jurisdiksjoner eller bransjer.

Trinn 2: Utvidet aktsomhetsvurdering (Enhanced Assessment)

For motparter som identifiseres med middels eller høy iboende risiko i trinn 1, gjennomføres en kvalitativ kontroll. Her vurderes faktorer som:

- Motpartens omdømme, historikk, tilgjengelige policyer og modenhet

Denne manuelle kontrollen tillater Kabal å justere den endelige risikokategoriseringen. Dersom den utvidede vurderingen viser at motparten har robuste interne kontroller og lav sannsynlighet for faktiske avvik, kan risikoen nedjusteres. Motsatt vil mangelfull informasjon eller uoversiktlige strukturer bekrefte en forhøyet risiko.

Oppfølging og prioritering

Oppfølging av identifisert risiko skjer basert på den endelige kategoriseringen:

Lav risiko:	Administreres og overvåkes gjennom ordinær forretningsdialog
Middels risiko:	Krever risikoreduserende tiltak og ofte en utvidet due diligence prosess. Basert på risikobildet og resultatene fra en evt. utvidet due diligence prosess kan risikoreduserende tiltak inkludere forpliktelser gjennom direkte avtale med motpart, eksempelvis krav om signering av Kabal Supplier Code of Conduct, hvor det kreves at leverandør forplikter seg til våre standarder kan også benyttes som et verktøy.
Høy risiko	Utløser høyt prioriterte tiltak. Dette inkluderer krav om utvidet dokumentasjon, direkte dialog for å søke forbedring, eller involvering av relevante interessenter. Kabal vil vurdere å stanse aktivitet, herunder kansellere kjøp eller avstå fra kontraktsinngåelse, dersom risikoen ikke kan håndteres forsvarlig.

Kartlegging og funn i FY 2025

Gjennom risikokartleggingen i 2025 har vi ikke avdekket faktiske brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i vår leverandørkjede eller hos våre kunder og forretningsforbindelser. Vi erkjenner imidlertid at vi per nå har begrenset innsikt i leverandørkjeden utover første ledd og at Kabal som leverandør av logistikk-løsninger til den globale offshoreindustrien, opererer i et økosystem med en viss iboende risiko basert på potensiell risiko identifisert gjennom de ovennevnte eksterne kilder.

En vesentlig del av våre kunder og forretningspartnere opererer innen olje- og gasssektoren. Etter parametrene som benyttes for den innledende risikoscoren i vår metodikk (Initial Assessment) blir denne sektoren automatisk typisk kategorisert med en relativt høyere iboende risiko på grunn av industriens kompleksitet, geografiske utbredelse og historiske utfordringer knyttet til helse, miljø og sikkerhet. Aktsomhetsvurderingen vår hensyntar dette.

Våre funn viser at de fleste av disse aktørene er store, anerkjente selskaper med modne styringssystemer for ESG og egne omfattende prosesser som sikrer åpenhetslovens fokusområder. I slike tilfeller har vi vurdert at den faktiske risikoen for brudd på menneskerettigheter i det spesifikke samarbeidet er lav, til tross for bransjens generelle risikoprofil.

Vi har også identifisert enkelte leverandørkategorier, særlig knyttet til støttetjenester for våre internasjonale kontorer, som har en medium iboende risiko basert på bransje og geografi. Tilsvarende for leverandørkjeden består våre forretningsforbindelser imidlertid, i all hovedsak av etablerte selskaper med godt renommé. Dette gjelder særlig innen IT-infrastruktur, programvareutvikling og profesjonelle tjenester som utgjør kjernen i vår leverandørbase. At vi i hovedsak benytter oss av modne og anerkjente leverandører med egne etiske retningslinjer, vurderes som en vesentlig risikoreduserende faktor for Kabal.

Den leverandørgruppen med identifisert høyest iboende risiko knytter seg typisk til agentforhold. Slike type leverandører vil alltid være gjenstand for en utvidet due diligence prosess og målrettede risikoreduserende tiltak.

Funnene fra 2025 danner grunnlaget for vår videre risikobaserte oppfølging. For aktører i høyrisikosektorer der vi ikke finner tilstrekkelig dokumentasjon på egne kontrollrutiner, vil vi i 2026 iverksette ytterligere tiltak, herunder konkret vurdering om det skal kreves at leverandøren må signere vår Supplier Code of Conduct som et risikoreduserende verktøy. Denne målrettede tilnærmingen sikrer at Kabal bruker sine ressurser der sannsynligheten for negativ påvirkning er reelt til stede.

Andre tiltak for å håndtere negativ påvirkning/skade:

Kabal har etablert flere strategiske initiativer for å identifisere og håndtere vår påvirkning på mennesker, samfunn og miljø i tråd med selskapets globale vekstambisjoner. Som en ledende teknologileverandør til energisektoren arbeider vi systematisk med vesentlighetsanalyser som kartlegger hvordan vår virksomhet påvirker omverdenen, samtidig som vi vurderer bærekraftsrelaterte risikoer og muligheter for selskapet. Vi har som målsetning å videreutvikle vår rapportering i tråd med internasjonale rammeverk for å møte forventningene fra våre interessenter og sikre etterlevelse av økende regulatoriske krav. Gjennom vår SaaS-løsning bidrar vi også til positiv påvirkning i verdikjeden ved å muliggjøre mer effektiv ressursutnyttelse for våre kunder.

Overvåkning og håndtering av resultater

Kabal overvåker systematisk effekten av våre prosesser for aktsomhetsvurderinger for å sikre at våre systemer og rutiner kontinuerlig evner å identifisere, prioritere og håndtere risiko. Vi legger stor vekt på at kartleggingen av områder med potensielt negativ påvirkning utføres på en faglig solid og pålitelig måte, og vi evaluerer løpende effektiviteten av iverksatte tiltak for å stanse, forebygge eller redusere skade.

Chief Legal Officer (CLO) har det overordnede ansvaret for å overvåke denne prosessen og sikre at virksomhetens vesentlige risiko for negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø håndteres i tråd med våre etiske retningslinjer. Vi benytter erfaringene fra vårt løpende arbeid med aktsomhetsvurderinger til å sikre kontinuerlig forbedring av våre kontrollrutiner.

I inneværende periode har vi videreutviklet vår metodikk for risikokartlegging og vurdering av leverandører, et arbeid som vil fortsette for å oppnå enda dypere innsikt i vår leverandørkjede. Denne forbedrede innsikten gjør det mulig for Kabal å iverksette mer presise tiltak rettet mot identifisert risiko, og sikrer at vi har rammene på plass for gjenoppretting dersom faktiske brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold skulle avdekkes.

Videre styrkes vår operative kontroll av leverandører gjennom Kabal Contract Policy and Checklist. Alle kontrakter skal verifiseres av Chief Legal Officer (CLO) mot selskapets etiske retningslinjer og kravene i Åpenhetsloven før signering. Dette inkluderer obligatorisk sanksjonssjekk av alle kunder, leverandører og lokasjoner.

Kommunikasjon av håndtering og resultater

For at Kabal skal sikre åpenhet rundt vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger og ansvarlig forretningspraksis, vektlegger vi en kommunikasjon som er bygget på faktiske aktiviteter og dokumenterte resultater. Dette innebærer aktiv formidling av våre sentrale styringsdokumenter, herunder policier, retningslinjer og prosesser knyttet til identifisering og håndtering av potensielle negative påvirkninger på mennesker, samfunn og miljø.

Internt sørger vi for at alle relevante styringsdokumenter er lett tilgjengelige for våre ansatte globalt, og vi gjennomfører målrettede informasjons- og kompetansebyggende tiltak for å sikre en felles forståelse av selskapets etiske standarder. Ledelsen og styret i Kabal er tett involvert i arbeidet, og det foretas regelmessige gjennomganger av våre aktsomhetsvurderinger for å sikre kontinuerlig forbedring.

Eksternt kommuniserer Kabal sine forventninger og resultater gjennom oppdaterte leverandørkontrakter og Supplier Code of Conduct. Vi benytter også våre nettsider og løpende dialog med interessenter for å gjøre vårt arbeid med Åpenhetsloven kjent, herunder de krav vi stiller til aktører i vår leverandørkjede. Kabal har etablert tydelige kanaler for informasjonsforespørsler på våre nettsider, og vi forplikter oss til å besvare alle henvendelser relatert til informasjonskravet innen lovens frist på tre uker.

Gjenoppretting og håndtering av skade

Dersom det identifiseres at Kabal har forårsaket eller bidratt til negativ påvirkning eller skade på mennesker eller samfunn, forplikter selskapet seg til å sikre gjenoppretting, eller samarbeide om løsninger som fører til gjenoppretting. Dette kan innebære tiltak som økonomisk kompensasjon, offentlige beklagelser eller andre korrigerende handlinger som er egnet til å rette opp den spesifikke skaden. Kabal legger stor vekt på tilgjengelige varslings- og klageordninger slik at berørte parter har en reell mulighet til å få sine saker hørt og håndtert.

Selskapet følger opp alle innkomne varslingssaker systematisk, og for inneværende periode er samtlige saker ferdigbehandlet og lukket i tråd med våre interne prosedyrer. Det er ikke identifisert behov for gjenoppretting i noen av de behandlede sakene for denne perioden.

Spørsmål knyttet til Kabals etterlevelse av Åpenhetsloven kan rettes til stian.krydsby@kabal.com

**Report on the Due Diligence Assessment Conducted in Accordance
with the Transparency Act**

Kabal

Kabal AS ("Kabal") is a leading provider of logistics software (SaaS) for managing operational logistics, primarily targeting the oil and gas industry. The company was founded in 2011 with the goal of solving complex challenges in energy logistics using smart technology. Today, Kabal offers a comprehensive platform that gives operators full control over the movement of cargo and personnel, both offshore and onshore. The global solution is used by approximately 7,000 companies, including most multinational oil companies, and over 55,000 individual users worldwide.

Our efforts to prevent human rights violations and negative environmental impacts in our own operations and throughout our value chain are rooted in respect for people and fundamental rights. Kabal recognizes that sustainability and ethical business practices are essential for long-term success. The following report will outline our measures and results related to the due diligence assessment under the Transparency Act.

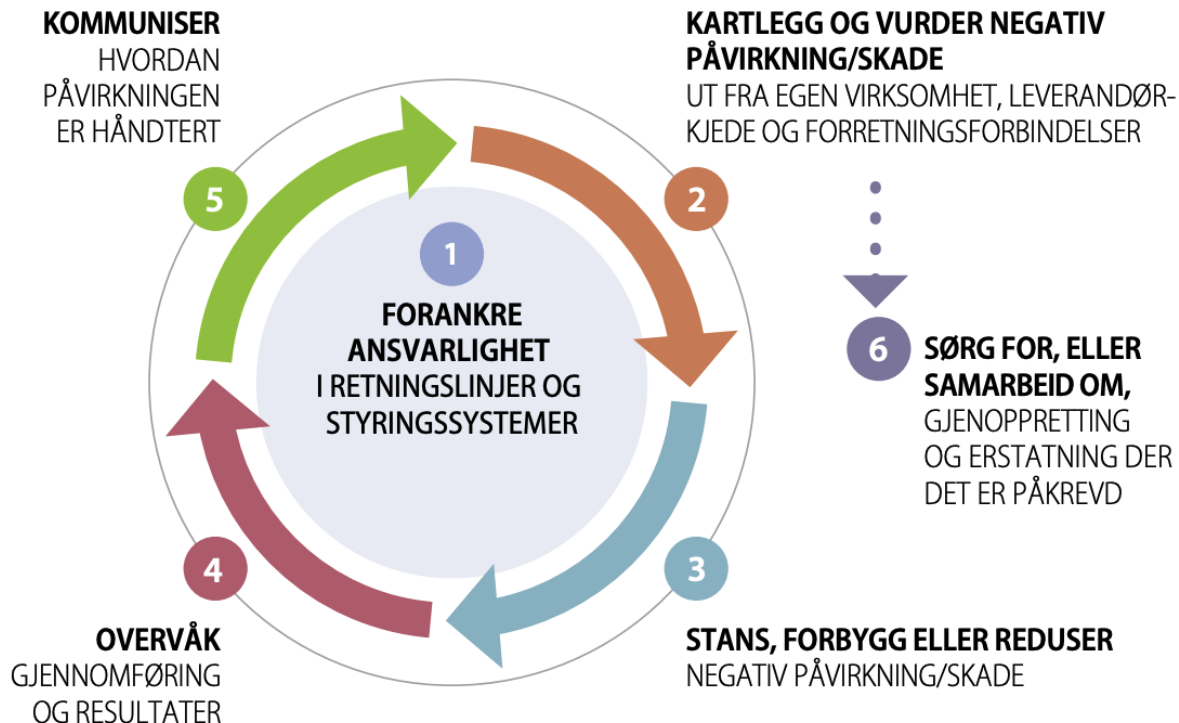
Introduction

The Due Diligence Assessment

The Transparency Act requires businesses to conduct due diligence assessments in accordance with the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. These assessments must be conducted regularly and tailored to the company's size and nature, the specific context, and the severity and likelihood that fundamental human rights or decent working conditions may be adversely affected.

For Kabal, this means that we must not only report on our due diligence assessments but also incorporate best practices into all aspects of our operations. This report is therefore grounded in the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, as well as the OECD's methodology for responsible business conduct, as illustrated in the model below.

We believe that good practice requires full transparency regarding both actual and potential negative impacts on people, society, and the environment, and that we must manage these impacts in the most responsible manner possible, in close dialogue with our stakeholders.



Source of model: OECD Guidance on Due Diligence for Responsible Business Conduct

Key Information About the Company and the Supply Chain

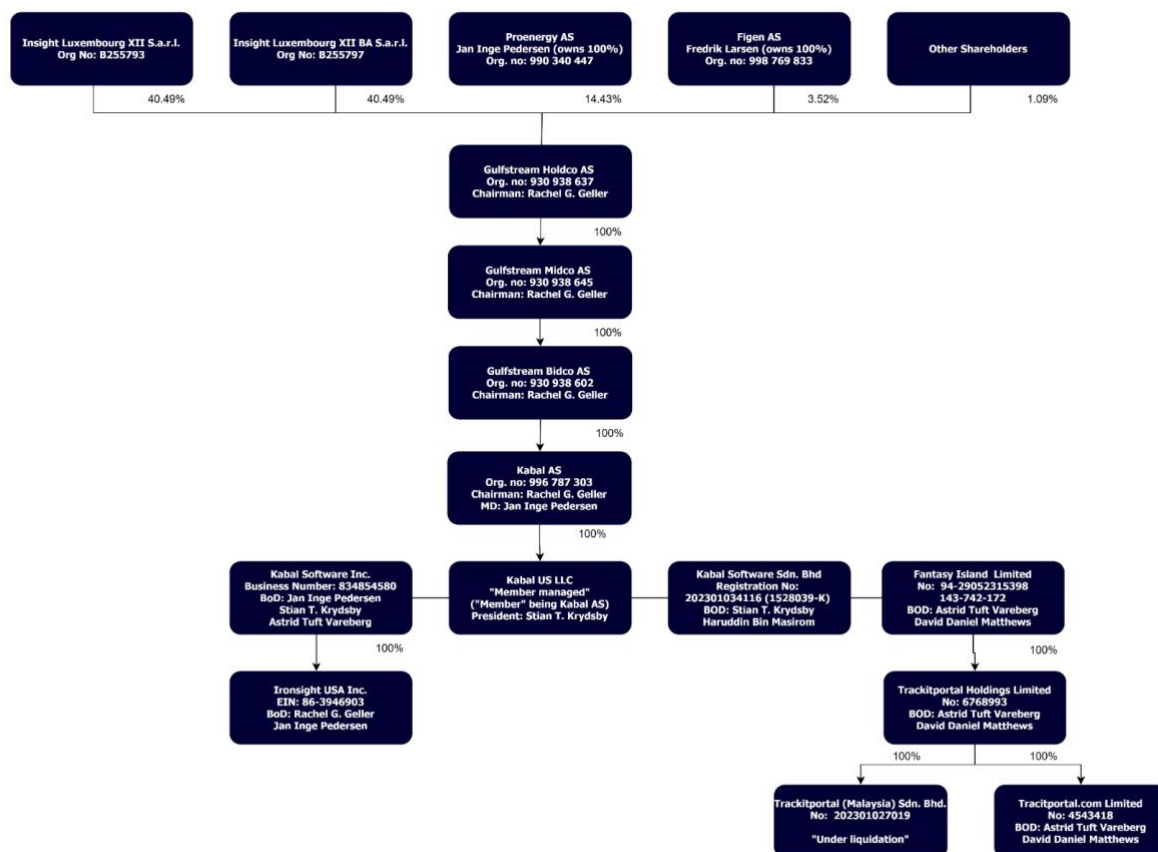
About the company covered by this report

Key Information

Kabal AS has obligations under the Transparency Act. Kabal AS has its headquarters at Skansegata 2, 4006 Stavanger, Norway. The company operates in the field of IT services and software sales.

Description of the company's structure

Kabal AS is part of a larger network with more than 130 employees in 5 countries spread across 5 offices. Kabal provides services as a SaaS solution to customers worldwide. Kabal consists of the companies outlined in the organizational chart below.



Companies included in the report and introductory remarks

Kabal AS is subject to the requirements of the Transparency Act on an individual basis, cf. Section 3(a)(1–3). The other companies are not subject to the Transparency Act on an individual basis, but as subsidiaries of Kabal AS will nevertheless be included in the due diligence assessments and this report.

The entities shown in the organizational chart collaborate on key functions such as accounting, finance, and procurement. The due diligence assessments and the accompanying report cover all of these companies. In this context, they are collectively referred to as “Kabal.” If specific sections of the report pertain to one or more of the companies, this will be explicitly stated.

Revenue for the Group during the reporting year

375.8mNOK

Number of employees

At the end of the fiscal year, Kabal AS had 62 permanent employees, while the global group had a total of 130 permanent employees.

Significant structural changes since the previous report

During the last fiscal year, Kabal AS acquired the Canadian company IronSight.

Contact person for the report

Stian Tjørswaag Krydsby, Chief Legal Officer, Kabal AS

Email: stian.krydsby@kabal.com

Information on the supply chain

General description of the company's procurement model and supply chain

Kabal has established a solid and stable supplier network, with many partners having provided services for an extended period of time. Most of the first-tier suppliers are based in Norway, while the remaining suppliers are primarily based in various European or Western countries, including Germany, the United Kingdom, and the United States. Kabal also has a few suppliers in countries such as Malaysia, New Zealand, and Singapore.

Kabal's strategy involves the use of framework agreements, with the goal of building long-term and predictable relationships with its suppliers.

Number of suppliers and business partners with active relationships during the reporting year

Approx. 360

Comment on the number

Kabal strives to maintain the number of suppliers at a level that enables effective management and control of procurement. Emphasis is placed on stable, long-term partnerships with suppliers, particularly in areas such as cleaning services, IT equipment, office supplies, and similar categories.

The somewhat high number of suppliers is due, in part, to the fact that some suppliers are used only sporadically. For example, in connection with social events in various departments, invoices are sent to Kabal from new vendors. These are registered as suppliers in Kabal's overview, even though no long-term partnership has been established.

Further Work and Status

Kabal has set long-term goals for its work on sustainability and due diligence assessments. Below is an overview of the goals for the fiscal year and the status of progress during the same period.

Status and Goals

- Work has begun to review and update relevant processes within the company. This includes, among other things, revising internal governance documents and guidelines to establish appropriate procedures for supplier monitoring.
- Kabal has developed its own Supplier Code of Conduct, which can be included in contracts with suppliers in the high- or medium-risk categories as needed. Furthermore, the focus is on improving risk assessment methods and establishing structures for systematic due diligence. Suppliers identified as being in high-risk categories will be subject to increased monitoring during the 2026 fiscal year.

The Way Forward

Work on the Transparency Act has revealed a need for a more systematic approach to due diligence assessments. Kabal will review existing procedures and develop a concrete plan for how due diligence assessments will be more fully integrated into day-to-day operations going forward.

Kabal intends to continue its long-term efforts regarding sustainability and due diligence assessments. The goals for the coming reporting year are intended to contribute to greater precision and operationalization of due diligence efforts. As part of this, by the end of the 2026 fiscal year, Kabal will define clear criteria for risk classification and establish specific follow-up measures for high-risk suppliers.

Kabal will continue its efforts to map risks throughout the entire supply chain to gain better insight into where violations of human rights or decent working conditions may occur. As of today, we have somewhat limited information about certain subcontractors. This will be prioritized, and specific measures will be established where risks are identified.

Furthermore, as part of strengthening our due diligence methodology, Kabal will conduct on-site visits to our offices in the U.S., Malaysia, and Canada during the 2026 fiscal year. The purpose is to verify compliance with the Transparency Act through direct observation of the work environment and structured interviews with employees. This will provide us with firsthand insight into actual working conditions that are not captured through digital surveys alone.

Embedding Sustainability in the Company

Kabal has established policies and governance documents for sustainable business practices. Responsibilities are clearly defined internally, and efforts to integrate due diligence assessments into daily operations are ongoing.

Guidelines and Policies

Ethics and respect are cornerstones of Kabal's operations. All employees are required to follow the company's internal guidelines and policies. These documents are intended to ensure compliance with human rights and decent working conditions both within Kabal and throughout our value chain.

Kabal conducts annual reviews of our guidelines and policies to ensure they reflect current legislation and best practices.

All Kabal employees are subject to our Code of Ethics, which sets forth the principles of integrity, professionalism, and ethical conduct that we are obligated to uphold. Kabal conducts its business in accordance with applicable laws, standards, and key UN and ILO conventions on human and labor rights.

Whistleblowing Procedures

All employees receive regular training on whistleblowing procedures and are encouraged to report violations of laws, internal rules, ethical guidelines, and other misconduct. Whistleblowing procedures and information on how to proceed are available to employees on HUMA.

There are several channels for reporting unacceptable conduct, either internally or through external whistleblowing. Our available reporting channels include the STOP-Card via SATS, through your immediate supervisor, through a union representative, by letter, directly to the board chair, or through external regulatory authorities such as the Norwegian Labor Inspection Authority, Økokrim, or the Norwegian Tax Administration.

Governance Documents for Our Own Operations

Kabal has established a comprehensive framework of governance documents that ensures our core values and legal obligations are upheld throughout the organization. To ensure that our guidelines always reflect current legal requirements, technological developments, and the company's risk exposure, all key governance documents are subject to an annual review. Together, these governance documents form the foundation for our responsible business operations and our work under the Transparency Act, and through this continuous review process, we ensure that the principles of fundamental human rights and decent working conditions are fully integrated into our daily operations.

and internal decision-making processes. Kabal has the following governance documents for its own operations:

- Kabal Code of Conduct
- Employee Handbook
- Global Anti-Bribery and Corruption Policy
- Competence Policy
- Environmental, Social, and Governance Policy (ESG)
- Privacy Policy (Internal)
- Whistleblowing Policy

Kabal Code of Conduct

Kabals Global Code of Conduct forms the foundation of our business ethics culture and applies to all employees. The document commits the organization to acting with integrity and complying with both national laws and internal procedures, with a particular focus on protecting and respecting fundamental human rights in accordance with the Norwegian Transparency Act. Through these guidelines, the company ensures responsible working conditions and a stimulating work environment characterized by equal opportunities, where active efforts are made to combat any form of discrimination, harassment, or bullying.

Furthermore, the document establishes strict requirements for business conduct through a zero-tolerance policy toward corruption, money laundering, and fraud, including an explicit prohibition against facilitation payments. This is complemented by trade compliance procedures, under which all business partners must be screened against international sanctions lists before entering into a partnership.

The policy also safeguards privacy through compliance with the GDPR and ensures a secure framework for reporting misconduct via anonymous channels in HUMA, with an absolute prohibition against retaliation.

By integrating environmental responsibility and requirements for loyalty to the company's reputation, the Kabal Code of Conduct serves as a key tool for ensuring that Kabal's growth occurs in a responsible and sustainable manner.

Employee Handbook

Kabals' Employee Handbook serves as the company's central management tool for compliance with laws, internal procedures, and corporate culture. The handbook is available to employees via HUMA and is designed to ensure a common standard across the company's global locations, while also taking local legal requirements into account. The handbook constitutes a critical part of the company's accountability framework through the following key areas:

Health, Environment, Safety, and Quality (HSEQ)

Kabal operates under a "zero-accident" policy for accidents, injuries, and environmental incidents. The company has established a systematic HSE program with regular activities throughout the year, including safety rounds, fire drills, and quarterly reviews by the Working Environment Committee (AMU). All employees are required to actively contribute to the HSE program through the electronic STOP Card system for reporting non-conformities and suggesting improvements.

Work Environment and Rights

The handbook establishes the company's absolute prohibition against discrimination, harassment, and retaliation. It outlines rights related to parental leave, sick leave, and professional development, with policies that in many cases exceed the minimum legal requirements—for example, full pay during sick leave and extended coverage for parental leave.

Information Security and Ethics

The handbook integrates the company's ethical guidelines and IT security policy. It sets strict requirements for employees' integrity and independence, including the handling of conflicts of interest and confidentiality.

Emergency Preparedness and Alert Systems

Comprehensive business continuity plans have been established to ensure employee safety and critical operations in the event of unforeseen incidents. Furthermore, the handbook emphasizes the right and duty to report misconduct through anonymous channels, in accordance with the provisions of the Working Environment Act and the company's Whistleblowing Policy.

Global Anti-Bribery and Corruption Policy

Kabala's anti-corruption policy establishes the company's and the group's absolute zero tolerance for all forms of corruption, bribery, money laundering, and terrorist financing, and applies to all employees, board members, and third parties acting on behalf of the company. The document provides practical guidance to ensure compliance with national and international laws, including the Norwegian Penal Code, the UK Bribery Act, and the U.S. Foreign Corrupt Practices Act, and shall formally form part of the contractual framework with our business partners.

The policy imposes a strict prohibition against offering or receiving improper benefits to influence decisions in both the private and public sectors, and this includes a total ban on facilitation payments. To ensure transparency and accountability, the policy sets clear thresholds for gifts and hospitality, including a prohibition on providing benefits to public officials or parties involved in ongoing bidding processes. Employees are also required to avoid conflicts of interest and trading in influence that could compromise the company's objectivity or reputation.

Compliance with the regulations is ensured through mandatory training for relevant employees and continuous monitoring; violations of the guidelines may result in serious labor law consequences or a report to the police.

Kabala's anti-corruption policy underwent a comprehensive review and update in 2025 to ensure full alignment with the company's global expansion and stricter international requirements. A key change is the professionalization of compliance responsibilities, which have been elevated from the operational level under the COO to a dedicated monitoring and audit function reporting to the Chief Legal Officer (CLO). The monetary limits for moderate gifts and hospitality in the private sector have been adjusted and clarified in the 2025 version to ensure more practical and consistent compliance in an international business environment. Furthermore, stricter requirements have been introduced for documentation and written prior approval from the CLO or CEO for transactions that fall outside the scope of normal business operations. The policy now also provides more detailed guidance on risks related to political influence and sanctions legislation, reflecting Kabal's expanded global presence.

As part of the implementation of the updated policy in 2025, a comprehensive training program for the entire organization is planned for 2026. This includes planned on-site workshops at all of the company's

office locations, including our international sites, to ensure that all employees have the necessary skills to identify and manage corruption risks in their daily work. This practical training is supplemented by systematic risk analyses and regular audits to verify that our ethical standards are being upheld at every level of the business.

Competence Policy

Kabala's Competence Policy establishes the framework to ensure that all employees in the Group possess the necessary knowledge and skills to perform their roles effectively and responsibly. The policy is a key component of the company's efforts to foster a culture characterized by continuous learning and professional development, which is essential for maintaining high standards of performance and safety.

Through a systematic framework for competency assessment, gaps between existing skills and role-specific requirements are identified, enabling targeted training initiatives to be implemented. Kabal uses the HUMA HR system to document mandatory competency requirements, conduct self-assessments, and follow up on personal development plans. Responsibility for skills development is shared between the HR department, which develops the frameworks, and line managers who support individual employees through coaching and guidance. Training includes internal workshops, external certifications, and e-learning modules.

By integrating competency assessments into recruitment and promotion processes, Kabal ensures that decisions are made on an objective basis, which directly supports the company's goals of equality and fair treatment of all employees. The policy is reviewed annually in collaboration between HR and the legal department to ensure alignment with the company's strategic goals and regulatory requirements.

Environmental, Social, and Governance Policy (ESG)

Kabal's ESG policy establishes the framework for how we, as a company and as a group, address environmental, social, and governance issues to ensure sustainable and responsible business operations.

The company is committed to adhering to the ten principles of the UN Global Compact and the six UNPRI principles, as well as conducting due diligence in accordance with the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. This policy is fundamentally linked to compliance with the Norwegian Transparency Act and requires us, as a company, to identify, prevent, and mitigate negative impacts on fundamental human rights and decent working conditions.

In the environmental sphere, Kabal strives for energy-efficient operations and seeks to minimize its carbon footprint through increased environmental awareness. Social responsibility involves ensuring safe working conditions and equal opportunities for all employees, regardless of gender, ethnicity, or disability, while respecting employees' freedom of association and the right to collective bargaining. The company has established strict requirements to ensure that neither forced labor nor child labor occurs directly or indirectly within the business.

Through sound governance and corporate management, Kabal maintains a zero-tolerance policy toward corruption and bribery, supported by robust systems for whistleblowing, data protection, and cybersecurity. The policy also sets requirements for integrity in the supply chain, where the company expects business partners to adhere to ESG standards equivalent to those of Kabal itself.

Compliance with the policy is monitored by the Chief Operating Officer, and the document is reviewed annually to ensure that it reflects the company's risk exposure and regulatory requirements at all times.

Any material violations of the policy or significant risks identified through due diligence assessments require corrective action and reporting to the board to ensure full transparency and accountability.

Privacy Policy (Internal)

Kabal's internal privacy policy establishes the framework for how we, as a company and a group, process personal data about our own employees in accordance with the Personal Data Act and the EU General Data Protection Regulation (GDPR). The document is a key element of the company's management system for safeguarding employees' rights and personal integrity throughout the employment relationship.

The policy clarifies that Kabal only collects and processes personal data that is necessary to administer the employment relationship, fulfill legal obligations related to tax and labor law, or safeguard the company's legitimate interests. The policy guarantees employees comprehensive rights, including the right to access, correct, and delete their own data, as well as information on how the data is stored and protected against unauthorized access. The company operates under strict guidelines for sharing data with third parties and ensures that all transfers abroad take place within the framework of the GDPR through the use of the EU's standard contractual clauses or equivalent mechanisms.

Responsibility for compliance rests with the company's senior management, and employees are encouraged to use dedicated communication channels or anonymous reporting channels if they have questions or concerns regarding the handling of their personal data. By ensuring full transparency and accountability in the processing of employee data, this policy reinforces Kabal's commitment to maintaining a safe and respectful work environment in accordance with the requirements of the Transparency Act.

Whistleblowing Policy

Kabals' Whistleblowing Policy ensures that all employees have a safe and predictable framework for reporting misconduct within the organization, including violations of laws, ethical guidelines, or societal norms. The policy is based on the provisions of the Working Environment Act but applies globally to all of the Group's affiliated companies, with a guarantee that local laws providing stronger protection for the whistleblower shall take precedence. The guidelines cover a wide range of serious issues, including risks to life and health, financial crime, corruption, and, specifically, breaches of personal data security and digital security regulations.

Kabal has established a dedicated whistleblowing portal within the HUMA HR system, which enables fully anonymous reporting and confidential follow-up by case handlers. The policy sets strict requirements for case handling, including a requirement to provide feedback to whistleblowers within 14 days and absolute protection against any form of retaliation or reprisals.

To ensure that the whistleblowing system is well-known and trusted by all employees globally, Kabal has planned comprehensive on-site training and reviews of whistleblowing procedures at all international offices during 2026. This measure is intended to lower the threshold for reporting and strengthen collective vigilance against violations of decent working conditions throughout the Group. By ensuring that unfounded or irrelevant personal data is deleted immediately, the policy also safeguards the privacy of all parties involved in an investigation process.

Governance Documents for Suppliers and Business Partners

To ensure that our standards for accountability and ethics are upheld throughout the value chain, Kabal has established a dedicated framework of governance documents aimed at our suppliers and business partners. These documents are designed to operationalize the requirements of the Transparency Act and ensure that our partners commit to respecting fundamental human rights and decent working conditions. All governance documents for external parties are subject to annual review and updating to ensure compliance with international frameworks and changes in the risk landscape in the markets where we operate. This ensures that Kabal always has up-to-date and relevant tools to prevent, detect, and mitigate risks in the supply chain, and that we maintain a risk-based approach to our business relationships globally. Kabal has the following governance documents for suppliers and business partners:

- Supplier Code of Conduct
- Trade Compliance Policy
- Contract Policy and Checklist
- Privacy Policy (External)

Supplier Code of Conduct

Kabals' Supplier Code of Conduct was introduced in 2025 as a new and key tool for risk management in Kabals' supply chain. The document serves as a targeted mitigation tool that Kabal may require suppliers and business partners to sign when the company's due diligence assessments identify an elevated risk of corruption, human rights violations, or exploitative working conditions.

By formalizing these expectations, Kabal ensures that the supplier legally commits to complying with international standards set by the ILO and the UN, as well as to implementing necessary measures to prevent negative consequences within its own operations and among its subcontractors. The Supplier Declaration sets requirements for fundamental labor rights, including freedom of association and an absolute ban on child labor and modern slavery. Where the risk is assessed as high, Kabal can use this tool to require the supplier to document its own due diligence procedures and establish effective grievance mechanisms. The document also grants Kabal the right to conduct audits and request documentation to verify compliance. Kabal maintains a strict zero-tolerance policy toward corruption and bribery, and in the event of significant deviations from the declaration's standards that are not rectified, the document serves as a legal basis for terminating the contractual relationship with immediate effect.

The introduction of the Supplier Code of Conduct as an active risk management tool demonstrates Kabal's proactive efforts to prevent and mitigate actual and potential negative consequences in accordance with the Transparency Act.

Trade Compliance Policy

Kabals' Trade Compliance Policy establishes the company's commitment to complying with all applicable laws and regulations governing international trade, including sanctions, export controls, and anti-boycott provisions. The policy is globally applicable and applies to all employees, board members, and subsidiaries, and emphasizes that compliance with trade laws must never be sacrificed for commercial gain.

The document ensures that Kabal operates in accordance with UN Security Council resolutions, EU sanctions lists, and national regulations in Norway, Canada, and the United States. A key element of the policy is the handling of exports, which at Kabal also includes the digital transfer of technology and access to the company's SaaS platform for foreign nationals ("deemed export"). To minimize risk in the supply chain and business relationships, Kabal requires that all third-party agreements with agents,

partners, and joint ventures undergo a legal review and receive prior approval from both the CEO and the Chief Legal Officer. Systematic due diligence and sanctions screening are conducted for all customers, delivery locations, and beneficial owners before binding agreements are entered into.

The Legal Department is responsible for conducting annual risk analyses and ensuring that employees in key roles receive the necessary training. By integrating these control mechanisms, Kabal ensures that the company's operations do not contribute to the financing of sanctioned regimes or violations of international peace and security norms, in line with the overarching objectives of the Transparency Act.

Contract Policy and Checklist

Kabal's contract policy establishes the company's overarching principles for entering into and managing agreements with customers, suppliers, and partners globally. The document serves as a key management tool to ensure that all business relationships comply with the company's ethical standards and legal obligations. One requirement under the policy is that all contracts must be verified against Kabal's internal guidelines, with a particular focus on compliance with the Trade Compliance Policy and the requirements of the Norwegian Transparency Act regarding fundamental human rights and decent working conditions.

The policy establishes a structured process for risk assessment when entering into contracts. This includes mandatory sanctions screening of all counterparties and delivery locations, as well as a requirement for legal review to ensure that the company's accountability is maintained throughout the entire term of the agreement. When using third parties, the policy requires systematic due diligence assessments before collaboration begins. To ensure a consistent and sound approach across the organization, the policy requires that all agreements undergo a cross-functional quality assurance process, coordinated by the legal department, to identify and minimize risks related to operations, privacy, and ethical business conduct. Through these procedures, Kabal ensures that the accountability principles of the Transparency Act are integrated as a natural part of the company's commercial decision-making processes.

Privacy Policy (External)

Kabal's external privacy policy describes how the company handles personal data on behalf of its customers in its role as a data processor. The policy is designed to ensure full compliance with the Norwegian Personal Data Act, the EU General Data Protection Regulation (GDPR), and relevant U.S. laws, and underscores Kabal's commitment to protecting users' personal privacy. The statement clarifies that data is processed solely for agreed-upon purposes related to the delivery and support of the company's logistics solutions, as well as to ensure system stability and an audit trail in accordance with the EU Data Act.

Kabal exercises strict control over the flow of information across national borders. When transferring data outside the EEA, Kabal uses the EU's Standard Contractual Clauses (SCCs) and conducts the necessary Transfer Impact Assessments to ensure an adequate level of protection. Third parties providing services to Kabal are contractually obligated to maintain security measures in accordance with the GDPR. Users are guaranteed comprehensive rights, including the right of access, the right to erasure, and data portability, and Kabal has established direct communication channels for handling suspected misuse or complaints. Through this transparent approach to data processing, the policy supports the company's goal of responsible business operations across all digital interfaces.

Organization

Ultimate responsibility for the Transparency Act lies with the Board of Directors. Kabal's Legal Department has day-to-day responsibility for following up on work related to the Transparency Act and due diligence assessments. Other departments and relevant individuals at Kabal are involved as needed.

During the reporting year, Kabal conducted a review of how due diligence assessments are organized. The review identified a need for adjustments in organization and communication, which will be addressed in the coming period.

Partnerships and Collaboration with Suppliers and Business Partners

Kabal makes sustainability and accountability a clear requirement in all purchasing and procurement processes. During the reporting period, Kabal implemented a new Supplier Code of Conduct. This code requires that our suppliers not only comply with fundamental human rights but also actively communicate these requirements to their own subcontractors. Suppliers are now required to notify Kabal without undue delay if they identify a risk of a violation within their supply chain.

Furthermore, we have maintained close dialogue with suppliers to ensure the signing of the Supplier Code of Conduct where the supplier's risk profile warrants it. As part of the ongoing development of our due diligence efforts, we will continue to refine measures to halt, prevent, or mitigate any negative impacts. The experiences from the current period have highlighted the need to strengthen our approach to risk and supplier management so that it aligns with best practices and ensures that our measures have the greatest possible impact. Our newly launched procurement guide, which sets out guidelines for procurement practices and supplier management, is one such measure. We are also increasingly considering how to view procurement practices in the context of the risk-based approach described under "Risk Mapping and Assessment."

Risk Mapping and Assessment

Mapping involves identifying risks of negative impacts on people, society, and the environment. Our work is based on a risk-based approach, in which an overall risk profile is established to serve as the basis for prioritizing the most significant areas for further mapping and management. To determine appropriate measures and responses, we will assess the extent of any potential negative impacts on people, society, and the environment.

Stakeholder engagement, particularly with affected parties, is a key element both in the assessment process and in the design and evaluation of measures, to ensure effective management of identified challenges.

In our ongoing work on due diligence assessments, we will continuously evaluate which actors and stakeholders are relevant to involve, to ensure that any negative impacts are identified and that necessary measures are implemented. We will also assess the need to involve potentially affected parties beyond the first tier of suppliers, such as union representatives or employees of suppliers and subcontractors.

Risks in Our Own Operations

Risks within our own operations are mapped and identified through employee surveys, performance reviews, and various HR analyses. Based on these assessments, we have identified four areas with the highest risk of negative impacts:

High Workload

In our industry, there are periods and fluctuations that result in high work intensity and tight deadlines. This can lead to periods of overtime. Furthermore, the Duty schedule—which includes weekend shifts—can give employees the impression of a high workload. Kabal prioritizes its employees, and our goal is to make it possible to build a career while maintaining a good work-life balance and receiving support tailored to different life stages.

Health

High work pressure and tight deadlines can affect employees' physical and mental health. Occupational health risks at Kabal are primarily linked to psychosocial factors such as interpersonal dynamics and stress management. We are aware that work-related stress occurs and work systematically to ensure a healthy physical work environment and positive psychosocial conditions.

Corruption

As in all large companies that handle contracts of significant value, there is a risk of corruption and bribery at Kabal. Such actions can have consequences for the individual employee, but also for colleagues and the company as a whole.

Equality and Diversity

Through our analysis work in connection with the 2025 activity and reporting requirements, specific risks of discrimination and barriers to equality have been identified at Kabal. As a player in a traditionally male-dominated industry, we see an uneven gender balance in the company, with 45 men, 20 women, and 1 unspecified. This imbalance, which is particularly evident at the management level (job levels 2 and 3), indicates an inherent and potential risk of unintended barriers to gender equality in our recruitment and promotion processes.

The pay survey shows significant positive progress compared to 2024. We have achieved an overall pay gap of 94.02% of men's pay, up from 79.23% last year. Progress has been particularly significant in administration and finance, where women's pay amounts to 95.41% of men's (up from 87.06% in 2024). Although the gap has narrowed considerably, it still poses a risk that objective criteria are not always weighted equally.

Furthermore, the analysis shows that women take an average of 22.95 weeks of parental leave, compared to men's 10.72 weeks. This difference of over 12 weeks (up from 5 weeks in 2024) represents an increased risk of lost professional development or career progression if not closely monitored.

Risks in the Customer and Supplier Chain

The Transparency Act distinguishes between suppliers and business partners. Suppliers encompass the chain of suppliers and subcontractors, while business partners refer to entities that deliver goods and services directly to the company without being part of the supply chain. In Kabal's risk assessment, we have chosen to treat suppliers and business partners together to ensure a comprehensive overview of the company's external risk exposure.

Before Kabal considers entering into a partnership with a potential customer, supplier, or business partner, a mandatory sanctions screening is always conducted. This is an absolute requirement under our Trade Compliance Policy and serves as a mandatory prerequisite for all new business relationships. The purpose of this step is to ensure that Kabal does not engage with entities subject to international restrictions or that operate in direct violation of fundamental international norms. Our screening covers, among other things, the following checklists:

- EU Sanctions Tracker: Verification against the EU's comprehensive sanctions regimes to ensure compliance with European restrictions.
- U.S. Consolidated Screening List (CSL): Screening against U.S. government lists (including OFAC) of parties subject to restrictions on trade or financial transactions.
- Canada Consolidated Autonomous Sanctions: Screening against Canadian sanctions lists under the Special Economic Measures Act, which is particularly relevant to our operations in North America.
- DFØ's High-Risk List: We use the Norwegian Agency for Public Management and Financial Control's overview to identify industries and product categories with a documented high risk of human rights violations.

If a potential counterparty, its beneficial owners, or the location where services are to be provided appears on any sanctions lists, Kabal will, as a general rule, refrain from proceeding further in the process. This screening is conducted by the legal department and is a prerequisite for a counterparty to proceed to the due diligence assessment itself (Steps 1 and 2 described below). By integrating sanctions screening and human rights risk assessment into the same initial process, Kabal ensures that ethical assessments are grounded in the company's risk management from the very first point of contact.

Managing Priority Impacts

At Kabal, we work systematically to address identified risks of negative impacts in line with our established due diligence assessments. Our approach is to stop, prevent, or mitigate negative impacts where our operations have the greatest potential to influence them. We prioritize the most significant risks to people, society, and the environment in accordance with international guidelines and Norwegian legal requirements. The following provides an overview of implemented and planned measures, both within our own global organization and in our international supply chains.

Measures Within Our Own Operations

High Workload

Kabal places a strong emphasis on each employee's workload and compliance with working hour regulations. To ensure safe working conditions, we have implemented the following measures:

- Time-tracking systems: Kabal uses structured systems and procedures for time tracking that provide both the employee and their immediate supervisor with an ongoing overview of actual working hours.
- Responsible resource management and task allocation: Kabal's planning takes into account both each employee's capacity and expertise. Line managers have independent responsibility for ensuring that no individual team or employee is assigned an excessively large or unmanageable project and support portfolio.
- Monitoring of overtime: Overtime at the individual level is systematically monitored. Employees identified as having a high workload or approaching the legal limits for overtime

are followed up on individually by their manager to ensure necessary prioritization of tasks and workload reduction. Should any actual deviations or violations of agreed rest period provisions occur, the manager responsible for personnel is required to document them and implement immediate, concrete measures to reduce the workload.

Kabal will also maintain a special focus in the coming period on preventing unreasonable workloads and ensuring that all employees operate within applicable legal requirements.

To ensure that our measures against high work pressure are effective globally, we plan to conduct interviews with randomly selected employees at our field offices in FY2026. These interviews will focus specifically on identifying any hidden stressors in line with our ethical guidelines and requirements for decent working conditions.

Health

Kabal works systematically on health, safety, and the environment to ensure a safe physical work environment and good psychosocial working conditions for all our employees. As a technology company, our primary risks are related to ergonomic challenges associated with sedentary work, as well as psychosocial stress in an international and growth-oriented environment. We have therefore implemented a number of measures to prevent health issues and actively promote employee well-being:

- Quarterly safety inspections are conducted to assess both the physical and psychosocial work environments, followed by concrete action plans.
- Kabal provides all employees with the necessary training and information regarding HSE efforts. Department heads are responsible for ensuring their employees receive adequate training, with support from administration and safety representatives as needed.
- We continuously work to improve the psychosocial work environment through regular employee surveys, social initiatives, and targeted leadership development.
- Kabal ensures ergonomically designed workstations that meet applicable legal requirements. We monitor factors such as air quality, lighting, and noise levels, and when special accommodations are needed, we consult external experts.
- Subsidized gym memberships (SATS and Arena).
- Weekly yoga and stretching sessions at the office during work hours to prevent repetitive strain injuries.
- Annual wellness campaigns and a variety of health-promoting activities organized by our social committee.
- Focus on nutrition through healthy cafeteria meals and breakfasts featuring fish and vegetables.
- Through our health insurance, we ensure employees have quick access to physical therapy and psychological support when needed.
- To prevent stress and foster an inclusive corporate culture, Kabal regularly organizes team-building and social events throughout the year. These initiatives are strategically important for building strong relationships across departments, which reduces the risk of conflicts and promotes a supportive work environment.

In collaboration with safety representatives, we conduct ongoing evaluations of our HSE efforts. We will continue this close collaboration in the future to ensure that necessary measures are implemented proactively. Furthermore, as part of our continuous improvement efforts, we are currently exploring the possibility of expanding the training subsidy program to include more chains and local centers. This will ensure that the initiative is inclusive and provides all employees, regardless of where they live, with equal incentives to engage in physical activity.

Corruption

Kabal operates in a global industry and in jurisdictions where the risk of corruption requires a high degree of vigilance. We have a zero-tolerance policy toward all forms of corruption and bribery, and have implemented comprehensive measures to ensure that our business operations are conducted in accordance with the highest ethical standards and applicable laws.

Our measures include:

- To address the risk of corruption and financial crime, Kabal launched an updated Global Anti-Bribery and Corruption Policy in 2025 that sets clear expectations for employees. Kabal has a clear and established zero-tolerance policy toward all forms of bribes and facilitation payments, regardless of global customs.
- To ensure genuine compliance throughout the organization, Kabal will conduct in-person workshops at all our global locations in the coming period (FY 2026). This ensures that employees receive practical training and a shared understanding of our zero-tolerance policy toward corruption.
- Kabal imposes strict requirements on its suppliers and will launch its own Supplier Code of Conduct in FY 2026, which explicitly prohibits corruption and improper payments.
- Our procurement policy and updated authorization matrix ensure clear ownership and control over financial transactions, sponsorships, and hospitality.
- We have established a framework for reporting concerns (whistleblowing) in HUMA, as well as on Kabal's own website, which enables employees to report potential violations of our ethical guidelines without fear of reprisal.

We consider our current measures to be appropriate for our risk profile, but will ensure—through the planned workshops and ongoing monitoring—that our ethical foundation remains strong as the company continues to grow globally.

Equality and Diversity

To address the identified risks, Kabal has, in 2025, initiated a review and begun work on launching its own Global Equality and Diversity Policy. This effort will formalize our methodology for assessing risks, analyzing causes, and evaluating results to ensure an organization characterized by zero tolerance for discrimination and one that requires all personnel decisions to be based on strictly objective criteria to counteract unconscious biases.

As early as 2025, we have implemented practical measures to broaden our recruitment base, including a comprehensive review of the wording and structure of job postings to attract more female applicants, as well as active participation in networking events for women in the technology industry. The threshold for reporting misconduct has been lowered through our anonymous whistleblowing platform in HUMA as well as on Kabal's own website. To ensure equal conditions during leave, we maintain the practice of full bonus payments even during parental leave, and we have published a management handbook that ensures predictability regarding the use of benefits and professional development for all employees.

Kabal works actively, purposefully, and systematically to combat all forms of discrimination and harassment, while promoting a culture where every employee is treated fairly and valued as an individual.

Measures in the Customer and Supplier Chain

In FY 2025, we continued and refined the categorization from FY 2024 as the basis for our risk assessment. Suppliers are divided into several categories in the overall risk assessment to highlight potential risks at a more detailed level.

Methodology for a risk-based approach in the customer and supplier chain

To ensure an accurate assessment of risks in the customer and supplier chain, Kabal uses a two-step assessment model. This is done to prioritize resources where the risk of human rights violations and violations of decent working conditions is considered to be greatest.

Step 1: Initial Risk Score (Initial Assessment)

All business partners first undergo a systematic screening based on objective variables to identify inherent risks. Kabal uses the following recognized international sources in this process to assess inherent corruption risks, violations of political rights and freedoms, and industry-specific risks:

- <https://www.transparency.org/en/>
- <https://freedomhouse.org/>
- <https://www.anskaffelser.no/berekraftige-anskaffingar/menneskerettigheter/hoyrisikolisten>

Based on this screening, the counterparty is initially classified as low, medium, or high risk. However, Kabal acknowledges that an automated score based solely on geography and industry may provide an incomplete picture, particularly when dealing with reputable companies in complex jurisdictions or industries.

Step 2: Enhanced Due Diligence (Enhanced Assessment)

For counterparties identified as having medium or high inherent risk in Step 1, a qualitative review is conducted. This assessment considers factors such as:

- The counterparty's reputation, track record, available policies, and maturity

This manual review allows Kabal to adjust the final risk categorization. If the enhanced assessment shows that the counterparty has robust internal controls and a low probability of actual non-compliance, the risk may be downgraded. Conversely, insufficient information or opaque structures will confirm an elevated risk.

Follow-up and Prioritization

Follow-up on identified risks is based on the final categorization:

Low risk:	Managed and monitored through regular business dialogue
-----------	---

Medium risk:	Requires risk-mitigation measures and often an expanded due diligence process. Based on the risk profile and the results of any expanded due diligence process, risk-mitigation measures may include commitments through direct agreements with the counterparty; for example, requiring the signing of the Kabal Supplier Code of Conduct, which mandates that suppliers commit to our standards, can also be used as a tool.
High risk	Triggers high-priority measures. This includes requirements for expanded documentation, direct dialogue to seek improvement, or the involvement of relevant stakeholders. Kabal will consider suspending activities, including canceling purchases or refraining from entering into contracts, if the risk cannot be managed appropriately.

Assessment and Findings in FY 2025

Through our risk assessment in 2025, we have not identified any actual violations of human rights or decent working conditions in our supply chain or among our customers and business partners. However, we acknowledge that we currently have limited insight into the supply chain beyond the first tier and that Kabal, as a provider of logistics solutions to the global offshore industry, operates in an ecosystem with a certain inherent risk based on potential risks identified through the aforementioned external sources.

A significant portion of our customers and business partners operate within the oil and gas sector. According to the parameters used for the initial risk score in our methodology (Initial Assessment), this sector is automatically categorized as having a relatively higher inherent risk due to the industry's complexity, geographic reach, and historical challenges related to health, safety, and the environment. Our due diligence assessment takes this into account.

Our findings show that most of these entities are large, well-established companies with mature ESG management systems and their own comprehensive processes that address the focus areas of the Transparency Act. In such cases, we have assessed that the actual risk of human rights violations in the specific partnership is low, despite the industry's general risk profile.

We have also identified certain supplier categories—particularly those related to support services for our international offices—that carry a medium inherent risk based on industry and geography. Similarly, with regard to the supply chain, our business relationships consist primarily of established companies with a good reputation. This is particularly true in the areas of IT infrastructure, software development, and professional services, which form the core of our supplier base. The fact that we primarily use mature and reputable suppliers with their own ethical guidelines is considered a significant risk-mitigating factor for Kabal.

The group of suppliers identified as having the highest inherent risk is typically associated with agency relationships. Such suppliers will always be subject to an expanded due diligence process and targeted risk-mitigation measures.

The findings from 2025 form the basis for our ongoing risk-based follow-up. For entities in high-risk sectors where we do not find sufficient documentation of their own control procedures, we will implement further measures in 2026, including a specific assessment of whether to require the supplier to sign our Supplier Code of Conduct as a risk-mitigation tool. This targeted approach ensures that Kabal allocates its resources where there is a real likelihood of negative impacts.

Other measures to address negative impacts/harm:

Kabal has established several strategic initiatives to identify and manage our impact on people, society, and the environment in line with the company's global growth ambitions. As a leading technology provider to the energy sector, we systematically conduct materiality analyses that map how our operations impact the outside world, while also assessing sustainability-related risks and opportunities for the company. Our goal is to further develop our reporting in line with international frameworks to meet the expectations of our stakeholders and ensure compliance with increasing regulatory requirements. Through our SaaS solution, we also contribute to a positive impact along the value chain by enabling more efficient resource utilization for our customers.

Monitoring and Managing Results

Kabal systematically monitors the effectiveness of our due diligence processes to ensure that our systems and procedures are consistently capable of identifying, prioritizing, and managing risks. We place great emphasis on ensuring that the identification of areas with potential negative impacts is conducted in a professionally sound and reliable manner, and we continuously evaluate the effectiveness of measures implemented to stop, prevent, or reduce harm.

The Chief Legal Officer (CLO) has overall responsibility for overseeing this process and ensuring that the company's significant risks of negative impacts on people, society, and the environment are managed in accordance with our ethical guidelines. We draw on the experience gained from our ongoing due diligence work to ensure continuous improvement of our control procedures.

During the current period, we have further developed our methodology for risk mapping and supplier assessment, an effort that will continue to gain even deeper insight into our supply chain. This enhanced insight enables Kabal to implement more precise measures targeting identified risks and ensures that we have the framework in place for remediation should actual violations of human rights or decent working conditions be uncovered.

Furthermore, our operational oversight of suppliers is strengthened through the Kabal Contract Policy and Checklist. All contracts must be verified by the Chief Legal Officer (CLO) against the company's ethical guidelines and the requirements of the Transparency Act prior to signing. This includes mandatory sanctions screening of all customers, suppliers, and locations.

Communication of Processes and Results

To ensure transparency regarding our work on due diligence assessments and responsible business practices, Kabal emphasizes communication based on actual activities and documented results. This involves actively disseminating our key governance documents, including policies, guidelines, and processes related to identifying and addressing potential negative impacts on people, society, and the environment.

Internally, we ensure that all relevant governance documents are easily accessible to our employees globally, and we implement targeted information and capacity-building initiatives to ensure a shared understanding of the company's ethical standards. Kabal's management and board of directors are

closely involved in this work, and we conduct regular reviews of our due diligence assessments to ensure continuous improvement.

Externally, Kabal communicates its expectations and results through updated supplier contracts and the Supplier Code of Conduct. We also use our website and ongoing dialogue with stakeholders to publicize our work related to the Transparency Act, including the requirements we impose on actors in our supply chain. Kabal has established clear channels for information requests on our website, and we are committed to responding to all inquiries related to the information requirement within the three-week deadline set by law.

Remediation and Management of Harm

If it is determined that Kabal has caused or contributed to negative impacts or harm to people or communities, the company commits to ensuring remediation or collaborating on solutions that lead to remediation. This may involve measures such as financial compensation, public apologies, or other corrective actions appropriate to remedy the specific harm. Kabal places great emphasis on accessible reporting and complaint mechanisms so that affected parties have a genuine opportunity to have their concerns heard and addressed.

The company systematically follows up on all reported cases, and for the current period, all cases have been fully processed and closed in accordance with our internal procedures. No need for redress has been identified in any of the cases processed for this period.

Questions regarding Kabal's compliance with the Transparency Act may be directed to stian.krydsby@kabal.com