

WEATHERFORD NORGE AS' REDEGJØRELSE OM MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD

Denne rapporten er utarbeidet av Weatherford Norge AS og beskriver hovedtrekkene i aktsomhetsvurderingene i tråd med kravene i åpenhetsloven § 5 («Åpenhetsloven»).

Åpenhetsloven pålegger selskaper som omfattes av loven å gjennomføre aktsomhetsvurderinger når det gjelder risiko for faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som selskapene enten har forårsaket eller medvirket til, eller som er direkte knyttet til selskapenes virksomhet, produkter eller tjenester via deres leverandørkjeder eller forretningspartnere. Aktsomhetsvurderingene innebærer å identifisere og håndtere slike faktiske eller potensielle negative konsekvenser basert på en risikobasert og forholdsmessig tilnærming. Selskapene skal redegjøre for aktsomhetsvurderingene og svare på informasjonsforespørsler fra tredjeparter knyttet til dette.¹

Denne erklæringen er gjort tilgjengelig på Weatherford Internationals nettsted og referert til i Weatherford Norge AS sin årsberetning.

1. OM WEATHERFORD

Organisering og aktiviteter.

Weatherford Norge AS («**Weatherford Norge**») er et heleid indirekte datterselskap av Weatherford International Public Limited Company, et irsk allmennaksjeselskap registrert på 70 Sir John Rogerson's Quay, Dublin 2, Irland (heretter «Weatherford», «Selskapet», «vi», «oss» og «vår»). Weatherfords hovedadresse er 2000 St. James Place, Houston, Texas 77056. Weatherford Norge følger og drar nytte av Weatherfords globale retningslinjer og prosesser. Der informasjonen i denne erklæringen er relevant for Weatherford i Norge spesielt, vil Weatherford Norge bli referert.

Weatherford er et ledende globalt energiserviceselskap som leverer utstyr og tjenester som brukes innen boring, evaluering, brønnkonstruksjon, komplettering, produksjon, intervensjon og ansvarlig forlatelse av brønner på tvers av det brede spekteret av energikilder.

I Norge leverer vi utstyr og tjenester som brukes i brønnkonstruksjon, intervensjon og ansvarlig abandonering av brønner over hele spekteret av energikilder. Våre viktigste produktlinjer i 2024 var tubular running tjenester, komplettering, linerhengere, ISDT og sementeringsprodukter.

Vi driver virksomhet i ca. 75 land og svarer på energibransjens utfordringer med 330 driftssteder, inkludert produksjons-, forsknings- og utviklings-, service- og opplæringsfasiliteter. I Norge har vi hovedbase i Sandnes, men vi har også et salgs- og supportkontor i Bergen.

Globalt har vi ca. 19 000 ansatte, herunder rundt 260 i Norge. Om lag 100 av disse ansatte jobber i offshoresektoren.

Vår misjon, visjon og Kjerneverdier

MISJON:

Å produsere energi for i dag og i morgen.

¹ Informasjonsforespørsler etter åpenhetsloven kan sendes til Listen Up på www.listenupwfrd.com eller via telefon, der opprigningsdetaljer er tilgjengelig her: [Listen Up](#)

VÅR VISJON:

Som en global leder innen energitjenester stoler operatørene på at Weatherford vil skape maksimal verdi, strømlinjeforme driften og øke sikkerheten. I samarbeid med våre kunder er vi forpliktet til å produsere innovative energiløsninger som er miljømessig og økonomisk bærekraftige for å drive vår bransje fremover.

VÅRE VERDIER

Våre Kjerneverdier



Lidenskap

Vi får energi av vårt arbeid og er inspirerte til å påvirke vår bransje positivt, for våre kunder, på tvers av vårt Selskap, og i våre fellesskap



Innovasjon

Vi er drevet av å levere fremskritt som driver selskapet, bransjen og kundene fremover



Ansvarlighet

Vi opererer med integritet, gjør det mulig for våre ansatte og team å lykkes, og er tro mot vårt ord



Verdiskapning

Vi forplikter oss til å oppnå langsiktig verdi for alle våre interessenter ved å tilby overbevisende og unike fordeler gjennom teknologidifferensiering og operasjonell fortreffelighet

Våre Kjerneverdier er forankret i vårt fundament av sikkerhet, kvalitet og integritet. Weatherfords forpliktelse til ansvarlig styring starter med styret vårt, fremmes av vårt lederteam og strekker seg gjennom hele organisasjonen vår, inkludert Weatherford Norge. Våre ledere etablerer klare etiske standarder på arbeidsplassen, og understreker viktigheten av ærlighet og integritet i alt vi gjør. Vi gir ansatte veiledning og verktøy for å støtte etiske beslutninger. For å sikre et ansvarlig Weatherford, har vi implementert robuste retningslinjer og prosesser for etikk, compliance og risikostyring på tvers av hele organisasjonen, herunder Weatherford Norge.

Som deltaker i FNs Global Compact har vi forpliktet oss til å støtte FNs ti prinsipper om menneskerettigheter, arbeid, miljø og antikorrupsjon, ved å inkorporere disse prinsippene i vår strategi, kultur og daglige drift av Selskapet vårt.



2. MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD I WEATHERFORD

I Weatherford Norge er vi forpliktet til å øke bevisstheten om menneskerettigheter, ikke bare fordi vi bryr oss om våre forpliktelser, men også fordi det er det riktige å gjøre.

Dette begynner i vår egen organisasjon.

Vi tror at våre ansatte er avgjørende for vår langsiktige suksess. I tråd med våre Kjerneverdier og våre forpliktelser i henhold til åpenhetsloven, er våre retningslinjer og prosedyrer utformet for å støtte ansattes velferd, øke bevisstheten om menneskerettigheter og fremme anstendige arbeidsforhold i hele Selskapet og leverandørkjeden vår.

Arbeidsstyrken vår spenner over hele verden, og vi streber etter å skape et miljø der alle føler seg velkomne og kan yte sitt beste. Vi er en arbeidsgiver med like muligheter for alle som tar ansettelsesbeslutninger uten hensyn til rase, farge, religion, nasjonal eller etnisk opprinnelse, kjønn, seksuell legning, alder, funksjonshemming, beskyttet veteranstatus eller andre egenskaper som er beskyttet av loven. Denne forpliktelsen er i tråd med norsk lovgivning, inkludert Likestillings- og diskrimineringsloven.

I Norge har vi også et aktivt samarbeid med tillitsvalgte i fagforeningene og følger nasjonale arbeidslover og tariffavtaler der det er aktuelt. Vi respekterer og legger til rette for arbeidstakerinvolvering gjennom etablerte strukturer, som arbeidsmiljøutvalg (AMU), i henhold til Arbeidsmiljøloven.

Ansattes ytelse og progresjon. Weatherford er forpliktet til å skape et arbeidsmiljø der hver ansatt kan føle seg trygg, inkludert og støttet i deres innsats for å vokse og bidra. Vår "talent management"-strategi er utformet for å samsvare med vår forpliktelse til suksess for hver ansatt:

- Tiltrekke og beholde de beste talentene i bransjen
- Investere i faglig og personlig utvikling
- Engasjere teammedlemmer gjennom lytting, samarbeid og anerkjennelse
- Tilby rettferdig kompensasjon og helhetlige fordeler
- Gi et trygt og sunt arbeidsmiljø

Ansattes engasjement. Weatherford feirer ulike perspektiver, oppmuntrer til åpen dialog og verdsetter den unike innsikten til vårt verdensklasse-team. Vi støtter meningsfulle forbindelser på tvers av teamene våre gjennom interaktive kanaler som videoer, podkaster og One Weatherford-appen. Disse plattformene muliggjør kunnskapsdeling om viktige emner, som bedriftsstrategi, bærekraft, økonomiske prestasjoner, sikkerhetsinitiativer, utviklingsmuligheter og bedriftskultur. Ansatte kan også dele sin innsikt og erfaringer i disse kanalene.

Vårt lederteam prioriterer direkte engasjement med ansatte ved å være vertskap for regelmessige allmannamøter, podkaster, besøke feltsteder og opprettholde en åpen dør-policy. Vi er forpliktet til å lytte til ansattes bekymringer og implementere forbedringer for å forbedre områder som sikkerhet og operasjonelle prosedyrer.

Likelønn. Vår kompensasjonsfilosofi om lønn-for-ytelse er grunnlaget for vår tilnærming til å belønne ansatte. Vi har utformet kompensasjonsprogrammer og -strukturer for å sikre at våre ansatte blir betalt konkurransedyktig og rettferdig basert på deres ferdigheter, års erfaring, kvalifikasjoner, roller og prestasjoner. Vi har også prosesser for å overvåke og støtte godkjenning av kompensasjonsbeslutninger på tvers av våre ulike geografier. Hos Weatherford tror vi at vår lønn-for-ytelse-tilnærming vil fortsette å drive utviklingen og representasjonen av alle dimensjoner av en

mangfoldig arbeidsstyrke, inkludert, men ikke begrenset til, rase, etnisitet og kjønn. I Norge forvaltes kompensasjonspraksis i samsvar med både interne prosesser og nasjonale juridiske standarder for rettferdighet, åpenhet og ikke-diskriminering.

Organisasjonsfrihet. Vi følger prinsippet om organisasjons- og foreningsfrihet som skissert i Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) konvensjon om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten (nr. 87 av 1948) og lokale arbeidslover der det er aktuelt, inkludert relevant provinsiell lovgivning om arbeidsforhold i hver provins eller territorium der vi opererer. Videre kan vi delta i forhandlinger og/eller inngå avtaler med arbeidstakeråd i visse regioner, for eksempel Europa, og ansattfora i områder som Latin-Amerika og Australia. I Norge støtter vi ansattes rett til å organisere seg, velge representanter og gå i dialog med ledelsen gjennom strukturert samarbeid.

Helse og sikkerhet. Vi har flere programmer for å utdanne og forsterke våre forventninger til helse- og sikkerhetskompetanse, konsekvens og pålitelighet på tvers av våre operasjoner over hele verden. Weatherfords etiske retningslinjer minner alle våre ansatte om å overholde alle gjeldende retningslinjer og lover for helse og sikkerhet på stedene der vi opererer. Kvalitets-, helse-, sikkerhets- og miljøkontroller er beskrevet i vårt operasjonelle fortrefelighets- og ytelsesstyringssystem med det formål å oppfylle alle gjeldende regulatoriske, juridiske og kundekrav, samt implementere globale ledende praksiser.

Vårt styringssystem for menneskelig kapital. Weatherford lanserte en forbedret plattform for administrasjon av menneskelig kapital i 2024 som spenner over 54 land og 11 språk. Dette initiativet strømlinjeformer talentstyringsprosesser og forener One Weatherford-medarbeideropplevelsen. Plattformen omfatter den komplette «Hire to Retire»-opplevelsen og inkluderer våre midlertidige arbeidere. Vi utvider kontinuerlig systemets muligheter gjennom omfangsforbedringer og ved å bruke forbedret data for dypere analyse og anvendelse.

3. **STYRESETT: VÅRE SENTRALE RETNINGSLINJER FOR Å SIKRE MENNESKERETTIGHETENE**

Retningslinjer for forretningsskikk. Våre retningslinjer for forretningsskikk («Retningslinjene») fungerer som grunnlaget for å bygge en etisk og ansvarlig arbeidsplass. Enhver ansettelse eller forretning med Weatherford skal være i samsvar med Retningslinjene. De styrer måten vi gjør forretninger på i Norge og rundt om i verden. Vi følger Retningslinjene våre og sørger for at våre ansatte og tredjeparter som handler på våre vegne, er ansvarlige for å overholde Retningslinjene. Du kan se våre Retningslinjer her: [Weatherfords etiske retningslinjer](#).

Weatherfords compliance-avdeling jobber sammen med virksomheten vår for å håndtere risiko, inkludert moderne slaveri og brudd på menneskerettighetene. Vi er forpliktet til å handle etisk og med integritet i alle våre forretninger og relasjoner.

Vi er også forpliktet til å drive vår virksomhet på en måte som respekterer Verdenserklæringen om menneskerettigheter og Den internasjonale arbeidsorganisasjonens kjernestandarder.

I henhold til våre retningslinjer forventes det at våre ansatte skal:

- respektere mennesker, og behandle andre rettferdig, konsekvent og med verdighet og respekt for beskyttelse av deres rettigheter og plikter
- forstå menneskerettighetsspørsmålene der de arbeider og følge Weatherfords engasjement og retningslinjer
- overholde alle arbeids- og innvandringslover og følge gjeldende lønns- og timekrav knyttet til overtid, måltidsperioder og hvilepauser

- ikke gjøre forretninger med noen som engasjerer seg i tvangsarbeid, menneskehandel eller utnyttelse av noen person, inkludert barn
- sikre en kultur som fremmer internasjonalt anerkjente standarder for menneskerettigheter og nulltoleranse for menneskerettighetsbrudd og
- minne leverandører om deres forpliktelse til å overholde våre etiske retningslinjer for leverandører, inkludert deres menneskerettighetsbestemmelser.

Menneskerettighetsstandard. Weatherford mener at alle fortjener å bli behandlet med verdighet og respekt, uavhengig av kjønn, rase, nasjonalitet, bosted, seksuell legning, nasjonal eller etnisk opprinnelse, religion, språk, fysiske evner eller annen status eller særtrekk. Vi tolererer ikke diskriminering. Vi tror at hvis vi ikke respekterer menneskerettighetene til våre ansatte og de vi driver forretninger med, kan det skape et ugunstig arbeids- eller sosialt miljø som fører til lav moral, høy gjennomtrekk av ansatte, en uengasjert arbeidsstyrke og kan undergrave våre forhold til interessenter og etterlevelsen av våre samfunnsforpliktelser.

Vår Menneskerettighetsstandard, kombinert med våre Retningslinjer, styrker vår kultur med internasjonalt anerkjente standarder for menneskerettigheter. Vår Menneskerettighetsstandard er styrt av internasjonale menneskerettighetsprinsipper som finnes i Verdenserklæringen om menneskerettigheter, de frivillige prinsippene om sikkerhet og menneskerettigheter, og Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utviklings (OECD) retningslinjer for flernasjonale selskaper og er tilgjengelig på engelsk her: [Standard for menneskerettigheter](#) og på norsk [her](#).

Vi tillater ikke bruk av ulovlige kilder til arbeidskraft som slaveri, tvangsarbeid eller barnarbeid, og vi opererer i samsvar med all lovpålagt arbeidstid i samsvar med lokale lover eller gjeldende kollektive forhandlingsavtaler. Alt arbeid må utføres frivillig, noe som betyr at den ansatte står fritt til å slutte, streike eller på annen måte slutte å jobbe på en trygg måte i samsvar med gjeldende lov.

Vi overholder også gjeldende lover og forskrifter knyttet til anti-menneskehandel, anti-moderne slaveri, menneskerettigheter og arbeidsrett på stedene der vi driver virksomhet, og vi krever at tredjeparter i leverandørkjeden vår deler og følger denne forpliktelsen.

Etiske retningslinjer for leverandører. Vi vet at styrken til Weatherfords omdømme ikke bare er basert på vår egen atferd, men også på atferden til dem vi gjør forretninger med. Våre etiske retningslinjer for leverandører (tilgjengelig her: [Weatherfords etiske retningslinjer for leverandører](#)) beskriver våre forventninger til leverandørkjeden vår, inkludert de som er knyttet til menneskerettigheter, miljøansvar og konfliktmineraler. Weatherford Norges leverandører bes om å godta våre etiske retningslinjer for leverandører under innføringsprosessen av leverandører, og vi forbeholder oss retten til å avslutte et leverandørforhold når som helst på grunn av manglende overholdelse av prinsippene i våre etiske retningslinjer for leverandører.

Særlig i forhold til menneskerettigheter forventer Weatherford at våre leverandører deler vår forpliktelse til menneskerettighetsprinsipper slik de fremgår av Verdenserklæringen om menneskerettigheter, Frivillige prinsipper om sikring og menneskerettigheter, og Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utviklings (OECD) retningslinjer for flernasjonale selskaper. Blant disse forpliktelsene forventes det at leverandører aldri bruker tvangsarbeid (arbeid utført mot en persons vilje), fengselsarbeid, kontraktstjenester, utnyttet gjeldsarbeid eller annet forbudt arbeid, og heller ikke engasjerer seg i noen form for moderne slaveri, inkludert menneskehandel. I tillegg forventes det at leverandører overholder lokale lover om minstealder og aldri bruker forbudt barnarbeid.

Bærekraftsrapport. Hos Weatherford er bærekraft ikke bare et initiativ – det er en integrert del av hvem vi er, og hva vi gjør. Weatherford er forpliktet til en bærekraftig, langsiktig suksess for selskapet,

de ansatte, lokalsamfunnet og planeten. Vårt bærekraftsprogram tar sikte på å oppnå dette ved å bygge på tre kjerneprinsipper: redusere påvirkningen på den naturlige verden, investere i sosiale interesser og handle med integritet og åpenhet. Besøk [Bærekraft | Weatherford International](#) for å se vår nåværende bærekraftsrapport, som fremhever våre fremskritt i å ytterligere forankre miljømessige, sosiale og styringsmessige hensyn på tvers av vår virksomhet og utover.

Retningslinjer for konfliktmineraler. Weatherfords retningslinjer og praksis støtter ansvarlig innkjøp av materialer fra selskaper. Som et resultat har vi implementert en [policy for konfliktmineraler](#) som inkluderer materialer som coltan, kassiteritt, gull og wolframitt, samt deres derivater, som tantal, tinn og wolfram. Retningslinjene er inkludert i våre [etiske retningslinjer](#) for leverandører, og disse er avtalt med våre leverandører på tidspunktet for onboarding.

Våre prosedyrer for aktsomhetsvurderinger er i samsvar med OECDs retningslinjer. Vi krever sporbarhets-erklæringer fra våre leverandører av nødvendige konfliktmineraler som er implementert i Weatherford-produserte produkter i samsvar med våre relaterte forpliktelser i henhold til Dodd-Frank Act og Det amerikanske finanstilsynets (SEC) regler og forskrifter.

Hvis du vil ha mer informasjon, kan du se vår rapport om konfliktmineraler for året som ble avsluttet 31 desember 2023, som arkivert hos SEC.

4. **STYRING: VÅRE SENTRALE PROSESSER FOR Å SIKRE MENNESKERETTIGHETENE**

Vår globale avdeling for juridisk og compliance arbeider sammen med våre ledere for å håndtere menneskerettighetsrisikoer, inkludert implementering av de ovennevnte retningslinjene. Vi anerkjenner verdien av en mangesidig tilnærming når det gjelder å implementere våre retningslinjer for menneskerettigheter i Selskapet og med leverandørkjeden vår.

Opplæring og kommunikasjon. Utdanning og bevissthet er nøkkelen til å sikre at spørsmål om moderne slaveri blir effektivt kommunisert. For øyeblikket er alle Weatherford-ansatte pålagt å anerkjenne retningslinjene for forretningsskikk og menneskerettighetsstandarder, delta i opplæring i etiske retningslinjer og fullføre spesifikk opplæring om kanadiske krav til menneskerettigheter og moderne slaverilovgivning.

Siden 2019 har ansatte i roller som anses som sentrale for å identifisere, forhindre og beskytte mot moderne slaveri gjennomført opplæring i moderne slaveri på nett. Dette inkluderer ansatte og ledelsespersonell i vår leverandørkjede-funksjon, som har direkte ansvar for innkjøp. Vi tilbyr løpende utdanning, opplæring og utvikling for våre ansatte, og våre programmer tilbyr en rekke læringsmuligheter for å forbedre tekniske-, lederskaps- og mellommenneskelige ferdigheter. Disse leveres til medarbeiderne våre gjennom vårt GROW Employee Development Program, vårt NextGen-opplæringsprogram for nye feltingeniører og ulike tekniske opplæringer, samt ved anerkjennelse av retningslinjer gjennom Weatherford Competency Assurance Program ("**WCAP**").

I 2024 lanserte vi en ny nettbasert opplæringsplattform som gir mer robust innhold og lokale språktilbud, integrert med Weatherfords nye Human Capital Management-system. Denne opplæringsplattformen tilbyr målrettet opplæring om en rekke emner, inkludert våre etiske retningslinjer, interessekonflikter, moderne slaveri og menneskerettigheter.

Som tidligere år anerkjente Weatherford den internasjonale antikorrupsjonsdagen og menneskerettighetsdagen i desember 2024 ved å legge ut innhold på våre sosiale mediekkanaler som understreket Weatherfords forpliktelse til antikorrupsjon og menneskerettighetsinitiativer.

Å oppmuntre interessenter til å si fra / Organisatorisk rettferdighet. Å gi våre interessenter et middel til å fremme klager er avgjørende for at vi skal kunne håndtere eventuelle negative konsekvenser for menneskerettighetene på tvers av vår virksomhet og leverandørkjede. Vi anerkjenner viktigheten av å fremme en kultur som oppmuntrer til å varsle, sammen med ansvarlighet for eventuelle brudd og beskyttelse av de som varslet i utgangspunktet.

Våre eksisterende klagemekanismer er et middel til å spore rapporter om brudd på menneskerettighetene, og våre interne ansvarsstandarder inkluderer dokumenterte utbedringer, inkludert disiplinære tiltak, som kan iverksettes mot enhver ansatt eller leverandør som bryter våre retningslinjer eller kontraktskrav.

I tillegg til å fremme åpne og ærlige kommunikasjonslinjer med ledelsen, er vårt konfidensielle rapporteringsverktøy, Listen Up (tilgjengelig på www.listenupwfrd.com) en ressurs for ansatte, kunder, leverandører og alle andre interessenter for å rapportere atferd som er, eller kan være, ulovlig, uetisk eller på annen måte bryter med våre retningslinjer, menneskerettighetsstandard, etiske retningslinjer for leverandører eller andre retningslinjer eller prosedyrer for Selskapet. Varsling kan meldes til hotline via telefon eller internett på flere språk, inkludert engelsk eller norsk, 24 timer i døgnet, 7 dager i uken, og kan rapporteres anonymt om ønskelig. Listen Up inkluderer spesifikt en menneskerettighetskategori for rapportering.

Vår compliance-avdeling overvåker og varsler om menneskerettigheter til vår ledergruppe og, avhengig av alvorlighetsgrad, til styret vårt. Hvis det er aktuelt, rapporteres også utbedringsarbeid angående begrunnede varsler til ledelsen og styret for å sikre tilstrekkelig tilsyn og ansvarlighet.

Vi mener at alle på alle nivåer i Selskapet, inkludert våre eksterne interessenter, skal kunne ta opp varslinger uten frykt. For å støtte dette tolererer vi ikke represalier mot noen som har tatt opp en varsling i god tro.

I løpet av 2024 mottok vi ingen påstander via Listen Up om potensielle menneskerettighetsbrudd knyttet til Weatherford Norges virksomhet.

Intern oppfølging. For å sikre effektivt tilsyn med våre viktigste prosesser, gir Weatherfords globale interne assurance gruppe risikobasert og objektiv assurance, råd og innsikt om effektiviteten av virksomhetens risikostyring, kontroller og styringsprosesser på vegne av ledelsen, styret og andre interessenter.

Assurance-gruppen samarbeider tett med compliance-avdelingen. For å opprettholde uavhengigheten rapporterer imidlertid assurance-gruppen direkte til styrets revisjonskomité. Eventuelle interne revisjonsfunn kommuniseres til den lokale ledelsen, ledergruppen og revisjonskomiteen, og alle funn overvåkes for å sikre at riktig utbedring skjer.

Aktsomhetsvurdering av leverandørkjeden. I tillegg til våre interne sikkerhetstiltak, krever våre globale innkjøpsretningslinjer at leverandører som leverer varer og/eller tjenester til Weatherford, gjennomgås, godkjennes og administreres i samsvar med Weatherfords interne innkjøpsretningslinjer.

Vårt nye program for risikostyring hos leverandøren vil automatisere leverandørstyringsprosessen i Norge, fra informasjonsinnhenting og onboarding til kontinuerlig overvåking, nivåinndeling, risikovurdering, etterlevelse, kontroll og reduksjon.

Under vårt nye program for risikostyring hos leverandøren vil nye leverandører i Norge bli bedt om å fylle ut spørsmål om menneskerettigheter, som inkluderer informasjon om bekymringer om moderne

slaveri. Svarene på disse spørsmålene, som indikerer et høyere nivå av menneskerettighetsrisiko, vil bli gjennomgått av compliance-avdelingen som en del av onboarding-prosessen.

Vi forbedret våre systemer for styring i leverandørkjeden ytterligere i 2024 ved å distribuere en ny tredjeparts programvare for risikostyring i leverandørkjeden, som overvåker, identifiserer, vurderer og reduserer leverandørkjederisikoen og forstyrrelser. Denne programvaren gir en dynamisk innsikt, og tilbyr tidlig risikooppdaging og risikomålstyringer som inkluderer flere indikatorer for risiko, inkludert menneskerettigheter. Strategiske leverandører gjennomgås kvartalsvis ved hjelp av hensiktsmessige risikometoder, og operasjonelle leverandører gjennomgås årlig. Nye leverandører screenes for miljø- og regulatorisk-compliance ved hjelp av en rekke verktøy for å sikre overholdelse av relevante standarder. For tiden legges leverandører til denne programvareplattformen i etapper, basert på deres kritikalitet, med delvis dekning i Norge.

Vi erkjenner at det fortsatt er utfordringer med å få full oversikt over visse nivåer i leverandørkjeden vår, spesielt i forhold til oppstrømsleverandører. Vi er forpliktet til kontinuerlig å forbedre våre prosesser for aktsomhetsvurderingene og leverandøregasjement for bedre å oppdage og håndtere risikoer for moderne slaveri på tvers av vår globale virksomhet.

Screening. Nye leverandører av Weatherford Norge screenes før onboarding. Denne prosessen gjøres av vår compliance-avdeling, ved hjelp av både interne og tredjeparts plattformer for å verifisere at leverandøren ikke er listeført under internasjonale handelssanksjoner av statlige håndhevingsorganer over hele verden.

Enkelte leverandører med høyere risiko screenes også av compliance-avdelingen for bærekraft, etikk og styringsrisiko, som kan omfatte brudd på menneskerettighetene. Selv om det for øyeblikket ikke er standard praksis for alle nye leverandører, kan denne tilleggsscreeningen også brukes når svarene indikerer en høyere risiko under egenvurderingsprosessen ovenfor.

Etter gjennomgang av innkjøpsteamet, med innspill fra juridiske og compliance-avdelingene etter behov, godkjennes leverandørene av lokale ledere og kategoriledere.

Leverandørforpliktelser. Ved å undertegne Weatherfords standardvilkår og -betingelser, godtar leverandørene våre å overholde våre etiske retningslinjer for leverandører og gjeldende lover mot slaveri og menneskehandel, som for våre norske leverandører inkluderer åpenhetsloven.

Revisjon. Våre Tier 1-leverandører, som er våre direkte leverandører som anses mest kritiske, er også underlagt vår interne revisjonsretningslinjer, der revisjoner regelmessig utføres for å verifisere tilstrekkeligheten og effektiviteten til kvalitetsstyringssystemer, overholdelse av våre retningslinjer og prosedyrer, og disse leverandørenes evne til å fortsette å levere produkter og tjenester av høy kvalitet. Disse eksisterende revisjonskriteriene er for tiden under vurdering.

5. VÅR RISIKOVURDERING PER 31 MAI 2025

Samlet risikovurdering. Vi forstår at vår virksomhet kan ha negativ innvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ved hjelp av offentlig tilgjengelige ressurser og indekser² har vi gjennomgått Weatherford Norges operasjonelle fotavtrykk, inkludert leverandørkjeden vår, for geografisk og bransje-/virksomhetsrisiko.

Geografisk risiko. I regnskapsåret 2024 kjøpte Weatherford Norge varer og tjenester for over 25 millioner USD i Norge fra rundt 250 eksterne leverandører. Vi prioriterer bruk av lokale leverandører,

² Inkludert Global Rights Index, Corruptions Perceptions Index og Global Slavery Index

og over 95 % av de eksterne innkjøpene er anskaffet fra leverandører lokalisert i Norge. Vår hovedleverandør i Norge er et norskbasert maskinverkstedsfirma, som vi kjøper komponenter fra, og som vi benytter til å produsere og montere varene våre.

Vi tror at nærheten til leverandørene våre i Norge gir oss mer synlighet over leverandørkjeden vår. Vi vet også at Norge har en sterk historie med å beskytte menneskerettighetene³, med et omfattende regelverk og aktiv håndheving fra myndigheter når det gjelder HMS og arbeidstakerrettigheter. Ved å benytte lokale leverandører, mange som også er underlagt åpenhetsloven, vurderer vi risikoen for menneskerettighetsbrudd for disse leverandørene som lavere.

Weatherford Norge anskaffet også varer og tjenester til en verdi av ca. 12 millioner USD på konsernintern basis fra andre Weatherford-enheter og -lokasjoner. Selv om de ovennevnte retningslinjer og prosesser implementeres over hele Weatherford globalt, erkjenner vi at anskaffelse av varer utenfor Norge kan øke potensialet for negativ innvirkning på menneskerettighetene lenger ned i leverandørkjeden, selv med slike prosesser og retningslinjer på plass.

Risiko på bransje- og virksomhetsnivå. Leverandører av tjenester til oljefelt krever generelt en høyt utdannet arbeidsstyrke og leverandørkjede. Vi bruker imidlertid også tilleggstjenester og produksjonsaktiviteter for å støtte virksomheten vår, og disse sektorene bruker vanligvis kortsiktig outsourcet arbeidskraft, for eksempel innleid rengjøring, catering eller landskapsarbeid, og sikkerhetsvakter på stedet.

Vi anser disse tredjeparts betingede arbeidsleverandørene for å være av økt risiko, spesielt når våre leverandører kan bruke lokale rekrutteringsbyråer, agenter og meglere til å skaffe arbeidskraft til manuelt arbeid på våre vegne. Vi erkjenner at bruk av disse kategoriene av betinget arbeidskraft medfører risiko for negative konsekvenser, for eksempel brudd på anstendige arbeidsforhold, inkludert lave lønninger, tilbakeholdelse av lønn eller mangel på overtidsbetaling.

Vi erkjenner også at det i vår bransje er en iboende risiko for at konfliktmineraler er til stede i vår globale leverandørkjede på grunn av typen utstyr som er involvert.

Risikoreducerende tiltak. I tillegg til tiltakene beskrevet i punkt 3, 4 og 5 i denne erklæringen, og som en del av vårt aktsomhetsarbeid i 2024, har Weatherford Norge iverksatt følgende tiltak med sikte på å adressere disse potensielle skadevirkningene på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

- Lanserte et forbedret styringssystem for menneskelig kapital
- Lanserte en ny global opplæringsplattform for ansatte, som inkluderer lokale språktilbud og en modul om moderne slaveri
- Distribuerte vår nye portal for onboarding av leverandører, som inkluderer automatisering av obligatoriske menneskerettighetsspørsmål for nye leverandører, for å lanseres i 2025
- Distribuerte en ny tredjeparts programvare for risikostyring i leverandørkjeden for å overvåke, identifisere, vurdere og redusere risiko og forstyrrelser i leverandørkjeden, inkludert menneskerettighetsfaktorer
- Engasjert tredjepartskonsulenter for å gjennomgå vårt eksisterende program og vurdere neste trinn for 2025
- Identifiserte behovet for en styringskomité for menneskerettigheter, for lansering i 2025

³ Se FNs Human Development Index og Norges Institusjon for menneskerettigheter, sammen med indeksene ovenfor som eksempler.

6. SAMMENDRAG

Weatherford forstår viktigheten av å beskytte menneskerettighetene, ikke bare gjennom våre egne retningslinjer og prosesser, men gjennom hele leverandørkjeden vår. Vi anerkjenner også behovet for å gjennomgå våre eksisterende mekanismer for å vurdere effektiviteten av våre nåværende retningslinjer og prosesser, og vi tar hvert år skritt for å forbedre vår kunnskap om vår organisatoriske innvirkning på menneskerettigheter, inkludert risiko for moderne slaveri.

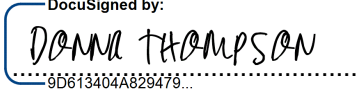
Fremover vurderer vi følgende tiltak for å hjelpe oss med å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Norge og utenfor:

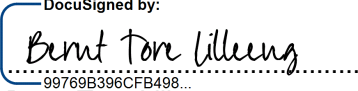
- Engasjere en tredjepart til å gjennomføre en global menneskerettighetsvurdering/konsekvensvurdering på tvers av verdikjeden vår
- Øke antallet leverandører som overvåkes av vår nye tredjeparts programvare for risikostyring i leverandørkjeden
- Etablere en styringskomité for menneskerettigheter
- Fortsette å øke bevisstheten om menneskerettigheter, inkludert moderne slaveri, med arbeidsstyrken vår gjennom opplæring og politisk engasjement

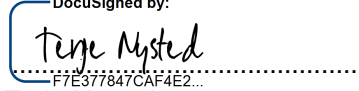
Denne erklæringen er signert av Weatherford Norges styre og styreleder. Redegjørelsen vil bli oppdatert årlig og ved vesentlige endringer i informasjonen som presenteres her.

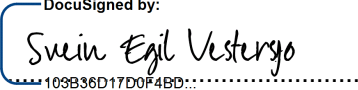
Revidert og gjennomgått av styret i Weatherford Norge:

Underskrift: 
 Navn: Nina Haland Norheim
 Tittel: Styreleder

Underskrift: 
 Navn: Donna Thompson
 Tittel: Styremedlem

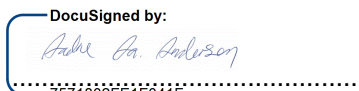
Underskrift: 
 Navn: Bernt Tore Lilleeng
 Tittel: Styremedlem

Underskrift: 
 Navn: Terje Nysted
 Tittel: Styremedlem

Underskrift: 
 Navn: Svein Egil Vestersjø
 Tittel: Styremedlem

Underskrift: 
 Navn: David Nicolas Bolger
 Tittel: Styremedlem

Underskrift: 
 Navn: Jennifer Louise Packham
 Tittel: Styremedlem

Underskrift: 
 Navn: Aadne Aasheim Andersen
 Tittel: Styremedlem

