

REDEGJØRELSE FOR AKTSOMHETSVALDERINGER (ÅPENHETSLOVEN)

Åpenhetsloven er en norsk lov som har som formål å fremme åpenhet om forvaltningen samt sikre innsynsrett i hvordan virksomheten håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven skal fremme virksomhetens respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Loven trådte i kraft i Norge 1. juli 2022.

1. Dwellop – beskrivelse av virksomheten og organisering og driftsområde

Dwellop AS utvikler og produserer håndteringsløsninger for brønnintervensjon i olje- og gass industrien, som dekker hele livsløpet for brønner, inkludert vedlikehold, økt utvinning og plugging av gamle brønner. Dette inkluderer en produktbredde som omfatter løsninger for wireline og kveilerørsoperasjoner, og komplette workover rigger for oppjekkbare rigger. Produktene tilbys globalt til service- og operatør selskap, og til selskap som eier eller opererer rigger og plattformer. Selskapet gjennomførte den 26. september 2023 en sammenslåing med det skotske aksjeselskapet Phuel Oil Tools Ltd. Dwellop kjøpte samtlige aksjer i Phuel og Phuel-eierne ble medeiere i Dwellop AS. Dette gir en mer komplett produktportefølje og bedre forretningsmuligheter innen brønnintervensjon. Dwellop opprettet i 2021 datterselskapet Robust Rental AS for å møte økt etterspørsel etter leieløsninger. Selskapet var tidligere eid 66 % av Dwellop, men selskapet kjøpte på tampen av 2023 tilbake resterende 34% eierandel fra Ekko Rental AS slik at dette er 100% eid av Dwellop. Robust utvider samtidig utstyrsparken for utleie markedet og tilby produkter både fra Dwellop og Phuel sin produktportefølje. Dwellop og Robust flyttet i løpet av 2022 og er nå lokalisert i Risavika i Sola kommune. I tillegg så opprettet selskapet et ingeniør kontor i Polen i 2022 som leverer sine ingeniør tjenester kun til Dwellop AS og prosjektene som Dwellop leverer til sine kunder.

Per utgangen av 2025 hadde Dwellop 51 ansatte og 5 innleide konsulenter, hvorav 5 ansatte er i Polen. Robust har ingen ansatte og kjøper sine tjenester av Dwellop. Bedriftens virksomhet er teknisk rettet slik at selv om Dwellop har som mål å få en god balanse mellom kjønnene. Ved utgangen av året var 10 ansatte kvinner.

2. Risikovurdering – rammeverk for aktsomhetsvurdering

Dwellop sitt rammeverk for aktsomhetsvurdering iht åpenhetsloven er basert på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs modell for ansvarlig næringsliv. Modellen har seks trinn som beskriver hvordan virksomheten kan jobbe for mer ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis.

Dette er en risikobasert metode som starter med forankring, kartlegging og risikovurdering, og munner ut i tiltak, rapportering og overvåking.

Dette er en kontinuerlig prosess for å identifisere utfordringer og treffe tiltak i alle bedriftens verdikjeder inkludert leverandører, kunder og andre interesseparter.



3. Risikovurdering – Egen virksomhet og interne forhold

3.1 Ansatte, arbeidsvilkår og etiske retningslinjer

Personalpolitikken i Dwellop er sentral i å sørge for at de ansatte har anstendige arbeidsforhold og at selskapet overholder grunnleggende menneskerettigheter. Med begrepet personalpolitikk mener vi de verdier, holdninger og handlinger som arbeidsgiver står for og praktiserer overfor medarbeiderne i Dwellop AS. Personalpolitikken skal danne grunnlaget for en felles organisasjonskultur og et arbeidsmiljø i tråd med Dwellop sine verdier, integritet, pålitelighet og innovasjon. Personalpolitikken er nedfelt i selskapet personalhåndbok og det er i tillegg utarbeidet etiske retningslinjer som alle ansatte i Dwellop er forpliktet til å etterleve. Dwellop har i tillegg utarbeidet «Human Rights Policy» der en søker å rette seg etter retningslinjer for «Guiding Principles on Business and Human Rights» som er FN's prinsipper for menneskerettigheter.

Dwellop ivaretar sitt arbeidsgiveransvar i henhold til bestemmelser i lover & regler samt god praksis i norsk arbeidsliv. Vi sikrer rettferdig behandling av våre ansatte gjennom det rammeverk som er beskrevet i personalhåndboken samt gode rutiner og tydelige forventninger beskrevet i styringssystemet. Selskapet har som en ufravikelig forutsetning å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering.

3.2 Bærekraft, helse- og miljø

Som en bedrift i oljeindustrien må man ta hensyn til samfunns- og miljømessige forhold. Klima- og miljøpåvirkning i form av utslipp, avfall, energiforbruk, kjemikaliebruk, materialforbruk, støy etc. er blant forholdene som gjør det stadig mer krevende å sikre at hele verdikjeden er bærekraftig. Selskapet vil arbeide mer fokusert for å møte krav og rapportering i ESG for å være bedre rustet for fremtiden. Dwellop fokuserer på ytre miljø og tiltak som kan iverksettes for å redusere mengde restavfall. Resultatet av dette arbeidet måles bl.a gjennom sorteringsgraden som er en av selskapets overordnede KPI'er.

Dwellop har også et høyt fokus på Kvalitet og HMS arbeid som er nedfelt i en egen «HSEQ Policy». Et viktig element for å oppnå mål innenfor HMSK arbeidet er kvalitetsystemet. Dwellops kvalitetsstyringssystem ble re-sertifisert i oktober 2023 i henhold til NS-EN ISO 9001 med årlige revisjoner. Revisjonen viser at vi har et godt kvalitetsystem som tilfredstiller kravene i standarden. Det gjennomføres i tillegg regelmessige HMS inspeksjoner.

Bedriften har en samarbeidsavtale med Medco dinHMS ift bedriftshelsetjenesten. Samarbeidet består i rådgivning for å kunne ivareta HMS for ansatte, primært i verkstedet. Det fokuseres da spesielt på forebyggende HMS arbeid og utarbeides årlig en handlingsplan for systematisk HMS-arbeid. Den årlige HMS handlingsplanen for samarbeidet er et planverk som skal sørge for at Dwellop og bedriftshelsetjenesten arbeider målrettet opp mot de risikobaserte forholdene i arbeidsmiljøet. Bedriftshelsetjenesten gjør i tillegg helseundersøkelser på verkstedansatte (hørsel sjekk m.m.) samt avholder HMS kurs for ledere/verneombud.

3.3 Konklusjon risikovurdering egen virksomhet

Basert på ovenstående har vi ikke identifisert spesifikke risikoer knyttet til menneskerettighetsbrudd eller anstendige arbeidsforhold i vår egen virksomhet.

4. Risikovurdering – Eksterne forhold (kunder og leverandører)

4.2 Kunder

Som tjenesteleverandør i olje- og gassindustrien til større kunder er det av største betydning at Dwellop som selskap oppfyller våre kunders forventninger om å overholde gjeldende krav knyttet til integritet og antikorrupsjon og å ha en grundig arbeidspraksis på plass, HMSK-standarder samt å ha nulltoleranse for korrupsjon. Dwellop anser at de rutiner og prosedyrer en har etablert, som blant annet er bekrevet ovenfor, gjør at Dwellop tilfredstiller disse kravene.

Som en global aktør må en i enkelte tilfeller vurdere om ens kunder tilfredstiller de samme kravene ift integritet, antikorrupsjon og etiske retningslinjer. Dwellop har eksistert som selskap i mer enn 30 år, og en stor andel av

kundebasen har vært stabil i mange år og anser dermed risikoen for å være liten at disse kundene ikke tilfredsstiller de overnevnte krav. For potensielle nye kunder så vil selskapet alltid vurdere før en inngår kontrakt om kunden anses å følge samme retningslinjer. I de tilfeller hvor det er aktuelt å inngå kontrakt med kunder eller agent i land der en anser risiko for korrupsjon til å være tilstede så har en gjennomført egen sjekk av kunde/agent iht Code of Conduct.

4.2 Leverandørkjeden

Dwellop har både lokale, regionale, nasjonale og internasjonale leverandører og samarbeidspartner. Bedriften arbeider derfor med å sikre at alle leddene i leverandørkjeden ivaretar og opprettholder de samme kravene. Dwellop etterstreber å gjennomføre aktsomhetsvurderinger av alle sentrale innkjøp, og vi krever at leverandører og subkontraktører gjør det samme. Aktsomhetsvurderingen skal med andre ord sette oss i stand til å identifisere, prioritere og håndtere negative virkninger på mennesker, samfunn og miljø i alle våre verdikjeder, enten de oppstår direkte i vår egen virksomhet eller indirekte gjennom samarbeid med leverandører og sub-kontraktører.

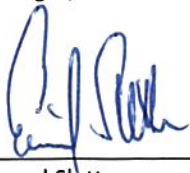
Det betyr for eksempel å følge opp leverandører ift. hvordan og under hvilke forhold deres produkter produseres. Dwellop har systemer der leverandører og sub-kontraktører pre-kvalifiseres, samt det forlanges signert deklarasjon vedrørende etterlevelse av bedriftens etiske retningslinjer og menneskerettighetspolitikk. Utvalgte leverandører vil bli bedt om å rapportere til oss om hvordan de arbeider med arbeids- og menneskerettigheter i egen virksomhet.

4.3 Tiltak for å redusere risikoen for menneskerettighetsbrudd og anstendige arbeidsforhold

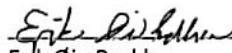
Dwellops interesseparter skal kunne være trygge på at tjenester og produkter som bedriften leverer stammer fra verdikjeder som ivaretar menneske- og arbeidstaker rettigheter og miljø. Selskapet vil dermed fortsatt vurdere potensielle nye kunder ift retningslinjer for menneskerettigheter og anti korrupsjon samt pre-kvalifisere nye leverandører ift etterlevelse av etiske retningslinjer og menneskerettigheter. Selskapet gjør i tillegg revisjoner av utvalgte leverandører etter disse retningslinjene.

Loven trådte i kraft 1.juli 2022. Det er i dag utfordrende å forutsi hvilke effekter tiltakene har hatt eller vil få. Målet er imidlertid at tiltakene skal føre til økt bevissthet og grundigere vurderinger av eksisterende og nye leverandører. Selskapet vil supplere ovennevnte tiltak om nødvendig.

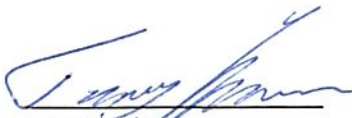
Tananger, 20. mai 2026



Eimund Sletten
Styreleder



Erik Øie Brekke
Styremedlem



Tommy Johnsen
Daglig leder

Enhver kan varsle om forhold knyttet til menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold til post@dwellop.no.¹

¹Dwellop sin redegjørelse for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i verdikjeden (Åpenhetsloven) er publisert på <https://www.dwellop.no/about-us/investor-relations/>