

Redegjørelse Åpenhetsloven

2024

1. Innledning

I Ace Well Technology er vi stolte av å drive en virksomhet som ikke bare setter teknologisk innovasjon og effektivitet i sentrum, men også legger stor vekt på gode arbeidsforhold og respekt for menneskerettighetene på arbeidsplassen. Vi mener at bærekraftig vekst og ansvarlig drift går hånd i hånd med å sikre et trygt, inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø for alle våre ansatte og samarbeidspartnere. Denne rapporten gir innsikt i hvordan vi jobber for å opprettholde høye standarder innen arbeidsmiljø og menneskerettigheter, og hvordan vårt engasjement bidrar til å fremme en ansvarlig og åpen bedriftskultur, samt hvordan vi har gjennomført aktsomhetsvurderingen.

2. Virksomhetsbeskrivelse

Ace Well Technology ble grunnlagt i 2012 med mål om å skape en teknologi som var enkel å installere og som kunne feste verktøy til rør med en veldig høy holdekraft. Dette førte til at vi utviklet Ace Ratchet Collar, den første stop collaren uten festeskruer på markedet, med en belastningskapasitet på over 40 tonn.

I vårt arbeid med utvikling og levering av høytytelsesverktøy til energisektoren, har vi et sterkt fokus på å sikre anstendige arbeidsforhold og trygge arbeidsplasser – både internt og i hele vår verdikjede. I tråd med åpenhetslovens krav, jobber vi systematisk med aktsomhetsvurderinger, og stiller tydelige forventninger til våre leverandører og samarbeidspartnere.

All vår produksjon foregår hos nøye utvalgte produsenter i Norge, i Kina og på Filippinene. Vi har etablert tett oppfølging og dialog med våre produksjonspartnere for å sikre at menneskerettigheter, helse, sikkerhet og arbeidsvilkår ivaretas i henhold til våre standarder. Vi gjennomfører jevnlig vurderinger og vi arbeider for å tilpasse oss internasjonale retningslinjer for ansvarlig forretningspraksis, der det er relevant og gjennomførbart.

Vår teknologi brukes i krevende operasjoner hvor sikkerhet og kvalitet er avgjørende – og det samme gjelder for vår tilnærming til arbeidsforhold. Dersom vi avdekker eller blir gjort oppmerksom på noen form for diskriminering, uanstendige eller utrygge forhold, vil vi opprette saken i våre systemer og gå sammen med leverandøren for å gjøre begrensende- og forebyggende tiltak.

Med kontorer i Stavanger, Houston og Brasil, har vi et globalt fotavtrykk. Det stiller høye krav til ansvarlig drift, og vi jobber målrettet for å bygge en bedriftskultur preget av respekt for menneskerettigheter, åpenhet og bærekraft.

Vår virksomhet er forankret i olje- og gassindustrien, og vi er samtidig en aktiv bidragsyter til energiomstillingen – med satsing på prosjekter innen CCS og geotermisk

energi. Denne overgangen krever nytenkning, ikke bare teknologisk, men også sosialt og etisk.

Fra vårt hovedkontor i Stavanger utvikler vi løsninger som fremmer sikker drift og reduserer klimaavtrykk. Vår produktportefølje, bygget på ARC-teknologien, er designet for å være enkel, effektiv og bærekraftig. Vi er stolte av å være en ansvarlig aktør som ikke bare skaper verdi for våre kunder, men også for menneskene og samfunnene vi opererer i.

3. Retningslinjer og rutiner for ansvarlig forretningspraksis

Vi har etablert tydelige retningslinjer og styringssystemer for å sikre etterlevelse av kravene i ISO 9001 og ansvarlig forretningspraksis, herunder kravene til respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – i tråd med kravene i åpenhetsloven.

Det er styret i selskapet som er eieren av aktsomhetsvurderingen, men ansvaret og gjennomføringen er delegert til Managing Director.

Våre styrende dokumenter og prinsipper omfatter:

- Etiske retningslinjer for ansatte
- Policy for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Integrert risikostyring gjennom vårt kvalitetsstyringssystem (QMS), sertifisert i henhold til ISO 9001
- Rutiner for evaluering, godkjenning og oppfølging av leverandører

Disse retningslinjene er forankret i selskapets ledelse og kommuniseres løpende til relevante interessenter, inkludert ansatte, leverandører og samarbeidspartnere.

I 2024 implementerte vi et nytt digitalt kvalitetsstyringssystem (QMS) for å styrke dokumentasjon, samhandling og åpenhet i organisasjonen. Dette systemet gjør det enklere for ansatte å etterleve våre retningslinjer, og sikrer en mer effektiv internkontroll.

Vi har etablert en tydelig og anonym varslingstjeneste som gjør det trygt og enkelt å rapportere bekymringer eller brudd på våre etiske retningslinjer. Varslingsordningen er godt kjent blant de ansatte og håndteres i tråd med våre rutiner for konfidensialitet og oppfølging.

Hver fagdisiplin i selskapet har en dedikert prosesseier med ansvar for å utvikle og vedlikeholde relevante prosedyrer og rutiner. Dette sikrer eierskap, lokal forankring og et sterkt samarbeid på tvers av organisasjonen.

Vårt mål er at alle ansatte skal ha lett tilgang til relevante retningslinjer, og at det skal være enkelt å forstå og følge våre standarder. Dette bidrar til høy kvalitet i leveransene, trygge arbeidsplasser med fokus på HMS, og et godt psykososialt arbeidsmiljø, hvilket igjen legger grunnlaget for kontinuerlig forbedring og utvikling av virksomheten.

Vi har et nært og godt samarbeid med verneombudet, som konsulteres i saker og endringer som kan påvirke arbeidsmiljøet eller de ansattes forhold. Verneombudet er en viktig del av vår involvering og forankring av HMS-arbeidet i praksis.

4. Aktsomhetsvurderinger – metode og gjennomføring

Vi gjennomfører våre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv, og følger den etablerte seksstegsmodellen for å sikre systematisk og kontinuerlig arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

1. **Forankring av ansvarlig forretningspraksis** i styringssystemer, ledelse og kultur
2. **Kartlegging og vurdering av faktiske og potensielle negative konsekvenser** for menneskerettigheter, spesielt i verdikjeden
3. **Iverksetting av tiltak for å stanse, forebygge eller begrense** identifiserte risikoer
4. **Overvåking og oppfølging** av gjennomførte tiltak
5. **Åpen kommunikasjon** om hvordan risiko håndteres
6. **Gjenoppretting og erstatning** der dette er relevant og mulig

Aktsomhetsvurderingene har hovedfokus på vår leverandørkjede, med særlig oppmerksomhet rettet mot produksjon i områder med antatt høyere risiko. I 2024 gjennomførte vi fysiske besøk hos våre leverandører i Kina og på Filippinene. Under besøkene observerte vi produksjonsforholdene, gjennomførte samtaler med ledelse og ansatte, og identifiserte mulige forbedringsområder knyttet til helse, sikkerhet og arbeidsvilkår. Dette inngår som en del av vår løpende oppfølging og dialog med leverandørene.

Internt har vi styrket vårt arbeid med kontinuerlig forbedring ved å følge opp avvik (non-conformances) systematisk og ved å forbedre interne rutiner. Innføringen av nytt QMS i 2024 har bidratt til bedre dokumentasjon, samhandling og transparens i hele organisasjonen.

Vårt mål er å identifisere risiko på et tidlig stadium, iverksette målrettede tiltak og sikre at vår forretningspraksis er i samsvar med våre verdier og kravene i åpenhetsloven.

5. Funn og prioriterte risikoområder

I forbindelse med leverandørbesøk og revisjoner hos utvalgte produsenter i Kina og på Filippinene i 2024, gjennomførte vi en grundig kartlegging som ga økt innsikt i arbeidsforhold og risikoområder i verdikjeden. Aktsomhetsvurderingen av leverandørene avdekket enkelte risikoforhold, samt enkelte svakheter internt i organisasjonen knyttet til dokumentasjon av funn og manglende systematisk oppfølging fra vår side.

Ettersom dette er første år vi er pålagt å gjennomføre aktsomhetsvurdering i henhold til Åpenhetsloven, har prosessen tydeliggjort behovet for forbedring – særlig når det gjelder dokumentasjon og etterlevelse av oppfølgingsrutiner.

Vi har ikke avdekket tilfeller av barnearbeid, uanstendige arbeidsforhold eller underbetaling av arbeidere i 2024. Det er likevel viktig for oss å opprettholde årvåkenhet og kontinuerlig overvåking. I 2025 vil vi ha særskilt fokus på arbeidstakernes rett til å organisere seg. I tillegg er det hos én leverandør identifisert behov for å utarbeide og dokumentere risikovurderinger for brannvern, personlig verneutstyr (PVU) og å sikre gangveier, for å sikre samsvar med helse- og sikkerhetsstandarder.

Tiltak iverksatt i 2024:

- Gjennomføring av revisjoner og inspeksjoner hos utvalgte leverandører

Planlagte og gjennomførte tiltak for 2025:

- Utarbeidelse av en egen **Code of Conduct** for leverandører
- Innføring av krav om signert etterlevelse av **Code of Conduct** for alle produksjonsleverandører
- Utsendelse av spørreskjema til våre viktigste leverandører, med fokus på menneskerettigheter
- Nytt besøk hos de viktigste leverandørene våre, med gjennomføring av ny revisjon med ekstra fokus på menneskerettigheter, hensiktsmessig dokumentasjon og oppfølging av våre leverandører i etterkant

I 2025 styrker vi aktsomhetsarbeidet gjennom tydeligere ansvarsfordeling, forbedrede rutiner og tettere oppfølging – for å sikre at tiltakene gir varige og målbare resultater.

6. Tiltak og oppfølging

Gjennom arbeidet med aktsomhetsvurderinger i 2024 har vi, som nevnt, avdekket enkelte svakheter i egen organisasjon, særlig knyttet til dokumentasjon, systematisk oppfølging av leverandører og formalisering av krav til ansvarlig forretningspraksis. Dette er forhold vi jobber aktivt med å forbedre i 2025, og flere tiltak er allerede iverksatt for å styrke strukturen og gjennomføringskraften i vårt arbeid.

Vi følger opp identifiserte risikoer og funn gjennom målrettede tiltak og systematisk oppfølging, i tråd med prinsippene for ansvarlig forretningspraksis. Vår tilnærming kombinerer forebygging, overvåking og korrigerende tiltak, og er forankret i både vårt styringssystem og i ledelsen.

Våre sentrale oppfølgingstiltak inkluderer:

- **Årlige revisjoner og oppfølging av leverandører**, inkludert bruk av spørreskjema og fysiske besøk for å vurdere arbeidsforhold, helse og sikkerhet, og etterlevelse av våre retningslinjer
- **Opplæring av ansatte** i ansvarlig forretningspraksis og menneskerettigheter for å styrke kompetanse og forankring internt
- **Etablering av en anonym varslingskanal**, tilgjengelig for ansatte, for å rapportere bekymringer eller brudd på etiske retningslinjer
- **Ved alvorlige funn eller brudd** vil dette løftes til selskapets ledelse og styre, og eventuelt til relevante myndigheter. Det vil evalueres og iverksettes passende gjenopprettings- og erstatningstiltak

Vi arbeider kontinuerlig med forbedring, og oppfølging av risiko skjer gjennom hele året, ikke kun i forbindelse med revisjoner. Det nye QMS-systemet inkluderer integrerte risikoanalyser per prosjekt og revisjon, og gir oss muligheten til å tildele oppgaver direkte til ansvarlige ansatte. Dette gjør det enklere å følge opp status, iverksatte tiltak og vurdert risiko på en oversiktlig og sporbar måte. Hvilket bidrar til bedre styring og etterlevelse av våre krav til ansvarlig forretningspraksis.

7. Videre arbeid og forbedringer

Vi ser på arbeidet med aktsomhetsvurderinger som en kontinuerlig prosess, og vårt mål er å utvikle en mer systematisk tilnærming til ansvarlig forretningspraksis i hele vår verdikjede. Erfaringene fra 2024 har gitt oss verdifull innsikt, og selv om vi ikke har identifisert brudd på menneskerettigheter, har vi identifisert flere konkrete forbedringsområder innen formalisering av krav og systematisk oppfølging, som vi nå følger opp i 2025.

I året som kommer vil vi styrke vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger gjennom følgende satsingsområder:

- **Bedre digitalisering av vurderingsprosessen:** Vi skal videreutvikle bruken av vårt nye kvalitetsstyringssystem for å integrere og standardisere risikovurderinger, samt oppfølging og rapportering på tvers av prosjekter og leverandørforhold. Dette vil gjøre prosessen mer effektiv, sporbar og tilgjengelig.
- **Målettet dialog med leverandører i risikoområder:** Vi vil prioritere tettere oppfølging av leverandører i høy-risikoområder gjennom økt dialog, veiledning og krav til forbedring. Dette skal skje i en åpen og samarbeidsorientert prosess, med respekt for lokale forhold og kulturelle forskjeller.

Vårt mål er å sikre at våre produkter og tjenester ikke bare holder høy teknisk kvalitet, men også er produsert på en måte som respekterer grunnleggende rettigheter, fremmer anstendige arbeidsforhold og reduserer negativ påvirkning på mennesker og samfunn. Arbeidet videreføres som en integrert del av vår forretningsstrategi og selskapets langsiktige bærekraftsarbeid.

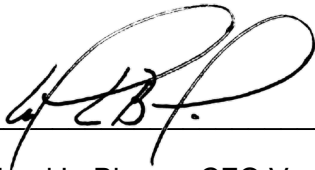
8. Kontaktinformasjon

Har du spørsmål til denne redegjørelsen, eller ønsker mer informasjon om hvordan vi arbeider med menneskerettigheter og ansvarlig forretningspraksis, er du velkommen til å ta kontakt med oss:

Stian Anke-Hansen, Managing Director

E-post: [mailto: stian@acewt.com](mailto:stian@acewt.com)

Signatur:



Witland LeBlanc – CFO Varel

Styreleder Ace Well Technology



Stian Anke-Hansen – Managing Director

Styremedlem Ace Well Technology

Sist oppdatert 20.06.2025