

SEKAL AS – REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

Denne rapporten dekker regnskapsåret 2025.

1. INNLEDNING

Om Sekal

Sekal AS er et internasjonalt teknologiselskap som tilbyr unike programvaresystemer og ekspertise for å bedre simulere, analysere, kontrollere og automatisere boreprosessen, primært innen olje- og gassindustrien, men også i andre bransjer som geotermisk energi, vannforsyning, geovitenskap og karbonfangst, der Sekals teknologi og kompetanse skaper verdi for kundene.

Sekal har hovedkontor i Norge (Stavanger) og et kontor i Skottland (Aberdeen). Vi har et flerkulturelt arbeidsmiljø med ansatte fra mange ulike land som bidrar til vår suksess.

Sekals visjon er: "Å bli anerkjent som en global leder innen avansert modellering og autonom boring".

Sekals mål er å gjøre boreoperasjoner tryggere, mer forutsigbare, konsistente, effektive og mer kostnadseffektive ved bruk av digital teknologi og programvare for å kontrollere og automatisere bore- og brønnoperasjoner. Sekal har en unik erfaring fra over 1 500 brønner globalt som viser reduserte borekostnader og lavere utslipp.

Programvare som muliggjør autonome boreoperasjoner, er et stort paradigmeskifte som vil strukturere og forme boreindustrien i de kommende tiårene. Det er en voksende etterspørsel etter programvare og IT-ekspertise ettersom verden blir stadig mer digitalisert. Vi tror at et godt arbeidsmiljø med muligheter for personlig og faglig utvikling bidrar til å tiltrekke og beholde ansatte.

Sekal støtter hovedsakelig operasjoner i olje- og gassindustrien verden over, men sikter også mot å nå prosjekter relatert til bærekraft, som karbonfangst og -lagring.

Sekals løsninger kan spare betydelige mengder CO2 under boreoperasjoner, samtidig som de øker personellsikkerheten ved:

- Raskere borekampanjer
- Færre forsinkede kampanjer ved å redusere sidesteg
- Redusert behov for logistiktjenester
- Lavere sannsynlighet for uønskede brønnhendelser
- Effektiv og sikker boring av CCS-brønner

Sekal bidrar til færre riggdager, færre forsyningsturer og begrenser sjansen for uønskede hendelser – Rystad-studien indikerer et reduksjonspotensiale på ca. 17 %.

Halliburton AS kjøpte opp Sekal i 2026.

UTTALELSE FRA DAGLIG LEDER

Det er med glede jeg presenterer vår menneskerettighetsrapport for 2026, som gir en oversikt over hvordan vi arbeider for å ivareta menneskerettighetene i vår virksomhet og forretningsdrift.

Denne rapporten beskriver de tiltakene vi har iverksatt for å forankre menneskerettigheter i vår virksomhet, herunder vår leverandørkjede, interessentdialog og personalpolitikk. Den fremhever også utfordringer vi står overfor og områder der vi erkjenner at vi kan gjøre mer.

Takk for din interesse for vårt menneskerettighetsarbeid.

Med vennlig hilsen,

Jarle Vaag

2. RETNINGSLINJER OG RUTINER

Sekal har gjennomført aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter i eget selskap og i vår leverandørkjede, og har evaluert konsekvenser og vesentlige risikoer for brudd på menneskerettighetene. Hovedansvaret ligger hos styret, og den daglige oppfølgingen ivaretas av daglig leder. Sekal har også engasjert en ekstern QHSE-rådgiver til å bistå med dette arbeidet, støttet av relevante interne ressurser i Sekal.

For å integrere arbeidet med menneskerettigheter og arbeidsforhold i den daglige driften har vi etablert nye interne retningslinjer og revidert eksisterende. Vårt rammeverk for dette arbeidet består av følgende Sekal-prosedyrer:

- QHSE-retningslinjer
- QHSE-håndbok
- Etiske retningslinjer – retningslinjer mot bestikkelser og korrupsjon
- Personalhåndbok
- Prosedyre for varslings om uakseptable forhold
- Prosedyre for leverandørgodkjenning
- Arbeidsmiljøundersøkelse
- Prosedyre for medarbeidersamtaler

I tillegg har Sekal en godt implementert prosedyre og et system for å varsle dersom uakseptable forhold skulle oppstå på arbeidsplassen. Ansatte kan velge å varsle anonymt eller ved navn. Som fastsatt i arbeidsmiljøloven § 2-5, er det forbudt at arbeidstakeren som leverer varselet skal oppleve negative konsekvenser for seg selv, direkte eller indirekte.

Ved vurdering av leverandører som en del av våre aktsomhetsvurderinger, kategoriserer Sekal leverandører som A-, B- og C-leverandører basert på deres risikoprofil. Til dette formålet bruker Sekal ITUCs (International Trade Union Confederation) Global Rights Index som referanse. Indeksen lister opp selskaper og land som bryter menneskerettighetene, og rangerer land på en skala fra 1 til 5+ etter graden av respekt for arbeidstakerrettigheter, der 1 står for sporadiske brudd på rettigheter og 5+ for ingen garanti for rettigheter grunnet sammenbrudd i rettsstaten.

Leverandørene evalueres jevnlig basert på sin kategori. Kategori A-leverandører evalueres hyppigere og er pålagt å besvare et årlig spørreskjema for å sikre at ny relevant informasjon tilflyter Sekal. Dette er også et tema under revisjonene som gjennomføres i henhold til vår ISO-sertifisering.

3. GENERELLE RISIKOER KNYTTET TIL MENNESKERETTIGHETER, OG VÅR TILNÆRMING TIL DISSE RISIKOENE

a. GENERELLE RISIKOER OG RISIKOREDUSERENDE TILTAK I EGEN VIRKSOMHET:

1. *Det er en risiko for at diskriminering, rasisme eller annen upassende atferd kan forekomme.*
– FNs verdenserklæring om menneskerettigheter artikkel nr. 1, 2, 18 og 29.

I Sekal omfavner vi mangfold og inkludering. Dette gjenspeiles gjennom arbeidsstyrken som består av 13 ulike nasjonaliteter. En flerkulturell arbeidsplass driver ikke bare forretningssuksess gjennom innovasjon og markedsinnsikt, men skaper også et dynamisk og engasjerende arbeidsmiljø for de ansatte.

I 2025 har Sekal-konsernet 97 ansatte. I løpet av 2025 mottok Sekal 0 rapporterte brudd på menneskerettighetene.

Iverksatte tiltak: Sekals retningslinjer, som har et sterkt fokus på menneskerettigheter og forbyr rasisme, diskriminering og annen upassende atferd, er godt implementert.

Sekal gjennomfører en årlig arbeidsmiljøundersøkelse der temaer som mobbing, trakassering og annen upassende atferd vurderes. Dersom det rapporteres funn knyttet til disse temaene, vil tiltak umiddelbart bli iverksatt for å begrense skade og starte gjenoppretting.

Alle ansatte har en årlig medarbeidersamtale med sin nærmeste leder. Den ansatte kan rapportere om forhold som ikke er i samsvar med vår målsetting om å ha et godt og trygt arbeidsmiljø.

Sekal har to verneombud og et arbeidsmiljøutvalg. Deres oppgave er å ivareta de ansattes interesser.

2. *Det er en risiko for at personskade kan oppstå i en arbeidsrelatert kontekst, både på våre lokaler, på tjenestereise eller hos en kunde. – FNs verdenserklæring om menneskerettigheter artikkel nr. 3.*

I løpet av 2025 registrerte Sekal 0 arbeidsrelaterte skader.

Iverksatte tiltak: Sekal har et risikobasert HMS-system og følger norske lover og forskrifter, og arbeider i henhold til ISO 45001.

Sekal følger opp den årlige arbeidsmiljøundersøkelsen for å sikre at personellet føler seg trygge på jobb, på tjenestereiser og hos kunder.

Sekal har en beredskapsplan i tilfelle en hendelse skulle inntreffe internt eller eksternt. Alt personell i beredskapsgruppen har fått nødvendig opplæring, og øvelser gjennomføres regelmessig.

I tillegg har Sekal et rapporteringssystem for rapportering av avvik. Alle avvik håndteres av ledelsen. Risikoer vurderes og risikoreduserende tiltak iverksettes for å redusere risikoen og forhindre gjentakelse.

3. *Det er en risiko for at ansatte frykter at de ikke kan bli medlem av en fagforening. – FNs verdenserklæring om menneskerettigheter artikkel nr. 23 og HR20.*

Iverksatte tiltak:

Både norsk lov og Sekals personalhåndbok slår fast at personellet fritt kan melde seg inn i den fagforeningen de foretrekker. Dette kommuniseres også internt i selskapet.

4. *Det er en risiko for at personell ikke mottar lik lønn for likt arbeid. – FNs verdenserklæring om menneskerettigheter artikkel nr. 23.*

Iverksatte tiltak:

Sekal er en del av privat sektor og individuelle arbeidsavtaler kan i noen tilfeller forhandles. Dette medfører en risiko for at ansatte med lik kompetanse, ytelse og erfaring kan ha ulik lønn. Sekal har

imidlertid et system med årlige medarbeidersamtaler og årlige lønnsjusteringer for å redusere denne risikoen.

Ved ansettelse sammenlignes lønn med fagforeningens satser, markedslønn og lønn til nåværende ansatte.

Sekal har en godt implementert prosedyre og et system for å varsle dersom uakseptable forhold skulle oppstå på arbeidsplassen. Ansatte kan velge å varsle anonymt eller ved navn.

5. *Det er en risiko for brudd på reglene om arbeidstid og ferie. – FNs verdenserklæring om menneskerettigheter artikkel nr. 24.*

Gjennomsnittlig overtid i industrisektoren i Norge var 11,3 % (SSB-statistikk 2020). Overtidsraten i Sekal er betydelig lavere enn dette bransjegjennomsnittet.

Iverksatte tiltak:

Sekal registrerer og overvåker ansattes arbeidstid og overtid regelmessig. Overtid må alltid godkjennes på forhånd (i avdelinger der dette er aktuelt). Generelt arbeider ansatte i Sekal minimalt med overtid, men driftsavdelingen kan ved anledninger kreve fleksibilitet på dette området.

Det utarbeides kvartalsrapporter som viser overtid for driftsavdelingen, som brukes i planleggingen av fremtidig arbeid, for å sikre at ansatte ikke arbeider utover de lovfestede begrensningene og at det er en rettferdig fordeling av overtiden som måtte oppstå.

Sekal har to verneombud og et arbeidsmiljøutvalg som ivaretar de ansattes interesser.

b. GENERELLE RISIKOER OG RISIKOREDUSERENDE TILTAK KNYTTET TIL VÅRE LEVERANDØRER / FORRETNINGSPARTNERE:

1. *Det er en risiko for at våre leverandører / forretningspartnere kan bryte menneskerettighetene, eller at de ikke har tilstrekkelig kontroll over sin verdikjede med hensyn til om brudd på menneskerettighetene forekommer. Eksempler på brudd kan være:*
- *brudd på regler om arbeidstid og ferie*
 - *diskriminering og rasisme*
 - *urimelig lønn*
 - *innkjøp av varer eller råmaterialer fra land der brudd på menneskerettighetene er mer vanlig*
 - *logistikkselskaper som leverer varer til Sekal etterlever ikke reglene om sjåførers arbeidstid, retten til pauser og hvile, eller har en akseptabel levestandard under arbeid*
- *FNs verdenserklæring om menneskerettigheter artikkel nr. 1–30*

Iverksatte tiltak:

Sekal har en prosedyre for godkjenning av leverandører. Leverandører må fylle ut et skjema der de bekrefter om de etterlever lover, forskrifter og menneskerettigheter, og om de vurderer underleverandører med hensyn til dette. Leverandører blir kun godkjent dersom de etterlever

kravene. Godkjente leverandører reevalueres jevnlig for å sikre at etterlevelse opprettholdes, enten gjennom revisjoner eller leverandørgodkjenningsskjemaet.

2. *Storbritannia er rangert som 4 på Global Rights Index 2025, noe som betyr at systematiske brudd på rettigheter forekommer. Dette er en bekymring for Sekal, ettersom ett av kontorene er i Aberdeen.*
- FNs verdenserklæring om menneskerettigheter artikkel nr. 1–30.

Iverksatte tiltak:

Ledelsen er lokalisert i Norge. I Norge er arbeidstakerrettighetene underlagt streng lovgivning for å sikre at disse ivaretas. Våre ansatte i Aberdeen har de samme ansettelsesrettighetene og arbeidsvilkårene som de ansatte i Norge, og vi bestreber oss på å sikre at brudd ikke forekommer, både gjennom medarbeidersamtaler, arbeidsmiljøundersøkelser, et verneombud lokalisert i Aberdeen og gjennom hyppige samtaler og møter. I tillegg er styringssystemet satt opp i henhold til ISO 45001:2018.

3. IDENTIFISERTE FAKTISKE NEGATIVE KONSEKVENSER OG RISIKO FOR NEGATIVE KONSEKVENSER

Vi har ikke identifisert noen faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser gjennom våre aktsomhetsvurderinger i 2025. Vi vil imidlertid fortsette vårt arbeid knyttet til de generelle risikoene som er identifisert, som beskrevet ovenfor.

4. VEIEN VIDERE

Sekal er forpliktet til å fortsette sitt arbeid med å fremme respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele sin virksomhet og leverandørkjede. Selskapet vil overvåke og videreutvikle sin prosess for å identifisere, vurdere og håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser i samsvar med kravene i den norske åpenhetsloven.

I første halvdel av 2026 ble Sekal kjøpt opp av Halliburton AS. Fremover vil Sekal arbeide med å samkjøre sine aktsomhetsvurderinger med Halliburton AS sine omfattende retningslinjer og prosedyrer for menneskerettigheter, ansvarlig forretningsvirksomhet og leverandørkjedestyring.

Kontakt

En sentral del av åpenhetsloven er retten enhver har til å be om informasjon om hvordan vi håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold. For å sikre en tydelig kommunikasjonskanal har vi opprettet en egen e-postadresse som vil besvare alle spørsmål knyttet til loven, på transparencyact@sekal.com.

Henvendelser vil bli besvart uten ugrunnet opphold.

Denne rapporten er godkjent av styret og daglig leder:

- Rune Hobberstad (styreleder)
- Aage Andreassen (styremedlem)
- Jeanette Gimre (styremedlem)

- Jarle Vaag (daglig leder)