

## ORICA NORWAY AS - ERKLÆRING OM ÅPENHETSLOVEN

Den norske åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022 (**loven**). Formålet med loven er å fremme næringslivets respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår, og sikre allmennhetens tilgang til informasjon. Loven krever at selskaper gjennomfører aktsomhetsvurderinger for å identifisere faktisk eller potensiell negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Orica Norway AS (**Orica Norway**) er omfattet av loven og avgir denne redegjørelsen i samsvar med lovens krav.

### OM ORICA NORWAY AS

Orica Norway er et heleid datterselskap av Orica-konsernet (**Orica**). Hovedvirksomheten er distribusjon av sprengstoff og tennere til sivile formål. Orica Norway sysselsetter for tiden rundt 100 ansatte. Orica Norway er en del av Orica-konsernet, som har virksomhet i 45 land med kunder i mer enn 100 land, og som støttes av ulike funksjonelle støtteteam, inkludert en dynamisk og kompleks global forsyningskjede (**Global Supply Chain**).

Som et datterselskap av Orica (via Orica Investments Pty Ltd og til syvende og sist Orica Limited) er Orica Norway forpliktet til å følge alle Oricas konsernstandarder, retningslinjer og prosedyrer, inkludert de som gjelder menneskerettigheter, som beskrevet nedenfor. Det er også et kontrollert datterselskap som omfattes av Oricas erklæring om moderne slaveri for FY2022 (lenke finnes her: [Modern Slavery Statement](#)).

Hvis du vil ha mer informasjon om Orica-konsernets virksomhet og struktur, globale nettverk og hvordan vi håndterer menneskerettighetsspørsmål, kan du lese vår årsrapport og bærekraftsrapport som du finner på vår hjemmeside [www.orica.com](http://www.orica.com).

Vår forpliktelse til å drive en sikker og ansvarlig virksomhet finner du ved å følge denne lenken <https://www.orica.com/Sustainability/responsible-business>.

### VÅRE RETNINGSLINJER OG FORPLIKTELSER

Orica respekterer og opprettholder menneskerettighetene til våre ansatte og de som påvirkes av vår virksomhet og våre forretningsforbindelser i lokalsamfunnene der vi opererer. Vår tilnærming til menneskerettigheter er basert på internasjonalt anerkjente standarder og koder, inkludert FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, FNs verdenserklæring om menneskerettigheter og Den internasjonale arbeidsorganisasjonens erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet. Vårt engasjement for menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og anstendig arbeid er nedfelt i våre etiske retningslinjer (**Our Code**), *Human Rights at Work Policy* og vår *Responsible Sourcing Statement*.

Ettersom aktivitetene i leverandørkjeden kan ha sosiale og miljømessige konsekvenser, gjelder retningslinjene nedenfor både for våre leverandører og våre ansatte. Hvis en leverandør ikke overholder retningslinjene våre, kan det føre til korrigerende tiltak og regelmessig rapportering om fremdriften gjennom Oricas Supplier Management Plan. Oppsigelse av kontrakten kan vurderes ved vesentlige brudd. Retningslinjene våre er offentlig tilgjengelige på nettstedet vårt.

**Code of business Conduct** (Regler for god forretningsskikk, **Our Code**): **Our Code** gjelder for alle som arbeider for eller på vegne av Orica, inkludert styremedlemmer, ledere, ansatte, innleide, leverandører og konsulenter. De gir en klar beskrivelse av våre forventninger til at enkeltpersoner forstår og følger de spesifikke kravene i våre etiske retningslinjer, etterlever våre verdier og overholder relevante lover og forskrifter og eventuelle andre retningslinjer, standarder eller prosedyrer i Orica. Vi forventer at enkeltpersoner og enheter som omfattes av retningslinjene våre, sørger for at de:

- prioriterer helse og sikkerhet
- verdsetter andre og respekterer menneskerettighetene
- samarbeider med og støtter lokalsamfunn.

**Human Rights At Work Policy** (*Policy for menneskerettigheter på arbeidsplassen*): Vår policy for menneskerettigheter på arbeidsplassen gjelder for vår virksomhet og alle samarbeidspartnere, inkludert leverandører, kunder, samarbeidspartnere i lokalsamfunnet og innleide. Retningslinjene fastsetter de grunnleggende prinsippene som gjelder for arbeidssteder i en global kontekst. Alle ansatte gjøres kjent med Oricas globale retningslinjer, inkludert retningslinjene for menneskerettigheter på arbeidsplassen, gjennom intranettsystemene våre og gjennom obligatorisk opplæring. Vi krever også at retningslinjene våre overholdes i anbudsfasen av anskaffelsesprosessen, og vi inkluderer samsvar med retningslinjene våre som en del av avtalene våre med leverandører. Prinsippene våre omfatter enkeltpersoners rett til

- en arbeidsplass fri for diskriminering og trakassering
- frihet fra barnearbeid, tvangsarbeid i alle former og enhver form for menneskehandel.
- en sunn og sikker arbeidsplass
- passende lønn og arbeidstid
- foreningsfrihet

- å forhandle kollektivt eller individuelt, og melde seg inn i, eller ikke melde seg inn i, en lovlig anerkjent fagforening eller representativ tredjepartsorganisasjon
- å velge ansettelse fritt.

**Speak-Up plattformen:** Våre etiske retningslinjer og retningslinjer for menneskerettigheter på arbeidsplassen gir informasjon om klagemekanismer som er tilgjengelige for å rapportere en bekymring eller et brudd på våre etiske retningslinjer eller relevant lovgivning i landene vi opererer i, inkludert tilgang til en uavhengig, konfidensiell og flerspråklig 24 x 7 Speak-Up-tjeneste. Vi har forpliktet oss til å sikre at alle kan ta opp bekymringer anonymt og fritt uten frykt for represalier eller trusler, og at alle klager behandles rettfærdig, grundig og raskt.

**Erklæring om ansvarlige innkjøp:** I regnskapsåret 2022 ferdigstilte vi vår frittstående erklæring om ansvarlig innkjøp, som beskriver våre forventninger til leverandørene når det gjelder etisk atferd, menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, inkludert tvangsarbeid, og håndtering av sosial og miljømessig påvirkning. Erklæringen vil bli introdusert for alle leverandører og potensielle leverandører i regnskapsåret 2023.

## VURDERING OG HÅNDTERING AV RISIKO

### Vurdering og håndtering av menneskerettighetsrisikoer i vår virksomhet

Orica Norways rammeverk for ledelse og risikohåndtering inngår i det bredere rammeverket og vurderingen av Orica. Som konsern driver vi forretningsvirksomhet i mange land, inkludert land med økt risiko for moderne slaveri og negativ innvirkning på menneskerettighetene. Når det gjelder menneskerettighetsrisikoer, ble effektiviteten av vårt rammeverk og våre prosesser for å identifisere og håndtere menneskerettighetsspørsmål gjennomgått i regnskapsåret 2020 - for mer informasjon, se vår bærekraftsrapport som du finner på <https://www.orica.com/sustainability>.

Nedenfor følger en oppsummering av Orica-konsernets risikoprofil når det gjelder menneskerettigheter og moderne slaveri.

Risiko relatert til menneskerettigheter / moderne slaveri i virksomheten, etter type	FY2022 Risikoprofil for menneskerettigheter/ moderne slaveri
Virksomhet og/eller kontorer i land med økt risiko for brudd på menneskerettighetene <sup>1</sup>	Vi har virksomhet og/eller kontorer i land med økt risiko for brudd på menneskerettighetene og moderne slaveri, inkludert Kina, Den demokratiske republikken Kongo, Mauritania, Papua Ny-Guinea og Filippinene.
Ikke-drevne felleskontrollerte virksomheter	Vi har en rekke ikke-drevne joint ventures i høyrisikoland, blant annet i Kina.
Aksjeinvesteringer i selskaper som opererer i land med økt menneskerettighetsrisiko.	Vi har en rekke aksjeinvesteringer globalt. Noen av disse investeringene er i høyrisikoland.
Fusjoner og oppkjøp (M&A)	Vi vurderer ulike oppkjøpsmuligheter for operasjoner i høyrisikoland og -sektorer.
Kunder som opererer i land med økt menneskerettighetsrisiko	Vi er en leverandør av produkter og tjenester til kunder som befinner seg i land med økt risiko for brudd på menneskerettighetene og moderne slaveri. På grunn av produktenes art har vi en omfattende risikovurdering og screeningprosess for kunder som en del av våre prosedyrer for inntreden i land.

Virksomheten vår understøttes av robuste systemer og fornuftige rutiner. Vi gjennomfører due diligence-aktiviteter før vi går inn i et nytt land eller inngår samarbeid med en ny forretningspartner, og før fusjoner og oppkjøp.

**Prosedyre for inntreden i land:** Mange av de nye vekstmulighetene våre ligger i land med økt risiko knyttet til drift, sikkerhet, compliance, moderne slaveri og omdømme. Det viktigste verktøyet for å håndtere denne risikoen er vår prosedyre for inntreden i nye land. I land der risikoen kan håndteres innenfor vår definerte risikoappetitt, og der vi velger å etablere oss og drive forretningsvirksomhet, blir risikoen identifisert og håndtert med risikoreducerende tiltak, inkludert tiltak som er utformet for å redusere risikoen for direkte eller indirekte involvering i moderne slaveri.

**Screening av forretningspartnere:** Før vi engasjerer en forretningspartner, definert som "enhver person eller enhet som samhandler med andre parter på vegne av Orica eller Orica-kontrollerte enheter", gjennomføres det interne due diligence-aktiviteter for å identifisere kritiske risikoer knyttet til drift, sikkerhet, etterlevelse og omdømme. Denne screeningprosessen utføres av vårt Ethics and Compliance-team. Forretningspartnere som identifiseres som høyrisikopartnere, kan bli gjenstand for utvidet due diligence,

<sup>1</sup> Høy risiko som identifisert av Oricas landrisikoscore, utviklet ved hjelp av data fra Global Slavery Index, International Trade Union Confederation Global Rights Index, US Department of States Trafficking in Persons Report og Unicefs data om barnarbeid.

inkludert detaljert gjennomgang av straffe-, regulerings- og sivilrettslige saker og søk i media for å avdekke eventuelle brudd på menneskerettighetene.

Orica Norway har også andre tiltak på plass for å sikre HMS, sikkerhet og likestilling for sine ansatte.

**Likestilling og inkludering:** Ved utgangen av regnskapsåret 2022 hadde Orica Norway 109 ansatte, hvorav 15 er kvinner (14 prosent). Selskapets gjennomsnittlige antall årsverk var 107 for 2022. Andelen kvinner i administrative stillinger er 21 prosent, mens andelen kvinner i ledende stillinger er 18 prosent. Selv om dette er et lavt tall, må det ses i lys av de bransjene selskapet betjener, dvs. gruvedrift, bygg og anlegg og tjenester til denne bransjen, som tradisjonelt har tiltrukket seg menn.

Orica Norways policy er at arbeid av lik verdi skal gi lik lønn. Som et globalt selskap ønsker vi å tiltrekke oss og beholde talenter på alle nivåer fra de geografiske områdene der vi har virksomhet. Vi ivaretar vår omsorgsplikt ved å skape arbeidsmiljøer der ansatte med ulik bakgrunn behandles med respekt, føler seg inkludert og får støtte til å lykkes og nå sitt fulle potensial. Vi ønsker å bygge og opprettholde en bedriftskultur der ulikheter respekteres og verdsettes. Dette står i sentrum for konsernets retningslinjer for mangfold og inkludering, som også bekrefter Oricas forpliktelse til like ansettelsesmuligheter og til å støtte mangfold og inkludering i arbeidsstyrken. Retningslinjene for mangfold og inkludering omfatter styremedlemmer, ansatte og leverandører som er engasjert av Orica, på alle nivåer og i alle deler av virksomheten. Den ble oppdatert og godkjent av styret i Orica Limited i august 2020 og gjelder også for Orica Norway.

Orica Norway arbeider aktivt, målrettet og systematisk for å fremme likestilling i organisasjonen i samsvar med Oricas Global Talent Procedure. De ulike diskrimineringsgrunnlagene som er definert i likestillingsloven, dekkes av både mangfolds- og inkluderingspolitikken og våre etiske retningslinjer. Retningslinjene for mangfold og inkludering anerkjenner også behovet for fleksibilitet og balanse mellom arbeid og personlige forpliktelser i ulike karriere- og livsfaser.

**Helse, miljø og sikkerhet (HMS):** HMS er definert som en av selskapets viktigste verdier. Selskapet fokuserer på effektive styringssystemer, høy teknisk standard på produksjonsanleggene og søker å skape en kultur der alle ansatte tar aktivt ansvar for HMS-arbeidet.

HMS-arbeidet skal være et prioritert område på alle nivåer i selskapet og skal utføres på grunnlag av klart definerte standarder, programmer og mål for å unngå ulykker, skader, redusere miljøpåvirkningen og unngå ukontrollerte utslipp. Utarbeidelsen av et nytt styringssystem for internkontroll og kvalitet ble påbegynt i 2010. Systemet er i full drift, men det arbeides kontinuerlig med å forbedre rutiner, dokumenter og systemet generelt, samt å tilpasse det til endringer i Oricas sentrale HMS-system og i lover og forskrifter. De siste årene har Orica økt fokuset på "Major Hazards" (MH), det vil si farer som kan føre til ulykker med store konsekvenser (dødsfall, store utslipp og lignende). I år er det iverksatt et nytt initiativ for å inkludere en ny MH for miljøkontroll, kalt Environmental MH. Det er gjort en aktiv innsats for å identifisere de relevante større farene og kontrollere at de nødvendige sikkerhetstiltakene er på plass.

Orica Norways ledelse følger nøye med på HMS-arbeidet i ulike deler av selskapet, og selskapets styre holdes løpende orientert om pågående aktiviteter på dette området. Orica Norway arbeider kontinuerlig med å eliminere de bakenforliggende årsakene til skader og ulykker på alle nivåer i organisasjonen for å hindre gjentakelse. Dette inkluderer nøye oppfølging av alle typer ulykker og skader, "nestenulykker" og implementering av forebyggende og korrigerende tiltak.

Når det gjelder miljø, er håndtering, produksjon og transport av eksplosiver de aktivitetene i selskapets virksomhet som har et betydelig farepotensial. Det er etablert omfattende standarder og beste praksis i organisasjonen for kontinuerlig å redusere risikoen for ulykker. Transportutstyret som brukes i selskapets virksomhet, er utformet i henhold til Orica-konsernets interne standarder og i samsvar med nasjonale og internasjonalt regelverk for kjøretøyer som transporterer farlig gods.

Ytterligere informasjon finnes i Orica Norways årsrapport for regnskapsåret 2022.

### **Vurdering og håndtering av menneskerettighetsrisikoer i vår leverandørkjede**

Orica Norway får mesteparten av sine leveranser gjennom og fra andre Orica-selskaper, inkludert Orica Sweden AB, som støttes av Oricas Global Supply Chain. Risikovurderingen ble derfor utført som en del av risikovurderingen av Global Supply Chain. Se vår erklæring om moderne slaveri for mer informasjon om risikovurdering.

For å få en bedre forståelse av risikoen for moderne slaveri i vår globale Supply Chain identifiserer vi høyrisikoleverandører ut fra følgende risikofaktorer: (1) Land: vi har leverandører som er lokalisert i land som er

forbundet med økt risiko for moderne slaveri, og (2) Leverandørkategori: vi kjøper inn varer og tjenester som er forbundet med høyere forekomst av moderne slaveri<sup>2</sup>. Disse inkluderer:

Leveringskategori	Type økt risiko for menneskerettigheter/moderne slaveri
<b>Bulk (råvarer, inkludert kjemikalier)</b>	Tvangsarbeid og de verste formene for barnearbeid
<b>Elektronikk</b>	Tvangsarbeid og de verste formene for barnearbeid
<b>Personlig verneutstyr og sikkerhetsutstyr</b>	Tvangsarbeid og gjeldsslaveri
<b>Transport- og logistiktjenester (inkludert vei- og sjøfrakt)</b>	Tvangsarbeid, gjeldsslaveri og menneskehandel
<b>Vedlikeholdstjenester (inkludert rengjøring)</b>	Tvangsarbeid og gjeldsslaveri
<b>Sikkerhetstjenester</b>	Tvangsarbeid og gjeldsslaveri

Bruk av underleverandører eller tredjepartsarbeidskraft kan medføre en høyere risiko for moderne slaveri og gjøre leverandørkjeden vår mer kompleks. Risikovurderingsmodellen vår tar hensyn til bruken av innleid arbeidskraft. Leverandørene vurderes årlig, og leverandører med høyere risikoprofil prioriteres basert på verdien av innkjøp. Vår prosess for utvelgelse av leverandører omfatter kvalifiseringsprosedyrer for å sikre at kvalifiserte leverandører oppfyller våre kriterier for sikkerhet, bærekraft, etterlevelse og ytelse.

I 2021 utviklet og lanserte Orica en risikostyringsplan for moderne slaveri (MS Risk Management Plan). Denne gir vårt globale leverandørkjedeteam praktisk veiledning og støtteverktøy for å identifisere og håndtere risikoer knyttet til moderne slaveri gjennom anskaffelsesprosessen. MS Risk Management Plan og verktøyene ble testet i 2021 for å se om de var effektive og praktiske som en del av pilotprogrammet vårt, der høyrisikoleverandører og potensielle leverandører fikk tilsendt et spørreskjema om egenvurdering av moderne slaveri (SAQ). På bakgrunn av tilbakemeldingene fra pilotprogrammet ble spørreskjemaet strømlinjeformet i regnskapsåret 2022 og gjort tilgjengelig på nett og på flere språk for å forbedre tilgjengeligheten. Det vil bli arbeidet videre med spørreskjemaet for å gjøre det klarere, ettersom analyser har vist at noen leverandører har feiltolket hensikten med enkelte spørsmål, noe som har utløst falske røde flagg. Du finner mer informasjon om dette i vår erklæring om moderne slaveri.

## RAPPORTERING, UNDERSØKELSE OG UTBEDRING

### Rapportering av bekymringer og brudd

Hendelser, bekymringer, mistanker eller påstander om moderne slaveri eller manglende overholdelse av menneskerettighetene i henhold til våre etiske retningslinjer kan rapporteres til en konfidensiell Speak-Up-tjeneste som drives av en uavhengig tredjepart. Tjenesten kan brukes av alle interessenter, inkludert leverandører og ansatte i leverandørkjeden. Rapportering kan gjøres når som helst og på flere språk via en hotline eller Speak-Up-tjenestens nettsted. Varslere har også mulighet til å være anonyme. Våre retningslinjer for varsling spiller en viktig rolle for å opprettholde vår ytringskultur i alle enheter og virksomheter i Orica-konsernet. Retningslinjene forklarer hvordan enkeltpersoner kan varsle om mulige kritikkverdige forhold, og hvordan vi skal reagere når en etterforskning gjennomføres. Dette inkluderer hvordan vi skal sikre praktisk beskyttelse for varslere (whistleblowers) mot skade, inkludert represalier, og hvordan vi skal ivareta konfidensialiteten, selv når varslingen ikke skjer anonymt.

Våre retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold ble oppdatert i regnskapsåret 2022 for eksplisitt å inkludere brudd på menneskerettighetene som et eksempel på atferd som kan rapporteres. Vi presiserte at retningslinjene gjelder for vår virksomhet globalt, inkludert våre leverandører, og at de må vurderes i sammenheng med lovene i alle land der vi driver virksomhet. Vi har også styrket retningslinjene slik at de er i tråd med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter når det gjelder klageprosesser. For å sikre at prosessene våre er rettfærdige, legitime, forutsigbare, transparente og tilgjengelige.

Du finner mer informasjon i vår erklæring om moderne slaveri ([Modern Slavery Statement](#)).

### Undersøke potensielle problemer og sørge for utbedring

Alle varsler tas på alvor og følges opp i samsvar med prinsippene og prosessene som er beskrevet i våre retningslinjer for varsling og prosedyren for rapportering og undersøkelser i våre etiske retningslinjer (Our Code). Når en bekymring eller hendelse rapporteres, enten gjennom Speak-Up-tjenesten eller direkte, blir den vurdert og undersøkt for å avgjøre om det har forekommet kritikkverdige forhold, brudd på retningslinjene

<sup>2</sup> Fastsatt ved hjelp av eksterne indekser og data publisert av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), OECD, World Vision, UK Home Office, Sedex, EU Mobility Atlas og Global Slavery Index om risiko for moderne slaveri for varer/produkter/tjenester, utsatte arbeidstakere og eksportland.

våre, ulovlig aktivitet eller brudd på menneskerettighetene, inkludert moderne slaveri. Avhengig av rapportens art kan den bli undersøkt av en ekstern leverandør eller av en autorisert person i Orica. I alle tilfeller identifiserer og overholder vi gjeldende lover.

Når vi identifiserer en potensiell situasjon med moderne slaveri eller brudd på menneskerettighetene, er vi forpliktet til å handle i de berørte personenes beste interesse og sørge for avhjelpende tiltak der vi har forårsaket eller bidratt til situasjonen. Avhjelpende tiltak kan gis med sikte på å gjenopprette eventuelle skader som berørte personer har opplevd, og iverksette tiltak for å sikre at situasjonen ikke gjentar seg. Dette omfatter tiltak for å identifisere og håndtere rotårsaken til utnyttelsen og vurdere om det er behov for endringer i våre systemer og prosesser for å styrke forebyggingen av utnyttelse.

### **Opplæring og kompetanseutvikling**

Det er viktig å øke bevisstheten og evnen til våre ansatte til å identifisere og avbøte brudd på moderne slaveri og menneskerettigheter i vår virksomhet og leverandørkjede. Når vi i løpet av det kommende året styrker vår tilnærming til utbedring og aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter, vil dette inkludere opplæring av nøkkelpersoner. Vi har også som mål å holde sentrale ledere og styremedlemmer informert om endringer i tilnærmingen til moderne slaveri og bredere respekt for menneskerettighetene, inkludert regulatoriske krav og rapporteringskrav. Obligatorisk opplæring i moderne slaveri og menneskerettigheter i leverandørkjeden ble innført for alle roller i Global Supply Chain i 2022. Opplæringen omfattet moduler om håndtering av tvangsarbeid i virksomheten og vurdering og håndtering av risiko for moderne slaveri i leverandørkjeden. Modulene var utformet for å hjelpe medarbeiderne i Supply Chain med å forstå hva moderne slaveri er, vite hvor det finnes og hvordan det kan identifiseres, og utvikle en dypere forståelse av vår *Modern Slavery Risk Management Plan* for leverandørkjeden og deres rolle i risikohåndteringen.

### **Vurdere effektivitet og styrke grunnlaget vårt**

Gjennom hele regnskapsåret 2022 har vi jevnlig vurdert vår tilnærming til moderne slaveri og menneskerettigheter ved hjelp av et internt rammeverk for å følge opp viktige forpliktelser og mål. Samtidig som vi ønsker å styrke grunnlaget vårt ved å iverksette tiltak for å lukke hullene, vil vi fortsette å gjennomgå og vurdere effektiviteten av våre retningslinjer, prosesser og prosedyrer i tråd med ny beste praksis. Å håndtere menneskerettighetsrisiko krever kontinuerlig, dedikert og felles innsats fra alle virksomheter. Vi har gjort fremskritt, men erkjenner at det er mye mer å gjøre. Vi har forpliktet oss til kontinuerlig å forbedre hvordan vi beskytter menneskene som jobber i virksomheten vår og i leverandørkjeden vår, og vi vil fokusere på tre områder: å styrke grunnlaget vårt, å bygge opp opplæring og kompetanse, og å samarbeide.

Fra et operasjonelt perspektiv vil vi:

- videreutvikle vår metode for risikoidentifisering og -vurdering av menneskerettigheter i både driften og leverandørkjeden.
- innlemme eksplisitt hensyn til menneskerettigheter i due diligence-prosesser for virksomheter med forhøyet risiko som en del av en bredere tilnærming til menneskerettigheter og miljømessige, sosiale og styringsmessige forhold (ESG).
- styrke våre forbedringsprosesser slik at de er i tråd med etablert god praksis i forhold til moderne slaveri og menneskerettigheter.
- utvikle klare mål og indikatorer for å måle effektiviteten av våre tiltak for å vurdere og håndtere moderne slaveri og menneskerettigheter.
- styrke styringsstrukturene våre ved å formalisere ansvar og forpliktelser for å håndtere risiko knyttet til moderne slaveri og menneskerettigheter.
- fortsette å integrere risikoer knyttet til moderne slaveri og menneskerettigheter i eksisterende risikostyringsprosesser, inkludert å definere en risikoappetitt for menneskerettigheter og moderne slaveri.

Fra et Supply Chain perspektiv omfatter dette:

- engasjere et større antall høyrisikoleverandører (eksisterende og potensielle) til å fylle ut en SAQ for moderne slaveri.
- arbeide for å forbedre vår løpende dialog med leverandørene ved å automatisere trinnene i due diligence-prosessen gjennom integrering av SAQ for moderne slaveri og menneskerettigheter i Ariba-plattformen (SLP).
- kommunisere vår erklæring om ansvarlig innkjøp og oppdaterte retningslinjer for varsling direkte til leverandørene.

**Oppbygging av opplæring og kompetanse:** Vi fortsetter å øke bevisstheten gjennom opplæringsprogrammet om **Our Code** og annen obligatorisk opplæring. Med utgangspunkt i en analyse av opplæringsbehovene våre vil vi også utvikle opplæring for ansatte som er identifisert som nøkkelpersoner i forhold til moderne slaveri og menneskerettigheter.

## ***Samarbeid***

Vi skal samarbeide med våre bransjepartnere, kunder, likemenn og myndigheter, støtte arbeidet til ikke-statlige organisasjoner der det er mulig, og utnytte ny beste praksis for å forbedre våre egne resultater.

## ***Forespørsel om informasjon***

Hvis du ønsker mer informasjon om hvordan Orica Norway håndterer faktiske eller potensielle konsekvenser for menneskerettighetene, kan du kontakte oss på <https://www.orica.com/Contact-Us> eller via e-post på [nordics@orica.com](mailto:nordics@orica.com).

**Godkjent og signert av styret i Orica Norway AS.**

DocuSigned by:

*Nick Harrison*

B530681B9FFD431...

---

**Nicholas Harrison**  
**Styreleder**

DocuSigned by:

*Trond Hellum*

FDC46B2C12F24B0...

---

**Trond Hellum**  
**Daglig leder/styremedlem**

DocuSigned by:

*Ida Fjelltun*

D375EA9BD62C478...

---

**Ida Synnøve Fjelltun**  
**Styremedlem**

DocuSigned by:

*Knut Ivar Hesjedal*

2613F6C3149D4A1...

---

**Knut Ivar Hesjedal**  
**Styremedlem**

DocuSigned by:

*Christian Ek*

85C7409F541E4B2...

---

**Christian Ek**  
**Styremedlem**