

Båtsfjordbruket AS

Redegjørelse Åpenhetsloven

Refererer til regnskapsåret 2022

Båtsfjordbruket AS er eid av Insula, og inngår som en del av forretningsområdet Insula Hvitfisk.

[INSULA](#) er et nordisk sjømatkonsern med hovedfokus på utvikling, foredling og salg av fisk og sjømatprodukter. Vår strategi er å være en komplett tilbyder av sjømat til dagligvare- og storhusholdningsmarkedet, med Norden som vårt hjemmemarked. Konsernet ble etablert i 2015. Fra vårt hovedkontor på Leknes i Lofoten, Norge, ledes en rekke sterke og tradisjonsrike sjømatbedrifter som alle har som mål å produsere og levere den beste sjømaten til kvalitetsbevisste forbrukere verden over. Vår bedriftsportefølje består av en rekke sjømatbedrifter i Norge, Sverige, Danmark, Finland og Island, og totalt sysselsetter konsernet rundt 1100 dyktige og dedikerte ansatte. Sammen representerer vi solid, tverrfaglig kompetanse tilknyttet foredling og salg av sjømat fra hav til bord, og et felles mål om å bidra til økt sjømatkonsum for en sunnere og mer bærekraftig verden.

Som leverandør av sjømat til et voksende marked, eiere av tradisjonelle bedrifter, og arbeidsgiver for engasjerte ansatte, følger det et stort ansvar. I Insula er vi opptatt av å bygge vår bedriftskultur basert på felles etiske prinsipper som sikrer gode arbeidsforhold og utvikling, for våre ansatte, i tillegg til trygg HMS, forsvarlig drift og produksjon.

Gjennom våre prosesser for medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser kartlegger og følger vi kontinuerlig opp hvordan organisasjonen og enkeltmenneskene i Insula har det, med mål om å bygge en sterk kultur som ivaretar fellesskapet og den enkelte.

Våre Interne Etiske retningslinjer (COC) er en del av The Insula Way. Formålet er å definere, tydeliggjøre og sikre rammer og forventninger til forretningsmessig etisk og korrekt opptreden for alle som opptre som representanter for konsernet. Våre etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte og styremedlemmer i konsernet, uavhengig av geografisk plassering eller selskapstilknytning. Det forventes derfor at alle setter av tid til å forstå innholdet og betydningen av disse, og at dette legges til grunn i den enkeltes arbeidshverdag. Respekt for mennesker og miljø, lovlighet og integritet er vårt felles grunnlag for videre utvikling.

Som ledd i å regulere samarbeidet med eksterne partnere og leverandører har Insula utarbeidet Etiske retningslinjer (COC) for leverandører. Disse er basert på FNs Global Compacts ti prinsipper om menneskerettigheter, arbeidsliv, miljø og antikorrupsjon, The International Labour Organization og OECDs retningslinjer, og beskriver forventninger og spesifikke krav våre leverandører skal overholde. I tillegg forventer Insula at alle leverandører, produktleverandører samt tjenesteleverandører og forretningspartner sørger for at deres underleverandører også møter kravene i disse retningslinjene og handler ansvarlig.

Overnevnte interne og eksterne Code of Conduct setter standarden for hvordan vi driver virksomheten vår. Respekt for mennesker og miljø, lovlighet og integritet er vårt felles grunnlag og lederskapsprinsipper, støttet av våre kjerneverdier; Nær, Modig og Engasjert.

En bedre verden gjennom kjærlighet til sjømat.

Om Båtsfjordbruket AS

Båtsfjordbruket AS ble etablert i 1981, og vår hovedaktivitet er kjøp av fersk hvitfisk og kongekrabbe fra kystflåten, filetproduksjon og levendelagring av hvitfisk.

Båtsfjordbruket har lange og stolte tradisjoner for fersk fisk og sjømat. Helt siden 1891 har det blitt kjøpt fisk på denne eiendommen, og det blå pakkenummeret F-162 er et kvalitetsstempel ute i markedet.

Selskapet har konvensjonelt fiskemottak og filetfabrik i Båtsfjord. Vi kan i tillegg med stolthet si at vi er blant landets fremste på levendelagring av torsk.

Båtsfjordbruket teller til sammen 91 medarbeidere med lang erfaring, stort engasjement og høy kompetanse, og vi har opparbeidet oss en sentral posisjon innen vårt felt av fiskerinæringen. Siden starten har vi vært en lokal og samfunnsengasjert bedrift som tar vårt ansvar på alvor. Å ta vare på både fisken og våre ansatte er det som har høyest prioritet.

Utenfor Øst-Finnmark er fisken tilgjengelig hele året, og ved å legge til rette for fiskere og deres båter får vi fisk til vår filetproduksjon året rundt. Dette gir oss en stabil og erfaren arbeidsstokk som vet hvordan kvalitetsfisk skal behandles og presenteres for kundene.

Å kunne utnytte alt på fisken er en prioritet for oss slik at ingenting går til spille. Matsvinn skal reduseres til et absolutt minimum og fisken skal ivaretas på en slik måte at kvaliteten ikke forringes. Vi skal ta vare på naturens ressurser og behandle dem med respekt og ydmykhet.

Vi har en bred kundegruppe, inkludert Insulas produksjonsselskap, som videreforedler sjømat fra råstoff til spiseklare produkter. Insulas fisk- og sjømatprodukter selges hovedsakelig gjennom dagligvaremarkedet og til storhusholdningsmarkedet i Norge gjennom Insulas Salgselskap Lofotprodukt og Sjøfrisk.

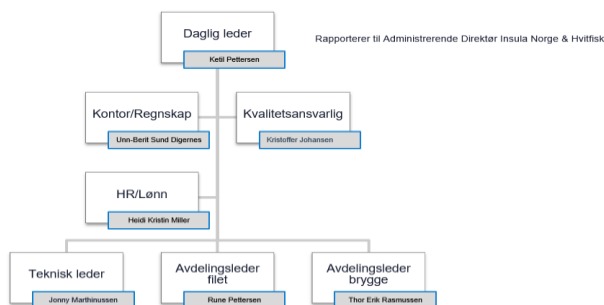
Båtsfjordbruket ble en del av Insula-konsernet i november 2017.

Adresse hovedkontor: Fomavegen 7, 9990 Båtsfjord, Norge

Kontaktperson: Ketil Pettersen, Daglig leder - E-post: Ketil.Pettersen@batsfjordbruket.no

Nettadresse hvor rapporten er publisert: www.insula.no

Båtsfjordbruket AS er organisert som følger:



28.06.2023 – Ketil Pettersen

På Båtsfjordbruket er vi opptatt av å ivareta menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold, og for å sikre dette har vi har definerte retningslinjer og rutiner som beskrevet under.

- For egen virksomhet:

Våre [Interne Etske retningslinjer \(COC\)](#) definerer selskapets standarder for hvordan vi gjør forretninger og opptrer som ansvarlige representanter for selskapet. Disse gjelder for alle ansatte og styremedlemmer, og alle må lese gjennom og skrive under på at de er forstått og at de skal etterleves. Respekt for mennesker og miljø, lovlighet og integritet er vårt felles fundament for utvikling. Disse beskriver også nulltoleranse for trakassering og diskriminering, i tillegg til at vi har egne spesifiserte retningslinjer mot trakassering og diskriminering.

Vi er gjennom de ansattes organisering i NNN, bundet til overenskomst for Fiskeindustribedrifter, og samarbeider godt med de tillitsvalgte. Alle ansatte har arbeidsavtale, følger arbeidstidsbestemmelsene og lønnes ihht til tariff.

I henhold til AML har vi hovedverneombud og verneombud ved bedriften og samarbeidet er systematisk og godt mellom HMS-ansvarlig og verneombudene.

- For leverandørkjeder og forretningsforbindelser:

Våre leverandørkjeder er ulike for hver enkelt vare/tjeneste. De fleste består av to ledd; leverandør og produsent. Andre har vist seg å være ganske komplekse, med mange innsatsfaktorer fra ulike underleverandører og mange mellomledd.

Som ledd i å regulere samarbeidet med eksterne partnere og leverandører har Insula utarbeidet [Etske retningslinjer \(COC\) for leverandører](#).

I vår bedrift jobber vi med aktsomhetsvurderinger gjennom å følge OECDs modell. Dette gjelder våre leverandører av råvarer, emballasje, serviceleverandører og andre samarbeidspartnere.



Vi har forankret ansvarlighet i vår visjon og våre verdier. Visjon: En bedre verden gjennom kjærlighet til sjømat. Verdier: Modig, nær og engasjert.

For å sikre forpliktelsen på å følge vår eksterne Code of Conduct vil vi hente inn underskrifter fra noen av våre leverandører på at de har lest og forstått retningslinjene våre.

I tillegg henter vi inn opprinnelsesland for emballasje og råvarer, og ved prioritering i aktsomhetsvurderingene har vi tatt utgangspunkt i amorfi BSCIs klassifisering av risikoland. Land blir klassifisert (tildelt en score) basert på styresett. Land med score mellom 0-60 er definert som risikoland, og det er disse vi har vurdert videre.

For å avdekke negative avvik og konsekvenser i forhold til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold har vi definerte varslingskanaler og klagemekanismer.

De ansatte skal kunne melde fra om både mobbing, seksuell trakassering, økonomisk mislighold o.l på en trygg måte. Vi vil derfor i høst revidere rutineene rundt det å motta varsel. Gjennom vår varslingsrutine skal alle ansatte og innleide ha anledning til å varsle anonymt eller åpent Dette vil umiddelbart bli gjort kjent for alle ansatte.

I tillegg gjennomgår vi med alle våre ansatte selskapets Interne Etiske retningslinjer (COC). Disse omhandler også meldeplikt ved observasjon av brudd på retningslinjene.

I arbeidskontraktene skriver den ansatte under på at hen skal forholde seg til enhver tids gjeldende rutiner og retningslinjer.

Vi har et tett samarbeid med de tillitsvalgte og verneombud. Dette er viktig for selskapet, og også denne kanalen er essensiell for å avdekke eventuelle negative avvik.

For å ivareta innsikt i arbeidsmiljø og trivsel på arbeidsplassen vil vi innføre en årlig medarbeiderundersøkelse. Tiltak og aktiviteter for å videreutvikle det som er bra og for å utvikle og forbedre de områdene selskapet har forbedringsmuligheter, vil nedfelles i en handlingsplan. Denne skal utvikles i samarbeid med alle ansatte.

Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som vi har avdekket gjennom våre aktsomhetsvurderinger:

<i>Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger</i>	<i>Relatert tema</i>	<i>Ekstern/Intern (Hvis ekstern - skriv inn land)</i>	<i>Opplysninger om tiltak som virksomheten <u>har iverksatt, eller planlegger å iverksette</u> for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene</i>
<i>Potensielt manglende utvikling i bedrift for ansatte.</i>	<i>Ansatte Medarbeidersamtale</i>	<i>Internt</i>	<i>Medarbeidersamtaler planlegges oppstartet høsten-23. Denne er viktig for den ansattes mulighet til utvikling</i>
<i>Risiko for at ansatte ikke får fremmet varsel.</i>	<i>HMS Ansatte Varslinger</i>	<i>Intern</i>	<i>Gjennomgå, etablere og offentliggjøre varslingsrutiner ila høsten -23 Konsekvens av at varsel ikke kommer fram kan være både fysisk og økonomisk.</i>
<i>Eventuelt dårlige sosiale forhold hos leverandør av fisk.</i>	<i>Lønn</i>	<i>Eksternt, fiskere</i>	<i>Bekjentgjøre vår etiske retningslinjer overfor rederi. Starter høst/vinter 2023</i>
<i>De ansatte skal orienteres om gjeldende etiske retningslinjer som gjelder.</i>	<i>HMS Kvalitet</i>	<i>Internt</i>	<i>For nyansatte gjøres dette i ny arbeidsavtale. For alle som er ansatt skal dette repeteres ila høst-23</i>