

Tobø Fisk AS

Redegjørelse Åpenhetsloven

Refererer til regnskapsåret 2022

Tobø Fisk 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 opptrer 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 Tobø Fisk AS

Tobø Fisk AS er en fiskeindustribedrift i Havøysund i Finnmark som ble etablert i 1997. I 2002 startet selskapet med levendelagring av Torsk, og i 2018 begynte selskapet med lagring av sei. Vi leverer mange type produkter hvor det benyttes oppmot 100% av fisken for en mer bærekraftig produksjon. Vi produserer filetprodukter av hvitfisk som torsk, hyse og sei. Hovedproduktet vårt er fersk loins.

Vårt produksjonsanlegg ligger i et lite fiskevær på 71 grader nord. Det gir oss en unik plassering, med kort vei til det rene og kalde arktiske havet. Det sikrer fisken vår de beste oppvekstvilkårene og en helt særegen kvalitet. Vi er veldig fokuserte på å produsere fisken så raskt vi får den på kaia, det er helt avgjørende for både kvalitet og holdbarhet. Det som fiskes i løpet av dagen blir oftest produsert samme kvelden, det gir våre kunder flere hylledøgn og merverdi i form av bedre kvalitet.

I hovedsesongen sysselsetter vi 80-100 personer, og utenfor sesongen er vi 15-30 medarbeidere. Det gjør oss til en stor og viktig bedrift i regionen vår. Trivsel, trygghet og riktig kvalitet utgjør grunnverdiene til Tobø Fisk AS.

Tobø Fisk AS har en stor og variert kundeportefølje, som til sammen kjøper alle delene av fisken. Insulas produksjonsselskap er en viktig kundegruppe som viderefører 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.

Tobø Fisk ble en del av Insula-konsernet i november 2016.

Adresse hovedkontor: Strandgata 105, 9690 Havøysund, Norge

Antall ansatte i sesong: 65

Kontaktperson: Tommy Jarl Berglund, Daglig leder

E-post adresse: tommy.berglund@tobo-fisk.no

Nettadresse hvor rapporten er publisert: www.insula.no, www.tobofisk.com

Tobø Fisk AS er organisert som følger:



Dato og signatur Daglig leder

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

- For egen virksomhet:

Våre [Interne Etske retningslinjer \(COC\)](#) definerer selskapets standarder for hvordan vi gjør forretninger og opptre 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.

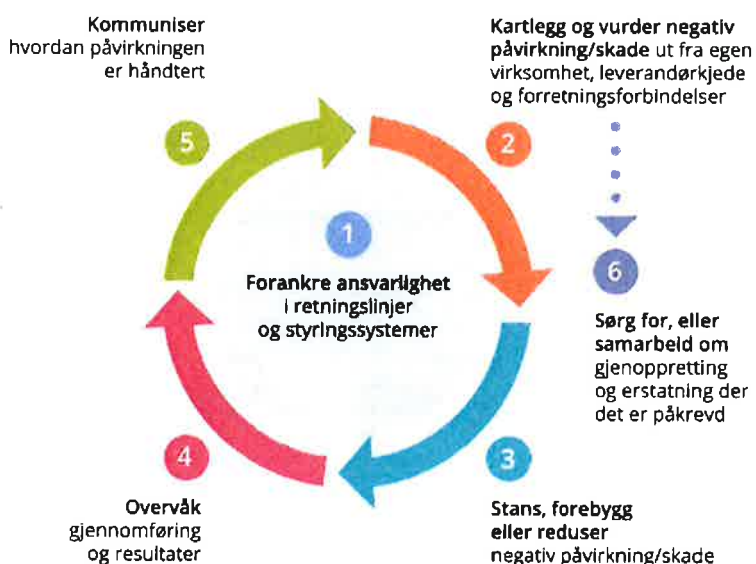
I henhold til AML har vi verneombud ved bedriften, og samarbeidet er systematisk og godt mellom HMS-ansvarlig og verneombudet.

- 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 henter vi inn underskrifter fra 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. Gjennom vår varslingsrutine har alle ansatte og innleide anledning til å varsle anonymt eller åpent. Oppfølging av varsling og sikkerhet for varsler er ivaretatt i rutinen. 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 virksomheten har avdekket gjennom sine 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>Perioden februar til april er det vanskelig å unngå overtid</i>	<i>Arbeidstid</i>	<i>Intern</i>	<i>Jobbe for å endre loven for overtidsgrenser Vurdere å ansette flere (dette kan medføre til lite jobb, ved lite fisk og dårlig vær, ansatte kan få problem med å betale husleie og kjøpe mat).</i>
<i>Vi har ikke hatt medarbeider undersøkelse på mange år</i>	<i>Medarbeider undersøkelse</i>	<i>Intern</i>	<i>Vurderes innført årlig fra 2024</i>