

List of Signatures

Page 1/1



Redegjørelse Åpenhetsloven Insula AS 2024.pdf

Name	Method	Signed at
Lønnum, Tor Magne	BANKID	2025-07-01 11:00 GMT+02
Schea, Kristin Olstad	BANKID	2025-06-30 13:29 GMT+02
Fjertoft, Amund	BANKID	2025-06-30 09:07 GMT+02
Holst-Dyrnes, Olav	BANKID	2025-06-27 17:08 GMT+02

Insula AS # 1240344
01.07.2025 13:20:04



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 194DD909815143638D175888D54334A8



Redegjørelse Åpenhetsloven 2024



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
10400900815143638D175688D64304A8

Introduksjon

INSULA er en produsent og leverandør av sjømatprodukter til dagligvarebransjen og foodserviceindustrien i Norden. Selskapets portefølje inkluderer både ferske, frosne og hermetiske sjømatprodukter som Insula utvikler, produserer, markedsfører og selger.

Insula ble etablert som et sjømatkonsern i 2015, men selskapene som i dag utgjør konsernet har en historie som går tilbake til 1905. Tanken bak etableringen av Insula var å samle og bygge tverrfaglig og sterk kompetanse innen foredling og salg av sjømat. Siden oppstarten har Insula gjennomført mer enn 20 oppkjøp av ulike sjømatselskaper, som til sammen utgjør dagens sjømatkonsern Insula.

Konsernets overordnede mål er å øke sjømatkonsumet blant våre forbrukere, og vår ambisjon er å bli den ledende leverandøren av bærekraftig sjømat i de nordiske markedene. Et annet mål er å oppnå best lønnsomhet i vår bransje.

Insulas visjon er: En bedre verden gjennom kjærlighet til sjømat. Sjømat er bra for kroppen og bra for miljøet. Forbrukere velger sjømat når den smaker godt og er enkel å tilberede. Vi har en sterk forpliktelse til å utvikle sunne, bærekraftige og praktiske sjømatprodukter med overlegen smak. På denne måten gjør vi samfunnet sunnere og mer bærekraftig. Og slik holder vi en stolt sjømattradisjon i hevd og i stadig utvikling.

Våre verdier: Mot, nærhet og engasjement

Insula-konsernets hovedeier er Kverva AS, et privateid norsk investeringsselskap.

En bedre verden gjennom kjærlighet til sjømat

Amund Fjørtoft, Daglig leder

Insula AS # 1240344
01.07.2025 13:20:04



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
1040090815143638D17568BD64304A8

Generell informasjon om Insula

Adresse hovedkontor: Storeidøya, 8370 LEKNES

Antall ansatte: Omtrent 1000 organisert i ulike forretningsområder

Kontaktperson: Amund Fjærtøft, administrerende direktør Insula AS

E-post adresse: amund.fjærtøft@insula.no

Nettadresse hvor redegjørelsen er publisert: www.insulaseafood.com og www.insula.no

Organisasjon:

Insula er organisert i fem ulike forretningsområder. Hvert forretningsområde styres individuelt av lokale ledergrupper.

Vi har tre forretningsområder som opererer som FMCG-selskaper, og dette er **Insula Norge**, **Marenor AB** og **Insula Danmark**. Målet for disse selskapene er å være sjømateksperten i hvert respektive marked, og hjelpe forbrukere til å velge sjømat oftere gjennom sterke partnerskap med våre kunder.

Det fjerde forretningsområdet, **Insula Hvitfisk**, har ansvaret for å sikre kvalitetsråstoff til konsernets selskaper, i tillegg til eksport. Nærheten til fiskerne og kjøperen er nøkkelen til denne rollen. Dette gir nødvendige forutsetninger for god kvalitet og regelmessig tilførsel. Insula Hvitfisk står også for store deler av Insulas eksport utenfor Norden.

Et femte forretningsområde, **Insula Rødfisk** er et dedikert innkjøps-, prosess- og salgsselskap for laks, som betjener både interne og eksterne kunder i mange ulike markeder

Forretningsområdet Insula Finland (Escamar Oy) ble avviklet i begynnelsen av 2024 og er ikke inkludert i redegjørelsen. Se skjematisk oversikt over forretningsområdene i figur 3.

Hvert selskap innen Insula Norge, Insula Hvitfisk og Insula Rødfisk, alle lokalisert med hovedkontor i Norge, lager sine egne rapporter i henhold til den norske Åpenhetsloven og kan finnes på respektive nettsider (insula.no for Insula Norge og Insula Hvitfisk, samt firstseafood.no for Insula Rødfisk).

Et sentralt produsert dokument beskriver ansvarsfordelingen og arbeidsflyten for Åpenhetslovens redegjørelse for Insula som konsern.

Denne redegjørelsen dekker Insulas funksjoner på konsernnivå (Insula AS) samt datterselskaper utenfor Norge; Insula Danmark og Marenor AB i Sverige. For ytterligere informasjon og detaljer vennligst kontakt Insula Danmark og Insula Sverige direkte (insula.dk og marenor.se).

Redegjørelser fra Insulas andre datterselskaper finner du [her](#).



På konsernnivå har Insula følgende funksjoner: Ledelse, Økonomi, IT, Forretningsutvikling og Bærekraft. Noen er ansatt direkte i Insula AS og noen har sin formelle ansettelse i andre Insula-selskaper. Totalt 15 personer var direkte ansatt i Insula AS 31. desember 2024.

Denne rapporten er elektronisk signert av Insulas administrerende direktør og styret og forankret i ledergruppen i Insula AS, Insula Danmark og Marenor AB. Den dekker perioden 1. januar til 31. desember 2024.

Verdikjede

For et sjømatelskap som Insula er hovedråvarene fisk og andre sjømatprodukter, samt ingredienser og emballasjematerialer. Vi kjøper noen få produkter med råmateriale som opprinnelig kommer fra land der risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er høy. Dog kommer de fleste av de kjøpte produktene fra ikke-risikoland eller er kjøpt fra en nordisk mellommann som igjen forventes å ha signert Insulas Code of Conduct for leverandører og å ha utført aktsomhetsvurderinger i tråd med denne.

Insula Hvitfisk og Insula Rødfisk er en del av verdikjeden som leverandører av råvarer til andre Insula-selskaper. Noen selskaper i Insula er produsenter av ferdige varer for andre Insula-selskaper. For eksempel produserer Marenor AB sildeprodukter for Insula Danmark og panerte produkter for Insula Norge

Nedstrøms verdikjeden for Insula totalt – og i denne rapport relevant for Marenor AB og Insula Danmark, er dagligvarekjeder, food service-kunder og andre produsenter, både i de nordiske landene og eksportmarkedene. Insula eier ingen egne transportfunksjoner, men kan likevel være ansvarlig for transporten av produktene til markedet.



Figur 1. Oversikt over verdikjeden

Insula AS # 1240344
01.07.2025 13:20:04



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
1040090815143638D175688D64304A8

Informasjon

Insula er forpliktet til å svare på enhver forespørsel om informasjon knyttet til Åpenhetsloven, menneskerettigheter og/eller arbeidsforhold. Ingen slike forespørsler har blitt sendt til Insula i 2024.

Alle forespørsler om informasjon kan rettes til post@insula.no

Dobbel vesentlighetsanalyse

I 2024 gjennomførte Insula en dobbel vesentlighetsanalyse sammen med en ekstern part (BDO) ledet av bærekraftsteamet i Insula, som består av representanter fra hvert forretningsområde og konsernøkonomi. I prosessen ble en rekke nøkkelpersoner i Insula og utvalgte interessenter involvert. Resultatene av analysen har dannet grunnlaget for bærekraftsarbeidet gjennom hele 2024. Av de ni identifiserte materielle temaene er *Egne arbeidere* og *Arbeidere i verdikjeden*, de som er mest relevant for arbeidet knyttet til kravene i Åpenhetsloven. Det er også andre temaer fra den doble vesentlighetsanalysen som kan ha ha innvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold og er viktige temaer for Insula, men er ikke beskrevet i detalj i denne redegjørelse. Eksempler på dette er Klimaendringer og Ressursforbruk/sirkularitet.

Aktsomhetsvurdering

Aktsomhetsvurdering i henhold til Åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess for å hjelpe virksomheter med å identifisere risikoer knyttet til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter med sikte på å avslutte, forhindre eller redusere disse risikoene. Aktsomhetsvurdering er et viktig element i internasjonal ansvarlig forretningsatferd og er et sentralt tema i de internasjonalt godkjente OECD-retningslinjene for multinasjonale foretak (2023) og FNs veiledende prinsipper (UNGPs). Insulas Aktsomhetsvurderings-prosess følger OECDs seks hovedprinsipper (figur 2).

Hvert forretningsområde styrer sine egne risikovurderinger/ Aktsomhetsvurderingsprosesser, og det er organisert under ulike funksjoner, som Kvalitet og Bærekraft, Innkjøp og/eller HR sammen med den lokale ledergruppen, avhengig av tema og om det er en intern eller en ekstern sak som skal vurderes.

Insula AS # 1240344
01.07.2025 13:20:04



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
1040090815143638D175688D64304A8



Figur 2. Aktsomhetsvurdering i henhold til OECD sin model.

Prosesser vedrørende menneskerettigheter og arbeidsforhold

Vi er forpliktet til å respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår egen virksomhet og gjennom hele leverandørkjeden. Vår tilnærming til menneskerettigheter og anstendig arbeid internt så vel som eksternt, styres av eksterne og interne retningslinjer og prosedyrer.

Eksterne forhold

For Insula AS er hovedinnkjøpene tjenester og systemer knyttet til Finans og IT. All IT maskinvare og programvare kjøpes gjennom en sentral avtale. Den ansvarlige for det enkelte innkjøp er også ansvarlig for risikovurderingen knyttet til innkjøpet.

Insula Danmark og Marenor AB er ansvarlige for utvelgelse og evaluering av egne leverandører, inkludert aspekter om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Insula har en felles Code of Conduct for leverandører basert på internasjonale standarder som Verdenserklæringen om menneskerettigheter, Den internasjonale arbeidsorganisasjonens kjernekonvensjoner og FNs Global Compact. Den skisserer minimumskravene som vi forventer fra våre leverandører og er en del av anskaffelsesprosessen.

Leverandørenes etterlevelse av Leverandørens Code of Conduct overvåkes primært gjennom vurderinger og dialog. Leverandørrevisjoner gjennomføres basert på risiko.



I land klassifisert som risikoland i henhold til fremst BSCI er det en forhøyet risiko for uetiske arbeidsforhold. Eksempler på slike land relevant for Insula og/eller dets tilknyttede selskaper er Kina, Vietnam og Thailand. Også leverandører av tilsetningsstoffer og krydder for eksempel. For å dempe dette er sosial sertifisering (BSCI eller tilsvarende) et krav til leverandører i risikoland.

De fleste produktene kjøpes gjennom nordiske leverandører (tier 1 suppliers), som generelt er vurdert med lav risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidsforhold. Det kan imidlertid forekomme brudd, og fiskerisektoren er kjent for å inneha en viss risiko, og derfor er god dialog med leverandørene og kunnskap om næringen viktig. Råvarene som opprinnelig kommer fra risikoland, vil følges opp gjennom Code of Conduct og dialog med den nordiske leverandøren.

Insulas Code of Conduct for leverandører gjelder for hele konsernet. Den ble sist utgitt, oppdatert og godkjent av Insulas administrerende direktør i 2022 og vil bli revidert igjen i løpet av 2025.

Lenke til Insulas Code of Conduct for leverandører (engelsk): [Insula Supplier Code of Conduct](#)

Funn, eksterne forhold:

Det er ikke funnet faktiske negative konsekvenser gjennom Aktsomhetsvurderinger av leverandører verken i Insula AS, Insula Danmark eller Marenor AB.

Et viktig funn er at for noen leverandører må de sosiale sertifiseringene oppdateres og bekreftes på nytt. Et annet funn er at ikke alle leverandører har signert Insulas Suppliers CoC (mål 100%). En nøkkelhandling er derfor å tette dette gapet, og å gjennomføre leverandørrevisjoner der det er relevant og sørge for at alle leverandører tar del av og signerer Insulas CoC.

IT-maskinvare er kjent for å ha høy risiko når det gjelder brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Insulas kontraktsfestede leverandør av IT-maskinvare har identifisert mulige problemer knyttet til konfliktmineraler, kobolt og visse urfolksgrupper i Kongo og Kina i sin egen due diligence-prosess. Leverandøren er TCO-sertifisert, godkjent av Insula og vurderes jevnlig. Også vurderinger av andre IT- og programvareleverandører ble utført under 2024, uten funn av faktiske avvik i henhold til deres egen vurdering.

Omfang interne forhold

Når det gjelder velferden til Insulas-ansatte, inkludert menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, er hvert forretningsområde ansvarlig for sine egne rutiner og HR-prosesser. Marenor AB har en dedikert personalavdeling, mens Insula Danmark har ansvaret organisert direkte under administrerende direktør. I Insula AS ligger personalansvaret hos hver leder med administrerende direktør som den øverste ansvarlige.



Insulas etiske retningslinjer, **Internal Code of Conduct**, definerer de etiske standardene og verdiene som vi forventer av alle våre ansatte, ledere, styremedlemmer og forretningspartnere. Den dekker temaer som anti-korrupsjon, antidiskriminering, helse og sikkerhet, organisasjonsfrihet, rettferdig lønn og arbeidstid. Den inkluderer også temaene miljø og klimautslipp. De etiske retningslinjene er tilgjengelig på vår nettside og intranett. Den kommuniseres til alle nyansatte, og signeres av alle ansatte i Insula AS, mens den i Insula Danmark og Marneor AB er en del av arbeidsavtalen.

Insulas **etiske retningslinjer** gjelder for hele konsernet og ble sist utgitt, oppdatert og godkjent av Insulas administrerende direktør i 2024 og vil bli revidert igjen i løpet av 2025. Retningslinjene kan leses på alle lokale språk innen Insula; svensk, norsk, dansk så vel som på engelsk.

Link til Insulas etiske retningslinjer (engelsk): [Insula Ethical guidelines](#)

Andre viktige interne tiltak er å holde et godt forhold og dialog med de lokale fagforeningene, samt gjennomføre jevnlige medarbeidervurderinger og medarbeiderundersøkelser, i tillegg til å se og møte de ansatte i deres daglige arbeidsmiljø.

Alt personell ansatt i Insula AS har en formell og skriftlig arbeidsgiveravtale og er en del av en tariffavtale.

I 2023 fikk alle ansatte med tilgang til Insula-mail adresse regelmessig opplæring i IT-sikkerhet. Beskyttelse av sensitiv informasjon, inkludert personopplysninger, er avgjørende og en viktig rettighet. Opplæringen fortsatte i 2024. Insula har også en felles IT-policy med mål om å oppnå trygg og sikker bruk av Insulas og selskapenes IT-løsninger.

Funn, interne forhold:

Det skjedde noen arbeidsulykker i 2024 (19 st). De vanligste skadetyper inkluderte rygg-, nakke- og fotskader, ofte forårsaket av slag, klemming, kutt og tunge løft. At statistikken over antall ulykker har økt fra 2023 (10) forklares først og fremst med at det svenske arbeidsmiljøverket har endret definisjonen til også å omfatte hendelser som ikke krever medisinsk behandling. Som et resultat økte antall rapporterte tilfeller i Sverige fra 5 (2023) til 13. I Danmark ble det registrert 6 arbeidsulykker i Amnada sjømat i løpet av året, som alle kan betegnes som mindre ulykker. Eksempler inkluderer en ansatt som kuttet seg i fingeren, en annen som bommet på et trinn i en trapp, og en tredje som vred foten. Alle seks ansatte møtte på jobb dagen etter, noe som vitner om mindre alvorlige hendelser uten langsiktige konsekvenser. I Insula AS var det ingen ulykker i løpet av året. Se tabell 1.

Alle ulykker håndteres og det gjøres forsøk på å forhindre dem så mye som mulig ved å kontinuerlig arbeide for et trygt og sikkert arbeidsmiljø i henhold til Insulas interne etiske retningslinjer, arbeidsmiljørutiner, verneunder og verneombud. Målet er at ingen alvorlige arbeidsulykker skal ske i det hele tatt.

Et tilfelle av diskriminering ble rapportert i 2024 i Sverige, som håndteres i henhold til rutiner.



Det ble ikke gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2024, hvilket innebærer at det kan ha skjedd brudd på den generelle trivselen og helsen til de ansatte i løpet av året som er ukjent. Den siste medarbeiderundersøkelsen fant sted i 2023 i Sverige og Danmark, med evaluering i 2024, så risikoen vurderes som liten. Samtaler med ansatte gjennomføres derimot jevnlig. Det vil bli gjennomført en undersøkelse i løpet av 2025, hvor eventuelle avvik vil bli registrert og håndtert.

I Insula AS ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse som resulterte i flere tiltak, som for eksempel:

- Etablere jevnlig 1-1 møter mellom leder og medarbeider
- Innføre jevnlig status-/personalmøter for god informasjonsflyt og inkludering
- Se hverandre
- Respektet andres tid
- Kulturbygging

Lønnsvilkår

Arbeidsgivere er lovpålagt å gjennomgå lønnsvilkårene med henvisning til kjønn, som en del av likestillings- og diskrimineringsloven. Det har blitt undersøkt for 2024 i henhold til nasjonale lover. Lønnsnivå ble rapportert til Dansk Arbejdsgiverforening i Danmark i løpet av året, i henhold til lovkrav. I Sverige viste undersøkelsen at det ikke er ubegrunnet lønnsforskjell mellom kvinner og menn i de fleste stillinger, og at de små forskjellene som oppstår er knyttet til erfaring eller alder, nye ansettelser eller markedstilpasning av lønn. For noen stillinger er kjønnsfordelingen skjev, for eksempel for toppledere, hvor det er utarbeidet en handlingsplan.

Lov om varslerbeskyttelse

I løpet av slutten av 2023 trådte varslerbeskyttelsesloven i kraft for alle selskaper i Insula-gruppen. Noen selskaper og forretningsområder hadde allerede varslingsmekanismen implementert fra tidligere. Det er nå mulig for hvem som helst å anonymt rapportere eventuelle bekymringer eller upassende oppførsel angående menneskerettigheter og brudd på anstendig arbeid eller andre brudd på våre interne og eksterne etiske retningslinjer til en uavhengig tredjepart. For Insula AS i Norge www.mittvarsel.no og i Sverige og Danmark haileyhr.com.

Ingen varsler knyttet til varslingsloven fra noen del av Insula ble mottatt i 2024.

Statistikk

	Insula AS	Insula Danmark	Marenor AB
Sykefravær (%)	3,32	4,60	7,9
Ulykker	0	6	13
Rapporterte fall av diskriminering	0	0	1
Rapporterte fall via Whistleblower	0	0	0
Siste medarbeiderundersøkelse	Q1 2025	2023	2023

Tabell 1. Statistikk Insula AS, Insula DK og Marenor AB 2024



Oppfølgingstiltak 2024

I 2023 ble det utarbeidet en handlingsplan med en rekke tiltakspunkter for 2024. De fleste er håndtert, og noen pågår kontinuerlig.

Handling	Kommentar
Gjennomføre en medarbeiderundersøkelse i Insula DK og Insula AS	Klart. Insula AS gjennomførte en undersøkelse tidlig i 2023 og Danmark analyserte sin medarbeiderundersøkelse for 2023 i 2024
Oppdater Insulas interne etiske retningslinjer	Klart
Oppdatere Insulas Code of Conduct for leverandør og sikre at alle leverandører er forpliktet til den ved å signere den (mål 100%), spesielt leverandører hvis produkter har opprinnelse i et risikoland i henhold til BSCI	Klart. CoC for leverandører er oppdatert. Det gjenstår at alle leverandører, primært i risikoland må signere den.
Gjennomføre leverandørrevisjoner der det er relevant, basert på risiko, og fortsette å jobbe med lokale partnere for å sikre arbeidsforhold hos leverandøren.	Pågående. Det ble gjennomført en rekke revisjoner på stedet hos leverandøren i 2024, blant annet i Spania og Tyrkia.
Oppdatere og produsere sentrale retningslinjer og handlinger knyttet til arbeidet og funnene i den dobbelte vesentlighetsvurderingen i henhold til CSRD.	Pågående arbeid som er satt på pause på grunn av rapporteringsstruktur og omnibus (CSRD).
Gjennomføre ytterligere vurderinger innen IT- og programvareleverandører for å sikre at sosial samsvar vurderes.	Pågående. Ytterligere leverandør evaluert i 2024
Utføre ytterligere arbeid med lederskap for å forbedre trivsel og balanse mellom arbeid og privatliv for de ansatte i Sverige (Marenor).	Startet opp i september 2024
Fortsette jevnlig opplæring i IT-sikkerhet for alle arbeidsgivere i Insula	Pågående. Opplæring i IT-sikkerhet har pågått i 2024 og fortsetter.

Tabell 2. Oppfølging av handlingsplanen fra 2023

Handlinger 2025:

- Videreføre tiltakene som startet opp i 2024
- Sikre at alle leverandører blir risikovurdert ut fra sosiale krav
- Øk andelen leverandører som har signert Insulas CoC for leverandører. Mål 100%, Spesielt for leverandører som er vurdert som risikoleverandører
- Gjennomfør leverandørrevisjoner etter behov
- Gjennomføre medarbeiderundersøkelse
- Starte tilpasning til nye juridiske rapporteringskrav som for eksempel Likelønnsdirektivet fra CSRD



Signering

Styret Insula AS

Dato og signaturer (elektronisk signering):

Tor Lønnum (styreleder)

Olav Holst-Dyrnes

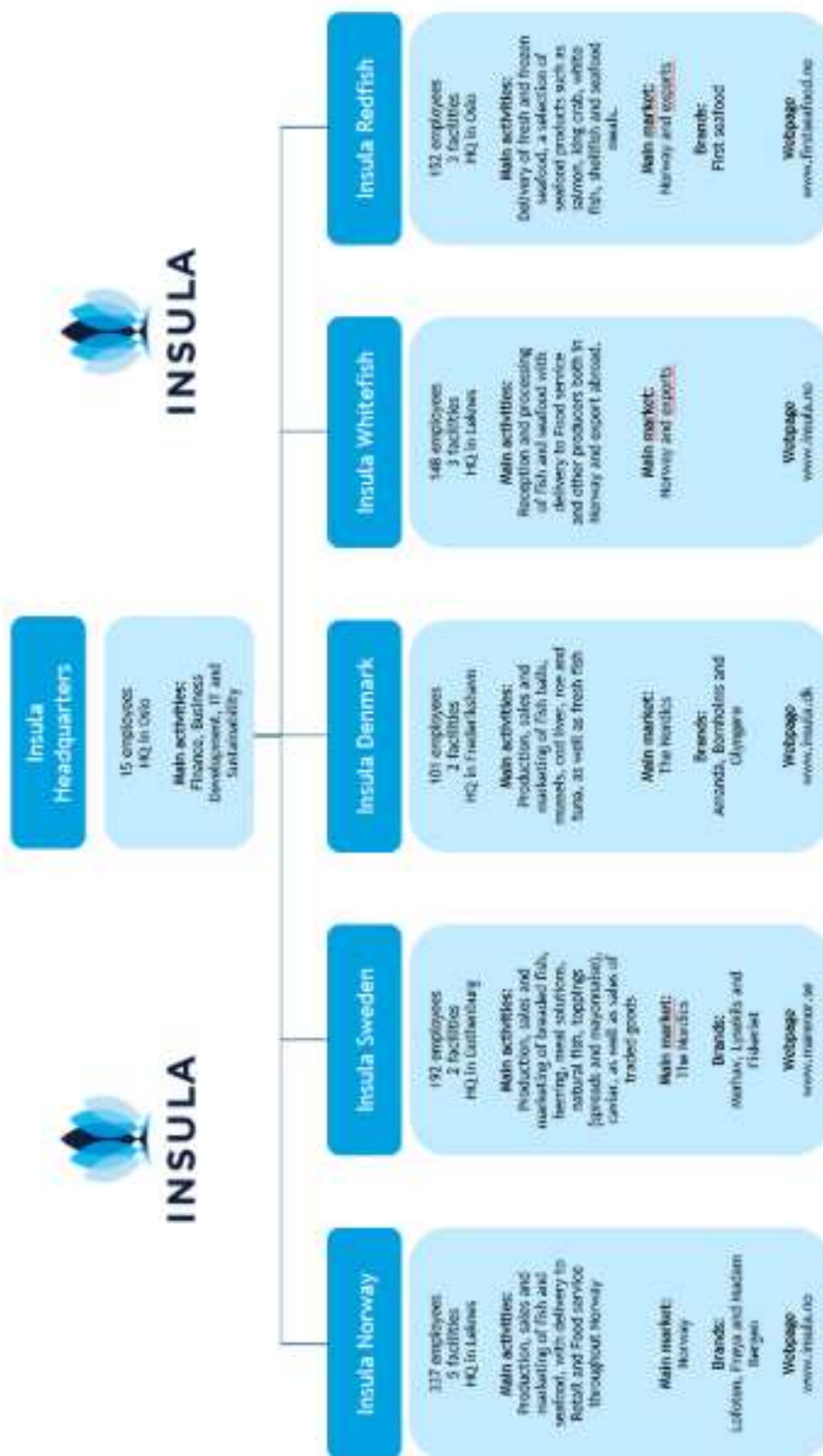
Kristin Olstad Schea

Insula AS # 1240344
01.07.2025 13:20:04



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
10400900815143638D175688D64304A8



Figur 3. Skjematisert oversikt over Insula som gruppe



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
1340090815143638D175688D64304A8

Insula AS # 1240344
01.07.2025 13:20:04

Insula AS # 1240344
01.07.2025 13:20:04



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
10400900815143638D175688D64304A8