

The Insula Way og Insulas etiske retningslinjer

Insula AS har som ambisjon å bli en ledende aktør innen utvikling, produksjon og salg av foredlet sjømat til det nordiske markedet. Tross vår unge alder, samler og bygger vi solid, tverrfaglig kompetanse tilknyttet foredling og salg av sjømat gjennom vår portefølje av sterke og tradisjonsrike bedrifter. Vårt felles utgangspunkt er kjærlighet til havet, faget og tradisjonene, og vår suksess er betinget av vår evne til å kombinere dette med innovasjon for å nå ut med havets delikatesser til et stadig større marked.

Som leverandør av sjømat til et voksende marked, eiere av tradisjonsrike bedrifter, og arbeidsgiver for dedikerte ansatte, medfølger et stort ansvar. Vi er derfor opptatt av å bygge vår konsernkultur basert på felles etiske prinsipper som sikrer forsvarlig drift og produksjon. Samtidig er vi opptatt av å ivareta de mange gode bedriftskulturene som allerede finnes i våre datterselskaper.

For å oppnå dette, har konsernet etablert sin plattform for videre vekst gjennom konsernets strategi og the Insula Way. Strategien forklarer våre ambisjoner og hvordan vi skal nå dem. The Insula Way definerer våre mål, og setter standarden for hvordan vi driver vår virksomhet.

Etiske retningslinjer er en del av the Insula Way, og disse definerer våre standarder for hvordan vi gjør forretninger og opptrer som ansvarlige representanter for konsernet.

Våre etiske retningslinjer gjelder for alle ansatte og styremedlemmer i konsernet, uavhengig av geografisk lokasjon eller selskapstilhørighet. 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 fundament for videre utvikling.

De etiske retningslinjene har sitt grunnlag i prinsippene til FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP)¹, OECDs retningslinjer for multinasjonale foretak om ansvarlig forretningsatferd² og The Fundamental International Labour standarder av ILO³ og dens innhold som er vesentlig for Insula.

Våre kjerneverdier Modig, Nær og Engasjert er en del av våre etiske retningslinjer.

Insulas etiske retningslinjer er godkjent av Insula AS' styre den 7. desember 2017, og sist revidert i desember 2024.

Amund Fjørtoft

Adm. Dir. Insula AS

¹ [guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf \(ohchr.org\)](#)

² [Responsible business conduct | OECD](#)

³ [Trepartsdeklaration om principer för multinationella företag och socialpolitik \(ilo.org\)](#)

1.0 Introduksjon

Insula ønsker å drive sin virksomhet i overensstemmelse med prinsipper for ansvarlig, etisk og sunn forretningspraksis. Dette forutsetter samlet innsats av alle ansatte og styremedlemmer.

Formålet med konsernets etiske retningslinjer er derfor 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 alle ansatte og styremedlemmer i virksomheter hvor Insula direkte eller indirekte besitter en aksjepost på 50 % eller mer. Etter avtale kan de også gjelde for selvstendige konsulenter, mellommenn eller andre som opptrer på vegne av Insula.

Den enkelte ansatte plikter å gjøre seg kjent med og følge våre etiske retningslinjer i alle relevante sammenhenger. Ledere har et særlig ansvar, og skal gå foran med et godt eksempel. Ledere på alle nivåer skal gjennomgå det etiske regelverket med nyansatte. I tillegg skal regelverket gjennomgås årlig, enten i forbindelse med medarbeidersamtaler eller i avdelingsmøter.

Insulas etiske retningslinjer er laget for å dekke relevante etiske problemstillinger for den enkelte, men det vil finnes situasjoner hvor retningslinjene ikke gir eksakte svar. I slike tilfeller gjelder som hovedprinsipp at den enkelte rådfører seg med nærmeste leder om hva som vil være til konsernets beste. I tillegg finnes det også lokale prosedyrer og retningslinjer på ulike temaer som er knyttet til de etiske retningslinjene. Disse skal også være kjent av de ansatte.

Insulas etiske retningslinjer eies av konsernets ledergruppe. Ansvaret for å iverksette de etiske retningslinjene i det enkelte selskap ligger hos selskapets administrerende direktør i samarbeid med HR-funksjonen.

Spørsmål tilknyttet innhold og fortolkning av prinsipper i dokumentet skal rettes til nærmeste leder. Spørsmål som ikke lar seg løse ved lokal vurdering, skal meldes inn til konsernets ledergruppe.

Innholdet i retningslinjene gjennomgås årlig.

2.0 Insulas grunnprinsipper

2.1 Overholde lover og forskrifter

Ansatte og styremedlemmer skal overholde internasjonale, offentlige og lokalt gjeldende lover og forskrifter i all sin virksomhet for Insula og dets datterselskaper. Ansatte og styremedlemmer skal i tillegg følge konsernets og det enkelte selskaps interne retningslinjer.

I de tilfeller hvor det er motsetning mellom relevante lover og regler og Insulas etiske eller øvrige retningslinjer, skal den strengeste regelen gjøres gjeldende.

2.2 Opptre med integritet

Ansatte og styremedlemmer skal opptre korrekt og med integritet overfor hverandre og i sin representasjon for Insula..

Personlig integritet betyr å "gjøre det rette", selv om ingen ser på. Vi skal alltid være ærlige, sannferdige og pålitelige.

2.3 Handle i Insulas interesse

Ansatte og styremedlemmer skal være lojale overfor Insula og arbeide for konsernets beste.

Med lojalitet menes å gi Insulas interesser prioritet fremfor andre interesser, innenfor rammen av loven og Insulas retningslinjer. Vi bør alltid bruke vårt beste skjønn til å øke Insulas verdiskapning, beskytte Insulas interesser og bidra til kontinuerlige forbedringer.

2.4 Respektere mennesker

Insula skal fremme en bedriftskultur som kjennetegnes ved respekt og omtanke for andre mennesker og deres eiendom. Vi skal opptre på en måte som inngir tillit i samarbeid med kolleger og i samspill med leverandører, kunder, forretningsforbindelser, myndighetene og andre interessenter. Vi uttaler oss ikke negativt om disse i offentlige sammenhenger eller på sosiale medier når dette kan knyttes opp mot Insula eller dets datterselskaper.

Ingen form for menneskehandel, tvangsarbeid, lønsslaveri eller ufrivillig arbeid skal forekomme. Insula mener videre at barn skal beskyttes fra økonomisk utnyttelse og arbeid som kan være til skade for utvikling og velvære. I den grad våre selskaper ansetter personer under 18 år, skal ansettelsesforholdet følge nasjonale lover som beskytter barnets sikkerhet, helse, utvikling og rett til skolegang. Ved ansettelse av barn fra 13 til 16 år, skal dette gjøres etter egne retningslinjer basert på ILOs konvensjon C138.

Alle former for menneskerettighetsbrudd og dårlige arbeidsforhold er uakseptable. Alle ansatte har mulighet til å melde fra om mistenkte misligheter anonymt gjennom etablerte varslingskanaler.

All vår virksomhet skal ta hensyn til menneskerettighetsaspekter, og ved tvil skal det innhentes ytterligere informasjon. Alle brudd på menneskerettigheter og faktiske eller potensielle negative påvirkninger på mennesker skal rapporteres. Insula skal etter beste evne søke å gjenopprette eventuell negativ påvirkning som våre forretningsaktiviteter har forårsaket eller bidratt til. Hvis leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen, er leverandøren ansvarlig for gjenoppretning.

2.5 Verne om miljøet

Insula anerkjenner at grunnlaget for vår eksistens er tilgang til råstoff fra havet, og vi har derfor ansvar for og egeninteresse av å bidra til en forsvarlig og bærekraftig miljøforvaltning. Vår primære plikt for å beskytte havet, sikre fremtidig tilgang på råvarer og biologisk mangfold, er å bruke råvarer fra bærekraftige bestander i størst mulig grad.

Ansatte skal etterstrebe og minimere miljøavtrykket fra våre operasjoner gjennom å overholde relevante lokale og internasjonalt anerkjente miljøstandarder der dette er formålstjenlig, samt jobbe med kontinuerlige forbedringer for miljøet.

Vi er bevisst vårt kollektive ansvar for å stoppe klimaendringene ved å bidra til å redusere klimagassutslippene i henhold til Parisavtalen.

Insula skal, etter behov, sikre at leverandører av animalske produkter sikrer god dyrevelferd, spesielt god fiskevelferd.

3.0 Interne forhold

3.1 Beskytte Insulas eiendom

Insulas ansatte skal opptre ansvarlig og med varsomhet for å beskytte arbeidsgivers eiendom mot misbruk, tyveri, skade og ødeleggelse. Med eiendom menes fysiske eiendeler som bygninger, maskiner og utstyr, samt immaterielle rettigheter som resepter, varemerker, arbeidsprosesser og design.

Slik eiendom skal ikke brukes til den ansattes eget formål, med mindre det på forhånd er skriftlig avtalt med Administrerende direktør i aktuell forretningsenhet.

3.2 Verne om fortrolig informasjon

Insulas ansatte og styremedlemmer skal håndtere fortrolige opplysninger om Insula med varsomhet, og behandle informasjon som ikke er offentlig konfidensielt.

Med fortrolige opplysninger menes all informasjon man har fått kjennskap til, som ikke er alminnelig kjent, og som man etter en forsiktig vurdering bør forstå kan ha betydning for Insula å hemmeligholde. Herunder til eksempel forretningsplaner, budsjetter, priser og kundeopplysninger.

Det skal vises særlig aktsomhet ved deling og omtale av bedriftsrelatert informasjon på sosiale medier, og her tolkes fortrolighetsdefinisjonen strengt.

Informasjon om Insula som ikke er kjent for offentligheten, skal behandles som Insulas eiendom. Forpliktelsen til ikke å dele slik informasjon gjelder derfor uten tidsbegrensning også etter ansettelsesforholdets opphør, eller når tjenestetiden som styremedlem er utløpt.

Insulas IT-policy gjelder for alle brukere av IT-enheter. Det gis opplæring for å minimere risikoen for brudd på IT-sikkerheten.

3.3 Unngå interessekonflikt

Engasjement i eksterne selskap eller organisasjoner kan påvirke den ansattes arbeidsforhold til Insula, eller være i konflikt med Insulas forretningsinteresser eller etiske interesser.

Ledere og ansatte skal derfor ikke ha eksterne oppgaver eller stillinger som er i konflikt med Insulas interesser, eller som er av et slikt omfang at det påvirker deres arbeidsevne og kapasitet, med mindre slike plikter er særskilt godkjent av nærmeste leder.

Ved risiko eller mistanke om inhabilitet, som i saker tilknyttet rekruttering, lønnsforhandlinger, konflikter eller lignende, som kan kompromittere dømmekraft, beslutninger eller handlinger på arbeidsplassen, skal leders leder involveres i diskusjonen.

3.4 Unngå diskriminering og trakassering

Insula forplikter seg til å tilrettelegge for sikre, sunne og inkluderende arbeidsmiljø som fremmer rettferdig behandling av ansatte og andre arbeidere og hvor etisk oppførsel er anerkjent og verdsatt.

Insulas ansatte og styremedlemmer skal unngå oppførsel som kan oppfattes som diskriminerende eller trakasserende, og skal ikke uttrykke seg negativt eller snakke nedsettende om Insulas ansatte i offentlige eller sosiale medier

Ingen direkte eller indirekte diskriminering skal finne sted basert på etnisk tilhørighet eller identitet, hudfarge, religion, alder, uførhet, kjønn, kjønnsidentitet, ekteskapsstatus, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet. De ansatte må være oppmerksomme på, og ha respekt for, kulturelle forskjeller.

Insula tolererer ikke mobbing eller nedverdiggende behandling av ansatte, for eksempel psykisk eller seksuell trakassering eller diskriminering i form av språk eller handlinger. Ingen ansatte skal utsettes for noen form for fysisk, seksuell eller psykologisk straff, krenkelse eller fornedrelse.

3.5 Bidra til god helse og sikkerhet

Insula anser trygg og god drift som en forutsetning for god lønnsomhet over tid, og alle selskap i konsernet skal derfor arbeide målrettet og iverksette tiltak som forhindrer og minimerer ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til forhold på arbeidsplassen.

Insula skal tilby et trygt og godt arbeidsmiljø som ikke fører til skade for mennesker, miljø eller samfunn. Alle ansatte skal være oppmerksomme på sitt medansvar for å bidra til et trygt og godt arbeidsmiljø.

Alle ansatte får regelmessig relevant opplæring i helse og sikkerhet. Ved alle arbeidsteder skal det finnes tilgjengelig førstehjelpsutstyr. Samarbeid skal skje med fagforeninger og verneombud der det er tilgjengelig, noe som bidrar til forbedringer i arbeidsforholdene.

3.6 Rusmidler

Insulas ansatte og styremedlemmer skal ikke være beruset under arbeidet eller innenfor arbeidsområdet, eller innta alkohol eller andre rusmidler i arbeidstiden. Alkohol kan imidlertid serveres i forbindelse med representasjon eller bedriftsarrangementer, forutsatt at forbruket er moderat, og forutsatt at det ikke vil bli kombinert med håndtering av maskiner, bilkjøring eller annet arbeid som er uforenlig med inntak av alkohol.

Insula praktiserer nulltoleranse for narkotika i forbindelse med arbeid, også om arbeidet finner sted i land hvor dette er tillatt.

3.7 Beskytte personopplysninger

Insulas ansatte og styremedlemmer skal behandle personopplysninger på en forsvarlig måte.

Kunder, ansatte og andre nærstående parter må føle seg sikre på at personopplysninger i Insulas besittelse behandles på en slik måte at data kun brukes til legitime forretningsformål.

Insulas behandling av personopplysninger skal være underlagt gjeldende lover og forskrifter. Behandling av personopplysninger skal begrenses til det som er nødvendig for operasjonelle formål, effektiv kundebehandling, relevant kommersiell virksomhet og forsvarlig personaladministrasjon.

Personopplysninger skal beskyttes i henhold til EUs generelle databeskyttelsesforordning (GDPR).

3.8 Dokumentere avtaler skriftlig

Insulas avtaler med ansatte, leverandører, kunder og forretningsforbindelser skal som en generell regel inngås skriftlig, og arkiveres forsvarlig.

Muntlige avtaler kan være vanskelige å dokumentere, og kan noen ganger lede til uenighet om avtalevilkår, samt mistanker om at noe ulovlig eller uetisk har funnet sted. Alle avtaler som inngås av et av Insulas selskaper skal derfor, som en generell regel, inngås skriftlig, og avtalene skal arkiveres i henhold til gjeldende retningslinjer for oppbevaring.

3.9 Føre nøyaktige regnskap

Insulas regnskaper skal være nøyaktige og i henhold til gjeldende lover og regnskapsstandarder.

Insulas regnskaper er avgjørende for styringen av driften og for evnen til å oppfylle konsernets forpliktelser overfor sine interessenter. Insulas regnskaper skal derfor være nøyaktige, og gi et rettviseende bilde av konsernets eller datterselskapets aktivitet i den aktuelle perioden. Ansatte som tar del i finansielle transaksjoner eller regnskapsføring, skal påse at alle transaksjoner er fullstendig og nøyaktig dokumentert, og registrert i samsvar med gjeldende rett, god regnskapsskikk og interne krav som beskrevet i The Insula Way.

Uriktig eller misvisende bokføring er ikke under noen omstendigheter akseptabelt.

4.0 Eksterne relasjoner

4.1 Møte kunden med faglig innsikt

Insula skal være en komplett tilbyder av sjømat til dagligvare- og storhusholdningsmarkedet, med Norden som vårt hjemmemarked. Vi skal være sjømateksperten, og den som hjelper forbruker å velge sjømat oftere. For å oppnå dette, må Insula være en god sparringspartner og rådgiver for våre kunder.

Insulas ansatte møter derfor kunder med faglig innsikt, respekt og forståelse. Vi møter alltid godt forberedt til kundemøter, er positive og prøver å finne gode løsninger til nytte for kunden. Vi uttaler oss aldri negativt om våre kunder i offentlig sammenheng eller på sosiale medier.

4.2 Håndtere leverandører profesjonelt

Insulas leverandører er essensielle for vår operasjon, og deres leveranser er avgjørende for vår suksess. Insulas ansatte skal derfor behandle leverandører rettferdig og med respekt. Det skal, så langt det er mulig, inngås skriftlig avtale med leverandører som minimum stadfester avtalepris og Insulas krav om leveransetid, kvalitet, etiske krav og betalingsbetingelser.

Vi uttaler oss aldri negativt om våre leverandører eller samarbeidspartnere i offentlig sammenheng eller på sosiale medier.

4.3 Respektere Insulas konkurrenter

Insula mener et velfungerende marked driver utvikling og innovasjon, og vi respekterer derfor våre konkurrenter. Insulas konkurranseevne baseres på gode produkter og godt innsalg, og Insulas ansatte møter derfor våre konkurrenter på en profesjonell og redelig måte.

Ingen ansatte eller styremedlemmer i konsernet skal uttale seg negativt eller nedlatende om våre konkurrenter i offentlig sammenheng eller på sosiale medier.

5.0 Omdømme

5.1 Følge gjeldende konkurranselovgivning

Ansatte skal bidra til sunn konkurranse i samsvar med konkurranselovgivningen.

Insula skal alltid konkurrere i markedet med respekt for, og i samsvar med, gjeldende konkurranse-, antitrust- og markedsføringslovgivning. Ansatte som er involvert i markedsføring, salg, innkjøp eller logistikk, skal forsikre seg om at de kjenner gjeldende lover knyttet til markedsføring og salg.

5.2 Forhindre korrupsjon

Insula har nulltoleranse for korrupsjon. Med korrupsjon menes misbruk av tillit og makt til privat gevinst, og omfatter å gi eller motta bestikkelser i form av gaver, penger eller tjenester. Dette er ulovlig og kan føre til sivilt erstatningsansvar og straffeansvar.

Ansatte som er i tvil om grensegangen mellom korrupsjon og gaver, skal rådføre seg med nærmeste leder for en klargjøring av dette.

5.3 Vise forsiktighet med gaver

Insulas ansatte og styremedlemmer skal ikke tilby eller akseptere dyre eller ekstravagante gaver eller tjenester. Herunder gjelder også arrangementer og forretningsreiser betalt av tredjepart.

Vi tilbyr eller aksepterer ikke kontanter eller kontantekvivalenter som gaver.

Det kan være tillatt å tilby og motta personlige høflighetsgaver forutsatt at de har en minimal økonomisk verdi, ikke gis ofte, og er klart passende under omstendighetene. Gaver må ikke gis i en sammenheng, eller på en måte som kan gi grunn til mistanke om at mottakeren vil holde gaven eller fordelene skjult for sin overordnede. Gaver bør for eksempel adresseres til mottakerens offisielle arbeidsadresse.

Arrangementer for kunder skal alltid ha et konkret og relevant forretningsmessig formål, og kan bare godtas dersom de er rimelige og hensiktsmessige når det gjelder både verdi og hyppighet. Deltakelse i slike arrangementer organisert av andre, må følge samme prinsipper, og reise og opphold må betales av Insula.

Ansatte eller styremedlemmer som er tilbudt, eller har mottatt gaver eller tjenester, må uten opphold underrette sin nærmeste overordnede, som vil avgjøre om gaven må returneres eller ikke.

6.0 Etterlevelse

6.1 Etterleve Insulas etiske retningslinjer

Insulas ansatte og styremedlemmer er personlig ansvarlig for å etterleve de krav som er angitt i Insulas etiske retningslinjer. Ansatte og styremedlemmer skal ikke opptre, eller oppfordre andre til å opptre, i strid med de etiske retningslinjene. Dette kravet gjelder selv om brudd på et prinsipp kan synes å være i Insulas interesse.

Der det oppstår tvil rundt fortolkning av prinsippene i dette dokumentet, skal problemstillingen så langt det er mulig diskuteres med nærmeste leder før en beslutning tas. Usikkerhet som ikke lar seg avklares lokalt, skal meldes til konsernets ledergruppe for avklaring.

Nasjonale lover som innebærer informasjonsplikt, skal følges og respekteres.

6.2 Meldeplikt om brudd på retningslinjene

Insula ønsker en åpen og imøtekommende kultur hvor det er trygt å diskutere etiske dilemma og å varsle om mulige brudd på konsernets etiske retningslinjer.

Ansatte og styremedlemmer som observerer brudd på retningslinjene, har meldeplikt om dette til nærmeste leder. Der det er uhensiktsmessig eller vanskelig å melde til nærmeste leder, kan slik varsling gjøres til leder på neste nivå i linjen. Man kan varsle skriftlig eller muntlig. Skriftlig varsling skjer gjennom varslingssystemet. Om man ønsker å varsle anonymt, er dette mulig i varslingssystemet. Muntlig varsling gjøres pr. telefon eller direkte.

Den som mottar varslet skal behandle saken strengt konfidensielt for å beskytte den ansatte, følge opp og undersøke påstandene grundig, og det skal snarest ryddes opp i kritikkverdige forhold.

6.3 Sanksjon ved brudd

Brudd på Insulas etiske retningslinjer kan få store negative følger for Insula, og overtredelser vil derfor bli fulgt opp. Alvorlige brudd kan medføre oppsigelse, avskjedigelse og eventuelt straffeforfølgning.

Med brudd menes både egenutført brudd på retningslinjer, oppfordring eller medvirkning til andres brudd på retningslinjer, manglende varsling om brudd på retningslinjer som man åpenbart kjente til, manglende medvirkning til undersøkelse av innmeldte brudd på retningslinjer, samt hevnaksjoner mot ansatte som har varslet om brudd på retningslinjer.

Retningslinjene skal være undertegnet av ansatte og styremedlemmer, alternativt tydelig presisert som en del av arbeidsavtalen.