

List of Signatures

Page 1/1



Redegjørelse Åpenhetsloven Insula AS 2025_final.pdf

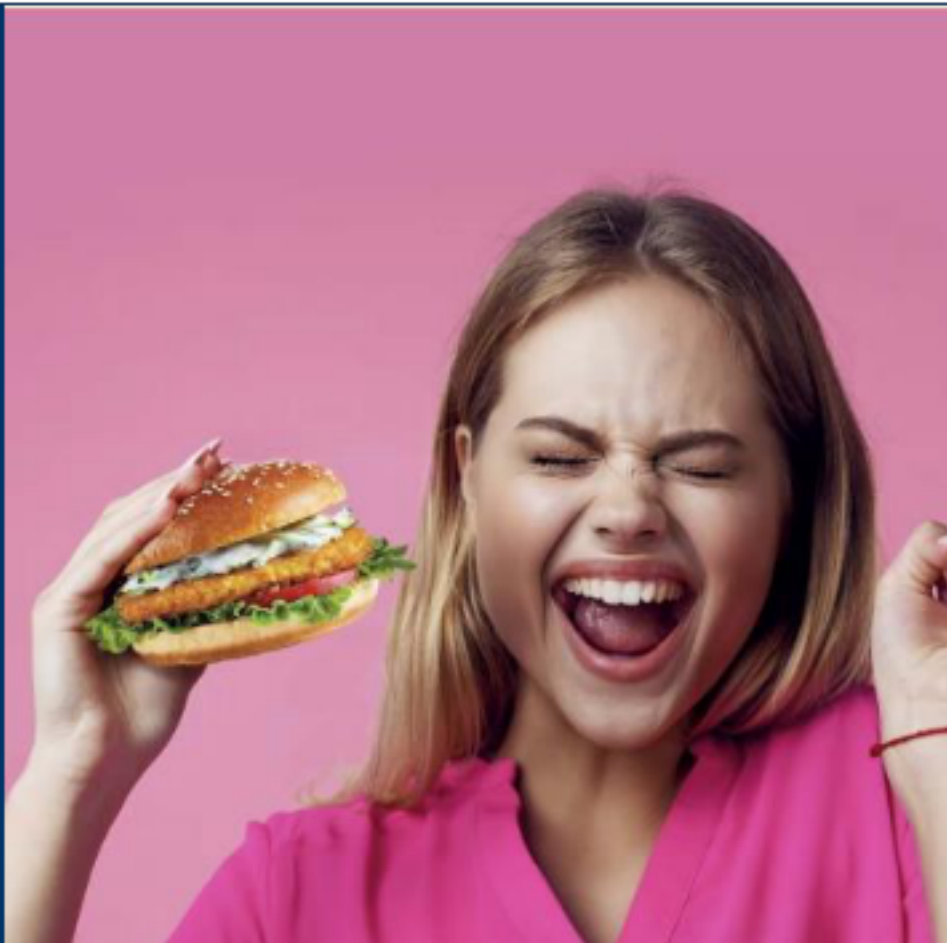
Name	Method	Signed at
Rist, Sigvald Arctander	BANKID	2026-06-22 14:43 GMT+02
Schea, Kristin Olstad	BANKID	2026-06-22 18:34 GMT+02
Svae, Torgeir Johan	BANKID	2026-06-22 12:52 GMT+02

Insula AS # 1240344
26.06.2026 13:38:43



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

External reference: 59F2B24588874AC2A72EA4BF15CB4A51



Redegjørelse Åpenhetsloven 2025



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

Document ID:
59F2B24588874AC2A72EA4BF15CB4A51

Introduksjon

INSULA er 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 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 nordiske forbrukere, og vår ambisjon er å bli den ledende leverandøren av bærekraftig sjømat i de nordiske markedene.

For å utvikle fremtidens produkter, opprettholde og skape trygge gode arbeidsplasser og bidra i lokalsamfunnene der vi har vår aktivitet, er det et selvsagt mål for oss å oppnå bransjeledende lønnsomhet for vår aktivitet.

Insulas visjon er: En bedre verden gjennom kjærlighet til sjømat. Sjømat er bra for kroppen og bra for miljøet¹. 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 holder vi en stolt sjømattradisjon i hevd og i stadig utvikling.

Våre verdier er *Modig, Nær og Engasjert*

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

En bedre verden gjennom kjærlighet til sjømat

Sigvald Rist, interim administrerende direktør

¹ Med «bra for miljøet» menes primært et klimaperspektiv, hvor sjømat generelt har et lavere klimaprykk enn andre proteinkilder.



Insula AS # 1240344
26.06.2020 13:38:43

Generell informasjon om Insula

Adresse hovedkontor: Havet 45, 8370 LEKNES

Antall ansatte: Omtrent 1000 organisert i ulike forretningsområder

Kontaktperson: Sigvald Rist

E-post adresse: sigvald.rist@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.

Insula har tre forretningsområder som opererer som FMCG-selskaper, og dette er **Lofotprodukt AS**, **Marenor AB** og **Amanda Seafoods AS**. 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 salg til eksterne kunder i Norge og i eksportmarkedet. Nærheten til fiskerne og kjøperen er nøkkelen til denne rollen. Dette gir nødvendige forutsetninger for god kvalitet og regelmessig tilførsel.

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.

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 (www.amanda-seafoods.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 14 personer var direkte ansatt i Insula AS 31. desember 2025.

Denne rapporten er elektronisk signert av Sigvald Rist, interim administrerende direktør og styret, og forankret i ledergruppen i Insula AS, Amanda Seafoods AS og Marenor AB. Den dekker perioden 1. januar til 31. desember 2025.

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



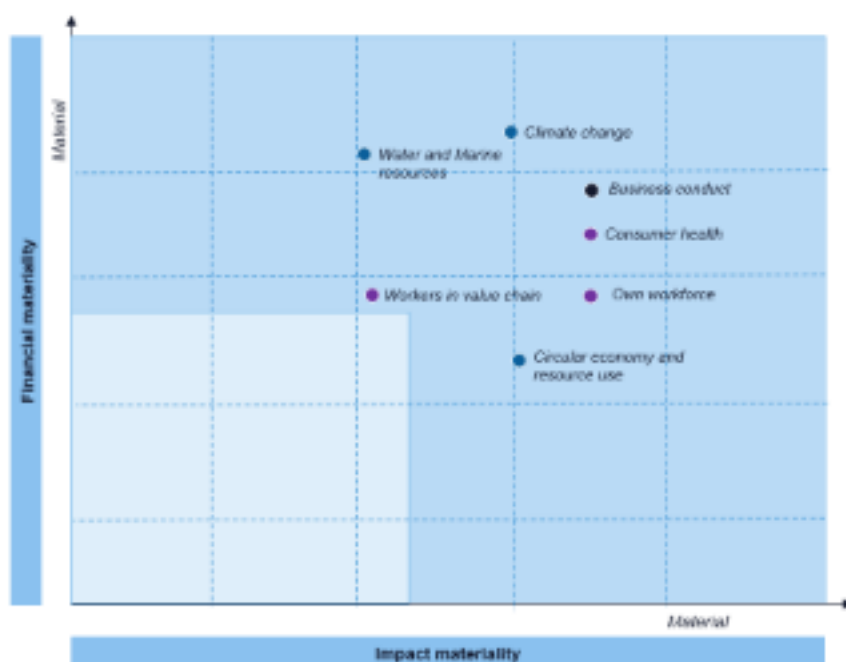
Informasjon

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 AS i 2025.

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 ble oppdatert i 2025 og har dannet grunnlaget for arbeidet med Insulas felles bærekraftsstrategi. Av de syv identifiserte vesentlige temaene er *Egne arbeidere* og *Arbeidere i verdikjeden* de mest relevante for arbeidet knyttet til kravene i Åpenhetsloven. Det er også andre temaer fra den doble vesentlighetsanalysen som kan ha innvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold og er viktige temaer for Insula, men disse er ikke beskrevet i detalj i denne redegjørelsen. Eksempler på dette er klimaendringer og ressursforbruk/sirkularitet.



Figur 2. Insulas DVA



Insulas bærekraftsstrategi

Basert på den doble vesentlighetsanalysen ble en felles bærekraftsstrategi utarbeidet i 2025. De syv vesentlige temaene ble gruppert i fire områder med egne KPI-er.



Figur 3. Insulas fire bærekraftsprioriteringer

I tillegg er de vesentlige temaene og områdene også knyttet til de globale målene:



3 - God helse og livskvalitet, 6 - Rent vann og gode sanitærforhold, 8 - Anstendig arbeid og økonomisk vekst, 12 - Ansvarlig forbruk og produksjon, 13 - Stoppe klimaendringene, 14 - Livet i havet og 17 - Samarbeid for å nå målene



Aktsomhetsvurdering

Aktsomhetsvurdering i henhold til Åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess som hjelper 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 ansvarlig internasjonal forretningsatferd og er et sentralt tema i de internasjonalt anerkjente OECD-retningslinjene for multinasjonale foretak (2023) og FNs veiledende prinsipper (UNGPs). Insulas aktsomhetsvurderingsprosess følger OECDs seks hovedprinsipper (figur 4).

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.



Figur 4. Aktsomhetsvurdering i henhold til OECDs modell.

Prossesser 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. Det meste av maskinvare og programvare kjøpes gjennom en sentral avtale, men hver virksomhet har også mulighet til å foreta egne kjøp utenfor avtalen. 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 som klassifiseres som risikoland for menneskerettigheter og arbeidsforhold, for eksempel i henhold til BSCI Global Rights Index eller en annen tilsvarende kilde, er det forhøyet risiko for uetiske arbeidsforhold. Eksempler på slike land som er relevante for Insula og/eller dets tilknyttede selskaper, er Kina, Vietnam og Thailand. Dette gjelder også enkelte leverandører av for eksempel tilsetningsstoffer og krydder. For å redusere risikoen er sosial sertifisering, eller tilsvarende, et krav til leverandører i risikoland. I 2025 ble det gjennomført besøk hos leverandører i Kina og Ecuador, uten avvik.

De fleste produktene kjøpes gjennom nordiske leverandører (tier 1 suppliers), som generelt vurderes å ha lav risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidsforhold. Det kan imidlertid forekomme brudd, og fiskerisektoren er kjent for å innebære en viss risiko. Derfor er god dialog med leverandørene og kunnskap om næringen viktig. Råvarer som opprinnelig kommer fra risikoland, vil følges opp gjennom Code of Conduct og dialog med den nordiske leverandøren. Det gjennomføres også leverandørbesøk hos nordiske leverandører. Besøkene som ble gjennomført i 2025, viste ingen avvik.

Insulas Code of Conduct for leverandører gjelder for hele konsernet. I 2025 ble en oppdatering av Insulas CoC for leverandører igangsatt, som ble fullført, godkjent og publisert tidlig i 2026.

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. I Marenor hadde 95 % av alle leverandører signert Insulas CoC for leverandører. Danmark bruker en egen CoC for leverandører, der Insulas krav og prinsipper er integrert. Målsettingen for 2026 er at 80 % av leverandørene har tiltrådt den oppdaterte versjonen av CoC-en

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 i 2025, uten funn av faktiske avvik i henhold til deres egen vurdering. For eksempel er leverandør av sikkerhetsopplæring, leverandør av beredskapstrening og leverandør av penetrasjonstesting nye leverandører som er vurdert med henholdsvis middels og lav risiko.

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. De dekker temaer som antikorrupsjon, antidiskriminering, helse og sikkerhet, organisasjonsfrihet, rettferdig lønn og arbeidstid. De inkluderer også temaene miljø og klimautslipp. De etiske retningslinjene er tilgjengelige på vår nettside og vårt intranett. De kommuniseres til alle nyansatte og signeres av alle ansatte i Insula AS, mens de i Insula Danmark og Marenor AB er en del av arbeidsavtalen.

Insulas etiske retningslinjer gjelder for hele konsernet og ble sist oppdatert, godkjent og publisert av Insulas administrerende direktør i 2024. Retningslinjene er tilgjengelige på alle lokale språk i Insula: svensk, norsk, dansk og 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 jevnlig 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 arbeidsavtale og er omfattet 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. Opplæring i IT-sikkerhet fortsatte i 2024 og i 2025. Insula har også en



Insula AS 1240344
26.06.2026 13:38:43

felles IT-policy med mål om å oppnå trygg og sikker bruk av Insulas og selskapenes IT-løsninger.

Funn, interne forhold:

Vi registrerte 32 arbeidsulykker i 2025. De vanligste skadetyperne inkluderte rygg-, nakke- og fotskader, ofte forårsaket av slag, klemming, kutt og tunge løft.

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, vernerunder og verneombud. Målet er at ingen alvorlige arbeidsulykker skal finne sted i det hele tatt.

- Insula AS:

I Insula AS var det ingen arbeidsrelaterte ulykker i løpet av året. Se tabell 1.

To medarbeiderundersøkelser ble gjennomført i Insula AS i 2025 (januar og august). Årsaken til at vi gjennomførte to, var at vi avdekket behov for tydeligere kommunikasjon/ informasjon og involvering, samt mer kulturbygging. Noen områder hvor undersøkelsen i januar avdekket forbedringsbehov, var «Tilbakemeldinger og kommunikasjon» (3,5 av 5,0) og «Helse» (3,7 av 5,0). I den påfølgende målingen i august økte disse områdene med henholdsvis +0,2 og +0,3, noe som indikerer en positiv utvikling.

- Sverige:

I 2025 ble totalt 30 ulykker rapportert, hvorav 4 resulterte i sykefravær, sammenlignet med 13 ulykker i 2024, hvorav 5 resulterte i sykefravær. De vanligste ulykkestypene i 2025 var klemskader og skli-/snubleulykker. Økningen i antall rapporterte ulykker bør ses i lys av økt fokus på rapportering og klarere anvendelse av definisjoner.

Et tilfelle av diskriminering ble rapportert i 2025 i Sverige, som håndteres i henhold til rutiner.

Ingen medarbeiderundersøkelse ble gjennomført i 2025, men før hver medarbeidersamtale ble en rekke spørsmål sendt ut i et skjema som den ansatte fylte ut på forhånd, og som ble gjennomgått under samtalen.

- Danmark:

I Danmark ble det registrert 2 mindre arbeidsulykker i Amanda Seafood, hvorav ingen førte til fravær.

På slutten av året ble fabrikken i Frederikshavn rammet av en brann i produksjonslokalene. Brannen brøt ut om morgenen, i ordinær arbeidstid. Hendelsen ble håndtert i henhold til gjeldende prosedyrer, og ingen ble skadet i hendelsen. Beredskapsplanen for fabrikken fungerte godt og har også blitt revidert og forbedret på enkelte punkter i etterkant.

Manglende gjennomføring av medarbeiderundersøkelse i 2025 kan innebære at endringer, trivsel, helse og arbeidsmiljø blant ansatte ikke er fullt ut fanget opp. Siste undersøkelse ble gjennomført i 2023 i Sverige og Danmark, med oppfølging i 2024. Risikoen vurderes derfor som lav. Det gjennomføres i tillegg jevnlig medarbeidersamtaler.



Lønnsvilkår

Arbeidsgivere er lovpålagt å gjennomgå lønnsvilkårene med henvisning til kjønn, som en del av likestillings- og diskrimineringsloven. Dette er undersøkt for 2025 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 finnes uberettigede lønnsforskjeller mellom menn og kvinner. I noen grupper hadde kvinner litt høyere lønn enn menn, selv om forskjellene var svært små.

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 ble mottatt i 2025.

Statistikk

	Insula AS	Insula Danmark	Marenor AB
Antall årsverk (HC)	14	73	191
- Hvorav menn	12	41	125
- Hvorav kvinner	2	32	66
	Insula AS	Insula Danmark	Marenor AB
Sykefravær (%)	3,84	3,33	5,2
Ulykker	0	2	30
Ulykker med fravær	0	0	4
Dødelige ulykker	0	0	0
Rapporterte tilfeller av diskriminering	0	0	1
Rapporterte tilfeller via varslingskanal	0	0	0
Siste medarbeiderundersøkelse	aug 2025	2023	2023

Tabell 1. Statistikk Insula AS, Insula DK og Marenor AB 2025



Oppfølgingstiltak 2025

I 2024 ble det utarbeidet en handlingsplan med en rekke tiltakspunkter for 2025. De fleste er håndtert, og noen pågår kontinuerlig. De som ikke ble håndtert i 2025, er en pågående prosess og vil bli håndtert i 2026.

Handling	Kommentar
Oppdatere Insulas Code of Conduct for leverandør	Klart. CoC for leverandør oppdatert i uke 5
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 2025, blant annet i Kina og Ecuador.
Oppdatere og utarbeide sentrale retningslinjer og tiltak knyttet til arbeidet og funnene i den doble vesentlighetsvurderingen i henhold til CSRD.	Arbeidet er fortsatt satt på pause på grunn av rapporteringsstruktur og omnibus (CSRD).
Gjennomføre ytterligere vurderinger innen IT- og programvareleverandører for å sikre at sosialt ansvar vurderes.	Pågående
Fortsette jevnlig opplæring i IT-sikkerhet for alle ansatte i Insula.	Fortsatt under 2025
Sikre at alle leverandører blir risikovurdert ut fra sosiale krav	Pågående
Øke andelen leverandører som har signert Insulas CoC for leverandører. Målet er 100 %, spesielt for leverandører som er vurdert som risikoleverandører.	Pågående. Insula ASs sentrale tjenesteleverandører er ikke dekket av signeringskravet til CoC. I Sverige har omtrent 95 % signert CoC v5 eller tidligere. Danmark bruker en egen CoC for leverandører, der Insulas krav og prinsipper er integrert. Målsettingen for 2026 er at 80 % av leverandørene har tiltrådt den oppdaterte versjonen av CoC-en
Gjennomfør leverandørrevisjoner etter behov	Pågående. Det ble gjennomført en rekke revisjoner på stedet hos leverandører i 2025, blant annet i Kina og Ecuador.
Starte tilpasning til nye juridiske rapporteringskrav, som for eksempel likelønnsdirektivet og CSRD.	Pågående arbeid. Arbeidet er fortsatt satt på pause på grunn av rapporteringsstruktur og omnibus (CSRD).

Tabell 2. Oppfølging av handlingsplanen fra 2024



Insula AS # 1249344
26.06.2026 13:38:43

Signering

Styret Insula AS

Dato og signaturer (elektronisk signering):

Torgeir Svae

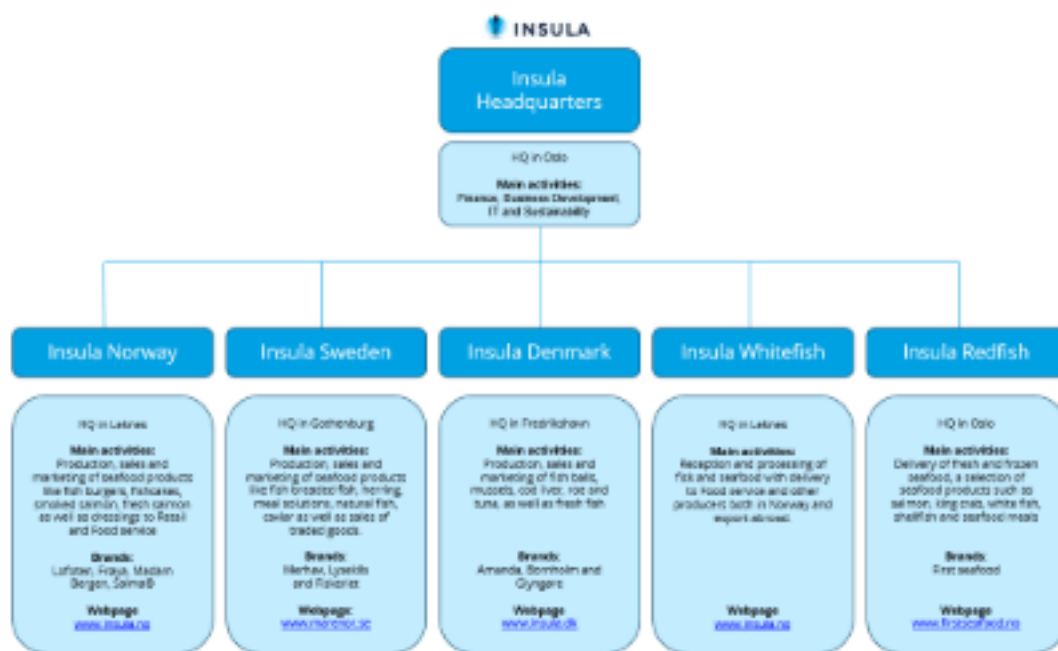
Kristin Olstad Schea

Insula AS # 1240344
26.06.2026 13:38:43



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

Document ID:
59F2B24588874AC2A72EA4BF15CB4A51



Figur 4. Skjematisk oversikt over Insula som gruppe

Insula AS # 1240344
26.06.2026 13:38:43



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

Document ID:
59F2B24588874AC2A72EA4BF15CB4A51