

Prinsipperklæring for Strømsgodset Toppfotball

Strømsgodset Toppfotball er en profesjonell fotballklubb som spiller i øverste divisjonen i Norge (Eliteserien) på herresiden og 3. divisjon på damesiden. Inntektskildene til klubben kommer fra følgende hovedområder:

- *Markeds- og medieinntekter*
- *Billettinntekter*
- *Salg av fotballspillere*

Strømsgodset Toppfotball er en virksomhet som tar bærekraftig forretningspraksis på alvor. Vårt mål er å bruke innflytelsen vår til å arbeide for respekt for menneskerettigheter, etisk handel og bærekraftige produksjonsprosesser, både i selskapet og overfor våre forretningspartnere.

Bærekraftig forretningspraksis

Bærekraftig forretningspraksis, også kalt etisk handel, er forretningspraksis som bidrar til å ivareta menneske- og arbeidstakerrettigheter, samfunn og miljø, og en forutsetning for å nå FNs bærekraftsmål. Bærekraftig utvikling innebærer at dagens generasjoner får dekket sine behov uten å ødelegge fremtidige generasjoners mulighet for å få dekket sine.

Basert på anerkjente internasjonale standarder, de veiledende prinsippene fra Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD), verdenserklæringen om menneskerettighetene fra FN (UNO) og de åtte kjernekonvensjonene fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) reflekterer disse retningslinjene våre forventninger til HMS, etikk, menneskerettigheter og arbeidsvilkår.

Aktsomhetsvurderinger

Strømsgodset Toppfotball jobber for en bærekraftig forretningspraksis gjennom aktsomhetsvurderinger. Aktsomhetsvurderinger er metoden for bærekraftig forretningspraksis. Det er en risikobasert tilnærming for å respektere og ivareta mennesker, samfunn og miljø i egen virksomhet og i hele verdikjeden. Å stanse, redusere eller forebygge negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø er en grunnleggende forutsetning for å lykkes med etisk handel.

Aktsomhetsvurderinger

- *er forebyggende*
- *er risikobaserte og innebærer prioritering av alvorlig og sannsynlig negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø*
- *er dynamiske*
- *blir styrket gjennom involvering av interessenter*
- *flytter ikke ansvar*
- *samsvarer med internasjonale standarder for bærekraftig forretningspraksis*
- *avhenger av omstendighetene, for eksempel forretningsmodell, produktvalg, størrelse, posisjon i leverandørkjeden etc.*
- *inkluderer kontinuerlig kommunikasjon*

Bærekraftig forretningspraksis

Våre prinsipper for bærekraftig forretningspraksis (code of conduct) forplikter våre ansatte, leverandører og samarbeidspartnere.

Internasjonale standarder for menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljø, dyrevern og antikorrupsjon skal respekteres.

Strømsgodset Toppfotball prinsipper for bærekraftig forretningspraksis er basert på FN- og ILO-konvensjoner og angir minimums-, ikke maksimumsstandarder. Lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

Våre retningslinjer er utarbeidet i henhold til disse prinsippene, og våre krav knytter seg til følgende områder:

Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO-konvensjon nr. 29 og 105)

Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.

Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO-konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154)

Arbeidere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.

Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.

Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

Brutal behandling (Menneskerettighetserklæringen/UDHR)

Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykkelser.

Diskriminering (IL-konvensjon nr. 100 og 111 og FNs kvinnediskrimineringskonvensjon)

Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, kaste, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.

Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd, og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f. eks ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-smittet.

Barnarbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO-konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO-anbefaling nr. 146)

Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med 5.1.1. nasjonal minstealder for ansettelse, eller; 5.1.2. minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon 138, kan dette aksepteres. Nyrekruttering av barnarbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.

Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnearbeid som er i strid med ILO-konvensjonene 138 og 182. Handlingsplanene skal dokumenteres og kommuniseres til relevant personale og andre interessenter. Det skal legges til rette for støtteordninger hvor barn gis mulighet til utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

Helse, miljø og sikkerhet (ILO-konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)

Det skal arbeides for å sikre arbeidere et sikkert og sunt arbeidsmiljø.

Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig.

Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen.

Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet.

Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.

Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.

Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

Lønn (ILO-konvensjon nr. 131)

Lønn til arbeidere for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing.

Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.

Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

Arbeidstid (ILO-konvensjon nr. 1 og 14)

Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer.

Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.

Overtid skal være begrenset og frivillig. Anbefalt maksimum overtid er 12 timer per uke, dvs. samlet arbeidstid på 60 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.

Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

Regulære ansettelser

Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelser skal ikke omgås gjennom bruk av korttidsengasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere), underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.

Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.

Lærlingeprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

Marginaliserte befolkningsgrupper

Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for urfolk eller andre marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer, uforsvarlig bruk av vann eller andre naturressurser som befolkningsgruppene er avhengig av.

Miljø

Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden. I tråd med føre var-prinsippet skal det gjennomføres tiltak for kontinuerlig å minimere utslipp av klimagasser og lokal forurensing, bruk av skadelige kjemikalier, sprøytemidler og for å sikre bærekraftig ressursuttak og forvaltning av vann, hav, skog og land, og bevaring av biologisk mangfold.

Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.

Korrupsjon

Alle former for bestikkelser er uakseptabelt, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler til

kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.

Dyrevelferd

Dyrevelferd skal respekteres. Tiltak bør iverksettes for å minimere negativ påvirkning på produksjonsdyrs og arbeidsdyrs velferd.

Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og -reguleringer skal overholdes.

Ekstern kommunikasjon

Et vesentlig element i lovverket er informasjonskravet, som krever åpenhet om de aktuelle temaene. Det innebærer at du kan be oss redegjøre for det arbeidet vi gjør for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i alle ledd av vår virksomhet. Det kan du gjøre ved å sende en epost til aapenhetsloven@godset.no.

Loven har som utgangspunkt at du skal få svar på dine spørsmål senest i løpet av tre uker.

I tillegg finner du aktuell informasjon på Strømsgodset Toppfotball sin nettside