

## RETNINGSLINJER - ÅPENHETSLOVEN

for Sportsklubben Brann

*Vedtatt av styret i Sportsklubben Brann 26.06.2023*

\*\*\*\*

Respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og åpenhet om vårt arbeid med dette til allmennheten, er viktig for Sportsklubben Brann.

En av våre 4 grunnverdier er *åpenhet*. I dette ligger også ærlighet og samspillet med alle som er glad i Brann. I en medlemsstyrt klubb med mange sterke følelser, er det viktig med god informasjon og involvering i viktige beslutningsprosesser. Det samme er tilstedeværelse og tilgjengelighet for supportere, samarbeidspartnere og media i hverdagen. Å ha en åpen og ansvarlig klubbdrift ligger nedfelt i klubbens misjon.

Formålet med retningslinjene er å oppfylle kravene i åpenhetsloven ved å bidra til gjennomføring, bevisstgjøring og synliggjøring av:

- vårt arbeid, ansvar og forpliktelser med hensyn til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for arbeidstakere, leverandører, forretningspartnere og allmennheten i samsvar med gjeldende lovkrav og regelverk;
- våre forventninger og krav til leverandører og forretningspartnere med hensyn til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold;
- våre metoder og prosesser i arbeidet med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, inkludert interne kommunikasjonslinjer i hele klubben; og
- hvordan vi sikrer allmenheten tilgang til informasjon om hvordan vi arbeider med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i henhold til åpenhetsloven.

Ansvar for etterlevelse av disse retningslinjene påligger styret og klubbens administrasjon. Daglig leder skal sørge for en organisering og ansvarsfordeling som også sikrer etterlevelse av disse retningslinjene. Sentrale ledere med et slikt ansvar er Kommersiell leder, Leder Drift og Arrangement og Økonomisjef.

Klubben skal jevnlig utføre aktsomhetsvurderinger, og det skal føres tilsyn med disse. For å sikre gjennomføring av denne metodikken skal arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennomføres løpende, og arbeidet for å sikre etterlevelse av åpenhetsloven er en integrert del av de ulike aktivitetene Sportsklubben Brann gjennomfører.

Det påligger et ansvar både hos styret, ledere og arbeidstakere, som gjennom sine handlinger og beslutninger har mulighet til å bidra til å redusere risikoen for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Retningslinjene evalueres ved behov/eller hvis de reelle omstendighetene eller risikobildet endrer seg.

Retningslinjenes innhold:

1. Aktiviteter og definisjon av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
2. Arbeidsmetodikk, konkrete vurderinger og tiltak
3. Selskapets aktsomhetsvurdering og risikopunkter
4. Kommunikasjon, innsyn og rapportering og åpenhet
5. Konsekvenser ved brudd på retningslinjene

### **1. Sportsklubben Brann sine aktiviteter og definisjon av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold**

Sportsklubben Brann er en fotballklubb som har elitelag både for damer og herrer. Klubben har 204 ansatte (57 årsverk). Klubben ledes av et styre og har en administrasjon som følger opp den daglige driften.

Vi har store sportslige ambisjoner, men tar også samfunnsansvar gjennom ulike prosjekter. Målgruppen vår i disse prosjektene er våre supportere og sårbare barn og unge. Dette gjør vi primært gjennom følgende prosjekter:

- SKB Stjernelaget
- Gatelaget
- Hjertelosjen
- Brannsjansen
- MOT
- Hverdagsløft

Vi vil gjøre en positiv forskjell og gjennom våre handlinger vise at «Vi é Brann - Bergens Stolthet».

En naturlig forlengelse av dette arbeidet er arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Sportsklubben Brann, ut mot våre leverandører og forretningspartnere.

Retningslinjene beskriver de grunnleggende elementene i vår tilnærming til å oppfylle forpliktelsene vi har til å respektere og overholde gjeldende krav til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som en del av vårt samfunnsansvar. Retningslinjene gjelder for vår forretningsdrift, styremedlemmer, ledere og arbeidstakere, så vel som leverandører og forretningsforbindelser..

Med *de grunnleggende menneskerettighetene* menes i disse retningslinjene:

«... *de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs [konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966](#), FNs [konvensjon om sivile og politiske](#)*

*rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet.»<sup>1,2</sup>*

Med *anstendige arbeidsforhold* menes i disse retningslinjene:

*«... arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter etter bokstav b og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.»<sup>3,4</sup>*

Som selskap er Sportsklubben Brann forpliktet til å respektere grunnleggende menneskerettigheter. Vi har som målsetning å;

- unngå å forårsake, eller bidra til, negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter;
- forhindre eller redusere negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter i forbindelse med vår virksomhet, produkter eller tjenester gjennom forretningsforbindelser; og
- bidra positivt til å forbedre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold for alle, og særskilt for sårbare grupper.

## **2. Arbeidsmetodikk**

I Sportsklubben Brann arbeider vi kontinuerlig og systematisk for å integrere respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i alle våre prosesser; ved anskaffelser, valg av leverandører og forretningsforbindelser, kontraktsoppfølging, virksomhetsendringer, rekruttering, dialog med interessenter mv.

For å sikre bevissthet om viktigheten av å respektere grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gir vi opplæring tilpasset de ansatte og ledernes ansvarsområder.

Våre aktsomhetsvurderinger er basert på en risikobasert tilnærming i tråd med gjeldende lovgivning og innebærer en vurdering av hva som anses mest kritisk å få løst først. Det er sjelden mulig å håndtere all potensiell og faktisk negativ påvirkning på en gang, og vi vil måtte gjøre prioriteringer. Prioritering av risiko for brudd på grunnleggende menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold gjøres på bakgrunn av alvorlighetsgrad, omfang og sannsynlighet for mulig negativ påvirkning eller skade, som en del av en løpende prosess.

Vi skal ha rutiner som inkluderer både interne og eksterne kontroller for å identifisere og overvåke risiko forbundet med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette gjelder både for vårt selskap, i leverandørkjeden og for andre forretningsforbindelser.

Vi vil ved inngåelse av kontrakter gjøre bakgrunnsundersøkelser, velge leverandører vi har kjennskap til og/eller har risikovurdert tidligere i den grad dette er mulig. Alle kontrakter vil inneholde

---

<sup>1</sup> Åpenhetsloven § 3, første ledd, bokstav b.

<sup>2</sup> I et norsk perspektiv er det særlig Grunnloven (LOV-1814-05-17), menneskerettsloven (LOV-1999-05-21-30), likestillings- og diskrimineringsloven (LOV-2017-06-16-51) som er relevante.

<sup>3</sup> Åpenhetsloven § 3, første ledd, bokstav c.

<sup>4</sup> I et norsk perspektiv er det særlig arbeidsmiljøloven (LOV-2005-06-17-62) og arbeidsmiljøforskriftene som er relevante, i tillegg til tariffavtaler, allmenngjøringsloven (LOV-1993-06-04-58) og allmenngjorte tariffavtaler.

kontraktsvilkår med «code of conduct for suppliers». Videre vil det være et krav om åpenhet i verdikjeden til våre forretningspartnere.

Vi forventer at alle ledere i vår virksomhet skal være rollemodeller i dette arbeidet.

### 2.1. Konkrete vurderinger og tiltak

Risikovurderingen av vår virksomhet, leverandører og forretningsforbindelser foretas konkret og på bakgrunn av de reelle omstendighetene. Disse vurderingene vil bl.a. være basert på bransje, produkter, geografi eller om det foreligger andre særskilte risikomomenter som er kjent på annen måte. Videre vurderer vi risiko knyttet til anstendige arbeidsvilkår, basert på gjeldende minimumskrav etter de internasjonalt anerkjente grunnleggende menneskerettighetene og / eller nasjonal lovgivning

I tilfeller der vi, gjennom våre undersøkelser, avdekker at vi har forårsaket/forårsaker eller har bidratt/bidrar til å påvirke grunnleggende menneskerettigheter negativt, skal vi evaluere årsak og vurdere om og hvilke tiltak som skal iverksettes. Hvilke tiltak som kan være hensiktsmessige skal vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle.

Eksempler på tiltak kan være:

- gradvis eller umiddelbar retting;
- å gå i dialog med leverandører om med hvilket alvor selskapene ser på denne typen brudd, og/eller at vi ønsker informasjon om hva leverandøren akter å gjøre for å rette bruddet;
- å gi veiledning eller opplæring;
- å kreve korrigerende;
- å reforhandle relevante kontraktklausuler;
- å gjøre misligholdsbeføyelser gjeldende; eller
- å avslutte kontraktsforholdet

Vurderinger av leverandører og andre forretningsforbindelser, foretas på individuelt grunnlag, men vi vil som regel gå frem på følgende måte:

- A. Innledende vurdering/risikoanalyse:** I første fase gjør vi en innledende risikovurdering av hver enkelt leverandør/forretningspartner. I denne vurderingen settes en foreløpig risikostatus basert på en konkret vurdering av ulike momenter som er knyttet til produktene og råvaresituasjon, produksjonssted, om arbeidet er av arbeidsintensiv art m.m. Vi baserer vurderingen på troverdige tilgjengelige kilder som rapporter, anerkjent forskning, Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) sin høyriskoliste o.l., eventuelt om det foreligger andre særskilte risikomomenter på virksomhetsnivå som vi er oppmerksomme på.
- B. Evaluering og videre undersøkelse av risikostatus:** Med utgangspunkt i den innledende vurderingen og en utvelgelse av et visst antall leverandører og andre forretningspartnere, evalueres de enkelte leverandører/forretningspartnere nærmere. I denne vurderingen kan tilnærmingen variere fra å vurdere dokumentasjon som allerede foreligger eller å etterspørre

ytterligere informasjon eller redegjørelse fra leverandøren eller forretningspartneren. Utvelgelsen av hvilke leverandører og forretningspartnere som blir kontrollert, vil blant annet være basert på risikonivå fra den innledende risikoanalysen, herunder potensiell alvorlighetsgrad og kontraktsverdi / grad av innflytelse mv.

- C. Videre handlinger:** Basert på evalueringen vil de ansvarlige for arbeidet med åpenhetsloven foreta en samlet vurdering og foreslå eventuelle tiltak. Dersom vurderingen er at forholdene er tilfredsstillende, vil det ikke være nødvendig med ytterligere tiltak. Dersom vurderingen er at det er risiko for brudd, vil ytterligere undersøkelser kunne være nødvendig, eventuelt at ytterligere kvalitetssikrings- eller andre tiltak må iverksettes. Hvilke tiltak som er aktuelle vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle, med utgangspunkt i eksemplene som er beskrevet ovenfor. Vurderingen behandles videre av klubbens ledelse før den eventuelt eskaleres til styret ved alvorlige brudd.

### **3. Sportsklubben Branns aktsomhetsvurdering og risikopunkter**

I vårt arbeid med analyser i tråd med åpenhetsloven, skal vi minimum årlig gjøre en vurdering av pågående kontrakter med leverandører og forretningspartnere. I tillegg skal vi alltid vurdere nye kontraktsinngåelser i lys av åpenhetsloven. I tråd med intensjonen i loven, prioriterer vi de største innkjøp/avtaler, kombinert med hvilken generell risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold disse kan utgjøre. Etter denne analysen mener vi å være i stand til å vurdere hvilke områder som byr på de mest alvorlige risikoene og hvor det er mest sannsynlig at det vil kunne forekomme negativ påvirkning.

Risikoområdene kan endre seg i tråd med utvikling og over tid og som følge av bytte av produkter eller leverandører. Risikovurderinger må derfor foretas kontinuerlig/minimum ved **årlige** evalueringer.

Selskapene skal arbeide systematisk og kontinuerlig for å forankre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Selskapene og i måten de drives på. Dette innbefatter årlige vurderinger av om det er behov for tilpasninger av driften, arbeidsmetode og øvrige rutiner / retningslinjer.

Klubbens systemer skal sikre:

- Dokumentasjon av vurderinger, relevante beslutninger og håndtering; og
- Kommunikasjonskanaler mellom relevant øverste ledelse og ansvarlige avdelinger, for å dele og dokumentere informasjon om risiko og beslutninger.

### **4. Kommunikasjon, innsyn og rapportering og åpenhet**

Disse retningslinjene er/skal være tilgjengelig for ansatte hos oss, og i tillegg er de tilgjengelig på våre nettsider ([www.brann.no](http://www.brann.no)).

Det er tydeliggjort på nettsiden hvor *enhver* som skulle ønske informasjon om de vurderingene selskapet har gjort, kan henvende seg. Slike henvendelser skal håndteres i tråd med kravene i åpenhetsloven.

Vi offentliggjør en redegjørelse for arbeidet med åpenhetsloven innen 30. juni hvert år. Innholdet i redegjørelsen skal være i tråd med kravene i åpenhetsloven.

Styret, ledere og øvrige ansatte i Sportsklubben Brann er ansvarlig for at vi oppfyller våre forpliktelser etter åpenhetsloven og de prosedyrer som er beskrevet i disse retningslinjene. Det påligger ledelsen et særlig ansvar for å informere ansatte om retningslinjene og hvordan eventuelle brudd på disse skal varsles.

Vi forventer at ansatte, leverandører og forretningsforbindelser snakker åpent og tar opp bekymringer om grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, herunder brudd på våre retningslinjer, med deres ledere og overordnede eller via andre tilgjengelige varslingskanaler. Selskapet tar bekymringer på alvor og behandler dem rettidig.

Vi har nulltoleranse for gjengjeldelser mot noen som snakker åpent om adferd de mener er uetisk, ulovlig eller uforenlig med våre retningslinjer. Dette gjelder uansett om det avdekkes kritikkverdige forhold eller ikke – forutsatt at man ikke med vilje har rapportert feilaktig.

## 5. Konsekvenser ved brudd på retningslinjene

Sportsklubben Brann tar eventuelle brudd på våre retningslinjer alvorlig. Avhengig av bruddets alvorlighetsgrad, kan det få konsekvenser både for arbeidstakere (alt fra advarsel til oppsigelse), og endringer i kontraktsforhold mellom leverandører og andre forretningsforbindelser.

### Styret i Sportsklubben Brann

---

Aslak Sverdrup

Styreleder

---

Arild Mjøs Andersen

Nestleder

---

Siv Skard

Medlem

---

Håkon Opdal

Medlem

---

Synnøve Tverlid

Medlem

---

Per Arne Flatberg

Medlem

---

Geir Austvik

Varamedlem