

Aktivitets- og redegjørelsesplikt – Sporty Norge AS

1.0 Innledning

I denne rapporten redegjør Sporty Norge AS for vårt arbeid med aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt hvordan dette ivaretas i konsernet. Sporty Norge AS er rettslig forpliktet etter aktivitets- og redegjørelsesplikten. Øvrige konsernselskaper er ikke selvstendig rapporteringspliktige, men konsernets policyer og rutiner gjelder for alle enheter. Tallmaterieell i denne rapporten gjelder Sporty Norge AS som står for over 90% av de ansatte i konsernet.

Ut over Sporty Norge AS, består konsernet av selskap som ble kjøpt opp i 2025 samt holdingselskap hvor administrasjonen er ansatt. Oppkjøpte sentrene (totalt 13 sentre), vil bli innfusjonert i Sporty Norge AS i 2026.

Sporty (konsern) har som mål å fremme åpenhet, ansvarlighet og etterlevelse av gjeldende lover og forskrifter. Sporty arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling og mot diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse.

Som i tidligere år har målsetningen vært å sikre samsvar og etterlevelse av et felles standardnivå på tvers av alle sentre i porteføljen, herunder felles rutiner for rekruttering, lønnskartlegging og risikovurdering, samt et enhetlig rammeverk for varsling og HMS-oppfølgning.

Sporty Norge AS har vokst de siste årene, både organisk og gjennom oppkjøp. Sporty Norge AS har ved utgangen av 2025 79 egeneide sentre med totalt 1367 ansatte.

Sporty (konsern) startet 2025 med 106 676 medlemmer og avsluttet året med 128 540 medlemmer, en vekst på 20,5 %. Veksten i løpet av året ble drevet av en kombinasjon av oppkjøp og organisk vekst. Veksten har også i 2025 ført til en større organisasjon i Sporty Norge AS, med en økning fra 201 årsverk i 2024 til 225 i 2025.

Som planlagt ble Sporty24, som ble ervervet i løpet av sommeren 2024, fusjonert inn i Sporty Norge AS i 2025. I denne forbindelse har det vært prioritert å sikre god onboarding av nye medarbeidere, herunder opplæring i konsernets prinsipper og rutiner for å fremme likestilling og forebygge diskriminering.

2.0 Status – 2025

Selskapet opererer i en bransje med lange åpningstider og mange deltidsansatte, herunder ansatte som kombinerer arbeid med studier eller andre engasjementer. Resepsjonister og instruktører på gruppetimer er i stor grad deltidsansatte.

Per 31. desember 2025 hadde Sporty Norge AS totalt 1 367 ansatte, hvorav 1 018 kvinner og 349 menn. Av disse var 1 246 deltidsansatte, hvorav 926 (74 %) er kvinner og 320 (26 %) er menn. Totalt antall årsverk utgjorde 225, opp fra 201 i 2024. Tallene ovenfor gjelder for Sporty Norge AS som juridisk enhet. Redegjørelsesplikten, lønnskartlegging, risikokartlegging og iverksatte tiltak er gjennomført og vurdert på selskapsnivå.

Økningen i antall ansatte skyldes i hovedsak oppkjøp og åpning av nye sentre.

Basert på vernerunder, lavt sykefravær og lav forekomst av varsler, vurderer styret vurderer arbeidsmiljøet som godt, og det er ikke planlagt eller iverksatt spesifikke tiltak ut over det som beskrives i avsnitt 3.3-3.7 i denne rapporten.

Sykefraværet i 2025 var på 2,4 %, opp fra 1,7 % i 2024. Det ble ikke rapportert om arbeidsulykker i løpet av året.

Det er ikke registrert brudd på likestillings- eller diskrimineringslovgivningen. Det gjennomføres også medarbeiderundersøkelser.

2.1 Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Selskapet jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse.

Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse (antall)		Midlertidigansatte (antall)		Deltidsansatte (antall)		Foreldrepermisjon (gjennomsnittlig antall uker)		Ufrivillig deltid*	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
1018	349	9	3	926	320	25	13	*	*

Ufrivillig deltid følges opp av nærmeste leder, som har ansvaret for å kartlegge om ansatte i deltidsstilling har ønske om å arbeide mer. Dersom det avdekkes at deltidsansatte ønsker å utvide sin stilling, undersøkes dette opp mot selskapets behov. Per 31. desember 2025 er det ikke registrert ansatte – verken kvinner eller menn – som arbeider ufrivillig deltid i Sporty Norge AS.

Selskapet opererer i en bransje med lange åpningstider, hvor det er stor grad av deltidsansatte, blant annet blant ansatte som arbeider ved siden av studier eller andre engasjementer. Ansatte som arbeider som personlig trener og instruktør på gruppetimer er i stor grad deltidsansatte. Det er en tilnærmet lik andel menn og kvinner (som andel av totalt ansatte) som arbeider deltid.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer		Lønnsforskjeller kvinnens andel av menns lønn oppgitt i prosent		Gjennomsnitt alle kontante ytelser (i NOK)
	Kvinner	Menn	Alle kontante ytelser	Avtalt lønn/ fastlønn	
Totalt	1018	349	77,36 %	87 %	60 286
Administrasjon	51	24	81,84 %	110 %	319 777
Resepsjonsvakt / Tilsynsvakt	184	92	190,29 %	201 %	53 344
Renhold/Vaktmester	62	32	85,30 %	77 %	95 467
Treningsinstruktør	694	178	73,33 %	80 %	32 640
Personlig trener	27	23	110,58 %	107 %	125 375

Som vist i tabellen på forrige side fremgår det at det er forskjeller i lønn mellom kvinner og menn i de ulike stillingskategoriene. Menn har en høyere lønn enn kvinner når man sammenligner alle kontante ytelser.

Analysen viser at lønnsforskjellene i hovedsak kan forklares av stillingskategori og stillingsprosent, og ikke av kjønn. Selskapet vil i 2026 gjennomføre en mer systematisk årsaksanalyse. I tabellen er en ansatt med flere stillingskategorier ført opp i den kategorien der den ansatte har høyest stillingsprosent. Det er normalt ulik lønn i de ulike kategoriene, noe som i noen grad påvirker tallene. Stillingskategoriene er definert med utgangspunkt i stillingstittel og hovedarbeidsoppgaver. Ved kategorisering er det lagt vekt på å samle stillinger som utfører likt arbeid eller arbeid av lik verdi, i tråd med likestillings- og diskrimineringslovens krav.

Ved fastlegging av lønn gjøres det en overordnet vurdering av kompetanse og ansiennitet, samt en vurdering av internt nivå for stillingskategorien. Dette medfører at det vil forekomme lønnsforskjeller mellom ansatte, men ikke begrunnet i kjønn. Til tross for at kvinner utgjør 74 % av de ansatte og 82 % av ledende stillinger, viser kartleggingen at menn i gjennomsnitt har høyere lønn, både for kategoriene «avtalt lønn/fastlønn» og for «alle kontante ytelser». Alle kontante ytelser består av avtalt lønn, uregelmessig overtid (overtid mm og alle typer bonus. Selskapet vurderer dette å ha sammenheng med at menn i større grad innehar stillinger i kategorier med høyere stillingsprosent. Denne observasjonen vil følges opp i lønnskartleggingen for 2026.

Sporty Norge AS ønsker å være det beste selskapet mulig, og dette når vi kun ved å rekruttere og beholde de beste, uavhengig av kjønn.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Styret har som målsetning å utvikle et mangfoldig arbeidsmiljø som bidrar til ansettelse av de best kvalifiserte, uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering eller alder. Sporty Norge AS arbeider med likestilling og mot diskriminering i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte. I HMS-systemet er det lagt til rette for rutiner for likestilling, diskriminering og intern varsling. I HMS-systemet er det lagt til rette for en rutine for å fremme likestilling ved rekruttering og forfremmelse, samt en separat rutine for håndtering av diskrimineringssaker og intern varsling.

I løpet av 2026 er det innført et nytt og oppdatert digitalt varslingssystem («Wistleblower») som skal sikre enklere og bedre varslingsrutiner for ansatte. Alle former for krenkende særbehandling, herunder diskriminering, trakassering og mobbing, er uakseptabelt – uavhengig av om dette skjer overfor medarbeidere, samarbeidspartnere eller andre.

Hver medarbeider og leder har ansvar for det forebyggende arbeidet mot krenkende særbehandling (dvs. usaklig eller urettferdig behandling som er egnet til å krenke en persons verdighet), trakassering og diskriminering. Selskapets vekst de siste årene har medført at driftsmodellen er justert for å tilpasse drift og oppfølging til en større senterportefølje og flere ansatte. For å styrke oppfølgingen av ledelsen på det enkelte senter, har man i løpet av 2024 og 2025 innført et nytt ledd i organisasjonen for å sikre tettere oppfølging av selskapets operative ledelse og ansatte. Ni områdedere har nå ansvar for oppfølging av sentrene og dets ledelse, med mål om å spre kunnskap om policyer og virksomhetsplaner, gjennomføre granskninger og beslutte tiltak der dette er nødvendig. Områdedere har nå ansvar for oppfølging av sentrene, og bidrar direkte til likestillingsarbeidet ved å sikre enhetlig etterlevelse av konsernets rekrutteringsstandarder og likestillingspolicyer på tvers av alle lokasjoner

Ut over dette har styret i Sporty Norge AS blitt utvidet. Fra 2025 har styret bestått av 8 representanter (en økning fra 2 i 2024), hvor 3 er valgt inn som representanter for de ansatte.

Utvidelsen av styret, som nå inkluderer ansatterepresentasjon, er et ledd i virksomhetens arbeid for å forebygge krenkende særbehandling, trakassering og diskriminering.

Konsernet opererer i en tradisjonelt kvinnedominert bransje. Ved utgangen av 2025 hadde Sporty Norge AS en kjønnsbalanse på 74% kvinner og 26% menn. Andelen kvinner i ledende stillinger er 82%. Ledende stillinger inkluderer her senterledere og avdelingsledere. På toppledernivå, inkludert områdeledere, er kjønnsfordelingen 42% kvinner og 58% menn.

Konsernet har i løpet av 2025 forbedret kjønnsbalansen både på leder- og toppledernivå. Målsetningen per 31.12.2026 er at kvinneandelen på toppledernivå skal nærme seg 50%. For ledende stillinger er målsetningen at andelen menn skal utgjøre minimum 20% ved utgangen av 2026.

2.2 Lønn

Med utgangspunkt i selskapets organisasjonsmodell opererer konsernet med få, men tydelig definerte stillingskategorier. Ansatte under ledernivå utgjør en sammensatt gruppe med relativt flat struktur og en overvekt av ansatte i aldersgruppen 18–40 år.

Ved fastlegging av lønn gjøres det en overordnet vurdering av kompetanse og ansiennitet, samt en vurdering av internt nivå for stillingskategorien. Dette medfører at det vil forekomme lønnsforskjeller mellom ansatte, men ikke begrunnet i kjønn. Konsernet ønsker å være det beste selskapet mulig, og dette nås ved å rekruttere og beholde de beste medarbeiderne, uavhengig av kjønn.

2.3 Ufrivillig deltidsarbeid og midlertidig ansatte

Sporty Norge AS hadde i 2025 12 midlertidig ansatte (av totalt 1 367), og selskapet følger dermed den overordnede målsetningen i norsk arbeidsliv om å begrense bruken av midlertidige stillinger.

Bransjen og konsernet opererer med en stor andel deltidsansatte, noe som må ses i sammenheng med de oppgavene som utføres og den ansattes ønske om å kombinere stilling med annet arbeid eller studier. En betydelig andel av de deltidsansatte er studenter, men konsernet har også en stor gruppe instruktører med lav stillingsprosent (5–10 %). Denne gruppen er typisk ansatte som har fulltidsstilling i andre bransjer, men som ønsker en bijobb i treningssenterbransjen. Andelen deltidsansatte i konsernet er således naturlig, sett i lys av de ansattes ønske om fleksibilitet og redusert stillingsprosent. Med det sagt arbeider konsernet målrettet for å rekruttere flere instruktører til fulltidsstillinger. Det er gjennomført ulike tiltak for å rekruttere flere personlige trenere, blant annet ved å tilby fulltidsstilling fra oppstart av arbeidsforholdet gjennom utvidelse av stillingsinstruks og arbeidsoppgaver.

Ufrivillig deltidsarbeid blir løpende adressert og kartlagt gjennom oppfølging av senterledere med rapporteringsansvar til områdeleder. Nye stillinger lyses alltid ut internt.

Senterlederne har det overordnede ansvaret for oppfølging av sine respektive team og sentre, der arbeidstid er blant flere temaer som behandles, for eksempel gjennom medarbeidersamtaler. Der ufrivillig deltid avdekkes, rapporteres dette til områdeleder, som har overordnet ansvar for rekruttering (ny funksjon fra 2025).

2.4 Foreldrepermisjon

I 2025 tok totalt 25 medarbeidere ut foreldrepermisjon. 20 kvinner tok ut i snitt 25 uker og 5 menn tok i snitt ut 13 uker. Alle med rett til foreldrepermisjon benyttet seg av denne rettigheten i 2025.

3.0 Konsernets arbeid for likestilling og mot diskriminering

3.1 Prinsipper og rutiner

I Sporty (konsern) arbeider vi for likestilling og mot diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse. Selskapets arbeidsstyrke skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen.

Sporty har etablerte retningslinjer (Code of Conduct) som alle ansatte i konsernet er forpliktet til å følge. Code of Conduct er i 2026 gjennomgått og oppdatert i forbindelse med at selskapet har fått ny hovedaksjonær, og nye standarder for oppfølging og rapportering av klimaavtrykk er innarbeidet. Retningslinjene definerer forventet atferd internt og eksternt, inkludert adferd og individuelle bidrag til et godt arbeidsmiljø. Retningslinjene adresserer særskilt trakassering og diskriminering, herunder rutiner for varsling av hendelser. Code of Conduct regulerer blant annet: (i) forventet adferd overfor kolleger, kunder og samarbeidspartnere; (ii) nulltoleranse for diskriminering, trakassering og mobbing uavhengig av diskrimineringsgrunnlag; (iii) ansattes rett og plikt til å varsle om kritikkverdige forhold; (iv) konfidensialitet og behandling av personopplysninger; samt (v) etiske retningslinjer for innkjøp og leverandørforhold.

3.2 Hvordan vi arbeider med å identifisere risiko for diskriminering og fremme likestilling

Sporty Norge AS har gjennomgått en periode med sterk vekst, noe som har resultert i en økning i antall årsverk på 11,9 % fra 2024 til 2025. Oppkjøp har vært en sentral driver for denne veksten.

I forbindelse med oppkjøp har konsernet overtatt det overordnede personalansvaret og oppfølgingen av ansatte i de ervervede selskapene. Dette har skapt et særlig behov for gjennomgang og opplæring i konsernets retningslinjer knyttet til ulike områder innen personalforvaltning. Det har også vært viktig å kartlegge medarbeidertilfredshet og arbeidsmiljø under disse omstillingene.

I forbindelse med oppkjøpsprosessene er det avdekket forskjeller i praksis knyttet til medarbeiderfølging og opplæring på tvers av de ulike merkene i konsernet. Det ble også avdekket at selskapene i konsernet hadde ulike tilnærminger til ressursbruk og prioriteringer. Konsernet ser fortsatt et behov for å strukturere arbeidet med likestilling og mangfold. Fremover vil det etableres rutiner for løpende opplæring og evaluering av etablert praksis.

Konsernets arbeid er strukturert etter den lovpålagte firetrinnsmodellen: (1) Undersøke risiko: Risikokartlegging gjennomføres primært via lederrapportering. I tillegg til kjønn vurderes risikoer knyttet til etnisitet, religion og livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og kjønnsidentitet. Selskapet vil vurdere å inkludere målrettede spørsmål om disse diskrimineringsgrunnlagene i fremtidige undersøkelser. (2) Analysere årsaker: Identifiserte risikoer inkluderer bransjens høye andel deltid og kveldsarbeid, som kan skape barrierer særlig for ansatte med omsorgsansvar. Videre er det avdekket variasjon i etterlevelse av rutiner på tvers av sentre, noe som øker risikoen for ulik behandling. (3) Iverksette tiltak: Se omtale i avsnitt 3.3–3.7. (4) Evaluere arbeidet: Selskapet vil sikre mer systematisk dokumentasjon av resultater fra og med rapporteringsåret 2026. Dette innebærer at tiltak beskrevet i avsnitt 3.3–3.7 vil bli evaluert med konkrete målepunkter, og at resultater vil fremgå av neste års redegjørelse

Konkrete tiltak i 2025 inkluderte tildeling av ytterligere ressurser for å styrke områdelederfunksjonen gjennom ytterligere ansettelser som har forsterket kapasitet i konsernet med overordnet ansvar for personalforvaltning. I 2024/25 identifiserte konsernet risiko for diskriminering og hindringer for likestilling gjennom følgende tiltak:

- Det ble gjennomført to medarbeiderundersøkelser i 2024. I 2025 ble det ikke gjennomført undersøkelser. I 2026 er det planlagt en større undersøkelse (høst).
- I 2024 ble det implementert en årlig HR-syklus (kalender), der ett av temaene var viet diskusjoner og opplæring i selskapets verdier. En sentral del av denne opplæringen var å synliggjøre verdien av et inkluderende arbeidsmiljø og hvordan ledelse og ansatte kan samarbeide mot et felles mål.
- Det gjennomføres jevnlige vernerunder og revisjoner.

Selv om selskapet også i 2024 kan vise til høy score innen områder som medarbeidertilfredshet, har tidligere års undersøkelser avdekket behov for bedre tilgjengelige ressurser og opplæring knyttet til selskapets policyer. I tillegg hadde undersøkelser i de senere år identifisert behovet for en enklere og mer effektiv kommunikasjonsplattform for konsernets ansatte og ledere.

Som et resultat av dette implementerte ledelsen en ny kommunikasjonsplattform i 2024. Appen «Excite» ble lansert for alle ansatte i 2024, og har blitt videreutviklet gjennom 2025. Appen bidrar til en mer effektiv kommunikasjons- og informasjonskanal for alle ansatte og ledere. I tillegg til å fungere som en intern kommunikasjonskanal, benyttes plattformen fra 2025 også til måling av kundertilfredshet. Selskapet har som mål å videreutvikle plattformen i samarbeid med Excite i årene fremover.

I tillegg ble samarbeidet med Simployer om å samle konsernets relevante dokumenter og referansemateriale i ett system videreutviklet i 2024. Arbeidet med å systematisere konsernets relevante dokumenter har fortsatt gjennom 2025 og 2026.

Simployer er nå etablert som et av flere HR-verktøy og benyttes nå av hele konsernet for å sikre at selskapets policyer etterleves.

3.3 Rekruttering

Konsernet har en høy andel deltidsansatte, og for mange er selskapet den første arbeidsgiveren. Dette stiller særlige krav til å sikre at ansatte får et godt og positivt første møte med arbeidslivet.

Selskapet benytter ikke eksterne rekrutteringsbyråer. Ledere på det enkelte sted/senter gjennomfører rekruttering basert på etablerte maler, med bistand og kvalitetssikring fra HR og områdeledere.

Områdeleder har ansvar for rekruttering av senterledere med støtte fra HR, mens rekruttering til administrative stillinger og topplerstillinger håndteres av konsernets øverste leder og avdelingsleder for den aktuelle enheten, med støtte fra HR.

Alle stillingsannonser skal inneholde en oppfordring til kvalifiserte kandidater om å søke, uavhengig av kjønn, religion, alder, etnisk bakgrunn eller seksuell orientering.

Gjennom 2024 ble det etablert et oppdatert og enhetlig rekrutteringsrammeverk på tvers av organisasjonen. Under dette arbeidet ble det avdekket forskjeller i rekrutteringspraksis og rutiner på enkeltsentre. Undersøkelser pekte også på behovet for ytterligere ressurser til opplæring og kvalitetssikring, noe som utgjorde en risiko for at rutiner ikke følges enhetlig.

På bakgrunn av dette ble det iverksatt tiltak i 2024 og 2025 for å sikre at konsernets felles rekrutteringsstandarder følges på alle lokasjoner. Ett av tiltakene innebærer gjennomføring av opplæring for de med rekrutteringsansvar i konsernet. Et annet er opprettelse av flere områdeledere som har bidratt til tettere oppfølging av det enkelte senter i konsernet.

Konsernet forventer å se resultater i form av en mer enhetlig rekrutteringsprosess i løpet av

kommende år. En identifisert risiko er at manglende kvalitetssikring av rekrutteringsprosessen kan medføre at diskrimineringsgrunnlag som kjønn, etnisitet, alder eller funksjonsnedsettelse ubevisst påvirker utvelgelsen av kandidater. For å redusere denne risikoen er det etablert standardiserte intervjuprosesser og krav om at minst to personer deltar i ansettelsesprosessen. Resultater av opplæringstiltakene vil evalueres i løpet av 2026.

3.4 Lønn og arbeidsvilkår

Ansatte skal generelt behandles rettferdig og gis like muligheter, og det skal ikke forekomme uberettigede lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Ved fastlegging av lønn prioriteres kompetanse, resultater, stillingens art og erfaring.

Ansatte i konsernet har rett til å være organisert i fagforening dersom de ønsker det, men også ansatte som velger å stå utenfor fagforening skal ha de samme rettigheter og muligheter i selskapet. De fleste ansatte i konsernet er uorganiserte.

Selskapet har etablert en policy for lønnsfastsettelse innenfor de ulike stillingskategoriene. Mange av disse kategoriene består av deltidsansatte, i hovedsak som følge av stillingens art. Lønnsjustering er historisk gjennomført årlig basert på lønnsutviklingen i frontfaget (med unntak av perioden 2021–22). Ved ansettelse vurderes lønn på bakgrunn av kompetanse, resultater og stillingens art.

En medarbeiderundersøkelse gjennomført i november 2023 avdekket at flere ledere var misfornøyde med lønnsutviklingen i konsernet. I perioden 2021–22 opplevde deler av den nye konsernstrukturen lønnsstopp som følge av selskapets økonomiske situasjon påvirket av covid-19. Som et resultat ble det gjennomført en ekstraordinær lønnsregulering for enkelte stillinger og funksjoner i vinter 2024.

3.5 Forfremmelser og utviklingsmuligheter

Selskapet opererer i en bransje med en høy andel deltidsansatte. For fulltidsansatte gjennomføres det minst én medarbeidersamtale (utviklingssamtale) per år.

Deltidsansatte tilbys medarbeidersamtale én gang i året. I tillegg er ambisjonen at det skal gjennomføres minst en medarbeiderundersøkelse årlig.

På bakgrunn av disse samtalene utarbeides individuelle utviklingsplaner, som blant annet inkluderer den ansattes ønsker og behov for videre opplæring.

Selskapet dekker relevant opplæring og etterutdanning for stillinger der dette er aktuelt. Det arrangeres også ulike interne og eksterne kurs årlig som ansatte kan delta på. Større utdanningsprogrammer (bachelor- og mastergrader) støttes normalt ikke. En identifisert risiko knyttet til forfremmelse er at ansatte i deltidsstillinger – som er overrepresentert blant kvinner – kan ha færre muligheter til å kvalifisere seg for lederposisjoner som krever fulltidsengasjement. For å redusere denne risikoen tilbys deltidsansatte samme tilgang til interne stillingsutlysninger og utviklingsplaner som fulltidsansatte.

3.6 Forebygging av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Selskapet har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og vold på arbeidsplassen. Forebygging av trakassering er forankret i Code of Conduct, og alle ansatte gjennomgår opplæring i selskapets retningslinjer ved ansettelse og ved vesentlige oppdateringer av policyen.

Konkrete tiltak for å forebygge trakassering inkluderer: (i) et tilgjengelig og konfidensielt varslingsystem («whistleblower») innført i 2026; (ii) rutiner for håndtering av varsler, herunder

tydelig rollefordeling; (iii) ledersamlinger der temaet forebygging av uønsket adferd er agendapunkt; og (iv) oppfølging av eventuelle varsler med dokumenterte tiltak og tidsfrister.

Det er ikke registrert formelle varsler om trakassering eller seksuell trakassering i 2025. Selskapet vil fortsette å måle og rapportere på antall varsler og håndtering av disse i kommende redegjørelser.

3.7 Tilrettelegging og muligheten til å kombinere arbeid og familieliv

I 2025 hadde Sporty Norge AS et sykefravær på 2,4 %, med en mindre andel langtidsfravær.

Selskapet har rutiner for tilrettelegging ved langvarig sykefravær, med tett dialog med den ansatte og helsepersonell der dette er hensiktsmessig. Videre er det gjennom systemstøtte (Simploer) etablert automatisk varslingssystem for lovpålagt oppfølging.

Videre oppfordres alle ansatte i konsernet til å benytte selskapets fasiliteter til rehabilitering, egentrening og andre aktiviteter. Fulltidsansatte får lagt til rette for trening i arbeidstiden.

Det gis også støtte til ansatte som har behov for spesialskjermer, tilpassede stoler, skrivebord, mus og tastatur. Der sykefraværet kan knyttes til ergonomiske forhold, psykososialt arbeidsmiljø eller belastninger relatert til arbeidstid, iverksettes tilpassede tiltak i samarbeid med den ansatte.

Konsernet ønsker å fremme en god balanse mellom arbeid og fritid. Samtidig er en utfordring at bransjen er preget av lange åpningstider, med mye aktivitet på ettermiddag og kveld. Dette medfører at de fleste stillinger krever kveldsarbeid.

For å forebygge unødige belastninger fra kveldsarbeid utarbeides vaktplaner i samsvar med selskapets policy for kvelds- og helgearbeid. Fleksibel arbeidstid og hjemmekontor tilrettelegges der arbeidsoppgavene tillater det. Slike ordninger avtales direkte med nærmeste leder. En identifisert risiko er at bransjens kveldsintensive åpningstider gjør det krevende å kombinere arbeid og familieliv, særlig for ansatte med omsorg for barn eller andre pårørende. Dette kan påvirke rekruttering og gjennomtrekk negativt, og kan i ytterste konsekvens ramme ansatte ulikt basert på kjønn og omsorgsansvar. For å redusere denne risikoen tilbys ansatte, der det er praktisk mulig, forutsigbare vaktplaner frem i tid.

4.0 Forventninger til fremtidig arbeid

Selskapet/konsernet er i vekst, og 2025 har vært nok et år preget av oppkjøp. Det forventes at selskapet vil fortsette å vokse i årene som kommer.

Selskapet forutser derfor behov for ytterligere ressurser til å støtte konsernets arbeid med mangfold og likestilling. Videre vil det være behov for å sikre enhetlig etterlevelse av felles policyer og rutiner i denne perioden preget av oppkjøp og vekst. Det forventes også at det avsettes ressurser for å muliggjøre mer strukturerte og kontinuerlige forbedringsarbeid gjennom året, herunder dokumentasjon av antall ansatte som arbeider ufrivillig deltid.

Konkrete planlagte tiltak for 2026 inkluderer:

- (i) gjennomføring av medarbeiderundersøkelse høst 2026 med målrettede spørsmål om alle diskrimineringsgrunnlag;
- (ii) evaluering av rekrutteringsopplæringen som ble gjennomført i 2024–2025;
- (iii) videreutvikling av varslingssystemet og opplæring i bruken av dette; og
- (iv) mer systematisk dokumentasjon av ufrivillig deltid og kjønnsbalanse på alle ledernivåer

For å lykkes fremover er det avgjørende at likestillingsarbeidet prioriteres ytterligere, og at selskapet, de ansatte og tillitsvalgte styrker samarbeidet i årene som kommer.