

SPORTY NORGE AS

Redegjørelse etter åpenhetsloven

Arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Rapporteringsperiode: 1. januar – 31. desember 2025

Offentliggjort: Juni 2026

Nøkkelinformasjon	
Selskap	Sporty Norge AS
Organisasjonsnummer	946 921 815
Antall sentre	92 egneide treningssentre + 4 franchisesentre per 31.12.2025
Antall ansatte	1 367 ansatte per 31.12.2025
Antall medlemmer	128 540 per 31.12.2025
Rapporteringsplikt	Åpenhetsloven § 5 – redegjørelse om aktsomhetsvurderinger
Lovgrunnlag	Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven), i kraft 1. juli 2022
Henvendelser	esg@sporty.no – svar innen 3 uker jf. åpenhetsloven § 6

1.0 INNLEDNING OG VIRKSOMHETSBEKRIVELSE

Morselskap – Sporty Bidco AS

Sporty BidCo AS er morselskap i et konsern som har som mål å investere i og utvikle virksomheter innenfor helse- og treningssektoren i Norge. Morselskapet og konsernet har hovedkontor i Bergen. Konsernets virksomhet består primært av drift av treningssentre.

Ved utgangen av 2025 eier konsernet 92 sentre samt en franchisekjede med 4 sentre med til sammen 128 540 medlemmer og 1 367 ansatte. Alle sentre er lokalisert i Norge.

Konsernets eierstruktur består av 100 % eierskap av Sporty Holdco AS. Konsernet ble etablert 15. desember 2025 som følge av stiftelsen av Sporty Bidco AS, et nyopprettet selskap, som overtok Sporty Group AS med datterselskaper.

Rapporteringsselskap – Sporty Norge AS

Denne redegjørelsen er utarbeidet av Sporty Norge AS i samsvar med åpenhetsloven § 5, og dekker virksomheten per 31. desember 2025. Redegjørelsen beskriver selskapets arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i perioden 1. januar – 31. desember 2025. Selskapets arbeid er forankret i konsernet.

1.1 Virksomhetens art og omfang

Sporty er en landsdekkende treningskjede med sentre over hele Norge. Kjernevirksomheten er drift av moderne, inkluderende og rimelige treningssentre med 24/7 tilgang og et bredt servicetilbud. Konsernet har gjennomgått betydelig vekst i 2025, delvis gjennom organisk vekst og delvis gjennom oppkjøp av enkeltstående treningssentre.

Virksomheten er arbeidsintensiv med en stor andel deltidsansatte, og for mange medarbeidere er Sporty deres første arbeidsgiver. Dette gir selskapet et særskilt ansvar for å sikre gode og verdige arbeidsforhold og et positivt første møte med arbeidslivet.

1.2 Styringsdokumenter for ansvarlig virksomhet

Sporty har i løpet av 2024 og 2025 videreutviklet og konsolidert sine styringsdokumenter for å sikre ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Følgende sentrale styringsdokumenter er implementert og gjeldende per rapporteringsdato:

- Code of Conduct (CoC) – Etiske regler, samfunnsansvar og bærekraft (for ansatte)
- Supplier and Contractor Code of Conduct – Retningslinjer for leverandører og partnere
- Policy for ansvarlig forretningspraksis
- Policy for ansvarlig innkjøp
- Rutine for behandling av informasjonskrav (åpenhetsloven § 6)
- Rutine for gjenoppretting og klagemekanisme
- Varslingsrutiner (Whistleblower Policy)
- HMS-policy og systematisk arbeidsmiljøledelse
- Rutiner for beregning og rapportering av klimaavtrykk (fra 2026)

2.0 AKTSOMHETSVURDERINGER – METODIKK OG FORANKRING

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er forankret i ledelsen, styret og blant sentrale interne interessenter. Forankringen ivaretas gjennom prosessbeskrivelser og styringsdokumenter som er kjent og implementert i organisasjonen.

Sporty legger OECDs seksstegsmodell for aktsomhetsvurderinger til grunn for sitt arbeid, i samsvar med åpenhetsloven og internasjonale standarder:

Steg 1	Forankre ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer
Steg 2	Kartlegge og vurdere negativ påvirkning/skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelser
Steg 3	Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning/skade
Steg 4	Overvåke gjennomføring og resultater
Steg 5	Kommunisere hvordan påvirkningen er håndtert
Steg 6	Sørge for, eller samarbeide om, gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd

Sporty erkjenner viktigheten av å respektere menneskerettighetene og fremme etisk handel i alle aspekter av vår virksomhet. Selskapet erkjenner FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, og legger OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv til grunn for sitt arbeid.

Arbeidet er utført med utgangspunkt i selskapets størrelse, arten av dets virksomhet, konteksten for dets operasjoner og alvorlighetsgraden og sannsynligheten for negative innvirkninger på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

3.0 ETISKE RETNINGSLINJER OG STYRINGSSYSTEMER

3.1 Code of Conduct – Etiske regler for ansatte

Sporty har implementert et omfattende sett med etiske retningslinjer (Code of Conduct) som gjelder for alle ansatte, tillitsvalgte, vikarer og innleide konsulenter. Retningslinjene skal reflektere hvordan vi opererer i praksis – i møte med medlemmer, ansatte, leverandører og samfunnet for øvrig.

Selskapets etiske retningslinjer dekker følgende kjerneområder:

- Høy etisk standard og integritet i alle forretningsforhold
- Nulltoleranse for diskriminering, trakassering og krenkende atferd
- Unngåelse av interessekonflikter og krav til habilitet
- Ryddige økonomiske forhold og gavepolicy (maksimumsgrense NOK 500 per gave)
- Åpen, ærlig og tydelig kommunikasjon i alle kanaler
- Nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser
- Forbud mot misbruk av innsideinformasjon
- Informasjonsplikt og varslingsordning
- Krav til bærekraft og samfunnsansvar

Alle aktiviteter i Sporty skal tåle dagens lys. Ledere har et særskilt ansvar for å sikre at retningslinjene er integrert i daglig drift, beslutningsprosesser og opplæring. Overtredelse kan medføre interne disiplinærtiltak, oppsigelse, avskjed og/eller rettslig forfølgning.

3.2 Varslingssystem og klagemekanisme

Sporty legger til rette for en åpen og trygg ytringskultur. Selskapet har etablert en varslingsordning som gir ansatte og relevante eksterne parter mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold på en trygg og konfidensiell måte.

- Varsling kan skje til nærmeste leder, daglig leder eller styreleder
- Anonym digital varslingskanal driftet av ekstern leverandør – all kommunikasjon er kryptert og IP-adresser slettes
- Varsling direkte til relevant offentlig tilsynsmyndighet
- Varsleren mottar bekreftelse innen 7 dager og tilbakemelding innen 3 måneder
- Sporty tolererer ingen gjengjeldelse mot varslere som varsler i god tro

Personopplysninger som inngår i varsler slettes senest 30 dager etter at undersøkelsen er avsluttet, i samsvar med GDPR. Daglig leder er behandlingsansvarlig for personopplysninger behandlet i varslingsordningen.

3.3 Policy for ansvarlig forretningspraksis

Sporty har implementert en Policy for ansvarlig forretningspraksis som gjelder for alle ansatte, ledere, styremedlemmer og representanter for konsernet, samt for samarbeidspartnere, leverandører og underleverandører som handler på selskapets vegne. Policyen er forankret i følgende prinsipper:

Menneskerettigheter og arbeidsforhold	Respekt for internasjonalt anerkjente menneskerettigheter. Sikre trygge og rettferdige arbeidsforhold. Nulltoleranse for barnearbeid, tvangsarbeid, diskriminering og trakassering.
Åpenhet og antikorrupsjon	Nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. Rapportering av interessekonflikter. Åpenhet om virksomheten og etterlevelse av åpenhetsloven.
Miljø og bærekraft	Redusere miljøpåvirkning gjennom ansvarlig ressursbruk. Prioritere leverandører med felles miljømål. Bærekraftige løsninger i alle ledd.
Leverandørkjede og påseplikt	Krav til leverandørers etterlevelse av lover og etiske standarder. Utøve påseplikt for lovlige lønns- og arbeidsvilkår. Følge opp avvik med tiltak og dokumentasjon.
Personvern og informasjonssikkerhet	Beskytte personopplysninger iht. GDPR og interne rutiner. Håndtere informasjon konfidensielt med respekt for personvern.

3.4 ESG-rammeverk og bærekraftsmål

Sportys ESG-arbeid er konsentrert rundt et begrenset antall bærekraftsmål der virksomheten har størst påvirkningskraft og mulighet til å skape varig, målbar effekt. Selskapet har valgt følgende fokusmål:

FNs bærekraftsmål 3 – God helse og livskvalitet	Tilgjengelige, trygge og inkluderende treningsmiljøer. Systematisk HMS-arbeid. Forebygging av skader og sykdom.
FNs bærekraftsmål 4 – God utdanning	Kompetanseutvikling av ansatte. Opplæring innen helse, sikkerhet og faglig kvalitet.
FNs bærekraftsmål 10 – Mindre ulikhet	Nulltoleranse for diskriminering. Likebehandling i rekruttering og utvikling. Tiltak for mangfold og inkludering.
FNs bærekraftsmål 11 – Bærekraftige byer og lokalsamfunn	Lokalt forankrede møteplasser. Energieffektive løsninger og ansvarlig ressursbruk.

4.0 ANSATTE OG ARBEIDSMILJØ

4.1 Oversikt og arbeidsstyrke

Konsernet hadde ved utgangen av 2025 totalt 1 367 ansatte fordelt på 92 egneide treningssentre. Sporty er kjennetegnet av en stor andel deltidsansatte, og for mange medarbeidere er Sporty deres første arbeidsgiver. Dette gir selskapet et særskilt ansvar for å sikre et trygt og positivt første møte med arbeidslivet.

Konsernet er representert med flere kvinner enn menn, noe som også gjenspeiler seg i selskapets lederfunksjoner. I Sporty er alle velkomne uavhengig av alder, kjønn, etnisitet og seksuell orientering. Selskapet rekrutterer utelukkende basert på kvalifikasjoner.

4.2 Systematisk arbeidsmiljøledelse (HMS)

Sporty arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet for å sikre et trygt, helsefremmende og forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte. HMS-arbeidet omfatter både fysiske, psykiske og sosiale forhold, og er en integrert del av den daglige driften.

Sentrale elementer i HMS-arbeidet i 2025:

- Systematisk risikokartlegging og risikovurdering på alle sentre
- Verneombudsordning på alle arbeidsplasser med minimum 5 ansatte
- Rapportering og undersøkelse av ulykker, nestenulykker og uønskede hendelser
- Opplæring av ansatte innen HMS, inkludert sikker arbeidsutførelse og bruk av utstyr
- Nulltoleranse for narkotika, dopingmidler og ulovlige rusmidler
- Dokumenterte rutiner for forebygging og håndtering av seksuell trakassering og diskriminering
- Gyldig yrkesskadeforsikring som dekker alle ansatte

4.3 Nulltoleranse for diskriminering og trakassering

Sporty har nulltoleranse for diskriminering, trakassering, mobbing og annen utilbørlig atferd. Konsernet arbeider systematisk for å forebygge slike forhold og sikre en inkluderende arbeidsplass som gjenspeiler mangfoldet i samfunnet.

Sporty tar tydelig avstand fra barnearbeid, tvangsarbeid og enhver form for diskriminering, og arbeider aktivt for likebehandling og likestilling uavhengig av kjønn, etnisitet, alder, funksjonsevne, seksuell orientering eller livssyn.

5.0 LEVERANDØRKJEDE OG ANSVARLIG INNKJØP

5.1 Policy for ansvarlig innkjøp

Sporty har implementert en Policy for ansvarlig innkjøp som gjelder for alle innkjøp og kontrakter som inngås på vegne av konsernet, inkludert varer, tjenester og entrepriser. Policyen forplikter selskapet til å:

- Sikre at alle leverandører oppfyller kravene i arbeidsmiljøloven, allmenngjøringsloven og forskrift om informasjons- og påseplikt
- Kun samarbeide med leverandører som respekterer grunnleggende menneskerettigheter
- Utøve påseplikt for å sikre at alle arbeidstakere i leverandørkjeden har lovlige lønns- og arbeidsvilkår
- Prioritere leverandører og produkter som bidrar til lavere miljøpåvirkning
- Ha nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser i forbindelse med innkjøp
- Føre jevnlig kontroll av leverandører og dokumentere etterlevelse
- Avslutte samarbeid ved grove eller gjentatte brudd på krav

5.2 Supplier Code of Conduct

Alle leverandører og underleverandører som leverer varer eller tjenester til Sporty er forpliktet til å etterleve Sportys «Supplier and Contractor Code of Conduct». Dokumentet stiller krav innenfor følgende områder:

Lovgivning og regelverk	Etterlevelse av alle gjeldende lover, forskrifter og bransjestandarder, inkludert arbeidsrett, HMS, miljøkrav, antikorupsjon, GDPR og skatteregler.
Menneskerettigheter og arbeid	Respekt for grunnleggende menneskerettigheter og ILO-konvensjoner. Forbud mot barnarbeid, tvangsarbeid og diskriminering. Rett til organisasjonsfrihet.
Helse, miljø og sikkerhet	Trygt og helsefremmende arbeidsmiljø. Systematisk HMS-ledelse. Særskilte krav ved arbeid på Sportys fasiliteter.
Miljøansvar	Reduksjon av negativ miljøpåvirkning. Ansvarlig avfalls- og kjemikaliehåndtering. Prioritering av miljøvennlige materialer og transport.
Forretningsetikk	Nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser. Unngå interessekonflikter. Transparent økonomiforvaltning.
Konfidensialitet og GDPR	Beskytte all konfidensiell informasjon tilhørende Sporty. GDPR-etterlevelse for alle personopplysninger.
Overvåking og etterlevelse	Sporty forbeholder seg retten til å overvåke etterlevelse gjennom dialog, egenvurderinger eller revisjoner.
Kontinuerlig forbedring	Leverandører oppfordres til løpende forbedring av etiske, miljømessige og sosiale standarder.

5.3 Risikoidentifisering i leverandørkjeden

Sporty er bevisst på at det finnes risikoprodukter der uregelmessigheter kan forekomme i verdikjeden. Selskapet har identifisert særskilt risiko i følgende områder:

Treningsutstyr – apparater	Teknologikomponenter i moderne treningsapparater har ofte høyere risiko i verdikjeden. Høy risiko knyttet til underleverandørers arbeidsforhold og produksjonsvilkår.
Treningsutstyr – frivekter	Materialer som stål, kobber og aluminium er forbundet med risiko knyttet til metallutvinning og brudd på menneskerettigheter i primærleddene.
Renhold og renholdsartikler	Renholdssektoren er generelt sårbar for arbeidsrettighetsbrudd. Sportys bruk av eksterne renholdere på de ulike sentrene, samt leverandører av renholdsartikler gjennom store grossister, innebærer risiko for manglende innsikt nedover i leverandørkjeden.

5.4 Leverandørevaluering og oppfølging i 2025

Leverandørevalueringprosessen som ble påbegynt i 2023 og ferdigstilt i 2024 er videreført og styrket i 2025. Prosjektet sikrer at leverandørers etterlevelse av menneskerettighetsstandarder og etiske prinsipper kartlegges og følges opp:

- Leverandørkontrakter er oppdatert med krav om etterlevelse av Supplier Code of Conduct
- Leverandører som ikke oppfyller Sportys krav følges aktivt opp med tiltak for forbedring
- Sportys største leverandører – treningsutstysleverandører – er prioritert for oppfølging og dialog
- Kartlegging av leverandørers etterlevelse av grunnleggende arbeiderrettigheter, anstendige arbeidsforhold, HMS og likestilling

Sportys største leverandører er grossister og større leverandører innenfor treningsutstyr. Disse er viktige samarbeidspartnere for å sikre ansvarlighet gjennom hele verdikjeden, og Sporty har tett dialog med disse om etterlevelse av menneskerettigheter og etisk handel.

6.0 RESULTATER OG FUNN 2025

6.1 Gjennomførte tiltak i 2025

I løpet av 2025 har Sporty gjennomført eller videreført følgende tiltak:

- Ferdigstillelse og implementering av reviderte styringsdokumenter, herunder Code of Conduct, Supplier Code of Conduct, Policy for ansvarlig forretningspraksis og Policy for ansvarlig innkjøp
- Implementering av digital varslingskanal med full anonymitet for varsleren
- Videreføring av leverandørevalueringprosessen
- Oppdatering av lønns- og arbeidsvilkårskontroll for renholdsleverandører
- Påbegynt arbeid for rutiner for beregning og rapportering av klimaavtrykk

6.2 Avvik og oppfølging

Risikokartleggingen i 2025 avdekket ikke konkrete, alvorlige brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold verken i Sportys egen virksomhet eller i de deler av leverandørkjeden som er kartlagt. Selskapet erkjenner imidlertid at det er begrensninger i innsikten i dype leverandørledd, særlig hos underleverandørene til grossistene.

7.0 FREMTIDSUTSIKTER OG HANDLINGSPLAN 2026

Konsernets treningssentre er konkurransedyktige og fremstår som moderne. Fokus fremover er å øke medlemsmassen ytterligere gjennom målrettet satsing på utvikling av eksisterende portefølje samt vekst gjennom oppkjøp.

Styret forventer at markedet for treningssentre vil styrkes ytterligere fremover. Konsernets forbedrede resultater gir en solid likviditetssituasjon som danner grunnlag for videre bærekraftig vekst.

7.1 Konkrete tiltak planlagt for 2026

Leverandørkartlegging	Oppdatere og utvide risikokartleggingen til å inkludere tredje leverandørledd innenfor treningsutstyr og renhold. Vurdere ytterligere innkjøpskategorier.
Opplæring i innkjøpsleddet	Gjennomføre målrettet opplæring i menneskerettigheter og aktsomhetsvurderinger for alle ansatte med innkjøpsansvar.
Leverandørportefølje	Økt oppfølging av leverandørportefølje med strukturerte evalueringer og dokumenterte tiltak ved avvik.
Medarbeiderundersøkelse	Gjennomføre medarbeiderundersøkelse høst 2026 med målrettede spørsmål om alle diskrimineringsgrunnlag.
Rekrutteringsopplæring	Evaluerer og videreutvikler rekrutteringsopplæringen for å sikre likebehandling.
Varslingssystem	Videreutvikling av varslingsordningen og opplæring for alle ledernivåer.
Klimaregnskap	Gjennomføre første klimaregnskap for regnskapsåret 2026
Evaluerer og rapportering	Mer systematisk dokumentasjon av tiltak og resultater slik at neste års redegjørelse kan presentere konkrete målepunkter.

8.0 RAPPORTERING OG HENVENDELSER

Rapportering i henhold til åpenhetsloven er tilgjengelig på www.sporty.no/esg og oppdateres innen 30. juni hvert år, samt ved vesentlige endringer i risikovurderingen.

Henvendelser og spørsmål knyttet til Sporty sitt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan rettes til:

E-post: esg@sporty.no Nettside: www.sporty.no/esg. Henvendelser besvares senest tre uker etter at de er mottatt, i samsvar med åpenhetsloven § 6.

