

Redegjørelse etter åpenhetsloven for MOVA 2025

Aktsomhetsvurderinger for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Fitness Topco-konsernet (MOVA)

Publisert juni 2026, i henhold til åpenhetsloven §§ 4 og 5.

Forord fra daglig leder

MOVA har på kort tid blitt en av Norges største treningssenterkjeder, som i dag teller om lag 92 sentre og 1 300 medarbeidere, som hver dag skaper treningsglede for nær 100 000 medlemmer. Veksten gir oss muligheter, men også et tydelig ansvar. Som en stor arbeidsgiver for mange hel-, deltids- og timebaserte ansatte, og som innkjøper av utstyr produsert i globale verdikjeder, påvirker vi mennesker både direkte og indirekte.

Denne redegjørelsen viser hvordan vi arbeider for å identifisere og håndtere risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi er ærlige på hvor vi står. Rammeverket er på plass, med etiske retningslinjer, tydelige krav til leverandørene våre og en varslingskanal som også er åpen for eksterne.

Det systematiske arbeidet skal styrkes videre, og tiltakene i denne redegjørelsen er forpliktelser vi skal rapportere på hvert år. Noen valg har vi allerede tatt fordi de reduserer risiko der vi kan påvirke mest, som å utføre renhold med egne ansatte fremfor primært gjennom innleide tjenester.

Når vi vokser gjennom oppkjøp, overtar vi også ansvar – for ansatte, avtaler og leverandører. Derfor gjør vi aktsomhetsvurderinger til en del av måten vi integrerer nye sentre på. Styret og konsernledelsen eier dette arbeidet, og vi vil fortsette å rapportere åpent om både fremgang og det som gjenstår.

Niels Kristian Hodt

Daglig leder, MOVA Group AS

Innhold

Forord fra daglig leder	1
1. Innledning og formål	3
2. Om virksomheten.....	3
3. Retningslinjer, rutiner og forankring.....	4
4. Metode for aktsomhetsvurderingene	4
5. Risikobilde: vesentlig risiko og faktiske konsekvenser.....	5
6. Resultater av tiltak fra forrige redegjørelse	6
7. Planlagte tiltak 2026/2027.....	7
8. Rett til informasjon og kontakt	7
9. Signatur	8

1. Innledning og formål

Denne redegjørelsen beskriver hvordan MOVA gjennomfører aktsomhetsvurderinger for å identifisere, forebygge og begrense faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, i leverandørkjeden og hos forretningspartnere. Redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5 og bygger på OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).

Redegjørelsen gjelder regnskapsåret 2025 samt vesentlige forhold frem til publiseringstidspunktet, og er en videreføring av konsernets redegjørelse for 2024 publisert i juni 2025.

Hvilke selskaper redegjørelsen omfatter

Redegjørelsen avgis samlet for Fitness Topco-konsernet og dekker følgende selskaper som er omfattet av åpenhetsloven:

- Fitness Topco AS, org.nr. 928 902 374
- Fitness Invest AS, org.nr. 928 871 673
- MOVA Group AS, org.nr. 928 902 323
- MOVA AS, org.nr. 994 588 117

2. Om virksomheten

Fitness Topco AS er konsernspiss og majoritetseier av Fitness Invest AS, som ble dannet i 2022 gjennom flere oppkjøp i treningsbransjen. Fitness Invest AS eier treningskjeden MOVA gjennom MOVA Group AS og MOVA AS, der den operative driften av treningssentrene skjer. Fitness Topco AS og Fitness Invest AS har ingen ansatte og ingen operasjonell drift.

Per 31. desember 2025 besto virksomheten av 87 treningssentre i Norge med om lag 91 000 medlemmer og ca. 1 300 ansatte, tilsvarende 253 årsverk. Om lag 150 ansatte er fastlønnede, mens de øvrige er timelønnede – en vesentlig andel av arbeidsstyrken arbeider dermed deltid. Kjønnfordelingen er om lag 72 prosent kvinner og 28 prosent menn. Sentrene er fordelt over store deler av Norge sør for Trondheim, organisert i fem regioner: Nordvest, Vest, Sør, Innlandet og Stor-Oslo.

MOVA selger tjenester og produkter utelukkende i det norske markedet, mens konsernets leverandører også opererer internasjonalt. Konsernet vokser betydelig gjennom oppkjøp: i 2025 ble 17 nye sentre kjøpt og innlemmet, og primo 2026 er det gjennomført ytterligere to oppkjøp som omfatter fem treningssentre og om lag 7 000 medlemmer på det sentrale Østlandet. Per publiseringstidspunktet består kjeden dermed av om lag 92 sentre. Denne veksten innebærer at MOVA løpende overtar leverandøravtaler, leiekontrakter og ansettelsesforhold, og integrasjon av oppkjøpte virksomheter er derfor et eget tema i konsernets aktsomhetsvurderinger, se kapittel 5.

MOVAs visjon er å være markedets fremste arena for treningsglede og bevegelse. Verdiene «Forbilde», «Hjelpsom» og «Inkluderende» ligger til grunn for både egen organisasjon og samarbeidet med medlemmer, leverandører og partnere.

3. Retningslinjer, rutiner og forankring

Arbeidet med åpenhetsloven er forankret hos styret og daglig leder, koordineres av HR, og gjennomføres i samarbeid med Facility/innkjøp og drift på deres respektive områder. Redegjørelsen behandles og signeres av styret.

MOVA meldte seg i 2026 inn i arbeidsgiver- og bransjeorganisasjonen Virke, og benytter Virkes veiledning og verktøy innen arbeidsgiveransvar, bærekraft og åpenhetsloven i det videre arbeidet. Organisasjonen er styrket med flere dedikerte funksjoner: en HR-funksjon ble etablert fra 1. januar 2026, og i løpet av 2026 er det ansatt en Facility Manager med ansvar for trygge, rene og velholdte sentre, samt en renholdsansvarlig som følger opp renholdskvalitet og -rutiner. Det digitale verktøyet d-fetch er tatt i bruk for avvikshåndtering, vernerunder, risikovurdering og registrering av utstyr. Konsernet har følgende styrende dokumenter og rutiner som understøtter arbeidet. Styrende dokumenter gjennomgås og oppdateres minst annethvert år.

- **Etiske retningslinjer** som gjelder alle ansatte og forretningspartnere, publisert på www.mova.no.
- **Varslingsrutine** for kritikkverdige forhold, herunder fare for liv og helse, uforsvarlig arbeidsmiljø, korrupsjon og annen økonomisk kriminalitet, brudd på personopplysningsikkerheten og miljøforhold. Rutinen er tilgjengelig på selskapets internkommunikasjonsplattform. Eksterne parter, innleide og selvstendige personlige trenere kan varsle om kritikkverdige forhold via HR@movano.no.
- **Etiske retningslinjer for leverandører (Supplier Code of Conduct)** etablert i desember 2023, forankret i FNs konvensjoner om sivile og politiske samt økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter og ILOs kjernekonvensjoner. Retningslinjene stiller krav om anstendige arbeidsforhold, forbud mot barne- og tvangsarbeid, organisasjonsfrihet, HMS, antikorrupsjon og miljøhensyn, og krever at leverandørene gjennomfører egne aktsomhetsvurderinger i sin verdikjede og rapporterer negative funn til MOVA. MOVA har rett til å kreve rapportering, egenevaluering og revisjon. Status for utrulling: utrulling til sentrale leverandører pågår, og signering inngår som vilkår ved inngåelse av nye leverandøravtaler.

4. Metode for aktsomhetsvurderingene

Aktsomhetsvurderingene følger OECDs seks-trinns modell: (1) forankring av ansvarlighet i retningslinjer og styring, (2) kartlegging og vurdering av negativ påvirkning, (3) stansing, forebygging og reduksjon av negativ påvirkning, (4) overvåking av gjennomføring og resultater, (5) kommunikasjon om håndtering, og (6) gjenoppretting der det er påkrevd.

Risiko vurderes ut fra kriteriene bransje, geografi, virksomhet og produkt. Vurderingene prioriterer områder der risikoen for negative konsekvenser for mennesker er størst (alvorlighetsgrad og sannsynlighet), ikke der risikoen for virksomheten er størst. I 2025/2026 er følgende kilder benyttet i kartleggingen: leverandørdialog og -intervjuer, kontraktsgjennomgang, varslingsdata og medarbeiderundersøkelse. I praksis ble kartleggingen gjennomført ved at fjorårets leverandørintervjuer om produktopprinnelse ble fulgt opp med konsernets hovedleverandører av treningsutstyr, at leverandøravtaler ble gjennomgått ved oppkjøp og innfusjonering av nye sentre, og at egne arbeidsforhold ble vurdert gjennom varslingsdata, medarbeiderundersøkelse og data fra HMS-systemet d-fetch. Resultatene ble sammenstilt i risikobildet i kapittel 5.

5. Risikobilde: vesentlig risiko og faktiske konsekvenser

Tabellen nedenfor oppsummerer de vesentligste risikoområdene identifisert gjennom aktsomhetsvurderingene, og hvordan disse håndteres.

Område	Risikonivå	Identifisert risiko	Håndtering og status
Treningsutstyr og forbruksartikler	Medium–høy	Komplekse internasjonale verdikjeder. Forhøyet risiko for Asia-produksjon (arbeidstid, HMS, lønn, organisasjonsfrihet). Verdikjeden for Asia-produserte varer er mindre godt kjent enn for Ungarn/USA.	Begrenset portefølje av anerkjente produsenter. Etske retningslinjer for leverandører. Oppfølging av Asia-verdikjeden videreføres i 2026 (kap. 7).
Renholdstjenester	Medium	Renholdsbransjen har dokumentert forhøyet risiko for brudd på arbeidsmiljøloven og allmenngjort lønn.	Utføres i økende grad av egne ansatte, med en dedikert renholdsansvarlig som følger opp kvalitet og rutiner. Der eksterne leverandører fortsatt brukes, er disse registrert i Arbeidstilsynets renholdsregister, og tariff etterleves selv om MOVA ikke er bundet.
Egne ansatte	Medium	Stor andel deltids-/timeansatte (253 årsverk på ca. 1 300 ansatte): risiko for arbeidstid/overtid, forutsigbarhet og psykososialt arbeidsmiljø. Oppkjøp gir ulik praksis i kontrakter og lønn, og fragmentert datagrunnlag.	Timeregistrering, medarbeiderundersøkelser og varslingskanal. Avvik, vernerunder og risikovurdering håndteres i d-fetch. Sykefravær 3,9 %, ingen rapporterte skader/ulykker. Lønnskartlegging viser ingen uforklarte forskjeller (jf. ARP-redegjørelsen).
Personlige trenere (selvstendige næringsdrivende)	Medium	Deler av PT-virksomheten utføres av selvstendige næringsdrivende. Risiko knyttet til grensdragning mot arbeidstakerbegrepet, inntektssikkerhet og tilgang til HMS/varslings.	Om lag 200 selvstendige PT-er. De omfattes likevel av etiske retningslinjer og internt reglement.
Leieforhold og entreprenører	Lav–medium	Bygg/vedlikehold utføres av lokale entreprenører eller egne ansatte. Risiko for lønns- og arbeidsvilkår hos underleverandører i byggenæringen.	Krav om arbeidsmiljølov og byggherreforskrift. Leverandører gjøres kjent med etiske retningslinjer og følges opp i drift.
Andre innkjøp (IT, regnskap, konsulent mv.)	Lav	Hovedsakelig norske/nordiske leverandører med lav risiko. Noe risiko i produksjonsledd for IT-utstyr (HMS, barne-/tvangsarbeid).	Leverandører gjøres kjent med etiske retningslinjer. Bredere gjennomgang vurderes senere; innsats prioriteres mot høyest risiko.

Faktiske negative konsekvenser

Gjennom aktsomhetsvurderingene i 2025 er det ikke avdekket faktiske brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, og gjennomgang av varslingssaker for 2025 viste ingen saker som utgjorde slike brudd. Det er heller ikke mottatt varsler om eller avdekket konkrete brudd hos leverandører i perioden. MOVA er samtidig oppmerksom på at innsynet i forhold lenger ned i leverandørkjeden fortsatt er begrenset, og styrking av dette inngår i tiltaksplanen for 2026. MOVA bruker varslingskanalen, oppfølging av arbeidsforhold og dialog med leverandører til løpende å fange opp og håndtere eventuelle negative konsekvenser, og vesentlige forhold vil bli omtalt i kommende redegjørelser.

6. Resultater av tiltak fra forrige redegjørelse

I redegjørelsen for 2024 varslet konsernet tre hovedtiltak. Status per juni 2026:

- **Ferdigstillelse og utrulling av etiske retningslinjer for leverandører (Supplier CoC):** Etiske retningslinjer for leverandører er etablert (desember 2023) og signeres ved inngåelse av nye leverandøravtaler. Full utrulling til eksisterende sentrale leverandører pågår og videreføres i 2026, se kapittel 7..
- **Oppfølging av verdikjeden for Asia-produsert treningsutstyr:** Oppfølgingen av verdikjeden for Asia-produsert treningsutstyr videreføres. Innhenting av informasjon om produksjonssteder og leverandørenes egne aktsomhetsvurderinger inngår i tiltaksplanen for 2026, se kapittel 7.
- **Renhold i egenregi:** Variasjon i gjennomføring – rengjøringspersonell inngår per 2025 i konsernets egen arbeidsstyrke, men det er allikevel sentre som benytter renholdselskaper. Det er knapphet på ressursene internt og lokasjoner med store avstander medfører at tiltaket kun delvis er gjennomførbart. Tiltaket jobbes kontinuerlig med og videreføres derfor til 2026.

7. Planlagte tiltak 2026/2027

Konsernet vil prioritere følgende tiltak i kommende periode. Forventet resultat er økt kontroll i verdikjeden, harmoniserte arbeidsvilkår i egen virksomhet og bedre dokumentasjon av leverandøroppfølgingen.

Tiltak	Ansvarlig	Frist
Fullføre utrulling av etiske retningslinjer for leverandører, med mål om at leverandører som dekker minst 80 prosent av innkjøpsvolumet i prioriterte kategorier har signert innen utgangen av 2026. Signering innføres som vilkår ved inngåelse av nye leverandøravtaler	Facility/Innkjøp	Q4 2026
Kartlegge og risikoklassifisere leverandørene som dekker minst 80 prosent av innkjøpsvolumet i prioriterte kategorier (utstyr, forbruksartikler, bygg/vedlikehold og renhold). For Asia-produsert treningsutstyr innhentes informasjon om produksjonsland og produksjonssteder, samt hovedleverandørenes og distributørenes egne aktsomhetsvurderinger, Code of Conduct og sertifiseringer	Facility/Innkjøp	Q4 2026
Utvide eksisterende juridisk spørsmålsliste for oppkjøp med punkter om åpenhetsloven (leverandøravtaler, renhold, arbeidsavtaler og lønnsvilkår), slik at aktsomhetsvurdering inngår i due diligence ved oppkjøp og innfusjonering av nye sentre	HR + M&A	Q4 2026
Harmonisere arbeidsavtaler og lønnsvilkår for ansatte i innfusjonerte sentre	HR	Q3 2026
Etablere og rulle ut felles personalhåndbok med retningslinjer for arbeidsforhold, arbeidstid og adferd på tvers av alle sentre	HR	2026
Gjennomgå PT-modellen og sikre at selvstendige PT-er omfattes av etiske retningslinjer og har tilgang til varslingskanal	HR+PT Ansvarlig	Q4 2026
Implementere nytt HR- og timeregistreringssystem for å styrke kontroll med arbeidstid, overtid og lønnsvilkår, særlig på tvers av innfusjonerte sentre	HR+IT	2026
Innføre opplæring i etiske retningslinjer og åpenhetsloven for ledere med personalansvar og administrasjonen	Drift/HR	Q3 2026

8. Rett til informasjon og kontakt

Enhver har etter åpenhetsloven § 6 rett til å be om informasjon om hvordan MOVA håndterer faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Henvendelser besvares skriftlig innen tre uker fra mottak, i tråd med lovens § 7. Henvendelser rettes til: **HR@nova.no**. MOVA har etablert en egen side for åpenhetsloven på www.nova.no, der denne redegjørelsen, konsernets etiske retningslinjer og

informasjon om varsling og kontakt er tilgjengelig. Det er opprettet en egen adresse for henvendelser og en intern rutine for å håndtere informasjonskrav innen fristen.

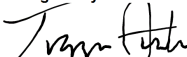
9. Signatur

Denne redegjørelsen er behandlet og signert av styret i Fitness Topco AS og daglig leder, jf. åpenhetsloven § 5 tredje ledd, jf. regnskapsloven § 3-5.

Oslo, **Dato** 6/29/2026

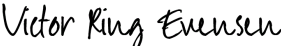
DocuSigned by:

819F81F0353943D...
Wilhelm Anton Mohn

Signed by:

39D6244ED13A4F6...
Trygve Årstein Hamnebugt Amundsen

Styrets leder

Styremedlem

DocuSigned by:

E0E8EE56F8BE429...
Victor Ring Evensen

Signed by:

3FFC0504CAF74F7...
Elisabeth Bjørdal

Styremedlem

Styremedlem

Signed by:

FDEB867CB24547C...
Niels Kristian Hodt
Daglig leder, MOVA Group AS