

# Redegjørelse etter åpenhetsloven for 2022

**evo**

# Verdiforslag: Hvem er vi og hvem vil vi være?

---

EVO består av et fåtall av ansatte i administrasjonen og vi er stolte av arbeidet som blir gjort. Vi jobber alltid mot å vokse og få de ansatte til å prestere på sitt beste. Alle som jobber for EVO har et "EVO-hjerte" og stråler dette utad til alle.

Treningskjeden EVO åpnet sitt første senter i januar 2010, i Oscars gate i Oslo Sentrum. Bak nyåpningen stod tre gründere med en innovativ idé for det skandinaviske treningsmarkedet. Gründerne mente bransjen var moden for et mer spesialisert tilbud, med mindre sentre av høyere kvalitet enn «vanlige» treningssentre. Kjeden har i årene etter vokst kraftig, og er i dag en av de største kjedene i Norge. I tillegg har EVO gjennom et strategisk samarbeid 18 sentre i Tyskland, Østerrike og Sveits.

EVO tar folkehelse og omtanke for kloden på alvor, og vi ønsker å være bærekraftig og miljøvennlig i vår drift og legge til rette for en sunnere og mer bærekraftig livsstil for både medlemmer og ansatte. Vi ønsker å gjøre trening tilgjengelig for alle og motivere mennesker til å trene regelmessig. Vi vil bidra til å skape en engasjerende og inkluderende treningskultur som støtter medlemmene i å nå sine mål.

Vi i EVO skiller oss fra de andre aktørene gjennom å tilby en enda enklere og mer effektiv treningsreise; enkel inn- og utmelding på nett, resepsjonsfrie sentre, åpent store deler av døgnet, og høykvalitetsutstyr til styrke- og kondisjonstrening. Vi var også først ute med et mye friere medlemskap enn de store kjedene, uten bindingstid og skjulte kostnader. I tillegg tilbyr vi lave priser, og tilgang til alle våre sentre over hele Norge. Vi er også stolte over å ha noen av landets dyktigste personlige trenere som tilbyr medlemmene personlig oppfølging tilpasset den enkeltes mål og ønsker. Våre personlige trenere er selvstendige næringsdrivende, og omfattes således ikke av denne personalhåndboken.

## Våre verdier

**Enkel** Hos oss gjør vi ting enkelt uten at det går på bekostning av kvalitet. Vi skal gjøre det enkelt å være medlem og enkelt å få utbytte av treningen. Vi fokuserer på at hver kunde skal kunne fokusere på egen trening og ikke bruke tid på annet enn egen måloppnåelse.

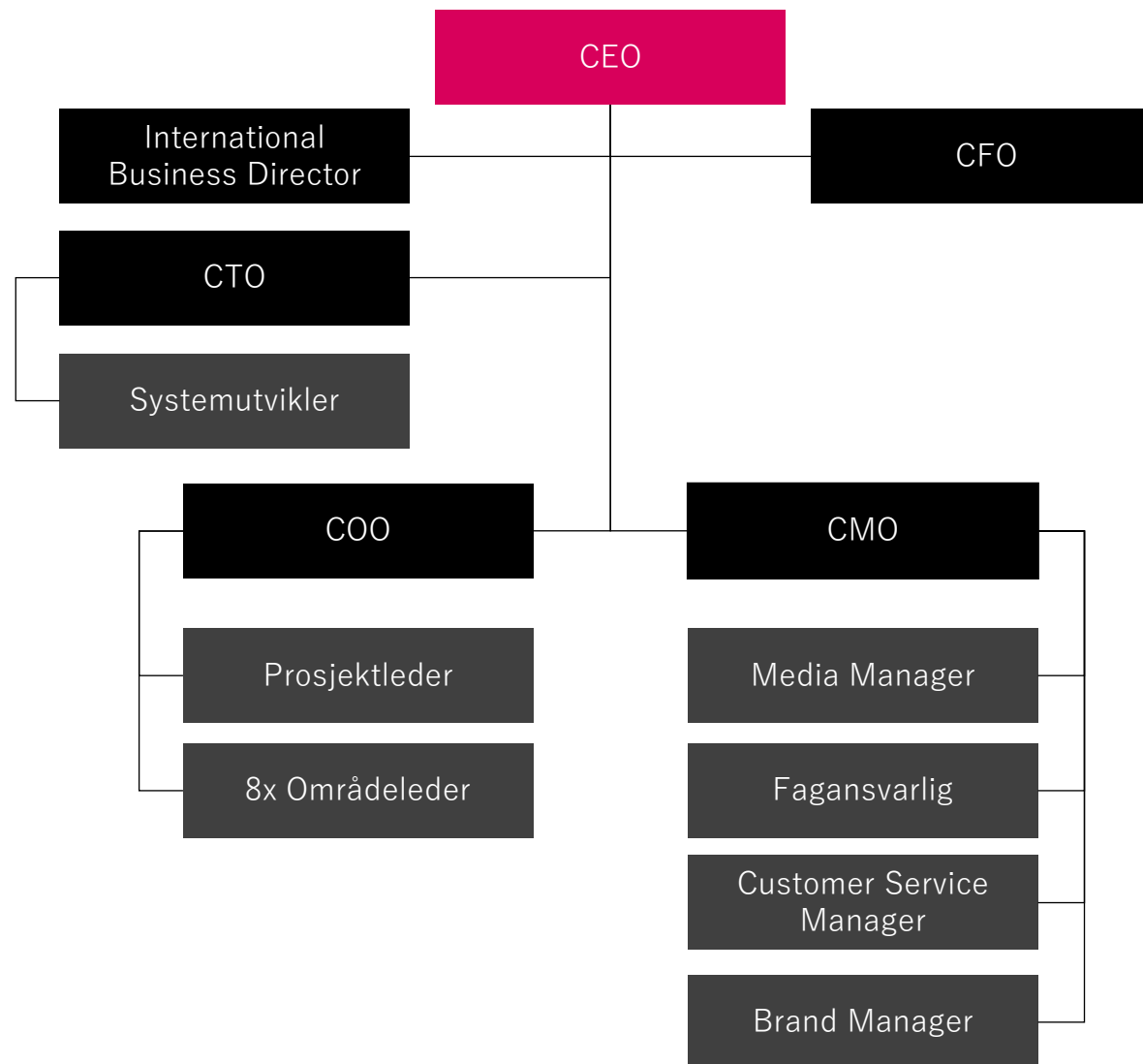
**Sannferdig** Vi er sannferdige i alt vi gjør. Både overfor våre kunder, samarbeidspartnere og kollegaer skal vi alltid opptre sannferdig. På denne måten bygger vi en trygg organisasjon som alltid leverer de beste treningsopplevelsene til våre medlemmer.

**Pålitelig** Vi holder det vi lover våre medlemmer. Det gjør vi gjennom at vi alltid har det beste utstyret som alltid fungerer, at vi gir de beste rådene og den beste treningsveiledningen og at vi holder klubbene rene og ryddige til enhver tid. Slik sikrer vi at våre medlemmer alltid får utbytte av sin trening.

# Verdiforslag: Hvordan er vi satt opp (governance)

EVO ønsker å skape en arbeidsplass hvor alle skal ha mulighet til å bygge kompetanse. Gjennom å gradvis få nye oppgaver og ansvar skal du som ansatt få læring og utvikling. Vi mener at den viktigste arenaen for læring ligger i det daglige kundearbeidet og arbeidsoppgavene vi utfører. Derfor er det viktig å være bevisst hvilke roller du har, hvilke forventninger og ansvar som ligger i denne rollen, og hvordan du kan utvikle deg til å ta nye oppgaver, påta deg nytt ansvar og vokse inn i nye roller.

Som ansatte i EVO er vi eksponert for medlemmer, personlige trenere og ansatte på ulike måter og kan tre inn og ut av roller avhengig av behov. Roller sier dermed noe om hvilke oppgaver man har i organisasjonen. Roller er derfor noe annet enn stillingsnivå, som sier noe om hvilken erfaring man har. Alle på hovedkontoret har en spesifikk rolle, men noen av arbeidsoppgavene flyter over hverandre og er ofte flere enn hovedoppgaven.



# Verdiforslag: Tonen fra toppen, roller og ansvar

---

## Arbeidstakers forhold til ledelse og kollegaer

Ledelsen i EVO tar beslutninger om selskapets fremtid. Beslutningene vil påvirkes av hvordan selskapet drives, hvilke økonomiske resultater som oppnås, men også hvordan det mellommenneskelige arbeidsmiljøet er blant selskapets ansatte. Arbeidstaker skal respektere og etterleve ledelsens beslutninger og vise respekt for sine kollegaer.

EVO er en inkluderende arbeidsplass, med gjensidig respekt for alle kollegaer uavhengig av alder, kjønn, legning, etnisitet og religiøs overbevisning.

## Forventninger til ansatte i EVO

Ansatte i EVO hjelper og bryr seg, men vi er også selvstendige og flinke. Derfor kan du forvente at en ansatt i EVO:

- Etterlever EVOs verdier
  - Enkel
  - Sannferdig
  - Pålitelig
- Er faglig kompetent og bruker kompetansen til å levere relevante råd og tjenester
- Evner å jobbe selvstendig og ta egne valg for å utøve rollen man er satt til, effektivt og relevant
- Kommuniserer enkelt, tydelig og forståelig
- Er lyttende og nysgjerrig
- Er løsningsorientert i stedet for å fokusere på problemer
- Er til å stole på, holder tak i oppgaver og ansvar fram til leveransen er ferdigstilt
- Viser respekt for menneskene rundt seg – medlemmer og kollegaer

# Verdiforslag: Etisk rammeverk

---

## Etikk

Alle arbeidskontrakter som blir signert inneholder regler i forhold til EVOs samarbeid med Antidoping Norge. I kontrakten står det; «Arbeidstaker forplikter seg til å ikke bruke stoffer som er angitt på dopinglisten tilknyttet straffelovens §162.b, men unntak av i de tilfeller der det er medisinsk begrunnet». Antidoping Norge har utviklet et opplæringsprogram som skal bidra til å forebygge og bekjempe bruk av doping på treningsentre. Alle personlige trenere hos EVO skal gjennomføre programmet, og våre sentre er antidoping-sertifiserte. Arbeidstaker plikter å gjøre seg kjent med innholdet i dopinglisten på Antidoping Norge sine hjemmesider.

## Gaver

Arbeidstaker kan ikke ta imot gaver fra medlemmer eller leverandører uten godkjenning fra daglig leder. For det tilfelle arbeidstaker faktisk mottar gave eller får tilbud om å motta slik gave, skal arbeidstaker varsle daglig leder om dette omgående.

## Taushetsplikt

I arbeidskontrakten står det at arbeidstaker er forpliktet til å bevare fullstendig taushet om forretningsanliggender som arbeidstaker under sitt arbeid måtte bli kjent med som vedrører EVO og EVOs medlemmer. Taushetsplikten omfatter også det som mottas av opplysninger direkte fra medlemmer. Arbeidstakers taushetsplikt omfatter blant annet alle planer, tegninger, beregninger, dokumenter, beskrivelser, kontrakter og korrespondanser. Dette gjelder uansett i hvilken form slike opplysninger er produsert, tilgjengelig eller lagret. Taushetsplikten omfatter så vel personlige som bedriftsmessige forhold. Denne taushetsplikten vedvarer også etter at arbeidsforholdet er brakt til opphør.

## Lojalitetsplikt

Arbeidstaker skal så lenge arbeidsavtalen løper stille sin arbeidskapasitet til rådighet for EVO. Arbeidstaker kan ikke uten forutgående varsel og godkjenning fra arbeidsgiver på annen måte delta direkte eller indirekte i annen næringsdrivende virksomhet, som kan påvirke lojaliteten eller uavhengigheten. Det er ikke tillatelse til å påta seg lønnet eller ulønnet arbeid uten skriftlig samtykke fra arbeidsgiver, i henhold til arbeidskontrakten. Godkjenning kan nektes for det tilfelle det foreligger saklig grunn. Arbeidstaker kan få tillatelse til å drive som personlig trener for eget firma. Arbeidstaker kan ikke motta noen form for ytelser fra arbeidsgivers samarbeidspartnere, sponsorprogram eller lignende uten skriftlig samtykke fra daglig leder.

# Verdiforslag: Medlemmer

---

## Sikkerhet

Vi er veldig opptatt av medlemmenes sikkerhet, dette står veldig høyt og går igjen i våre verdier, samtidig som dette er en av grunnstenene for at konseptet vårt skal lykkes. Les mer:

<https://evofitness.no/sikkerhet/>

## Personvern

Vi samler inn, lagrer og behandler betydelige mengder sensitive data fra våre medlemmer. Beskyttelse av personopplysninger er underlagt strenge lovkrav, inkludert General Data Protection Regulation ("GDPR"). Les mer:

<https://evofitness.no/personvern/>

## Mangfold, likestilling og integrering

Folkehelse, sunnhet og å ha et åpent og inkluderende miljø der mennesker samhandler viktig for EVO. Vår medlemsbase og medarbeidere består av en rekke forskjellige personligheter. Stort mangfold blant våre medlemmer og ansatte, betyr også at det er en risiko for at personer ikke følger våre sikkerhetsforskrifter og etiske retningslinjer. Vi har identifisert det finnes risiko for diskriminering og uønsket oppmerksomhet på grunn av rase, etnisitet, legning, kroppstype og alder av våre medlemmer, men også fra våre ansatte. Selv om vi ikke har rapporterte tilfeller av diskriminering i løpet av det siste året, er vi innforstått med at diskriminering ikke alltid blir anerkjent eller rapportert. Vi jobber kontinuerlig med å skape et inkluderende miljø og EVO har nulltoleranse for diskriminerende og trakasserende adferd.

# Hva driver vi med?: Hvilke operasjoner har vi

---

Fitness Group Nordic (FGN) ble etablert i 2009. Selskapet har hovedkontor i Oslo og eier og driver 60 treningssentre.

I tillegg opprettet FGN i 2013 et eget datterselskap som inngår franchiseavtaler i utvalgte markeder. Det er inngått 2 avtaler og ved utgangen av 2022 er det åpnet 1 franchiseklubb i Norge, mens en samarbeidspartner i Europa har åpnet 18 klubber i Sveits, Østerrike og Tyskland.

FGN satser på ubemannede treningssentre innen Premium Compact segmentet. Premium Compact er kompakte treningssentre med høy kvalitet på lokaler og utstyr, relativt moderat pris, samt lange åpningstider.

Sammen med datterselskapene Credlock Systems AS og EVO Franchise AS har FGN en skalerbar forretningsmodell for etablering og drift av treningssentre.

<https://evofitness.no/om-evo/>

# Hvem er våre tredjeparter?: Leverandører og forretningspartnere, hvem er de?

---

Fitness Group Nordic ønsker profesjonelle og langsiktige leverandører og forretningspartnere vi kan ha et varig forhold til. Vi ønsker pålitelighet og kvalitet som sikrer langvarighet på våre treningssentre.

## Utstyr og produkter

Vi har flere hovedleverandører, dette er store aktører globalt. Qicraft, Matrix, Casall, Precor, Eleiko, Concept 2. Disse har base i ulike land i Europa, Asia og USA.

## Vasketjenester

Vi leier inn renholdstjenester fra lokale godkjente vaskebyråer.

## Entreprenører og anlegg

Vi bruker godkjente norske selskaper (entreprenører og håndtverkere), når vi bygger og pusser opp våre klubber.

## Utleiere

Vi leier treningssentre av lokale gårdeiere i Norge.

## Administrative tjenester og utstyr

Inkluderer tjenester som advokater, revisjon, regnskapstjenester, markedsføringstjenester. I tillegg inkluderer denne gruppen IT og Software tjenester både i Credlock Systems og musikk lisenser. Utover dette har vi også leverandører som leverer kontorutstyr



# Særlige risikoområder?: Eventuelt om det er avdekket avvik

| Leverandørgruppe         | Risikoområder   | Risikoprofil |
|--------------------------|---|--------------|
| Utstyr og produkter      | Vi forholder oss til store internasjonale firma som har kontroll på arbeidsvilkår og HMS. Dette vil bli ytterligere kvalitetssikret fremover  | Medium       |
| Vasketjenester           | For å sikre arbeidsvilkår hyrer vi utelukkende inn selskap som er registrert i registeret til Arbeidstilsynet   | Medium       |
| Entreprenører og anlegg  | Vi sikrer at selskapene vi bruker forholder seg til arbeidsmiljøloven, og respekterer HMS, hvilebestemmelser og har korrekte lønnsforhold. Vi har også et krav til at entreprenør følger byggherreforskriften   | Medium       |
| Utleie                   | Alle utleieryttere er lokale norske foretak og risikoen for brudd på menneskerettigheter anses som lav  | Lav          |
| Administrative tjenester | Administrative tjenester som er knyttet til kjøp av produkter (for eksempel PC), kan produksjonen ha noe risiko tilknyttet HMS inkludert barnearbeid, tvangsarbeid, samt rettet til fritid og hvile. Andre administrative tjenester (for eksempel advokater) er primært lokale selskaper med lavere risiko, selv om det finnes risiko knyttet til arbeidsforhold (i hovedsak arbeidsmengde) | Lav          |

# Veien videre: Arbeids- og fremdriftsplan med aktiviteter, ansvarlig og frist

---

## Arbeids- og fremdriftsplan

Vi har begynt å gjennomgå de leverandørgruppene vi mener har en høyere risikoprofil ihht. potensielle brudd på menneskerettigheter og skal være ferdige med dette i 2023

### **Utstyr og produkter**

Vi har begynt undersøkelser for å avdekke potensielle risikoområder for utstyrsleverandører som produserer utenfor Europa

### **Vasketjenester**

Vi har implementert krav om at selskapene vi bruker er registrert i Renholdsregisteret til Arbeidstilsynet, dette betyr at de må ha dokumentasjon på at de er tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste, oppfyller kravene til vernetjenesten, har skriftlige arbeidsavtaler for alle grupper av ansatte i tråd med arbeidsmiljølovens krav, oppfyller kravene i forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for renholdsvirksomheter og har en ordning som sikrer arbeidstakerne økonomisk kompensasjon i tilfelle yrkesskade

### **Entreprenører og anlegg**

Vi undersøker at selskapene vi bruker forholder seg til arbeidsmiljøloven, og respekterer HMS, hvilebestemmelser og har korrekte lønnsforhold

Vi har ikke fokusert på hensiktsmessige tiltak for leverandører som anses å representere lav risiko, (norske/nordiske advokatar/konsulentfirmaer, leverandører). Vi ønsker å vurdere en større gjennomgang av disse leverandørene på et senere tidspunkt, og ønsker i første omgang å fokusere på leverandører som representerer middels eller høy risiko for brudd på menneskerettigheter

## Fortsettelse

Vi vil fortsette med å fokusere på riktige (les kvalitetsleverandører med fokus på menneskerettigheter og miljø) leverandører fremover ved inngåelse av nye avtaler, samt forlengelser av nåværende avtaler. Vi skal jobbe aktivt med å forbedre rutinene våre med tanke på overvåkning av leverandørers håndtering av menneskerettigheter. Vi har foreløpig ikke ekskludert noen av våre leverandører etter våre intielle gjennomgang.

Med vår fortsettende gjennomgang, diskusjon og undersøkelser, samt at vi stiller spesifikke krav som skal oppfylles, kan vi potensielt finne og avdekke risikoer for negativ påvirkning og dermed vurdere enkelte partnere som utilfredse, med mindre de gjør tilfredsstillende endringer i sin egen produksjonslinje

Prosessene er felles eid av Ledergruppen i Fitness Group Nordic

# Signatur

---

Denne redegjørelsen er signert av Holdco Compact AS' styre, jf. åpenhetsloven § 5, jf. regnskapsloven § 3-5.

---

Oslo, 22. juni 2023

Rune Syversen  
Styrets leder

Bertrand Marius Steen  
Styremedlem

Birgitte Munch  
Styremedlem

Christian Krag Breddam  
Styremedlem

Morten Inge Hellevang  
Daglig Leder