

# ÅPENHETSLOVEN

## Aktsomhetsvurdering 2024

Sportradar AS, Norge



## Innhold

0. Abstract (English summary).....	3
1. Rapportens formål.....	4
2. Åpenhetsloven lovkrav og rapportens periode.....	5
3. Forankring av ansvar.....	5
4. Retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Sportradar AS Norge .	6
4.1. Organisering av virksomheten .....	6
4.2. Arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.....	6
4.3. Interne varslingskanaler som bidrar til å avdekke negative konsekvenser.....	9
4.4. Aktsomhetsvurdering av Sportradar AS Norge .....	9
5. Aktsomhetsvurdering av Sportradar AS Norge sine leverandører og forretningsforbindelser.	11
5.1. Fokusområder og leverandørutvalg for årets rapport .....	11
5.2. Risikokartlegging av Sportradar AS Norge sine leverandører.....	14
5.3. Prioriterte tiltak for å håndtere risiko hos Sportradar AS sine leverandører i løpet av 2024/2025.....	17
6. Oppfølging av tiltak .....	19
7. Offentliggjøring.....	19
8. Signaturer .....	20
9. Vedlegg.....	20

## 0. Abstract (English summary)

Sportradar AS Norway is covered by the requirements of the Transparency Act and is obliged to carry out due diligence and publish an account of the due diligence assessments. Sportradar AS in Norway must ensure that guidelines and plans for how the company will work with human rights and decent working conditions are established at all levels of business, including the company's suppliers and business partners.

Basis for the due diligence is a survey that addressed the following subjects:

- Sustainability, company policies/code of conduct and requirements to own supply chain
- Fundamental human rights
- Decent working conditions
- EHS (Environment, health and safety)
- Anti-Bribery and Anti-Corruption Policy, Anti-Money Laundering

The due diligence was split in two parts, one part focusing on the situation within Sportradar AS Norway and the other was targeting a selection of providers and business partners.

The internal due diligence shows that the Norwegian entity receives substantial benefits from the work of the mother company Sportradar Group AG. Implementation of the following components has lifted Sportradar AS Norway to a high level of maturity.

- Sportradar Governance Documents
- Sportradar FairPlay line (Whistleblowing Service)
- Sportradar Code of Conduct for Suppliers
- Sportradar Sustainability Report
- Supply Chain Risk Assessment (SCRA)

The selection of participants for the external due diligence was done by looking at the list of providers to Sportradar AS Norway from 2023 and Q1 2024. Two new companies, not included in last year's survey, were picked based on the size of the transaction and the assessed risk connected to their operation. Further, six companies from last year's survey received in-depth questions about the following topics:

- Zero tolerance for child labor
- Availability of whistleblowing services
- Measures to prevent workplace harassment.

After analysing the data gathered, Sportradar AS Norway will take the following actions:

- Continue to raise awareness of the Transparency act within Sportradar AS Norway
- Establish a dialogue with the provider that failed to give satisfactory answers to many of the questions in this year's survey. We need to better understand the status of the company's operation before we can assert the risk of continuing to use their service.
- Provide suggestions and guidance on best practice for companies with lesser non-compliances.
- Decide on the topics for next year's due diligence based on all data gathered this year and the overall risk assessment.

## 1. Rapportens formål

Sportradar AS Norge anerkjenner sitt ansvar for å fremme økonomisk, sosial og miljømessig fremgang med det formål å oppnå bærekraftig utvikling for både næringslivet og samfunnet som helhet.

Selskapet er dedikert til å støtte Norges innsats for å oppfylle FNs bærekraftsmål, spesielt mål nummer 8 om anstendig arbeid og økonomisk vekst, samt mål nummer 12 om ansvarlig forbruk og produksjon. Sportradar AS Norge reflekterer også sitt engasjement for disse målene i sine rapporter og ønsker å bidra positivt til deres oppnåelse.



Hensikten med denne rapporten er å gi innsikt i Sportradar AS Norge sin tilnærming til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt å beskrive de aktsomhetsvurderingene som blir gjennomført for å oppfylle forpliktelsene i henhold til Åpenhetsloven. Rapporten har som mål å skape åpenhet rundt selskapets arbeid på disse områdene.

Sportradar AS Norge forplikter seg til å være transparent ved å gi innsikt i tiltak som blir implementert for å forebygge og begrense risikoen for negative konsekvenser, samt beskrive handlingene som blir gjort for å håndtere og begrense slike forhold som blir avdekket.

Rapporten vil også fungere som et verktøy for å identifisere potensielle og faktiske risikoer i Sportradar AS Norge sin egen virksomhet, i leverandørkjeder og blant forretningspartnere. Videre vil den bidra til å støtte erstatnings- og gjenopprettings tiltak for skader som er påført mennesker, samfunnet og miljøet.

## 2. Åpenhetsloven lovkrav og rapportens periode

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Lovens formål er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Loven har også som formål å sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan bedriften håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Loven krever en årlig redegjørelse fra styret, og at denne redegjørelsen inneholder aktsomhetsvurderinger som minst inneholder:

1. En generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
2. Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger.
3. Opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

Denne redegjørelsen er gjort lett tilgjengelig på nettsider tilhørende morselskapet Sportradar Group AG, og det er gitt informasjon om dette i selskapets årsberetning. Selskapets redegjørelse gjelder siste regnskapsår 2023.

## 3. Forankring av ansvar

Sportradar AS Norge har en plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, som er fastsatt i henhold til Åpenhetsloven §4. I tråd med disse retningslinjene innebærer forankringen utarbeidelse, godkjenning og kommunikasjon av retningslinjer for ansvarlighet og planer for aktsomhetsvurderinger.

Grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er av avgjørende betydning for Sportradar AS Norge. For å sikre ansvarlighet, har Sportradar AS Norge implementert omfattende aktsomhetsvurderinger som begynner med en forankring av dette ansvaret i ledelsen, både formelt og på papiret. I 2023 besluttet styret i Sportradar AS Norge enstemmig å etablere retningslinjer og planer for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger i virksomheten i alle ledd, og at disse omfatter leverandører og andre forretningsforbindelser (se vedlegg 1).

Selskapets styre og daglige ledelse har påtatt seg en aktiv rolle i å forankre ansvar i alle nivåer av organisasjonen, og sikrer at grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blir respektert i vår daglige drift. Gjennom implementeringen av selskapets retningslinjer tar Sportradar AS Norge sikte på å forhindre negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og å rette opp eventuelle skader som måtte oppstå.

## 4. Retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Sportradar AS Norge

### 4.1. Organisering av virksomheten

Sportradar Group AG er et verdensledende teknologikonsern innenfor sport, media og betting. Konsernets norske virksomhet er registrert under navnet Sportradar AS Norge. Dette selskapet har to kontorer, et i Trondheim og et i Oslo. Sportradar AS Norge driver med utvikling av programvare og leverer i hovedsak tjenester tilknyttet utvikling av programvare for morselskapet Sportradar Group AG hjemmehørende i Sveits.

Sportradar AS Norge bidrar blant annet til å holde spill- og sportsbransjen ren og rettferdig ved at vi har data og teknologi til å oppdage og forhindre svindel og kampfiksing. Konsernet er organisert i flere produktavdelinger og funksjoner. Disse avdelingene og funksjonene er bemannet med ansatte fra datterselskapene i konsernet.

Det er kun Sportradar AS i Norge som omfattes av Åpenhetsloven. Virksomheten markedsfører ingen produkter og selger alle sine tjenester til morselskapet Sportradar Group AG. All produktrelatert infrastruktur og programvare benyttet til tjenesteutførelsen er eid av morselskapet. Sportradar AS Norge sine leverandører og forretningspartnere bidrar med tjenester og utstyr nødvendig for å opprettholde et anstendig arbeidsmiljø for de rundt 160 ansatte i Norge. Dette vil typisk være tjenester som kontorutleie, renhold, regnskap og bank. Utstyrsleverandørene står for eksempel for leveranse av personlig datautstyr, møbler og kontorrekvisita.

### 4.2. Arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Sportradar AS Norge er underlagt alle retningslinjer og rutiner som er vedtatt av morselskapet Sportradar Group AG. Dokumentene er samlet, og tilgjengelige på denne nettsiden: [Governance Documents | Sportradar](#).

Det gjennomføres årlig obligatorisk opplæring av alle ansatte med bakgrunn i disse retningslinjene. Denne avsluttes med en test hvor alle beviser at de har oppnådd en forståelse av innholdet og intensjon.

Sportradar AS Norge forplikter seg til å respektere alle internasjonalt anerkjente grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og utføre aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Alle ansatte og innleid personell skal etterleve disse forpliktelsene.

Sportradar AS Norge avstår fra diskriminerende og disiplinære tiltak mot arbeidstakere som i god tro gir opplysninger til ledelsen eller til kompetente offentlige myndigheter om forhold som er i strid med loven, retningslinjene eller selskapets politikk.

Sportradar AS Norge skal jevnlig foreta nye risikokartlegginger, og sørge for at endrede forhold både innad i virksomheten og utad i omverden tas hensyn til i aktsomhetsvurderingene.

#### 4.2.1 Retningslinjer for selskapets leverandører

Sportradar AS Norge anerkjenner at våre forretningspartnere og leverandører er sentrale bidragsyttere for å sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele verdikjeden. Vi forventer at våre forretningspartnere og leverandører respekterer grunnleggende menneskerettigheter og sørger for anstendige arbeidsforhold. Etikk og integritet er styrende prinsipper som gjennomsyrrer alle deler av bedriften. Selskapets leverandører spiller en nøkkelrolle for selskapets suksess og er derfor svært viktig for vår virksomhet.

Sportradar Group AG har utarbeidet etiske retningslinjer for sine leverandører; [Code of Conduct for Suppliers](#). Her defineres grunnleggende krav og forventninger til alle forretningsforbindelser. Det forventes en gjensidig forpliktelse om god forretningsskikk, og etterlevelse av til enhver tid gjeldende landspesifikke lov- og regelverk og nasjonalt implementerte retningslinjer om grunnleggende menneskerettigheter.

Hvis en leverandør eller underleverandør bryter disse etiske retningslinjene, vil Sportradar AS i Norge igangsette nødvendig kommunikasjon og tiltak for å begrense negative konsekvenser. Manglende handlingsplaner fra leverandører kan resultere i at forretningsforholdet med Sportradar vil bli vurdert.

Det stilles følgende krav til selskapets leverandører:

- Sosial Bærekraft: Sportradar AS Norge forventer rettferdig behandling og like muligheter for ansatte hos sine leverandører. Våre leverandører og deres underleverandører skal regulere de ansattes arbeidstid i samsvar med arbeidslovgivningen i det aktuelle landet.
- Sportradar AS Norge har nulltoleranse for utnyttelse av barnearbeid og urettmessig trekk i lønnsgodtgjørelse som et disiplinærtiltak.
- Sportradar AS Norge forventer at selskapets leverandører gir sine ansatte en trygg arbeidsplass og skal garantere helse, miljø og sikkerhet på sine arbeidsplasser.
- Sportradar AS Norge forventer at selskapets leverandører skal respektere en åpen og tillitsfull dialog mellom selskapets ansatte og ledelse uten frykt for negative konsekvenser. Det forventes videre at Sportradar AS Norge sine leverandører skal ha nulltoleranse for trakassering, diskriminering og mobbing. Leverandører av Sportradar AS Norge skal ikke tolerere atferd som kan negativt påvirke arbeidsplass eller en persons arbeidsprestasjoner.
- Etisk business skikk: Sportradar AS Norge har nulltoleranse til leverandører som begår lovbrudd.
- Bærekraftig forretningsdrift: Sportradar AS Norge forventer at selskapets leverandører har en effektiv miljøpolitikk på plass og jobber kontinuerlig med vern av menneskers liv og natur. Leverandører bør etterstreve og forsøke å redusere generert avfall.

Sportradar AS Norge har en undersøkelsesprosedyre med tanke på nye leverandører og samarbeidspartnere. Dette er en prosess hvor selskapet måles opp mot de overnevnte kravene. Selskapet vil ikke godkjennes som leverandør om de ikke passerer minstekravene til Sportradar AS Norge.

#### **4.2.2 Respekt for menneske- og arbeidstakerrettigheter**

Sportradar AS Norge har en grunnleggende respekt for verdien av menneskeliv og verdighet, og vi ønsker å fremme en kultur for respekt og inkludering.

Selskapet har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Selskapet har i sine retningslinjer innarbeidet bestemmelser som tar sikte på at det ikke skal forekomme forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel lønn, avansement og rekruttering. Selskapet har også som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Dette fremgår av dokumentet som beskriver retningslinjene for arbeid mot diskriminering: [Global Discrimination Policy](#).

Sportradar AS Norge er et globalt selskap som opererer i forskjellige deler av verden, hver med sin egen unike kulturelle identitet. Sportradar AS Norge verdsetter derfor mangfold og anerkjenner at vi er en bedre og sterkere organisasjon med spekteret av bakgrunn, erfaringer, synspunkter, tro og kulturer representert i arbeidsstyrken. Selskapet har derfor også utarbeidet retningslinjer mot diskriminering: [Global Diversity and Equality Policy](#).

Disse retningslinjene har som formål å fremme et arbeidsmiljø hvor individuelle ulikheter er verdsatt og respektert. Alle ansatte uavhengig av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, seksuell orientering, språk, religion og livssyn har krav på et miljø fritt for mobbing, diskriminering eller trakassering. Selskapet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål om dette innenfor virksomheten.

#### **4.2.3 Helse, miljø og sikkerhet**

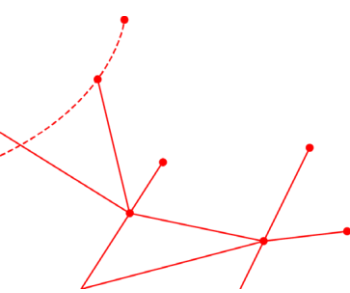
Sportradar AS Norge er forpliktet til å tilby et sunt og trygt arbeidsmiljø for alle sine ansatte og andre som jobber eller besøker Sportradar's lokaler. Vi har utarbeidet en HMS-håndbok med retningslinjer i henhold til norsk lovverk. Sportradar AS Norge har også opprettet et arbeidsmiljøutvalg med kvartalsvise møter og gjennomfører en årlig revisjon av systemer og rutiner i henhold til internkonrollforskriften. Dette er en viktig kvalitetssikring på at våre systemer og rutiner som fungerer, og kan fange opp problemer og utfordringer i tide.

#### **4.2.4 Bærekraft, miljø og sikkerhet**

Sportradar AS Norge sitt morselskap, Sportradar Group AG, publiserte i 2023 sin første bærekraftsrapport. Denne er tilgjengelig og kan lastes ned for alle interesserte: [Sportradar Sustainability Report](#). Denne rapporten inneholder en beskrivelse av 5 områder som Sportradar har valgt for sitt arbeid med en bærekraftig fremtid.

Sportradar Group AG er et teknologiselskap som ikke produserer fysiske produkter. Derfor er det i hovedsak energiforbruket til de involverte datasentrene som påvirker selskapets klimaregnskap. Sportradar Group AG er i gang med å flytte sin datainfrastruktur til Amazon Web Services. Amazon har som målsetning å bytte til 100% fornybare energikilder innen 2025. Dette vil bety svært mye for Sportradars miljøprofil.

Sportradar Group AG har også gjennomført en analyse av sine kontorer for å skaffe en bedre forståelse for hva som er dagens status og hvilke grep som kan tas for å redusere virksomhetens globale fotavtrykk.





#### 4.2.5 Korrupsjon, bestikkelser og hvitvasking

Sportradar AS Norge er underlagt antikorrupsjonslover i de land der selskapet driver virksomhet. I samsvar med disse lovene, og med Sportadar's forpliktelse til å drive ærlig og etisk virksomhet, forbyr Sportradar AS Norge enhver form for betaling eller tilbud om gaver til autoritetspersoner for å sikre seg forretningsmessig fordel. Det gjelder for Sportradar AS Norge selv og alle enheter som handler på Sportradars vegne, inkludert leverandører.

Sportradar AS Norge forventer at deres leverandører overholder alle gjeldende lover og forskrifter mot anti-bestikkelse, anti-korrupsjon og hvitvasking av penger. I tillegg forventes det at leverandører informerer Sportradar AS Norge dersom de blir oppmerksomme på noen faktiske eller mistenkte brudd på gjeldende lover mot hvitvasking av penger.

Sportradar AG har utarbeidet to dokumenter som beskriver disse forpliktelsene:

[Global Anti-Bribery and Anti-Corruption Policy](#)  
[Global Anti Money Laundering and Counter-Terrorism Policy](#)

#### 4.3. Interne varslingskanaler som bidrar til å avdekke negative konsekvenser

Sportradar AS Norge forplikter seg til å etablere et miljø der åpen, ærlig kommunikasjon er forventningen, ikke unntaket. Vi fremmer etisk oppførsel til enhver tid og vil at våre ansatte skal føle deg komfortabel med å henvende seg til sin overordnede eller ledelse i tilfeller der de mener at brudd på retningslinjer eller standarder har skjedd.

Sportradar Group AG har etablert et varslingssystem (Whistleblowing Service) som er levert av NAVEX. Dette er en uavhengig tredjepart som vil håndtere alle innkomne varsler. Tanken er at det skal være enkelt for ansatte å melde fra om alvorlige bekymringer de måtte ha på arbeidsplassen på en diskret og konfidensiell måte. Tjenesten er en del av virksomhetens forpliktelse til et godt styresett og skal brukes til å rapportere alvorlige problemer knyttet til selskapet, dets ledelse, overordnede eller ansatte, for eksempel kriminell aktivitet, svindel eller tyveri.

#### 4.4. Aktsomhetsvurdering av Sportradar AS Norge

En aktsomhetsvurdering er en prosess for å kartlegge, forebygge, gjøre rede for og følge opp hvordan Sportradar AS Norge håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av sin virksomhet.

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger i Sportradar AS Norge vil være en kontinuerlig prosess som evalueres hele tiden. Selskapet ønsker å lære av denne prosessen i forhold til hva som har fungert godt og mindre godt og dermed kunne forbedre prosessene i fremtiden.

Når det gjennomføres aktsomhetsvurderinger etter Åpenhetsloven, handler det ikke om negative konsekvenser for Sportradar AS Norge selv. Det dreier seg derimot om sannsynligheten for negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold. Hovedfokuset i Sportradar AS Norge ligger dermed på hvordan selskapet påvirker mennesker, både i og utenfor virksomheten. Dette kapittelet omhandler kun om interne forhold, og neste kapittel har fokus på partnere og leverandører til Sportradar AS Norge.

Aktsomhetsvurderingen av Sportradar AS Norge, på lik linje med leverandører og partnere, skal være begrunnet i en besvarelse av den samme spørreundersøkelsen. Funn gjort etter en analyse av denne besvarelsen oppsummeres her som en vurdering av dagens status og forslag til tiltak til forbedringer.

Sportradar AS Norge har hatt direkte nytte av dette arbeidet da selskapet er pålagt å følge retningslinjer og verktøy utarbeidet av morselskapet. Effektene av dette kom tydelig frem under besvarelsen av egen spørreundersøkelse. Eksempler på dette er:

- Etableringen av en anonym varslingstjeneste håndteret av en uavhengig tredjepart, Sportradar Fairplay Line.
- Implementasjon av en lang rekke retningslinjer; [Sportradar Governance Documents](#), samt gjennomføring av årlig obligatorisk kursing av alle ansatte opp mot disse retningslinjene.
- Innføring av retningslinjer for leverandører: [Code of Conduct for Suppliers](#), og en godkjenningsprosess basert på denne som må passeres før andre selskap skal kunne levere tjenester til Sportradar AS Norge.

Sportradar Norge AS har gjennom en årrekke jobbet med HMS i henhold til norske forskrifter. Ledelsen i Norge har sett det som viktig å operere i henhold til norsk lovgivning. Dette har blitt gjort gjennom etablering av en HMS-håndbok og aktivt samarbeide med et arbeidsmiljøutvalg.

Sportradar Group AG har i løpet av de siste årene befestet sin stilling som et stort internasjonalt konsern. Dette har medført en økt bevisstgjøring på hvordan selskapet påvirker liv og miljø til egne ansatte og konsernets omgivelser.

### **Risikoanalyse og prioriterte tiltak i Sportradar AS Norge**

Det ble ikke gjennomført en ny spørreundersøkelse i år, da risikobildet i hovedsak er uendret. Tiltakene fra fjorårets rapport blir derfor videreført:

- Gjennomgang av eksisterende leverandører opp mot de etablerte retningslinjene ([Code of Conduct for Suppliers](#)). Alle nye leverandører gjennomgår denne godkjenningsprosessen. Det ble også tatt en runde med eksisterende leverandører da retningslinjene ble innført. Det er derimot noe uklart om dette gjelder samtlige. En av årsakene til dette er at noen leverandører er globale leverandører og en godkjenningsprosess vil derfor utføres av Sportradar Group AG.
- Kontinuerlig å arbeide med Åpenhetsloven. Ledelsen i Sportradar AS Norge har over en lengre periode jobbet med dette lovverket og har derfor god kjennskap til innhold og krav som stilles til den norske driften. Samtidig er det viktig for oss at denne informasjonen og bevisstgjøringen også når de ansatte i Norge. Åpenhetsloven vil derfor være et tema på flere av selskapets allmøter som holdes for den norske staben.
- Iverksetting av nye rutiner for løpende oppfølging av funn, risiko og skade avdekket som følge av arbeidet med Åpenhetsloven. Ledelsen i Norge er ansvarlig for å iverksette rutiner som ble vedtatt av styret for Sportradar AS Norge. Her under, rapportering av status og tiltak til styret for veiledning og forankring.

## 5. Aktsomhetsvurdering av Sportradar AS Norge sine leverandører og forretningsforbindelser

### 5.1. Fokusområder og leverandørutvalg for årets rapport

#### Kartlegging A)

##### Aktsomhetsvurderinger av nye leverandører

Sportradar AS Norge har gjennomført en aktsomhetsvurdering av utvalgte norske leverandører i 2024 med innkjøp over NOK 100 000,- og som er vurdert som potensielle samarbeidspartnere i den nærmeste fremtid.

Underleverandører til selskapets leverandører og forretningsforbindelser har ikke vært en del av denne spørreundersøkelsen, da Sportradar AS Norge ikke har nok tilgjengelig informasjon for å foreta denne vurderingen på grunn av kapasitet og tidsbegrensning før publisering av rapporten 30. juni 2024.

Sportradar AS Norge har på overordnet nivå vurdert selskapets samarbeidspartnere etter sannsynligheten for skade eller risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Selskapets leverandører og forretningsforbindelser ble deretter kategorisert i tre grupper basert på særskilte risiko utbredt innenfor en bransje, geografisk område eller type produkter/tjenester bedriften opererer med. Vi har også tatt hensyn til potensiell risiko forbundet med dårlig historikk når det gjelder menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter eller manglende kultur rundt ansvarlig næringsliv.

Vi valgte til slutt to nye leverandører som vi vurderte kunne ha næringskjeder med potensielt middels til høy risiko for å påvirke grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Disse leverandørene ble ikke vurdert i fjor. Vurderingen om høy/middels risiko er først og fremst basert på graden av kompleksitet i næringskjeder.

En overordnet analyse av Sportradar AS Norges leverandører og forretningspartnere bidro til identifisering av risikoområder som kunne ha en viss sannsynlighet for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi utarbeidet en undersøkelse med spørsmål basert på følgende områder:

- 1) Bærekraft, selskapets retningslinjer og forventningene til selskapets underleverandører
- 2) Grunnleggende menneskerettigheter
- 3) Lønn og arbeidstid
- 4) HMS
- 5) Korrupsjon, bestikkelser og hvitvasking

Denne undersøkelsen ble sendt per e-post til begge de nye leverandørene med en svarfrist på tre uker. Vi mottok svar fra begge leverandørene, noe som gir en svarprosent på 100%.

## Kartlegging B)

### Oppfølging av prioriterte tiltakene fra 2023 rapport

Resultatene fra de prioriterte tiltakene i 2023-undersøkelsen utgjorde grunnlaget for vårt andre fokusområde i 2024. Resultatene fra våre aktsomhetsvurderinger i 2023, har gitt oss verdifull innsikt i hvilke områder som krevde mest oppmerksomhet og hvilke tiltak som kan ha størst effekt for å redusere eventuelle negative konsekvenser.

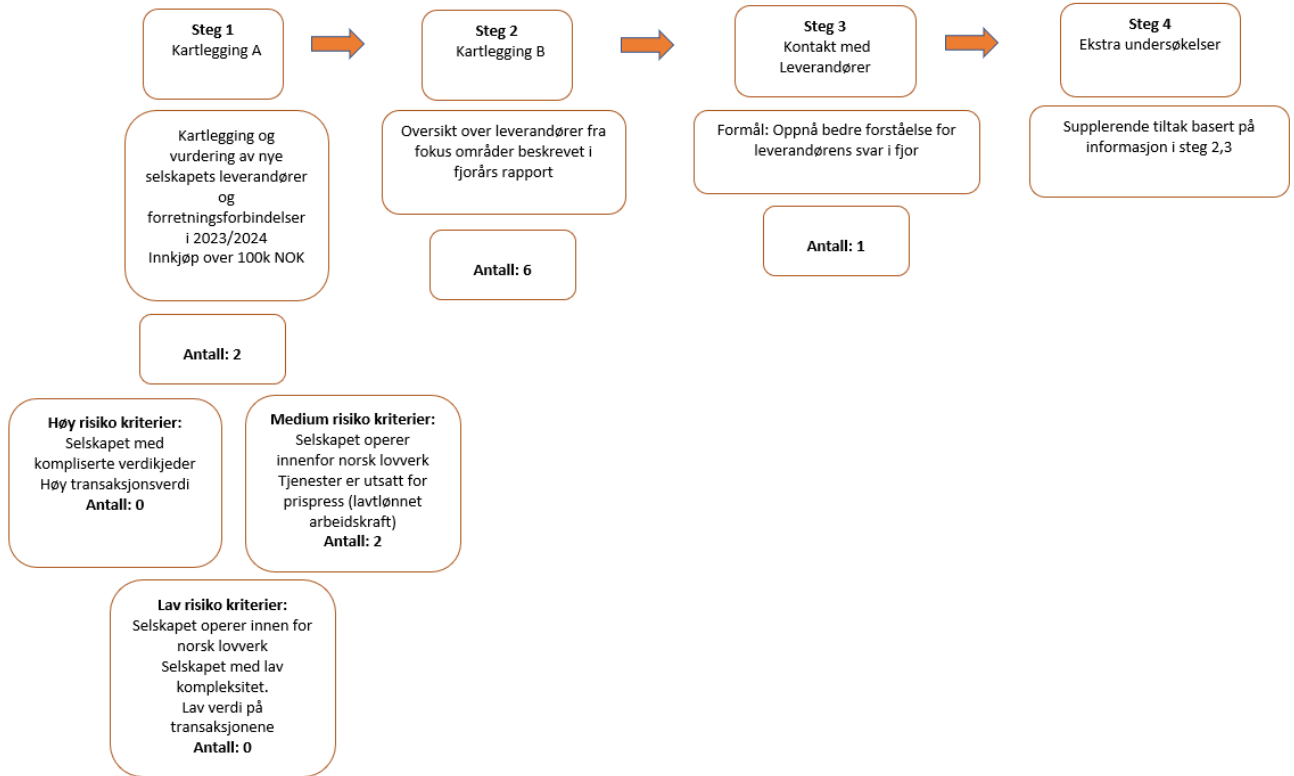
Vi ønsker med dette å sikre en kontinuerlig og målrettet tilnærming til vår håndtering av utfordringer knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det vil gi oss muligheten til å ta proaktive skritt for å adressere problemområder og drive positive endringer gjennom hele leverandørkjeden.

Basert på fjorårets analyse, ble vårt fokus og innsats i 2024 rettet mot å undersøke følgende nøkkelområder nærmere:

FOKUSOMRÅDER for 2024, basert på analyser i rapporten fra 30.06.2023			
Aktivitet/bransje	Risiko for barnearbeid	Manglende varslingskanaler	Risiko for trakasering
Leverandør innenfor salg og rådgivning innen grafisk bransje		x	x
Leverandør innenfor forretningsseiendom utleie ( 2 stk)	x		x
Leverandør innenfor renholdstjenester	x		
Leverandør innenfor drift av kantiner	x		
Leverandør innenfor utvikling av dataprogrammer og handel			x

I tillegg har vi valgt å følge opp nærmere en leverandør som ga ufullstendige svar på vår undersøkelse i 2023. Dette gjelder en leverandør innenfor handel med datamaskiner, tilbehør og programvare.

Nedenfor er en grafisk fremstilling som gir en detaljert oversikt over prosessen for utvelgelse av leverandører til årets undersøkelse i Sportradar AS Norge:



## 5.2. Risikokartlegging av Sportradar AS Norge sine leverandører

### 5.2.1 Oppfølging av nye leverandører i 2023/2024

I besvarelsen av årets spørreundersøkelse ble det ikke identifisert noen forhold hos den ene leverandøren innen skadeforsikring som ville kunne medføre risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Vår grundige gjennomgang av deres svar viser at de har iverksatt tilfredsstillende tiltak for å sikre overholdelse av disse viktige standardene. Dette resultatet reflekterer positivt på deres forpliktelse til å drive virksomheten i tråd med etiske retningslinjer og internasjonale normer innen arbeidsforhold og menneskerettigheter.

Vi har imidlertid identifisert flere kritiske mangler hos vår andre leverandør av konsulenttenester innen informasjonsteknologi. Leverandøren fremstår litt umoden og mangler nødvendig fokus på viktige oppfølgingsområder. Dette er et lite selskap med få ansatte og har dermed et nært kjennskap til hverandre, og som igjen kan erstatte behovet for formelle retningslinjer.

Nedenfor er en oppsummering av våre observasjoner som kan medføre risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold:

- i. Manglende retningslinjer for underleverandører og manglende verifisering av alder ved ansettelser kan føre til brudd på arbeidslovgivning og risiko for barnearbeid.
- ii. Manglende retningslinjer knyttet til diskriminering og trakassering på arbeidsplassen kan føre til et usikkert og utrygt arbeidsmiljø, samt juridiske konsekvenser.
- iii. Manglende rettigheter til å utøve organisasjonsfrihet og manglende årlige lønnsamtaler kan resultere i lav medarbeidertilfredshet, redusert produktivitet og juridiske utfordringer for leverandøren.
- iv. Manglende opplæring i HMS-arbeid og ingen registrering eller oppfølging av ulykker/nestenulykker kan bidra til økt fare for arbeidsulykker, dårligere arbeidsmiljø og potensielle bøter for manglende HMS-tiltak.
- v. Manglende tiltak eller retningslinjer for korrupsjon og bestikkelser kan svekke tilliten fra kunder og samarbeidspartnere hos leverandøren

Vår analyse viser at det er betydelige mangler hos leverandøren som må adresseres umiddelbart. For å sikre overholdelse av lovgivning og opprettholde anstendige arbeidsforhold, er det avgjørende at leverandøren implementerer nødvendige retningslinjer og tiltak. Vi stiller oss tilgjengelig for dialog og for å veilede leverandøren med å utvikle og gjennomføre disse forbedringene, for å sikre en trygg og rettferdig arbeidsplass.

## 5.2.2 Oppfølging av prioriterte områder fra vår aktsomhetsvurdering av leverandørene og deres svar på spørreundersøkelsen i 2023

### a) Oppfølging av potensiell risiko for barnearbeid

I arbeidet med årets rapport ønsket Sportradar AS Norge å undersøke nærmere hvorfor tre leverandører innen kantine, renholdstjenester og utleie av fast eiendom i fjorårets undersøkelse rapporterte at det kan være risiko for barnearbeid i egen virksomhet eller hos deres underleverandører.

For å følge opp risikoen for barnearbeid, ønsket vi å finne ut om leverandørene har etablert noen tiltak og hvordan de jobber med dette i dag. Vi utarbeidet oppfølgings spørsmål relatert til dette, som ble sendt til de tre leverandørene. Vi mottok svar fra alle.

Leverandørene innen kantine- og renholdstjenester tilhører samme morselskap, og basert på deres svar har vi vurdert følgende risiko:

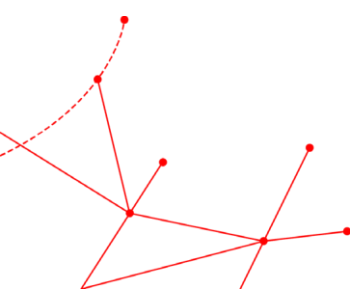
- i. De har etablert en nulltoleranse for barnearbeid, som er tydelig beskrevet i deres Human Rights Policy. Ved å offisielt dokumentere sitt standpunkt mot barnearbeid i denne policyen, viser de et sterkt engasjement for menneskerettigheter og ansvarlig forretningspraksis.
- ii. Kommunikasjonen om deres nulltoleranse for barnearbeid til leverandører og andre relevante parter skjer gjennom deres Code of Conduct. Alle leverandører må signere denne ved avtaleinngåelse, noe som skaper en kontraktmessig forpliktelse til å følge selskapets standarder. Dette bidrar til en felles forståelse og etterlevelse av nulltoleransen mot barnearbeid i hele leverandørkjeden.
- iii. Selskapet har etablert et system for å identifisere risikoen for barnearbeid i leverandørkjedene ved å bruke Factlines i sine leverandørundersøkelser. De har også prosedyrer på plass for å bruke sin påvirkningskraft til å eliminere eller redusere risikoen for barnearbeid. Dersom deres forsøk ikke resulterer i forbedringer, vil de iverksette mer alvorlige tiltak.

Vår analyse viser at selskapet har fastsatt nulltoleranse for barnearbeid i sitt firmareglement, kommuniserer dette tydelig til sine samarbeidspartnere og leverandører, utfører undersøkelser og har prosedyrer for håndtering av eventuelle funn av barnearbeid. Dette viser en sterk forpliktelse til å bekjempe barnearbeid. Samlet sett vurderer vi risikoen for barnearbeid i selskapets leverandørkjede som lav, basert på deres etablerte kontrollmekanismer og beredskap for å iverksette strenge tiltak ved eventuelle brudd.

Dette er vår vurdering basert på svarene fra leverandør av fast eiendom:

- i. De har en tydelig nulltoleranse for barnearbeid, dokumentert gjennom deres prinsipper for samfunnsansvarlig leverandøratferd. Denne dokumentasjonen er offentlig og lett tilgjengelig på deres nettside.
- ii. For å håndtere risikoen for barnearbeid, gjennomfører selskapet grundige vurderinger av sine leverandører og forretningsforbindelser, spesielt innen bransjer der risikoen for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er høyest.
- iii. Selskapet opplyser at de ikke har registrert noen tilfeller av barnearbeid hos sine leverandører, men de har etablert rutiner for å håndtere slike situasjoner dersom de skulle oppstå. Disse rutinene inkluderer tiltak for å adressere og påvirke for å eliminere bruk av barnearbeid.

Basert på denne informasjonen, vurderes risikoen for barnearbeid i selskapets leverandørkjeder som moderat til lav. Selskapets systematiske tilnærming og klare forpliktelse til åpenhet gir tillit til deres evne til å håndtere og redusere risikoen for barnearbeid effektivt.



*b) Oppfølging av manglende rutiner for rapportering av klager (varslingskanaler)*

I fjor oppdaget vi en sårbarhet i varslingsrutinene og manglende mekanismer for anonym varsling hos en leverandør innen grafisk design, noe som kan ha alvorlige konsekvenser for de ansatte.

Derfor har Sportradar AS Norge i år sendt oppfølgingsspørsmål til det aktuelle selskapet angående varsling og varslingskanaler for å undersøke om det har vært noen forbedringer siden i fjor.

- i. Ifølge svarene fra selskapet innen grafisk design har de etablert interne retningslinjer og prosedyrer for mottak, håndtering og oppfølging av klager og varsler knyttet til uønsket adferd og brudd på menneskerettigheter. Disse retningslinjene er implementert på ledernivå og kommunisert opp til styret, noe som viser et høyt nivå av engasjement og ansvarlighet.
- ii. Selskapets varslingskanaler for de ansatte inkluderer SMS, telefon, e-post og fysisk rapportering til ledelsen, noe som gir fleksibilitet og tilgjengelighet slik at ansatte kan benytte den kanalen de føler seg mest komfortable med.
- iii. Informasjon om disse varslingskanalene blir gitt til de ansatte gjennom fellesmøter. Mens andre informasjonskampanjer potensielt kunne øke bevisstheten blant de ansatte, viser initiativet med fellesmøter en vilje til å informere de ansatte om deres rettigheter og plikter knyttet til varsling på arbeidsplassen.

Vi vurderer risikoen for mangelfull varsling og oppfølging som moderat. Selskapets tilgjengeliggjøring av flere varslingskanaler reduserer risikoen for at alvorlige hendelser forblir urapportert. Samtidig ser vi også potensial for forbedring, spesielt med tanke på behovet for flere informasjonskampanjer og mangelen på en anonym varslingskanal for de ansatte.

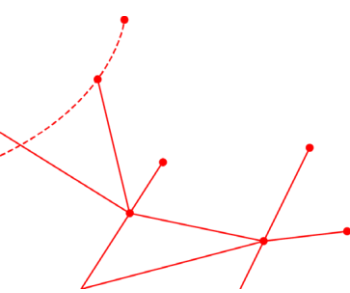
*c) Oppfølging av potensiell risiko for trakassering*

I vår spørreundersøkelse i fjor la Sportradar AS Norge merke til at en betydelig andel av bedriftene ikke hadde implementert tiltak for å forebygge trakassering basert på faktorer som seksuell orientering, etnisitet, kjønn, religion, funksjonsevne, alder eller andre former for verbale eller fysiske tilfeller av trakassering.

På grunnlag av dette valgte vi ut fire bedrifter som vi ønsket å undersøke nærmere ved å sende dem oppfølgingsspørsmål angående risiko for trakassering med tanke på en ny vurdering for årets rapport.

Målet med å ta kontakt med disse bedriftene er å tydeliggjøre og håndtere manglende anerkjennelse av trakassering som en alvorlig risiko på arbeidsplassen.

- i. Alle fire selskapene opplyser at de nå har implementert retningslinjer for identifisering og rapportering av trakassering. Når det gjelder å kommunisere forventninger til oppførsel og respekt på arbeidsplassen, har tre av de fire selskapene klare informasjonskilder tilgjengelig for de ansatte, enten på sine intranettsider eller i personalhåndboken.
- ii. I tillegg opplyser alle selskapene at de har innført opplærings- og informasjonskampanjer for å øke bevisstheten blant de ansatte. Dette gjennomføres gjennom e-læringskurs, årlige gjennomganger og på fellesmøter med de ansatte. Én av bedriftene informerer også om at rutinene for varsling blir gjennomgått på deres fellesmøter.
- iii. Når det gjelder tilgjengelige varslingskanaler for ansatte som ønsker å rapportere trakassering, bekrefter alle selskapene at dette er på plass. To av selskapene tilbyr en egen lenke til en anonymisert varslingskanal, og ett av disse har i tillegg et eget varslingsombud. De to andre selskapene har varslingsystemer gjennom sitt HR-system og via tillitsvalgt, samt muligheter for varsling via SMS, telefon, e-post eller direkte muntlig rapportering til ledelsen.





Etter vår samlede vurdering har to av selskapene (kantine / renholdstjenester og salg av datatilbehør) lav risiko, mens de to andre (fast eiendom og grafisk design) har moderat risiko. De selskapene som vi vurderer å ha lav risiko, oppgir at deres retningslinjer er tydelig forankret enten på deres ansattportal og/eller i en personalhåndbok, og at deres varslingskanaler går via en tredjepart.

De to selskapene som etter vår vurdering har moderat risiko, til tross for at de har etablert nødvendige retningslinjer og kommuniserer forventet oppførsel, viser behov for forbedringer. Det ene selskapet mangler muligens skriftlige retningslinjer (kun muntlig kommunikasjon på fellesmøter), og ingen av de to selskapene tilbyr anonymitet til varsleren gjennom sine varslingsystemer.

### 5.2.3 Oppfølging av leverandøren som ga ufullstendige svar på vår spørreundersøkelse i 2023

I årets oppfølging har Sportradar AS Norge prioritert å følge opp en leverandør som ga ufullstendige svar på vår undersøkelse i 2023. Dette var nødvendig for å tydeliggjøre at vi var avhengige av deres svar for å oppfylle våre rapporteringskrav i henhold til Åpenhetsloven. Vi fikk identifisert de riktige kontaktene hos leverandøren og har mottok tilbakemeldinger som ga oss et bedre inntrykk av deres aktsomhet og eventuelle mangler.

Det fremstår at denne leverandøren innenfor handel med datamaskiner, tilbehør og programvare har etablert tilstrekkelige strukturer og prosedyrer på plass når det gjelder morselskapet. Vi må understreke at vår kontakt har svart "vet ikke" på spørsmål om virksomheten publiserer en årlig bærekraftsrapport, om verifisering av alderen i ansettelsesprosessen, om det er risiko for barnearbeid i egen virksomhet og/eller i underleverandørers operasjoner, og om selskapet har tiltak for å sikre at ansatte blir kompensert for overtidsarbeid i tråd med lokal lovgivning. En slik respons indikerer derfor mulig manglende kommunikasjon eller opplæring i selskapets retningslinjer.

Like viktig som at et selskap implementerer retningslinjer og prosedyrer, er at man også har rutiner på å kontinuerlig informere og lære opp de ansatte i disse.

Sportradar AS Norge anser dette som lav risiko, men vil vurdere å ta dette opp med leverandøren ved neste anledning.

### 5.3. **Prioriterte tiltak for å håndtere risiko hos Sportradar AS sine leverandører i løpet av 2024/2025**

Sportradar AS Norge har grundig vurdert de faktiske og potensielle konsekvensene som kan påvirke menneskerettigheter og arbeidsforhold, basert på resultatene fra aktsomhetsvurderingen av selskapets utvalgte leverandører. Hovedkriteriet for vurderingen har vært alvorlighetsgraden knyttet til avdekt risiko. Dette skyldes at uopprettelig skade kan oppstå ved sen respons. Sekundært har sannsynligheten for negative konsekvenser blitt tatt i betraktning for å sette riktig klassifisering av vurdert risikobilde.

#### a. *Oppfølging av konsulentleverandør med risikable mangler for menneskerettigheter og arbeidsforhold*

Sportradar AS Norge ønsker å adressere betydelige mangler hos leverandøren av konsulenttjenester innen informasjonsteknologi. Sportradar AS Norge søker å etablere en økt forståelse for leverandørens forretningsdrift for bedre å vurdere risikoen disse manglene kan medføre. Sportradar AS Norge kan om ønskelig bistå leverandøren med å utvikle og gjennomføre nødvendige tiltak for å sikre en trygg og rettferdig arbeidsplass i fremtiden. Selv om leverandøren er et lite selskap, er det essensielt at de bidrar til større helhetlige mål om ansvarlig virksomhet.

Sportradar AS Norge har intensjoner om å tydeliggjøre for leverandøren betydningen av å etablere retningslinjer for menneskerettigheter, arbeidsforhold, HMS og anti-korrupsjon. Dette vil ikke bare bidra til å unngå juridiske og økonomiske konsekvenser, men også forbedre arbeidsmiljøet for alle ansatte og styrke tilliten hos kunder og samarbeidspartnere. Samtidig kan selskapet spille en positiv rolle i en mer bærekraftig verdikjede og samfunnet generelt.

Dette arbeidet vil bli utført og fulgt opp frem til publisering av neste års rapport.

*b. Videre oppfølging av leverandører med manglende mekanismer for anonym varsling*

Basert på svarene fra leverandørene som svarte på våre oppfølgingsspørsmål fra 2023-rapporten, er det fortsatt forbedringspotensial hos to leverandører innen henholdsvis grafisk design og salg av datatilbehør.

Begge leverandørene rapporterer at de har etablerte kanaler for ansatte å varsle om uheldige forhold. Imidlertid har vi identifisert en mangel på anonyme varslingsmuligheter, og Sportradar AS Norge ønsker å rette oppmerksomheten mot dette hos leverandørene. Vi vil derfor ta kontakt med dem for å understreke viktigheten av anonyme varslingskanaler. Dette vil gi deres ansatte større trygghet når de varsler, og sikre at bekymringer om uheldige forhold som ellers kanskje ikke ville blitt rapportert, kommer frem.

Hovedintensjonen er at Sportradar AS Norge tar kontakt for å gjøre begge leverandørene oppmerksomme på denne mangelen. Sportradar AS vil kunne dele sine egne rutiner og beste praksis for anonyme varslingskanaler med disse selskapene.

Dette arbeidet vil bli utført og fulgt opp frem til publisering av neste års rapport.

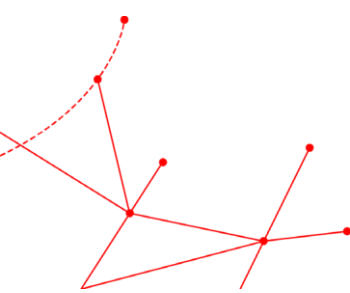
*c. Ny aktsomhetsvurdering av Sportradar AS Norge og videre oppfølging av leverandører og samarbeidspartnere til Sportradar AS i henhold til nye fokus områder*

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger i Sportradar AS Norge er en kontinuerlig prosess, ettersom nye påvirkninger kan oppstå som krever oppmerksomhet og handling. Sportradar AS Norge ønsker å være åpen om mulighetene for å forbedre sine prosesser fremover. Selskapet har som mål å lære av denne prosessen ved å identifisere hva som har fungert bra og mindre bra, og implementere beste praksis i fremtiden.

Samarbeidet med selskapets leverandører og forretningsforbindelser angående Åpenhetsloven er av stor betydning for Sportradar AS Norge. Sportradar AS Norge vil aktivt jobbe videre med å sikre at selskapets leverandører og samarbeidspartnere har nødvendige rutiner og tiltak på plass for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og et godt arbeidsmiljø for sine ansatte. Sportradar AS Norge ønsker å gi bedrifter muligheten til å demonstrere sitt engasjement for ansvarlig næringsliv. Vi tror at åpenhet rundt resultatene av dette arbeidet kan bidra til økt tillit til leverandørens systemer og prosedyrer, samtidig som det styrker deres omdømme.

Utvelgelse av nye leverandører og fastsettelse av fokusområder for datainnsamling til 2025-rapporten vil bli gjennomført høsten 2024. Dette vil inkludere en grundig evaluering av potensielle partnere for å sikre at de oppfyller våre kvalitets- og bærekraftstandarder, samt en vurdering av hvilke områder som trenger mer data og innsikt.

Dette arbeidet vil bli videreført og nøye fulgt opp frem til publiseringen av neste års rapport.



## 6. Oppfølging av tiltak

Sportradar AS Norge skal sikre at de prioriterte tiltakene i 2024-rapporten blir gjennomført og fulgt opp på en effektiv måte for å ivareta menneskerettigheter, og sikre ansvarlig forretningspraksis. Gjennom kontinuerlig overvåking, rapportering og evaluering av tiltakene, søker Sportradar AS Norge å oppnå positive og bærekraftige resultater i sin virksomhet og hele verdikjeden.

Daglig leder hos Sportradar AS Norge, Eyvind Fossbakk, vil ha hovedansvaret for at dette blir gjennomført og fulgt opp.

## 7. Offentliggjøring

Kommunikasjon angående aktsomhetsvurderinger, funn og planer utgjør en integrert del av selve aktsomhetsvurderingsprosessen i Sportradar AS Norge. Dette bidrar til å styrke tilliten til selskapet og dets beslutningsprosesser.

Redegjørelsen vil bli oppdatert og offentliggjort innen 30. juni hvert år, samt ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger. Sportradar AS Norge legger vekt på kontinuerlige aktsomhetsvurderinger, noe som kan avdekke endringer i risikobildet. Som et resultat av dette, kan oppdateringer av redegjørelsen forekomme hyppigere enn én gang i året. Disse oppdateringene vil bli publisert gjennom en tilleggsrapport.

## 8. Signaturer

Denne redegjørelsen er underskrevet i tråd med reglene i regnskapsloven § 3-5, altså av samtlige styremedlemmer og daglig leder.

June 28th, 2024

*Carsten Koerl*

**Carsten Markus Koerl**  
Styreleder / Chairman

*Ian Poland*

**Ian Michael Poland**  
Styremedlem / Board Member

*Eyvind Fossbakk*

**Eyvind Fossbakk**  
Director of Operations, Norway

## 9. Vedlegg

1. Signert styrevedtak i 2023 – etablering av retningslinjer og planer for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger i virksomheten i alle led i Sportradar AS Norge.

English office translation. In case of discrepancy the Norwegian wording shall apply

**PROTOKOLL**  
**FOR**  
**STYREBEHANDLING**  
**I**  
**SPORTRADAR AS**

(Organisasjonsnummer 983 626 823)

**Tid:** 26. april 2023

**Behandlingsmåte:** Sirkulasjon

**Deltakere:** Carsten Markus Koerl,  
styreleder

Ian Michael Poland,  
styremedlem

Samtlige 2 styremedlemmer var til stede, og saksbehandlingen oppfylte kravene i asl § 6-24.

**1 GODKJENNELSE AV  
INNKALLING OG FORSLAG  
TIL DAGSORDEN**

Styret godkjente innkallingen og forslaget til dagsorden.

Styreleder viser til at styrets medlemmer på forhånd er blitt tilstrekkelig informert om de saker som skal behandles og finner det derfor betryggende at styret treffer vedtak ved sirkulasjon av denne styreprotokoll, jf. aksjeloven § 6-19.

**MINUTES**  
**FROM**  
**BOARD MEETING**  
**IN**  
**SPORTRADAR AS**

(Organizational number 983 626 823)

**Time:** April 26<sup>th</sup> 2023

**Procedure:** Circulation

**Present:** Carsten Markus Koerl,  
Chairman of the Board

Ian Michael Poland, Member  
of the Board

The Board formed a quorum, cf. Section 6-24 of the Norwegian Private Limited Liability Companies Act ("NPLCA").

**1 APPROVAL OF THE NOTICE  
AND THE PROPOSED  
AGENDA**

The notice and the agenda were approved.

The members of the board have been sufficiently informed on the items on the agenda and the chairman therefore finds it satisfactory that the board comes to a decision by circulation of these minutes, cf. NPLCA § 6-19.

## 2 FORSLAG OM GODKJENNING AV RETNINGSLINJER I ÅPENHETSLOVEN

Sportradar AS omfattes av kravene i åpenhetsloven og er pliktig til å utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Følgende kriterier for vurdering ble lagt til grunn:

Salgsinntekt: >70 million NOK

Balansesum: >35 million NOK

Gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret:  
>50 årsverk.

### **Styret fattet enstemmig slik beslutning:**

Morselskapets retningslinjer om ansvarlig og bærekraftig business praksis skal videreføres i Norge. Styret sammen med selskapets daglige leder skal sikre at det skal etableres retningslinjer og planer for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger i virksomheten i alle led, og at disse omfatter leverandører og andre forretningsforbindelser.

Styret, sammen med daglig leder i Sportradar AS i Norge, skal sikre at gjennom sitt arbeid knyttet til risikoanalyse av forhold som kan ha negativ effekt eller skade på grunnleggende menneskerettigheter eller arbeidsforhold sammen med tiltak som iverksettes for å for å stanse eller begrense den negative påvirkning som er avdekket, Sportradar AS skal bidra til Norges arbeid med å møte NFs bærekraftigmål nr 8. om anstendig arbeid og økonomisk vekst, og NFs mål nr. 12 om ansvarlig forbruk og produksjon.

## 2 PROPOSALS FOR APPROVAL OF REQUIREMENTS AND OBLIGATIONS OF THE TRANSPARENCY ACT

Sportradar AS is covered by the requirements of the Transparency Act and is obliged to carry out due diligence assessments in the OECD's guidelines for multinational companies.

The following criteria were used as a base of assessment:

Total revenue: >70 million NOK

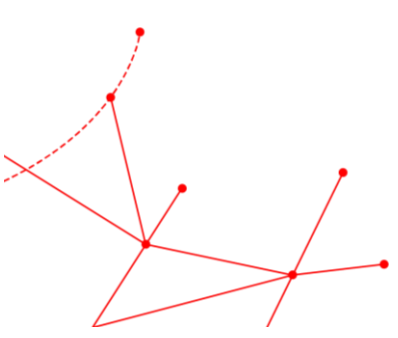
Total Balance sum: >35 million NOK

Average HC: > 50 FTE

### **The Board of Directors unanimously made the following resolution:**

The Sportradar AG's commitment to place responsible and sustainable business practices must be continued in daily business activities in Norway. The Board and General Manager of Sportradar AS in Norway must ensure that guidelines and plans for how the company will work with human rights and decent working conditions are establish at all levels of business, including the company's suppliers and business partners.

The Board and General Manager of Sportradar AS in Norway must further ensure that through its work related to risk analysis of conditions that may have a negative effect or damage to basic human rights or working conditions together with measures that are taken to stop or limit the negative impact that has been uncovered, Sportradar AS will contribute to Norway's commitment to meet FN's sustainability goal no. 8 on decent work and economic growth, and FN's goal no.12 on responsible consumption and production.



Styret, og daglig leder i Sportradar AS i Norge, skal sørge for rapportering og redegjørelse for aktsomhetsvurderinger innen 30.juni hvert år.

The Board and General Manager of Sportradar AS in Norway must ensure reporting of diligence assessments within the 30th of June each year.

Det forelå ikke flere saker til behandling / there were no further items on the agenda.

\* \* \*

*Carsten Koerl*

---

Carsten Markus Koerl  
Styreleder / Chairman

*Ian Poland*

---

Ian Michael Poland  
Styremedlem / Board Member

