

# ÅPENHETSLOVEN

## Aktsomhetsvurdering 2025

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. Våre retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.....	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.....	8
4.4. Aktsomhetsvurdering av Sportradar AS Norge.....	8
5. Aktsomhetsvurdering av leverandører og forretningsforbindelser.....	9
5.1. Fokusområder og leverandørutvalg for årets rapport.....	9
5.2. Risikokartlegging av Sportradar AS Norge sine leverandører.....	11
5.3. Tiltak og oppfølging av risiko hos våre leverandører i løpet av 2025/2026.....	14
6. Oppfølging av tiltak.....	15
7. Offentliggjøring.....	15
8. Signaturer.....	16
9. Vedlegg.....	17

## 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.

The 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 2024 and Q1 2025. Four 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. After analyzing the data gathered, Sportradar AS Norway will take the following actions:

- Establish a dialogue with the provider that failed to answer the survey in time for this report. Remind this company about its legal obligation to respond to queries related to the Norwegian Transparency Act.
- Consider issuing follow-up questions to the companies with lesser non-compliances uncovered in this year's survey.
- Perform a new due diligence assessment of Sportradar AS Norway
- 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 tar ansvar for å fremme økonomisk, sosial og miljømessig utvikling, med mål om bærekraftig vekst for både næringsliv og samfunn.

Selskapet støtter Norges arbeid med FNs bærekraftsmål, særlig mål 8 om anstendig arbeid og økonomisk vekst, og mål 12 om ansvarlig forbruk og produksjon.

Dette engasjementet gjenspeiles i selskapets rapportering og praksis.



Denne rapporten gir innsikt i hvordan Sportradar AS Norge jobber med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt hvordan selskapet følger opp kravene i Åpenhetsloven.

Vi er opptatt av åpenhet og viser hvordan vi forebygger, begrenser og håndterer risiko for negative konsekvenser i egen virksomhet, leverandørkjeder og hos forretningspartnere.

Rapporten er også et verktøy for å identifisere risiko og støtte tiltak for å rette opp skade på mennesker, samfunn og miljø.

## 2. Åpenhetsloven lovkrav og rapportens periode

Åpenhetsloven, som trådte i kraft 1. juli 2022, skal sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i produksjon og tjenestelevering. Loven gir også allmennheten rett til innsyn i hvordan virksomheter håndterer risiko for brudd og faktiske brudd på disse rettighetene.

Virksomheter må årlig offentliggjøre en redegjørelse fra styret som inneholder:

1. En beskrivelse av selskapets organisering og drift, samt relevante rutiner og retningslinjer.
2. Informasjon om faktiske funn og vesentlig risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidsforhold.
3. Tiltak iverksatt eller planlagt for å stanse eller begrense slike forhold, samt resultater eller forventede resultater av disse.

Redegjørelsen for regnskapsåret 2024 er tilgjengelig på Sportradar Group AG sine nettsider, og omtales også i selskapets årsberetning.

## 3. Forankring av ansvar

Sportradar AS Norge er forpliktet til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer og Åpenhetsloven §4.

Grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold står sentralt i Sportradar AS, og i 2023 vedtok selskapets styre å innføre retningslinjer som gjelder hele virksomheten, inkludert leverandører og samarbeidspartnere (se vedlegg 1).

Ledelsen har et tydelig ansvar for å sikre at disse prinsippene etterleves i praksis. Målet er å forebygge at selskapets daglige drift har negativ påvirkning på folk, samfunn og miljø, og å rette opp eventuelle skader som måtte oppstå.

## 4. Våre retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

### 4.1. Organisering av virksomheten

Sportradar Group AG er et ledende teknologikonsern innen sport, media og oddsberegning. Den norske virksomheten, Sportradar AS, har kontorer i Oslo og Trondheim, og utvikler programvare hovedsakelig for morselskapet Sportradar Group AG i Sveits.

Selskapet bidrar til å bevare integriteten til sport og spill ved å bruke data og teknologi for å avdekke svindel og kampfiksing. Virksomheten er en del av et globalt konsern med ansatte fordelt på ulike produktavdelinger og funksjoner. Disse avdelingene og funksjonene er bemannet med ansatte fra Sportradar AS.

Kun Sportradar AS omfattes av Åpenhetsloven. Selskapet selger tjenester kun til morselskapet og markedsfører ingen egne produkter. All kommersiell infrastruktur og programvare eies av morselskapet. Leverandørene i Norge leverer støttetjenester og utstyr som kontorlokaler, renhold, regnskap, banktjenester, IT-utstyr og kontormøbler for de rundt 160 ansatte.

### 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](#).

Alle ansatte i Sportradar AS gjennomfører årlig obligatorisk opplæring i selskapets retningslinjer, avsluttet med en test som sikrer forståelse av innhold og formål.

Selskapet forplikter seg til å respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, opprettholde anstendige arbeidsforhold, og utfører aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer. Dette gjelder for alle ansatte og innleid personell.

Sportradar AS beskytter varslere som i god tro melder om brudd på lover, retningslinjer eller interne regler, og vil ikke iverksette sanksjoner mot disse.

Risikokartlegging gjennomføres jevnlig, og vurderingene oppdateres ved endringer i virksomheten eller omgivelsene.

#### 4.2.1 Retningslinjer for selskapets leverandører

Sportradar AS Norge erkjenner at leverandører og forretningspartnere er avgjørende bidragsytere for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele verdikjeden.

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.

Ved brudd på disse retningslinjene vil vi iverksette nødvendige tiltak for å begrense negative konsekvenser. Manglende vilje til forbedring kan føre til avslutning av samarbeidet.

Det stilles følgende krav til selskapets leverandører:

- **Sosial bærekraft:** Ansatte skal behandles rettferdig, med like muligheter og arbeidstid innenfor nasjonal lovgivning.
- **Barnearbeid og lønn:** Nulltoleranse for barnearbeid og ulovlige lønnstrekk.
- **HMS:** Trygge arbeidsforhold med fokus på helse, miljø og sikkerhet.
- **Arbeidsmiljø:** Dialogen mellom ansatte og ledelse skal tillitsfull og uten frykt for negative konsekvenser. Nulltoleranse for trakassering, diskriminering og mobbing.
- **Etisk praksis:** Lovbrudd fra leverandører aksepteres ikke.
- **Bærekraft:** Selskapets leverandører skal jobbe aktivt for å oppnå en bærekraft drift for å beskytte mennesker og natur.

Sportradar AS har en undersøkelsesprosedyre med tanke på nye leverandører og samarbeidspartnere. Dette er en prosess hvor leverandørene våre 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 menneskeverd og liv, og ønsker å fremme en kultur preget av respekt og inkludering.

Selskapet jobber for full likestilling mellom kvinner og menn, og har retningslinjer som skal sikre likebehandling i blant annet lønn, karriereutvikling og rekruttering. Sportradar AS Norge har også som mål å være en arbeidsplass fri for diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, i tråd med vår [Global Discrimination Policy](#).

Sportradar AS Norge er et globalt selskap som verdsetter mangfold og ser styrken i ulike bakgrunner, erfaringer, perspektiver og kulturer. Selskapets [Global Diversity and Equality Policy](#) skal bidra til et inkluderende arbeidsmiljø der alle – uavhengig av etnisitet, opprinnelse, hudfarge, seksuell orientering, språk, religion eller livssyn – behandles med respekt og beskyttes mot mobbing, diskriminering og trakassering.

Selskapet arbeider aktivt og systematisk for å oppfylle lovens krav og fremme et rettferdig og inkluderende arbeidsliv.

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

Sportradar AS Norge er forpliktet til å sikre et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø for alle ansatte, besøkende og samarbeidspartnere. Vi følger norsk lovverk og har utarbeidet en HMS-håndbok med tydelige retningslinjer.

Selskapet har etablert et arbeidsmiljøutvalg som møtes kvartalsvis, og vi gjennomfører årlig revisjon av våre systemer og rutiner i tråd med internkontrollforskriften. Dette sikrer at vi oppdager og håndterer utfordringer tidlig, og at våre HMS-tiltak fungerer som de skal.

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

Sportradar AS Norge sitt morselskap, Sportradar Group AG, publiserer årlig en 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 sin viktigste leverandør av sky-tjenester, Amazon Web Services, har fullført sitt mål om 100% forbruk av fornybar energi. Sportradar Group AG har langt på vei flyttet all sin datainfrastruktur til Amazon Web Services. Dette betyr en stor forbedring av selskapets 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 Group AG følger antikorrupsjonslovgivning i alle land der selskapet opererer. I tråd med dette – og vårt krav om etisk og ærlig forretningsdrift – er det forbudt å gi eller tilby gaver eller betalinger til offentlige tjenestepersoner for å oppnå forretningsmessige fordeler. Dette gjelder både for Sportradar AS Norge og for alle som handler på våre vegne, inkludert leverandører.

Sportradar AS Norge forventer at leverandører overholder gjeldende lover mot bestikkelser, korrupsjon og hvitvasking, og at de varsler oss ved kjennskap til faktiske eller mistenkte brudd.

Disse forpliktelsene er nærmere beskrevet i to dokumenter utarbeidet av Sportradar Group AG:

[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 normen. Selskapet fremmer etisk atferd og oppfordrer ansatte til å si ifra til leder eller ledelse ved mistanke om brudd på retningslinjer eller etiske standarder.

For å støtte dette har Sportradar Group AG etablert en uavhengig varslingsordning (Whistleblowing Service) som er levert av NAVEX. Tjenesten gjør det enkelt og konfidensielt å rapportere alvorlige bekymringer, som økonomisk kriminalitet, svindel eller andre kritikkverdige forhold. Varslingssystemet er en viktig del av vårt arbeid for ansvarlig virksomhetsstyring.

#### 4.4. **Aktsomhetsvurdering av Sportradar AS Norge**

Aktsomhetsvurdering er en prosess for å kartlegge, forebygge, redegjøre for og følge opp hvordan Sportradar AS Norge håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av sin virksomhet. Dette er en kontinuerlig prosess som evalueres jevnlig for å sikre forbedring over tid.

I tråd med Åpenhetsloven er fokuset på hvordan virksomheten kan påvirke menneskerettigheter og arbeidsforhold internt og eksternt. Dette kapittelet omhandler interne forhold, mens neste kapittel ser på leverandører og partnere.

Aktsomhetsvurderingen av Sportradar AS Norge, på lik linje med leverandører og partnere, skal være begrunnet i en besvarelse av den samme spørreundersøkelsen. Analysen av denne undersøkelsen danner grunnlaget for statusbeskrivelse og forslag til forbedringstiltak.

Effekten av at Sportradar AS Norge er pålagt å selskapet følge retningslinjer og verktøy fra morselskapet kom tydelig frem i egen spørreundersøkelse. Eksempler inkluderer:

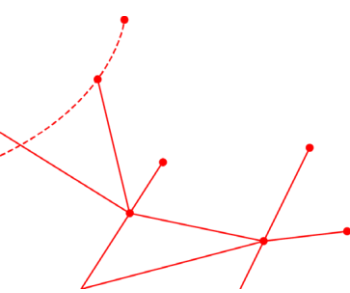
- Etablering av en anonym varslingstjeneste via tredjepart (Sportradar Fairplay Line)
- Implementering av styrende dokumenter, [Sportradar Governance Documents](#), og årlig obligatorisk opplæring
- Retningslinjer og godkjeningsprosess for leverandører gjennom [Code of Conduct for Suppliers](#).

Sportradar Norge AS har i flere år arbeidet systematisk med HMS i tråd med norsk lov, blant annet gjennom en HMS-håndbok og samarbeid med 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 følger våre etablerte retningslinjer i henhold til [Code of Conduct for Suppliers](#). Alle nye leverandører må godkjennes etter denne prosessen. Fra om med 2025 er det Sportradar Group AG som har ansvaret for godkjenningen utført av et eget Corporate Compliance team.
- Kontinuerlig arbeid med Åpenhetsloven. Ledelsen i Sportradar AS Norge har jobbet med loven over lengre tid og kjenner godt til kravene som gjelder i Norge. Det er viktig for oss at også ansatte i Norge får informasjon og økt bevissthet om dette. Derfor vil Åpenhetsloven også være et tema på våre allmøter.
- Det er innført nye rutiner for å følge opp funn, risiko og eventuelle skader som kommer frem i arbeidet med Åpenhetsloven. Ledelsen i Norge har ansvar for å gjennomføre disse rutinene, som er vedtatt av styret. Det inkluderer å rapportere status og tiltak til styret for videre veiledning og forankring. Samtidig vurderes verktøy for å automatisere data innhenting fra leverandørkjeden.



## 5. Aktsomhetsvurdering av leverandører og forretningsforbindelser

### 5.1 Fokusområder og leverandørutvalg for årets rapport

#### Kartlegging A)

##### Aktsomhetsvurderinger av nye, eksisterende leverandører

Sportradar AS Norge har i 2025 gjennomført en aktsomhetsvurdering av utvalgte norske leverandører som har hatt innkjøp over NOK 300 000,- i løpet av det siste året, og som samtidig vurderes som potensielle samarbeidspartnere i nær fremtid.

Underleverandører til disse leverandørene og øvrige forretningsforbindelser er ikke inkludert i denne vurderingen, da Sportradar AS Norge per i dag ikke har tilstrekkelig informasjon tilgjengelig. Dette skyldes en vurdering av omfanget og arbeidsmengden opp mot tilgjengelig kapasitet i forkant av publiseringen av rapporten 30. juni 2025.

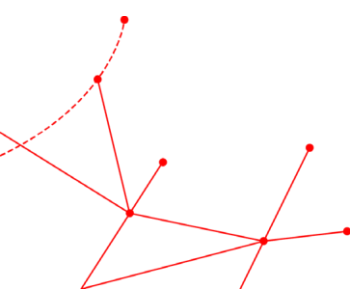
I tillegg til tidligere nevnte kriterier har vi vurdert samarbeidspartnere ut fra risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. De ble delt inn i risikogrupper basert på bransje, geografi og type tjenester eller produkter. Vi har også sett på tidligere hendelser og om selskapene har en ansvarlig forretningskultur. Basert på denne kartleggingen valgte vi fire av våre eksisterende leverandører i årets vurdering. Disse har verdikjeder som kan innebære middels til høy risiko. De har ikke tidligere blitt vurdert på samme måte, og risikoen er vurdert ut fra kompleksiteten i verdikjedene deres. De fire leverandørene tilhører følgende bransjer:

- a) Telekommunikasjon
- b) Media og kommunikasjon
- c) Finansiell tjenesteyting
- d) Reiseliv / Hospitality

I likhet med de to foregående årene har vårt hovedfokus også i år vært å identifisere områder med en viss sannsynlighet for negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold. Derfor har vi benyttet samme spørreundersøkelse som ble utarbeidet i 2023, med spørsmål innen følgende temaer:

1. Bærekraft, retningslinjer og forventninger til underleverandører
2. Grunnleggende menneskerettigheter
3. Lønn og arbeidstid
4. Helse, miljø og sikkerhet (HMS)
5. Korrupsjon, bestikkelser og hvitvasking

Undersøkelsen ble sendt på e-post til alle de fire nye leverandørene, med en svarfrist på to uker.



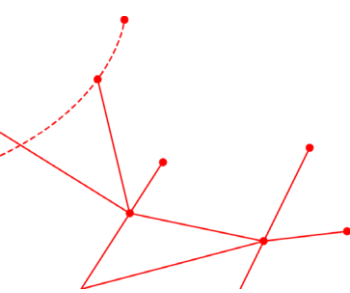
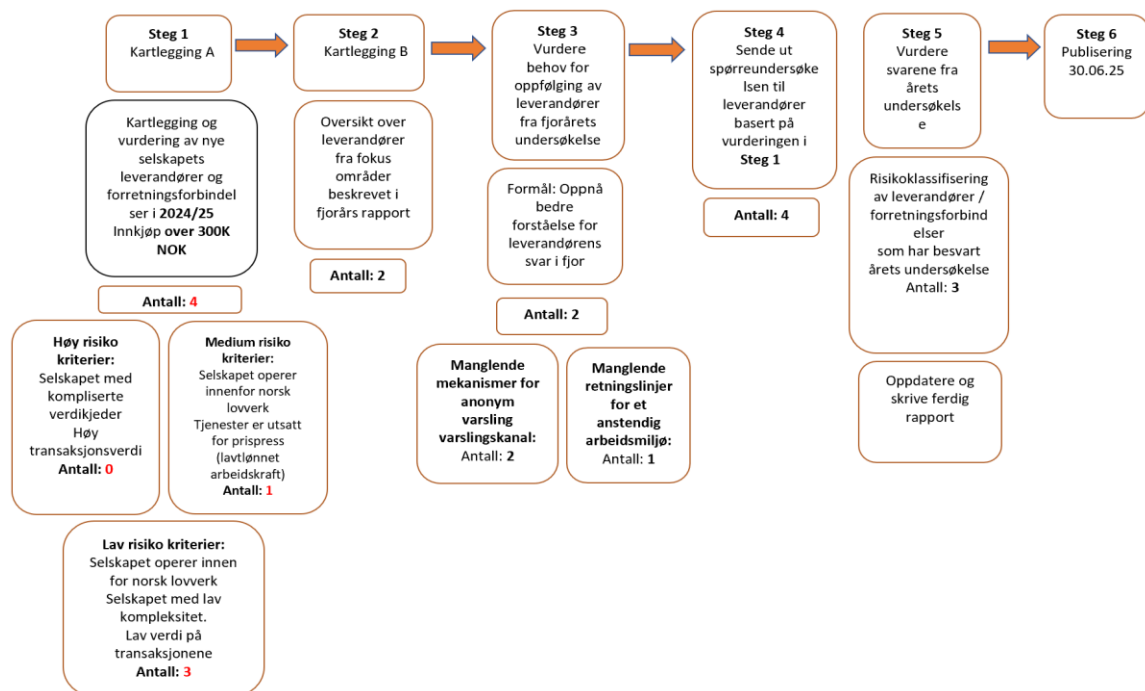
**Kartlegging B)**

**Oppfølging av prioriterte tiltakene fra 2024 rapporten**

Resultatene fra de viktigste tiltakene i 2024-undersøkelsen la grunnlaget for vårt andre satsingsområde i 2025. Gjennom aktsomhetsvurderingene i 2024 fikk vi bedre forståelse for hvilke områder som trengte mer oppmerksomhet, og hvilke tiltak som kan ha størst effekt for å redusere negative konsekvenser. Målet vårt er å jobbe målrettet og systematisk med utfordringer knyttet til menneskerettigheter og gode arbeidsforhold. Dette gjør at vi kan være i forkant, gripe tak i problemer tidlig og bidra til positive endringer i hele leverandørkjeden.

Sportradar AS Norge ønsket spesielt å ta tak i alvorlige mangler hos to leverandører. Dette for å få en bedre innsikt i leverandørenes drift, og vurdere reell risiko. Vi kunne tilby bistand om nødvendige tiltak for å sikre en trygg og rettferdig arbeidsplass. Selv om begge leverandørene var små bedrifter, forventes det at de støtter opp om ansvarlig virksomhet. Vi ønsket å tydeliggjøre viktigheten av retningslinjer for menneskerettigheter, arbeidsforhold, HMS og anti-korrupsjon. Dette skulle bidra til å unngå negative konsekvenser, forbedre arbeidsmiljøet og styrke tilliten, samtidig som det fremmet en mer bærekraftig verdikjede.

Nedenfor er en grafisk fremstilling som gir en detaljert oversikt over prosessen for vårt arbeid med årets undersøkelse og rapport:



## 5.2 Risikokartlegging av Sportradar AS Norge sine leverandører

### 5.2.1 Analyse og risikovurdering av svarene fra de utvalgte leverandører på årets undersøkelse

Av de fire leverandørene som vi sendte spørreundersøkelsen til, var det 3 av disse som besvarte undersøkelsen. Dette er en svarprosent på 75%. Den bedriften som ikke besvarte undersøkelsen tilhører kategorien reiseliv / hospitality.

I vår analyse av de 3 besvarelsene av årets spørreundersøkelse, ble det ikke identifisert noen forhold som vil kunne medføre noen stor risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

Ut ifra vår gjennomgang av svarene fra de aktuelle bedriftene, vurderer vi at samtlige har iverksatt tilfredsstillende tiltak for å oppfylle viktige standarder, herunder sikring av anstendige arbeidsforhold, forsvarlig forretningspraksis og respekt for menneskerettigheter. Dette gir et positivt inntrykk av deres forpliktelse til å drive virksomheten i tråd med etiske retningslinjer og internasjonale normer for arbeidsforhold og menneskerettigheter

Nedenfor er en oppsummering av de tre besvarelsene vi mottok samt vår vurdering av de respektive leverandørenes aktsomhet og ansvarlig forretningspraksis.

#### a) Leverandør av Telekommunikasjon

Leverandøren vurderes som en virksomhet med høy modenhet og sterk forankring i ansvarlig forretningspraksis. Bærekrafterrapporteringen er omfattende og offentlig tilgjengelig, og det er etablert et solid rammeverk som omfatter etiske retningslinjer, Code of Conduct, HMS-systemer, antikorrupsjonstiltak og respekt for menneskerettigheter.

Virksomheten viser etterlevelse av internasjonale standarder, herunder ILO-konvensjoner og FNs menneskerettigheter, og har etablert en tilgjengelig og fungerende varslingskanal for både ansatte og samarbeidspartnere.

Arbeidet med mangfold, likestilling og forebygging av diskriminering og trakassering virker godt integrert i virksomheten, og bygger på en nulltoleransepolitikk og en rettighetsbasert tilnærming. I tillegg støtter virksomheten aktivt organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger, og følger både nasjonale og internasjonale standarder for lønn og arbeidsvilkår.

Samtidig er det identifisert enkelte svakheter og risikoområder som kan forbedres. Det er ikke spesifisert hvordan krav til menneskerettigheter og HMS håndheves i praksis overfor alle underleverandører, og det er usikkerhet knyttet til risiko for barnearbeid i leverandørkjeden som fremgår av at virksomheten oppgir at de "ikke vet" om slik risiko foreligger. I tillegg er det behov for mer systematisk evaluering og dokumentasjon av tiltak, særlig innen diskriminering og arbeidsmiljø.

For å styrke aktsomheten ytterligere og redusere risiko, anbefales det at virksomheten tydeliggjør kravene til underleverandører i kontrakter, og innføre mer systematisk oppfølging av eksisterende tiltak, inkludert evaluering av handlingsplaner og etablering av indikatorer for måling av effekten innen diskriminering og arbeidsmiljø.

Samlet sett fremstår leverandøren som godt posisjonert med et sterkt verdigrunnlag og omfattende tiltak, men med et forbedringspotensiale knyttet til kontroll av underleverandører og dokumentert risikokartlegging i verdikjeden.

**b) Leverandør av Media og kommunikasjon**

Virksomheten publiserer ikke selv en årlig bærekraft-aktsomhetsrapport, men er underlagt et morsselskap som istedet gjør dette.

Vi opplever at denne virksomheten viser en sterk bevissthet og et solid fundament når det gjelder ansvarlig forretningspraksis. Det er etablert en rekke sentrale tiltak som sikrer etterlevelse av etiske standarder, og selskapet har tydelig forankret viktige retningslinjer for menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, helse, miljø og sikkerhet (HMS). Etiske retningslinjer, antikorrupsjonspolicy og varslingstjenester er tilgjengelige og godt kjent blant de ansatte, og det er iverksatt konkrete tiltak for å fremme psykologisk trygghet, hindre diskriminering og sikre et godt arbeidsmiljø.

Virksomheten følger gjeldende tariffavtaler og gjennomfører årlige lønnsforhandlinger, og støtter aktivt organisasjonsfrihet og fagforeningsarbeid. HMS-arbeidet fremstår som godt strukturert, med rutiner for opplæring, bruk av verneutstyr, regelmessige inspeksjoner og samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Antikorrupsjon og antihvitvasking håndteres gjennom klare retningslinjer, internkontroll og opplæring, inkludert IT-sikkerhetstiltak.

Samtidig er det identifisert enkelte forbedringsområder som virksomheten anbefales å følge opp. Det er for eksempel rom for forbedring knyttet til aldersverifisering i rekrutteringsprosesser, og registreringen av HMS-relaterte hendelser er ikke fullstendig, noe som kan svekke det forebyggende arbeidet. I tillegg er oppfølgingen av underleverandører ikke tilstrekkelig dokumentert, til tross for at det stilles krav om etterlevelse av etiske og HMS-relaterte standarder.

Mulige tiltak for å styrke aktsomheten kan være implementering av mer robuste systemer for aldersverifisering, systematisk registrering og oppfølging av alle HMS-hendelser.

Samlet sett fremstår leverandøren som en aktør med et sterkt verdigrunnlag og et godt etablert system for ansvarlig drift.

**c) Leverandør av Finansiell tjenesteyting**

Vår vurdering av denne virksomheten er de aktivt jobber med å styrke sitt arbeid med ansvarlig forretningspraksis, og fremstår som bevisst på sitt samfunnsansvar. Det er etablert et solid rammeverk med etiske retningslinjer, en Code of Conduct og policyer for antikorrupsjon, menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, HMS og miljø. Gjennom konsernets årsrapport rapporteres det også på bærekraft, noe som bidrar til transparens og synliggjør sitt ansvar.

Arbeidsmiljøet ivaretas gjennom godt dokumenterte HMS-tiltak, inkludert opplæring, ergonomifokus, regelmessige inspeksjoner og samarbeid med bedriftshelsetjeneste. Det er etablert tiltak mot trakassering og diskriminering, med fokus på likestilling og trygge varslingskanaler.

Virksomheten legger til rette for organisasjonsfrihet og støtter tariffavtaler, blant annet gjennom medlemskap i Finansforbundet. Lønn og arbeidsvilkår følger nasjonale standarder og forhandles jevnlig. Videre er det gjennomført tiltak for å forebygge korrupsjon og hvitvasking, blant annet gjennom tilgangs- og kundekontroller, samt intern bevisstgjøring.

Samtidig finnes det et mulig forbedringspotensial angående oppfølgingen av underleverandører, særlig med tanke på praktisk etterlevelse av krav til menneskerettigheter og HMS. Varslingsrutinene er på plass, inkludert mulighet for anonym varsling, men virksomheten erkjenner selv behovet for forbedringer knyttet til tilgjengelighet og oppfølging. I tillegg registreres ikke alle HMS-hendelser systematisk, noe som kan svekke forebyggende arbeid og læring over tid.

Virksomheten fremstår som ansvarlig og godt forankret i etisk og bærekraftig forretningspraksis, med tydelige retningslinjer og tiltak på plass. Det er samtidig identifisert forbedringsområder, og ved å følge opp disse vil virksomheten ytterligere styrke sin aktsomhet og tillit blant interessenter.

## Vurdering av manglende svar på spørreundersøkelsen

Leverandøren / samarbeidspartneren innen reiseliv og hospitality har ikke besvart vår spørreundersøkelse. Bedriften er omfattet av Åpenhetsloven, og har i tråd med loven publisert en årlig redegjørelse som beskriver deres aktsomhetsvurderinger. I tillegg er de forpliktet til å besvare henvendelser fra allmennheten innen tre uker.

Når en virksomhet som omfattes av Åpenhetsloven unnlater å svare på en slik forespørsel, kan det tyde på at de ikke fullt ut etterlever lovens informasjonsplikt overfor kunder og interessenter. Dette kan være et tegn på svak intern forankring og mangelfull etterlevelse av lovens intensjon.

Mulige årsaker kan være lav bevissthet internt om hva loven faktisk krever, eller at arbeidet med åpenhet og ansvarlighet ikke er godt nok integrert i den daglige driften. I slike tilfeller fremstår det som om virksomheten først og fremst prioriterer å oppfylle formelle krav – som å publisere en årlig rapport – uten å legge til rette for reell dialog eller ansvarlig forretningspraksis.

Ved å unnlate å besvare konkrete henvendelser om hvordan virksomheten håndterer risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, kan bedriften oppfattes som unnvikende eller lite engasjert i åpenhet og transparens, noe som kan påvirke bedriftens tillit utad. Åpenhetsloven handler ikke bare om publisering, men også om tilgjengelighet, dialog og gjennomsiktighet.

På generelt grunnlag vurderer Sportradar AS Norge slike forhold som en risiko, og dette kan i ytterste konsekvens påvirke vårt fremtidige samarbeid.

### 5.2.2 Oppfølging av prioriterte områder fra vår aktsomhetsvurdering av leverandørene fra spørreundersøkelsen i 2024

#### a) Oppfølging av konsulent leverandør med risikable mangler for menneskerettigheter og arbeidsforhold

Sportradar AS Norge hadde som mål å følge opp leverandøren innen informasjonsteknologi om de manglene som vi fant i fjorårets undersøkelse. Vi ønsket å bistå med forslag til tiltak ovenfor denne aktuelle leverandøren for å sikre en trygg og rettferdig arbeidsplass. Dette ble ikke utført da denne leverandøren avviklet sin firmavirksomhet etter at fjorårets rapport ble publisert.

#### b) Videre oppfølging av leverandører med manglende mekanismer for anonym varsling

Leverandørene som fikk oppfølgingsspørsmål på bakgrunn av deres besvarelser av spørreundersøkelsen i 2023, viste et fortsatt forbedringsbehov i 2024. Dette gjaldt to leverandører innen henholdsvis grafisk design og salg av datatilbehør.

Selv om begge har varslingskanaler, manglet de anonyme alternativer. Sportradar AS Norge ønsket å rette fokus på dette og hadde et ønske om å kontakte leverandørene for å understreke betydningen av å ha en anonym varslingskanal. Dette ble ikke utført da den ene leverandøren avviklet sin firmavirksomhet etter at fjorårets rapport ble publisert. I tillegg har Sportradar AS Norge ikke hatt noe samarbeid med den andre leverandøren i det siste året også etter at rapporten i 2024 ble publisert.

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

Dette har ikke utført da vi ikke har endret noe i vår organisasjon som skulle tilsi at behov for ny aktsomhetsvurdering. Dette vil bli vurdert på nytt igjen til neste år. Når det gjelder ny fokusområder ovenfor leverandører, mener vi de områdene vi har fokusert på de to foregående årene er fortsatt aktuelle og gjeldende. Derfor har vi ikke vurdert nye fokusområder for årets rapport,

### 5.3 Tiltak og oppfølging av risiko hos våre leverandører i løpet av 2025/2026

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 mulig risiko. Fra årets undersøkelse fant vi at det er en virksomhet som trenger videre oppfølging.

#### a. Oppfølging av reiseliv/hospitality for manglende svar på spørreundersøkelsen

Vi sendte en informasjonsforespørsel til en av våre leverandører innen reiseliv/hospitality, med spørsmål knyttet til virksomhetens arbeid med aktsomhetsvurderinger etter Åpenhetsloven. Til tross for at leverandøren er omfattet av loven og publiserer en årlig redegjørelse, mottok vi ikke noe svar innen fristen, jf. lovens § 6. Manglende respons kan tyde på at etterlevelse av informasjonsplikten ikke er tilstrekkelig forankret i virksomhetens praksis. Dette oppfattes som et mulig tegn på at lovens krav ikke er fullt ut implementert i den daglige driften, og at virksomheten i større grad prioriterer formell rapportering fremfor reell dialog og ansvarlig forretningsatferd.

Sportradar AS Norge kan skriftlig minne denne virksomheten om plikten til å besvare henvendelser knyttet til Åpenhetsloven §6 samt tydeliggjøre overfor leverandøren betydningen både av tilgjengelig kontaktpunkt for informasjonsforespørsler og etterlevelse av informasjonsplikten.

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

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

Aktsomhetsvurderingene i Sportradar AS Norge er en kontinuerlig prosess, da nye risikofaktorer og påvirkninger stadig kan oppstå og krever oppmerksomhet og tiltak. Vi ønsker å være åpent om mulighetene for forbedring og har som mål å lære underveis – ved å vurdere hva som fungerer godt, hva som kan forbedres, og å ta i bruk beste praksis fremover.

Samarbeidet med leverandører og forretningspartnere i arbeidet med Åpenhetsloven er høyt prioritert. Sportradar AS Norge vil aktivt jobbe for å sikre at disse aktørene har nødvendige rutiner og tiltak på plass for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og et trygt, anstendig arbeidsmiljø. Vi ønsker å gi våre partnere en reell mulighet til å vise sitt engasjement for ansvarlig næringsliv. Vi har tro på at åpenhet om resultatene fra dette arbeidet kan bidra til økt tillit til leverandørenes systemer og praksis – og samtidig styrke deres omdømme.

I løpet av vinteren og våren 2025/ 2026 vil vi velge ut nye leverandører og definere hvilke fokusområder som skal prioriteres i datainnsamlingen til 2026-rapporten. Dette innebærer en grundig vurdering av potensielle partnere for å sikre at de møter våre krav til kvalitet og bærekraft, samt en vurdering av hvor vi trenger mer innsikt og data. Sportradar Norge AS har startet en prosess der man vurderer verktøy for en mer automatisert kontinuerlig risiko overvåking av tilgjengelig informasjon knyttet til våre leverandører og partnere. Dette i håp om at vi skal kunne få en enda mer komplett oversikt og ha raskere responstid om noe kritisk eller bekymringsverdig skulle inntreffe.

Dette arbeidet vil følges tett opp og videreføres frem til publiseringen av neste års rapport.

## 6 Oppfølging av tiltak

Sportradar AS Norge skal sikre at de prioriterte tiltakene i 2025-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 27th, 2025

*Carsten Koerl*

**Carsten Markus Koerl**  
Styreleder / Chairman

*Eyvind Fossbakk*

**Eyvind Fossbakk**  
Styremedlem / Board Member  
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

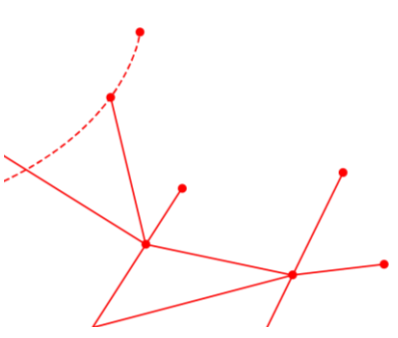
Ian Michael Poland, Member  
of the Board

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

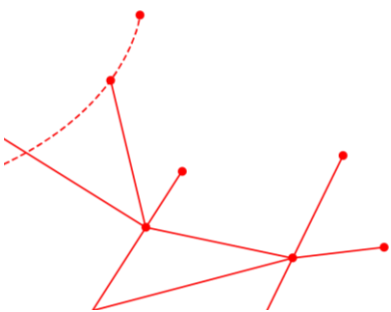
Total Balance sum: >35 million NOK

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

