

BÆREDYGTIGHEDS RAPPORT 2025

Bidrag til fremtidige generationers muligheder for
at leve sundt og i harmoni med vores planet

3	LEDELSESBERETNING
4	B1 – GRUNDLAG FOR UDARBEJDELSE
5	C1 – STRATEGI: FORRETNINGSMODEL OG BÆREDYGTIGHEDSRELATEREDE INITIATIVER
7	B2 – PRAKSISSE, POLITIKKER OG FREMTIDIGE INITIATIVER FOR OMSTILLING TIL EN MERE BÆREDYGTIG ØKONOMI
7	C2 – BESKRIVELSE AF PRAKSISSE, POLITIKKER OG FREMTIDIGE INITIATIVER FOR OMSTILLINGEN TIL EN MERE BÆREDYGTIG ØKONOMI
16	B3 – ENERGI OG DRIVHUSGASEMISSIONER
17	B7 – RESSOURCEFORBRUG, CIRKULÆR ØKONOMI OG AFFALDSHÅNTERING
18	B8 – ARBEJDSSTYRKE – GENERELLE KARAKTERISTIKA
18	C5 – SUPPLERENDE (GENERELLE) OPLYSNINGER OM ARBEJDSSTYRKEN
18	C6 – YDERLIGERE OPLYSNINGER OM ARBEJDSSTYRKEN – MENNESKERETTIGHEDSPOLITIKKER OG -PROCESSER
19	B9 – ARBEJDSSTYRKE – SUNDHED OG SIKKERHED
19	B10 – ARBEJDSSTYRKE – VEDERLAG, KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER OG UDDANNELSE
20	B11 – DOMME OG BØDER FOR KORRUPTION OG BESTIKKELSE
20	C9 – KØNSFORDELING I BESTYRELSEN
21	VSME DISCLOSURE INDEX



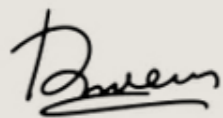
KÆRE INTERESSETER,

I en verden i hastig forandring, hvor sundhed, ansvarlighed og bæredygtighed spiller en stadig større rolle, har Fitness Engros forpligtet sig til at tage et aktivt medansvar for den grønne omstilling og for de mennesker, der berøres af vores virksomhed. Som leverandør af professionelt fitnessudstyr har vi mulighed for at bidrage positivt til både individets sundhed og en mere bæredygtig fremtid, og det ansvar påtager vi os.

Vi er opmærksomme på den indvirkning, vores virksomhed har på mennesker og miljø, både direkte og indirekte. Vores kunder skal kunne stole på, at vi handler ansvarligt over for både miljøet og samfundet, og vores bæredygtighedsarbejde skal gøre det lettere for dem at vælge fitnessudstyr med omtanke for planeten. Fitness Engros skal være et sted, hvor medarbejderne er stolte af at arbejde, og med en global forsyningskæde har vi både ansvar og mulighed for at stille høje krav til vores samarbejdspartnere.

Bæredygtighed spiller en central rolle i vores strategi, kultur og daglige drift. Vi mobiliserer vores medarbejderes kompetencer og engagement for løbende at forbedre og videreudvikle vores bæredygtige indsatser, og vi udnytter vores position på markedet til at fremme bæredygtige handlinger hos både kunder og leverandører.

Med denne rapport giver vi et ærligt og transparent indblik i vores nuværende status. Vi er stolte af de fremskridt, vi har gjort i 2025, og vi er samtidig bevidste om, at der fortsat er områder, hvor vi kan og skal forbedre os. Vi inviterer til dialog med kunder, leverandører, medarbejdere og øvrige interessenter om, hvordan vi sammen kan løfte standarden for ansvarlighed i vores branche.



Brian N. Andersen
CEO & Ejer



B1 - GRUNDLAG FOR UDARBEJDELSE

Dette er Fitness Engros A/S' ESG-rapport for regnskabsåret 2025, der dækker perioden 1. januar 2025 til 31. december 2025. Rapporten udgives på frivillig basis i tråd med den frivillige standard for bæredygtighedsrapportering for små og mellemstore virksomheder, eller VSME-standard. VSME-standard giver dermed det bedste grundlag for, at rapporten følger en velkendt struktur og er sammenlignelig med andre virksomheder. VSME-standard giver mulighed for at rapportere i et 'basis'-modul eller et 'udvidet'-modul afhængigt af virksomhedens behov. Denne rapport er udarbejdet efter basis-modulet med elementer fra det udvidede modul. Rapporten dækker aktiviteter og initiativer i både Fitness Engros A/S (Danmark) og Fitness Engros Norge AS (Norge). I medfør af VSME-standardens bestemmelse om følsomme oplysninger (paragraf 19 under B1) er balancesum og omsætning udeladt fra denne rapport, da disse oplysninger betragtes som forretningsmæssigt følsomme. Vi arbejder løbende på at forbedre datakvaliteten og dokumentationen af vores bæredygtighedsarbejde med fokus på både fuldstændighed og nøjagtighed. Denne rapport er, efter bedste overbevisning, en retvisende fremstilling af vores ESG-performance.

RAPPORTEN ER UDARBEJDET PÅ KONSOLIDERET BASIS OG DÆKKER FØLGENDE SELSKABER:

FITNESS ENGROS A/S

Snedkervej 4-6, DK-2630 Taastrup, Danmark

[koordinater: 55.64946, 12.27673]

FITNESS ENGROS NORGE AS

Kjellstad Næringspark, Sankt Hallvards Vei 3, 3414 Lierstranda, Norge

[koordinater: 59.75251, 10.28711]

SELSKABSFORM

Aktieselskab (A/S)

NACE-SEKTORKODE

46.49 – Engroshandel med andre husholdningsartikler

ANTAL MEDARBEJDERE (ANTAL)

44*

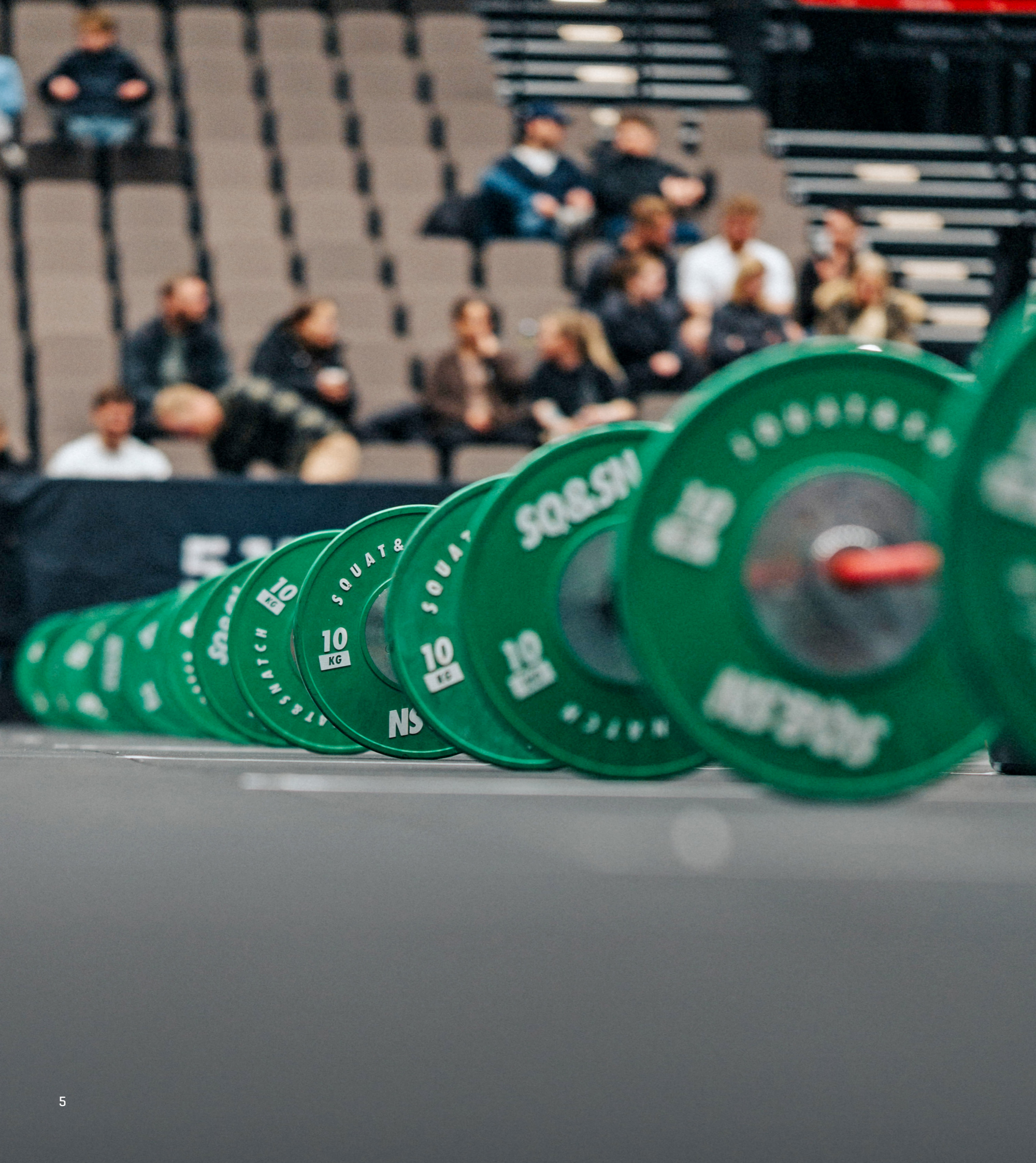
LAND FOR PRIMÆR DRIFT OG PLACERING AF VÆSENTLIGE AKTIVER

Danmark og Norge

*Antal medarbejdere reflekterer opgørelsen ved udgangen af rapporteringsperioden pr. 31/12-2025.

Fitness Engros har på nuværende tidspunkt ikke opnået bæredygtighedsrelaterede certificeringer. Vi er aktuelt i gang med at afklare relevante miljøcertificeringer som ISO 14001, EcoVadis og B Corp for at identificere de standarder, der bedst understøtter virksomheden. Vi forventer at kunne dele mere herom i vores ESG-rapport for 2026.





C1 – STRATEGI: FORRETNINGSMODEL OG BÆREDYGTIGHEDSRELATEREDE INITIATIVER

Fitness Engros A/S er en 100% dansk-ejet totalleverandør af professionelt fitnessudstyr og løsninger, der fremmer sundhed og bevægelse. Vi fører et bredt og nøje udvalgt sortiment på over 10.000 produkter fra anerkendte brands, herunder flere, hvor vi er eksklusive distributører, hvilket gør os i stand til at levere skræddersyede løsninger til ethvert behov. Som multibrand-forhandler tilbyder vi kun gennemtestet fitnessudstyr, hvor kvalitet, sikkerhed og funktionalitet er i højsædet. Vores serviceydelser omfatter rådgivning, indretning i 3D-indretning, installation samt landsdækkende service og vedligeholdelse.

Vi repræsenterer blandt andet følgende mærker:

SQ&SN

LMX.

**ASSAULT
FITNESS**

BODY BIKE

StairMaster

REP

**XRCYCE
R-Forman**

CROSSmaxx

GYMBO

**STAR TRAC
MADE TO PERFORM**

ntenza

**XEBEX
FITNESS**

Fitness Engros opererer primært som engrosvirksomhed på det nordiske B2B-marked med salg i Danmark, Sverige og Norge. Vores kundegrupper omfatter kommercielle fitnesscentre, fysioterapeuter, virksomheder, offentlige institutioner, hoteller og aktører i sundhedssektoren. Vores forsyningskæde er global med leverandører og producenter i blandt andet Asien og Europa, og vi fungerer som distributionsled mellem producenter og slutkunder i Norden. Med denne globale forsyningskæde har vi både ansvar og mulighed for at stille høje krav. Vi stiller tydelige krav til kvalitet og bæredygtighed i vores specifikationer og samarbejder med leverandører, der deler vores værdier. Gennem vores Adfærdskodeks for leverandører forpligter vi vores samarbejdspartnere til at overholde principperne i UN Global Compact, som er en central global ramme, der fastsætter principbaserede minimumskrav til vores leverandører.

Vores styrke ligger i vores uafhængighed og fleksibilitet. Uanset produktvalg kan vores kunder forvente holdbarhed, ydeevne og værdi for pengene. Det er fundamentet for både vores kunders og egen succes.

Vores strategi er bygget på langsigtede relationer, høj kvalitet og ansvarlig vækst. Vi tror på, at fremtidens succesfulde virksomheder ikke alene skaber økonomisk værdi, men også bidrager aktivt til at løse samfundsmæssige og miljømæssige udfordringer. Vores ambition er at være en foregangsvirksomhed i branchen – både når det gælder produkter, service og bæredygtige løsninger. Det betyder, at vi løbende arbejder med ressourceoptimering, længere produktlevetid, energieffektive løsninger og cirkulære tiltag, der minimerer affald og maksimerer nytteværdien for kunden og miljøet.

MILJØ OG KLIMA

Vi har fokus på at minimere vores klimaaftryk i egen drift samt gennem optimering af leverandørkæden, emballagevalg og transportløsninger. Vi prioriterer udstyr med høj holdbarhed og energieffektivitet, og vi samarbejder med vores producenter for at fremme ansvarlige produktionsmetoder. Desuden arbejder vi på at styrke vores indsats inden for genbrug, reparation og opgradering af udstyr frem for at udskifte det.

SOCIALE FORHOLD

Vores medarbejdere er kernen i vores forretning, og vi lægger vægt på et trygt, udviklende og inkluderende arbejdsmiljø. Vi tilbyder sundhedsordninger og fleksible arbejdsvilkår for at understøtte trivsel og engagement. Derudover stiller vi krav til ansvarlighed i den øvrige del af værdikæden. Gennem vores Adfærdskodeks for leverandører forpligter vi vores samarbejdspartnere til at overholde principperne i UN Global Compact, herunder respekt for både menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder.

GOVERNANCE

Vi har en gennemsigtig og ansvarlig ledelsesstruktur, der understøtter langsigtet værdiskabelse. Vores virksomhedsledelse har det overordnede ansvar for ESG-strategien, og vi arbejder aktivt med risikostyring, databeskyttelse, antikorrupsion og etisk leverandørsamarbejde. Vi har samtidig fokus på at styrke interne governance-processer, så de understøtter vores bæredygtighedsindsats og forretningsmål.

I Fitness Engros forstår vi bæredygtighed som evnen til at skabe værdi på en måde, der respekterer både miljøet, mennesker og økonomiske hensyn – uden at gå på kompromis med kommende generationers muligheder. Vi anerkender vores ansvar og den indvirkning, vores virksomhed har på omgivelserne, og vi arbejder løbende på at reducere vores negative aftryk og maksimere den positive forskel, vi skaber. Bæredygtighed forpligter, og det kræver en langsigtet og struktureret tilgang, hvor transparens, dokumentation og løbende forbedringer er nøgleelementer.

Vores strategi for bæredygtighed tager afsæt i en vurdering af, hvor vi som virksomhed har den største påvirkning, herunder i vores værdikæde, samt de største muligheder, vi har for at bidrage til en ansvarlig udvikling. På den baggrund har vi valgt at prioritere tre strategiske fokusområder med afsæt i FN's Verdensmål: Mål 3 – Sundhed og trivsel, Mål 12 – Ansvarligt forbrug og produktion samt Mål 13 – Klimaindsats. Vi er opmærksomme på vores indflydelse på alle 17 verdensmål, men disse tre afspejler bedst, hvor Fitness Engros kan gøre den største forskel.





B2 – PRAKSISSE, POLITIKKER OG FREMTIDIGE INITIATIVER FOR OMSTILLING TIL EN MERE BÆREDYGTIG ØKONOMI

Vores bæredygtighedsforpligtelser og -mål understøttes af politikker, initiativer og målsætninger, der fastlægger rammerne og handlingsplanen for vores løbende forbedringer. Tabellen nedenfor viser status for vores arbejde med at etablere disse for de relevante områder i VSME-standardens.

Emne	Politikker	Initiativer	Fremtidige initiativer	Mål
B3 – Energi og drivhusgasemissioner	Ja	Ja	Ja	Ja
B7 – Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering	Ja	Ja	Ja	Ja
B8 – Arbejdsstyrke – Generelle karakteristika	Ja	Ja	Ja	Ja
C5 – Supplerende (generelle) oplysninger om arbejdsstyrken	Ja	Ja	Ja	Ja
C6 – Yderligere oplysninger om arbejdsstyrken – Menneskerettighedspolitikker og -processer	Ja	Ja	Ja	Ja
B9 – Arbejdsstyrke – Sundhed og sikkerhed	Ja	Ja	Ja	Ja
B10 – Arbejdsstyrke – Vederlag, kollektive overenskomster og uddannelse	Ja	Ja	Ja	Ja
B11 – Domme og bøder for korruption og bestikkelse	Ja	Ja	Ja	Ja
C9 – Kønsfordeling i bestyrelsen	Ja	Ja	Ja	Ja

C2 – BESKRIVELSE AF PRAKSISSE, POLITIKKER OG FREMTIDIGE INITIATIVER FOR OMSTILLINGEN TIL EN MERE BÆREDYGTIG ØKONOMI

Fitness Engros har både en direkte og indirekte indvirkning på mennesker og miljø. Derfor har vi identificeret de væsentligste risici og negative påvirkninger forbundet med vores forretningsaktiviteter. Vi har som mål at arbejde proaktivt med ESG og bæredygtighed for at sikre, at vores forretningsaktiviteter er økonomisk forsvarlige, socialt ansvarlige og udføres med mindst mulig miljøpåvirkning. Vi mener, at vi har et ansvar for at begrænse sandsynligheden for og omfanget af disse påvirkninger, og at det er afgørende at bevare tilliden hos vores interessenter ved at arbejde transparent og ansvarligt i vores bæredygtighedsarbejde. Som aktivt medlem af UN Global Compact sikrer vi at koncernens aktiviteter udføres i overensstemmelse med de ti principper inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, antikorrupation og miljø. Det overordnede ansvar for implementering af politikker og initiativer er forankret i direktionen.

De identificerede risici og negative påvirkninger er opdelt i kategorierne miljø, sociale forhold og ledelse og præsenteres i de følgende afsnit sammen med tilhørende politikker, handlinger og mål.

Alle vedtagne politikker er godkendt af direktionen, som bærer det overordnede ansvar for deres implementering og opfølgning. Politikkerne gøres tilgængelige for alle medarbejdere og relevante interessenter, og det forventes, at de efterleves i alle led af organisationen – fra ledelse til daglig drift. Hvis relevant deles politikkerne også med leverandører og samarbejdspartnere, som forventes at handle i overensstemmelse med de principper, der er fastlagt i disse.

RISICI OG PÅVIRKNINGER

BESKRIVELSE

Udledning af drivhusgasser

Fitness Engros har en negativ påvirkning på klimaet, da drift og værdikæde er afhængige af fossile brændstoffer, hvilket medfører drivhusgasudledninger. Dette inkluderer transport og distribution til både eksisterende og nye markeder samt energikrævende processer hos leverandører. Vækst og et øget transportbehov øger de samlede udledninger yderligere.

Energiforbrug

Fitness Engros har en faktisk negativ påvirkning på miljøet gennem energiforbrug fra egen drift samt i leverandørkæden. Dette omfatter energiforbrug fra lager, distribution og transport.

Klimaændringer og/eller naturkatastrofer

Klimaændringer og ekstreme vejrhændelser, herunder oversvømmelser, tørke og brande, udgør en fysisk klimarisiko i Fitness Engros' værdikæde. Sådanne hændelser kan påvirke leverandørernes drift og dermed true Fitness Engros' forsyningssikkerhed.

Affald

Fitness Engros påvirker miljøet gennem håndtering af emballageaffald fra leverandører. Vi tilføjer ikke selv væsentlige mængder emballage til vores produkter, men har et ansvar for at sikre korrekt sortering og bortskaffelse af den emballage, vi modtager fra leverandører.

POLITIKKER

Hos Fitness Engros har vi en målrettet tilgang til klimaudfordringerne og er forpligtet til at reducere udledningen af drivhusgasser fra vores egen drift. Vores tilgang er forankret i vores vedtagne Miljøpolitik og Politik for Energi og Klima, som tilsammen sætter rammerne for, hvordan vi arbejder aktivt for at reducere vores samlede klima- og miljøpåvirkning gennem ansvarlig energistyring, effektiv drift og investering i grønne løsninger, både i vores egen drift og i samarbejde med kunder og leverandører. Vores Miljøpolitik har til formål at minimere vores negative miljøpåvirkning ved at reducere ressourceforbruget, øge energieffektiviteten og tage aktivt hensyn til klimaet og påvirkningen fra vores aktiviteter og produkter.

Vi lægger vægt på måling og overvågning af energiforbrug og CO₂-udledning (Scope 1 og 2) årligt for at kunne dokumentere fremskridt og prioritere nye tiltag. Derudover arbejder vi med at integrere Scope 3-data bedst muligt, herunder transport og indkøb, i vores klimaregnskab.

Vi fokuserer løbende på at reducere energiforbruget i vores bygninger og drift gennem effektiv teknologi, vedligehold og bevidst adfærd.

Vi anser det som væsentligt at reducere vores energiforbrug på vores transport ved at optimere ruter, samle leverancer og gradvist udskifte varebiler til elbiler. Luftfragt skal undgås, medmindre det ellers kan have negativ indvirkning på forretningen. Logistikstrømme skal optimeres, og delleverancer skal undgås. Vi samarbejder med fragtleverandører, der arbejder aktivt for en mere bæredygtig transportsektor.

Vi prioriterer forebyggelse af miljøpåvirkninger gennem planlægning, vedligehold og ansvarligt indkøb. Vi tilstræber at bruge materialer, energi og ressourcer effektivt, med fokus på affaldsminimering og genbrug. Vi samarbejder med producenter, der arbejder aktivt med bæredygtige materialer, energieffektiv produktion og ansvarlige arbejdsforhold. Vi arbejder løbende på at forbedre vores miljømæssige performance gennem målinger, dataindsamling og opfølgning. Vi overholder altid gældende miljølovgivning og relevante standarder.

I tråd med vores forretningsmål og ansvar som leverandør har vi fokus på at reducere emballagemængden og øge brugen af genanvendt emballage gennem samarbejde med leverandører og kunder. Vi er bevidste om, at klimaændringer og ekstreme vejrhændelser kan påvirke leverandørernes drift og dermed true vores forsyningssikkerhed, og vi prioriterer dialog og samarbejde med leverandører for i fællesskab at fremme forståelsen for bæredygtige krav og løbende forbedringer.





MILJØ OG KLIMA

HANDLINGER

Fitness Engros fortsætter i 2026 med at investere i energieffektivisering af vores faciliteter. Den sidste lagerhal planlægges renoveret med nye vinduer for at forbedre klimaskærmen inden udgangen af 2026. Internt har vi fokus på at reducere vores ressourceforbrug gennem digitalisering, effektiv lagerstyring og minimering af spild i dagligdagen. Vi har desuden etableret kvartalsvis dataindsamling og intern validering af data for energi, brændstof, affald og rejser for at styrke datakvaliteten i vores rapportering. Alle potentielle nye installationer, bygninger og renoveringer udføres med fokus på energibesparelser og lavere CO₂-aftryk. I 2025 har vi indgået aftale med Ørsted om 100% køb af grøn strøm for vores danske aktiviteter, hvilket udgør 89% af koncernens samlede elforbrug. For vores norske aktiviteter holder vi til i delte kontorfaciliteter, hvor vi ikke har selvstændig indflydelse på valg af el-leverandør.

Vi følger fortsat udviklingen af elektriske varebiler med henblik på udskiftning til elektriske varebiler, så snart teknologien lever op til vores logistiske krav. Vi arbejder fortsat systematisk med ruteoptimering og valg af mere miljøvenlige varebiler for at minimere brændstofforbruget og miljøpåvirkningen. Vi samarbejder med fragtleverandører, der arbejder aktivt for en mere bæredygtig transportsektor. Derudover arbejder vi strategisk med gradvist at flytte dele af forsyningskæden tættere på Danmark for at reducere afhængigheden og miljøpåvirkningen.

Fitness Engros påbegyndte i 2024 en systematisk kortlægningsproces af Scope 3-emissioner, da dette område udgør en væsentlig del af den samlede klima- og miljøpåvirkning, herunder med særligt fokus på transport, indkøb og emballageoptimering. Processen er fortsat i 2025, men der er endnu ikke opnået yderligere fremskridt i dataindsamlingen. Vi forventer, at vi i 2026 vil kunne rapportere på dele af Scope 3 inden for de mest væsentlige kategorier. Vi arbejder løbende med optimering af emballage og affaldshåndtering samt implementering af genanvendelige materialer i samarbejde med leverandører. Vi har implementeret affaldssortering på tværs af funktioner og inddrager desuden medarbejdere i initiativer, der fremmer ansvarlig adfærd og øget bevidsthed om miljøhensyn.

MÅL

Fitness Engros har sat konkrete mål for at drive den grønne omstilling fremad og reducere virksomhedens samlede miljø- og klimapåvirkning. Vi har som ambition at reducere CO₂-aftrykket fra vores egen drift med 30% inden udgangen af 2030 (baseline 2022). Inden 2030 er målet, at hele firmabilflåden overgår til emissionsfrie teknologier som el. Vi er opmærksomme på vigtigheden af Scope 3-rapportering og forventer, at vi kan rapportere på dele af Scope 3 inden for de mest væsentlige kategorier i 2026. CO₂-reduktionsmål for transport vil blive evalueret løbende i takt med, at vi får bedre dataindsigt og forståelse.

Vi har i 2025 opnået 89% vedvarende elektricitet på tværs af koncernen og arbejder hen mod 100% på sigt, hvis det er muligt i alle dele heraf.

Vi søger løbende at styrke indsigt i vores leverandørers miljøindsats med særligt fokus på vores største leverandører og har som mål at opnå større indblik i deres klimaindsats og efterlevelse af de principper, der er fastlagt i vores Adfærdskodeks i 2026. En tættere dialog med leverandørerne skal samtidig bidrage til en mere robust forsyningskæde og reducere vores sårbarhed over for klimarelaterede forstyrrelser.

Vi har til hensigt at reducere emballagemængden og øge brugen af genanvendt emballage. Der er på nuværende tidspunkt ikke fastsat et konkret mål, men området indgår i vores løbende indsats. Vores miljømål evalueres og opdateres regelmæssigt for at sikre, at de afspejler virksomhedens udvikling og aktuelle prioriteter.





SOCIALE FORHOLD

RISICI OG PÅVIRKNINGER

BESKRIVELSE

Overtrædelse af menneskerettigheder

Fitness Engros indgår i globale værdikæder, og i visse lande kan indsigt i menneskerettighedsforhold være begrænset. Dette indebærer en risiko for, at vi uforvarende kan bidrage til krænkelse af menneskerettigheder.

Personskade eller dødsfald blandt egne medarbejdere

Medarbejdere kan udsættes for fysisk skade eller dødsfald som følge af manglende sikkerhedsforanstaltninger, utilstrækkeligt kriseberedskab eller farlige arbejdsforhold, både i daglig drift og ved ekstraordinære hændelser. Dette udgør en negativ påvirkning af medarbejdernes sikkerhed og kan medføre en finansiel risiko for virksomheden.

Mistrivsel blandt egne medarbejdere

Medarbejdere kan opleve psykisk og fysisk mistrivsel som følge af manglende støtte eller uretfærdig behandling, både i daglig drift og efter kritiske hændelser, hvilket kan føre til øget sygefravær, nedsat arbejdsglæde og tab af kvalificeret personale. Dette udgør en negativ påvirkning af medarbejdernes trivsel og kan samtidig medføre en finansiel risiko for virksomheden gennem øgede rekrutterings- og oplæringsomkostninger.

POLITIKKER

Fitness Engros køber globalt og sælger varer i Norden, og som en ansvarlig aktør ønsker vi at sikre, at grundlæggende menneskerettigheder overholdes i de dele af værdikæden, som vi har ansvar for eller påvirker. Vores indsats på det sociale område er forankret i vores vedtagne Menneskerettighedspolitik, Adfærdskodeks samt Politik for Arbejdsmiljø og Ligestilling, som tilsammen sætter rammen for, hvordan vi sikrer overholdelsen af menneskerettigheder gennem vores rammeaftaler med leverandører samt Adfærdskodekset. Når Fitness Engros køber varer, skal alle involverede leverandører respektere grundlæggende rettigheder, herunder rimelige ansættelsesvilkår og forbud mod børnearbejde. Vi forventer, at alle medarbejdere, leverandører og samarbejdspartnere aktivt støtter indsatsen for at respektere menneske- og arbejdstagerrettigheder.

Sikkerhed på arbejdspladsen er et prioritetsområde, og vi har en klar ambition om, at der ikke må forekomme arbejdsulykker. Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en grundforudsætning for trivsel, produktivitet og ansvarlig drift. Vi anmelder alle arbejdsulykker i henhold til gældende lovgivning, også dem der ikke fører til fravær. Vi ser arbejdsmiljøet som et fælles ansvar og lægger stor vægt på en åben kultur, hvor medarbejdere trygt kan indrapportere risici og komme med forslag til forbedringer. Vi har fokus på løbende at forbedre sikkerhedsinstruktioner og arbejdsgange, særligt i lagerfunktioner, hvor også besøgende gøres bekendt med relevante sikkerhedsforhold. Ledere og medarbejdere skal vide, hvordan de skal handle i tilfælde af alvorlige hændelser. Medarbejdere har via sundhedssikringen adgang til ekstern støtte ved behov.

Vi betragter medarbejdernes trivsel som en strategisk forudsætning for virksomhedens bæredygtige udvikling og en vigtig del af vores samfundsmæssige ansvar. Internt arbejder vi for at fremme et sundt og trygt arbejdsmiljø. Vi tilbyder ergonomisk indrettede arbejdspladser, fleksible arbejdstidsordninger og sundhedsfremmende medarbejdertilbud, herunder adgang til træningsudstyr og aktiviteter, der understøtter både fysisk og mental trivsel. Medarbejderinddragelse, løbende dialog og fokus på kontinuerlig forbedring af arbejdsmiljøet er afgørende for vores tilgang. Vi tolererer ingen form for diskrimination.

HANDLINGER

Respekt for menneske- og arbejdstagerrettigheder er fundamentalt for alle Fitness Engros' aktiviteter. Vi indgår samarbejds- og rammeaftaler med leverandører med afsæt i UN Global Compact og det tilhørende Adfærdskodeks, som fastlægger krav til ansvarlig leverandøradfærd. Vi har i den forbindelse opdateret vores risikovurdering, der afdækker relevante ESG-risici i vores leverandørkæde, og vi kommunikerer aktivt vores Adfærdskodeks til samarbejdspartnere. Vi har udviklet en mere systematisk tilgang til screening og forventningsafstemning med leverandører tidligt i samarbejdet.

Vi arbejder løbende med sikkerhed og arbejdsmiljø for at forebygge arbejdsulykker, nedslidning og psykiske belastninger, uanset om arbejdet foregår på kontor, lager eller ude hos kunderne. Vi gennemfører regelmæssige sikkerhedsgennemgange og opfølgning i lageret samt ergonomisk instruktion for medarbejdere i lager- og teknikfunktioner, herunder korrekt løft. Alle nye medarbejdere gennemgår en grundig onboarding med fokus på sikkerhed og arbejdsgange. Vi har desuden klare procedurer for arbejde med tunge maskiner og udstyr hos kunder. Vi har en aktiv arbejdsmiljøorganisation, som i samarbejde med ledelsen sikrer, at der bliver fulgt op på hændelser og iværksat relevante tiltag. Som en del af vores indsats tilbyder vi ergonomiske løsninger til alle medarbejdere, sikkerhedssko og andet sikkerhedsudstyr samt arbejdstøj efter eget valg. Vores lagerreoler kontrolleres og efterses mindst én gang årligt ved det lovpligtige reoleftersyn af en ekstern sagkyndig.

Vi fremmer medarbejdernes trivsel gennem konkrete initiativer såsom sundhedsordning, tandforsikring, pension, medarbejderforsikringer, fleksible arbejdstider, frokostordning og træningsfaciliteter. Vi rekrutterer ud fra kompetencer, motivation og personlighed, ikke baggrund, køn eller alder. Vi har ansatte med forskellige faglige baggrunde i vores afdelinger – herunder lager, service, kundeservice, salg og teknik, som alle bidrager med en bred kompetenceprofil. Vi arbejder aktivt for at sikre en retfærdig og transparent rekrutteringsproces og sikrer, at alle medarbejdere har lige adgang til kompetenceudvikling og træning. Vi opfordrer til åbenhed omkring arbejdsmiljøforhold og arbejder for at skabe en kultur, hvor afvigelser og risici rapporteres og håndteres konstruktivt.





SOCIALE FORHOLD

MÅL

Fitness Engros har sat konkrete mål for at styrke den sociale ansvarlighed på tværs af virksomheden og værdikæden. Vi har som mål at øge andelen af leverandører med ESG-screening til minimum 70% i 2026. Vi vil offentliggøre en menneskerettighedspolitik i løbet af 2026 samt en politik for mangfoldighed, lighed og inklusion (DEI), der gælder alle medarbejdere, ligeledes i 2026.

Vi forventer fortsat at opfylde vores målsætning om, at Fitness Engros skal være en tryk og sikker arbejdsplads uden arbejdsulykker. Vi implementerer et fast system for rapportering af near-miss-hændelser og gennemfører en årlig arbejdspladsvurdering med handlingsplan. Ergonomisk uddannelse udrulles til alle nye medarbejdere som en fast del af onboarding-processen.

Vi styrker trivselsarbejdet gennem løbende feedback og dialog samt gennemfører en årlig medarbejderundersøgelse med fokus på fysisk arbejdsmiljø, trivsel og inklusion. Vi fortsætter med at arbejde med kønsmæssigt balancerede teams og styrker udviklingsmuligheder og karriereveje for medarbejdere på tværs af vores afdelinger. Great Place To Work-certificeringen er fortsat en ambition, som vi arbejder målrettet hen imod.

RISICI OG PÅVIRKNINGER**BESKRIVELSE**

Lovgivning og regulering

Skærpet ESG-lovgivning og øgede regulatoriske krav udgør en økonomisk risiko for Fitness Engros. Manglende overholdelse af kravene kan medføre bøder og tab af markedsadgang, da interessenter og kunder i stigende grad stiller krav til virksomheders bæredygtighedsindsats.

Anti-korruption

Fitness Engros opererer på tværs af forskellige markeder og juridiske rammer, hvilket skaber et komplekst compliance-miljø, særligt i forhold til antikorrupsionslovgivning. Involvering i korruption eller uetisk forretningspraksis udgør en økonomisk risiko for virksomhedens drift og omdømme.

POLITIKKER

Fitness Engros driver sin forretning med høje standarder for forretningsetik og ansvarlig ledelse. Vi uddanner vores medarbejdere til at handle i overensstemmelse med interne retningslinjer samt gældende love og regler. Vi værner om beskyttelsen af data tilhørende kunder, leverandører og medarbejdere og arbejder aktivt for at sikre en ansvarlig og gennemsigtig drift. Vores bæredygtighedsindsats følger national lovgivning og regler, overholder forpligtelser og integrerer vores interessenters forventninger til bæredygtig drift og produktion.

Fitness Engros arbejder for at sikre efterlevelse af menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder samt bekæmpelse af korruption og bestikkelse i hele værdikæden. Vi har en implementeret antikorrupsionspolitik, der gælder internt og for leverandører. Vi indgår samarbejds- og rammeaftaler med leverandører på baggrund af UN Global Compact og det tilhørende Adfærdskodeks, som fastlægger krav til ansvarlig leverandøradfærd. Vi har en gennemsigtig og ansvarlig ledelsesstruktur, der understøtter strategisk beslutningstagning og sikrer overholdelse af lovkrav, etiske standarder og interne politikker.

Vi stræber efter løbende at forbedre vores rapporteringspraksis for at sikre gennemsigtighed og troværdighed. Vi forpligter os til årligt at rapportere fremskridt inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupsion i overensstemmelse med de ti principper i UN Global Compact. Vi er bevidste om, at skærpet ESG-lovgivning og øgede regulatoriske krav stiller nye forventninger til virksomheder, og vi arbejder proaktivt for at sikre, at Fitness Engros er rustet til at imødekomme disse krav.





GOVERNANCE

HANDLINGER

ESG-arbejdet forankres i direktionen og udarbejdes i samarbejde med økonomi, HR og logistik. Vi har gennemført en risikovurdering, der afdækker relevante ESG-risici i vores leverandørkæde, og vi kommunikerer vores Adfærdskodeks aktivt til samarbejdspartnere. Vi har desuden etableret kvartalsvis dataindsamling og intern validering for at styrke datakvaliteten i vores rapportering. Vi har fokus på at gøre vores rapportering mere datadrevet, så vi bedre kan dokumentere og kommunikere vores resultater til vores interessenter, og vi arbejder på at styrke både omfanget og kvaliteten af vores data i de kommende rapporteringsperioder.

Vi agter at etablere en whistleblowerordning, så snart vi bliver omfattet af lovgivningen herom, forventeligt senest i 2027. Ordningen vil muliggøre anonym og fortrolig indberetning af ulovlig, uetisk eller upassende adfærd fra medarbejdere, leverandører og tredjeparter. Vi forpligter os til, at alle henvendelser behandles grundigt, og at nødvendige forebyggende eller korrigerende handlinger iværksættes i overensstemmelse med gældende databeskyttelseslovgivning.

Antikorruptionspolitikken og Adfærdskodekset er i 2025 blevet revideret for at sikre, at de fortsat afspejler virksomhedens aktiviteter og de markeder, vi opererer på. Der har ikke været nogen domsfældelser mod Fitness Engros eller vores ledelse i 2025.

Vi arbejder løbende med at styrke vores rapporteringspraksis for at sikre gennemsigtighed og troværdighed. Rapporteringen er udarbejdet i overensstemmelse med principper fra UN Global Compact [Communication on Progress]. Fitness Engros har siden 2024 været medlem af UN Global Compact, der er et globalt netværk forankret i FN med over 22.000 virksomheder og organisationer på verdensplan og over 650 virksomheder og organisationer i Danmark.

UN Global Compact har til formål at fremme ansvarlig virksomhedspraksis og værdiskabelse hos virksomheder. Medlemmer af UN Global Compact forpligter sig til at efterleve ti universelle principper, der alle udspringer af internationale konventioner og deklARATIONER. Disse principper giver en fælles etisk og praktisk ramme for virksomhedsansvar og er baseret på internationale konventioner og aftaler. Principperne er i overensstemmelse med OECD's, FN's og ILO's retningslinjer, erklæringer og deklARATIONER. De ti principper omfatter menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, klima og miljø samt antikorruption.

MÅL

Fitness Engros har sat konkrete mål for at styrke virksomhedens governance og ansvarlige ledelse. Vi vil revidere vores Adfærdskodeks i 2026 og sikre, at det kommunikerer aktivt til alle eksisterende og nye samarbejdspartnere.

Vi vil offentliggøre en DEI-politik gældende for alle medarbejdere senest ved udgangen af 2026. Vi fastholder vores målsætning om nul domsfældelser og fuld overholdelse af gældende lovgivning.

Vi vil fortsætte med at udvikle vores rapporteringspraksis med fokus på at levere en mere datadrevet og veldokumenteret rapportering.

B3 - ENERGI OG DRIVHUSGASEMISSIONER

2025	TCO ₂
Gross scope 1	109.02
Gross Scope 2 - lokations-baserede emissioner	5.98
Gross Scope 2 - markeds-baserede emissioner	36.68
Total Scope 1 og Scope 2 - lokations-baserede emissioner	115.00
Total Scope 1 og Scope 2 - markeds-baserede emissioner	145.69

2025	MWh		
	Vedvarende	Ikke-vedvarende	Samlet vedvarende og ikke-vedvarende
Elektricitet	150.32	16.65	166.97
Fjernvarme	134.42	8.58	143.00
Egenproduceret strøm	0.00	0.00	0.00
Brændstof	0.00	410.46	410.46
Totalt	284.74	435.70	720.43

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

Scope 1-udledninger omfatter direkte udledninger fra virksomhedens køretøjer (benzin og diesel). Ud fra en konservativ tilgang antages det, at diesel er 100% diesel og benzin er 100% benzin, uden indhold af biobrændstof. Dette medfører en højere emissionsfaktor.

Scope 2-udledninger omfatter indirekte udledninger fra elektricitet og fjernvarme. For elektricitet i Danmark baseres emissionsfaktorer på Energinets seneste tilgængelige miljødeklaration for lokationsbaseret udledning og eldeklaration for markedsbaseret udledning. For elektricitet i Norge baseres emissionsfaktorer på NVEs seneste tilgængelige deklaration for henholdsvis lokationsbaseret og markedsbaseret udledning. For fjernvarme baseres emissionsfaktorer på Høje Taastrups seneste tilgængelige fjernvarmedeklaration.

For elektricitet i Danmark er fordelingen af vedvarende og ikke-vedvarende energi baseret på Energinets seneste tilgængelige miljødeklaration og eldeklaration. For elektricitet i Norge er fordelingen baseret på NVEs seneste tilgængelige deklaration. Den norske lokation anvender ikke fjernvarme og opvarmes udelukkende via elektricitet. For fjernvarme i Danmark er andelen af vedvarende energi baseret på Høje Taastrups seneste tilgængelige fjernvarmedeklaration. For brændstof (benzin og diesel) antages det, at der ikke er bioindhold, og klassificeres derfor som 100% ikke-vedvarende.





MILJØ OG KLIMA

B7 - RESSOURCEFORBRUG, CIRKULÆR ØKONOMI OG AFFALDSHÅNDTERING

Samlet genereret affald	2025
Ikke-farligt affald	46.429 Kg
Affald omdirigeret til genbrug	-
Affald omdirigeret til genanvendelse	15.442 Kg
Affald rettet til bortskaffelse	30.986 Kg
Farligt affald	0 Kg
Affald omdirigeret til genbrug	-
Affald omdirigeret til genanvendelse	0 Kg
Affald rettet til bortskaffelse	0 Kg

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

Affaldsdata er opgjort på baggrund af to forskellige datakilder.

I Danmark modtages data direkte fra leverandøren, og vi deler ikke affaldshåndtering med andre, hvorfor dataene afspejler den faktiske affaldsproduktion og sortering.

I Norge deles kontorarealet med øvrige lejere, og virksomhedens andel er estimeret ud fra en arealbaseret fordelingsnøgle på 2,29% af det samlede areal. Erhvervsparkens sorteringsgrad på 71,2% er anvendt til at fordele affaldet mellem genanvendelse og bortskaffelse. Den arealbaserede tilgang er et estimat og afspejler ikke nødvendigvis den faktiske affaldsproduktion, da affaldssammensætningen kan variere mellem lejerne.

Med udgangspunkt i den danske lokation, hvor der ikke genereres farligt affald, er det antaget, at virksomhedens norske lokation heller ikke genererer farligt affald. Vi har derfor udelukkende forholdt os til det ikke-farlige affald i Norge, da affaldsrapporten er gældende for bygningen som helhed.

B8 - ARBEJDSSTYRKE – GENERELLE KARAKTERISTIKA

2025	
Total antal medarbejdere	44
Total antal kvinder	10
Total antal mænd	34
Total antal medarbejdere Danmark	37
Total antal medarbejdere Norge	7
Medarbejderomsætning	8.4%

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

Antal medarbejdere er opgjort som headcount pr. 31. december 2025 og omfatter alle personer med en aktiv ansættelseskontrakt, herunder medarbejdere på orlov. Data er trukket direkte fra virksomhedens HR-system. Medarbejderomsætningen er beregnet som antal medarbejdere, der er fratrukket i løbet af rapporteringsperioden, divideret med det gennemsnitlige medarbejderantal. Det gennemsnitlige antal medarbejdere er opgjort som gennemsnittet af headcount ved periodens begyndelse og afslutning.

C5 – SUPPLERENDE (GENERELLE) OPLYSNINGER OM ARBEJDSSTYRKEN

2025	
Forholdet mellem kvinder og mænd på ledelsesniveau	2:00 M:K

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

Kønsfordelingen på ledelsesniveau er opgjort som andelen af det underrepræsenterede køn pr. 31. december 2025. Ledelsesniveauet er defineret som virksomhedens ledelsesteam.

C6 – YDERLIGERE OPLYSNINGER OM ARBEJDSSTYRKEN – MENNESKERETTIGHEDSPOLITIKKER OG –PROCESSER

Adresserer vores Adfærdskodeks og menneskerettighedspolitik følgende:	
Børnearbejde	Ja
Tvangsarbejde	Ja
Menneskehandel	Ja
Diskrimination	Ja
Forebyggelse af ulykker	Ja





SOCIALE FORHOLD

B9 - ARBEJDSSTYRKE - SUNDHED OG SIKKERHED

Antallet arbejdsrelaterede ulykker, der kan registreres	0
Andelen af arbejdsrelaterede ulykker, der kan registreres	0
Sygefravær	3.33%

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

Arbejdsrelaterede ulykker omfatter alle ulykker, der kan registreres, herunder ulykker, der har medført medicinsk behandling, nedsat arbejdsevne, fravær eller dødsfald. Andelen af arbejdsrelaterede ulykker, der kan registreres, er beregnet som antal registrerbare ulykker divideret med det samlede antal ulykker. Data er baseret på intern registrering og rapportering.

Sygefravær er beregnet som det samlede antal sygedage divideret med det samlede antal planlagte arbejdsdage. Sygefravær data dækker på nuværende tidspunkt kun den danske lokation, da data fra Norge ikke er tilgængelige. Derudover afspejler data primært længerevarende fravær, da kortvarigt sygefravær har været vanskeligt at registrere konsekvent.

B10 - ARBEJDSSTYRKE - VEDERLAG, KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER OG UDDANNELSE

Fitness Engros er ikke omfattet af kollektive overenskomster. For yderligere oplysninger om virksomhedens tilgang til aflønning henvises til afsnittet om mindsteløn.

På nuværende tidspunkt er der ikke et system til at registrere uddannelsestimer pr. ansat, opdelt efter køn. Der kan derfor ikke rapporteres på dette datapunkt for 2025. Virksomheden vil arbejde på at etablere registrering af dette med henblik på fremtidig rapportering.

Antal medarbejdere, som bliver betalt under mindsteløn	0
Lønforskelle	15%

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

Danmark har ingen lovbestemt mindsteløn. Lønnen fastsættes i stedet gennem kollektive overenskomster. Virksomheden er ikke omfattet af en kollektiv overenskomst, men vi følger relevante brancheoverenskomster inden for de brancher, hvor vi har stillinger, herunder handel/kontor, lager/logistik og industri, som fastsætter mindsteløn. Unge medarbejdere er udeladt fra beregningen, da disse er omfattet af særskilte lønvilkår, som ikke er sammenlignelige med øvrige medarbejdere.

Lønforskellen er beregnet som den procentvise forskel mellem den gennemsnitlige bruttoløn for mandlige og kvindelige medarbejdere, hvor mændenes gennemsnitsløn danner beregningsgrundlaget. Beregningen omfatter alle medarbejdere og er baseret på den samlede bruttoløn.

B11 - DOMME OG BØDER FOR KORRUPTION OG BESTIKKELSE

	Enhed	2025	2024
Antal domme for overtrædelse af love mod korruption og bestikkelse.	Antal	0	0
Samlet beløb af bøder pålagt for overtrædelse af love mod korruption og bestikkelse.	DKKm	0	0

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

Antal domme omfatter samtlige domme, der er afsagt som følge af retssager mod virksomheden for overtrædelse af lovgivning om korruption og bestikkelse i rapporteringsperioden.

Antal bøder omfatter samtlige bøder, der er betalt som følge af overtrædelse af lovgivning om korruption og bestikkelse i rapporteringsperioden.

C9 - KØNSFORDELING I BESTYRELSEN

Kønsfordeling i bestyrelsen	3:00 M:K
-----------------------------	----------

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

Kønsfordelingen i bestyrelsen er opgjort som både antallet og andelen af det underrepræsenterede køn blandt bestyrelsesmedlemmer pr. 31. december 2025.



OPLYSNINGSKRAV/DATAPUNKT	OPLYSNING/SIDETAL
B1 - Grundlag for udarbejdelse	4
Rapportering modul	
Klassificeret eller følsom information	
Individuelt eller konsolideret rapportering	
Virksomhedens juridiske form	
NACE-kode	
Balancens størrelse [samlede aktiver i monetære enheder]	
Omsætning [i monetære enheder]	
Antal ansatte opgjort i samlet antal ansatte eller fuldtidsækvivalenter	
Land for primære aktiviteter og placering af væsentlige aktiver og	
Geolokation for steder, der ejes, lejes eller forvaltes.	
Bæredygtighedsrelateret certificeringer	
C1 - Strategi: Forretningsmodel og bæredygtighedsrelaterede initiativer	5
Beskrivelse af virksomhedens forretningsmodel og strategi, herunder produkter/tjenester, markeder, forretningsforbindelser og eventuelle bæredygtighedsrelaterede strategielementer	
B2 - Praksisser, politikker og fremtidige initiativer for omstilling til en mere bæredygtig økonomi	7
Angivelse af bæredygtighedsrelaterede praksisser, politikker, fremtidige initiativer og mål	
C2 - Beskrivelse af praksisser, politikker og fremtidige initiativer for omstillingen til en mere bæredygtig økonomi	7
Beskrivelse af praksisser, politikker og fremtidige initiativer til omstilling mod en mere bæredygtig økonomi	
Angivelse af det højeste ledelsesniveau med ansvar for gennemførelse af bæredygtighedspolitikker	
B3 - Energi og drivhusgasemissioner	16
Samlet energiforbrug [MWh] fordelt på elektricitet og brændstoffer, herunder opdeling i vedvarende og ikke-vedvarende energi	
Brutto drivhusgasemissioner [tCO ₂ eq] for Scope 1 og Scope 2 [lokationsbaseret]	
Drivhusgasintensitet	

OPLYSNINGSKRAV/DATAPUNKT	OPLYSNING/SIDETAL
B7 - Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering	17
Beskrivelse af eventuel anvendelse af principper for cirkulær økonomi	
Samlet årlig affaldsproduktion fordelt på farligt/ikke-farligt affald, mængde omdirigeret til genanvendelse/genbrug	
B8 - Arbejdsstyrke - Generelle karakteristika	18
Antal ansatte fordelt på kontrakttype, køn og land [samlet antal eller fuldtidsækvivalenter]	
Medarbejderomsætning for rapporteringsperioden	
C5 - Supplerende [generelle] oplysninger om arbejdsstyrken	18
Kønsfordelingen [kvinder/mænd] på ledelsesniveau for rapporteringsperioden	
C6 - Yderligere oplysninger om arbejdsstyrken - Menneskerettighedspolitikker og -processer	18
Angivelse af eventuel adfærdskodeks eller menneskerettighedspolitik for egen arbejdsstyrke	
Angivelse af eventuel klagebehandlingsmekanisme	
B9 - Arbejdsstyrke - Sundhed og sikkerhed	19
Antal og andel af registrerbare arbejdsrelaterede ulykker	
Antal dødsfald som følge af arbejdsrelaterede skader og arbejdsrelateret dårligt helbred	
B10 - Arbejdsstyrke - Vederlag, kollektive overenskomster og uddannelse	19
Oplysninger om løn, herunder overholdelse af gældende mindsteløn, lønforskel mellem køn samt andel af ansatte omfattet af kollektive overenskomster	
Gennemsnitligt antal årlige uddannelsestimer pr. ansat fordelt på køn	
B11 - Domme og bøder for korruption og bestikkelse	20
Antal domme og samlet bødebeløb for overtrædelse af love om bekæmpelse af korruption og bestikkelse i rapporteringsperioden	
C9 - Kønsfordeling i bestyrelsen	20
Kønsfordeling i virksomhedens ledelsesorgan	

FITNESSENGROS^{DK}