



ARP Rapport 2025

Sport Holding AS

Om Virksomheten

Sport Holding er Norges ledende faghandelsaktør innen sport med fullsortimentsbutikker og spesialbutikker over hele landet under konseptene Sport 1, Intersport, Löplabbet, Anton Sport, Sportsnett, Milsluker'n og Skandinavisk Høyfjellsutstyr. Vi tilbyr sportsutstyr og bekledning av høy kvalitet fra kjente merkevarer. Våre butikker har et sortiment som er lokalt tilpasset slik at produktene og tjenestene vi selger tilfredsstiller våre kunders krav – enten det er maratonløperen eller barnefamilien.

I denne rapporten gjeldende for 2025 beskrives likestillingsstatus hos **Sport Holding AS** og tilhørende datterselskaper med over 50 ansatte per 31.12.2025 som oppført nedenfor:

Sport Holding Logistikk AS

Sport Holding Retail AS

Löplabbet AS

Definisjon av stillingsgrupper

For å vurdere om våre ansatte diskrimineres lønnsmessig er det definert stillingsnivåer som gir grunnlag for sammenligning. Hensikten med inndelingen er å kunne avdekke diskriminering. Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2025. Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene i samsvar med den anbefalte metoden fra BUFDIR. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. I tråd med loven er det innholdet i stillingen og krav til arbeidet som er vurdert og ikke den enkelte ansattes prestasjoner eller ansiennitet.

Vi har følgende stillingsnivåer i Sport Holding AS, Sport Holding Logistikk AS, Sport Holding Retail AS og Löplabbet AS:

- **Øverste ledelse:** F. eks CEO, Daglig leder, CFO, CIO, COO
- **Leder kontor:** Avdelingsledere og ansatte med personalansvar. F.eks: Kategorisjef, Salgssjef, Regnskapssjef
- **Medarbeider kontor:** Ansatte med kontorrelaterte oppgaver, f.eks: Kundeservice medarbeider, regnskapsfører, grafisk designer
- **Medarbeider logistikk:** Ansatte med logistikkrelaterte oppgaver
- **Leder logistikk:** Ledere med logistikkrelaterte oppgaver og personalansvar
- **Medarbeider butikk:** Ansatte i butikk
- **Leder butikk:** Butikksjef, Regionsjef

Kjønnsbalanse

Formålet med å vise kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer er å vise om organisasjonen har strukturelle utfordringer som medfører kjønnsubalanse. Samlet er forholdet mellom kvinner og menn følgende:

Sport Holding AS: 43% kvinner og 57% menn

Sport Holding Logistikk AS: 52% kvinner og 48% menn

Sport Holding Retail AS: 41% kvinner og 59% menn

Löplabbet AS: 37% kvinner og 63% menn

Ved utgangen av 2025 var det overvekt av menn i ledende stillinger, vi jobber for å få flere kvinner inn i ledende posisjoner.

Sport Holding AS

TOTALT I VIRKSOMHETEN

43 % Andel kvinner

57 % Andel menn



MEDARBEIDER KONTOR

51 % Andel kvinner

49 % Andel menn



LEDER KONTOR

24 % Andel kvinner

76 % Andel menn



ØVERSTE LEDELSE

17 % Andel kvinner

83 % Andel menn



Sport Holding Logistikk AS

TOTALT I VIRKSOMHETEN

52 % Andel kvinner

48 % Andel menn



LOGISTIKKMEDARBEIDER

52 % Andel kvinner

48 % Andel menn



LEDER LOGISTIKK

50 % Andel kvinner

50 % Andel menn



Sport Holding Retail AS

TOTALT I VIRKSOMHETEN

41 % Andel kvinner

59 % Andel menn

MEDARBEIDER BUTIKK

43 % Andel kvinner

57 % Andel menn

LEDER BUTIKK

20 % Andel kvinner

80 % Andel menn

MEDARBEIDER KONTOR

18 % Andel kvinner

82 % Andel menn

ØVERSTE LEDELSE

25 % Andel kvinner

75 % Andel menn

Löplabbet AS

TOTALT I VIRKSOMHETEN

37 % Andel kvinner

63 % Andel menn

MEDARBEIDER BUTIKK

37 % Andel kvinner

63 % Andel menn

LEDER BUTIKK

43 % Andel kvinner

57 % Andel menn

MEDARBEIDER KONTOR

50 % Andel kvinner

50 % Andel menn

ØVERSTE LEDELSE

0 % Andel kvinner

100 % Andel menn

Lønnskartlegging

Sport Holding skal tilby konkurransedyktige vilkår og betingelser, men har ikke som mål å være lønnsledende. Lønn skal stå i forhold til det markedet stillingen opererer i, stillingens ansvars- og arbeidsområde, samt krav til kompetansenivå og erfaring. Lønnsutviklingen skal i tillegg til ovennevnte stillings- og kvalifikasjonskriterier stå i forhold til kompetanse, erfaring og prestasjon.

Tabellene på de neste sidene viser kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn per selskap på stillingsnivå.

Sport Holding AS

Sum alle kontante ytelser:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	51 %	- 889 603
Medarbeider kontor	75 %	- 240 919
Leder kontor	96 %	- 53 499
Øverste ledelse	28 %	- 3 099 984

Avtalt lønn/fastlønn:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	69 %	- 334 797
Medarbeider kontor	84 %	- 139 464
Leder kontor	93 %	- 70 602
Øverste ledelse	45 %	- 1 474 984

Uregelmessige tillegg:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	127 %	1671
Medarbeider kontor	111 %	798
Leder kontor	0 %	- 4615
Øverste ledelse		

Bonuser:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	24 %	- 555 000
Medarbeider kontor	0 %	- 100 000
Leder kontor	117 %	25 000
Øverste ledelse	0 %	- 1 625 000

Overtidsgodtgjørelser:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	73 %	- 1477
Medarbeider kontor	64 %	- 2253
Leder kontor	0 %	- 3282
Øverste ledelse		

Skattepliktige godtgjørelser:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	43 %	- 664
Medarbeider kontor	66 %	- 264
Leder kontor	48 %	- 542
Øverste ledelse	17 %	- 2487

Sport Holding Logistikk AS

Sum alle kontante ytelser:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	98 %	- 12 243
Logistikkmedarbeider	99 %	- 6 630
Leder Logistikk	78 %	- 182 619

Avtalt lønn/fastlønn:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	98 %	- 11 870
Logistikkmedarbeider	99 %	- 6 186
Leder Logistikk	78 %	- 185 017

Uregelmessige tillegg:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	26 %	- 523
Logistikkmedarbeider	17 %	- 588
Leder Logistikk	0 %	- 251

Overtidsgodtgjørelser:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	109 %	154
Logistikkmedarbeider	108 %	143
Leder Logistikk		2218

Skattepliktige godtgjørelser:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	97 %	- 4
Logistikkmedarbeider	101 %	1
Leder Logistikk	74 %	- 71

*Ingen bonusutbetalinger i Sport Holding Logistikk AS i 2025

Sport Holding Retail AS

Sum alle kontante ytelser:

	Kvinners andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	74 %	- 153 450
Medarbeider butikk	92 %	- 32 510
Leder butikk	90 %	- 86 197
Medarbeider kontor	81 %	- 144 686
Øverste ledelse	41 %	- 2 279 135

Avtalt lønn/fastlønn:

	Kvinners andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	94 %	- 22 254
Medarbeider butikk	97 %	- 9 246
Leder butikk	90 %	- 80 628
Medarbeider kontor	81 %	- 147 054
Øverste ledelse	53 %	- 1 287 468

Uregelmessige tillegg:

	Kvinners andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	87 %	- 28
Medarbeider butikk	139 %	44
Leder butikk	44 %	- 109
Medarbeider kontor	0 %	- 206
Øverste ledelse		

Bonuser:

	Kvinners andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	30 %	- 131 131
Medarbeider butikk	0 %	- 23 333
Leder butikk	91 %	- 4 647
Medarbeider kontor	100 %	
Øverste ledelse	9 %	- 991 667

Overtidsgodtgjørelser:

	Kvinners andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	94 %	- 37
Medarbeider butikk	104 %	25
Leder butikk	56 %	- 813
Medarbeider kontor	438 %	2 392
Øverste ledelse		

Skattepliktige godtgjørelser:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	33 %	- 865
Medarbeider butikk	0 %	- 386
Leder butikk	28 %	- 1 020
Medarbeider kontor	101 %	6
Øverste ledelse	13 %	- 3 179

Löplabbet AS**Sum alle kontante ytelser:**

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	60 %	- 341 962
Medarbeider butikk	101 %	3 716
Leder butikk	97 %	- 23 464
Medarbeider kontor	117 %	131 311
Øverste ledelse	0 %	- 1 479 511

Avtalt lønn/fastlønn:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	81 %	- 139 000
Medarbeider butikk	100 %	700
Leder butikk	102 %	11 149
Medarbeider kontor	113 %	85 031
Øverste ledelse	0 %	- 1 229 228

Uregelmessige tillegg:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	107 %	290
Medarbeider butikk	107 %	290
Leder butikk		
Medarbeider kontor		
Øverste ledelse		

Bonus:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	73 %	- 34 982
Medarbeider butikk	140 %	2 834
Leder butikk	74 %	- 34 613
Medarbeider kontor	135 %	46 280
Øverste ledelse	0 %	- 250 183

Overtidsgodtgjørelser:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	71 %	- 108
Medarbeider butikk	71 %	- 108
Leder butikk		
Medarbeider kontor		
Øverste ledelse		

Skattepliktige godtgjørelser:

	Kvinnens andel i %	Forskjeller kr
Totalt i virksomheten	50 %	- 4 256
Medarbeider butikk	75 %	- 1 404
Leder butikk	74 %	- 1 611
Medarbeider kontor	69 %	- 1 651
Øverste ledelse	0 %	- 16 541

Midlertidig og deltids kontrakter

Vi benytter hovedsakelig faste ansettelser i Sport Holding. Unntaket er når ansatte er i permisjon eller om vi skal gjennomføre større prosjekter og har behov for ekstra ressurser.

Sport Holding Retail AS og Löplabbet AS består i stor grad av butikkmedarbeidere, en yrkesgruppe der deltidsansettelser er mer hyppig brukt da dette ofte er studenter og skiftarbeid.

For å måle ufrivillig deltid har vi spurt lønnsansvarlig samt et utvalg av ledere om de vet om noen.

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse

Sport Holding AS

Kvinner	Menn
2	1

Sport Holding Logistikk AS

Kvinner	Menn
3	3

Sport Holding Retail AS

Kvinner	Menn
57	67

Löplabbet AS

Kvinner	Menn
2	5

Deltid og ufrivillig deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid

Sport Holding AS

Deltid kvinner	Deltid menn
1	1
Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
0	0

Sport Holding Logistikk AS

Deltid kvinner	Deltid menn
0	0
Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
0	0

Sport Holding Retail AS

Deltid kvinner	Deltid menn
276	342
Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
0	0

Löplabbet AS

Deltid kvinner	Deltid menn
52	85
Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
0	0

Foreldrepermisjon

I Sport Holding ønsker vi å motivere til at både far og mor benytter seg av foreldrepermisjon. Ansatte har rett til full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og full lønn ved omsorgspermisjon. Ansatte i foreldrepermisjon skal ha normal lønnsutvikling.

Sport Holding legger til rette for at våre ansatte kan ta ut så mye foreldrepermisjon som de ønsker innenfor tildelt kvote. Vi har tro på at ved å gi gode betingelser for foreldrepermisjon legger vi til rette for en god livsfasetilpasning og en likestilt hverdag.

Vises som antall gjennomsnittlige uker tatt ut per kjønn

Sport Holding AS

Kvinneres uttak	Menns uttak
43,5	15,75

Sport Holding Logistikk AS

Kvinneres uttak	Menns uttak
40	9

Sport Holding Retail AS

Kvinneres uttak	Menns uttak
38,4	46,4

Löplabbet AS

Kvinneres uttak	Menns uttak
0	10

Likestillingsredegjørelsen

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

I Sport Holding jobber vi aktivt for likestilling og mot diskriminering, og er tydelige på at alle ansatte skal ha like rettigheter og muligheter. Kjønn, graviditet, foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk skal ikke være et hinder for dette.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Vi har en egen likestillingspolicy som ble oppdatert i 2021. I Sport Holding har vi en inkluderende kultur og vi har som mål å være tett på alle ansatte slik at vi kan gjøre tilrettelegginger og sørge for at alle behandles rettferdig ut ifra den livssituasjonen den enkelte står i.

Arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering drives i hovedsak av HR i tett samarbeid med øvrig ledelse, ansattrepresentanter og AMU.

Varslingsrutine:

I Sport Holding har vi nulltoleranse for alle former for diskriminering, trakassering og mobbing. Dette er nedfelt i våre etiske retningslinjer og varslingsrutine som er tilgjengelig for de ansatte i vår personalhåndbok.

Vårt arbeid med likestilling og ikke- diskriminering:

Ledelse, tillitsvalgte, ansatte og HR er alle involvert i arbeidet rundt likestilling i det daglige. Vi følger en 4 stegs metode:

1. Undersøkelse om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
2. Analysere årsakene til identifiserte risikoer
3. Iverksette egnede tiltak
4. Vurdere resultatene av punktene 1 til 3.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer:

- Kjønnsbalanse i lederstillinger
- Livsfaser
- Balanse mellom arbeid og fritid
- Språk

Vi fant følgende mulige årsaker og har satt i gang følgende tiltak:

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomheten i lederstillinger. Vi bør fokusere på å utvikle og rekruttere flere kvinnelige ledere. Innholdet i stillingsannonser bør revideres. Vi bør være mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss. Potensiale ligger i stor grad i rekruttering og forfremmelse i arbeidet
- Vi stiller krav om mangfold og ikke-diskriminerende/profesjonelle rekrutteringsprosesser også til ekstern rekrutterer
- I perioder av livet kan det være utfordrende å ta del i alle roller i arbeidslivet. Sykdom, endret livssituasjon eller krevende omsorgsoppgaver gjør man i perioder kan trenge mer tilrettelegging. Vi ser viktigheten av å være tett på våre ansatte og tilrettelegge for de som har behov slik at det blir mulig å beholde nåværende ansvarsområde uavhengig av livssituasjon
- Vi har fokus på at det skal være en bærekraftig balanse mellom de krav som stilles til å ta del i dagens arbeidsliv
- Vi har likestillingsarbeidet på agendaen i HMS-årshjulet

- Sport Holding Logistikk AS består av ansatte med ulike nasjonaliteter. Her er språk en naturlig utfordring og vi oppfordrer derfor til at norsk eller engelsk skal brukes i arbeidstiden for at alle skal føle seg inkludert.

Vi har følgende mål for 2026

Sport Holding har som mål å fremme mangfold og gi like muligheter til alle. Vi skal speile det samfunnet vi er en del av i måten vi kommuniserer og fremstår på både internt og eksternt.

Med dette i fokus har vi lagt vekt på følgende områder for 2026:

- Økt fokus på mangfold i hele rekrutteringsprosessen fra stillingsannonse til intervju prosess og ansettelse, med mål om å tiltrekke et bredt utvalg av søkere, spesielt i lederstillinger
- En gjennomgang av rutiner og praksiser i forhold til lønns- og arbeidsvilkår, så vi sikrer at vi tilbyr gode arbeidsvilkår for alle
- Ha mangfolds- og likestillingsarbeidet på agendaen i HMS-årshjulet, AMU og ledermøter
- Tilrettelegge for de som har behov for det
- Ta hensyn til at det i enkelte deler av virksomhetene er ansatte med ulike nasjonaliteter ved å sørge for at det kommuniseres på en måte alle kan forstå og føle seg inkludert

Tiltakene revideres årlig og skal være realistiske, gjennomførbare og hensiktsmessige.

Andre tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Våre tiltak for å forhindre diskriminering og fremme likestilling henger sammen med det vi anser som våre største risikoområder: Kjønnsbalanse, livsfaser, balanse mellom arbeid og fritid og språk.

Tiltak som er igangsatt:

- Aktivt samarbeid med Nav og bedriftshelsetjenesten Dr. Dropin
- Fysiske forhold gjennomgås i årlige vernerunder
- Vi har fokus på å jobbe tillitsbasert og oppfordrer ansatte til å komme med innspill til nødvendige og ønskede tilrettelegginger
- Vi legger opp til at møter avholdes i kjernetiden
- Individuelle tilrettelegginger ved behov
- Vi betaler full lønn ved foreldrepermisjon for å sikre at ingen får en dårligere familieøkonomi ved uttak av permisjon

Andre kulturelle tiltak:

- Tilrettelagt treningsrom som kan brukes av alle
- Tilrettelagte garderober
- Sosialkomite som arrangerer kick off, fredagslotteri, utdeling av påskeegg og lignende
- Tilrettelegging for religionsutøvelse på stillerom
- Forebygging og hjelp med muskel og skjelettplager fra muskelterapeut på arbeidsplassen
- Sosiale arrangementer med og uten alkohol

Vurdering av resultater

Resultatene av tiltakene vil bli vurdert i AMU og settes på agendaen i ledergruppemøter gjennom 2026.