

IN BEWEGUNG FÜR MORGEN

GEMEINSAM. SEIT 70 JAHREN.

NACHHALTIGKEITSBERICHT
2024/2025

 **INTERSPORT**
AUS LIEBE ZUM SPORT



#DasSindWir – seit 70 Jahren



INTEGRAL

Vorwort	3
Allgemeine Informationen	5
UMWELT	11
SOZIALES	18
GOVERNANCE	23
Ausblick	29
VSME-Index	30
Kontakt	32

Vorwort

BEWEGT WEITER GEHEN: ZUKUNFTS- GERICHTET. VERBINDEND.

Sport bewegt Menschen – und das schon lange. 2026 feiern wir **70 Jahre INTERSPORT**. Seit sieben Jahrzehnten stehen wir für Unternehmergeist, Nähe zum Sport und den Anspruch, gemeinsam mehr zu erreichen. Als genossenschaftlicher Verbund entwickeln wir nicht nur den Sportfachhandel von morgen, sondern übernehmen auch jeden Tag Verantwortung: für unsere Händlerinnen und Händler, unsere Mitarbeitenden, unsere Kundinnen und Kunden, unsere Partner und die Gesellschaft, in der wir wirken. Zum Anlass des Jubiläums machen wir das sichtbar, denn **#DasSindWir**. Unsere Jubiläums-Kampagne **#DasSindWir** will Zeichen setzen – vor allem für die positive Kraft und das Verbindende, das mit Sport möglich wird.



V.l.n.r.: Thomas Storck,
Dr. Alexander v. Preen,
Henriette Tesch

Nachhaltigkeit ist für uns deshalb kein zusätzliches Thema, sondern sie gehört zu unserer DNA. Themen rund um Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung (ESG) sind Teil unserer Strategie und dies ist richtungsweisend für unser Handeln. Mit der Strategie BEST IN SPORTS: UP FOR FUTURE gestalten wir einen zukunftsfähigen INTERSPORT-Verbund, der wirtschaftliche Stärke mit Verantwortung verbindet.

Mit unserem Bekenntnis zum United Nations Global Compact im Jahr 2024 machen wir unsere Haltung sichtbar und schaffen Transparenz – sowohl über Fortschritte als auch Entwicklungspotenziale im ESG-Kontext. So auch dieser Bericht: Wir möchten, angelehnt an den freiwilligen Berichtstandard VSME, darüber informieren, wo wir stehen und auch aufzeigen, welche Herausforderungen verantwortungsvolles Wirtschaften heute und auch zukünftig mit sich bringen kann.

Was dabei entscheidend bleibt: Haltung muss sich im Handeln wiederfinden. Deshalb treiben wir viele Projekte voran – von Photovoltaik und Energieeffizienz an unserem Standort in Heilbronn über neue Services am Point of Sale und online bis hin zu Angeboten, die unsere Mitarbeitenden stärken und unsere Händlerinnen und Händler auf dem Weg in die Zukunft begleiten.

Dabei richten wir den Blick bewusst nach vorn: Die „NextGen“-Gruppe unserer Händlerinnen und Händler fordert nahtlose Verbindungen zwischen Onlineshopping und stationärem Einkaufserlebnis, während sie Themen wie Nachhaltigkeit, Ethik oder Lieferketten als bedeutend einstuft. Wir wollen den Handel der nächsten Generation ermöglichen und zugleich unseren Beitrag zu einer Gesellschaft leisten, die Sport, Gemeinschaft und Verantwortung zusammendenkt.

Wir wissen: Nachhaltigkeit ist kein Sprint, sondern ein andauernder Prozess und eine gemeinsame Langstrecke. Und wir gehen den Weg mit klarer Haltung, starken Partnern und der Überzeugung, dass wir als INTERSPORT Deutschland gemeinsam mehr bewegen können.

Heilbronn, den 21.7.2026

INTERSPORT Deutschland eG



Dr. Alexander v. Preen
CEO



Thomas Storck
Stellvertretender
Vorstandsvorsitzender/CFO



Henriette Tesch
COO

ALLGEMEINE INFORMATIONEN



UNSERE PURPOSE



„Mit unserer Liebe zum Sport inspirieren wir Menschen zu einem besseren Leben.“

UNSERE VISION



„INTERSPORT ist die erste Wahl für alle Themen rund um Sport und Gesundheit.“

UNSERE MISSION



„Gemeinsam mit unseren Partnern bieten wir Kunden den besten Zugang zu ihrer Welt des Sports.“

C1

INTERSPORT DEUTSCHLAND AUF EINEN BLICK

INTERSPORT Deutschland ist mehr als ein Handelsunternehmen. Wir sind eine wertebasierte Gemeinschaft. Seit der Gründung 1956 verbinden wir heute rund 700 selbstständige HändlerInnen unter dem Dach der führenden mittelständischen Verbundgruppe im deutschen Sportfachhandel. Die Genossenschaftsstruktur schafft eine belastbare Verbindung zwischen unternehmerischer Freiheit und kollektiver Stärke – ein Modell, das Innovationen fördert, Eigenverantwortung stärkt und langfristige Stabilität bietet.

Zum INTERSPORT-Verbund gehören unter dem Dach der INTERSPORT Deutschland eG die Systempartner INTERSPORT GmbH und die INTERCONTACT Beteiligungsgesellschaft mbH als 100 prozentige Tochterunternehmen. Darüber hinaus, ist die Genossenschaft über die INTERCONTACT zu 100 Prozent an der INTERSPORT Digital GmbH, der INTERSPORT Marketing Services GmbH und der INTERSPORT Handelsbeteiligungsgesellschaft mbH beteiligt. Weiterhin hält das Unternehmen Beteiligungen zu je 50 Prozent an der unitex GmbH und der SABU GmbH und zu 25 Prozent an der RSB Retail & Service Bank GmbH.

Unsere Service-Zentrale in Heilbronn unterstützt die angeschlossenen HändlerInnen dabei mit über 450 Mitarbeitenden in allen strategischen und operativen Bereichen – von der Sortimentsgestaltung über die digitale Transformation und Logistik bis hin zum Marketing. Mit der eigenen

Veranstaltungslocation redblue am Standort der Service-Zentrale bietet INTERSPORT in Heilbronn auch eine Anlaufstelle zur Vernetzung. Im Rahmen der Order-Messen sichten HändlerInnen neue Kollektionen und Produkte der unterschiedlichen Sportartikelhersteller und platzieren ihre Bestellungen für die anstehenden Saisons. Über 500 Markenpartner und fünf Eigenmarken, darunter McKINLEY, Energetics oder Pro Touch, sorgen für ein vielseitiges, qualitativ hochwertiges Sortiment. Zudem sind die Order-Messen eine Plattform für den Austausch mit anderen INTERSPORT-Verbund-Mitgliedern.

B1 24, C1 47

Die Marke INTERSPORT steht für eine globale Präsenz: Die INTERSPORT International Corporation mit Sitz in Bern verzeichnete für das Kalenderjahr 2025 einen Umsatz von 14,1 Milliarden Euro. Insgesamt 5.260 Stores in 40 Ländern sind dem INTERSPORT-Netzwerk angeschlossen, davon rund 1.400 Standorte in Deutschland. Die HändlerInnen im INTERSPORT-Verbund erzielten im Geschäftsjahr 2024/2025 einen stabilen Außenumsatz von 3,46 Milliarden Euro. Unsere Omnichannel-Kompetenz zeigt sich in der intelligenten Verbindung aus stationärem Handel und digitalen Services, von Click & Collect über individualisierte Produktempfehlungen bis hin zu unserem leistungsfähigen Online-Shop www.intersport.de.

Besonders die lokale Verankerung unserer regional verwurzelten HändlerInnen in Kombination mit unserer zentralen Unterstützung ist ein Kennzeichen unserer Genossenschaft.

INTERSPORT SERVICES & LEISTUNGEN

Mit zielgruppengerechten Services für unsere Partner nutzen wir Synergien und steigern die Leistungstiefe.



Fokus für **Industriepartner** sind u.a. erweiterte Services rund um Distribution und Data-Services.

Fokus der **Zentrale** ist es, geeignete Infrastrukturen und ein dediziertes Leistungsportfolio für Industriepartner und HändlerInnen anzubieten.

Fokus für unsere **HändlerInnen** wird zunehmend der Verkauf aufgrund der höheren Arbeitsteiligkeit zwischen Zentrale und HändlerIn und der Zentralisierung von fixkostengetriebenen Prozessen.

B1

GRUNDLAGEN FÜR DIE ERSTELLUNG

Der vorliegende Bericht basiert auf bestehenden Inhalten und Strukturen und orientiert sich in diesem Jahr erstmalig entlang der Anforderungen des Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed Micro-, Small- and Medium-sized enterprises (kurz VSME). Mit der Anwendung des VSME-Standards unterstreichen wir unser Commitment zur fundierten Berichterstattung, indem wir bewusst die Transparenz über unser Handeln weiterentwickeln und eine belastbare Grundlage für zukünftige Berichte schaffen.

Die klare Struktur und der Aufbau des VSME helfen dabei, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten nachvollziehbar zu machen und die Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen zu erhöhen.

Der folgende Bericht bildet das Geschäftsjahr 2024/2025 ab, was den Zeitraum vom 01.10.2024 bis 30.09.2025 abdeckt. Alle Angaben beziehen sich demnach auf diesen Zeitraum. Bei allen Kennzahlen, die keine Verbräuche darstellen, ist stets der Wert zum Stichtag 30.09.2025 ausschlaggebend. Sofern abweichende Zeiträume oder Methoden gelten, weisen wir dies entsprechend im Text aus.

B1 24

Für das Berichtsjahr haben wir uns bewusst für die Anwendung des Basismoduls sowie erläuternde, umfassendere Angaben im Zusatzmodul entschieden. Damit stellen wir sicher, dass wir sowohl die grundlegenden Anforderungen erfüllen als auch weiterführende Inhalte zu unseren wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen abbilden. Der Bericht erfolgt nicht auf konsolidierter Basis, sondern gilt lediglich für die INTERSPORT Deutschland eG. Dies beinhaltet alle Aktivitäten am Standort in Heilbronn. Abweichende Angaben sind an den entsprechenden Stellen mit einer Fußnote markiert. Als Genossenschaft basiert unser Geschäftsmodell auf gemeinschaftlichem Handeln und langfristiger Stabilität.

Diese Struktur prägt auch unser Verständnis von nachhaltiger Unternehmensführung. Unsere wirtschaftlichen Aktivitäten ordnen wir den NACE-Codes 46.41, 46.42 und 46.49 zu. Mit dieser Zuordnung bilden wir unsere Rolle im Großhandel von Textilien, in Bekleidung, Schuhen und sonstigen Gebrauchsgütern ab.

B1 25

Zum aktuellen Zeitpunkt verfügen wir über keine extern verifizierten nachhaltigkeitsbezogenen Zertifizierungen oder Gütesiegel. Gleichzeitig arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Nachhaltigkeitsleistung weiterzuentwickeln und perspektivisch externe Standards stärker einzubeziehen.

B2/C1

UNTERNEHMENSSTRATEGIE UND VERANKERUNG VON NACHHALTIGKEIT

C1 47

BEST IN SPORTS – UP FOR FUTURE

Mit unserer Strategie BEST IN SPORTS: UP FOR FUTURE richten wir den INTERSPORT-Verbund klar auf nachhaltiges und profitables Wachstum aus. Unser Anspruch ist es, stärker als der Markt zu wachsen und gleichzeitig unsere Zukunftsfähigkeit zu sichern.

Trotz herausfordernder Marktbedingungen, schwacher Konjunktur, Konsumzurückhaltung und intensivem Wettbewerb hält INTERSPORT Deutschland an seinen langfristigen Zielen bis 2030 fest.

Die Strategie basiert auf fünf eng miteinander verknüpften Handlungsfeldern: **Retail, Digital, Industrie, Kunde und Brand**. Wir verzahnen unser stationäres Händlernetz gezielt mit

digitalen Services und unserer Onlineplattform¹, schaffen ein personalisiertes Einkaufserlebnis und stärken die klare Positionierung der Marke INTERSPORT.

Nachhaltigkeit integrieren wir dabei sukzessive in unsere gesamte Wertschöpfungskette, vom Sortiment über die Logistik und Prozesse bis hin zur Kundenkommunikation. Wir entwickeln unsere Produkte kontinuierlich weiter und bauen Services wie Repair und Rent, die helfen sollen, den Ressourcenverbrauch zu reduzieren, fortlaufend aus.

Um diese Transformation voranzutreiben, investieren wir sowohl in Digitalisierung, Logistik sowie Aus- und Weiterbildung als auch in Store-Konzepte, mit denen unsere HändlerInnen die Expansion der Marke INTERSPORT vorantreiben.

Mit unserer Strategie gestalten wir den Wandel von der Einkaufsgemeinschaft hin zu einer Innovationsgemeinschaft. Wir stärken die Resilienz unseres Verbunds,

denken langfristig und binden unsere Stakeholder aktiv ein. Ziel ist, INTERSPORT Deutschland gemeinsam zukunftsfähig weiterzuentwickeln.

Unsere wichtigsten Stakeholder sind unsere angeschlossenen Verbund-Mitglieder, sprich unsere HändlerInnen, die Mitarbeitenden in der Service-Zentrale, unsere Lieferanten sowie die KundInnen, die täglich die Marke INTERSPORT erleben – im Store oder online.

HändlerInnen

Unser Anspruch: INTERSPORT ist Preferred Partner für alle Sportfachhändler.

Rund 700 HändlerInnen sind dem INTERSPORT-Verbund in Deutschland angeschlossen. Es handelt sich um selbstständige UnternehmerInnen, die in ihren Geschäften oder über ihre Onlineplattformen Sportartikel sowie begleitende Services und Beratung anbieten. Mitglieder agieren entweder unter der Marke INTERSPORT (über 420 Standorte) oder unter einem eigenen Branding am Markt.

„Als Sportfachhandelsverbund sind wir die Nummer 1 in Deutschland und stehen für Qualität, Nähe, Vielfalt und Authentizität. Wir sind in allen Regionen Deutschlands vertreten – auf rund 500.000 Quadratmetern unter der INTERSPORT-Brand. Wir investieren weiter in Effizienz, Service und Expansion – stationär und online. Gemeinsam gestalten wir die Zukunft des Sportfachhandels.“

DR. ALEXANDER VON PREEN
CEO INTERSPORT Deutschland eG



OMNICHANNEL-ANSATZ ZAHLT SICH AUS

Im Geschäftsjahr 2024/2025 hat sich bestätigt, dass der Omnichannel-Ansatz erfolgreich ist: Im INTERSPORT-Verbund sind wir online mit 2 Prozent gewachsen. Mit unserer eigenen Onlineplattform intersport.de um 19 Prozent. Wir gewinnen online Marktanteile und dies zahlt sich für unsere HändlerInnen aus.

19 %



Wachstum unserer eigenen Onlineplattform intersport.de

Treiber für unser qualitatives Omnichannel-Wachstum waren definitiv unsere INTERSPORT CLUB-KundInnen: Mit nun 3,4 Millionen CLUB-Mitgliedern (Stand Januar 2026) stieg die Anzahl im Vergleich zum Vorjahr um 30 Prozent.¹

30 %



mehr CLUB-Mitglieder in 2026

¹ Der INTERSPORT Online-Shop sowie der INTERSPORT CLUB gehören operativ zur INTERSPORT Digital GmbH.

700

HändlerInnen sind dem INTERSPORT-Verbund in Deutschland angeschlossen. 420 davon agieren unter der Marke INTERSPORT.



Die Beziehung zu unseren HändlerInnen ist von höchster Relevanz. Als Mitglied im INTERSPORT-Verbund profitieren sie von einer starken Marke, einem umfangreichen Leistungsportfolio und einer klaren Zukunftsvision. Wir regen bei ihnen zentralseitig Services an, die nachhaltigere Prinzipien verfolgen. Neben der Entwicklung des Produktsortiments hin zu nachhaltigeren Brands ist der Ladenbau ein gutes Beispiel.

B2 G79

Als Genossenschaft gibt die Satzung vor, welche Rechte und Pflichten die Mitglieder haben. Einmal im Jahr findet die Generalversammlung der Genossenschaft statt. Der gewählte Aufsichtsrat der INTERSPORT Deutschland eG besteht aus neun Mitgliedern, sieben davon sind selbst HändlerInnen.

Mitarbeitende

Über 450 Mitarbeitende sind in der Service-Zentrale in Heilbronn in unterschiedlichen Fachbereichen angestellt. Vorrangig erbringen sie Leistungen, die den HändlerInnen zugutekommen und sie in ihrer Geschäftstätigkeit unterstützen.

Lieferanten/Industrie

Unser Anspruch: INTERSPORT ist Preferred Partner der Industrie, insbesondere bei der Omnichannel-Positionierung.

Unsere angeschlossenen Mitglieder können auf etwa 500 Lieferanten im Rahmen der Zentralregulierung (siehe [Grafik Seite 7](#)) und über unser Großhandelslager zugreifen. Dazu zählen starke und wichtige Markenpartner sowie die Eigenmarken der INTERSPORT (McKINLEY, Energetics, Pro Touch, Nakamura und Firefly). Die Partnerschaft mit INTERSPORT Deutschland schafft für die Industrie einen Mehrwert, denn durch das flächendeckende Netzwerk ergeben sich attraktive

Präsentations- und Aktivierungsflächen im gesamten Bundesgebiet. Gleichzeitig profitieren Industriepartner von der hohen Sportkompetenz an den einzelnen Standorten sowie vom direkten Austausch mit engagierten und unternehmerisch handelnden FachhändlerInnen. Die Begeisterung für Sport, Kundennähe und lokale Marktkennntnis ermöglichen eine authentische Markenpräsenz und fördern langfristige, erfolgreiche Kooperationen entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

KundInnen

Unser Anspruch: INTERSPORT ist generationen-übergreifend die erste Wahl für KundInnen bei allen Themen rund um Sport und Gesundheit.

KundInnen haben die Möglichkeit bei den rund 1.400 lokalen Standorten unserer Mitglieder stationär oder digital einzukaufen und profitieren von Garantie- und Serviceversprechen sowie einer kompetenten Beratung vor Ort. Seit 1956 ist der INTERSPORT-Verbund der verlässliche Partner vor Ort. Die individuellen Unternehmerpersönlichkeiten verankern den Sportfachhandel in den Regionen, stärken Vereine und den sozialen Zusammenhalt und leisten damit einen wichtigen Beitrag für die Regionen.

ESG-VERANKERUNG

Als zentraler Bestandteil unserer Strategie BEST IN SPORTS: UP FOR FUTURE prägt Nachhaltigkeit unser verantwortungsbewusstes Handeln in Umwelt, Gesellschaft und Governance und damit unsere Entscheidungen Tag für Tag. Entlang klar definierter ESG-Ziele verbinden wir nachhaltiges und profitables Wachstum, indem wir Nachhaltigkeit bewusst in unseren fünf strategischen Handlungsfeldern mitdenken. Fokus der Ziele sind dabei beispielsweise die weitere Senkung der Emissionen am Standort Heilbronn, digitale Lösungen und eine stärkere Kundenbindung.

In der Unternehmensführung ist ESG fest durch klare Verantwortlichkeiten und regelmäßige Berichterstattung an die Geschäftsleitung verankert. Innerhalb der INTERSPORT-Geschäftsführung ist der Stellvertretende Vorstandsvorsitzende und Chief Financial Officer (CFO) Thomas Storck für das Thema Nachhaltigkeit verantwortlich. Die Schulungen

und damit Befähigung von Mitarbeitenden, die Anwendung praxisorientierter Tools im Lieferkettenmanagement und der Datenerhebung sowie der Aufbau eines Netzwerks mit externen Partnern bilden das Rückgrat unserer ESG-Governance.

B2 G80

Wahrung von Menschenrechten

Als Teil der ESG-Governance verstehen wir auch das Thema Menschenrechte. Wir verfügen über ein [internes Hinweisgebersystem](#), über das Mitarbeitende der Service-Zentrale vertraulich Hinweise und Beschwerden einreichen können. Das System dient der Meldung von unternehmensinternem Fehlverhalten im Sinne des Hinweisgeberschutzgesetzes. Es ist nicht ausschließlich auf Menschenrechtsverstöße ausgerichtet, schließt diese jedoch ausdrücklich ein.

Nach Eingang einer Meldung prüfen wir den Sachverhalt strukturiert und holen bei Bedarf weitere Informationen, auch anonym, ein. Betroffene Personen erhalten die Möglichkeit zur Stellungnahme. Anschließend leiten wir geeignete Maßnahmen ab, um Fehlverhalten aufzuklären und künftig zu vermeiden. Die Vertraulichkeit der hinweisgebenden Person stellen wir jederzeit sicher. Zusätzlich zu diesem Kanal können Hinweise auch über die externe Meldestelle des Bundesamts für Justiz eingereicht werden.

Ergänzend greifen bei unseren amfori BSCI-zertifizierten Lieferanten etablierte Beschwerdemechanismen. Diese unterscheiden zwischen einfachen und komplexeren Fällen und binden – je nach Sachverhalt – Lieferanten, amfori sowie weitere betroffene amfori-Mitglieder ein.

B2 26

Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten im Überblick

Wir verankern Nachhaltigkeit aktiv in unseren operativen Abläufen und treiben konkrete Maßnahmen voran.

Umwelt: Verbesserung von Energieeffizienz und Ressourcennutzung

Ein zentraler Hebel ist für uns ein ganzheitliches Energiemanagement: Wir senken unseren Energieverbrauch durch effiziente Technologien und optimierte Prozesse und erhöhen gleichzeitig den Anteil erneuerbarer Energien, insbesondere durch Photovoltaik. Die Steuerung erfolgt zentral und wird künftig durch ein Energiemanagementsystem nach ISO 50001 systematisiert. Gleichzeitig bauen wir unsere Datengrundlage weiter aus und haben in diesem Jahr bereits unsere zweite Klimabilanz erstellt. Parallel treiben wir die Transformation unserer Mobilität voran, stellen auf batterieelektrische Fahrzeuge um und entwickeln die Ladeinfrastruktur bedarfsgerecht weiter.

Soziales: Verankerung von Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag

Neben technischen Maßnahmen im Bereich Umwelt setzen wir gezielt auf die Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden. In unserer INTERSPORT Lernwelt führen wir eine sechsteilige Pflichtschulung zum Thema Nachhaltigkeit durch, die alle neu eintretenden Mitarbeitenden absolvieren. So stärken wir das Bewusstsein für verantwortungsvolles Handeln im Arbeitsalltag.

Als Arbeitgeber bauen wir auf ein Arbeitsumfeld, das verschiedene Lebensumstände berücksichtigt und ermöglicht. Deshalb stärken wir Flexibilität im Alltag und somit eine gesunde Work-Life-Balance: Mobiles Arbeiten, flexible Arbeitszeiten und eine 38,5-Stunden-Woche sind längst Teil der Arbeitskultur geworden, die wir im Sinne einer zukunftsorientierten Organisation weiter forcieren.

Governance: Etablierung verantwortungsvoller Unternehmensführung

Für uns bedeutet Governance, Verantwortung zu übernehmen, klar zu steuern, transparent zu kommunizieren und jederzeit integer zu handeln. Seit 2024 ist INTERSPORT Teil des United Nations Global Compact (kurz UNGC) und bekennt sich zu dessen Kernzielen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention. Diese Verantwortung verankern wir fest in unserer Organisation: durch verbindliche ESG-Strukturen, klar definierten Zuständigkeiten und transparenter Berichterstattung. Darüber hinaus engagieren wir uns gesellschaftlich durch verschiedene Formate im Sport und stärken damit Gemeinschaft, Teilhabe und Bewegung.

Weitere Details lassen sich den Themenkapiteln entnehmen:



UMWELT
Seite 11



SOZIALES
Seite 18



GOVERNANCE
Seite 23

UMWELT



Als Sportfachhändler sind wir uns den direkten Umweltauswirkungen unserer Produkte, Transportwege und genutzten Materialien bewusst. Der Themenbereich Umwelt bedeutet für uns, Verantwortung für natürliche Ressourcen zu übernehmen und unsere Auswirkungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette konsequent zu minimieren. Deshalb setzen wir auf eine klare Nachhaltigkeitsstrategie mit festen Zielen – allen voran: unsere Treibhausgasemissionen, insbesondere am Standort, kontinuierlich zu verringern. Dabei betrachten wir Umweltschutz nicht isoliert, sondern als Querschnittsthema, das auch durch Maßnahmen in anderen Handlungsfeldern, wie Sortimenten und Services der Dienstleistungszentrale, gestärkt wird.

B3

ENERGIE & TREIBHAUSGASEMISSIONEN

UNSERE ZWEITE KLIMABILANZ: FAHRPLAN FÜR WIRKSAMEN KLIMASCHUTZ

Mit der zweiten Klimabilanz haben wir im aktuellen Berichtsjahr einen weiteren wichtigen Schritt gemacht. Aufbauend auf der [Erhebung](#) im Geschäftsjahr 2023/2024 schärfen wir unser Verständnis für unsere Emissionen und entwickeln unsere Datengrundlage kontinuierlich weiter.

Wir erfassen alle wesentlichen Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette – von unserer Service-Zentrale (Scope 1 & 2) bis hin zu Logistik, Lieferketten und Mobilität (Scope 3) gemäß GHG Protocol. So verbessern wir gezielt die Transparenz und das Verständnis über unsere direkten und indirekten Auswirkungen.

C3 54

Parallel dazu haben wir konkrete nächste Schritte definiert: Ab dem Geschäftsjahr 2025/2026 entwickeln wir einen strukturierten Reduktionsfahrplan für unsere Treibhausgasemissionen und leiten daraus eine umfassende Klimastrategie ab.

Insgesamt konnten wir unsere standortbezogenen Gesamtemissionen im Berichtszeitraum von 92.660,9 t CO₂e auf 81.071,2 t CO₂e reduzieren. Das entspricht einem Rückgang

von 12,5 Prozent. Besonders deutlich zeigt sich diese Entwicklung bei unseren direkten Emissionen (Scope 1) sowie den standortbezogenen Scope-2-Emissionen. Hier wirken sich insbesondere erste Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz, Investitionen in erneuerbare Energien sowie die Weiterentwicklung unserer Infrastruktur am Standort Heilbronn positiv aus. Gleichzeitig zeigt der Anstieg der markt-basierten Scope-2-Emissionen, dass unsere Klimabilanz auch von externen Faktoren wie dem [Strommix der Ladeinfrastruktur](#) abhängig ist.

Die Treibhausgasemissionen im Scope 2 (77,9 t CO₂e) stammen ausschließlich aus dem Strombezug des Fuhrparks unserer Firmenfahrzeuge der Zentrale von INTERSPORT Deutschland aus der öffentlichen Ladeinfrastruktur. Hier wurde der durchschnittliche deutsche Strommix in der Berechnung angesetzt.

Den größten Anteil an unseren Gesamtemissionen verursachen weiterhin die Scope-3-Emissionen, insbesondere die Kategorie „Eingekaufte Waren und Dienstleistungen“. Herstellung, Rohstoffgewinnung, internationale Lieferketten und Transporte unseres breiten Produktportfolios prägen unseren CO₂-Fußabdruck maßgeblich. Gleichzeitig konnten wir auch in diesem Bereich eine Reduktion von rund 14 Prozent erreichen.

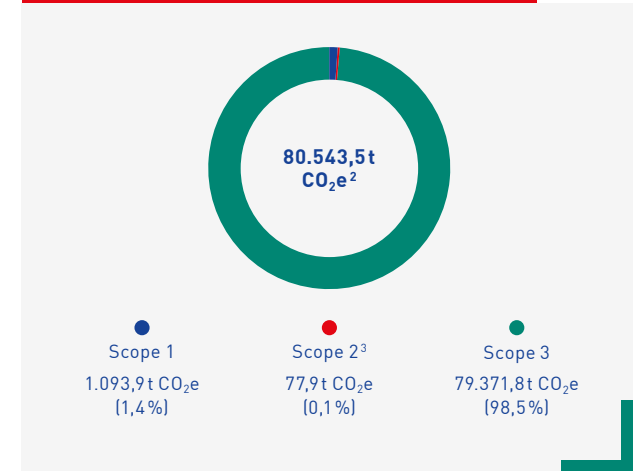
Einzelne Kategorien entwickelten sich dagegen gegenläufig. So stiegen beispielsweise die Emissionen bei Kapitalgütern, vorgelagerten Transporten oder im Bereich Abfall an. Diese Veränderungen verdeutlichen, dass Transformationsprozesse, Investitionen und infrastrukturelle Anpassungen kurzfristig auch zu höheren Emissionen in einzelnen Bereichen führen können. Für uns ist das ein wichtiger Teil eines langfristigen Veränderungsprozesses, bei dem wir wirtschaftliche Entwicklung, Modernisierung und Klimaschutz zusammen denken.

Die Ergebnisse unserer Klimabilanz zeigen deutlich, wo unsere größten Hebel liegen und in welchen Bereichen wir künftig ansetzen müssen. Auf dieser Grundlage wollen wir unsere Datenerhebung weiter verbessern, konkrete Reduktionsziele definieren und gemeinsam mit unseren Partnern, HändlerInnen und Lieferanten Maßnahmen entlang der Wertschöpfungskette umsetzen.

GHG-Protocol

Das Greenhouse Gas (GHG) Protocol ist der weltweit anerkannte Standard zur Bilanzierung von Treibhausgasemissionen. Es unterscheidet zwischen direkten Emissionen aus eigenen Quellen (Scope 1), indirekten Emissionen aus eingekaufter Energie (Scope 2) sowie weiteren Emissionen entlang der Wertschöpfungskette (Scope 3).

UNSERE EMISSIONEN IM ÜBERBLICK



² CO₂e = CO₂-Äquivalente

³ Es werden die markt-bezogenen Scope-2-Emissionen ausgewiesen.

THG-Gesamtemissionen^{4,5}

	GJ 2023/2024	GJ 2024/2025	Veränderung in %
Scope-1-Treibhausgasemissionen			
Scope-1-THG-Bruttoemissionen	1.316,1	1.093,9	-16,9
Scope-2-Treibhausgasemissionen			
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	1.070,9	605,6	-43,5
Marktbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen	49,7	77,9	+56,9
Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen			
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen	90.274,0	79.371,8	-12,1
1 Eingeaufte Waren und Dienstleistungen	83.822,3	72.856,4	-13,1
2 Kapitalgüter	1.861,8	2.068,7	+11,1
3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	434,5	250,6	-42,3
4 Vorgelagerter Transport und Verteilung	3.039,0	3.257,3	+7,2
5 Abfall	47,5	96,8	+103,9 ⁶
6 Geschäftsreisen	344,5	156,2	-54,7
7 Pendeln der Arbeitnehmer	393,2	363,2	-7,6
8 Angemietete oder geleaste Sachanlagen	331,1	322,6	-2,6
9 Nachgelagerter Transport und Verteilung	–	–	–
10 Verarbeitung der verkauften Produkte	–	–	–
11 Gebrauch/Nutzung der verkauften Produkte	–	–	–
12 Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	–	–	–
13 Vermietete oder verleaste Sachanlagen	–	–	–
14 Franchise ⁷	–	–	–
15 Investitionen	–	–	–
THG-Gesamtemissionen			
Gesamt-THG-Emissionen (standortbezogen)	92.660,9	81.071,2	-12,5
Gesamt-THG-Emissionen (marktbezogen)	91.639,7	80.543,5	-12,1

⁴ Alle THG-Emissionen sind als CO₂-Äquivalente angegeben.

⁵ Rundung der Werte auf eine Nachkommastelle.

⁶ Erstmalige Berücksichtigung der veräußerten Folien- und Kartonageballen in der Logistik.

⁷ Unter Einbeziehung der Emissionen der INTERSPORT-gebrandeten Standorte der Mitglieder der INTERSPORT Deutschland eG beträgt der CO₂-Fußabdruck dieser Kategorie 17.523,68t CO₂e (basierend auf der Einzelhandelsfläche).

ENERGIEVERBRAUCH AM STANDORT HEILBRONN

B3 29

Im Berichtsjahr betrug der Gesamtenergieverbrauch von INTERSPORT Deutschland 6.464,4 MWh. Das sind knapp 11 Prozent weniger als im Vorjahr.

INTERSPORT Deutschland setzt auf Energie aus erneuerbaren Quellen

Die Photovoltaikanlage an unserem Standort Heilbronn liefert einen wesentlichen Beitrag zur Eigenversorgung: Mit einer selbst erzeugten erneuerbaren Energiemenge von

Die PV-Anlage am Standort Heilbronn umfasst insgesamt 10.200 Quadratmeter.

990,8 MWh und einem Gesamtstrombezug aus erneuerbaren Quellen von 1.645,4 MWh wird der Anteil fossiler Energie sukzessive verdrängt. Die Autarkiequote bei der Stromversorgung am Standort Heilbronn beträgt zum Stichtag 30.09.2025 51,4 Prozent.

51,4 %

Stromautarkie
am Standort
Heilbronn



Energieverbrauch und Energiemix

	GJ 2023/2024	GJ 2024/2025
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)	4.609,9	3.828,1
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)	63,5	59,2
(7) Verbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)	0,0	0,0
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)	0,0	0,0
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	0,0	0,00
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	2.404,0	1.645,4
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)	242,5	990,8
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh)	2.646,5	2.636,2
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (%)	36,5	40,8
Gesamtenergieverbrauch (MWh)	7.256,4	6.464,4



„Unsere Kundinnen und Kunden können sich darauf verlassen, dass verantwortungsbewusstes und zukunftsorientiertes Handeln Teil unserer Unternehmens-DNA als Genossenschaft ist. Mit unserer Millionen-Investition in Solarenergie bekräftigen wir dieses Engagement.“

THOMAS STORCK
CFO und stellvertretender CEO

Auf dem Weg zu einem voll-elektrischen Fuhrpark⁸

Ein weiteres Themenfeld ist der Fuhrpark. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis Ende 2030 alle Firmenfahrzeuge auf Elektroantrieb umzustellen.

Parallel zur Einführung der batterieelektrischen Fahrzeuge (BEV) in die Car Policy des Unternehmens wurde mit **Laden@home** ein attraktives Paket geschaffen: vergünstigte Wallboxen und Rückvergütung für zuhause geladene kWh. Zudem entstanden erste Ladepunkte auf dem Betriebsgelände, an denen Mitarbeitende ohne Firmenfahrzeug vergünstigt laden können.

Bereits im September 2023 waren 21 BEV im Einsatz (25 Prozent). Seit dem Geschäftsjahr 2023/2024 sind BEV für Mitarbeitende mit ≤30.000 km Jahresfahrleistung verpflichtend. Gleichzeitig erfolgte der Ausbau der Ladeinfrastruktur am Standort: zehn neue Ladepunkte im Parkhaus, gespeist durch die dort installierte Photovoltaikanlage.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 sind nun 36 BEV im Einsatz, was einem Anteil von 41 Prozent entspricht. Mit stetig wachsendem BEV-Anteil wurden im Jahr 2025 weitere 10 Ladepunkte im Bereich der Verwaltung/Logistik in Betrieb genommen, welche von der Photovoltaikanlage der Logistik gespeist werden.

41 %

des Fuhrparks
fahren rein
elektrisch.



⁸ Der Fuhrpark und die Car Policy werden für das Gesamtunternehmen koordiniert. Damit sind die INTERSPORT Digital GmbH und die INTERSPORT Marketing Services GmbH in die Ausführungen inkludiert.

C3/C4

KLIMARISIKEN UND ANPASSUNGSMASSNAHMEN

Im Berichtszeitraum haben wir klimabedingte Gefahren und Übergangsereignisse identifiziert, die für uns als Unternehmen im Textilsektor relevante Risiken darstellen können. Zu den wesentlichen, identifizierten Risiken zählen:

- Klimabedingte Extremwetterereignisse, die die Lieferkette z. B. durch zeitliche Verzögerungen negativ beeinflussen
- Klimabedingte Rohstoffengpässe durch Missernten, Wassermangel, Extremwetter, die zur Verteuerung von Rohstoffen und Vorprodukten führen
- Überschwemmungsgefahr, die den Verlust wichtiger Produktionsstätten bedeuten kann
- Rückgang der Nachfrage nach Wintersportartikeln durch einen weltweiten Rückgang der Schneesicherheit
- Notwendigkeit von Investitionen am Standort zur Anpassung an klimatische Veränderungen sowie zur Unabhängigkeit von der öffentlichen Energieversorgung

Zur Bewältigung dieser Risiken hat INTERSPORT Deutschland bereits Maßnahmen ergriffen:

- Standort Heilbronn: Hohe Investitionen in die Unabhängigkeit vom fossilen Energiemarkt (PV-Anlage, Wärmepumpe)
- Wasserknappheit in der Lieferkette: Anwendung wasserschonenderer Verfahren wie Dope-Dye-Färbung bei ausgewählten Produkten

Weitere Maßnahmen befinden sich aktuell in der Prüfung und werden sukzessive umgesetzt.

Die quantitative Bewertung der Risiken in Bezug auf Vermögenswerte sowie die Einordnung der Zeithorizonte für die identifizierten Risiken stehen noch aus und sind für kommende Berichtsjahre vorgesehen.

C3 55

Wir sind uns bewusst, dass wir in einem klimaintensiven Sektor tätig sind. Dies unterstreicht unsere Ambition, uns im Klimabereich sukzessive zu verbessern. Auch wenn ein formaler Übergangsplan für den Klimaschutz noch nicht vorliegt, ist die Erarbeitung einer umfassenden Klimaanpassungsstrategie als Teil der übergeordneten Klimastrategie für das Geschäftsjahr 2025/2026 geplant.

B4

SCHADSTOFFEMISSIONEN

Als INTERSPORT Deutschland sind wir derzeit nicht gesetzlich verpflichtet, entstandene Schadstoffemissionen an Behörden zu melden. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass in der Zentrale, einem Standort ohne Produktion, keine wesentlichen Schadstoffemissionen in Luft, Wasser oder Boden entstehen.

Die adversen Auswirkungen unserer tieferen Wertschöpfungskette auf die Umwelt sind uns bewusst. Mithilfe einer Softwarelösung können Vorlieferanten auf Vorhandensein von Umweltzertifikaten geprüft werden, allerdings ebenso soziale Risiken, auf welchen aktuell auch der Schwerpunkt der Softwarenutzung liegt. Aktuell wird die Softwarelösung ausschließlich für Eigenmarken genutzt. Die Nutzung der Software ermöglicht es uns, Risiken zu identifizieren und Maßnahmen gemeinsam mit den jeweiligen Lieferanten zu erstellen. Die Lieferanten können dann auf Basis dieser Maßnahmen Abhilfe hinsichtlich des identifizierten Risikos leisten.

B5

BIOLOGISCHE VIELFALT UND FLÄCHENNUTZUNG

Als INTERSPORT Deutschland besitzen, pachten oder bewirtschaften wir keine Betriebsstandorte in oder in unmittelbarer Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität⁹.

Die Zentrale von INTERSPORT Deutschland am Standort Heilbronn nimmt eine gesamte Fläche von 12,5 Hektar in Anspruch, wovon knapp 36,8 Prozent der Gesamtfläche als naturnahe Fläche erhalten sind, was sich positiv auf die lokale Biodiversität auswirkt. Naturnahe Flächen an unserem Standort in Heilbronn sind unter anderem Grünstreifen, Wiesen und Baumbestände auf und an dem Parkplatz sowie hinter der Logistik.

Flächenkategorie	Fläche in Hektar
Gesamter Flächenverbrauch	12,5
davon versiegelte Fläche	7,9
davon naturnahe Fläche	4,6

B6

WASSER

Die gesamte Wasserentnahme von INTERSPORT Deutschland beläuft sich auf 5.778,0 m³ im Berichtsjahr. Da unser einziger Standort (Heilbronn) in einem Gebiet mit hohem Wasserstress¹⁰ liegt, ist die gesamte Wasserentnahme auch als Entnahme aus Hochstressgebieten ausgewiesen.

36,8 %

der Standortfläche der Zentrale in Heilbronn werden naturnah erhalten.



⁹ Gebiete mit schutzbedürftiger Biodiversität umfassen Gebiete, die zum Natura-2000-Schutzgebietsnetz gehören, UNESCO-Welterbestätten und Biodiversitäts-Schwerpunktgebiete für die Biologische Vielfalt (Key Biodiversity Areas – KBAs) sowie andere Schutzgebiete, die von staatlichen Behörden als besonders schutzbedürftig ausgewiesen wurden (z. B. Waldschutzgebiete oder Gebiete in Flussgebietseinheiten).

¹⁰ Gemäß <https://www.wri.org/aqueduct> mit der INTERSPORT Geschäftsadresse: Wannenackerstraße 50 74078 Heilbronn Deutschland

B6 36

Dabei lässt sich allerdings hervorheben, dass wir über keine direkten Produktionsprozesse mit erheblichem Wasserverbrauch verfügen. Unser Wasserverbrauch resultiert ausschließlich aus dem Betrieb der Service-Zentrale (u. a. Sanitäranlagen, Kantine oder Reinigung).

B6 35

Wasserverbrauch

	GJ 2023/2024	GJ 2024/2025
Gesamte Wasserentnahme (m³)	5.592,0	5.778,0
davon aus Gebieten mit hohem Wasserstress (m³)	5.592,0	5.778,0

B7

RESSOURCENNUTZUNG, KREISLAUFWIRTSCHAFT UND ABFALLMANAGEMENT

Als Unternehmen im Textilsektor sind wir uns bewusst, dass wir viele verschiedene Ressourcen entlang unserer Wertschöpfungskette verwenden. Dazu zählen insbesondere Rohstoffe und Materialien für unsere Produkte (z. B. Textilien, Kunststoffe, Metalle), Energie für den Betrieb unserer Standorte und Logistik sowie Wasser in der Produktion unserer Lieferanten. Darüber hinaus setzen wir Verpackungsmaterialien und Transportkapazitäten ein, um Waren zu lagern und zu verteilen. Auch IT-Infrastruktur und Dienstleistungen sind wichtige Ressourcen für unsere Geschäftsprozesse. Ein übergreifendes Ressourcenmanagement-System liegt derzeit noch nicht vor.

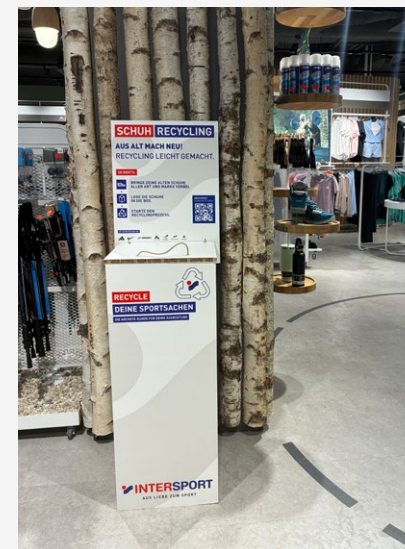
B7 37

Auch Kreislaufwirtschaftsprinzipien im formalen Sinne werden aktuell noch nicht systematisch angewandt, sondern in Projekten wie beispielsweise dem Recycling von Schuhen erprobt. Für die kommenden Geschäftsjahre planen wir die Etablierung entsprechender Prozesse.

RECYCLING-Projekt

INTERSPORT Deutschland startete im Geschäftsjahr 2024/2025 gemeinsam mit dem niederländischen Recyclingunternehmen FastFeetGrinded ein Pilotprojekt zum Recycling gebrauchter Schuhe im stationären Einzelhandel. Mit dem Projekt erproben wir gemeinsam mit einem Innovator der Branche im Feld Recycling einen Lösungsansatz für Kreislaufwirtschaft der Mehrwerte für KundInnen und die Umwelt schafft. Das Angebot stand INTERSPORT-KundInnen bereits in der Pilotphase an 78 Standorten von 17 INTERSPORT-HändlerInnen zur Verfügung.

Das Pilotprojekt ist ein erster konkreter Schritt auf dem Weg zu einer stärkeren Verankerung von Kreislaufwirtschaftsprinzipien und eine sichtbare Nachhaltigkeitsinitiative am Point of Sale (POS). Initiativen wie dieses Recyclingprojekt unterstreichen das Bekenntnis, ressourcenschonende Lösungen für KundInnen bereitzustellen und die Produktlebensdauer zu verlängern.



2.150

recycelte Paar Schuhe im Pilotzeitraum



78

teilnehmende Stores

ABFALL

Im Berichtsjahr fiel bei INTERSPORT Deutschland am Standort in Heilbronn sowohl nicht gefährlicher als auch gefährlicher Abfall an, allerdings keine radioaktiven Abfälle.

B7 38
Wir wollen in Bezug auf die Abfallmengen herausstellen, dass wir, als INTERSPORT Deutschland, in keinem Sektor tätig sind, in dem bedeutende Materialflüsse entstehen (z. B. Bauwesen oder Verpackung).

Das Gesamtabfallaufkommen stieg bei uns im Geschäftsjahr 2024/2025 um 21,2 Prozent auf 605,4 Tonnen an. Der Anteil an Abfällen, die Recyclingprozessen oder der Wiederverwendung zugeführt wurden, stieg im gleichen Zeitraum um 25,8 Prozent. Dabei ist hervorzuheben, dass trotz des Anstiegs die zur Entsorgung übergebene Restmenge um 1,1 Prozent auf 84,4 Tonnen leicht gesunken ist und sich die Recycling- und Wiederverwendungsquote entsprechend auf rund 86 Prozent des Gesamtabfallaufkommens verbesserte.

86 %

des Gesamtabfalls am Standort Heilbronn wurden recycelt oder wiederverwendet.



B7 38
Jährlich anfallender Abfall ¹¹

	Gesamtes Abfallaufkommen		Recycling/ Wiederverwendung		Entsorgung	
	GJ 2023/2024	GJ 2024/2025	GJ 2023/2024	GJ 2024/2025	GJ 2023/2024	GJ 2024/2025
Nicht gefährliche Abfälle	499,4	604,8	414,2	521,0	85,2	83,8
Restmüll	82,8	74,2			82,8	74,2
Papier/Pappe	353,6	430,8	353,6	430,8		
Organische Abfälle	43,3	47,9	43,3	47,9		
Kunststoffe	3,5	6,9	3,5	6,9		
Glas	0,8	0,9	0,8	0,9		
Elektro		5,3		5,3		
Metalle	8,0	10,6	8,0	10,6		
Holz	5,0	18,6	5,0	18,6		
Bauschutt	0	3,6			0	3,6
Sperrmüll	2,3	6,0			2,3	6,0
Gefährliche Abfälle	0,1	0,6	0	0	0,1	0,6
Giftiger Abfall ¹²	0,1	0,6			0,1	0,6



¹¹ Alle Abfallangaben sind in Tonnen angegeben.

¹² Dazu zählen Säuren, Basen, Reaktions- und Destillationsrückstände, Schmieröle, Lösemittel, Verpackungen mit Rückständen gefährlicher Stoffe, Frostschutzmittel, Bleibatterien, Farb- und Lackabfälle sowie Alkalibatterien.

INTERSPORT Deutschland verfügt am Standort über Ballenpressen für Kartonagen und Folien. Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurden rund 200 Tonnen Kartonagen in gepresster Form an den Recycler übergeben.

SOZIALES



Wir übernehmen Verantwortung für unsere Mitarbeitenden und schaffen ein Umfeld, in dem Menschen ihre Stärken einbringen, sich weiterentwickeln und gemeinsam mit uns wachsen können. Dabei zählt für uns, dass alle Mitarbeitenden gleiche Chancen haben – unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Lebensphase.

Vielfalt ist für uns ein wichtiger Erfolgsfaktor. Unterschiedliche Perspektiven bereichern unser Miteinander, fördern neue Ideen und helfen uns, als INTERSPORT gemeinsam besser zu werden.

In unserer Zentrale arbeiten Mitarbeitende aus 15 Nationen – ein sichtbarer Ausdruck gelebter Offenheit im Arbeitsalltag. Wir schätzen die verschiedenen Perspektiven und die gemeinsame Leidenschaft für Sport.

Erfahrung und neue Perspektiven
im gemeinsamen Austausch.



C5 59

Der Anteil von Frauen in der höchsten Verantwortungsebene (Vorstand) liegt im Berichtszeitraum bei 33 Prozent. In zweiter und dritter Führungsebene liegt dieser bei 21,7 Prozent.¹³

B10 42

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle (Gender Pay Gap, unbereinigt) liegt in unserer Zentrale bei 17,6 Prozent.¹⁴ Ein wesentlicher Grund hierfür liegt in der aktuellen Verteilung von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Hierarchie- und Führungsebenen: Insbesondere in höher vergüteten Führungspositionen sind derzeit mehr männliche Kollegen vertreten. Wir arbeiten kontinuierlich daran, strukturelle Unterschiede weiter abzubauen.

B8

UNSERE MITARBEITENDEN – ZAHLEN, STRUKTUR, ENTWICKLUNG

B8 40

Was uns ausmacht, sind unsere Mitarbeitenden. Wir haben im Geschäftsjahr 2024/2025 38 Personen als neue Mitarbeitende begrüßen dürfen, während uns 41 Personen verlassen haben (Fluktuationsquote von 9,1 Prozent). Von den 38 Neuzugängen waren 29 Festanstellungen und 9 Ausbildungsstarter.

Zum Stichtag 30.09.2025 haben Auszubildende und Studierende 9 Prozent der Belegschaft ausgemacht.

¹³ Alle Angaben gelten zum Stichtag am 30.09.2025.

¹⁴ Von der Berechnung ausgeschlossen sind die Stundensätze von Vorstandsmitgliedern sowie Werkstudierende, Praktikanten-Stellen oder Aushilfen.

B8 39a

Anzahl der Arbeitskräfte nach Art des Arbeitsvertrags

Art des Vertrags	GJ 2023/2024	GJ 2024/2025
Befristeter Vertrag	59	53
Unbefristeter Vertrag	400	405

B1 24e, B8 39b

Anzahl der Arbeitskräfte nach Geschlecht

Geschlecht	GJ 2023/2024	GJ 2024/2025
Männlich	242	244
Weiblich	217	214
Andere ¹⁵	0	0
Nicht berichtet ¹⁶	0	0
Arbeitskräfte insgesamt	459	458

C5 60

Zahl der Selbstständigen und Leiharbeitenden, die im Geschäftsjahr 2024/2025 für INTERSPORT Deutschland im Einsatz waren

	GJ 2023/2024	GJ 2024/2025
Selbstständige	0	0
Leiharbeitnehmende ¹⁷	3	3

¹⁵ In einigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist es möglich, sich rechtlich als Person mit einem dritten, oft neutralen Geschlecht eintragen zu lassen, das in der obigen Tabelle als „Andere“ zu kategorisieren ist. Wenn das Unternehmen Daten über Arbeitskräfte offenlegt, bei denen dies nicht möglich ist, kann es dies erläutern und angeben, dass die Kategorie „Andere“ nicht anwendbar ist.

¹⁶ Die Kategorie „Nicht berichtet“ gilt für Arbeitskräfte, die ihre Geschlechtsidentität nicht offenlegen.

¹⁷ Einsatzbereich ist insbesondere der Logistik-Bereich.

B10

FÖRDERUNG, WEITERBILDUNG UND RAHMENBEDINGUNGEN

Wir fördern unsere Mitarbeitenden gezielt und praxisnah. Strukturierte Onboarding-Prozesse, moderne Ausbildungskonzepte und die INTERSPORT Lernwelt bereiten unsere Teams auf aktuelle und künftige Anforderungen vor. Digitale Lernangebote, hybride Entwicklungsmöglichkeiten sowie bedarfsorientierte Weiterbildungen unterstützen individuelle Karrierewege und stärken die langfristige Bindung zum Unternehmen.

FÜHRUNGSKRÄFTE-COLLEGE

Mit dem zehnmonatigen Entwicklungsprogramm „INTERSPORT College Führungsnachwuchs“ investieren wir gezielt in die Führungskräfte von morgen. 15 Teilnehmende aus unserer Zentrale sowie von unseren HändlerInnen absolvierten im Geschäftsjahr 2024/2025 die IHK-zertifizierte Weiterbildung mit Schwerpunkten auf persönliche Entwicklung, Führungskompetenz und betriebswirtschaftlichem Know-how. Ein wesentlicher Bestandteil des Programms ist auch ein dedizierter Teil zu Nachhaltigkeit. Begleitet von erfahrenen MentorInnen stärken wir so gezielt Wissen, Verantwortung und Zukunftskompetenzen im INTERSPORT-Verbund.

12

Weiterentwicklungs-
stunden pro Jahr/
Mitarbeitendem



B10 42

Im Berichtsjahr haben unsere Mitarbeitenden im Durchschnitt 12 Stunden in Weiterbildungsmaßnahmen investiert.¹⁸

Alle unsere Arbeitskräfte erhalten eine Entlohnung, die dem geltenden Mindestlohn entspricht oder darüber liegt. Mehr als drei Viertel, 85,4 Prozent, unserer Arbeitskräfte sind zudem von Tarifverträgen abgedeckt. Ein klarer Ausdruck unseres Bekenntnisses zu fairen und verlässlichen Arbeitsbedingungen.

Wir schaffen einen Arbeitsort, der Flexibilität, Sicherheit und Lebensqualität miteinander verbindet. Mit flexiblen Arbeitszeiten, mobilem Arbeiten und einer 38,5-Stunden-Woche unterstützen wir eine ausgewogene Work-Life-Balance. Zusätzliche Angebote wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, eine attraktive betriebliche Altersvorsorge sowie Zuschüsse zur Geburt und Kinderbetreuung stärken die finanzielle Sicherheit unserer Mitarbeitenden in unterschiedlichen Lebensphasen.

¹⁸ Die durchschnittlichen jährlichen Weiterbildungsstunden basieren auf einer aggregierten Betrachtung interner Formate (u. a. Lead Ahead, Führungskräfteentwicklung, offene Angebote und initiierte Workshops) sowie der Lernwelt inklusive Pflichtunterweisungen. Ergänzend berücksichtigen wir geschätzte Weiterbildungsanteile aus den Fachbereichen. Auf dieser Grundlage ergeben sich durchschnittlich rund 12 Weiterbildungsstunden pro Person und Jahr. Eine Auswertung nach Geschlecht ist derzeit nicht abgebildet.



MOBILES ARBEITEN BEI INTERSPORT

Bereits vor der Corona-Pandemie hat INTERSPORT Deutschland das mobile Arbeiten in der Zentrale in Heilbronn eingeführt. Die bislang befristete Betriebsvereinbarung wurde nun entfristet. Somit bekräftigt INTERSPORT Deutschland das flexible Arbeiten im Unternehmen und bietet den Mitarbeitenden eine bessere Arbeitsatmosphäre und Work-Life-Balance. In definierten Fachbereichen ist mobiles Arbeiten grundsätzlich an zwei Arbeitstagen pro Woche möglich; nach einvernehmlicher Abstimmung mit der Führungskraft auch häufiger. Ein erweiterter Arbeitszeitrahmen von 6 bis 22 Uhr gibt unseren Mitarbeitenden die Flexibilität, Arbeitsphasen und Freizeit nach individuellen Bedürfnissen zu kombinieren – selbstverständlich unter Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und der notwendigen Besetzungszeiten. Phasen mobiler Arbeit und Präsenzzeiten im Büro lassen sich ebenso kombinieren wie die Nutzung beliebiger anderer Arbeitsorte mit Laptop, Tablet oder Smartphone.

303 Mitarbeitende nahmen das Angebot des mobilen Arbeitens im Berichtsjahr aktiv in Anspruch.



Gesunde und ausgewogene Verpflegung für alle Mitarbeitenden in der INTERSPORT-Kantine



Trollinger Marathon

GutsMuths-Rennsteiglauf 2025

Yoga-Specials

B-9

GESUNDHEIT UND WOHLBEFINDEN

Mit Betriebssportangeboten, Mitarbeiter-Events und Fahrrad-leasing stärken wir Fitness, Gesundheit und Zusammenhalt in unserer Zentrale in Heilbronn.

Unser interdisziplinärer Workstream „Sport und Gesundheit“, eine Arbeitsgruppe aus Mitarbeitenden verschiedener Fachbereiche, entwickelt das Angebot stetig weiter und eröffnet unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich in neuen Sportarten auszuprobieren. Zu den festen Formaten zählen das jährliche Schnee-Event im Winter und das Outdoor-Event im Sommer, bei denen Mitarbeitende zwei Tage gemeinsam an einer Destination verbringen und an einer Vielzahl sportlicher Aktivitäten teilnehmen. Bei weiteren Veranstaltungen wie einem Bowling- oder Badminton-Turnier können sich die Mitarbeitenden sportlich gegenseitig herausfordern.

Ergänzt werden diese Angebote durch Yoga-Specials, variierende Fitnessangebote wie Functional Trainings, das HYROX-Special mit professioneller Guidance durch die HYROX-Disziplinen, den traditionellen Heilbronner Firmenlauf (Team INTERSPORT) sowie mobile Massagen und einen Ruheraum.

Mitarbeitende profitieren von weiteren Benefits zur Gesundheitserhaltung: kostenloses Obst und Wasser, vergünstigte Smoothies, einem mit Großgeräten und Sport-Equipment ausgestatteten Sportraum, vergünstigtem SUP-Verleih sowie Bike Leasing. Zudem bieten wir in der INTERSPORT-Kantine eine gesunde und ausgewogene Verpflegung für alle Mitarbeitenden an. Darüber hinaus werden regelmäßig Tickets für Sportveranstaltungen, bei denen INTERSPORT als Sponsor auftritt, unter interessierten Mitarbeitenden verlost oder Startplätze vergeben, darunter der Trollinger Marathon, der Heuchelbergtrail, das HYROX Race 2025 in Hamburg sowie der Rennsteiglauf.

Unsere Mitarbeitenden können über den Personalkauf vergünstigt Sportausrüstung zu attraktiven Konditionen erwerben und erhalten Eventtickets für das redblue zu reduzierten Preisen.

B9 41

Arbeitssicherheit hat bei uns hohe Priorität. Im Berichtszeitraum wurden vier meldepflichtige Arbeitsunfälle erfasst. Die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle liegt bei 1,0 Prozent. Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen oder arbeitsbedingter Erkrankungen sind nicht zu verzeichnen (jeweils 0).

Unsere Du-Kultur, flache Hierarchien und offene Feedbackwege stärken ein vertrauensvolles und respektvolles Miteinander. Wir arbeiten kollegial und offen zusammen. So schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem Leistung und Zusammenhalt gleichermaßen wichtig sind und Mitarbeitende jeden Tag die Chance haben, Teil von etwas Größerem zu sein.

KUNDENDIALOG UND INTERSPORT CLUB

Aber nicht nur unsere Mitarbeitenden stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Auch mit unseren KundInnen pflegen wir einen intensiven und kontinuierlichen Dialog. Über unsere analogen und digitalen Kanäle sind wir jederzeit erreichbar und schaffen so Nähe, die über den reinen Verkauf hinausgeht. Ein zentrales Element dieser Kundenbindung ist der INTERSPORT CLUB. Was 2022 mit 1,1 Millionen Mitgliedern begann, hat sich bis 2025 zu einer starken Community von über drei Millionen Menschen entwickelt.

Die CLUB-Mitglieder profitieren von einer persönlichen Ansprache, attraktiven Rabattaktionen und exklusiven Ankündigungen zu Produktneuheiten. Ergänzt wird dieses Angebot durch besondere Aktionen wie regionale Events, die Erlebnisse schaffen und den Austausch fördern. Der INTERSPORT CLUB ist damit weit mehr als ein Kundenbindungsprogramm. Der INTERSPORT CLUB ist eine Plattform, die Menschen zusammenbringt, Begeisterung weckt und die Leidenschaft für Sport erlebbar macht.

Gemeinsam mit unseren engagierten Mitarbeitenden, starken Partnern und einer lebendigen Community gestalten wir so ein Umfeld, in dem Sport, Service und Zusammenhalt Hand in Hand gehen. Das ist für uns gelebte Verantwortung und ein Versprechen, das wir Tag für Tag einlösen.

>3 MILLIONEN

INTERSPORT CLUB KundInnen

C6/C7

MENSCHENRECHTE UND COMPLIANCE

C6

Für INTERSPORT existieren verschiedene Verhaltenskodizes: Der Verhaltenskodex für unsere Mitarbeitenden sowie Verhaltenskodizes für unsere Lieferanten (siehe Kapitel [2 „Grundsätze der Unternehmensführung“](#)). Unser Verhaltenskodex für unsere Mitarbeitenden ist eine verbindliche Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte im operativen Tagesgeschäft und verankert unsere Haltung unternehmensweit.

Inhaltlich deckt der Verhaltenskodex die Verhinderung von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung sowie die Unfallprävention ab. Menschenhandel ist bislang nicht explizit adressiert.

Darüber hinaus umfasst der Kodex Aspekte mit indirektem Menschenrechtsbezug: Datenschutz und Schutz der Privatsphäre von Mitarbeitenden, KundInnen und Partnern, Umwelt- und Klimaschutz, transparente Berichterstattung und Kommunikation, die Einhaltung von Recht, Gesetz und internen Vorschriften sowie das Verbot von Korruption, Bestechung, Geldwäsche und Preisabsprachen im Sinne eines fairen Wettbewerbs. Ergänzend sind Regelungen zur Mitbestimmung, zur Vermeidung von Interessenskonflikten, zum Schutz von Unternehmenseigentum und Informationen, zu Spenden und Sponsoring sowie zur Einhaltung von Produktversprechen und kontinuierlichen Verbesserung der Leistungs- und Servicequalität verankert.

C6-61c

Zur Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen von unseren Mitarbeitenden verfügen wir über ein etabliertes Verfahren, das all unseren Mitarbeitenden offensteht und eine niedrigschwellige Anlaufstelle bietet (siehe Kapitel [2 „Wahrung von Menschenrechten“](#)).



Der INTERSPORT CLUB stärkt langfristige Kundenbeziehungen durch besondere Angebote, Aktionen und den persönlichen Dialog.

C7 62

Auch in Bezug auf unsere Lieferanten und unsere Wertschöpfungskette ist für uns von höchster Bedeutung, dass es zu keinen Menschenrechtsverstößen kommt. Im Berichtszeitraum sind in unseren eigenen Geschäftsbeziehungen, d. h. in den Beziehungen zu den Lieferanten, die in unsere Eigenentwicklungen involviert sind, keine bestätigten schwerwiegenden Menschenrechtsverstöße zu melden – weder im Zusammenhang mit Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel und Diskriminierung noch mit anderen Aspekten. Würden derartige Verstöße vorkommen, würden diese über unser Tool „Check your Value Chain“ dokumentiert werden (siehe Kapitel [2 „Verantwortung in der Wertschöpfungskette“](#)).

GOVERNANCE



B11/C9

GRUNDSÄTZE DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Für uns bedeutet Governance, Verantwortung zu übernehmen, klar zu steuern, transparent zu kommunizieren und jederzeit integer zu handeln. Wir verankern Compliance- und Nachhaltigkeitsthemen fest in unserer gesamten Organisation und Unternehmensführung mit verbindlichen ESG-Strukturen und einer nachvollziehbaren Berichterstattung.

INTERSPORT Deutschland bekennt sich im Rahmen seiner Codes of Conduct ausdrücklich zu Menschenrechten und fairen Arbeitsnormen. Dies reicht für uns von der Vereinigungsfreiheit über das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit bis hin zu Anti-Diskriminierung, Gleichstellung und einem sicheren Arbeitsumfeld. Diese Leitlinien wurden 2023 sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch unsere Lieferanten erstmalig eingeführt und sind seitdem fest im Unternehmen verankert, immer mit dem Grundsatz für ein faires, respektvolles und sicheres Miteinander einzustehen.

Unsere Compliance-Strukturen umfassen somit Verhaltenskodizes auf unterschiedlichen Ebenen, ein Hinweisgebersystem zum anonymen Einreichen von Beschwerden oder Bedenken (siehe Kapitel [2](#) „Wahrung von Menschenrechten“), Lieferantenaudits (u. a. nach amfori BSCI) sowie Compliance-relevante Schulungsprogramme für Mitarbeitende. Verankert ist das Thema auf höchster Management-Ebene durch unseren Gesamt-Vorstand.

C9 65

Als eingetragene Genossenschaft ist der Aufsichtsrat das höchste Kontrollorgan und hat im Berichtszeitraum 2024/2025 mit zwei Frauen von insgesamt neun Mitgliedern einen Frauenanteil von 22,2 Prozent.

In der Unternehmenssteuerung setzen wir auf ein ganzheitliches Risikomanagement, das ESG-Faktoren systematisch integriert. Neben menschenrechtlichen Risiken in der Wertschöpfungskette sowie Korruptions- oder Bestechungsrisiken sollen innerhalb der nächsten zwei Jahre auf freiwilliger Basis, in Anlehnung an die CSRD, auch Umweltrisiken identifiziert, bewertet und gesteuert werden (siehe Kapitel [2](#) „Umwelt“). Erste Umweltrisiken wurden bereits identifiziert und exemplarisch in diesem Bericht dargestellt.

B11 43

Im Berichtszeitraum gab es in unserem Unternehmen keine Verurteilungen oder Geldstrafen wegen Verstößen gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften.

SUPPLIER CODES OF CONDUCT

Für die wirksame Adressierung aller Themen je Produktgruppe gelten verschiedene Supplier Codes of Conduct. Wir unterscheiden zwischen unseren Industriepartnern, den Eigenmarken-Lieferanten der INTERSPORT International Corporation (IIC) und unseren Eigenentwicklungs-Lieferanten. Die Differenzierung ermöglicht es uns, die jeweiligen Anforderungen entlang der Wertschöpfungskette darzustellen und in unseren Beschaffungsprozessen konsequent zu verankern. Ein weiterer wesentlicher Baustein unserer Verantwortung ist unsere Mitgliedschaft in der amfori Business Social Compliance Initiative (amfori BSCI; siehe Kapitel [2](#) „BSCI-Verhaltenskodex und Auditierung“).

INTERSPORT SEIT 2024 UNGC-TEILNEHMER

Im Jahr 2024 hat sich INTERSPORT Deutschland darüber hinaus dem United Nations Global Compact (UNGC) angeschlossen. Als Unterzeichner bekennen wir uns zu den zehn universellen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsprävention. Unsere ESG-Ziele sind dabei messbar, mit KPIs hinterlegt und Teil der strategischen Unternehmenssteuerung. Die Integration in die finanzielle Planung sorgt dafür, dass Nachhaltigkeit keine Nebensache ist, sondern integraler Bestandteil unserer Zukunftsausrichtung. Für den Berichtszeitraum 01.10.2023 – 30.09.2024 ist erstmals ein [2 Fortschrittsbericht](#) erschienen; die Anforderungen der UNGC-Berichterstattung erfüllen wir künftig im Rahmen des vorliegenden VSME-Berichts.



Highlights & Fakten aus dem UNGC Report 2023/2024

VERANTWORTUNG IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Mit über 500 Markenpartnern und fünf Eigenmarken ist uns bewusst, dass die Arbeit mit unseren Lieferanten für unsere Bestrebungen im Bereich Nachhaltigkeit von höchster Relevanz ist. Die Qualität und Weiterentwicklung unserer Lieferanten-Beziehungen sind für uns eine essenzielle Aufgabe und wir folgen hier unserer Mission „Gemeinsam mit unseren Partnern bieten wir unseren KundInnen den besten Zugang zu ihrer Welt des Sports“. Bei der Auswahl und Entwicklung von Lieferanten geht es uns sowohl um produktbezogene als auch soziale Aspekte.

In unserer Lieferkette pflegen wir eine enge Zusammenarbeit mit der INTERSPORT International Corporation (IIC). Aufgrund unserer weitgehend zentralisierten Produktions- und Bestellprozesse beziehen wir einen Großteil unserer Eigenmarken über die IIC. Der verbleibende Anteil unseres Sortiments in diesem Bereich wird in der direkten Verantwortung von INTERSPORT Deutschland produziert. Diese Struktur ermöglicht es uns, einen Großteil unserer Lieferanten über die IIC zu auditieren, wobei die Einhaltung des BSCI-Verhaltenskodexes eine grundlegende Voraussetzung für die Geschäftsbeziehungen in diesem Bereich ist (siehe auch Kapitel [2](#) „Grundsätze der Unternehmensführung“).

UNSER LIEFERANTENMANAGEMENT – CHECK YOUR VALUE CHAIN

Zur systematischen Erfassung unserer Geschäftspartner¹⁹ setzen wir auf die Softwarelösung „Check your Value Chain“. Damit können alle uns bekannten Vorlieferanten bis zum Produzenten gesamtheitlich abgebildet und einer automatischen, kontinuierlichen Risikoanalyse unterzogen werden.

Nach der Pflege der Stammdaten aller Geschäftspartner wird in einem ersten Schritt eine makroökonomische Risikoanalyse durchgeführt. Diese betrachtet soziale und ökologische Risiken und beinhaltet branchen- sowie länderspezifische

Risikoidentifikationen; sie reagiert zudem auf politische und wirtschaftliche Entwicklungen. Anschließend folgt eine mikroökonomische Risikoanalyse, die auf der Auswertung externer und interner Daten basiert. Hier werden automatisch bestimmte Zertifikate eingeholt (z. B. EMAS, SA8000), eine KI-basierte Medienanalyse durchgeführt und interne Hinweise bewertet. Die Medienanalyse stützt sich dabei auf zwei Standardquellen: das GDELT Project, das Nachrichten (Print, Rundfunk und Web) in über 100 Sprachen täglich überwacht und per KI mit den gepflegten Geschäftspartnern abgleicht, sowie auf die redaktionell gesicherten Auswertungen des Business and Human Rights Resource Centre (BHRRC).

Ergänzend werden, soweit möglich, Benchmarkings angewandt, darunter der KnowTheChain-ITC, der Digital Inclusion Benchmark, die World Benchmark Alliance (WBA), der RDR Corporate Accountability Index sowie der Corporate Human Rights Benchmark der WBA. Zudem wird automatisiert geprüft, ob ein Lieferant auf einer Sanktionsliste geführt wird. Dabei werden unter anderem die United Nations Security Council Consolidated List sowie der Uyghur Forced Labor Prevention Act (UFLPA) ausgewertet. Durch diese automatisierten Analysen makro- und mikroökonomischer Risiken lässt sich eine erste Beurteilung unserer Lieferanten vornehmen.

Identifizierte Risiken lassen sich mithilfe gezielter Maßnahmen mitigieren: Über das Hochladen zusätzlicher Zertifikate, wie etwa amfori BSCI oder worldly HIGG FEM, können makroökonomischen Risiken, wie Zwangsarbeit oder Missachtung des Arbeitsschutzes, reduziert werden. Sofern Maßnahmen ergriffen werden müssen, versenden wir standardisierte oder individuell zugeschnittene Fragebögen, mit denen wir zusätzliche Informationen und Nachweise einfordern. Ein hinterlegter Maßnahmenkatalog reicht vom Einsatz eines Code of Conduct über spezifische externe Audits bis hin zu gezielten Schulungen. Alle Vorgänge werden revisionssicher in der Software dokumentiert; Fragebögen werden direkt aus dem Tool heraus versendet, sodass keine manuelle Pflege außerhalb der Plattform erforderlich ist.

„CHECK YOUR VALUE CHAIN“ – DER PROZESSABLAUF



1. **Umfassende, voll-automatisierte Risikoanalyse**



2. **Entwicklung von Maßnahmen**



3. **Dokumentation und Steuerung über die Plattform**

BSCI-Verhaltenskodex und Auditierung

Gemeinsam als Gruppe hat sich der INTERSPORT-Verbund der [amfori BSCI](#) angeschlossen und verpflichtet sich damit, den Bestimmungen und Werten dieses Verhaltenskodexes für die Eigenmarken in all seinen Geschäftshandlungen zu folgen. Der amfori BSCI-Verhaltenskodex basiert auf internationalen Standards und Empfehlungen: den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO, der Menschenrechtserklärung der UNO, der UN-Kinderrechtskonvention, dem UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung, dem UN Global Compact, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und anderen relevanten internationalen Abkommen. Die Einhaltung des BSCI-Verhaltenskodexes wird durch regelmäßige angemeldete, halb-angemeldete und/oder unangemeldete Kontrollen beauftragter unabhängiger Institutionen in den Produktionsstätten überprüft.

¹⁹ Aktuell kommt die Software nur für INTERSPORT Eigenmarken zum Einsatz.

Darüber hinaus sind auch INTERSPORT-Teams der IIC regelmäßig vor Ort in den Produktionsstätten der IIC, um die Umsetzung der Standards zu überwachen und offene Punkte zu klären. Im Rahmen des amfori BSCI-Verhaltenskodexes sind auch Umweltaspekte mit aufgegriffen, welche noch zusätzlich mithilfe der amfori Business Environmental Performance Initiative (BEPI) und dem Higg Facility Environmental Module (FEM) genauer überprüft werden. Auch wenn diese Verfahren bisher freiwillig sind, bringen sie mit jeder Durchführung mehr Transparenz über die ökologischen Auswirkungen der geprüften Produkte und sind ein wichtiger Bestandteil unserer Lieferantenprüfung.

Für die Eigenmarken der INTERSPORT, welche wir als INTERSPORT Deutschland produzieren lassen, analysieren wir unsere Lieferanten ebenfalls gemäß des amfori BSCI-Standards oder nach alternativen anerkannten Standards.

amfori BSCI-Rating der Lieferanten

In den Saisons Frühjahr/Sommer und Herbst/Winter des Berichtszeitraums verfügten im Jahr 2024 je 71 und 73 Eigenmarken-Lieferanten über ein amfori BSCI-Rating. Im Jahr 2025 waren es jeweils 90 und 78 Lieferanten. Damit sichern wir die Überprüfung sozialer Standards bei einer Vielzahl unserer Geschäftspartner entlang der gesamten Wertschöpfungskette ab.

Die Initiative BSCI definiert 13 soziale und ethische Leistungsbereiche, die unter anderem faire Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, angemessene Vergütung, Vereinigungsfreiheit sowie den Schutz vor Diskriminierung, Kinder- und Zwangsarbeit umfassen. Ergänzt werden diese Anforderungen durch Vorgaben zu Umweltschutz und ethischem Geschäftsverhalten.

Wir akzeptieren keine Produktionsstätten unserer Lieferanten mit einem Gesamtauditergebnis unter C. Unterschreitet die Produktionsstätte diese Anforderung, wird sie gesperrt, bis Abhilfemaßnahmen abgeschlossen sind und ein besseres Ergebnis erzielt wurde.

Zusätzlich zum amfori BSCI-Standard erfassen wir, ob Lieferanten beispielsweise über eine SA8000- oder andere vergleichbare Zertifizierungen verfügen. Die Erfüllung einer dieser Standards und vergleichbarer Zertifizierungen bildet die Grundlage für unsere Geschäftsbeziehungen.

Rating	Bewertungskombination nach Leistungsbereich	Folge
A (Hervorragend)	Mindestens 7 Leistungsbereiche mit A bewertet; Kein Leistungsbereich mit C, D oder E bewertet	Das auditierte Unternehmen hat den Reifegrad, seinen Verbesserungsprozess ohne die Notwendigkeit einer Folgeprüfung fortzusetzen.
B (Gut)	Maximal 3 Leistungsbereiche mit C bewertet; Kein Leistungsbereich mit D oder E bewertet	Das auditierte Unternehmen hat den Reifegrad, seinen Verbesserungsprozess ohne die Notwendigkeit einer Folgeprüfung fortzusetzen.
C (Akzeptabel)	Maximal 2 Leistungsbereiche mit D bewertet; Kein Leistungsbereich mit E bewertet	Das auditierte Unternehmen benötigt für Fortschritte ein Follow-up. Es erstellt innerhalb von 60 Tagen nach Abschluss des Audits einen Abhilfemaßnahmenplan.
D (Ungenügend)	Maximal 6 Leistungsbereiche mit E bewertet	Das auditierte Unternehmen benötigt für Fortschritte ein Follow-up. Es erstellt innerhalb von 60 Tagen nach Abschluss des Audits einen Abhilfemaßnahmenplan.
E (Nicht akzeptabel)	Mindestens 7 Leistungsbereiche mit E bewertet	amfori BSCI-Teilnehmer sollen die Fortschritte des auditierten Unternehmens intensiv beaufsichtigen, da es ein höheres Risiko als andere Geschäftspartner darstellen könnte.
0 (Null-Toleranz)		Sofortige Maßnahmen sind erforderlich. Das amfori BSCI-Null-Toleranz-Protokoll muss befolgt werden.

BSCI-Bewertung	IDE ²⁰				IIC			
	2024		2025		2024		2025	
	Früh/So	Herbst/Wi	Früh/So	Herbst/Wi	Früh/So	Herbst/Wi	Früh/So	Herbst/Wi
Eigenmarken-Lieferanten (Anzahl)	15	12	26	22	56	61	64	56
Produzierende Factorys (Anzahl) ²¹	15	14	30	25	72	83	90	83
A-Bewertung	3	2	3	1	2	3	4	4
B-Bewertung	1	1	7	7	14	16	22	23
C-Bewertung	8	9	14	12	50	55	57	50
D-Bewertung	–	–	–	–	–	–	–	–
Lieferanten in Ländern mit geringem Risiko	3	2	3	3	3	6	4	3
Lieferanten ohne Eintrag oder Auditierung	–	–	–	–	–	–	–	–
Lieferanten mit SA 8000-Zertifizierung oder vergleichbaren Zertifizierungen	–	–	3	2	3	3	3	3

²⁰ INTERSPORT Deutschland eG

²¹ Anzahl der Eigenmarken-Lieferanten wurde ergänzt mit der Anzahl von produzierenden Factorys



„Sport verbindet Menschen. Sie motivieren sich gegenseitig, sie spornen sich an – ganz gleich, auf welchem Leistungsniveau sie unterwegs sind. Egal, ob im Verein, in der Fitness-Community oder bei Outdoor-Abenteuern. Diese Energie passt perfekt zu unserer Mission, Menschen in Bewegung zu bringen und sie mit den besten Produkten und Erlebnissen im Sport zu unterstützen.“

HENRIETTE TESCH
COO

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Unsere Unternehmensführung zeigt sich auch in unserem gesellschaftlichen Engagement. Prämisse ist dabei immer, die Bedeutung von Sport und Gesundheit in den Fokus zu rücken und Menschen in Bewegung zu bringen.

UNSERE FÖRDERUNG VON SPORT UND BEWEGUNG

Der INTERSPORT-Verbund unterstützt als Sponsor oder Partner zahlreiche Aktionen, Events und Sportveranstaltungen, vom klassischen Breitensport bis hin zu neuen Formaten wie **Hyrox**. Damit leisten wir einen sichtbaren Beitrag dazu, Sport in seiner gesellschaftlichen Vielfalt zu fördern.

Ein Ereignis, welches sich besonders hervorheben lässt, ist der von INTERSPORT Deutschland organisierte Urban Trail Run. Am 12. September 2025 verwandelten wir den Münchner Olympiapark in eine Trailrunning-Bühne. Rund 2.000 Teilnehmende erlebten auf abwechslungsreichen Strecken mit Höhenmetern, Treppen und Uferwegen ein Trailrunning-Event in besonderer Atmosphäre. Neben verschiedenen Laufdistanzen für Erwachsene und Jugendliche fand auch ein Kids Run für Kinder zwischen 7 und 12 Jahren statt.

Weiterhin ist der Trollinger Marathon ein wichtiger Ankerpunkt unseres Engagements: 2025 engagierte sich INTERSPORT Deutschland bereits zum fünften Mal in Folge als Hauptsponsor des Heilbronner Lauf-Events und unterstreicht damit die enge Verbundenheit zur Region und zum Breitensport.

Darüber hinaus war INTERSPORT Deutschland 2025 Partner des GutsMuths-Rennsteiglaufs, Europas größtem Crosslauf mit über 15.000 Teilnehmenden. Mit der gemeinsamen Kampagne „Road To Berlin“ bereiteten wir zudem zusammen mit Adidas Laufgruppen, zu denen sich Interessierte anmelden konnten, an vier Flagship-Standorten gezielt auf den BMW Berlin-Marathon vor.

Im Juli 2025 war INTERSPORT Deutschland offizieller Partner der Special Olympics Landesspiele in Heilbronn und Neckarsulm. Die Special Olympics Landesspiele sind die größte Sportveranstaltung für Menschen mit geistiger und mehrfacher Beeinträchtigung in Baden-Württemberg. Die Eröffnungsfeier der Spiele wurde am 9. Juli 2025 im INTERSPORT-Veranstaltungszentrum red-blue ausgerichtet. Auch freiwillige Mitarbeitende der INTERSPORT engagierten sich mit ihrem persönlichen Einsatz als Volunteers bei den Spielen.



>15.000

Teilnehmende bei Europas größtem Crosslauf – dem GutsMuths-Rennsteiglauf



HYROX ist das am schnellsten wachsende Fitness-Race-Format der Welt und kombiniert Laufen mit funktionellem Krafttraining.



Kampagne „Road To Berlin“



AWO Kinderspielstadt



Special Olympics Landesspiele in Heilbronn und Neckarsulm

Im Schulterschluss mit mehr als 200 prominenten Sportmarken, den relevanten Branchenverbänden, dem Bundesverband der Deutschen Sportartikel-Industrie (BSI) und dem Verband Deutscher Sportfachhandel (VDS) hat die genossenschaftliche Verbundgruppe INTERSPORT Deutschland eine **Zukunftsagenda** (siehe Kasten rechts) für die Sportbranche formuliert. Darin richtet INTERSPORT Deutschland einen klaren Appell an die Politik, mit Forderungen an den Bundeskanzler Friedrich Merz, die Wirtschaftsministerin Katherina Reiche sowie die Staatsministerin für Sport und Ehrenamt, Dr. Christiane Schenderlein.

UNSERE SOZIALEN PROJEKTE

Unser soziales Engagement zeigt sich darüber hinaus in zahlreichen ehrenamtlichen Einsätzen, die seitens der Zentrale unterstützt werden – zum einen durch finanzielle Beiträge, etwa mit Geschenken im Rahmen der Wunschbaumaktion, zum anderen durch „Zeit“ im Zusammenhang mit Einsätzen, die über die INTERSPORT-Zentrale koordiniert werden, beispielsweise bei der AWO-Spielstadt oder den Special Olympics in Heilbronn/Neckarsulm 2025.

AWO Kinderspielstadt

Vom 4. bis 15.8.2025 unterstützen wir die AWO Kinderspielstadt „AWOpolis“ in Heilbronn. Als Kooperationspartner der AWO Heilbronn, die die Kinderspielstadt jährlich organisiert, beteiligte sich die Verbundgruppe am Planspiel mit einem Arbeits- und Freizeitangebot, bei dem sich auch INTERSPORT-Mitarbeitende einbringen können. Die Kooperation ist Teil unseres sozialen Engagements und soll Kindern und Jugendlichen Sport und Bewegung spielerisch nahebringen.

ZUKUNFTSAGENDA FÜR DIE SPORTBRANCHE

1. Sport ist systemrelevant,
2. Freiheitsgrade für unternehmerisches Handeln erhalten und den regulatorischen Rahmen mitgestalten,
3. Daten und Wissen kooperativ nutzen sowie
4. attraktive Arbeitgeber der Zukunft sein.

Kooperation mit SOS-Kinderdorf e.V.

Durch unsere langjährige Kooperation mit dem SOS Kinderdorf e.V. ermöglichen wir zudem unterschiedlichen Einrichtungen, Sportangebote für Kinder und Jugendliche anzubieten – dazu zählen unter anderem Schwimmkurse sowie Fitness-, Tanz- und Yogakurse. Beim „Schnuppersporteln“ dürfen sich die BewohnerInnen verschiedener Einrichtungen in einer Vielzahl sportlicher Betätigungen ausprobieren.

Betriebsvereinbarung Ehrenamt

Über die Betriebsvereinbarung Ehrenamt erhalten Mitarbeitende einen Tag Sonderurlaub im Jahr, sofern sie mindestens im Umfang ihrer wöchentlichen individuellen Arbeitszeit ehrenamtliche Tätigkeiten erbringen. Ergänzend besteht die Möglichkeit, sich über (unbezahlte) Freistellungen weiteren ehrenamtlichen Aufgaben zu widmen, zum Beispiel als TrainerIn an einer Kinder-Ski-Schule.



AUSBLICK

Wir setzen unseren eingeschlagenen Weg fort. Mit BEST IN SPORTS: UP FOR FUTURE haben wir einen Strategie-Zyklus bis 2030 definiert, der unsere Entwicklung als Verbund klar ausrichtet.

In diesem Bericht wird deutlich, dass wir auf dem Weg sind, unsere Arbeit im Kontext der Nachhaltigkeit mit jedem Jahr weiter zu professionalisieren. Neben den diversen Projekten in Umwelt, Sozialem und Governance gehört auch die Berichterstattung als solches dazu. Der Aufbau von Daten ermöglicht uns, ESG-Aktivitäten messbar zu machen, Erkenntnisse abzuleiten und wo nötig Maßnahmen zu implementieren.

Ein wichtiger Bestandteil unseres weiteren Weges ist auch der Dialog mit unseren Stakeholdern. Wir wollen die Perspektiven unserer HändlerInnen, Mitarbeitenden, KundInnen, Partner und weiterer Stakeholder noch stärker einbeziehen. Nur so entstehen Lösungen, die im Alltag funktionieren, den Sportfachhandel langfristig stärken und Nachhaltigkeit zur gemeinsamen Aufgabe machen.

Mit 70 Jahren INTERSPORT Deutschland im Rücken gehen wir die nächsten Schritte an – transparent, verantwortungsvoll und gemeinsam, denn **#DasSindWir**.

VSME-INDEX

Angabe	Seitenzahl im Bericht
BASIC MODUL	
Allgemeine Informationen	
B1 Grundlagen der Erstellung	
B1 24a Auswahl der Berichtsperioden	S. 7
B1 24c Nachhaltigkeitserklärung auf konsolidierter Basis	S. 7
B1 24e(i) Rechtsform	S. 7
B1 24e(iii) NACE-Sektorenklassifikation	S. 7
B1 24e(iiii) Umfang der Bilanz	etabliertes Transparenzlevel
B1 24e(iv) Umsatzerlöse	S. 6
B1 24e(v) Anzahl der Arbeitskräfte	S. 19
B1 24e(vi) Land der Haupttätigkeit und Standorte der wesentlichen Vermögenswerte	S. 7
B1 25 Zertifizierung oder Gütesiegel für Nachhaltigkeit	S. 7
B2 Praktiken, Strategien und künftigen Initiativen für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft	
B2 26 Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft – Überblick	S. 10
B2 G79 Genossenschaft	S. 9
B2 G80 Beschwerdeverfahren im Zusammenhang mit Menschenrechten	S. 10
Umweltkennzahlen	
B3 Energie und Treibhausgasemissionen	
B3 29 Gesamtenergieverbrauch	S. 13
B3 30a Scope-1-THG-Bruttoemissionen	S. 13
B3 30b Standortbezogene Scope-2-THG-Brutto Emissionen	S. 13
B3 30 Marktbezogene Scope-2-THG-Brutto Emissionen	S. 13
B3 G82 Energiebilanz	S. 14
B3 31 Standortbasierte Treibhausgasintensität	etabliertes Transparenzlevel
B4 Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung	
B4 Berichterstattung über Schadstoffemissionen	S. 15

Angabe	Seitenzahl im Bericht
B5 Biologische Vielfalt	
B5 33 Standorte in einem oder in der Nähe eines Gebiets mit schutzbedürftiger Biodiversität	S. 15
B5 34 Kennzahlen zur Landnutzung	S. 15
B6 Wasser	
B6 35 Wasserentnahme (inkl. Wasserstress)	S. 15 – 16
B6 36 Produktionsprozesse	S. 16
B7 Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement	
B7 37 Grundsätze der Kreislaufwirtschaft	S. 16
B7 38 Gesamte jährliche Abfallmenge	S. 17
B7 38c Sektor mit erheblichen Materialströmen	S. 17
Sozialkennzahlen	
B8 Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale	
B8 39a Anzahl der Arbeitskräfte – Art des Arbeitsvertrags	S. 19
B8 39b Anzahl der Arbeitskräfte – Geschlecht	S. 19
B8 39c Tätigkeit in mehreren Ländern	Nicht zutreffend
B8 40 Mitarbeiterfluktuationsquote	S. 19
B9 Arbeitskräfte – Gesundheit und Sicherheit	
B9 41a Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	S. 21
B9 41a Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	S. 21
B9 41b Anzahl der Todesfälle – arbeitsbedingte Verletzungen	S. 21
B9 41b Anzahl der Todesfälle – arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 21
B10 Arbeitskräfte – Entlohnung, Tarifverträge, Schulungen	
B10 42a Mindestlohn	S. 20
B10 42b Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	S. 19
B10 42c Tarifverträge	S. 20
B10 42d Jährliche Weiterbildungsstunden – Geschlecht	S. 20

Angabe	Seitenzahl im Bericht
Governance-Kennzahlen	
B11 Verurteilungen und Geldstrafen für Korruption und Bestechung	
B11 43 Verurteilungen und Geldstrafen wegen Korruption und Bestechung	S. 24
COMPREHENSIVE MODUL	
Allgemeine Informationen	
C1 Strategie: Geschäftsmodell und nachhaltigkeitsbezogene Initiativen	
C1 47a Kernelemente des Geschäftsmodells	S. 6 – 8
C1 47b Bedeutende Märkte	S. 6, 8
C1 47c Wichtigste Geschäftsbeziehungen	S. 8 – 9
C1 47d Kernelemente, die Nachhaltigkeitsaspekte beeinflussen	S. 8, 9
Umweltkennzahlen	
C3 Treibhausgasreduktionsziele und Klimawandel	
C3 52 Scope 3 THG-Emissionen	S. 13
C3 54 Ziele für die Reduktion von Treibhausgasen	S. 12
C3 55 Klimaintensive Sektoren	S. 15
C4 Klimarisiken	
C4 57 Klimabedingte Gefahren und Übergangsereignisse	S. 15

Angabe	Seitenzahl im Bericht
Sozialkennzahlen	
C5 Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte	
C5 59 Verhältnis von Frauen und Männern auf der Führungsebene	S. 19
C5 60 Zahl der Selbstständigen	S. 19
C5 60 Zahl der Zeitarbeitskräfte	S. 19
C6 Zusätzliche Informationen zu den eigenen Arbeitskräften – Konzepte und Verfahren zur Einhaltung der Menschenrechte	
C6 61a Verhaltenskodex	S. 22
C6 61b(i) – b(vi) Verhaltenskodex – Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Diskriminierung, Unfallprävention sowie andere Aspekte	S. 22
C6 61c Beschwerdemanagement	S. 22
C7 Schwerwiegende negative Vorfälle im Bereich der Menschenrechte	
C7 62 a(i) – a(v) Schwerwiegende Menschenrechtsvorfälle – Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel, Diskriminierung sowie andere Aspekte	S. 22
C7 62c Verstöße innerhalb der Wertschöpfungskette	S. 22
Governance-Kennzahlen	
C9 Verhältnis der Geschlechtervielfalt im Leitungs- und/oder Aufsichtsgremium	
C9 65 Anteil der Geschlechtervielfalt	S. 24

KONTAKT

Herausgeber

INTERSPORT Deutschland eG
Wannenäckerstraße 50
74078 Heilbronn
Deutschland

Pressekontakt

Dr. Katharina Janke
Leiterin Corporate Communications &
Public Relations
INTERSPORT Deutschland
E-Mail: presse@intersport.de

Nachhaltigkeitsverantwortliche

Mira Hau
Teamleitung Sustainability
INTERSPORT Deutschland
E-Mail: nachhaltigkeit@intersport.de

Mehr Informationen rund um INTERSPORT
gibt es in unserem Newsroom:



ESG-Beratung, Konzeption, Redaktion sowie Kommunikation & Gestaltung

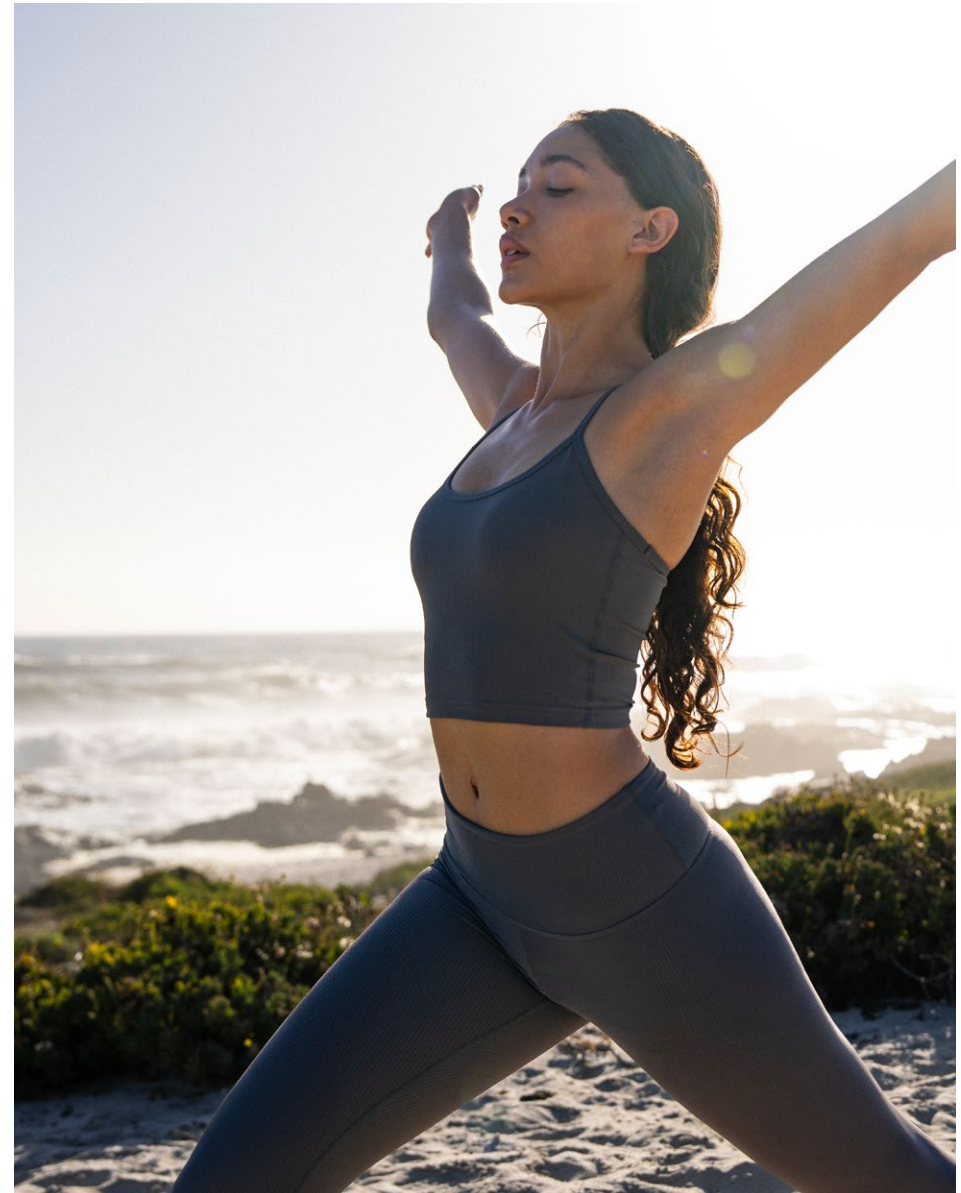
Silvester Group GmbH, Hamburg
www.silvestergroup.com

Bildnachweis

Fotos: INTERSPORT Deutschland eG

Veröffentlichung des Berichts

21.07.2026





INTERSPORT Deutschland eG

Wannenäckerstraße 50 • 74078 Heilbronn • Deutschland