

INTERSPORT

HÅLLBARHETSRAPPORT

2022

 **INTERSPORT**[®]
THE HEART OF SPORT



INNEHÅLL

VI ÄR INTERSPORT

- 4 Det här tror vi på
- 4 Om Intersport
- 5 Intersports styrelse
- 6 Vår Vision, Mission & Affärsidé
- 7 VD har ordet
- 8 Öppningar, stängningar och expansion

HÅLLBARHETSARBETE

- 10 Vårt hållbarhetsarbete
- 10 Hållbarhetsrådet
- 10 Hållbarhetsstrategi
- 11 Höjdpunkter under året
- 12 FN:s globala mål
- 13 Intersport International Impact 2030
- 14 Intressentdialog
- 15 Väsentlighetsanalys
- 16 Våra väsentliga frågor och prioriteringar
- 19 Riskhantering
- 21 Våra målsättningar
- 22 Samarbeten

HÅLLBART & AKTIVT LIV

- 24 Hållbart & aktivt liv
- 24 Våra målsättningar
- 24 Produktsäkerhet
- 25 Ansvarsfull konsumtion
- 26 Ansvarsfull marknadsföring och kommunikation
- 27 Ger tillbaka till föreningslivet

HÅLLBAR VÄRDEKEDJA

- 29 Miljöansvar & miljöpolicy
- 32 Miljöpåverkan vid produktion
- 32 Pilotprojekt Higg index
- 33 Hållbart framtaget sortiment av hög kvalitet
- 33 Cirkularitet
- 34 Materialval
- 34 Djurskyddspolicy
- 37 Ansvarsfull produktion genom leverantörskedjan
- 37 Våra leverantörer
- 43 Logistik, drift & försäljning – miljöpåverkan

VÅRA MEDARBETARE

- 47 Medarbetarskap & företagskultur
- 49 Trygg och säker arbetsplats
- 50 Kompetensutveckling
- 53 Personalstatistik & Lönedata

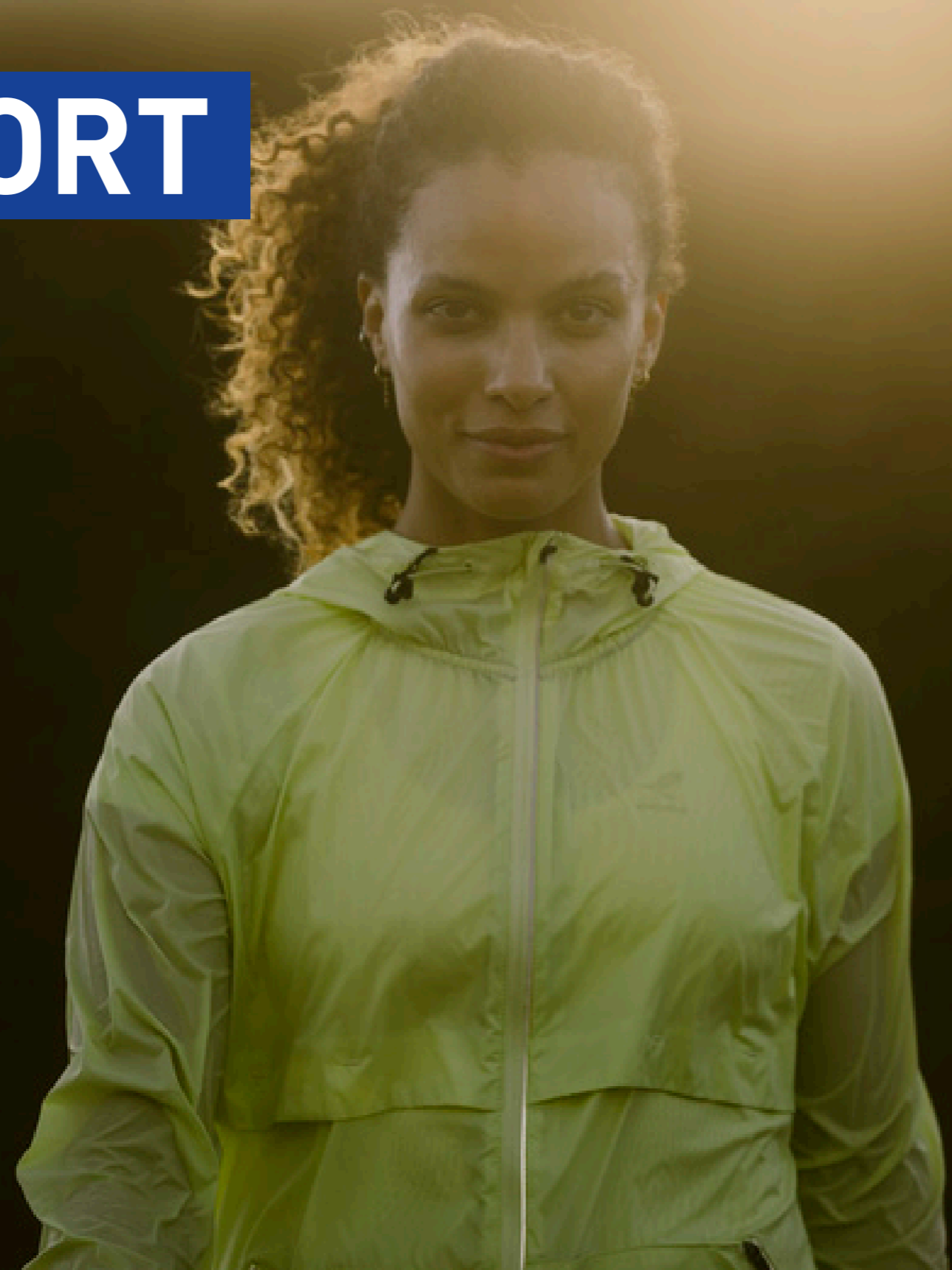
ÖVRIG INFORMATION

- 55 Revisorns yttrande
- 56 Innehållsförteckning enligt GRI



VI ÄR

INTERSPORT





VI ÄR INTERSPORT

Det här tror vi på

De flesta känner till Intersport. Men vad känner de? Vi vill få dem att känna mer. Känna mycket. Och förmedla just det där som Intersport faktiskt står för och är så bra på. Kunskap och engagemang. Och en fantastisk bredd. Vi är med och skapar förutsättningarna för ett aktivt liv. Varje dag. Det har vi gjort ända sedan 1968. Det är betydligt längre än våra konkurrenter. Att Intersport har varit med så länge betyder att vi har varit med och skapat många stora sportögonblick. Vi har förenat massor av svenskar i stora stunder fyllda med nervositet och glädje.

Men också de där egna sportögonblicken. Som de där första skären i dina vita skridskor och den stora knallgula JOFA-hjälmen. Eller den första milen, fast du inte trodde du skulle orka. Alla de där ögonblicken är viktiga och spelar roll. Alla dagar räknas. Intersport står bakom det aktiva livet. Oavsett om du är glad amatör eller tävlar på elitnivå. Vi springer med i löpspåret, utmanar i skidbacken, har skorna till både padel och fotboll, den allra första cykeln och den där snabba avancerade racern. Men inte bara det. Vi har också plaggen för det aktiva livet varje dag. Vi rustar våra kunder för att cykla till jobbet, gå ut med hunden i ur och skur, vara med i stegtävlingen med kollegorna, rulla barnvagnen trots att det snöar, dra på våra vita sneakers när gatorna sopats, stå vid sidlinjen och peppa eller i en kall ishall och stötta.

Intersport skapar också viktiga möjligheter i föreningslivet. Ger tillbaka för att få små att växa. Våga drömma stort. Runt om i landet finns vi där. Och vem du än är står Intersport bredvid och hejar på med utrustning, engagemang, kunskap, tips och ger förutsättningarna till mer glädje och stora stunder. Vi använder all vår kunskap och vårt engagemang som vi byggt upp genom åren och tar med oss det när vi tänker framåt och utvecklar nya produkter. Vi har koll på den här säsongen. Och nästa. Vi kan. Vi förstår. Och vi motiverar. Vi är med varje dag, året runt. I vind, blåst, mörker, regn och solsken. Vinter, vår, sommar och höst. I värme och kyla. Alla dagar är vi med. Vi sviker inte. Så ska det kännas.

Om Intersport

Intersport är en av världens största sportkedjor med över 6000 butiker i 57 länder över hela världen och har en omsättning på 120 miljarder kr. Intersport är ett kooperativ med självständiga landsorganisationer som driver verksamhet under varumärket Intersport som ägs av det gemensamma bolaget Intersport International Corporation, vidare benämnt som IIC. Intersport Sverige har sedan 1974 varit en del av IIC, omsätter 2,6 miljarder kr och som vidare benämns som Intersport. Denna hållbarhetsrapport avser enbart Intersport.

Som en av Sveriges ledande sportkedjor finns vi över hela Sverige, från Trelleborg till Kiruna. Genom våra digitala kanaler, cirka 100 butiker över hela landet och vår specialistkedja Löplabbet vill vi, med rätt produkter, kunskap och engagemang, skapa en mer hållbar livsstil för våra kunder och vara Sveriges mest inspirerande sportdestination. Vi har genom stark lokal förankring Sveriges största föreningsverksamhet och ger mycket tillbaka till föreningslivet.

Intersport ägs av tidigare butiksägare, nuvarande franchisetagare och Adelis Equity som är majoritetsägare. Vi drivs som en hybridkedja med centralt ägda butiker, franchiseägda butiker, E-handel och löpspecialisten Löplabbet. I koncernen finns nio dotterbolag till Intersport Sverige Holding AB med huvudkontoret i Mölndal, Göteborg. Sortimentet består av ledande sportvarumärken och de egna varumärkena: Etirel, Energetics, Firely, Pro touch, TecnoPro, Nakamura, Aspenäs och Mckinley. Produkter från Intersports egna varumärken utvecklas och produceras både av oss på Intersport i Sverige och genom IIC.

Intersports ledningsgrupp består utav: **Pontus Petersson** VD, **Olof Stenmark** CFO, **Jesper Nordin** CSO, **Glenda Marevind** CMO, **Maria Bjärsmyr** CHRO, **Patrik Wilhelmsson** CTO, **Johan Cedergren** CSCO, **AnnaKarin Thureson** Inköps- och sortimentschef textil, **Fredrik Krantz** Inköps- och sortimentschef sport & skor, **Niklas Bergkvist** Controller Manager.



VI BRINNER FÖR
DEN SVENSKA
IDROTTSRÖRELSEN

INTERSPORT

THE HEART OF SPORT



Intersports styrelse

Intersports Styrelse består av **Niclas Eriksson** Styrelsens ordförande, **Jan Åkesson** Adelis Equity Styrelseledamot, **Erik Hallert** Adelis Equity Styrelseledamot, **Marcus Samuelsson** Styrelseledamot, **Magnus Berglund** Styrelseledamot, **Johan Järnliden** Styrelseledamot, **Anna Schlicker** Arbetstagarrepresentant, **Ann Sussly** Arbetstagarrepresentant.

Styrelsen väljs årligen på bolagsstämman där majoritetsägarna nominerar 2–6 ledamöter och minoritetsägarna nominerar 2. Minoritetsägarna har en valberedning bestående av Patrik Linddahl och Anders Eriksson.

Niklas Eriksson

Styrelseordförande: sedan november 2020
Styrelseledamot: sedan 2019
Född: 1973

Niclas är VD för Elgiganten där han också är styrelseledamot.

Jan Åkesson

Styrelseledamot: sedan 2015
Född: 1964

Founding partner på Adelis Equity och Styrelseledamot i Säkra AB och Presto. Utbildning från Stockholm School of Economics och The Wharton School, Philadelphia.

Erik Hallert

Styrelseledamot: sedan 2015
Född: 1982

Partner på Adelis Equity och Styrelseledamot i Presto, Knightec och Säkra AB. Utbildning från Stockholm School of Economics, Chicago Booth School of Business samt Military Interpreter School.

Johan Järnliden

Styrelseledamot: sedan 2022
Född: 1974

Är CMO på Proffsmagasinet med tidigare erfarenhet som CMO på Sportamore och marknadschef på Elgiganten. Utbildad ekonom från högskolan i Halmstad.

Magnus Berglund

Styrelseledamot: sedan 2018
Född: 1971

Är VD för Bilhandlaren i Visby. Har tidigare varit entreprenör inom Intersport-kedjan.

Marcus Samuelsson

Styrelseledamot: sedan 2015
Född: 1969

Är Styrelseordförande Totebo AB. Har tidigare varit entreprenör inom Intersport-kedjan där han varit VD för en butikskonstellation om 11 butiker.

Anna Schlicker

Arbetstagarrepresentant: sedan 2022
Född: 1983

Anställd på Intersport sedan 2010. Arbetar idag som inköpsassistent.

Ann Sussly

Styrelseledamot: sedan 2020
Född: 1968

Anställd på Intersport sedan 2017. Arbetar idag som projektledare.





Vår Vision, Mission & Affärsidé

VISION

Intersport är Sveriges mest inspirerande sportdestination!

MISSION

Vi skapar en köppplevelse i världsklass och inspirerar till ett hållbarare liv!

AFFÄRSIDÉ

Intersport ska skapa lönsamhet genom att sälja sport och sportmode till privatpersoner, föreningar och företag som söker ett aktivt och hållbarare liv.

SVERIGES MEST INSPIRERANDE SPORTDESTINATION





VD har ordet

Experterna är enade och vi är övertygade, vårt samhälle måste bli mer hållbart. Hållbarhetsperspektivet finns med i alla beslut och ska finnas i medvetandet hos alla medarbetare – i butik, på servicekontoret och på centrallagret – för att hela tiden göra så hållbara val som möjligt och skapa en mer hållbar verksamhet.

2022 har varit ett viktigt år för vårt hållbarhetsarbete. Höjdpunkterna har bland annat varit samarbetet med 2050 Consulting och vår första CO2-mätning, förbättrad kommunikation för att hjälpa kunden samt ge ökad transparens.

Coronapandemin accelererade den underliggande digitala omställningen av samhället och samtidigt kunde vi se en kraftig återgång till fysiska butiker allt eftersom pandemin släppte sitt grepp om samhället. För oss är detta ett tydligt tecken på att kunder fortfarande ser värde i det fysiska mötet, även om det ser annorlunda ut i ett digitaliserat samhälle.

Vi kan se att pandemin också skapade en stark ökning i efterfrågan på produkter för en aktivitet, friluftsliv samt för en aktiv livsstil vilket också tappade lite fart allt eftersom samhället öppnade upp igen och efterfrågan på andra upplevelser, resor och tjänster ökade vilket sannolikt var en reaktion på ett uppdämt behov under tider av restriktioner.

Även om det har varit en viss tillbakagång så tror vi att den underliggande hälsotrenden kommer att fortsätta starkt och att ännu fler utav de som upptäckt friluftslivet, sporter och aktiviteter under pandemin kommer att fortsätta aktivera sig. Detta tycker vi är väldigt roligt och hoppas kunna fortsätta att inspirera fler att aktivera sig ännu mer.

Vi kan se att de störningar från pandemin som vi haft på hela vår värdekedja har normaliserats under året både vad gäller produktion och leveranser, vilket ger en större tillförlitlighet och innebär en bättre planering. En vikande efterfrågan i kombination med normalisering i värdekedjorna har skapat ett generellt överutbud av sportprodukter i alla led i värdekedjan. Eftersom vi satsar på produkter med hög kvalitet och lång livslängd så är vi inte oroliga för egen del men utifrån ett hållbarhetsperspektiv så hoppas vi att detta leder till en bättre balans i produktionen för att inte uppmuntra till slit och släng.

Vår mission är att skapa en köpupplevelse i världsklass och inspirera till ett hållbarare liv. Ett hållbarare liv är flerdimensionellt, att fysisk rörelse skapar ökat välbefinnande för utövaren men också vikten av att produkterna som används är hållbart framtagna. Våra kunder ska vara trygga med att våra produkter är ansvarsfullt producerade och erhåller hög kvalitet med lång hållbarhet.

Nöjda medarbetare är fortfarande ett av mina viktigaste fokusområden. Nöjda medarbetare skapar nöjda kunder och lönsamma bolag. Under året har vi satsat ännu mer på personalvård, och att skapa en trygg och säker arbetsplats med jämlika villkor och såklart vill vi se till att vi har kul på jobbet, för annars är det inte värt det. Mina kollegor är min inspirationskälla och de har fortsatt att visa ett enormt engagemang att inspirera och skapa möjligheter till en aktiv och hållbar livsstil genom att leverera köpupplevelser i världsklass. Jag är övertygad om att vi kommer fortsätta vara en positiv kraft, både för enskilda individer och för samhället i stort.



**"VÅRA KUNDER SKA VARA TRYGGA
MED ATT VÅRA PRODUKTER ÄR
ANSVARSFULLT PRODUCERADE
OCH ERHÅLLER HÖG KVALITET
MED LÅNG HÅLLBARHET."**



Öppningar, stängningar och expansion

Vi är verksamma på den svenska marknaden med 104 butiker och vi ser ständigt över vår butiksportfölj för att säkerställa finansiellt sunda och hållbara butiker. Under året har vi stängt två butiker där vi inte har haft rätt förutsättningar för fortsatt drift.

För att kunna erbjuda slutkunden ett brett och attraktivt sortiment så arbetar vi med världens främsta producenter av sportvarumärken. Vi ställer höga krav och ser ständigt över våra samarbeten. Under det gångna året har vi inte gjort några större förändringar av externa varumärken eller fabriker för egna varumärken.



HÅLLBARHETS-

ARBETE





HÅLLBARHETSARBETE

Vårt hållbarhetsarbete

Vi vill att vårt hållbarhetsarbete ska genomsyra hela vår verksamhet från produktion till slutkonsument. Under 2023 vill vi ge såväl medarbetare som kunder och andra intressenter möjlighet till större inblick i vårt pågående hållbarhetsarbete. Syftet med rapporten är att våra intressenter ska få ta del av hur vi arbetar med hållbarhetsfrågor i vår verksamhet och genom hela vår värdekedja.

Innehållet i hållbarhetsrapporten baseras på vår hållbarhetsstrategi och väsentlighetsanalys och vi rapporterar enligt kraven i Årsredovisningslagen. Rapporteringen har avgränsats till produkter utvecklade av Intersport Sverige, personal anställda av Intersport Sverige samt direkta samarbetspartners. Denna hållbarhetsrapport avser koncernens samtliga bolag och styrelsen är ansvarig för upprättandet av hållbarhetsrapporten.

Intersport Styrelse följer upp hållbarhetsarbetet årligen och godkänner tillsammans med VD Intersports hållbarhetsredovisning i samband med signering av denna. Intersports VD har idag rollen som ordförande i Hållbarhetsrådet och är ytterst ansvarig för hållbarhetsarbetet. Tillsammans med Hållbarhetsrådet ansvarar VD för att identifiera företagets väsentliga hållbarhetsfrågor och hur dessa påverkar företagets affärs-möjligheter och risker. Ansvaret för det fortlöpande hållbarhetsarbetet är delegerat till medlemmarna i Hållbarhetsrådet.

Hållbarhetsrådet

Hållbarhetsrådets uppdrag är att lyfta vårt hållbarhetsarbete på bred front för att möjliggöra målet om att hållbarhetsperspektivet skall genomsyra hela vår verksamhet. Hållbarhetsrådet sammanträder kontinuerligt och består av **Pontus Petersson** VD, **Olof Stenmark** CFO, **Maria Bjärsmyr** CHRO **Glenda Marevind** CMO, **Johan Cedergren** CSCO, **Ann Sussly** Retail Project Specialist, **Ivette Kilian Bareja** HR Partner och **Hanna Wolff** Production- & Sustainability Coordinator.

Hållbarhetsstrategi

Vi strävar efter att vara ett transparent företag som tar ansvar för hur vår verksamhet påverkar människa och miljö i hela värdekedjan. Hållbarhetsperspektivet ska genomsyra hela vår verksamhet och finnas i medvetandet hos alla våra medarbetare. Genom kunskap och engagemang ska vi fokusera på det som verkligen gör skillnad.

Vi vill möjliggöra en aktiv och mer hållbar livsstil genom att skapa förutsättningar och uppmuntra så många som möjligt att röra på sig så mycket som möjligt.

Genom stödet i den svenska idrottsrörelsen stöttar vi föreningslivet. Genom vårt engagemang är vi med och verkar för ett mer inkluderande och jämställt samhälle genom idrott och gemenskap för barn och unga.

Vi har byggt upp erfarenhet och kunskap sedan starten 1968 och har ett brett sortiment av kvalitativa, säkra, funktionella och hållbara produkter.

Vi ska med medarbetaren i fokus verka för ett hållbart arbetsliv genom rättvisa och jämlika arbetsvillkor, människors rättigheter och en trygg arbetsmiljö.





HÖJDPUNKTER UNDER ÅRET

Våra framsteg i Hållbarhetsarbetet

- Sett över våra väsentlighetsområden och målsättningar
- Samarbete med 2050 om klimatberäkning. Tagit fram basår för 2021
- Utökat samarbete med Intersport International
- Pilotprojekt Higg Index
- Ökning av produkter med hållbarhetsattribut
- Hållbarhetsmärkning på webben
- Inlett ett samarbete med Repamera

- Intersports egna vattenflaskor är tillverkade av bioplast och produceras i Sverige
- Transparenta med de fabriker vi använder för vår egenproduktion
- Inlett ett samarbete med Inrego för att få hjälp att återvinna/återanvända gammal hårdvara (sparat 2478 kg Co2)
- Anslutit oss till Canopystyle
- Båttransporter står för 99,7 % sett till den transporterade vikten till vårt centrallager (där vi ansvarar för frakten enligt Incoterms)

VÅRA PRIORITERINGAR OCH MÅLSÄTTNINGAR FÖR VÅRT FRAMTIDA HÅLLBARHETSARBETE UTGÅR IFRÅN:

- Vår Hållbarhetsstrategi
- FN:s Globala mål
- Intersport International Impact 2030 mål
- Våra intressenters krav
- Väsentlighetsanalys



FN:s globala mål

Vi stödjer Agenda 2030 och de 17 globala målen för hållbar utveckling. Målen syftar till att utrota fattigdom och hunger, förverkliga de mänskliga rättigheterna, uppnå jämställdhet och egenmakt för kvinnor och flickor samt säkerställa ett varaktigt skydd för planeten och dess naturresurser.

Vi har identifierat och valt att prioritera vissa delmål där vi anser att vi har ett särskilt ansvar och kan bidra mest utifrån vår verksamhet. Valda delmål utgör grunden för våra tre fokusområden:

HÅLLBART OCH AKTIVT LIV

där vi tror på människors behov av rörelse och aktivitet och där vi kan vara en bidragande motor för att få såväl barn som ungdomar och vuxna till en aktiv vardag. Vi brinner för den svenska idrottsrörelsen och för att idrott ska vara för alla. Vi har genom stark lokal förankring Sveriges största föreningsverksamhet och ger tillbaka till föreningslivet varje dag.

(mål 3 och 12)

HÅLLBAR VÄRDEKEDJA

där vi använder all vår kunskap och vårt engagemang som vi byggt upp genom åren och tar med oss det när vi tänker framåt och utvecklar nya produkter. Det är viktigt att produkterna som används i ett hållbart och aktivt liv också är hållbart framtagna. Våra kunder ska vara trygga med att våra produkter erhåller hög kvalitet för en lång hållbarhet och är ansvarsfullt producerade.

(mål 6, 8, 12, 13 och 17)

VÅRA MEDARBETARE

där vi med medarbetaren i fokus verkar för ett hållbart arbetsliv genom rättvisa och jämlika arbetsvillkor, människors rättigheter och en trygg arbetsmiljö. Hållbarhetsperspektivet ska genomsyra hela vår verksamhet och finnas i medvetandet hos alla våra medarbetare. Genom kunskap och engagemang ska vi fokusera på det som verkligen gör skillnad.

(mål 5 och 8)





Intersport International Impact 2030

I april 2022 lanserade IIC sin nya hållbarhetsstrategi fram till 2030. Den består av sex huvudmål. Vi har under året haft workshops och diskussionsgrupper för att dela exempel på bästa praxis, diskutera möjligheter, utmaningar, kulturella skillnader och arbeta fram våra gemensamma mål.

Vi följer upp och rapporterar årligen på utvalda nyckeltal under respektive huvudmål. Under september månad har IIC introducerat ett nytt rapporteringssystem, "Ethical", som vi skall rapportera i.

Intersport Sverige har valt ut särskilda delar från Intersport International Impact 2030, vi har lagt in dem under våra tidigare nämnda fokusområden där vi anser att vi har ett särskilt ansvar och kan bidra mest utifrån vår verksamhet. Våra utvalda fokusområden från Intersport International Impact 2030 är:

Hållbart och aktivt liv:

Help our community find their place in Sports
Rental, resale & repair

Hållbar värdekedja:

Responsible sourcing of materials
Designing for a Circular future

Våra medarbetare:

Value our staff and their wellbeing. Be diverse.





Intressentdialog

För att säkerställa att vi systematiskt möter våra intressenters krav och behov arbetar vi utifrån en modell som visar våra viktigaste intressenter hur vi interagerar och kommunicerar med dem och vilka de prioriterade områdena är. Intressentmodellen uppdateras årligen utifrån omvärldsanalyser och nya intressentdialoger.

Vi genomför kontinuerliga intressentdialoger med våra viktigaste intressentgrupper. Tabellen nedan presenterar vilka hållbarhetsområden som lyftes för respektive intressentgrupp. Intressentdialogen uppdaterades under 2022 med våra Föreningskunder.

PRIORITERADE INTRESSENER	METOD	OMRÅDEN
Kunder	<ul style="list-style-type: none">• Enkät från 2021 (589 Svar)• Löpande interaktion fysiskt och digitalt (butik, E-handel, Kundtjänst)	<ol style="list-style-type: none">1. Säkra och hållbara produkter/tjänster fria från farliga kemikalier2. Minska materialanvändningen och öka användningen av återvunnet material3. Goda och trygga anställningsvillkor
Föreningar	<ul style="list-style-type: none">• Enkät från 2021 (11 Svar)• Löpande interaktion fysiskt och digitalt (Kundbesök)	<ol style="list-style-type: none">1. Verka för lokalt samhällsengagemang genom att främja sport och föreningslivet samt förebygga utanförskap inom idrotten.2. Goda och trygga anställningsvillkor3. Främja gott ledarskap, kompetensutveckling och karriärsutveckling för medarbetare
Anställda	<ul style="list-style-type: none">• Enkät från 2021 (201 Svar)• Löpande interaktion fysiskt och digitalt (medarbetarsamtal, personalmöten, intranätet)	<ol style="list-style-type: none">1. Erbjudna guidning för inspiration och kunskap inom sport, aktivitet och hållbarhet2. Minska materialanvändningen och öka användningen av återvunnet material3. Goda och trygga anställningsvillkor
Leverantörer	<ul style="list-style-type: none">• Löpande interaktion fysiskt och digitalt (e-mail, möten, fabriksbesök)	<ol style="list-style-type: none">1. Kontroll av leverantörskedjan avseende miljöpåverkan och mänskliga rättigheter2. Säkra och hållbara produkter/tjänster fria från farliga kemikalier
Styrelse/Investerare	<ul style="list-style-type: none">• Intervju (2021)• Löpande interaktion fysiskt och digitalt (e-mail, möten)	<ol style="list-style-type: none">1. Minska direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser2. Minska energianvändningen3. Kontroll av leverantörskedjan avseende miljöpåverkan och mänskliga rättigheter

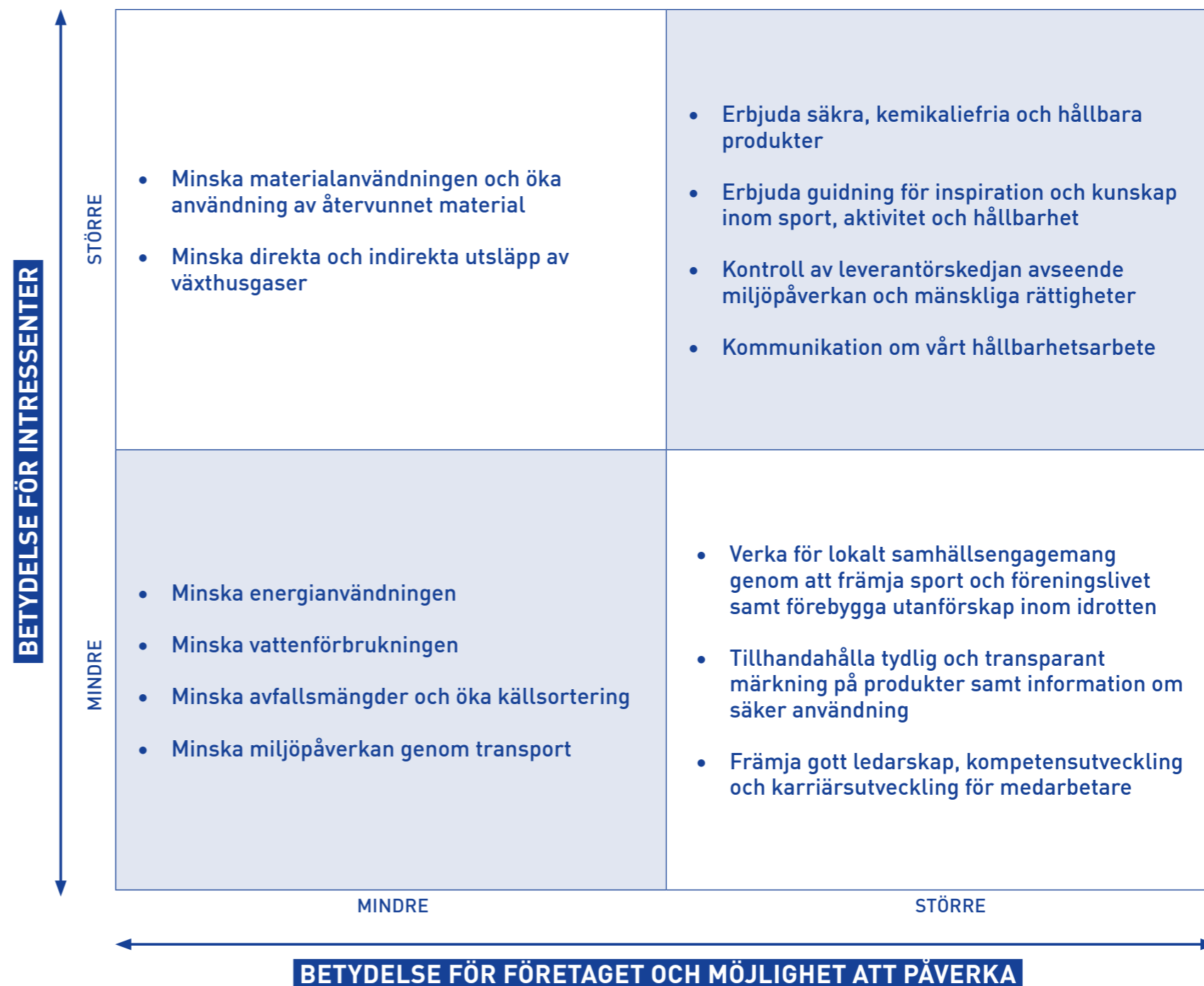


Väsentlighetsanalys

Vår väsentlighetsanalys uppdaterades 2021. Väsentlighetsanalysen har gett oss en överblick och djupare förståelse för våra hållbarhetsaspekter och vilka möjligheter vi som företag har för att skapa värde för samhället och våra intressenter.

De hållbarhetsfrågor vi som företag anser oss ha förutsättningar och resurser att hantera tillsammans med intressenternas viktigaste frågor har sorterats utefter betydelse och påverkan. På så vis har vi identifierat vilka hållbarhetsområden vi bör prioritera, hantera och övervaka, nedan benämnt som prioritering A, B och C.

Det vi bör prioritera handlar om områden som vi kommer att fokusera extra på i det fortsatta hållbarhetsarbetet; det vi bör hantera är aspekter som vi kontinuerligt bör lyfta och utveckla; det vi bör övervaka är fortsatt viktiga aspekter som vi ska arbeta med genom att årligen följa upp och utvärdera.





Våra väsentliga frågor och prioriteringar

Utifrån intressentdialoger och väsentlighetsanalys har vi valt ut och kopplat våra väsentliga frågor till de globala målen. På så sätt har vi tagit fram en preliminär bild över våra prioriteringar framåt i vårt hållbarhetsarbete och hur det bidrar till Agenda 2030.







Arbetet med våra väsentliga frågor och hur vi prioriterar dessa har fortsatt under 2022. Frågan om Ledarskap och Kompetensutveckling

har höjts i prioriteringsordning till A. Detta är ett resultat av en uppdaterad väsentlighetsanalys utifrån våra årliga medarbetarundersökningar och kunddialoger.

Prioritering A är frågor som vi kommer att prioritera, prioritering B är viktiga frågor som vi kommer att ha ett fortsatt fokus på och prioritering C är våra grundläggande frågor som vi fortsatt kommer att övervaka och följa upp.

FOKUSOMRÅDE	PRIORITERING	VÄSENTLIGA FRÅGOR	LÄNKADE GLOBALA MÅL
 Hållbart & Aktivt liv	A	Förbättra kunders hälsa och säkerhet genom att erbjuda utbildning och inspiration till sport, aktivitet och ett hållbarare liv.	 
	A	Förbättra kunders hälsa och säkerhet genom att erbjuda säkra och hållbara produkter/tjänster, fria från farliga kemikalier.	
	A	Förbättra kunders hälsa och säkerhet genom att tillhandahålla tydlig och transparent märkning på produkter samt information om säker användning.	
	B	Verka för lokalt samhällsengagemang genom att främja sport och föreningslivet samt förebygga utanförskap inom idrotten.	



FOKUSOMRÅDE	PRIORITERING	VÄSENTLIGA FRÅGOR	LÄNKADE GLOBALA MÅL
 Hållbar Värdekedja	B	Minska materialanvändning och öka användning av återvunnet material	
	B	Minska energianvändningen	
	C	Minska vattenförbrukningen	
	A	Minska direkta och indirekta utsläpp av växthusgaser	
	B	Minska avfallsmängder och öka källsortering	
	C	Minska miljöpåverkan genom transport av produkter, varor och material som används i organisationens verksamhet (inkl. medarbetarnas tjänsteresor)	
	A	Kontrollera leverantörskedjan avseende negativ miljöpåverkan och negativa effekter på mänskliga rättigheter samt vidta åtgärder	



FOKUSOMRÅDE	PRIORITERING	VÄSENTLIGA FRÅGOR	LÄNKADE GLOBALA MÅL
 Hållbar Arbetsgivare	C	Främja goda och trygga anställningsvillkor	 
	C	Bidra till ökad hälsa och säkerhet på arbetsplatserna och motverka sjukdom, ohälsa och olycksfall	
	A	Främja gott ledarskap, kompetensutveckling och karriärsutveckling för medarbetare	
	C	Verka för mångfald och jämställdhet och motverka diskriminering	



Riskhantering

Intersport arbetar med en modell för systematisk identifiering av risker i det löpande arbetet med våra väsentliga hållbarhetsfrågor. Nedan sammanfattas de risker som identifierades 2022.

OMRÅDE	RISKER	HANTERING
MILJÖ	<ul style="list-style-type: none"> • Klimatpåverkan i hela värdekedjan • Klimatförändringar och deras konsekvenser • Vattenpåverkan, inkluderande bristande kontroll och efterlevnad av vattenrening • Felaktig användning av kemikalier och deras påverkan • Nyttjande av ändliga resurser • Negativ påverkan på den biologiska mångfalden • Råvarubrist • Bristande djurskydd • Komplexa värdekedjor, brist på transparens • Energibrist 	<ul style="list-style-type: none"> • Uppförandekod som kravställs i avtal • Miljöpolicy • Inköspolicy & Checklista • Riskanalys via verktyg från Textile fashion 2030 • Djurskyddspolicy som kravställs i avtal • Vi använder endast certifierad dun och ull • Ökat andelen produkter med hållbarhetsattribut • Medlemmar i kemikaliegruppen, Kemikalieavtal samt restriktionslista, certifikat, uppföljning och stickprov på produkter • Policy och attestordning för godkännande av flygfrakt • Kontroll av leverantör innan samarbete inleds • Medlemskap i Amfori, BSCI • Fabriksbesök för kontroll av värdekedjan vid egenproduktion • Utbildning • Arbetar för ökad transparens och spårbarhet • Initiativ genom Canopystyle • Medlemmar i Better Cotton Initiative
MOTVERKANDE MOT KORRUPTION	<ul style="list-style-type: none"> • Risk för otillbörligt agerande i samband med affärssuppgörelse. • Mutor och korruption i leverantörsledet • Bristande produktsäkerhet 	<ul style="list-style-type: none"> • Code of Ethics för medarbetare • Antikorruptionspolicy samarbetspartners • Medlemskap i Amfori BSCI samt det internationella accordavtalet där leverantörerna granskas regelbundet. • Visselblåsarfunktioner (interna och externa) • Arbetar för ökad transparens & spårbarhet • Risk och säkerhetsbedömningar på våra produkter



OMRÅDE	RISKER	HANTERING
PERSONAL	<ul style="list-style-type: none">• Utmaningar att rekrytera, attrahera och behålla kompetenta medarbetare.• Jämställdhet/Diskriminering	<ul style="list-style-type: none">• Utbildningsplaner• Ledarskapsutveckling• Interna rekryteringar och karriärvägar• Tydliga lönekriterier och lönesättningsprinciper• Tydliga riktlinjer gällande diskriminering och kränkande särbehandling samt riktlinjer i ledarskapspolicy
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	<ul style="list-style-type: none">• Risk för diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier• Risk för bristande efterlevnad av mänskliga rättigheter i leverantörskedjan såsom:<ol style="list-style-type: none">1. Oskäligen löner2. Begränsning av fackliga rättigheter3. Undermålig arbetsmiljö4. Tvångsarbete5. Barnarbete6. Försämrade tillgång till rent vatten	<ul style="list-style-type: none">• Policy mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier• Systematiskt arbetsmiljöarbete och anonym rapporteringskanal.• Årlig likabehandlingsplan• Anonyma medarbetarenkäter (4ggr/år)• Uppförandekod och etiska riktlinjer som krävs i avtal• Kontroll av leverantör innan samarbete inleds• Kartläggning och kontroll av leverantörernas efterlevnad genom Amfori, BSCI samt det internationella accordavtalet.• Riskanalys via verktyg från Textile fashion 2030• Leverantörsutbildning via Amfori och det internationella accordavtalet.• Egna fabriksbesök• Långsiktiga relationer med våra leverantörer• Öppna leverantörslistor
SOCIALA FÖRHÅLLANDEN	<ul style="list-style-type: none">• Risker för arbetsrelaterade fysiska arbetsskador• Risker för psykiska skador/ohälsa• Bristande arbetsförhållanden i leverantörskedjan• Globala kriser såsom pandemi och politisk oro	<ul style="list-style-type: none">• Arbetsmiljöpolicy• Systematiskt arbetsmiljöarbete• Medarbetarenkäter (4ggr/år)• Företagshälsovård• Uppförandekod som krävs i avtal• Kartläggning, uppföljning och kontroll av leverantörernas efterlevnad genom Amfori, BSCI samt det internationella accordavtalet.



Våra målsättningar

Hållbart & aktivt liv:

1. Möjliggöra en aktiv och mer hållbar livsstil genom att skapa förutsättningar och uppmuntra så många som möjligt att röra på sig så mycket som möjligt.
2. Öka andelen produkter med hållbarhetsattribut.
3. Stötta föreningslivet och aktivera fler barn och ungdomar till idrott oavsett bakgrund och kön.

Hållbar värdekedja:

1. Öka andelen mer hållbara material
 - a. 100% mer hållbar bomull till 2025 på vår egenproduktion
 - b. 100% Regenatfiber från lågriskproducenter till 2025 på vår egenproduktion
2. Cirkularitet:
 - a. 100% av våra produkter skall vara designade enligt våra nya cirkulära riktlinjer till 2030
3. Ansvarsfull produktion
 - a. 100% godkända leverantörer
 - b. 100% transparens i hela vår värdekedja till 2030
 - c. Öka andelen fabriker som använder förnybar energi
 - d. Verka för levnadslön
4. Minska vårt miljöavtryck
 - a. Kontroll och krav av leverantörskedjan avseende miljöpåverkan
 - b. Minska vårt klimatavtryck
 - c. Fortsatt förbud för flygfrakt
 - d. Effektiv användning av råmaterial
 - e. Effektiv användning av vatten
 - f. Minska avfallsmängder och öka källsortering

Våra medarbetare:

1. Trygghet – Alla medarbetare ska känna trygghet på arbetet, såväl fysisk som psykiskt.
Nollvision gällande olycksfall med frånvaro på våra arbetsplatser
2. Gemenskap och ambassadörskap – Våra medarbetare ska känna stolthet över att arbeta hos oss och att det ska vara kul att gå till jobbet!
Employer Net promoter Score (eNPS) 30 till 2030
3. Utveckling – Våra medarbetare ska kunna växa och utvecklas hos oss oavsett bakgrund, kön eller andra attribut.
0% Lönegap mellan kvinnor och män till 2025
50% Kvinnor i ledande positioner till 2030





Samarbeten

En viktig del i vårt hållbarhetsarbete är att nätverka och samarbeta med andra för att dela kunskap och gemensamt driva vissa frågor framåt.

Amfori, BSCI

Vi är medlemmar i Amfori BSCI som är ett världsledande branschsamarbete för företag som arbetar med socialt ansvarstagande. Fokus är på att förbättra arbetsförhållandena i leverantörskedjan men innehåller också regler om vatten, luft och kemikalieanvändning.

The International Accord for Health and Safety in the Garment and Textile Industry

Vi har sedan 2014 förbundit oss till Accordavtalet som är ett oberoende, juridiskt bindande avtal vars mål är att skapa en bättre och säkrare arbetsmiljö för textilarbetare i Bangladesh. Under 2021 undertecknade vi det förnyade internationella Accords-avtalet.

Better Cotton Initiative

Intersport samarbetar med Better Cotton Initiative (BCI) för att förbättra bomullsodlingen globalt. Bomull från Better Cotton kommer från ett massbalanssystem och är inte spårbart till slutprodukt. För mer information gällande massbalans [//bettercotton.org/massbalance](https://bettercotton.org/massbalance)

Vi har åtagit oss att köpa 100% av vår bomull från "mer hållbara källor" till 2025. Mer hållbar bomull inkluderar Better Cotton och ekologisk bomull. Better Cotton utbildar jordbrukare i mer effektiv vattenanvändning, att driva jordbruk med omtanke om jord och habitater, minska användning av bekämpningsmedel samt värna om arbetarnas rättigheter och välmående.

Kemikaliegruppen, RISE

Vi är medlemmar i kemikaliegruppen som är ett nätverk som drivs av RISE. Nätverket grundades 1997 och består av cirka 100 medlemsföretag. Kemikaliegruppens syfte är att sprida kunskap inom kemi- och miljörelaterade frågor till medlemsföretagen inom textil- och elektronikbranschen.

Vi samarbetar även med Stefan Posner som är en oberoende vetenskaplig rådgivare kring kemikalier som ett komplement och ytterligare stöd i vårt kemikaliearbete.

TEKO

Teko har sedan många år en Miljögrupp där vi är medlemmar. Här kan vi träffa andra medlemmar och få råd och diskutera aktuella miljö- och hållbarhetsfrågor såsom kemikalier, hållbara material och förpackningar, produktsäkerhet, social hållbarhet och miljöfrågor. Miljögruppen anordnar även utbildningar och events.

Textile Fashion 2030

Under 2020 anslöt vi oss till Textile & Fashion 2030. Sveriges regering har gett Högskolan i Borås uppdraget att etablera och leda Textile & Fashion 2030 – den nationella plattformen för hållbart mode och hållbara textilier. Det femåriga uppdraget drivs av Smart Textiles, en del av Science Park Borås vid Högskolan i Borås, i samarbete med Textilhögskolan, Swedish Fashion Council, RISE Research Institutes of Sweden, Svensk Handel och TEKO, Sveriges Textil- och Modeföretag. Områden i fokus är bland annat att få produktion och övrig verksamhet fri från miljöskadliga ämnen, att förbättra energieffektivitet och främja en övergång till cirkulär ekonomi. Vi får även ta del av workshops, utbildning och verktyg.

T4RI, Textiles for recycling Initiative

T4RI bildades på initiativ från några av Svensk Handels

medlemsföretag för att skapa bättre förutsättningar för återanvändning och återvinning av textilier. Gruppen består av flera ledande företag inom kläd- och hemtextilbranschen och vill bidra till större ansvarstagande för att textilier i första hand återanvänds, därefter återvinns på bästa sätt och som sista alternativ förbränns. T4RI vill verka för ett kretsloppssamhälle och att miljönyttan alltid sätts i fokus. T4RI är en aktiv part i dialogen kring återanvändning, återvinning och producentansvar av textil och vill hitta lösningar som kan förenkla samarbetet med olika aktörer inom textilåtervinning.

SIS, Svenska Institutet för Standarder

Vi är deltagare i standardiseringsarbetet för säkerhet i barnkläder hos Svenska Institutet för Standarder.

Stadsmissionen

Sveriges Stadsmissioner arbetar för människor som lever i utsatthet och utanförskap i Sverige. Organisationen består av de lokala stadsmissionerna i Eskilstuna, Göteborg, Kalmar, Linköping, Skåne, Stockholm, Umeå, Uppsala, Västerås och Örebro.

Vi arbetar rikstäckande med Stadsmissionen där syftet är att bidra till ett mer cirkulärt och hållbart samhälle. Under 2022 har vi skänkt kläder, skor och övrig sportutrustning till Stadsmissionen. I första hand har dessa produkter gått till deras sociala verksamheter och i andra hand till deras second hand-butiker där allt ekonomiskt överskott går till socialt arbete.

Läs mer om deras arbete här:

<https://sverigesstadsmissioner.se/om-stadsmissionen/>

Sverige för UNHCR

UNHCR är FN:s flyktingorgan som räddar liv och kämpar för flyktingars rättigheter. Sverige för UNHCR är UNHCR:s svenska partner. I samarbete med UNHCR skänkte vi under februari månad en summa per

medarbetare och möjliggjorde för våra anställda och kunder att plussa upp i butik till stöd för Ukraina. Vi har under hösten även skänkt varma kläder med mindre skönhetsfel.

Repamera

Intersport samarbetar med Repamera, en skräddartjänst online. De lagar, tvättar och måttanpassar alla typer av kläder.

Vi på Intersport strävar efter att förlänga livslängden på våra plagg, vilket minskar behovet av att producera nya plagg. Det bästa sättet att minska dina kläders klimatpåverkan är att vårda dem så du kan använda dem länge. Därför är vi så glada för vårt samarbete med Repamera, så du enkelt kan laga dina kläder.

CanopyStyle

Vi har anslutit oss till CanopyStyle som är ett initiativ som tagits fram av Canopy, en oberoende miljöorganisation som arbetar för att skydda världens skogar globalt.

Intersport kommer att bidra till CanopyStyles arbete genom att kartlägga och säkerställa att vår produktionskedja för cellulosabaserade fibrer såsom viskos, modal och lyocell endast kommer från godkända leverantörer av Canopy. Samt att de inte tillverkas av trä från urskogar eller hotade skogar. Läs mer här: <https://canopyplanet.org/campaigns/canopystyle/>

Inrego

Vi har inlett ett samarbete med Inrego. Via dem får vi hjälp att återanvända/återvinna gammal hårdvara som vi inte längre har bruk för. Vi har under året skickat in 69 enheter (datorer, Ipads och mobiler). Av dessa återanvändes det delar från 65 enheter och fyra enheter kunde återvinnas.



THE HEART OF SPORT

HÅLLBART &

AKTIVT LIV





HÅLLBART & AKTIVT LIV

Hållbart & aktivt liv

Vi har byggt upp vår kunskap sedan Intersports start 1968. Vi har erfarenheten, förståelsen och produkterna som krävs. Med vår kunskap vill vi hjälpa våra kunder att skapa de bästa möjligheterna för en aktiv livsstil, med allt vad det innebär. Därmed vill vi också ge alla människor förutsättningarna för ett aktivt och mer hållbart liv på både lång och kort sikt. Den svenska idrottsrörelsen är något vi brinner starkt för och vi anser att idrott ska vara tillgängligt för alla. Vi tror på människors lika värde och vi ser på sport och idrott som en viktig del för gemenskap och rörelseglädje oavsett vem du är. Därför arbetar vi aktivt med att vara en destination för alla; oavsett kön, läggning eller bakgrund, om du sportar individuellt eller i lag eller om du har en eller flera funktionsvariationer.

Våra målsättningar

Hållbart & aktivt liv:

1. Öka andelen produkter med hållbarhetsattribut.
2. Möjliggöra en aktiv och mer hållbar livsstil genom att skapa förutsättningar och uppmuntra så många som möjligt att röra på sig så mycket som möjligt.
3. Stötta föreningslivet och aktivera fler barn och ungdomar till idrott oavsett bakgrund och kön.

Våra aktiviteter för att uppnå våra målsättningar:

- Säkerställa ett brett sortiment med kvalitativa, funktionella och långlivade produkter
- Kontroll av kemikalie-, säkerhets- och hållbarhetskrav
- Utbilda våra säljare i butik inom produktsäkerhet
- Tips och råd via våra guider
- Inspiration via mail och sociala medier
- Vårt stöd till föreningslivet
- Uthyrning av utrustning för att möjliggöra att testa nya aktiviteter och sporter

Produktsäkerhet

Vi arbetar kontinuerligt med att kontrollera och säkerställa att våra kemikalie-, säkerhets- och hållbarhetskrav efterlevs på våra produkter. Detta genom olika tester och stickprovskontroller både internt och på externa godkända testanläggningar. Barnkläder är ett område där kraven är extra höga på grund av att barn är extra sårbara. Vi är deltagare i standardiseringsarbetet för säkerhet i barnkläder hos Svenska Institutet för Standarder. Alla våra barnkläder följer kraven i europeisk standard.

Vi är måna om våra kunder och deras säkerhet är något vi värdesätter högt. Oavsett vem i familjen det gäller och vad hen ska aktivera sig med har vi produkter som bidrar till ökad säkerhet. Vi uppmanar till allt från reflexer och dubbade skor i löparspåret till hjälm, skydd och bra utrustning för skidbacken och på cykelvägen. Gå gärna in och läs eller titta på våra guider om hur du syns bäst i mörker, hur du agerar säkert på isen samt hur du på rätt sätt väljer hjälm och skydd som passar.

Vi har även återkommande kampanjer särskilt inriktade mot säkerheten, till exempel:

- **Reflexkampanj** – Vi uppmanar återkommande våra kunder att inte snåla med reflexerna genom att lyfta våra reflexprodukter. Vikten av att synas i mörkret går inte att understryka nog.
- **Serva cykeln** - Vår service uppmärksammas ofta, bland annat inför cykelstarten, för att se till att våra kunder säkerställer cykelns funktioner inför säsongen. Genom en cykelservice hos oss kan till exempel bromsar, däck och kedja kontrolleras.

Produktsäkerheten är ett viktigt inslag i samtliga produktutbildningar för vår butikspersonal. Det är viktigt att våra butiker är bemannade med kunnig personal som kan visa och guida våra kunder i säker användning av våra produkter för att minimera riskerna för olycksfall och skada i samhället.

Våra utbildningar innehåller till exempel inslag av säker montering av bindningar på skidor, korrekt användning av kroppsskydd och hjälpar och säker reparation av produkter. Personalen som arbetar med försäljning och reparation av el-cyklar certifieras för detta via Cycleurope.





Ansvarsfull konsumtion

Vi vill skapa en förståelse kring ansvarsfull konsumtion och guida våra konsumenter till bra och hållbara val. Både med små och relativt enkla medel men även ur ett större perspektiv och på längre sikt. Vi tar steg för steg mot ett mer hållbart utbud i allt från kläder och skor till utrustning och sportprylar. Detta gör vi på flera sätt, bland annat:

- Vi erbjuder service inom flera segment för att kunden ska kunna vårda, rusta upp och laga produkter i stället för att köpa nya. Dessutom hyr vi ut utrustning som kanske inte används så ofta eller för barn som snabbt växer, till exempel i vår butik i Sälen.
- Vi har flertalet produkter som är justerbara i storleken och därmed kan användas under en längre tid, till exempel skridskor, hjälmar och inlines.
- Genom våra guider vill vi utbilda och inspirera. I allt från att tvätta rätt för att öka hållbarheten på kläder och jackor till hur man smartast vårdar sina skor för långsiktigt användande.
- Vi har ingått ett samarbete med Repamera för att ge våra kunder möjlighet att laga sina produkter.
- För att skapa en hållbar garderob strävar vi efter att våra produkter ska hålla den kvalitet att våra kunder ska kunna använda samma produkter till flera tillfällen i vardagen. Till exempel funktionella jackor som kan användas såväl i skidbacken som till jobbet och vardagsryggsäcken som ska vara praktisk nog att även använda för utflykten eller skogs promenaden.
- Vi satsar kvalitet för att plagg ska kunna ärvas från syskon eller vänner.
- Vi ger inspirerande guidning och produktrelaterad helhetslösning för att främja miljövänlig cykelpendling, allt från hjälmar, cyklar, vinterdäck och belysning till regnställ och ryggsäckar.





Ansvarsfull marknadsföring och kommunikation

Vi vill genom vår kommunikation inspirera och guida till ett mer aktivt och hållbart liv. Vi vill förmedla det som Intersport står för och är så bra på. Kunskap och engagemang inom en bredd av sporter. Och ett stort utbud av både hållbara och hälsofrämjande produkter. Vi är med och skapar förutsättningarna för ett aktivt liv i den egna träningen och sportaktiviteterna så som i den organiserade idrotten. Intersport skapar också viktiga möjligheter i föreningslivet. Vi ger tillbaka för att få barn och ungdomar att växa.

Ge bort sport och stötta föreningslivet

På Intersport är engagemanget för den svenska idrottsrörelsen stort. Sedan starten 1968 har hjärtat legat i samarbetet med föreningslivet och satsningarna på att idrott ska vara för alla. Under julen går vi som sportföretag tillbaka till rötterna och fokuserar på just föreningslivet.

– Detta engagemang är vi stolta över och uppmärksammad i årets julkampanj! Vi vill hylla föreningslivet och



uppmuntra våra kunder att ge bort sport. Genom att handla dina sportklappar på Intersport ger du dubbelt upp, främjar en aktiv livsstil för nära och kära och stöttar föreningslivet, säger Glenda Marevind, Marknadschef.

Som medlem i Club Intersport kan du stötta din lokala förening med varje köp, året om! Välj vilken förening du vill stötta och Intersport ger tillbaka 3% på alla dina köp. Med budskapet vävs två av företagets hjärtefrågor in. Både att uppmana kunderna att ge bort sport för att inspirera till mer rörelse och en aktiv livsstil samt att företaget ger tillbaka en del av försäljningen till föreningslivet.

– Att vi här kan väva samman mycket av det vi står för känns fantastiskt roligt. Både genom att uppmuntra till aktivitet med alla dess mervärden för folkhälsan samt vår roll i föreningslivet som i sin tur leder till rörelseglädje och idrottande för våra unga. Detta är något vi kommer att bygga vidare på framåt - detta är bara början, säger Pontus Petersson som sedan början av november 2020 är VD på Intersport.

Frontfigurer från sport och föreningslivet

Som sportföretag vill vi lyfta fram sunda ideal som främjar hälsa och välbefinnande. Därför är det vår ambition att vi i vår kommunikation i första hand ska använda oss av frontfigurer/modeller från sport och föreningsliv. Under året har vi kommit långt i detta arbete inom både junior- och julkommunikationen. Genom att lyfta fram barn, ungdomar och ledare från våra föreningar vill vi även knyta an till våra rötter i den svenska idrottsrörelsen och inspirera fler till ett aktivt liv.

Hållbarhetsmärkning

För att bli tydligare i vår hållbarhetskommunikation och hjälpa våra kunder att göra ett mer hållbart val har vi valt att märka upp produkter som innehåller mer hållbara material och processer för både våra interna och externa varumärken. För att få Intersports hållbarhetsmärkning måste produkten uppfylla något av nedan kriterier:

- Ekologisk bomull – minst 50% av produkten.
- BCI bomull- minst - 50% av produkten.
- Återvunnen polyester - 50% av produkten.
- Tencel™ Lyocell - 50% av produkten.
- Vatten- och energibesparande infärgningsmetoder

Internationella Intersports egen hållbarhetsmärkning, Green series

Med detta initiativ vill vi främja en mer hållbar utveckling av våra produkter. Under 2022 har IIC, internationella Intersport, lanserat en ny kollektion, kallad Green series. Den är baserad på principerna för de tre R:erna: Reduce, Recycle, Rethink.

Green series produkter skapas enligt strikta kriterier. För att en produkt skall få märkas med Green series måste minst 50% av huvudkomponenten vara i återvunnet material eller i biomaterial. Denna märkning finns på textil, skor och hårt på Intersports egna varumärken Energetics, Firefly, Mckinley, Protouch och Nakamura.

Vi är stolta över att vara en del av en global satsning tillsammans med de andra Intersport-länderna. Tillsammans arbetar vi för en gemensam förändring. Vi är inte perfekta, vi har inte heller alla svar ännu, men steg för steg strävar vi efter att röra oss framåt.

En viktig del framåt är att vi samarbetar globalt, när vi framåt även vill ta itu med bredare frågor som produktens livscykel och återanvändning.

Läs mer här: <https://intersport.com/green-series/>

Längre livslängd och skötselråd

För att hjälpa våra kunder att vårda sina produkter på bästa sätt så att de håller i längden och för att behåller produktens funktioner, utseende och passform är det viktigt att ta hand om dem. Vid korrekt skötsel av sina produkter ökar du livslängden på dem. Vi har under året uppdaterat vår hemsida och våra guider för att utbilda och inspirera våra kunder. På tvättrådet på våra egenproducerade plagg använder vi Clever care, som är en symbol för hållbar textilskötsel och ger information till konsument om hur du tvättar, torkar och stryker dina textilier på ett mer hållbart sätt.

Vi arbetar aktivt med att nå ut med vår kommunikation på olika sätt och via olika kanaler. Givetvis kan vi inte nå alla och ser därmed en risk i att inte lyckas infria vissa av ovan punkter.



Ger tillbaka till föreningslivet

Vi har Sveriges största föreningsverksamhet och samarbetar med drygt 1200 föreningar och idrottsklubbar med cirka 320 000 aktiva barn och ungdomar – från norr till söder, på elit- och gräsrotsnivå och inom de flesta sporter.

Av allt kunderna handlar, när de via sitt medlemskap valt att stötta en förening, ger vi 3% tillbaka till föreningslivet och en kickback går direkt tillbaka till den förening som kunden valt. Årligen har vi via det föreningsstödet gett tillbaka cirka 5 miljoner kronor till den svenska idrottsrörelsen.

Genom vårt engagemang i den svenska idrottsrörelsen vill vi stötta föreningslivet och allt arbete som där läggs ner för att aktivera barn och unga. Vi ger tillbaka för en bättre folkhälsa, för gemenskap och för att skapa möjligheter att utvecklas. För att små ska kunna bli hur stora som helst och för att ge plats för drömmar.

Vi blir kontinuerligt påminda om vad vårt stöd kan bidra till på plats i föreningarna. Allt från nya satsningar på idrott för personer med funktionsvariationer till olika initiativ för att främja gemenskap, rörelseglädje, integration och jämställdhet. Det är vi stolta över.

Antalet barn och ungdomar som idrottar och är anslutna till en förening har under pandemin minskat. Med detta ser vi en risk, främst för folkhälsan hos våra unga. Genom idrotten och föreningslivet får många barn och unga en möjlighet att träna, känna trygghet och vara en del av en gemenskap på ett naturligt sätt. Vi vet att föreningslivet har en positiv inverkan på våra unga och om allt fler lämnar kan det få förödande konsekvenser både på lång och kort sikt för såväl individ som samhälle.

Vi vill genom vårt arbete och stöd underlätta för föreningarna runt om i Sverige att utföra sina viktiga samhällsinsatser och minska risken att fler lämnar.

Hammarby IF Samhällsmatchen

Samhällsmatchen är samlingsnamnet på Hammarby Fotbolls insatser i samhället och föreningens sociala hållbarhetsarbete. Arbetet handlar om matchen utanför de kritade linjerna och vad Hammarby Fotboll som idrottsförening kan göra för att adressera rådande samhällsutmaningar samt hur klubben kan vara med och bidra till ett bättre samhälle. Arbetet tar utgångspunkt i "Hälsa och välbefinnande" (mål 3), "Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt" (mål 8) samt "Minskad ojämlikhet" (mål 10) av FN:s totalt 17 globala hållbarhetsmål. Idag håller Samhällsmatchen i gång nio typer av olika sociala initiativ inom fokusområdena: hälsa, sysselsättning och jämlikhet.

Ett av Samhällsmatchens största hälsoinitiativ är spontanfotbollen där syftet är att erbjuda fler möjligheter till motionsfotboll under de mörka vintermånaderna för barn och ungdomar i södra Stockholm. Under 2022, perioden januari till mars samt oktober till december, har Samhällsmatchen varit med och arrangerat spontanfotboll i 15 olika hallar och erbjudit i snitt över 8 aktiviteter och 555 rörelsetimmar i veckan. Spontanfotbollen har alltid minst tre ledare per aktivitet närvarande på plats beroende på platsens behov. Initiativet sysselsätter ca 50 ledare varje helg och totalt genomfördes 209 aktiviteter i 15* olika inomhushallar under året.

Samhället och dess utmaningar är inte statiska utan ändras hela tiden. Det betyder att insatserna för att svara upp mot dessa utmaningar hela tiden måste utvecklas och omprioriteras. Samhällsmatchen är således ett levande initiativ som löpande kommer att utvecklas för att svara upp mot de utmaningar samhället står inför. Det långsiktiga målet med Samhällsmatchen är givetvis att bidra till ett bättre samhälle för oss alla. Mål har satts med hänsyn till hur många som deltar i planerade aktiviteter.

Vårt arbete handlar väldigt mycket om att göra skillnad i människors vardag på ett praktiskt sätt. Vi har dessutom stora ambitioner och en stark tro på det vi gör, vilket innebär att vi har en tydlig vision för vart Samhällsmatchen vill vara även



på sikt. 2025 är målet att Samhällsmatchen ska ha 10 000 deltagare och att vi ska förmedla 500 jobb under hela året.

Boo FF

Ett av många exempel är vårt samarbete med Boo FF. En förening som arbetar aktivt med både jämställdhet och att få så många barn, ungdomar och äldre som möjligt fortsätta med sin idrott så länge som möjligt. Boo FF är en av Sveriges största fotbollsföreningar med cirka 2 500 aktiva utövare och 550 ledare. Tillsammans med Boo FF har vi bland annat ett projekt som följs upp 2 ggr/år för att få fler flickor att börja spela fotboll och fortsätta högre upp i ålder.

Samarbetsavtal

Vi samarbetar även med flertalet elitföreningar, till exempel Hammarby IF Fotboll, IFK Göteborg, Vittsjö GIK, Frölunda HC, Skellefteå AIK, Brynäs IF, Skövde HF, IFK Alingsås HK, FBC Kalmarsund, Jönköpings IK. Vi är lika stolta över att vara officiella sponsorer till flera av Sveriges allra största idrottsklubbar och föreningar som vi är över samarbetet med breddföreningar.



HÅLLBAR

VÄRDEKEDJA



HÅLLBAR VÄRDEKEDJA

Miljöansvar & miljöpolicy

Sportbranschen står inför stora miljömässiga och sociala utmaningar. Vi strävar efter att vara ett transparent företag som tar ansvar för hur vår verksamhet påverkar människa och miljö genom hela värdekedjan och verka i linje med Parisavtalet. Som aktör inom branschen har vi ett stort ansvar att minimera vårt avtryck.

Enligt IPCC:s senaste klimatrapport är det otvetydigt att mänsklig påverkan har värmt upp atmosfären, havet och landområdet. Vi ser en förändring av klimatet som vi aldrig tidigare skådat. Klimatförändringar är ett enormt hot mot mänskligheten och vi behöver ta tillvara på jordens resurser på ett mer hållbart sätt. En av de viktigaste punkterna i Parisavtalet är att begränsa den globala uppvärmningen till 1,5 grader.

Textilbranschen står för cirka 2–7% av världens totala klimatpåverkan och miljöpåverkan är stor i alla delar av produktionskedjan. Textilier är den 4:e mest belastande kategorin vad gäller användning av primära råvaror och vatten, och ligger på 5:e plats för växtgasutsläpp.

Vi tror att den långsiktiga framgången för vår verksamhet är naturligt kopplad till ett kontinuerligt hållbarhetsarbete där vi skyddar människor, djur och miljö. Våra huvudsakliga mål för detta arbete är att jobba för en hållbar utveckling, bidra till de globala målen och minska vårt miljöavtryck.

Vi inser att en av de viktigaste delarna i att producera hållbart är att ge de produkter vi tar fram en lång livslängd. Därför jobbar vi hårt för att erhålla hög kvalitet på våra produkter så att de håller längre, kan ärvas eller säljas vidare.

Vi jobbar för att uppnå våra hållbarhetsmål genom att:

- Leva upp till alla krav i lagar och förordningar
- Verka för en miljömedvetenhet bland alla anställda
- Ta med miljöaspekten i alla upphandlingar
- Värdesätta leverantörer som arbetar proaktivt för hållbarhet och driver innovation

- Satsa på samarbetspartners som delar vår vision om ett aktivt och hållbart liv samt en hållbar värdekedja
- Använda naturresurser så effektivt som möjligt i hela vår värdekedja och minska vår energi-, kemikalie- och vattenförbrukning, och därmed också minska vårt växtgasutsläpp
- Samordna och utföra transporter med minsta möjliga belastning på miljön
- Resa på ett effektivt sätt där man tar hänsyn till miljö och säkerhet, enligt vår resepolicy
- Sortera och minska mängden avfall och prioritera återanvändning och återvinning.

Målsättningar - Hållbar värdekedja

1. Öka andelen mer hållbara material

- a. 100% mer hållbar bomull till 2025 på vår egenproduktion
- b. 100% Regenatfiber från lågriskproducenter till 2025 på vår egenproduktion

2. Cirkulär design

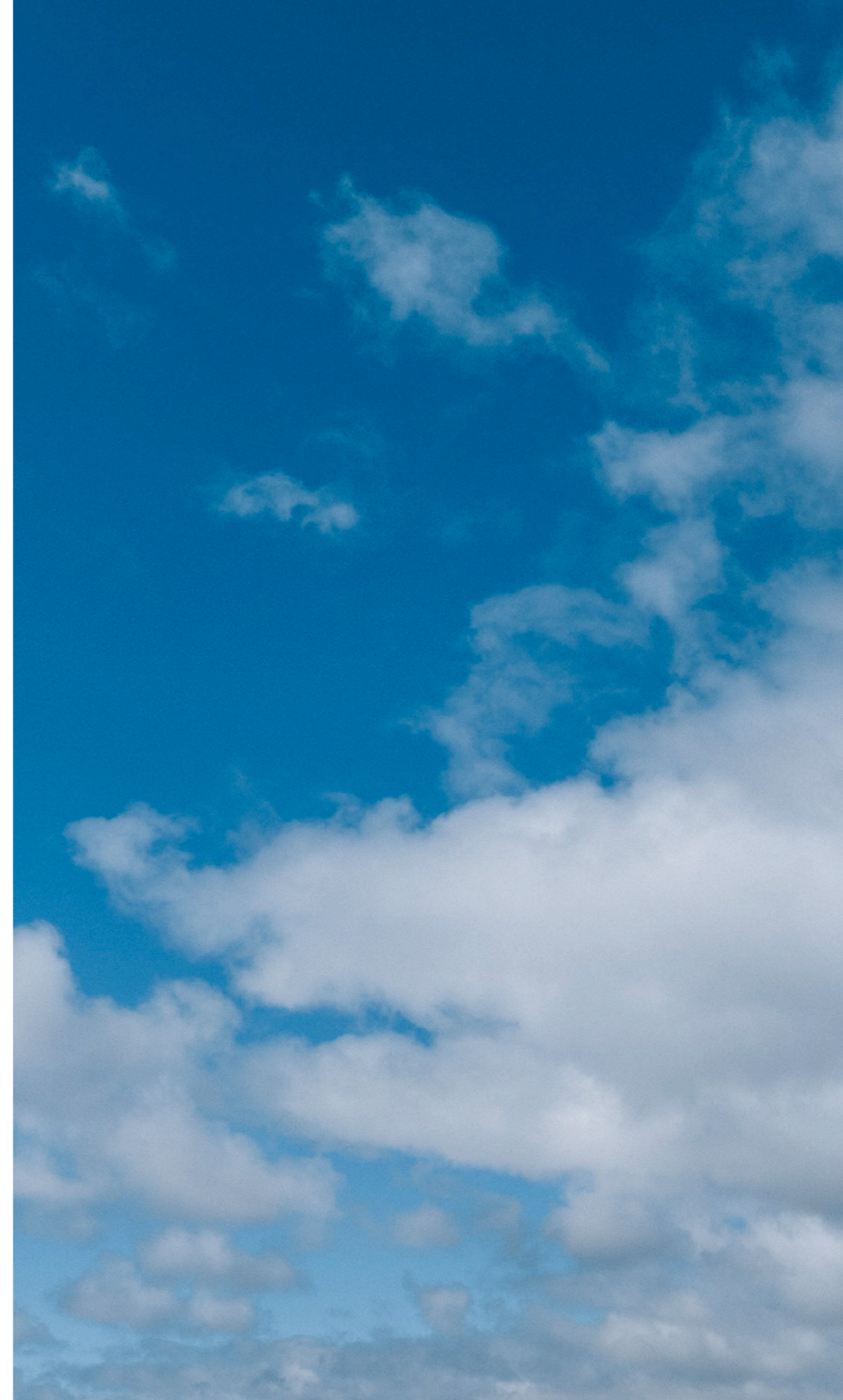
- a. 100% av våra textila produkter skall vara designade enligt våra nya cirkulära riktlinjer 2030.

3. Ansvarsfull produktion

- a. 100% godkända leverantörer
- b. 100% transparens i hela vår värdekedja till 2030
- c. Öka andelen fabriker som använder förnybar energi
- d. Verka för levnadslön

4. Minska vårt miljöavtryck

- a. Kontroll och krav av leverantörskedjan avseende miljöpåverkan
- b. Minska vårt klimatavtryck
- c. Fortsatt förbud för flygfrakt
- d. Effektiv användning av råmaterial
- e. Effektiv användning av vatten
- f. Minska avfallsmängder och öka källsortering





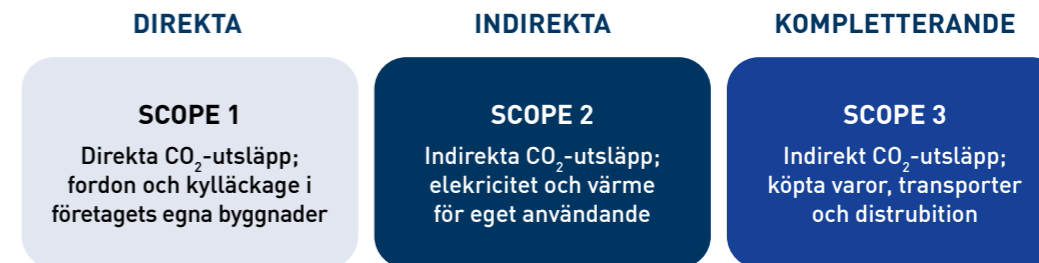
Våra utsläpp - Klimatberäkning

Under 2022 fortsatte vårt arbete för att säkerställa att vi tar ansvar för att minska vårt miljöavtryck och värna om den biologiska mångfalden. Vi har därför gjort en klimat-screening enligt GHG-protokollet för scope 1, 2 och 3. Detta för att identifiera våra största utsläpp och därefter vidta åtgärder för att minska våra utsläpp i prioriterade kategorier för att få största möjliga effekt. Vi har satt ett basår som blir 2021 och som vi framåt kommer att målsätta utifrån. Anledningen att vi har valt just 2021 är på grund av att vi vill ha relevanta data. Men vi ser även utmaningar. Delvis på grund av att året skiljer sig på många vis sett till pandemin, dels för att vi redan innan 2021 utvecklat många hållbara strategier såsom förnybar el, avsevärd minskning av tjänsteresor och mer hållbara val gällande transporter, som gett effekter redan nu. Målsättning framåt för vår del blir utifrån basåret vilket kommer skapa utmaningar.

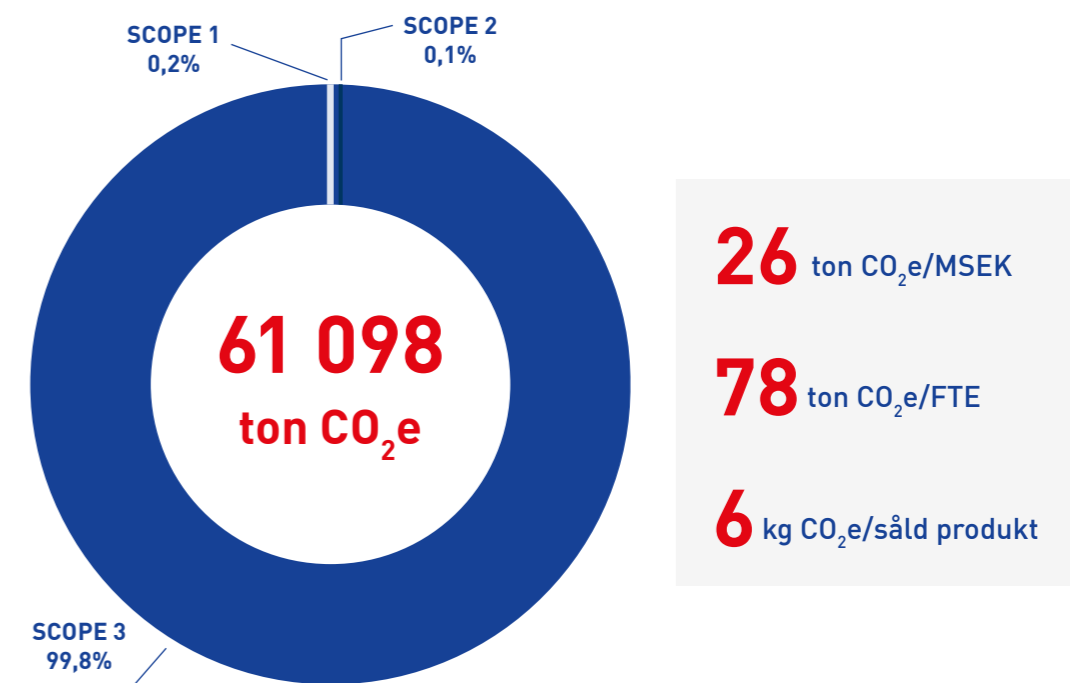
Metod & Avgränsningar

Greenhouse Protocol mäter direkta och indirekta utsläpp. För denna beräkning har den operationella kontrollansatsen valts som konsolideringsapproach vilket är i linje med hur det rapporteras inom STICA (The Swedish Textiles Initiative for Climate Action). För att göra en screening av denna nivå så gör man till viss del antaganden för att få en fullständig bild av de utsläpp som sker. Vår datakvalitet är relativt bra då de flesta beräkningarna i kategorin "Egen beräkning" baserar sig till stor del av uppmätt data om inköpta material och tjänster. Utsläppen som beräknats för vår produktion bygger på framräknade materialvikter och globala medelvärden från Higg MSI.

Vi har fått fram ett klimatresultat som visar att de totala utsläppen på basåret 2021 uppgick till 61 098 ton CO₂e. Vi har identifierat att våra främsta utsläpp är i scope 3 där produkter och varor finns varpå scope 3 och vår värdekedja kommer vara fokus för vårt framtida arbete med att minska vårt klimatavtryck ytterligare. Självfallet kommer vi även se över de mindre scopen 1 och 2 då varje liten del är av vikt men vi vill att våra insatser ska göra verklig skillnad. Därför kommer vi under första delen av 2023 sätta mål på de kategorier i scope 3 som ligger i linje med agenda 2030 och parisavtalets 1,5 grader mål.



UTSLÄPPSFÖRDELNING MELLAN SCOPE





Scope 1, direkta utsläpp

Egenägda bilar och anläggningar

Väldigt låg andel av vår klimatpåverkan ligger under detta scope då vi inte har några egenägda lokaler utan hyr dessa. Våra utsläpp för leasade tjänstebilar ligger på 71 ton CO2e för basåret.

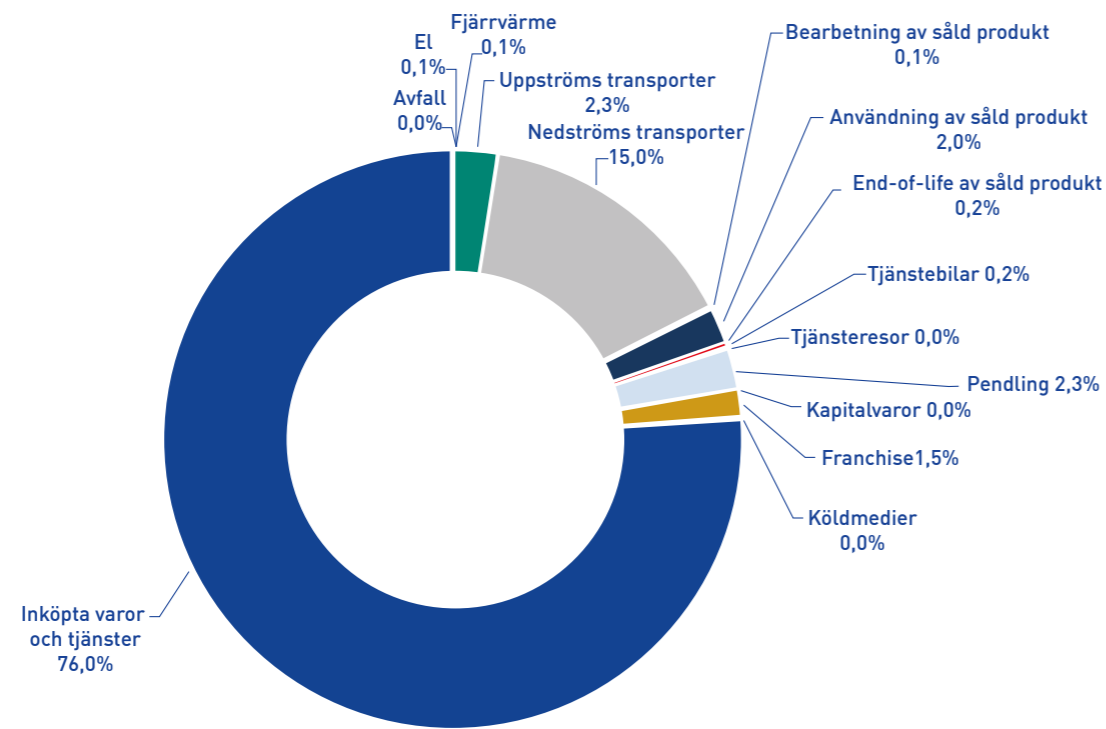
Scope 2, indirekta utsläpp

Vi har aktivt valt att endast köpa förnybar el vilket påverkar våra utsläpp i scope 2 avsevärt. Hade en medelmix använts så hade utsläppen blivit betydligt högre.

Scope 3, kompletterande utsläpp

Intersports främsta utsläpp är i scope 3, där inköpta varor och tjänster står för 76% av de totala utsläppen. Inköpta produkter har beräknats baserat på materialvikt. I de fall vi inte har haft en exakt emissionsfaktor för ett visst material har den ersatts med en liknande emissionsfaktor för ett visst material i enlighet med MSI Higgs. Här ingår material både från externa och interna varumärken.

Den näst största utsläppsposten är nedströms transporter. När beräkningarna har gjorts i scope 3 så har vi använt både verkliga data och schablondata.



DETALJERAD UTSLÄPPSFÖRDELNING PER SCOPE	2021	Andel 2021
SCOPE 1	102	0,2%
Egna processer	-	0%
Egen uppvärmning	-	0%
Egna transporter	-	0%
Tjänstebilar	76	0,1%
Köldmedier	26	0,0%
SCOPE 2	34	0,1%
El	4	0%
Fjärrvärme	31	0,1%
Fjärrkyla	-	0%
SCOPE 3	60 962	100%
3.1 Inköpta varor och tjänster	46 456	76%
3.2 Kapitalvaror	8	0%
3.3 Energi- och bränslerelaterade utsläpp	99	0%
3.4 Uppströms transporter	1413	2%
3.5 Avfall	29	0%
3.6 Tjänsteresor	10	0,0%
3.7 Pendling	1424	2%
3.8 Hyrda tillgångar	-	0%
3.9 Nedströms transporter	9160	15%
3.10 Berarbetning av såld produkt	49	0,08%
3.11 Användning av såld produkt	1241	2,03%
3.12 End-of-life av såld produkt	128	0%
3.13 Uthyrda tillgångar	-	0%
3.14 Franchise	946	2%
3.15 Investeringar	-	0%
TOTAL	61 098	100%

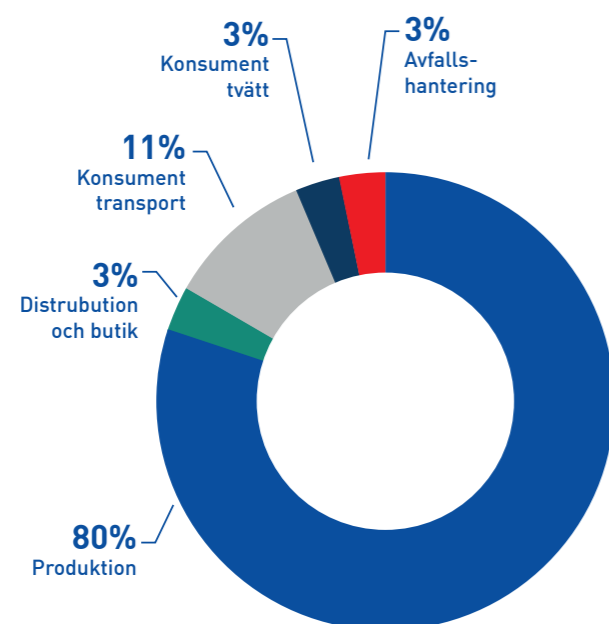


Miljöpåverkan vid produktion

Produktionen kräver stora mängder resurser i form av råvaror, kemikalier och vatten. Resursanvändningen och produktionens utsläpp till luft, mark och vatten påverkar både klimat och miljö i såväl produktionslandet som globalt. I produktionsledet uppkommer cirka 80% av den totala klimatpåverkan från en svensk textilprodukt främst genom berednings- och infärgningsprocesser där produktionen kräver råvaror, energi, vatten och kemikalier.

För att minska vårt avtryck arbetar vi tillsammans med våra leverantörer för att se över våra processer, råvaruanvändning och kemikaliehantering. En viktig del är omställning från fossila bränslen till förnybar el, samt energieffektivisering. En av våra utmaningar är att våra största produktionsländer inte har tillgång till förnybar energi i så stor utsträckning.

KLIMATPÅVERKAN FRÅN SVENSK KLÄDKONSUMTION



Källa: Mistra Future Fashion, 2019 <http://mistrafuturefashion.com/sv/6454-2>

Vi ser att samarbeten, kunskap och transparens kommer vara av fortsatt yttersta vikt i vårt framtida miljöarbete. En av utmaningarna är att produktionsfasen består av komplexa värdekedjor indelade i flera steg i allt från råmaterial, stickning/vävning, infärgning, sömnad mm. Dessa olika steg benämns från 1-4. Vi behöver i alla led arbeta tillsammans för att uppnå bästa effekt. Vi arbetar aktivt med leverantörer av egna varumärken för att få med dem på denna resa. Vi har under året lagt stort fokus på att identifiera och kartlägga våra leverantörers mognadsgrad vad gäller miljö och klimat.

Genom Textile Fashion 2030 arbetar vi fortsatt med det riskverktyg som de tagit fram. Detta verktyg hjälper oss att identifiera var risken för negativ påverkan på människor, miljö och samhälle är störst i vår värdekedja. Verktöget hjälper oss att fokusera på rätt plats. Vi tar även stöd från den klimatscreening vi gjort där det blir tydligt var våra största utsläpp är någonstans.

Viktigt framåt är att fortsätta vårt arbete med att kartlägga och att samla in klimatdata för att mäta vårt avtryck och se hur vi kan förändra och förbättra över tid. Att öka andelen fabriker med förnybar energi skulle signifikant minska vårt avtryck. Vi ser även över möjligheten att flytta viss produktion till Europa, arbeta mer med vertikala leverantörskedjor för ökad kontroll och påverkan i vår produktionskedja.

Pilotprojekt Higg index

Vi har fått möjlighet att vara med i ett pilotprojekt för att prova på Higg Index under ett år. Vi tror att det kommer vara till stor hjälp för oss framåt för att förbättra miljöprestandan i vår leverantörskedja.

Higg Index är ett miljöverktyg som är tänkt att hjälpa företag att mäta, värdera och minska sin miljöpåverkan under hela produktionskedjan.

Higg Index uppdateras kontinuerligt och täcker en serie verktyg inom tre områden: Produktverktyg, facility tools och brand & retails tools. Målet med detta är att öka vår och våra leverantörers kunskap, minska vår miljöpåverkan, affärsrisker samt tillhörande kostnader, samt säkerställa att vi lever upp till kommande EU-lagstiftningar.





Hållbart framtaget sortiment av hög kvalitet

Vi arbetar kontinuerligt med en sortimentsstrategi som innebär långsiktiga produkter och en stark bas i sortimentet. Detta för att erbjuda våra kunder ett attraktivt sortiment med säkra produkter av hög kvalitet och med lång livslängd. Vår erfarna sortimentsavdelning, som kontinuerligt arbetar med dessa frågor, ser hela tiden över våra processer för att köpa in de bästa produkterna både ur ett säkerhets-, kvalitets- och hållbarhetsperspektiv.

Viktiga val i design- och inköpsprocessen

De beslut vi fattar under designprocessen har stor betydelse för den totala miljö- och klimatpåverkan som produkten bidrar till under sin livslängd. Cirka 80% av en produkts påverkan avgörs redan vid designstadiet. I designarbetet kan vi göra många val gällande material och funktion som leder till mer hållbara plagg.

Den viktigaste miljöhandlingen vi kan göra är att säkerställa att vi tar fram produkter som kan leva länge och ärvas eller säljas vidare så att produkten får en lång aktiv livslängd.

I vårt sortiment använder vi oss av flera olika fibrer, behandlingar och material beroende på vilken funktion, känsla och passform vi vill uppnå. Dessa val påverkar miljön på olika sätt.

Några av de viktigaste valen vi gör i samband med vårt design- och inköpsarbete:

- De material vi använder måste uppfylla våra kvalitetskrav. Vi utför kontroller och tester för att säkerställa att våra kemikalie-, säkerhets- och hållbarhetskrav efterlevs.
- Optimering av materialval och samkörning av olika kvalitéer mellan områden är något vi fokuserar på och kommer arbeta vidare med även framåt. För att underlätta detta har vi påbörjat ett arbete med ett materialbibliotek.
- Vi strävar efter att anpassa mönster och skärningar för att minimera spill.
- Bidra till att öka plaggets livslängd genom att till exempel skicka med extra knappar och resårband till våra barnoveraller.
- Vi arbetar för att främja monomaterial för att underlätta återvinning i framtiden, dock inte på bekostnad av plaggets livslängd.

Cirkularitet

Cirkularitet och ökad transparens har varit två fokusområden i Intersports hållbarhetsarbete det senaste året. Cirkularitet ur ett designperspektiv, men även gällande samarbeten framåt. En stor utmaning i branschen är övergången från en linjär till en mer cirkulär ekonomi. En viktig väg framåt är arbeta tillsammans med lämpliga samarbetspartner för att skapa lönsamhet.

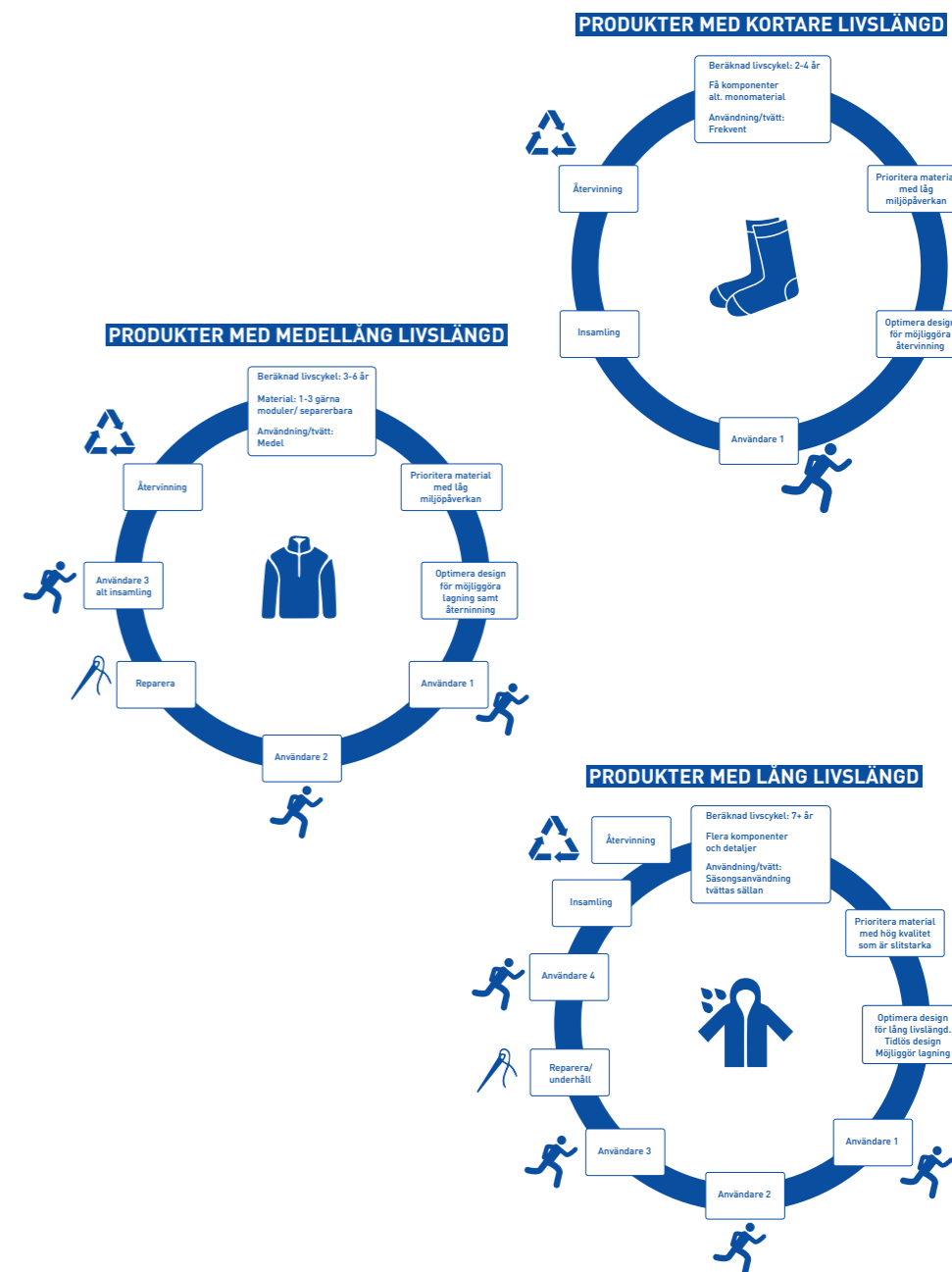
I vår designprocess försöker vi bidra genom att designa produkter som passar cirkulära affärsmodeller.

Föregående år hade vi en workshop utifrån Teds Ten som tar upp tio punkter inom hållbar design. Dessa strategier har uppstått som ett verktyg för att hjälpa designers att designa "bättre" ur ett hållbarhetsperspektiv. Utifrån dessa punkter har vi valt de områden som är mest relevanta för vår verksamhet och tagit fram en designpolicy med riktlinjer för en mer hållbar design och produktutveckling. Målsättningen är att vi vill nå en högre grad av hållbarhet i vår process när vi tar fram nya produkter. Policydokumentet skall vara ett stöd i det arbetet.

Under året har vi varit med på ytterligare en workshop tillsammans med Science Park Borås för att ta del av deras framtagna designverktyg "designers toolkit". Detta verktyg är ett stöd för att utvärdera vår verksamhet ur ett cirkulärt perspektiv och hitta möjliga vägar framåt. Designers toolkit är designverktyg baserat på boken Circular Business Toolkit. Detta verktyg är framtaget för att hjälpa företag som på allvar vill arbeta med hållbarhetsfrågor och accelerera sin omställning till en cirkulär och hållbar ekonomi. Efter de kunskaper och insikter vi har fått så har vi uppdaterat våra riktlinjer för hållbar design och produktutveckling som ett stöd i den processen.

Genom att definiera hur produkten skall användas, hur länge och hur ofta så hamnar produkten i något av nedan produktkategorier: Produkter med kortare livslängd, produkter med medellång livslängd och produkter med lång livslängd. Intersport har valt att minimera produkter med kortare livslängd. Det är viktigt att kategorisera in produkterna för att det har betydelse för vilka materialval och designstrategier som används.

CIRKULÄRA STRATEGIER





Materialval

Vi strävar efter att tillverka produkter av så hållbara material som möjligt för att minska användning av vatten, energi och kemikalier. Detta inkluderar även att vi letar efter mer ansvarsfulla material samt effektivare teknologier för att förbättra våra processer.

Som ett led i detta arbete fortsätter vi utöka andelen mer hållbara material och behandlingar på produkterna i vårt sortiment. Ett exempel på detta är återvunnen polyester i stället för "vanlig" polyester eller mer "hållbar" bomull istället för "konventionell" bomull. Egentligen finns det inget material som är hållbart utan bara material som är bättre än andra, beroende på förutsättningar och ändamål. Vissa produkter kanske kan bli bättre i återvunnet material, andra kanske håller längre om man gör ett annat materialval. En viktig fråga för oss är göra rätt val redan från början beroende på användningsområdet för att ta tillvara på våra resurser och möjliggöra lång livslängd. Viktigt att tillgodose och säkerställa de krav som produkten måste uppfylla.

Under 2022 har vi utvärderat våra materialmål. Vi ser utmaningar gällande prishöjningar och råvarubrist, vissa material som är mer hållbara som ekologisk bomull har varit svåra för våra leverantörer att få tag på. Efterfrågan på mer hållbara material är idag större än tillgången vilket vi ser som en utmaning. Vi ser en risk framåt att vi inte kan nå våra satta materialmål och erbjuda tillräckligt hållbara alternativ till våra kunder.

Djurskyddspolicy

För oss är det viktigt att värna om djurs rättigheter och att inga djur skall behandlas illa. Vi följer Svensk Handels djurskyddspolicy som vi kommunicerar till alla våra leverantörer genom vårt avtal.

Policyn har de fem friheterna som grund (framtagen av EU Farm Animal Welfare Council) Denna policy tar avstånd från all oetisk djurhållning och anser att djur ska behandlas väl och skyddas mot onödigt lidande och skada. Vi kräver av våra leverantörer att de ska arbeta mot djurplågeri och djurs lidande. Skulle det komma fram att

någon leverantör strider mot vår djurskyddspolicy kommer vi vidta omedelbara åtgärder.

Det finns risker kring djurhållning och ursprung därför har vi valt att endast använda certifierad ull och dun.

Läs vår djurskyddspolicy här:

<https://www.intersport.se/globalassets/om-intersport/vart-ansvar/animal-policy.pdf>

Ull

Vi accepterar inte mulesing-framtagen ull och säljer inte produkter med ull som producerats med mulesing-ingrepp på lamm. Vi kräver certifikat från våra leverantörer som intygar detta.

Responsible Down Standard (RDS) dun:

Responsible Down Standard, RDS, syftar till att främja bra djurhållning vid dunproduktion och certifikatet garanterar djurens välmående och bra levnadsvillkor. Vi tar avstånd från oetisk dunproduktion där dun plockas från levande fåglar och arbetar uteslutande med RDS-certifierat dun i samtliga internt framtagna produkter. De produkter vi tillverkar och säljer ska endast innehålla dun och fjädrar plockade från fåglar redan avlivade till livsmedelsindustrin.

Päls: Vi säljer inte produkter med äkta päls.

Kemikalieanvändning

Kemikaliehantering är en av våra främsta prioriteringar när det gäller väsentliga ämnen för oss och våra intressenter. Vår värld är uppbyggd av kemiska grundämnen och föreningar på naturlig väg, men människan har också skapat nya föreningar på konstgjord väg. Kemikalier är delvis nödvändiga för framställningen av textila produkter och innebär inte automatiskt en fara. Däremot kan fel typ av kemikalier, eller för stora mängder, utgöra allvarliga miljö- och hälsoproblem. Det finns flera olika källor till kemikalier i textil i allt från inkommande material, processkemikalier, funktionskemikalier och föroreningar.

Det är viktigt att ha god kunskap om egna produkter och använda kemikalier på ett ansvarsfullt sätt. Farliga kemikalier är främst en allvarlig hälsorisk för alla inblandade i produktion samt även för slutkunden och kan även i ett senare skede drabba miljön. Utmaningen är att använda lämpliga kemikalier i rätt mängd för varje produkt för att minska påverkan på miljö och människa.





Rutiner och uppföljning

Vi har ett systematiskt kemikaliearbete och ansvarar för att företags produkter är av bra kvalitet och att de inte innehåller ohälsosamma, miljöskadliga eller förbjudna kemikalier. EU-förordningen REACH och kemikaliegruppens kemikalieguide ligger till grund för våra kemikaliekrav. Utifrån dessa har vi tagit fram en egen RSL (Restricted Substance List). Listan uppdateras två gånger per år och omfattar de kemikalier vi vill fasa ut och begränsa och går i vissa fall längre än lagkravet, ett sätt för oss att utesluta farliga kemikalier.

Vi ställer krav på att alla leverantörer följer den EU-harmoniserade kemikalielagstiftningen Reach samt vår egen RSL. Alla våra leverantörer skriver på vårt leverantörskontrakt där leverantören förbinder sig att följa våra krav. De svarar också på frågor om sitt eget kemikaliearbete och på begäran lämnar de underlag som säkerhetsställer hur de efterlever dessa lagkrav.

För att säkerställa att våra kvalitets- och kemikaliekrav efterlevs görs stickprovskontroller av produkterna av egna varumärken inför varje säsong. Vilka produkter och tester som görs baseras på en riskbedömning utifrån materialval och leverantör. Om det visar sig att något produkttest inte är godkänt förs en dialog med leverantören för kartläggning av var i tillverkningen kemikalierna har uppkommit eller använts. Tillsammans kommer vi sedan överens om hur vi ska förhindra fortsatt användning. Om för höga halter av ej godkända kemikalier påträffas i en produkt tas produkten bort från vårt sortiment.

Kemikaliegruppen

Vi är medlemmar i kemikaliegruppen som är ett nätverk som drivs av RISE. Nätverket består av cirka 100 medlemsföretag och vi ser en stor styrka i att flera företag går samman och ställer samma krav. Kemikaliegruppens syfte är att sprida kunskap inom kemi- och miljörelaterade frågor till medlemsföretagen inom textil- och elektronikbranschen. Detta är ett sätt för oss att få till oss den senaste informationen om kemikalier för att på bästa sätt förebygga förekomst av oönskade kemikalier i varor som textil, skor och elektronik.

PFC- perfluorerade ämnen

Som en del i arbetet med att minska användning av oönskade kemi-

kalier arbetar vi aktivt med att fasa ut Perfluorerade ämnen (PFC) i våra produkter. PFC är en rad kemiska ämnen och ingår i gruppen fluorkarboner. Fluorkarboner är vatten-, smuts och oljeavvisande och används därför på bland annat skor och textil. Denna typ av kemikalier är mycket svårnedbrytbara samt påverkar bland annat reproduktionsförmågan hos djur.

På våra egentillverkade produkter använder vi oss endast av PFC-fri impregnering från Rudolf BIONIC FINISH® ECO som är helt fri från fluorkarboner. Flera leverantörer har andra motsvarande impregneringar och vi arbetar för att samtliga leverantörer helt ska utesluta PFC-behandlade produkter.

”No to PFAS”

Vi har skrivit på miljöorganisationen Chemsec’s initiativ PFAS movement, ett projekt som vill betona och utbilda om PFAS-ämnenas skadliga påverkan och kämpa för att fasa ut PFAS från produk-

ter och leverantörskedjor. Vi stödjer att PFAS-ämnen som grupp förbjuds, vi är för en striktare reglering av PFAS kemikalier och vill uppmana kemiindustrin att utveckla säkrare alternativ.

Antilukt/Antibakteriella behandlingar

Vår policy är att inte använda antilukt eller antibakteriella behandlingar. Denna typ av behandlingar används för att motverka bakterietillväxt och därmed dålig lukt. Dessa ämnen försvinner dock snabbt när plaggen tvättas och kommer då ut i miljön där de kan orsaka skada.

Polyvinyl Chloride (PVC)

Vi strävar efter att produkterna i vårt sortiment ska vara PVC-fria eller i undantagsfall tillverkade av ftalatfri PVC. Detta på grund av hälso- och miljöeffekterna hos de flesta ftalatestrar. Detta inkluderar även tillbehör och förpackningar.





Vattenanvändning

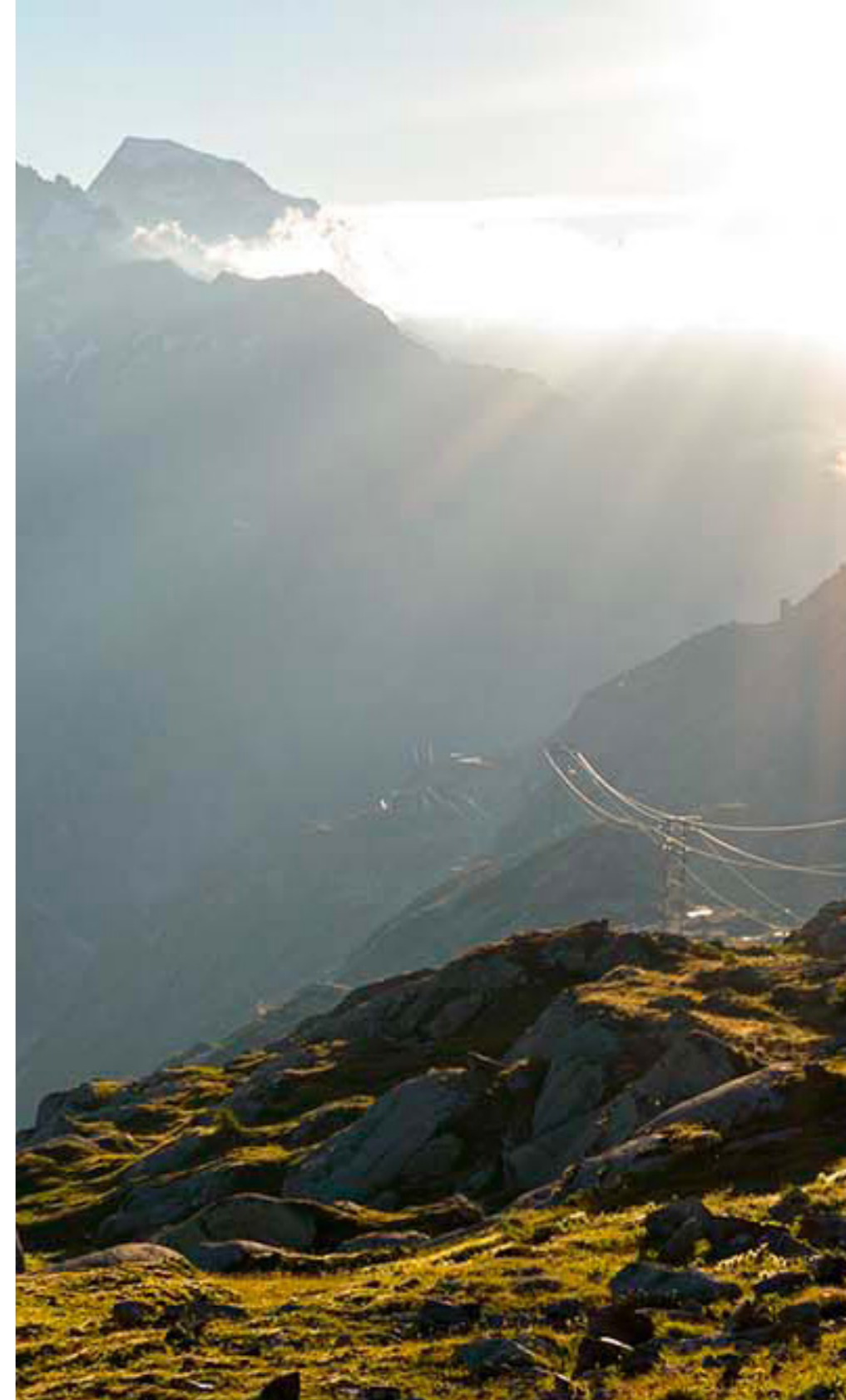
Vatten och effektivt användande av vatten är en väsentlig fråga för oss. Vattenbrist är ett stort problem i flera delar av världen och jordens begränsade resurser av färskvatten lyfts återkommande som en klimatrelaterad risk i sig själv. Klimatförändringar förväntas leda till vattenbrist och rent vatten är även en grundförutsättning för allt levande på jorden, därmed också en förutsättning för människors hälsa och välmående.

Tillverkning av textila produkter kräver stora mängder vatten och kemikalier, framför allt vid framställning av råmaterial och under produktionsprocesserna i fabrik. En av textilindustrins största utmaningar är att minska den höga vattenförbrukningen under tillverkningen av kläder i allt från framställning av råmaterial till produktionsprocesser såsom infärgning av kläder. Kemikalier används även i färg- och beredningsprocesser vilket kan bidra till förorening av vatten.

Vi är medvetna om att vattenanvändning är en av de viktigaste miljöutmaningarna i vår leverantörskedja. Vi arbetar kontinuerligt med att öka vår egen kunskap för att se över hur vår värdekedja påverkar och är beroende av vatten.

Vi ställer krav på vattenrening och minskning av avloppsvatten för leverantörer av egna varumärken. Vi som företag har ett ansvar att driva utvecklingen mot minskad vattenanvändning i en positiv riktning. För att göra det krävs att vi vidtar flera olika åtgärder för en mer hållbar produktion:

- Strävar efter effektiva bevattningsprocesser (gäller främst bomullsodling).
- Strävar efter att minska mängden och antalet kemikalier vid odling och våtprocesser.
- Öka andelen mer hållbara fibrer och material såsom återvunnen polyester, BCI och ekologisk bomull.
- Välja mer hållbara produktionsprocesser som är mer vatteneffektiva för att minska vår vattenförbrukning och göra den mer resurseffektiv, till exempel den vattenbesparande infärgningstekniken solution dye.
- Vi använder alltid PFC-fria alternativ för vattenavvisning för egentillverkade produkter.
- Tvättråd, Clever care, som är en symbol för hållbar textilskötsel som ger information till konsument hur man tvättar, torkar stryker sina textilier på ett mer hållbart sätt.
- Vi arbetar aktivt för ökad spårbarhet och transparens.





Ansvarsfull produktion genom leverantörskedjan

Transparens och kontroll av leverantörskedjan, avseende miljöpåverkan och mänskliga rättigheter, är en väsentlig fråga. Vårt sortiment består av produkter både från våra egna varumärken och ledande sportvarumärken. Egna varumärken produceras både av oss på Intersport Sverige och genom IIC.

Våra leverantörer

Avtal

Innan vi ingår ett samarbete med en ny leverantör ställer vi krav att de accepterar vår djurskyddspolicy, kemikalie- och kvalitetskrav samt vår uppförandekod som beskriver våra värderingar och de krav vi ställer på våra leverantörer. Koden omfattar bland annat miljö och hälsa, säkerhet, föreningsfrihet, lagliga löner, arbetstider, antikorrupcion samt förbud mot tvångsarbete och barnarbete. Under 2021 uppdaterade vi våra avtal mot våra leverantörer med nya CSR-policys och riktlinjer för att förtydliga våra krav. IICs avtal och krav går i linje med Intersport Sverige, mer att läsa på: <https://www.intersport.com/about/our-responsibilities/>.

Produktion Externa varumärken

För att skapa ett attraktivt sortiment arbetar vi tillsammans med noga utvalda varumärken. Vi värdesätter partners som arbetar proaktivt för hållbarhet och driver innovation. Vi satsar på samarbetspartners som delar vår vision om aktivt och hållbart liv samt en hållbar värdekedja. Under 2022 stod externa varumärken för ca 75 % av vårt sortiment. Ca 40% av våra volymer kommer från våra strategiska samarbetspartners. Flera av dessa varumärken ligger i framkant och har satt utsläppsmål och hållbarhetsmål.

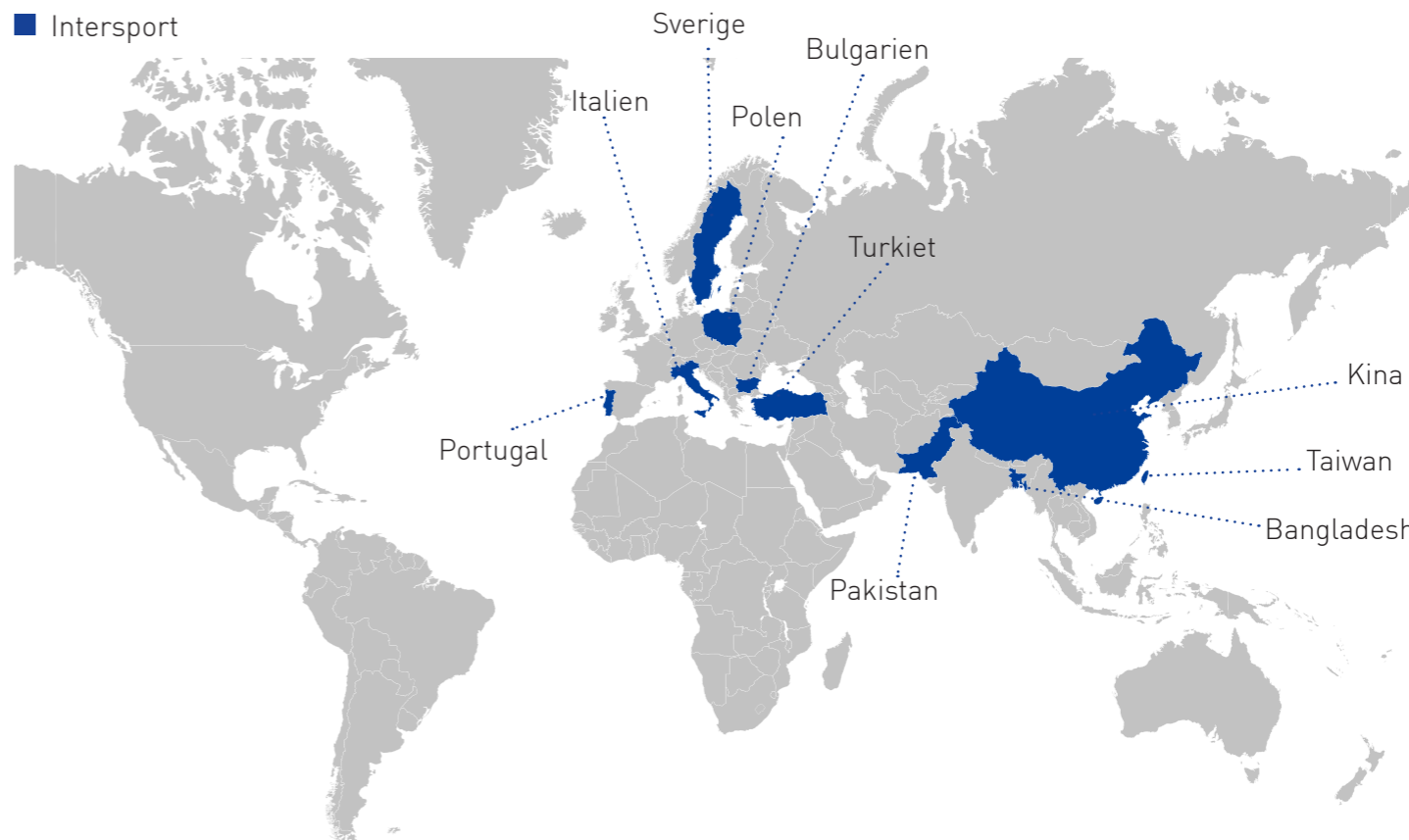
Produktion av egna varumärken

De produkter som tillverkas under våra egna varumärken produceras i olika produktionsanläggningar runt om i världen. Idag sker en stor andel av vår tillverkning i Bangladesh och Kina. Vi äger inga egna produktionsenheter men har ansvar att kontrollera aktuella arbetsförhållanden och ställa krav på åtgärder om vi upptäcker brister. En förutsättning för att kunna påverka ansvarstagandet, minska risker och driva utvecklingen framåt är att ha nära relationer och arbeta långsiktigt med våra leverantörer.

Vår övergripande inköpsstrategi är att konsolidera vår leverantörskedja för att arbeta med färre fabriker, arbeta mer direkt med fabriker och därigenom få ökad kontroll.

Produktionsländer

■ Intersport



Intersport Sverige samarbetar i dagsläget med 53 fabriker och har under året ingått samarbete med tre nya fabriker. Av de 53 fabrikerna är 48 stycken belägna i så kallade "högriskländer" och "riskländer" i linje med Amfori BSCI countryrisk classification och världsbankens

"World Governance Indicators": <https://info.worldbank.org/governance/wgi/>

Ländernas risk-klassificering bygger på de sammanlagda styrningsindikatorerna. Risknivån i länderna bedöms inom nedan sex områden. Beroende på poäng så klassas länderna som högrisk- eller lågriskländer.

Land	Overall risk	Voice and accountability	Rule of law	Regularity quality	Political stability and Absence of violence	Government effectiveness	Control of corruption	Antal produktionsenheter
Bangladesh	23,5	28,02	28,85	20,67	16,04	28,85	18,27	7
Kina	44,06	5,31	53,85	41,35	29,25	76,44	58,17	35
Pakistan	24,44	25,12	27,88	25,96	6,6	37,5	23,56	1
Turkiet	35,24	23,67	36,54	49,04	12,26	49,52	40,38	5
Sverige (referens)	94,75	97,1	94,71	96,15	86,79	95,15	97,6	-

Ovan tabell visar de "riskländer" där Intersport Sverige har produktion, samt landklassificering inom de områden som bedöms. Sverige finns med som referens nederst.



Leverantörsutvärdering

Vi har under 2022 fortsatt med våra leverantörsutvärderingar som görs två gånger per år. Vid dessa tillfällen utvärderar vi samarbete, kommunikation, pris, produkt, kvalitet och leveranssäkerhet samt ser över bredden av leverantörer och försöker optimera vår leverantörsbas. Vi går även igenom behovet av kemikalietester. Amfori/ BSCIs arbetsprocess är en integrerad del av vår leverantörsuppföljning och deras plattform med information och alla sparade revisioner är ett stort stöd för oss.

Utmaningar och risker i vår produktionskedja

Inom vår bransch är det ofta långa och komplicerade leverantörskedjor som spänner över flera länder vilket komplicerar och utgör en risk i hållbarhetsarbetet. Vi ser en risk i att mänskliga rättigheter inte respekteras då det finns stora risker kopplat till sociala aspekter såsom arbetstagarens rättigheter, löner, föreningsfrihet och arbetsmiljö.



Vi ser även miljömässiga och affärsetiska risker såsom korrup-tion och mutor i leverantörsledet. En viktig del av vårt arbete är därför transparens. Vi arbetar aktivt med att samla in informa-tion från våra leverantörer för att kartlägga hela leverantörs-kedjan från råmaterial till färdig produkt. Detta är något vi lagt stort fokus på under året som gått. Vi har även tagit stöd i riskverktyget från Textile fashion 2030 när vi gjort våra risk-bedömningar. Vi ser även en risk att vår produktion kan påverkas av oförutsedda händelser som är klimatrelaterade i form av översvämningar, extrem hetta, krig och pandemier. Riskbilden ändras hela tiden så detta är ett kontinuerligt arbete som vi fokuserar på även under nästa år.

Lokal närvaro

För att säkerställa att tillverkning sker på ett ansvarsfullt sätt avseende arbetsförhållanden och miljö besöker vi, kontinuerligt de fabriker vi använder för våra egna varumärken. Under senare år har inte det varit möjligt i samma utsträckning på grund av coronapandemin. Vi har under året haft möjlighet att besöka våra leverantörer på plats i Bangladesh igen, vilket var väldigt givande.

För vår egenproduktion i Kina och Bangladesh samarbetar vi med två lokala kontor i Bangladesh och Kina. IOF (INTERSPORT Office Far East) har ett multi satellit-system med en bredare geografisk räckvidd för att komma närmre våra leverantörer. Vilket innebär att i Kina har de personal på plats i flera regioner vilket gör att de kan ta sig till alla fabriker inom 1-2 timmar.

I Sydostasien har de team på nyckelplatser i Bangladesh, Myanmar, Kambodja och Vietnam. Detta fyller en viktig funktion genom att det ger en stark närvaro på plats. Det gör att de lättare kan reagera snabbt, fånga upp problem och stötta fabrikerna på plats vilket är väldigt värdefullt för oss.





Amfori BSCI

Vi är medlemmar i Amfori BSCI som är ett världsledande branschsamarbete för företag som arbetar med socialt ansvarstagande med fokus på att förbättra arbetsförhållandena i leverantörskedjan men innehåller också regler om vatten, luft och kemikalieanvändning. Medlemskapet ger möjlighet att säkerställa och förbättra den globala kedjans sociala prestanda. Det ges även möjlighet att bidra till ökad transparens och ett tydligt och konsekvent förhållningssätt vilket gör detta samarbete till ett bra redskap i vårt CSR-arbete. Både vi och IIC arbetar med uppföljning och åtgärdsplan mot leverantör. Detta är även ett sätt för oss att möta våra intressenters behov.

Uppförandekod

Tillsammans med andra BSCI-medlemmar har vi en gemensam uppförandekod, BSCI Code of Conduct. Denna uppförandekod är en integrerad del av det kommersiella avtal vi har med samtliga leverantörer. Koden tar upp nedan principer och är baserad på FN:s deklaration om mänskliga rättigheter och ILO:s konventioner om arbetsvillkor, FN:s Global Compact, OECD:s riktlinjer samt andra miljökrav. Koden fungerar som ett stöd i arbetet gällande sociala och miljömässiga frågor i kedjan. Amfori BSCIs kod möjliggör ett systematiskt och standardiserat sätt att inspektera och utvärdera fabrikers kodstatus.

BSCI Code of Conduct

Our enterprise agrees to respect the following principles to exercise human rights due diligence and environmental protection in as set out in the amfori BSCI Code of Conduct.

amfori BSCI Principles

- Social Management System and Cascade Effect**
Our enterprise endorses the amfori BSCI Code of Conduct Principles through all the functions of our company and embeds the principles in our system.
- Workers Involvement and Protection**
Our enterprise informs all workers about their rights and responsibilities and protects workers in line with the aspirations of the amfori BSCI Code of Conduct.
- The Rights of Freedom of Association and Collective Bargaining**
Our enterprise respects the right of workers to form and join trade unions – and bargain collectively.
- No Discrimination, Violence or Harassment**
Our enterprise treats all workers with respect and dignity, ensure that workers are not subject to any form of violence, harassment, and inhumane or degrading treatment in the workplace and does not discriminate against workers.
- Fair Remuneration**
Our enterprise respects the right of workers to receive fair remuneration and works progressively towards the payment of a living wage.
- Decent Working Hours**
Our enterprise observes the law regarding working hours and adheres to the international references for specific exceptions.
- Occupational Health and Safety**
Our enterprise ensures a healthy and safe working environment, identifying potential and actual risks to the health and safety of workers and taking all necessary measures to eliminate and reduce them.
- No Child Labour**
Our enterprise does not employ, directly or indirectly, any worker below the legal minimum age.
- Special Protection for Young Workers**
Our enterprise provides special protection to young workers against conditions of work which are prejudicial to their health, safety, morals, and development.
- No Precarious Employment**
Our enterprise does not engage in, or through business partners, be complicit to, any form of servitude, forced, bonded, indentured, trafficked or non-voluntary labour and adheres to international principles of responsible recruitment.
- No Bonded, Forced Labour or Human Trafficking**
Our enterprise does not engage in, or through business partners, be complicit to, any form of servitude, forced, bonded, indentured, trafficked or non-voluntary labour, including state-imposed forced labour.
- Protection of the Environment**
Our enterprise implements adequate measures to prevent, mitigate and remediate adverse impacts on the surrounding communities, natural resources, climate, and the overall environment.
- Ethical Business Behaviour**
Our enterprise does not take part in any act of corruption, extortion, or embezzlement, nor in any form of bribery.

amfori BSCI Values

- Code Observance**
- Protection of Vulnerable Persons**
- Grievance Mechanism**

www.amfori.org/content/amfori-bsci-platform

amfori BSCI
Trade with purpose



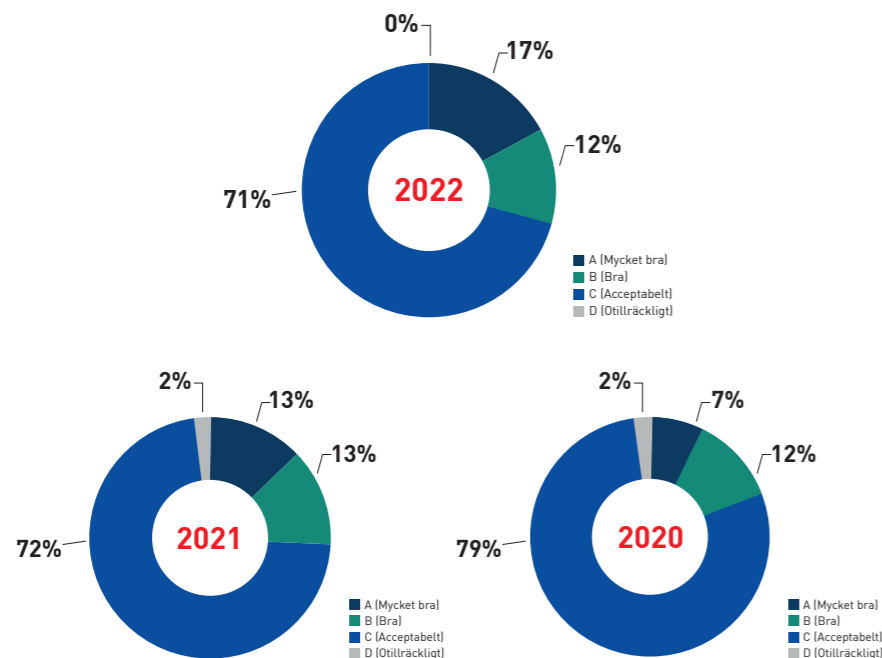


Fabriksinspektioner

Alla fabriker registrerade i detta system granskas av oberoende tredjepartscertifierade revisionsföretag med relevant kompetens inom områdets lokala arbetslagar och förordningar relaterade till arbetares hälsa och säkerhet. Vi kräver att de fabriker vi använder oss av ska ha godkända revisioner och om brister uppdagas ska dessa åtgärdas och följas upp av en ny inspektion. Vi försöker i första hand förmå leverantören att rätta till bristerna och tillsammans sätta en tidsplan för förbättringsarbetet. Om leverantören inte uppfyller de uppsatta åtgärdskraven inom tidsramen avbryts samarbetet.

Efter en inspektion görs granskningen synlig för alla företag som använder leverantören och alla Amfori BSCI:s medlemmar delar inspektionsresultaten i en gemensam databas. Detta är ett bra system för större påverkan och ökat samarbete mellan medlemsföretagen samt för att undvika dubbelinspektioner. Inspektioner bedöms utifrån en skala A till E inom 13 områden där A är det bästa resultatet och E det sämsta. Det vanligaste betyget är C.

I grafiken nedan ses en översikt över våra producenters revisionsbetyg.



Sammanställning av revisionsresultat i % per område för 2022

PERFORMANCE AREA	A (Mycket bra)	B (Bra)	C (Acceptabelt)	D (Otillräckligt)	E (Oacceptabelt)	ZERO TOLERANCE
PA1: Social management systems and cascade effect	13%	13%	44%	30%	0%	0%
PA2: Workers involvement and protection	63%	22%	15%	0%	0%	0%
PA3: The rights of freedom and association and collective bargaining	100%	0%	0%	0%	0%	0%
PA4: No discrimination	94%	4%	2%	0%	0%	0%
PA5: Fair remuneration	46%	52%	2%	0%	0%	0%
PA6: Decent working hours	30%	0%	6%	65%	0%	0%
PA7: Occupational health and safety	87%	9%	2%	2%	0%	0%
PA8: No child labour	100%	0%	0%	0%	0%	0%
PA9: Special protection for young workers	100%	0%	0%	0%	0%	0%
PA10: No precarious employment	100%	0%	0%	0%	0%	0%
PA11: No bonded labour	100%	0%	0%	0%	0%	0%
PA12: Protection of the environment	81%	15%	2%	2%	0%	0%
PA13: Ethical business behaviour	94%	6%	0%	0%	0%	0%

Mänskliga rättigheter

Amfori BSCI revisorer har en specifik procedur som följs vid upptäckt av ett nolltoleransproblem, "zero tolerance". Nolltoleransprotokollet innebär allvarliga brister såsom barn- och tvångsarbete, den typen av anmärkningar leder till omedelbar varning. Detta är en specifik revisionsåtgärd som gör det möjligt att erkänna fem huvudsakliga kränkningar av de mänskliga rättigheterna som listas nedan: Vi har inte haft några nolltoleransproblem under året.

ZERO TOLERANCE ISSUE CLASSIFICATION	
CHILD LABOUR	Workers who are younger than 15 years old (or the minimum age defined by the country). Workers younger than 18 who are subjected to forced labour.
BONDED LABOUR	Not allowing workers to leave the workplace or forcing them to work overtime against their will. Using violence or the threat of violence to intimidate workers to force them to work.
INHUMANE TREATMENT	Inhuman or degrading treatment, corporal punishment (including sexual violence), mental or physical coercion, and/or lives.
OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY	occupational health and safety violations that pose an imminent and critical threat to worker's health, safety, and/or lives
UNETHICAL BEHAVIOUR	Attempted bribery of auditors. international misrepresentation in the supply chain (e.g hiding production sites, lacking a business licence, and purposefully under-declaring size of workforce).



Löner

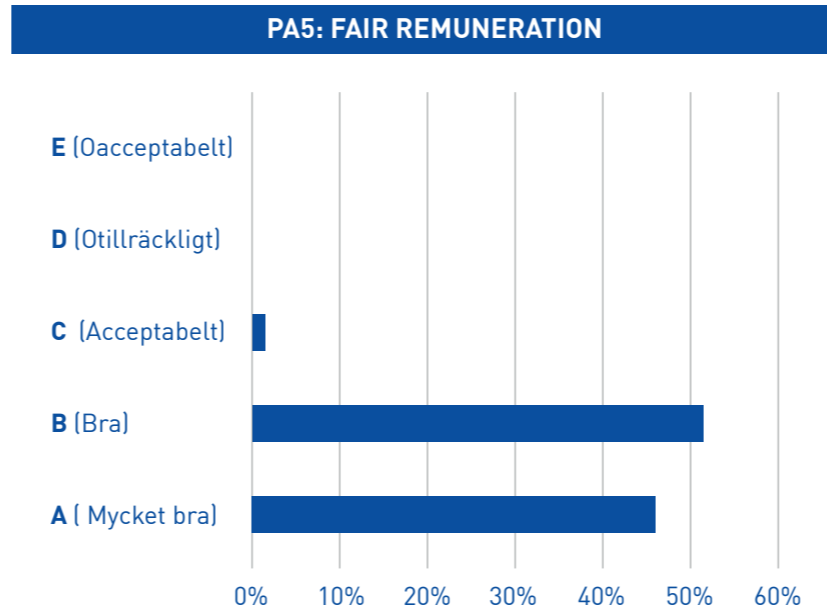
För Intersport är en skälig och rättvis lön en mycket viktig fråga, för våra egna anställda likväl för arbetarna i de fabriker vi samarbetar med. Vi äger inga egna produktionsenheter, men i enlighet med vår uppförandekod och lokal lagstiftning måste de leverantörer vi samarbetar med minst betala landets lagstadgade minimilön, samt beräkna landets levnadslön. Genom vårt deltagande i Amfori BSCI strävar vi efter införandet av en levnadslön i alla fabriker. Levnadslön innebär en lön som gör det möjligt för en människa att försörja sig själv och sin familj.

Vi ser att det är viktigt att vi har kunskap om hur lönerna ser ut idag för att vi skall kunna arbeta med frågan och kunna bidra till att lönerna höjs. För att möjliggöra detta används bl.a.

- Officiell statistik avseende demografi mm
- Information från lokala och internationella NGO:s (Non Governmental Organizations)
- Samhällsgrupper med lokal kännedom om problematiken

En utmaning för oss är att vi inte själva betalar arbetarnas löner, vilket gör det svårt för oss att sätta löner. Även om vi skulle betala högre inköpspris är det inte säkert att det gynnar arbetarna då vi är en liten aktör på marknaden.

Vi kartlägger och följer upp revisionsresultatet av lön och ersättning genom BSCI och tredjepartsauditörer. Under arbetet utvärderas ledningens och arbetarnas kunskap avseende levnadskostnader och den lön som faktiskt betalas ut, med målet att utjämna den eventuella skillnad som finns mellan dessa två. I december 2021 lanserade Amfori, BSCI en ny uppdaterad kod, med en tydligare hållning kring levnadslöner. En av de vanligaste avvikelserna vid inspektioner vi ser är övertid. Vi ser en risk att detta kan vara kopplat till otillräckliga löner. Detta är något vi kommer fortsätta följa upp under nästa år.



Grafiken ovan illustrerar våra producenters löneinformation från den senaste BSCI –revisionen.





The International Accord for Health and Safety in the Garment and Textile Industry

Efter fabriksolyckan i Rana Plaza i Bangladesh, bildades brand- och byggnadssäkerhetsavtalet Bangladesh Accord on Fire and Building Safety. Vi har sedan 2014 förbundit oss till Accordsavtalet vars mål är att skapa en bättre och säkrare arbetsmiljö för textilarbetare i Bangladesh. Avtalet är ett oberoende, juridiskt bindande avtal.

Under hösten 2021 skrev vi även på det förnyade arbetsmiljöavtalet International Accord for Health and Safety, en fortsättning på det tidigare överenskomna ackordsavtalet men även med fokus på arbetsmiljö.

Avtalet innebär bland annat att fabriker genomgår oberoende regelbundna inspektioner inom brand-, el- och byggnadssäkerhet. Efter varje inspektion upprättas en uppdaterad åtgärdsplan med tidsgränser. När åtgärderna är utförda kontrolleras de för att säkerställa att alla korrigeringar har gjorts. Samtliga av de fabriker vi använder i Bangladesh är inspekterade av RMG Sustainability Council (RSC). Av de fabriker vi samarbetar med i Bangladesh är åtgärdsplanerna till 93% uppnådda. Vi arbetar långsiktigt med våra leverantörer för en bättre miljö samt byggnads- och brandsäkerhet.

Antikorruption i produktionskedjan

Antikorruptionsfrågan är viktig i alla leverantörsled då mutor och korruption slår hårt mot arbetsrätten, mänskliga rättigheter och miljöfrågan. Vi arbetar kontinuerligt för att följa upp och identifiera om vi har några riskleverantörer så att vi kan motarbeta och förebygga korruption.

Vi minskar de risker som finns genom att vara med i Amfori BSCI och Bangladesh The Accord on Fire and Building Safety där leverantörerna granskas regelbundet. Båda dessa initiativ har även visseblåssystem för att bland annat fånga upp korruption och ger

både oss och våra leverantörer kompetenshöjande kostnadsfria utbildningar. Inga incidenter har rapporterats under året.

Transparens

Ökad transparens är en viktig del inom vårt hållbarhetsarbete och en förutsättning för att vi ska kunna ta vårt etiska och sociala ansvar samt förhindra korruption. Våra kunder ska kunna lita på att våra plagg produceras med hänsyn tagen till både människor och miljö. Sedan våren 2020 är vi transparenta med de fabriker vi samarbetar med genom en lista på vår hemsida, i linje med Transparency pledge.

Detta är ett sätt för oss att underlätta för våra intressenter att ta del av och granska arbetsvillkoren där vår produktion sker. Listan uppdateras två gånger per år. Här listar vi de fabriker som vi samarbetar med för vår interna produktion. <https://www.intersport.se/om-intersport/vart-ansvar/hallbar-vardekedja/leverantorer-arbetsvillkor>





Logistik, drift & försäljning – miljöpåverkan

Transport

Logistiken, främst transporter av varor, har en stor klimatpåverkan som vi är väl medvetna om. Alla transporter medför utsläpp av växthusgaser och det är därför viktigt att utvärdera och välja de alternativ som bidrar till mer hållbara transporter. Klimatscreeningen som gjorts under året visar att transporter stod för 17% av vårt totala klimatavtryck. Det innefattar inte enbart transporter av varor utan även kundtransporter och distribution av marknadsmaterial till våra butiker och olika hushåll. Arbetet med att kartlägga vårt avtryck har varit värdefullt för att kunna följa upp, utvärdera och göra mer hållbara transportval framöver.

Under perioden november 2021 till oktober 2022 har 99,7% av all transporterad vikt till vårt centrallager gått med sjöfrakt och resterande del med lastbil där vi ansvarar för frakten enligt Incoterms. Sjösändningarna skeppas till Göteborgs hamn och därefter transporteras merparten av alla containrar med tåg till vårt centrallager. Transporter från vårt centrallager till våra butiker sker till största delen genom vägtransporter med en transportör som är miljöcertifierad enligt ISO 14001.

Vi är medvetna om de stora negativa miljöeffekterna med flygfrakt och arbetar aktivt för att minimera alla transporter med flyg som ett led i att minska vårt klimatavtryck. Flygfrakt sker endast i undantagsfall efter ett godkännande av inköpschef och/eller logistikchef. Under hösten 2022 hade vi en sändning som levererades med flygfrakt och den stod för 0,01 % av den totala vikten där vi hanterar frakten enligt Incoterms.

Att arbeta strategiskt med transporter är viktigt för att minska vårt klimatavtryck och våra utsläpp. Vi arbetar med

transportpartners som erbjuder flexibla lösningar och samtidigt aktivt arbetar med de miljömässiga utmaningarna som finns i branschen för att erbjuda mer hållbara transportlösningar.

Vi jobbar också med, och har som mål, att öka fyllnadsgraden i alla transporter. En del i det arbetet är planering genom hela processen från orderläggning till leverans. Det gör att vi till exempel kan utvärdera vilka hamnar som används i Asien och tidigt korrigera önskade skeppningsdatum för att i större utsträckning konsolidera leveranser och öka fyllnadsgraden i containrar. Även fyllnadsgraden i kartonger är något som vi aktivt jobbar med, både från våra leverantörer och det som packas på vårt centrallager.

Hämta e-handelspaket i butik

Vår e-handel lagerförs på centrallagret i Nässjö och vi erbjuder kunden leverans till butik, ombud eller hem. Alternativet med leverans till butik gör att flera ordrar kan sampackas och levereras med våra ordinarie butiksleveranser. I de fall kunden väljer att hämta ut sitt paket i någon av våra butiker och produkten finns tillgänglig har butiken möjligheten att plocka och packa ordern vilket ger kunden en snabb leverans med än mindre klimatpåverkan.

Boka & hämta

Boka & hämta innebär att kunden reserverar en vara online för att sedan hämta den och slutföra köpet i butik. Då kunderna genomför köpet först efter att ha haft möjligheten att prova, titta och känna på produkten kan felaktiga köp i större utsträckning uteslutas vilket minskar antalet returer och byten. Likt leveransalternativet utlämning i butik har varorna transporterats med butikens ordinarie varuleveranser som i större utsträckning sampackas och därmed har en mindre klimatpåverkan.





Affärsresor

Vår resepolicy uppmuntrar samtliga medarbetare att resa miljömedvetet och i första hand välja tåg och buss framför flyg och bil. Ur en miljöaspekt ser vi utvecklingen mot alltmer digitala möten och konferenser som positivt och har under pandemiåren, precis som många andra, minskat våra affärsresor avsevärt.

2022 har varit ett år där vi, för verksamhetens utveckling, behövt göra större investeringar i fysiska träffar. För att stärka samarbetet med vår internationella organisation IIC har vi haft ett ökat deltagande på internationella konferenser och vi har även samlat våra ca 150 ledare från hela landet på en Leadership Summit i Göteborg. Dessa insatser under året har lett till ökade antal flygresor.

Totalt 114 flygresor bokades mellan januari och november under 2022. Detta är en ökning mot föregående pandemi-åren 2021 och 2020, men endast 25% av nivån av flygresor som vi hade innan pandemin året 2019 (då antalet flygresor under samma period var på 447).

Energiförbrukning

Vår totala energiförbrukning från butiker, kontor och lager består till 93% av el (7867MWh) och 7% fjärrvärme (622MWh). Sedan flera år tillbaka använder vi enbart förnybar el vilket ger en besparing på 2517 ton Co2 jämfört med om vi inte valt enbart förnybart.

Energiförbrukningen kommer till största del ifrån:

- Belysning (60%) El
- Ventilation (13%) El
- Uppvärmning (7%) Fjärrvärme

Utifrån den fördelningen ligger vårt fokus på att minska resursutnyttjandet inom belysningsområdet där vi kan få störst effekt. Idag består vår butiksbelysning till 50% av LED. Vår målsättning är att till 2024 minska den årliga förbrukningen från belysning med 10% eller 500MWh genom att minst 90% av vår belysning är LED. Under 2023 kommer vi byta ut belysningen i ytterligare 10% av våra butiker.

Kundinsikter guidar oss i vårt hållbarhetsarbete

Vi arbetar systematiskt med att få bättre insikter om våra kunder och deras drivkrafter. Vi analyserar löpande våra viktigaste målgrupper och under 2021 fördjupade vi oss i specifika områden, t.ex. med en undersökning om hållbarhet. Med bättre förståelse för vår kund kan vi leverera en bättre köppplevelse för kunden på flera plan.

Vi kan se tydligare mönster i vilka kunder som värdesätter produkter gjorda av miljövänligt material och genom hållbara tillverkningsätt och möta dem med innehåll och produkter som tillgodoser deras önskemål och därmed göra det lättare bidra till ett hållbart klimat och sund konsumtion. Ur ett större perspektiv kan vi genom bättre kundkännedom även se våra kunders behov gällande vårt sortiment och vara mer relevanta när det kommer till vårt utbud vilket leder till bättre lagersaldo och mindre överblivna produkter i lager.





Förflyttning från traditionell till digital marknadsföring

Vår kundkänedom ska också leda till anpassad kommunikation och större förståelse kring vilka som bör få analog kommunikation och vilka vi kan nå i de digitala kanalerna vilket på sikt gör att vi minskar den mängd papper som går åt till postal kommunikation. Vi har under året fokuserat på att fortsatt utveckla och testa nya digitala annonseringsalternativ till traditionella tryckta annonsformat. Framåt är vår ambition att minska mängden trycksaker genom att kombinera digitala och fysiska kanaler på ett än mer effektivt sätt.

Vår strävan är att ständigt hitta mer hållbara arbetssätt när det kommer till våra kampanjer för att minska vårt klimatavtryck över tid. Vi ser löpande över material av olika slag för att återanvända och minska klimatpåverkan över tid genom att minska den totala mängden produktion och distribution av marknadsföringsmaterial till kunder, föreningar och butiker med mera.

Digitala kvitton

Sedan 2019 har våra kunder haft möjlighet att välja att få kvittot direkt i mailen i stället för det traditionella papperskvittot i handen. Digitalt kvitto skapar stor bekvämlighet för våra kunder och ligger samtidigt i linje med vårt jobb för fler hållbara lösningar. I dagsläget har 140 591 kunder valt denna möjlighet.

Påsar

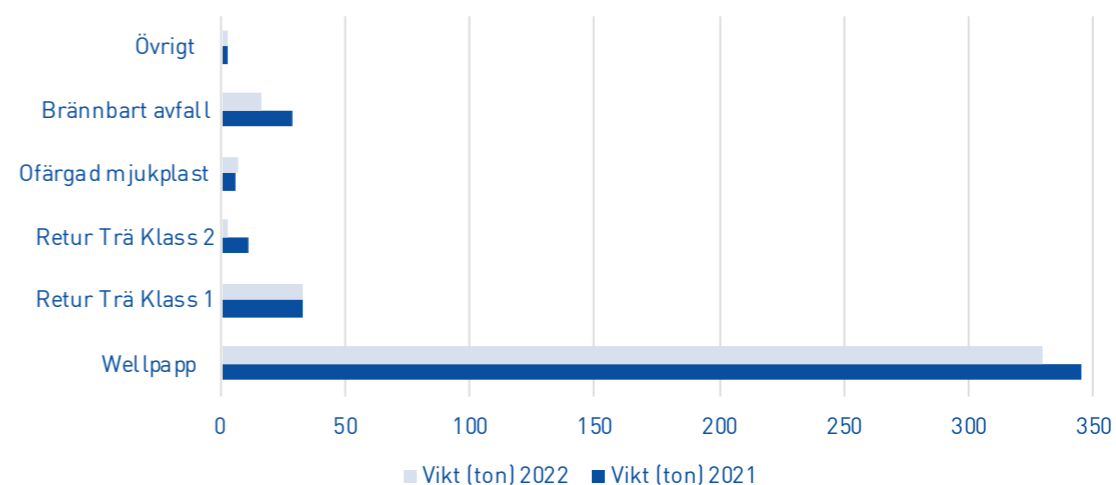
Påsar har en negativ påverkan på miljön, för att minska antalet bärpåsar som förbrukas tar vi betalt för påsar i butik. Under året har vi succesivt sett en minskning av antalet sålda påsar vilket vi ser som en positiv utveckling. Under 2021 tog vi ett aktivt beslut för att fasa ut bärpåsar i plast till förmån för pappåsar tillverkade av återvunnet material och under året som gått har vi enbart köpt in bärkassar tillverkade av återvunnet papper. Våra e-handelspåsar är gjorda av plast och tillverkade av återvunnet material då plasten här fyller en funktion med sin vattentätthet, även här ser vi över hur vi kan tillämpa olika alternativ framöver.

Förpackningar och avfallshantering

Förpackningar av olika slag är svåra att komma ifrån helt i vår bransch eftersom förpackningarna har till uppgift att skydda våra produkter från till exempel smuts och skador. Vi ser kontinuerligt över hur vi packar produkter på bästa sätt för att minska mängden plast runt varje produkt och pall. Vi kommer kontinuerligt byta ut våra förpackningar som är i plast eller kombinerade plast- och pappersförpackningar och i stället gå mer mot kartong vilket gör materialen lättare att återvinna.

Gällande förpackningar, annat emballage och förbrukningsmaterial jobbar vi med att hitta resurs- och klimateffektiva lösningar. En del i det är avfallshantering och framför allt återvinning av material. På centrallagret återvinner vi främst wellpapp, trä och plast men även andra avfallstyper. Under 2022 har det totala avfallet från centrallagret minskat med 34 ton och även sorteringsgraden har ökat då det är mindre andelar brännbart och övrigt avfall.

Avfall per avfallstyp från centrallagret i vikt (ton)



VÅRA

MEDARBETARE





VÅRA MEDARBETARE

HR-Chef Intersport Sverige, Maria Bjärsmyr

Vi tror på att nöjda medarbetare skapar nöjda kunder som i sin tur är en förutsättning för lönsamma affärer. Därför är våra medarbetare vår viktigaste tillgång och goda arbetsförhållanden och en säker arbetsmiljö är en självklarhet för oss. Att verka för att vara en god arbetsgivare genom trygga anställningar, anställningsvillkor och förmåner är en väsentlig fråga för företaget. Vi följer lagar och avtal samt har personalpolicyer och rutiner som tydliggör arbetet med bland annat arbetsmiljö, jämställdhet, mångfald och kränkande särbehandling. Självfallet är även all vår personal kollektivavtalsanslutna.

"VI BYGGER VÅRT ARBETE KRING PERSONAL OCH MEDARBETARSKAP PÅ VÄLGRUNDADE TEORIER OM VÄLBEFINNANDE I ARBETSLIVET."

Där trygghet och hygienfaktorer är basen i allt, först efter att dessa delar är uppfyllda så handlar vårt arbete om strävan efter gemenskap och självförverkligande. Därför är trygga villkor och en trygg arbetsmiljö vår grund. Gemenskap och stolthet samt glädje i arbetet kommer därefter, att det ska vara roligt att gå till arbetet. Sen måste vi ge våra medarbetare möjligheten att växa, inom sitt yrke eller inom bolaget, därför arbetar vi löpande med jämställdhet, utbildning, interna rekryteringar och kompetensutveckling.

Förväntningarna efter rekordåret 2021 var höga och vi hade flera planer på satsningar och investeringar för att ytterligare höja medarbetarskapet. Dock kom motgångarna tidigt under året i och med det fruktansvärda kriget som Rysslands startade mot

Ukraina och de globala konsekvenser som detta gett. Resultatet blev en fortsatt mycket hög kostnadsmedvetenhet och tuffa prioriteringar och inte minst en stor påverkan i olika arbetsprocesser. Då vi har tuffa år bakom oss med pandemi och rekonstruktion så tror vi att de tuffa tiderna som vi nu ser i omvärlden påverkat vår personalstyrka extra mycket då många hade hoppats på ljusa tider i och med hur vi stängde 2021. När vi stängde 2022 kunde vi konstatera att vi hade en större nedgång i eNPS under de första kvartalen från 2021 års eNPS på 15, men med en något positiv utveckling i Q4 där vi landade på 11 i eNPS.

Målsättningar – Våra Medarbetare

1. Trygghet – Alla medarbetare ska känna trygghet på arbetet, såväl fysisk som psykiskt.

a) Nollvision gällande olycksfall med frånvaro på våra arbetsplatser

2. Gemenskap och ambassadörskap – Våra medarbetare ska känna stolthet över att arbeta hos oss och att det ska vara kul att gå till jobbet!

a) Employer Net promoter Score (eNPS) 30 till 2030

3. Ta vara på olikheter och kompetenser – Våra medarbetare ska kunna växa och utvecklas hos oss oavsett bakgrund, kön eller andra attribut.

a) 0% Lönegap mellan kvinnor och män till 2025

b) 50% Kvinnor i ledande positioner till 2030



Maria Bjärsmyr, HR-chef



Aktiviteter för att uppnå våra mål

Vi har under året arbetat igenom våra medarbetarundersökningar noggrant och analyserat behovet framåt. Vi har i gemensamma workshops satt prioriteringar framåt utifrån personalens önskemål. Detta har resulterat i att vi valt att förändra vårt arbetssätt gällande medarbetarundersökningar och medarbetarsamtal som vi tidigare haft. Processerna var mycket omfattande och djupgående och framåt söker vi ett mycket mer agilt sätt att såväl mäta hur våra medarbetare mår samt att ha en mer effektiv samtalsprocess där vi kan fånga upp och utveckla våra medarbetare och vår verksamhet mer löpande.

c) Trygghet – vi vill att alla medarbetare ska känna trygghet på arbetet, såväl fysisk som psykiskt.

- I år har vi tagit fram förtydligande årliga arbetsmiljöutbildningar för butik
- Vi har genomfört arbetsmiljöutbildningar för lagerledarna
- Vi undersöker arbetsmiljön kvartalsvis i våra medarbetarundersökningar

d) Gemenskap och ambassadörskap – Vi vill att våra medarbetare ska känna stolthet över att arbeta hos oss och att det ska vara kul att gå till jobbet!

- Vi genomförde Intersport Leadership Summit där vi fokuserade på "Vi är ett Intersport"
- Vi gjorde det tydligare vilken budget som var gällande för personalaktivitet samt avsatte ytterligare budget för detta
- Vi har inför nästa år signerat en ny plattform för att lättare kunna tillgängliggöra information och kommunikation

e) Ta vara på olikheter och kompetenser – Vi vill att våra medarbetare ska kunna växa och utvecklas hos oss oavsett bakgrund, kön eller andra attribut

- Vi har tillsatt en utbildningsansvarig
- Vi har skapat flera nya utbildningar inom produktområdet
- Vi har genomfört utbildningar inom självledarskap
- Vi har infört utvecklande ledarforum
- Vi har genomfört Intersport Leadership Awards där våra ledare fått dela med sig utav best practice från deras vardag

Att vara en attraktiv arbetsgivare med nöjda medarbetare ingår i företagets strategiska målbild som i sin helhet består av; Medarbetaren, Kunden och Affären. eNPS är ett mått på nöjda medarbetare som vi totalt mäter fyra gånger om året. Vårt resultat i företagets eNPS har under året backat och vi ser fortsatt stora skillnader i resultatet mellan företagets olika verksamhetsområden och enheter och kommer under 2023 att fokusera på att stärka glädje och stolthet som två av de viktigaste bidragande faktorerna till att vara ambassadör för Intersport.





Trygg och säker arbetsplats

Introduktion och välkommandet av nya medarbetare är för oss en viktig investering i framtiden och avgörande för våra medarbetares välmående och förståelse för arbetet. Det ger oss också en möjlighet att berätta om våra värderingar och vår kultur samt hur vi agerar i enlighet med våra policyer. Alla medarbetare genomgår en digital introduktionsutbildning i samband med nyanställning. Här informerar vi bland annat om vår Vision, Mission och affärsidé, vår värdegrund, arbetsmiljö, våra policyer och var den anställde kan vända sig för hjälp och stöd eller för att rapportera in eventuella händelser.

Arbetsmiljö- och Säkerhetsarbetet på Intersport syftar till att skydda våra samtliga tillgångar, såväl personal som egendom. Skyddet anpassas efter rådande lagstiftning samt företagets riskbild. Vi eftersträvar ett systematiskt Arbetsmiljö- och Säkerhetsarbete där vikten ligger på säkerhetsmedvetenhet, systematiskt förebyggande arbete samt beredskap gällande krishantering.

Vi strävar alltid efter en god fysisk och psykosocial hälsa bland våra medarbetare och främjar en god arbetsmiljö på flera sätt, bland annat:

Arbetsplatsolyckor 2022 (jan-nov)	Resultat 2022	2021	2020
Antal olycksfall (utan frånvaro)	11	6	9
Antal allvarliga olycksfall (med frånvaro)	4	1	3
Antal arbetssjukdomar	0	1	2
Antal tillbud	13	9	9
Antal riskobservationer	2	3	0

Sjukfrånvaro 2022 (jan-nov)	Kort (<15 dagar)	Lång (>15 dagar)	Total
Butik Intersport	3,3%	1,1%	4,4%
Butik Löplabbet	3,4%	0,0%	3,4%
Servicekontor	1,4%	0,5%	1,9%
Centrallager	4,3%	4,5%	8,9%

- Vår Arbetsmiljöpolicy och vårt systematiska arbetsmiljöarbete finns tillgänglig för samtliga medarbetare i företagets Arbetsmiljöhandbok.
- Alla nya chefer och medarbetare på företaget genomgår en webbaserad introduktionsutbildning med fokus på arbetsmiljö och säkerhet. Därefter får våra Butikshefer årligen genomgå en kortare arbetsmiljöutbildning för att hålla kunskaperna uppdaterade.
- På varje enhet genomför vi två skyddsronder per år på respektive arbetsplats/enhet via systemet HIA. Samtliga skyddsronder följs upp av HR och Regionchef i syfte att ständigt förbättra arbetsmiljön.
- Vi genomför riskbedömningar inför verksamhetsförändringar och samverkar alltid med våra fackliga parter som vi ingår kollektivavtal med innan beslut om verksamhetsförändring. Vi har som ambition att skicka Informationen/förhandlingsframställan till de fackliga organisationerna som senast en månad innan den tänkta förändringen.
- Vi arbetar med arbetsmiljöfrågor både förebyggande och rehabiliterande tillsammans med Företagshälsovård och vår interna Skyddskommitté som sammanträder fyra gånger per år.
- Alla medarbetare och chefer har, både via appen IA och intranätet, möjlighet att rapportera händelser, såsom tillbud och olycksfall, på arbetsplatsen. Via en anonym kanal kan också klagomål och oenigheter rapporteras direkt till HR.
- Vid nyanställning får samtlig personal ta del av och signera en intern uppförandekod med fokus på regler kring gåvor och intressekonflikter.

Företaget har en nollvision gällande arbetsplatsolyckor och arbetsrelaterade sjukdomar med frånvaro. Samtliga händelser riskbedöms, utreds, åtgärdas om möjligt och följs upp i verktyget HIA för att eliminera risken för att en upprepad eller mer allvarlig olycka ska kunna inträffa igen. Inrapporterade tillbud och risk-



observationer är särskild viktig del i det förebyggande arbetsmiljöarbetet, då det ger oss information om en potentiell risk som kan elimineras innan olyckan är framme. Vi ser därför positivt på en ökad trend av inrapporterade tillbud.



Kompetensutveckling

Ledarskapsutveckling

Leadership Summit

Den 30–31 aug 2022 slog vi upp portarna till Intersports första Leadership Summit. En ledarkonferens där vi med fokus på att bli ETT Intersport diskuterade strategier och omvärldsanalyser, delade ut priser och delade med oss av kunskap. Våra ledare från hela landet deltog på konferensen och delade med sig av goda arbetssätt och samlades i workshop inom olika områden för att tillsammans skapa bättre fungerande arbetsprocesser. Med tesen om att vi tillsammans blir starkare kunde vi med öppenhet, nyfikenhet och samarbete i sikte både dela med oss av erfarenheter och lära oss en massa nytt.

Ledarskapsutbildningar

Under 2022 har vi haft ett stort fokus på utbildning kopplat till Ledarskapsutveckling. En viktig hygienfaktor för oss är att våra chefer och ledare har goda kunskaper inom arbetsmiljö och får sitt delegerade arbetsmiljöansvar. Utöver en grundläggande arbetsmiljöutbildning på ca 3 h i samband med introduktion har vi under året även tagit fram kompletterade arbetsmiljöutbildningar med fokus på de specifika riskerna som vi har i vår verksamhet. Denna utbildning ska våra ledare genomgå årligen.

Vi utvecklar även våra chefer och ledare i andra viktiga ledarskapsämnen såsom självledarskap, arbetsrätt och grupputveckling. Under 2022 har vi startat ett ledarforum på Servicekontoret där våra ledare samlas ca 8ggr/år för att diskutera och reflektera tillsammans kring olika ämnen kopplat till ledarskap. Vi har även genomfört ledarskapsutbildningar på vårt centrallager där vi har en ny organisation med ett flertal nya avdelnings- och teamledare. För våra Butikschefer har fokus det här året varit på utbildningar inom arbetsrätt och god bemanningsplanering.





Produktutbildningar

Under 2022 har vi fortsatt att utveckla och förädla våra digitala utbildningar. Vi har lagt stort fokus på att anpassa utbildningarna utefter de förutsättningar vi har och skapat en plattform med många olika utbildningar i alla kategorier. Totalt har 1425 anställda utbildats under året i 40 olika utbildningar.

Våra utbildningar är uppdelade i tre kategorier; microutbildningar, säsongsutbildningar och live-utbildningar. Syftet med våra Microutbildningar är att säkerställa grundkunskaperna hos våra medarbetare inom verksamhetens viktigaste produktgrupper. Tidsperspektivet för en microutbildning är 20–30 minuter och kan genomföras av den anställde när som helst och var som helst. Microträningarna har gett oss en bra grund att nå alla medarbetare i organisationen både tids- och kostnadseffektivt.

Säsongstyrda utbildningar används som stöd löpandes i säsong och ger kunskaper direkt kopplat till sortimentet i butiken. Dessa utbildningsprogram innehåller säljutmaningar för deltagarna för att ta sig vidare till nästa steg. I våra live-utbildningar samlas deltagarna live och får kunskap, utmaningar, säljtips och genomgångar av experter för att kunna fördjupa sig och utveckla sig inom valda kategorier.

**“TYCKER UPPLÄGGET VAR JÄTTEBRA!
JAG KÄNNER MIG MYCKET
SÄKRARE SOM SÄLJARE NU!
JAG ÄR PEPPAD OCH JAGAR
VARJE LÖPRUNDA SOM KOMMER
IN NU, TACK VARE ER!”**

Under 2022 har ett flertal utbildningar gått live till våra anställda. Den utbildningen med flest antal deltagare är "Running Camp 2022", med 168 deltagare. Även längd och alpin skicamp genomfördes via digitala live-utbildningar med många deltagare i utbildningarna.

På Intersport och Löplabbet vill ta vara på våra fantastiska interna kompetenser och använder därför både interna och externa experter som håller i utbildningarna. Detta har resulterat i mycket bra utvärderingar på våra utbildningar och medarbetare som uppskattar att det är Intersportare som håller i utbildningarna. Vi har sett ett härligt engagemang från alla anställda vid utbildningstillfällena oavsett om det är digitalt, live eller micro.

“Höga betyg på utbildningarna kombinerat med härlig feedback från deltagarna gör att jag känner att vi är på rätt väg med vårt utbildningspaket. Oavsett var du befinner dig kan du utbilda dig inom kategorierna och snabbt komma ut i hetluften för att leverera en köpupplevelse i världsklass.”

–Utbildningsansvarig Andreas Holmér





Stöd vid avslutad anställning

Detaljhandeln är en ständigt föränderlig bransch. Därför behöver även vi som företag vara förändringsbenägna och se över vår verksamhet löpande. Detta kan tyvärr innebära att våra omställningar leder till arbetsbrist inom vissa affärsområden. Via kollektivavtal har vi ett nära samarbete med både Trygghetsfonden (TSL) och Trygghetsrådet (TRR) som erbjuder omställningsstöd till personer som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist.

Under 2022 har två tjänstemän blivit erbjudna omställningsstöd och rådgivning via Trygghetsrådet efter varsel om uppsägning på grund av arbetsbrist. På arbetsidan har totalt 8 personer beviljats stöd via Trygghetsfonden. Under året har Trygghetsfonden beviljat 4 kartläggningssamtal, 2 vidareutbildningar och 15 coachmöten.

Lika behandling

Jämställdhet och alla människors lika värde är en självklarhet för oss. Vi ser detta som en stor tillgång och anser att det ger ett brett synsätt och perspektiv i arbetet som gynnar verksamheten. Människors lika värde är en väsentlig punkt i vår värdegrund som vi arbetar aktivt med och kontinuerligt förmedlar till våra medarbetare.

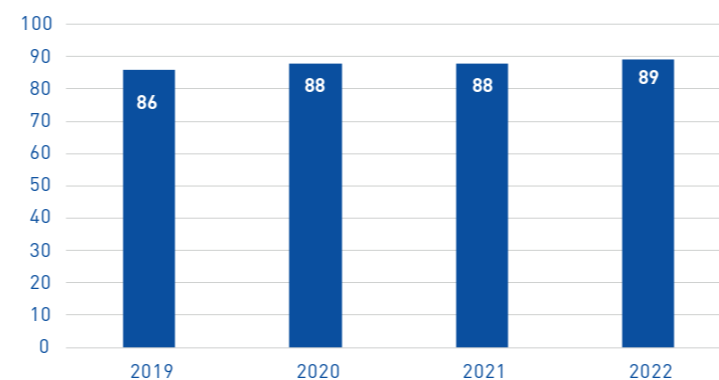
Vi genomför årliga lönekartläggningar och lönerrevisioner där särskilt fokus läggs på att eliminera oskäligena löneskillnader mellan kön. Ett viktigt fokus i företagets likabehandlingsplan är att sträva mot en jämn fördelning mellan kvinnor och män i ledande positioner. Handlingsplaner och mål upprättas årligen för att verka för en kontinuerlig positiv utveckling.

Alla chefer på Intersport ansvarar för att ett aktivt arbete med jämställdhet och mångfald bedrivs enligt framtagna policyer för jämställdhet, arbetsmiljö och lagstiftning. Arbetet är

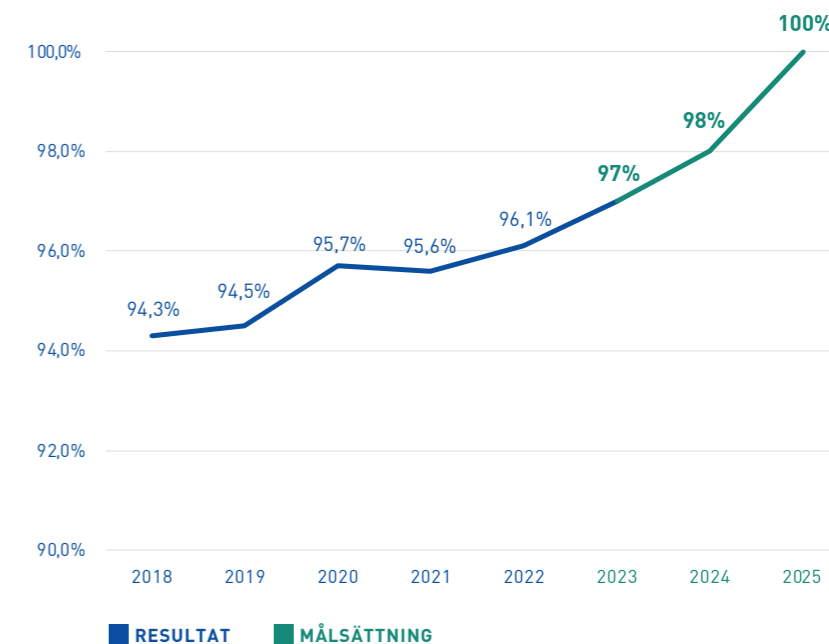
en integrerad del i hela verksamheten och ledarskapet ska främja för ett arbetsklimat utan diskriminering eller kränkande särbehandling. HR-avdelningen och alla chefer har även ett särskilt ansvar att fånga upp samt utreda signaler om det visar sig att en anställd upplever problem med sin arbetsituation. Signalerna kan fångas upp i det dagliga arbetet, under medarbetarsamtal, vid sjukanmälan, i medarbetarenkät, anonym visseblåsarfunktion eller i direkt kontakt med HR.

Alla medarbetare uppmanas även att ta ansvar för sin egen medverkan i arbetet med jämställdhet, mångfald och antidiskriminering. Medverkan innebär att föregå med gott exempel, ge ett gott bemötande och se till människors lika värde. Vidare ta avstånd från och signalera till närmaste chef om diskriminering eller kränkande särbehandling förekommer. 89% av våra medarbetare rapporterar under 2022 att deras arbete är helt fritt från diskriminering, trakasserier, mobbing och kränkande särbehandling. Det har inte rapporterats in några fall av diskriminering under året.

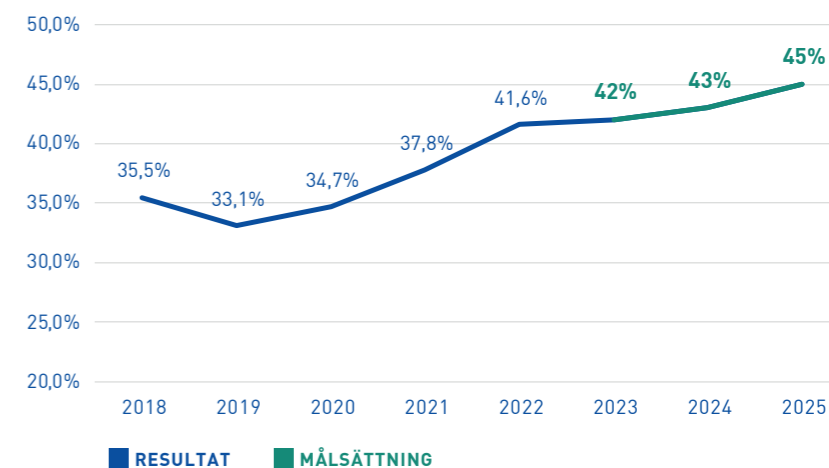
Arbetsplats fri från diskriminering



LÖNEKVOT % K/M (MEDELLÖN)



ANDEL KVINNOR I LEDANDE POSITIONER



Tabellerna ovan bygger på lönedata från mars 2018, februari 2019, februari 2020, april 2021 och september 2022 endast räknat tillsvidareanställda vid angiven tid.



Personalstatistik & Lönedata

PERSONALOMSÄTTNING	KVINNOR	MÄN
Anställda vid årets början	719	695
Anställda vid årets slut	759	730
Antal avslutade	239	200
Personalomsättning %	32,3%	28,1%
Antal nyanställda	264	241
Nyanställda under 30 år (% av nyanställda)	218 (82,6%)	216 (89,6%)
Nyanställda 30 – 50 år (% av nyanställda)	39 (14,8%)	22 (9,1%)
Nyanställda över 50 år	7 (2,7%)	3 (1,2%)

Personalomsättning beräknar vi med formel $S/((IB+UB)/2)$. IB = Antal anställda vid årets början, UB = Antal anställda vid årets slut, S = Antal avslutade personer under perioden. Perioden för beräkningen är fr.o.m. 2022-01-01 t.o.m. 2022-12-08.

NYCKELTAL FÖR SAMTLIGA ANSTÄLLNINGAR 2022	KVINNOR	MÄN	TOTAL
Totalt antal anställda	734 (52%)	685 (48%)	1419
Tillsvidare Heltid	183	233	416
Tillsvidare Deltid	551	452	1003
Medelålder	30	32	31
Medelanställning	4	5	4
Löneskillnad (K/M)			96,1%

Tabellerna ovan bygger på personal- och lönedata från mars 2018, februari 2019, februari 2020, april 2021 och september 2022 (2022-09-22) endast räknat tillsvidareanställda vid angiven tid och datum. Data redovisas för region Norden och inom Sverige där vi är verksamma. Intersport har valt att inte rapportera på de grupper inom bolaget som kallas regionala eftersom det inte motsvarar regionala ur ett globalt perspektiv, utan ur ett nationellt perspektiv.



CHEFSPPOSITIONER	2022			
	KVINNOR	MÄN	ANDEL KVINNOR	LÖN K/M
Butikschef	34	43	44%	101,4%
Ledningsgrupp	3	6	33%	101,4%
Arbetsledare	2	5	30%	91,6%
Mellanchef (rapporterar till ledningsgrupp)	8	12	40%	91,4%
Specialister (rapporterar till ledningsgrupp)	10	3	77%	106,8%
Styrelse	3	7	30%	N/A

An aerial photograph of a beach with waves crashing onto the shore. The water is a deep teal color, and the sand is a light, textured grey. The waves are white and foamy as they break. The overall scene is captured from a high angle, looking down at the ocean and the beach.

ÖVRIG

INFORMATION



ÖVRIG INFORMATION

Revisorns yttrande



Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till bolagsstämman i Intersport Sverige Holding AB, org.nr 559015-3523

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för år 2022 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten*. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Jönköping den 27 april 2023
Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Daniel J. Lützen
Auktoriserad revisor



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

ENLIGT GRI

Hållbarhetsredovisningen utgår ifrån Global Reporting Initiatives riktlinjer, GRI Sustainability Reporting Standards Core nivå. Rapporterade indikatorer har valts utifrån intressentbild och företagets egna prioriteringar.

GRI content index

Statement of use	Intersport Sverige Holding AB has reported the information cited in this GRI content index for the period 2022-01-01 to 2022-12-31 with reference to the GRI Standards.
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021

GRI standard	Uppllysning	Sidhänvisning	Avsteg eller kommentar
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-1 Information om organisationen	Sid. 4-5	
	2-2 Enheter som omfattas av hållbarhetsredovisningen	Sid. 4	
	2-3 Redovisningsperiod, frekvens och kontaktperson	Sid. 59	Redovisningsperiod: 2022-01-01 – 2022-12-31
	2-4 Förändringar i tidigare rapporterade upplysningar	Sid. 7-8, 11	
	2-5 Externt bestyrkande		Ej granskad externt
	2-6 Aktiviteter, värdekedja och andra affärsförbindelser	Sid. 4, 8, 37-38	
	2-7 Medarbetare	Sid. 53	Avsteg rörande tillsvidare- och visstidsanställda, heltid och deltid då detta inte är helt kartlagt. Intersport har valt att inte rapportera på de grupper inom bolaget som kallas regionala eftersom det inte motsvarar regionala ur ett globalt perspektiv, utan ur ett nationellt perspektiv.
	2-8 Arbetare som inte är anställda	Avsteg	Intersport anlitar ett mindre antal underkonsulter och bemanningspersonal och tar emot praktikanter årligen, men detta är inte helt kartlagt.
	2-9 Styrelsen och dess sammansättning	Sid. 5	
	2-10 Nominering och val av styrelse	Sid. 5	
	2-11 Styrelseordförande	Sid. 5	
	2-12 Styrelsens roll i att övervaka hanteringen av påverkan	Sid. 10, 14	
	2-13 Delegering av ansvar för att hantera påverkan	Sid. 10	
	2-14 Högsta styrande organets roll i relation till hållbarhetsredovisningen	Sid. 10	



GRI standard	Uppllysning	Sidhänvisning	Avsteg eller kommentar
GRI 2: Generella upplysningar 2021	2-15 Conflicts of interest	Sid. 19 - 20	Enligt svensk kod för bolagsstyrning säkerställs att intressekonflikter inte föreligger vid exempelvis val till valberedningen eller då styrelsen anlitar extern uppdragstagare genom att alla inköpsbeslut fattas enligt attestordningen.
	2-16 Kommunikation av kritiska problem	Sid. 19 - 20, 29, 34 - 35, 37, 39 - 41, 44, 49	
	2-17 Styrelsens kunskap om hållbarhet	Avsteg	Information ofullständig utifrån GRI 2021 då detta inte är helt kartlagt ännu.
	2-18 Styrelseutvärdering	Avsteg	Utvärdering i förhållande till hållbarhetsarbetet görs inte i dagsläget.
	2-19 Ersättningspolicy	Avsteg - se kommentar	Ersättningen är i dagsläget inte kopplat till prestation gentemot bolagets hållbarhetsmål.
	2-20 Process för att fastslå ersättning	Avsteg	Rapporteras ej
	2-21 Årlig total ersättningsandel	Avsteg	Rapporteras ej
	2-22 Uttalande om strategi för hållbar utveckling	Sid. 7	
	2-23 Policyåtaganden	Sid. 6, 19 - 20, 29, 34 - 35, 37, 39 - 41, 44, 49	Vi tillämpar försiktighetsprincipen i riskbedömningar och planering. Detta för att garantera säkra kvalitetsprodukter till våra kunder.
	2-24 Implementering av policyer	Sid. 10, 19 - 20, 29, 34 - 35, 37, 39 - 42, 49	
	2-25 Processer för att åtgärda negativ påverkan	Sid. 10, 12 - 20	
	2-26 Mekanismer för att söka råd och lyfta affärsetiska frågor	Sid. 10, 14, 49	
	2-27 Lagefterlevnad		Inga fall av bristande lagefterlevnad under rapporteringsperioden.
	2-28 Medlemskap i organisationer	Sid. 22	
	2-29 Förhållningssätt till intressentengagemang	Sid. 14	
2-30 Kollektivavtal		Samtliga anställda förutom VD, inhyrda och praktikanter är anslutna till kollektivavtal.	
GRI 3: Väsentliga frågor 2021	3-1 Process för att fastslå väsentliga frågor	Sid. 12 - 15	
	3-2 Lista över väsentliga frågor	Sid. 11, 16 - 18	
	3-3 Styrning av väsentliga frågor	Sid. 10, 16 - 18, 21	
GRI 201: Ekonomiskt resultat 2016	201-1 Skapat och fördelat direkt ekonomiskt värde	Sid. 4	
GRI 205: Anti-korruption 2016	205-1 Verksamheter utvärderade gällande risker relaterade till korruption	Sid. 39 - 40	
	205-2 Kommunikation och utbildning om antikorrupsionspolicyer och rutiner	Sid. 19, 37, 38 - 40, 42	
	205-3 Bekräftade korruptionsincidenter och vidtagna åtgärder		Inga incidenter har rapporterats under året
GRI 302: Energi 2016	302-1 Energianvändning inom den egna organisationen	Sid. 31	
GRI 305: Utsläpp 2016	305-1 Direkta utsläpp av växthusgaser (Scope 1)	Sid. 30 - 31	
	305-2 Indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 2)	Sid. 30 - 31	
	305-3 Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	Sid. 30 - 31	



GRI standard	Upplysning	Sidhänvisning	Avsteg eller kommentar
GRI 308: Bedömning av leverantörer utifrån miljökriterier 2016	308-1 Nya leverantörer som granskats enligt miljökriterier	Sid. 37	
GRI 401: Anställning 2016	401-1 Nyanställningar och personalomsättning	Sid. 53	
GRI 402: Arbetsmarknadsrelationer 2016	402-1 Minsta varseltid innan verksamhetsförändringar	Sid. 49	
GRI 403: Hälsa och säkerhet 2018	403-1 Arbetsmiljöledningssystem	Sid. 15, 20, 49	
	403-2 Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning	Sid. 49	
	403-3 Arbetshälsovårdstjänster	Sid. 49	
	403-4 Medarbetardeltagande, konsultation och kommunikation gällande hälsa och säkerhet	Sid. 47 - 49	
	403-5 Träning och utbildning gällande hälsa och säkerhet	Sid. 49	
	403-8 Medarbetare som omfattas av arbetsmiljöledningssystem	Sid. 49	
	403-9 Arbetsrelaterade skador	Sid. 49	
	403-10 Arbetsrelaterad ohälsa	Sid. 49	
GRI 404: Träning och utbildning 2016	404-1 Genomsnittligt antal utbildningstimmar per år och anställd	Sid. 49 - 51	
	404-2 Program för uppgradering av anställdas färdigheter och övergångsstöd	Sid. 52	
GRI 405: Mångfald och lika möjligheter 2016	405-1 Mångfald inom styrelse, ledning och bland anställda	Sid. 52 - 53	
	405-2 Förhållandet mellan kvinnors och mäns grundlön och ersättningar	Sid. 53	
GRI 406: Icke-diskriminering (2016)	406-1 Anta fall av diskriminering och vidtagna åtgärder		Inga incidenter har rapporterats under året
GRI 408: Barnarbete 2016	408-1 Verksamheter och leverantörer med väsentlig risk för fall av barnarbete	Sid. 20, 37, 40	
GRI 409: Tvångsarbete 2016	409-1 Verksamheter och leverantörer med väsentlig risk för fall av tvångsarbete	Sid. 20, 37, 40	
GRI 414: Bedömning av leverantörer utifrån sociala kriterier 2016	414-1 Nya leverantörer som granskats enligt sociala kriterier	Sid. 37	
GRI 416: Kundens hälsa och säkerhet 2016	416-1 Utvärdering av hälso- och säkerhetseffekter av produkter	Sid. 24	
	416-2 Efterlevnad gällande produkter och tjänsters påverkan på hälsa och säkerhet	Sid. 24	

KONTAKTA OSS

Telefon: 031-727 87 00

E-mail: kundservice@intersport.se

Följ oss @intersport

Instagram, Facebook, Youtube, LinkedIn

 **INTERSPORT**[®]
THE HEART OF SPORT